



**GÜÇ MESAFESİ YÖNELİMİ VE İSTİSMARCI
YÖNETİMİN ÖRGÜTSEL DEDİKODU ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ: EĞİTİM
KURUMLARINDA AMPİRİK BİR ÇALIŞMA**

Fatih UÇAN

**Doktora Tezi
Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ
2023
Her Hakkı Saklıdır**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

Fatih UÇAN

**GÜÇ MESAFESİ YÖNELİMİ VE İSTİSMARCI YÖNETİMİN
ÖRGÜTSEL DEDİKODU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KARANLIK
ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ: EĞİTİM
KURUMLARINDA AMPİRİK BİR ÇALIŞMA**

DOKTORA TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ**

ERZURUM- 2023



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “Güç Mesafesi Yönelimi ve İstismarcı Yönetimin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisinde Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü: Eğitim Kurumlarında Ampirik Bir Çalışma” adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanması için verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

☒ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

27.02.2022

Fatih UÇAN

Aslı Islak İmzalıdır

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi **MADDE 6– (1)** Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ danışmanlığında, Fatih UÇAN tarafından hazırlanan bu çalışma 27/02/2023 tarihinde savunulmuş ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Şükrü NİŞANCI

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Canan Nur KARABEY

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Kübranur Çebi KARAASLAN

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emirhan KULA

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VII
ABSTRACT	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
TABLolar DİZİNİ	XII
ÖNSÖZ.....	XVIII
GİRİŞ	1
I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	1
II. ARAŞTIRMA SORULARI.....	4
III. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ.....	8

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. GÜÇ MESAFESİ YÖNELİMİ	9
1.1.1. Güç ve Güç ile İlişkili Kavramlar	9
1.1.1.1. Güç	9
1.1.1.2. Otorite	11
1.1.1.3. Yetki	12
1.1.1.4. Etkileme.....	12
1.1.1.5. Politika ve Politik Davranış	13
1.1.2. Güç Türleri	14
1.1.2.1. Sosyal Güç	14
1.1.2.2. Politik/Siyasal Güç	14
1.1.2.3. Örgütsel Güç.....	15
1.1.3. Güç Kaynakları	16
1.1.3.1. Yasal Güç	16
1.1.3.2. Zorlayıcı Güç	17
1.1.3.3. Ödüllendirme Gücü	18
1.1.3.4. Karizmatik Güç.....	19
1.1.3.5. Uzmanlık Gücü.....	19
1.1.4. Hofstede'in Kültürel Boyutlar Modeli	20

1.1.4.1. Belirsizlikten Kaçınma	22
1.1.4.2. Bireycilik- Kolektivizm	23
1.1.4.3. Erillik-Dişillik	24
1.1.4.4. Kısa – Uzun Döneme Odaklanma	25
1.1.4.5. Güç Mesafesi	26
1.1.5. Güç Mesafesinin Boyutları	29
1.1.5.1. Yüksek Güç Mesafesi	29
1.1.5.2. Düşük Güç Mesafesi	30
1.1.6. Toplum ve Güç Mesafesi	31
1.1.7. Örgüt ve Güç Mesafesi	36
1.2. İSTİSMARCI YÖNETİM	42
1.2.1. İstismar Kavramının Tanımı ve Türleri	42
1.2.2. İstismarcı Yönetim ve İstismarcı Yönetici Davranışları	43
1.2.3. İstismarcı Yönetim ve Benzer Kavramlar	46
1.2.3.1. Toksik Liderlik	46
1.2.3.2. Yıkıcı Liderlik	47
1.2.3.3. Otokratik Liderlik	48
1.2.3.4. İşyeri Nezaketsizliği	49
1.2.3.5. İşyeri Zorbalığı	50
1.2.4. İstismarcı Yönetimin Nedenleri	51
1.2.5. İstismarcı Yönetimin Sonuçları	53
1.2.5.1. İstismarcı Yönetimin Yöneticiler Açısından Sonuçları	54
1.2.5.2. İstismarcı Yönetimin Çalışanlar Açısından Sonuçları	54
1.2.5.3. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Sonuçları	58
1.3. KARANLIK ÜÇLÜ	59
1.3.1. Kişilik Kavramı	59
1.3.2. Karanlık Üçlü Kavramı, Tarihçesi ve Özellikleri	60
1.3.3. Karanlık Üçlünün Bileşenleri	71
1.3.3.1. Makyavelizm	75
1.3.3.1.1. Makyavelizm Kavramı ve Tarihçesi	75
1.3.3.1.2. Yönetim Açısından Makyavelizm	79
1.3.3.1.3. Makyavelizm ile İlgili Değişkenler	82

1.3.3.2. Narsisizm	84
1.3.3.2.1. Narsisizm Kavramı ve Tarihçesi	84
1.3.3.2.2. Yönetim Açısından Narsisizm	90
1.3.3.2.3. Narsisizmi Açıklayan Yaklaşımlar	92
1.3.3.2.4. Narsisizm Türleri	94
1.3.3.2.5. Narsisizmin Boyutları	96
1.3.3.3. Psikopati	100
1.3.3.3.1. Psikopati Kavramı ve Tarihçesi	100
1.3.3.3.2. Yönetim Açısından Psikopati	105
1.3.3.3.3. Psikopati ile İlgili Değişkenler	106
1.4. ÖRGÜTSEL DEDİKODU	109
1.4.1. Dedikodu Kavramı	109
1.4.2. Dedikodunun Tanımı ve Özellikleri	118
1.4.2.1. İletişim Aracı Olarak Dedikodu	125
1.4.2.2. Bilgi Yönetim ve Paylaşım Aracı Olarak Dedikodu	126
1.4.3. Dedikodunun Oluşumu	129
1.4.4. Kamu Yönetiminde Dedikodunun Yeri ve Önemi	138
1.4.5. Dedikodu ve Söylenti Karşılaştırması	141
1.4.6. Dedikodunun İşlevleri	147
1.4.6.1. Bağlantı Kurma	150
1.4.6.2. Etkileme	152
1.4.6.3. Toplumsal Anlaşmalar Yapma	153
1.4.7. Dedikodunun Aktörleri	154
1.4.8. Dedikodunun Mekânı	158
1.4.9. Dedikoduların İçeriği	160
1.4.10. Dinlerin Dedikoduya Bakışı	163
1.4.11. İnfomal İletişim Biçimi Olarak Örgütsel Dedikodu	164
1.4.12. Örgütsel Dedikodu Kaynakları	173
1.4.12.1. Olumsuz Tutum ve Duygular	175
1.4.12.2. Bilgi Eksikliği	176
1.4.12.3. Formel İletişimdeki Eksiklikler	177
1.4.13. Örgütsel Dedikodunun Fayda ve Zararları	178

1.4.14. Örgütsel Dedikodunun İşlevleri	182
1.4.14.1. Haberdar Olma	183
1.4.14.2. Sosyal İlişkileri Geliştirme	185
1.4.14.3. Grup Normları Oluşturma ve Devam Ettirme	186
1.4.14.4. Eğlenme	188
1.4.14.5. Örgütsel Zarar	190
1.4.15. Örgütsel Dedikodu Sonuçları	192
1.4.15.1. Bireysel Açıdan Sonuçlar	196
1.4.15.2. Örgütsel Açıdan Sonuçlar	199
1.4.16. Örgütsel Dedikodu Yönetimi	201

İKİNCİ BÖLÜM

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ VE ERZURUM İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI OKULLARDA SAHA ARAŞTIRMASI

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	212
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	213
2.2.1. Güç Mesafesi Yönelimi ile Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	213
2.2.2. İstismarcı Yönetim ile Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	215
2.2.3. Güç Mesafesi Yönelimi ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki	216
2.2.4. İstismarcı Yönetim ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki	217
2.2.5. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki	218
2.2.6. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisinde Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü	221
2.2.7. Güç Mesafesi Yöneliminin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisinde Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü	222
2.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI	223
2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	224
2.4.1 Evrenin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi	224
2.4.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler	227
2.4.3. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler	230
2.5. ANALİZ VE BULGULAR	233

2.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	233
2.5.2. Normal Dağılım Testi.....	235
2.5.3. Değişkenlere İlişkin Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	237
2.5.3.1. Güç Mesafesi Yönelimi Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	238
2.5.3.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	244
2.5.3.3. Örgütsel Dedikodu Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	252
2.5.3.4. İstismarcı Yönetim Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	261
2.5.4. Değişkenlere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	268
2.5.5. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi ...	269
2.5.5.1. Değişkenlerin Cinsiyete Göre İncelenmesi	269
2.5.5.2. Değişkenlerin Medeni Hâl Göre İncelenmesi	276
2.5.5.3. Değişkenlerin Sosyal Olma Durumuna Göre İncelenmesi.....	284
2.5.5.4. Değişkenlerin Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi.....	292
2.5.5.5. Değişkenlerin Kurumsal Tecrübeye Göre İncelenmesi.....	304
2.5.5.6. Değişkenlerin Mesleki Tecrübeye Göre İncelenmesi.....	316
2.5.5.7. Değişkenlerin Sosyo-ekonomik Duruma Göre İncelenmesi	329
2.5.5.8. Değişkenlerin Kişisel Performans Algısına Göre İncelenmesi	338
2.5.5.9. Değişkenlerin İş Yoğunluğuna Göre İncelenmesi.....	351
2.5.6. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi.....	363
2.6. YAPISAL EŞİTLİK MODELİ VE SONUÇLARI	378
2.6.1. Yapısal Modelin Belirlenmesi.....	378
2.6.2. Yapısal Modelin Analizi	380
2.6.3. Yapısal Modele İlişkin Değişkenlerarası İlişkiler ve Aracılık Rollerini	381
SONUÇ.....	395
ÖNERİLER	416
KAYNAKÇA	421
EKLER.....	495

EK 1. Anket Formları	495
EK 2. Etik Kurul İzin Belgeleri	504
EK 3. Uygulama İzin Belgeleri	506
EK 4. Ölçek Kullanım İzin Belgeleri	508
EK 5. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)	510
EK 6. Güç Mesafesi Yöneliminin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)	510
EK 7. İstismarcı Yönetimin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)	511
EK 8. Güç Mesafesi Yöneliminin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)	511
EK 9. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)	512
EK 10. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	512
EK 11. Güç Mesafesi Yöneliminin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	513
EK 12. İstismarcı Yönetimin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	513
EK 12. Güç Mesafesi Yöneliminin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	514
EK 13. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	514
ÖZGEÇMİŞ	515

ÖZET**DOKTORA TEZİ****GÜÇ MESAFESİ YÖNELİMİ VE İSTİSMARCI YÖNETİMİN ÖRGÜTSEL DEDİKODU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ: EĞİTİM KURUMLARINDA AMPİRİK BİR ÇALIŞMA****Fatih UÇAN****Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ****2023, 515 sayfa****Jüri: Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ
Prof. Dr. Şükrü NİŞANCI
Prof. Dr. Canan Nur KARABEY
Doç. Dr. Kübranur ÇEBİ KARAASLAN
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emirhan KULA**

Çalışanların çevresinde olup biteni anlamlandırma biçimi, iş hayatındaki tavır ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, çalışanların güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetim algılarının örgütsel dedikodu üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca söz konusu bu etki üzerinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkiye sahip olup olmadığı test edilmiştir. Çalışma, Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personel ile Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinin test edilmesi için 1460 katılımcıdan anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Veriler SPSS ve AMOS paket programlarıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre Üniversite ve İl Milli Eğitim örneklemi araştırma değişkenleri açısından farklılaşmaktadır. Ayrıca bazı demografik değişkenler açısından da çalışanların araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamaları farklılaşmaktadır. Çalışma kapsamında korelasyon analizi yapılarak katılımcıların güç mesafesi yönelimi, istismarcı yönetim algısı, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu algısı arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi her örneklem için ayrı ayrı tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre ise istismarcı yönetim ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişki de karanlık üçlü kişilik özellikleri her iki örneklem grubu için tam aracı role sahiptir. Güç mesafesi yönelimi ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişki de ise karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Son olarak çalışma kapsamında elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak yöneticiler için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı Yönetim, Örgütsel Dedikodu, Güç Mesafesi Yönelimi, Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Yapısal Eşitlik Modeli

ABSTRACT

Ph. D. DISSERTATION

**MEDIATOR ROLE OF DARK TRIAD PERSONALITY TRAITS IN THE
EFFECT OF POWER DISTANCE ORIENTATION AND ABUSIVE
SUPERVISION ON ORGANIZATIONAL GOSSIP: AN EMPIRICAL STUDY IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

Fatih UÇAN

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Salih Börteçine AVCİ

2023, 515 Pages

**Jury: Assoc. Prof. Dr. Salih Börteçine AVCİ
Prof. Dr. Şükrü NİŞANCI
Prof. Dr. Canan Nur KARABEY
Assoc. Prof. Dr. Kübranur ÇEBİ KARAASLAN
Assist. Prof. Dr. Mehmet Emirhan KULA**

The way employees make sense of what's going on around them shapes their attitudes and behaviors in business life. In this context, the main purpose of the study is to examine the effect of employees' power distance orientation and abusive supervision perceptions on organizational gossip. In addition, it has been tested whether dark triad personality traits have a mediating effect on this effect. The study was conducted on the academic and administrative staff working at Atatürk University and the teachers working in the schools affiliated to Erzurum Provincial Directorate of National Education. In order to test the research model created in line with the purpose of the study, data were collected from 1460 participants by survey technique. Data were analyzed with SPSS and AMOS package programs. According to the findings obtained, the University and Provincial National Education samples differ in terms of research variables. Also, in terms of some demographic variables, the mean of the employees regarding the research variables differs. Within the scope of the study, the direction and level of the relationship between the participants' power distance orientation, abusive supervision perception, dark triad personality traits and organizational gossip were determined for each sample separately by making correlation analysis. According to the results of structural equation modeling, dark triad personality traits have a full mediator role for both sample groups in the relationship between abusive supervision and organizational gossip. In the relationship between power distance orientation and organizational gossip, it is understood that dark triad personality traits do not have a mediating effect. Finally, based on the results obtained within the scope of the study, suggestions have been developed for managers.

Key Words: Abusive Supervision, Organizational Gossip, Power Distance Orientation, Dark Triad Personality, Structural Equation Modeling

KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AVE	: Açıklanan Ortalama Varyans Değeri
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiği İndeksi
AMOS	: Analysis of Moment Structures
CFI	: Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi
CR	: Birleşik Güvenilirlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
G.M	: Güç Mesafesi Yönelimi
GFI	: Uyum İyiği İndeksi
HAB	: Haberdar Olma
İLŞ	: İlişki Geliştirme
İST	: İstismarcı Yönetim
K.Ü	: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri
MAK	: Makyavelizm
M.E.M.	: Milli Eğitim Müdürlüğü
NAR	: Narsisizm
NFI	: Normlandırılmış Uyum İndeksi
ÖD	: Örgütsel Dedikodu
Ör	: Örneğin
PSİ	: Psikopati
RMR	: Hata Karelerinin Ortalamasının Karekökü
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalamasının Karekökü
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TLI	: Tucker Lewis Index
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Kendi Yansımasına Aşık Olan Narcissus'un Tasviri	87
Şekil 1.2. Scold's Bridle Örnekleri.....	116
Şekil 1.3. Dedikodu Üçgeni	155
Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	213
Şekil 2.2. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)	240
Şekil 2.3. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (UNITUM).....	241
Şekil 2.4. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TUMU)	243
Şekil 2.5. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)	246
Şekil 2.6. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM).....	248
Şekil 2.7. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ).....	251
Şekil 2.8. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.).....	254
Şekil 2.9. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM)	257
Şekil 2.10. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)	260
Şekil 2.11. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.).....	263
Şekil 2.12. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM)	265
Şekil 2.13. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TUMU)	267
Şekil 2.14. Araştırmanın Yapısal Modeli	379
Şekil 2.15. Araştırmanın Yapısal Modelinde Değişkenlerarası Regresyon Katsayıları (Üniversite Örneklemi).....	380

Şekil 2.16. Araştırmanın Yapısal Modelinde Değişkenlerarası Regresyon

Katsayıları (M.E.M. Örneklemi) 385

Şekil 2.17. Araştırmanın Yapısal Modelinde Değişkenlerarası Regresyon

Katsayıları (M.E.M. Örneklemi-Alternatif Model)..... 390



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Güç Mesafesi Düşük ve Yüksek Topluluklar Arasındaki Farklılıklar.....	33
Tablo 1.2. Bilgi Tipleri.....	128
Tablo 1.3. Söylentilerin, Şehir Efsanelerinin ve Dedikodunun Dikkat Çeken veya İlişkileri Teşvik Eden On İki Konuşma Özelliğine Göre Sınıflandırılması	143
Tablo 1.4. Söylenti ve Dedikodu Arasındaki Benzerlikler.....	144
Tablo 1.5. Söylenti ve Dedikodu Arasındaki Farklılıklar	144
Tablo 1.6. Dedikodunun Sonuçları.....	193
Tablo 2.1. Atatürk Üniversitesinde Görev Yapan Akademik Personelin Unvanlara Göre Dağılımı.....	225
Tablo 2.2. Atatürk Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı.....	226
Tablo 2.3. Yapısal Eşitlik Modelinde Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin Değerler.....	232
Tablo 2.4. Cronbach's Alpha değerleri ve Anlamları.....	232
Tablo 2.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	233
Tablo 2.6. Normal Dağılım Testi Sonuçları	236
Tablo 2.7. KMO Değerleri ve Anlamları	238
Tablo 2.8. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)	239
Tablo 2.9. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.).....	240
Tablo 2.10. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (UNİTÜM)	241
Tablo 2.11. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (UNİTÜM)	242
Tablo 2.12. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)	243
Tablo 2.13. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ)	244

Tablo 2.14. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.).....	245
Tablo 2.15. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.)	246
Tablo 2.16. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM)	247
Tablo 2.17. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (ÜNİTÜM).....	249
Tablo 2.18. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)	250
Tablo 2.19. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ)	251
Tablo 2.20. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)	253
Tablo 2.21. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.) ..	255
Tablo 2.22. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM).....	256
Tablo 2.23. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (ÜNİTÜM)	258
Tablo 2.24. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)	259
Tablo 2.25. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ) ..	261
Tablo 2.26. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)	262
Tablo 2.27. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.) ..	263
Tablo 2.28. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM).....	264
Tablo 2.29. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (ÜNİTÜM)	266
Tablo 2.30. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)	266
Tablo 2.31. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ) ..	268

Tablo 2.32. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	268
Tablo 2.33. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Akademisyen).....	270
Tablo 2.34. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (İdari Personel)	271
Tablo 2.35. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)	272
Tablo 2.36. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (M.E.M.)	274
Tablo 2.37. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (TÜMÜ).....	275
Tablo 2.38. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Akademisyen).....	277
Tablo 2.39. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (İdari Personel).....	278
Tablo 2.40. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)....	280
Tablo 2.41. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (M.E.M.)	281
Tablo 2.42. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (TÜMÜ)	282
Tablo 2.43. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Akademisyen)	284
Tablo 2.44. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (İdari Personel)	286
Tablo 2.45. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Tüm Üniversite) ..	287
Tablo 2.46. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (M.E.M.).....	289
Tablo 2.47. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (TÜMÜ).....	291
Tablo 2.48. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen).....	292
Tablo 2.49. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel)	295
Tablo 2.50. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)	297
Tablo 2.51. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)	300
Tablo 2.52. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ).....	302
Tablo 2.53. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)	305
Tablo 2.54. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel).....	307
Tablo 2.55. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite).....	309
Tablo 2.56. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.).....	312
Tablo 2.57. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)	314

Tablo 2.58. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)	317
Tablo 2.59. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel).....	319
Tablo 2.60. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite).....	322
Tablo 2.61. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.).....	324
Tablo 2.62. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)	326
Tablo 2.63. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)	329
Tablo 2.64. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel).....	331
Tablo 2.65. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite).....	333
Tablo 2.66. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.).....	335
Tablo 2.67. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)	337
Tablo 2.68. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen).....	339
Tablo 2.69. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel).....	341
Tablo 2.70. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite).....	344
Tablo 2.71. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)	346
Tablo 2.72. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)	349
Tablo 2.73. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen).....	351

Tablo 2.74. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel).....	354
Tablo 2.75. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite).....	356
Tablo 2.76. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)	359
Tablo 2.77. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)	361
Tablo 2.78. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (Akademisyen).....	364
Tablo 2.79. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (İdari Personel)	366
Tablo 2.80. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (Tüm Üniversite)	369
Tablo 2.81. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (M.E.M.).....	372
Tablo 2.82. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (TÜMÜ).....	375
Tablo 2.83. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	381
Tablo 2.84. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Kestirim Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	381
Tablo 2.85. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri (Üniversite Örnekleme)	382
Tablo 2.86. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları (Üniversite Örnekleme)	384
Tablo 2.87. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme).....	386
Tablo 2.88. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Kestirim Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)	386
Tablo 2.89. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri (M.E.M. Örnekleme)	387
Tablo 2.90. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)	388
Tablo 2.91. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme-Alternatif Model)	390

Tablo 2.92. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Kestirim Sonuçları (M.E.M. Örneklemi-Alternatif Model)	391
Tablo 2.93. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri (M.E.M. Örneklemi- Alternatif Model)	391
Tablo 2.94. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları (M.E.M. Örneklemi- Alternatif Model)	393
Tablo 2.95. Hipotez Testi Sonuçları	394
Tablo 3.1. Aritmetik Ortalamalarının Sözel Karşılığı	395



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının yürütülmesinde olduğu gibi akademik gelişimim kapsamında bilgi birikimiyle desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ 'ye en kalbi teşekkürlerimi sunarım. Gerek bilimsel gerekse de hayata dair engin tecrübeleriyle ve erdemli bakış açısıyla yardımına koşan Prof. Dr. Şükrü NİŞANCI hocama minnet ve şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Gerek tez izleme sürecinde gerek tez savunma sürecinde tezimi büyük bir titizlikle inceleyen ve geri dönüşleriyle çalışmanın kalitesine önemli katkılar sunan Prof. Dr. Canan Nur KARABEY'e, Doç. Dr. Kübranur ÇEBİ KARAASLAN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emirhan KULA hocalarıma çok teşekkür ederim.

Tez çalışmasının her aşamasında maddi ve manevi sürekli yanımda olan sunu gelmeyen sorularıma sabırla cevap veren Doç. Dr. Abdulkerim KARAASLAN ve Prof. Dr. Ömer ALKAN hocalarıma anlayışları için teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, gölgelerinde kök saldıgım biricik babam ve anneme teşekkürlerimi sunarım. Tez yazım sürecinde, beni anlayışı ile destekleyen ve bu süre zarfında ihmal etmek zorunda kaldığım sevgili eşim Gökçe UÇAN'a en kalbi duygularıyla teşekkür ederim. Hayatıma girişiyle büyük bir sevinç yaşadığım ve bereketli günlere kavuşmama vesile olan dünyalar tatlısı oğlum Deniz'ime çok teşekkür ederim.

Ayrıca verilerin toplama sürecinde gittiğimiz kamu kurumlarında bize yardımcı olan kamu görevlilerine ve meslektaşım Arş. Gör. Lokman ŞAHİN'e destekleri için teşekkür ederim.

Erzurum, 2023

Fatih UÇAN

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Eskiye nazaran günümüzde organizasyonlar için çalışanların duygu ve düşünceleri daha fazla önemsenir olmuştur. Bu durum genellikle verimlilik arayışları ve yoğun rekabet koşullarına bağlanmaktadır. Sebebi her ne olursa olsun iş hayatında insan davranışlarını açıklama gayreti organizasyonlara, hatta topluma önemli katkılar sunmaktadır. Çalışanların iş yerinde gerçekleştirdiği ya da kaçındıkları tutum ve davranışların altında yatan mekanizmaları açıklamak kıymetli olduğu kadar zordur da. Söz konusu çaba kapsamında değerlendirilebilecek bu tez çalışması yönetim bilimi, davranış bilimleri ve psikolojinin kesişiminde yer alan dört önemli konuya odaklanmaktadır. Bunlar güç mesafesi yönelimi, istismarcı yönetim, karanlık kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodudur.

Güç mesafesi yönelimi “kültür” çalışmalarıyla gündeme gelmiş ve organizasyonlarda çalışanların güç eşitsizliklerine bakışının irdelenmesine imkân vermiştir. İlk olarak ülkelerin kültürel özelliklerinin bir parçası olarak gündeme gelen güç mesafesi, bireysel düzeye indirgenerek güç ve gücün tanıdığı imkanların meşruluğunun sorgulanmasını kolaylaştırmıştır. Güç eşitsizliklerini kabullenme düzeyine işaret eden güç mesafesi yönelimi çalışanların davranış ve tutumlarında belirleyici rol oynama kapasitesine sahiptir. Bu kapasitenin bireysel olarak farklı düzeylerde seyretmesi ise mümkündür. Güç mesafesi yönelimi, bireyin örgütlerdeki statü, yetki ve güç değerleriyle ilgilendiğinden, farklı güç mesafesi yönelimine sahip çalışanlar, denetçilerin davranışları hakkında farklı görüşlere sahip olacak ve bu nedenle bu davranışlara farklı tepkiler vereceklerdir (Lin ve diğ., 2013). Bu nedenle güç mesafesi yöneliminin bir öncül olarak araştırılması önem arz etmektedir.

Organizasyonlarda çeşitli tür ve düzeylerde ilişkilerin kurulması kaçınılmaz görünmektedir. Bu ilişkilerin açıklanması için geliştirilen birçok teori ve araştırmaya ilgili literatürde rastlamak mümkündür. Çalışma hayatında en temelde ast-üst ilişkisi bağlamında irdelenen tutum ve davranışlar hem çalışanları hem de yöneticileri etkilemektedir. Organizasyonların en önemli unsurunu teşkil eden insan faktörü diğer faktörlerden farklı olarak duygu ve düşünceleriyle hareket etmektedir. Çalışan yönetici

ilişkisinde görece yeni bir kavram olan istismarcı yönetim algısı öznel olarak çalışanların yöneticilerinin istenmeyen davranışlarını değerlendirmesinden ibarettir. Bu nedenle istismarcı yönetim çalışan performansını, dolayısı ile organizasyonel çıktıları olumsuz etkileme potansiyeli olan istenmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Lin ve diğ., 2013). Özellikle liderlik çalışmaları yöneticilerin tavır ve davranışlarının organizasyon çıktıları üzerinde ne denli önemli olduğunu kanıtlar niteliktedir. Bu etkinin olumlu veya olumsuz oluşu çalışanların değerlendirmesine bağlıdır. Bu nedenle çalışanların istismarcı yönetim algısı farklılaşmaktadır. Bu farkın nesnel nedenlerden çok öznel nedenlere dayanması organizasyonun amaç ve hedeflerine ulaşmasını zorlaştırabilmektedir. Çalışanların, yöneticilerinin fiziksel temas hariç, düşmanca sözlü veya sözlü olmayan davranışların sürekli sergilenmesine ilişkin algıları olarak tanımlanan istismarcı yönetimin organizasyonlarda ne düzeyde olduğu ve neleri etkileyebileceğini incelemek faydalı görülmektedir. Bu fayda doğrultusunda bir öncül olarak istismarcı yönetim algısı çalışmaya dahil edilmiştir.

İletişim sürecinin toplumsal ve bireysel konulardaki öneminin fark edilmesiyle birlikte organizasyon düzeyinde de iletişim süreçlerine ilginin arttığı söylenebilir. İş yaşamının modern insan hayatında daha fazla yer işgal etmesi yönetim bilimcilerin iletişim çalışmalarına yönelmesine zemin hazırlamıştır. Organizasyonda resmi iletişim süreçlerinin tanımlanması, kontrol altına alınması, kural ve kaidelerinin belirlenmesi yaygın olarak karşılaşılan bir durum haline gelmiştir. Fakat resmi olmayan (informel) iletişim süreçlerinin organizasyon açısından ne denli önemli sonuçlar doğurabileceği yeteri kadar dikkate alınmamaktadır. İnfomel iletişimin çalışma hayatında farklı formlarının olabileceği kabul edilebilir. Bunlardan biri de dedikodudur. Dedikodu herkesçe bilinen, bir şekilde dahil olunan fakat genellikle göz ardı edilen bir olgudur. Pejoratif ününe rağmen vazgeçilmesi güç bu fenomenin organizasyonları etkilemeyeceğini düşünmek safiyane bir iyimserlik olarak düşünülebilir. Kişisel çatışmaların ve yanlış anlaşılmanın başrolü olabilme potansiyeline sahip dedikodu çalışma hayatında araştırılmaya değer görülmelidir. Çalışma kapsamında irdelenen diğer araştırma değişkenlerine nazaran literatürde daha az yer edinen örgütsel dedikodu ortamda bulunmayan kişi ya da kişilere ilişkin değerlendirici konuşmalar olarak değerlendirilebilir. Bu konuşmaların güç mesafesi yönelimine ve istismarcı yönetim algısına göre değişiklik göstermesini beklemek mantıklı görünmektedir. Farklı amaçlara

hizmet edebilen örgütsel dedikodu; bilgi edinme, ilişki geliştirme ve örgütsel zarar işlevleriyle ön plana çıkmaktadır. Çalışanların söz konusu bu işlevleri kullanma durumunu keşfetmek örgütsel dedikodu mekanizmasının öncüllerini tespit etmeyi kolaylaştıracaktır. Bu nedenle bu tez çalışmasında örgütsel dedikodu bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

İster yönetici olsun ister çalışan bireysel farklılıkların açıklanmasında sıklıkla başvurulmuş alan kişilik araştırmaları olmuştur. İnsan davranışlarında çevresel faktörlerin mi daha belirleyici olduğu yoksa bireysel faktörlerin mi daha belirleyici olduğu tartışmaları süregelmektedir. Fakat her ikisinin de etkili olduğu yadsınamaz bir gerçeklik olarak durmaktadır. Son dönemlerde kişilik konusunda yürütülen çalışmalar, bireyin tüm yönlerini açıklama çabasıyla vazgeçerek kişiliğin olumlu ya da olumsuz yönlerine odaklanmaya yönelmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bu tercihin en yeni ürünlerinden biri olarak görülebilir. Kişiliğin istenmeyen yönlerini tasvir eden narsisizm, makyavelizm ve psikopatinin bir araya getirilmesiyle oluşan karanlık üçlü son dönemlerin popüler/önemli araştırma konularından biri olmuştur. Psikoloji biliminde ayrı ayrı incelenen bu üç kişilik özelliğinin bir arada incelenmesi fikrinin yirmi yıllık bir mazisinin olduğu görülmektedir. Bireyin aşırı derecede kendini sevmesi ve kendini diğerlerinden üstün görmesi durumunu niteleyen narsisizm, kendi amaç ve hedeflerine ulaşmak için başkalarını manipüle etmeyi ve her türlü yolla başvurmayı meşru gören makyavelizm, bencil, zorba, sorumsuz ve pişmanlık duygusundan yoksun olmayı belirten psikopatiyi içeren karanlık üçlü insanın tüm olumsuzluklarını tek bir çatı altında toplamayı hedefleyen bir kavram olarak ortaya çıkarılmış gibidir. Özel hayatta bu kişilik özelliklerinin etkisinin irdelenmesinin yanında iş hayatında bu özelliklere sahip insanların organizasyona etkisi merak uyandırmaktadır. Literatürde hem yöneticiler bağlamında hem de çalışanlar bağlamında kişilik özelliklerinin etkisini konu edinen çalışmalara rastlamak mümkündür. Fakat özellikle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi yeteri kadar irdelenmemiştir. Bu nedenle bu çalışma hem güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde hem de istismarcı yönetim algısının örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı rolünü araştırmaya değer bulmuştur.

Özetle bu çalışmanın amacı; çalışanların güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetim algılarının örgütsel dedikodu üzerindeki etkisini incelemek ve bu etki üzerinde

karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracılık rolü oynayıp oynamadığını tespit etmektir. Ayrıca katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki tecrübe ve kurumsal tecrübelerine göre güç mesafesi yönelimi, istismarcı yönetim algıları, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Öne sürülen hipotezler iki ayrı örneklemden (Atatürk Üniversitesi ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullar) toplanan verilerle analiz edilmiştir. Bu kapsamda Atatürk Üniversitesi örnekleminde görev yapan çalışanlar akademisyenler ve idari personeller olarak iki alt örneklem olarak değerlendirilmiş, ayrı ayrı evren örneklem hesaplaması ile veri toplanmıştır. Atatürk Üniversitesinde 523'ü akademisyen, 467'si idari personel olmak üzere toplam 990 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin ise 470'inden veri elde edilmiştir. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren söz konusu iki kurumda çalışan toplam 1460 kişiden toplanan anketlerle veri seti oluşturulmuştur.

Örnekleminin büyüklüğü ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren kamu kurumlarından oluşması çalışmanın önemini göstermektedir. Literatürde bu denli geniş katılımlı çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca örgütsel dedikodu çalışmalarının Türkiye'de özel sektörde ve kamu sektöründe incelenmesi oldukça yetersiz görülmektedir. Bu çalışma ile literatürdeki bu boşluğun giderileceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında incelenen dört değişkenin (İstismarcı yönetim algısı, güç mesafesi yönelimi, örgütsel dedikodu ve karanlık üçlü kişilik özellikleri) birlikte alındığı herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır.

II. ARAŞTIRMA SORULARI

Eğitim sektörü çalışanların güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetim algılarının; örgütsel dedikodu düzeyleriyle ne ölçüde ilişkili olduğu ve söz konusu ilişkinin varlığında çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinin rol oynayıp oynamadığını belirlemeyi amaçlayan bu çalışma ilgili literatür ışığında aşağıda sıralanan sorulara cevap aramıştır:

1. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının güç mesafesi yönelimi düzeyleri nedir ve demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

- i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç mesafesi yönelimi düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
 - iii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
2. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının istismarcı yönetim algı düzeyleri nedir ve demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin istismarcı yönetim algı düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin istismarcı yönetim algı düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
 - iii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin istismarcı yönetim algı düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
3. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyleri nedir ve demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

- iii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- 4. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel dedikodu düzeyleri nedir ve demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
 - i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel dedikodu düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin örgütsel dedikodu düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
 - iii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- 5. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının güç mesafesi yönelimleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?
 - i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin güç mesafesi yönelimleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç mesafesi yönelimleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?
 - iii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin güç mesafesi yönelimleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?
- 6. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının istismarcı yönetim algıları ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?

- i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin istismarcı yönetim algıları ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç istismarcı yönetim algıları ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?
 - iii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin istismarcı yönetim algıları ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında ilişki var mıdır ve varsa hangi yöndedir?
7. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının güç mesafesi yönelimleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkide karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı rol oynar mı?
- i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve idari personelin güç mesafesi yönelimleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkide karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı rol oynar mı?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin güç mesafesi yönelimleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkide karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı rol oynar mı?
8. Araştırmanın örneklemini oluşturan eğitim sektörü çalışanlarının istismarcı yönetim algılar ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkide karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı rol oynar mı?
- i. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve idari personelin istismarcı yönetim algılar ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkide karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı rol oynar mı?
 - ii. Araştırmanın örnekleminde yer alan ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin istismarcı yönetim algılar ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkide karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı rol oynar mı?

III. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ

Çalışanların güç mesafesi yönelimleriyle istismarcı yönetim algılarının örgütsel dedikodu düzeyleri üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı rolünü belirlemeyi amaçlayan bu çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır.

İlk bölüm, çalışmada ele alınan değişkenlere ilişkin kavramsal açıklamaların yer aldığı kuramsal çerçeveden ibarettir. Kuramsal çerçeve bölümünde ilk olarak güç mesafesi yönelimine ilişkin kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. Ardından çalışmanın bağımsız değişkenlerinden olan istismarcı yönetim algısı irdelenmiştir. Daha sonra araştırma modelinde aracı değişken olarak yer alan karanlık üçlü kişilik özellikleri kavramsal olarak irdelenmiştir. Bu kısımda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt bileşenleri olan narsisizm, makyavelizm ve psikopatiye ilişkin detaylı açıklamalara yer verilerek literatüre katkı sunulmaya çalışılmıştır. Birinci bölümün sonunda ise araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel dedikoduya ilişkin kapsamlı kavramsal açıklamalar bulunmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü çalışmanın amaçları doğrultusunda gerçekleştirilen saha araştırmasını içermektedir. Bu kısımda araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler, kullanılan yöntem ve analizler açıklanmıştır. Araştırmanın kısıtları da bu bölümde belirtilmiştir. Bu açıklamaların akabinde yapılan analizlerden elde edilen bulgular paylaşılmış ve istatistiki olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bulgulardan hareketle teorik ve pratik bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bölümün sonunda ise elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak yöneticiler için öneriler geliştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. GÜÇ MESAFESİ YÖNELİMİ

1.1.1. Güç ve Güç ile İlişkili Kavramlar

Güç mesafesi yönelimi güç kavramının üzerine inşa edilen bir fenomen olduğu için güç ve güçle ilişkili kavramları açıklamak gerekmektedir. Bu kapsamda güç, otorite, yetki, etkileme, kuvvet, politika ve politik davranış kavramları kısaca açıklanacaktır.

1.1.1.1. Güç

Güç, bir kişinin başka bir kişinin davranışlarını etkileyebilme kapasitesidir (Stephen P Robbins ve Timothy A Judge, 2013). Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre güç; fizik, düşünce ve ahlak yönünden bir etki yapabilme veya bir etkiye direnebilme yeteneği, kuvvet, efor, bir olaya yol açan her türlü hareket, kuvvet, takattir. İlgili literatür incelendiğinde güç kavramıyla ilgili birçok tanımlamaya rastlanmıştır. Doğa bilimleri açısından güç; “kuvvet” veya “enerji” olarak tanımlanırken sosyal bilimler açısından “kişinin bir şeye gücünün yetmesi, istenilen sonucu gerçekleştirebilme becerisi” dir (Heywood, 2011). Güç “başka bir kişinin ya da diğer kişilerin davranışlarını belirleme ya da yönlendirme potansiyeli” iken, güç mesafesi ise “aynı sosyal sistem içindeki daha az güçlü bir kişi ile daha güçlü bir kişi arasındaki eşitsizlik derecesi” dir (Mulder ve diğ., 1973; G. Hofstede, 2011).

Güç hem iş hayatı bakımından hem de sosyal hayat bakımından kaçınılmaz olan ve ilişkiler sarmalında merkezi rol oynayan bir unsurdur. Belirleyici olması nedeniyle güç çeşitli bilim dallarınca inceleme nesnesi haline getirilmiştir (Batmaz, 2019). Terminolojide bazı karışıklıklar olsa da gücün çoğu tanımı aynı ortak konuları içerir ve genellikle farklı yönlerini vurgulama yaygındır (Votaw, 1966). Güç; miktarına, şekline, uygulayana, uygulananına göre sürekli değiştiği için durağan değil dinamiktir. Toplumsal ve kişisel ilişkiler bağlamında belirleyici olmasının yanında zenginlik ve kaynaklar elinde bulundurma durumları gibi suiistimale ve yozlaşmaya yol açabilmektedir (Votaw, 1966;

Karaçelebi, 2016: 3). Bu durum John Acton’ın “g yozlaştırır mutlak güç mutlaka yozlaştırır” sözünü getirmektedir. Bu açıdan bakıldığında g yöneticiler için örgütsel hedeflere ulaşma maksadıyla kullanıldığında yararlı, kişisel çıkarlar için kullanıldığında örgüt açısından zararlı olabilecektir (Buchanan ve Badham, 2007; Uslu, 2013: 6).

Güce sahip olma ve gücü artırma farklı nedenlerle aıklanabilse de en önemli etmen kaynaklara (para, bilgi, saygınlık, makam vb.) sahip olma ve onları yönetme yetisine sahip olmadır. Kaynaklar sınırlı olduğu için ve söz konusu kaynaklara talep yüksek olduğu için kaynakların eşit olmayan bir şekilde dağıtılması kaçınılmaz görünmektedir (Kemikkıran, 2015). Başka bir deyişle g, değerli veya kıt kaynaklar üzerindeki asimetrik kontroldür (Dpret ve Fiske, G. Weary, Gleicher, F., Marsh, K.L. 1993; Magee ve Smith, 2013; Atilla ve Dirin, 2018).

Siyaset ve yönetim bilimlerinin güce ilişkin kavramsallaştırmaları da farklılaşmaktadır. Örneğin Max Weber gücü “bir aktörün bir başka aktörün direnci olmasına karşın onu etkileyebilme olasılığı” olarak tanımlarken, Bertrand Russell gücü “niyet edilmiş etkilerin ürünü” olarak tanımlamaktadır (Çalışkur, 2016). G, kötü ve iyi tanımlamasından önce gelir ve toplumun temel gerçeğidir. Gücü elinde bulunduranlar ayrıcalıklı olma hakkını ellerinde bulundururlar (Gün, 2019). Her insan az ya da çok belirli bir güce sahiptir, fakat bazı insanla sahip oldukları gücü daha iyi/kötü kullanabilmektedir. Bu durum potansiyel ve kapasite kavramlarının gle ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge, 2013; Ulıs, 2018). Bu bakımdan gücün, kişinin vizyonu, karakteri, hayata bakış gibi pek çok faktörden etkilenebileceği söylenebilir. Bu nedenle bir kişinin ya da makamın hangi ölçüde gle donatılması gerektiği zaman zaman tartışmalara konu olmaktadır (Ateş, 2019: 7).

Başkalarının tutumlarını, değerlerini ve davranışlarını şekillendirme yeteneğini temsil ettiği için g, başkalarını etkileme kapasitesi olarak tanımlanır. Gündelik yaşamda olduğu gibi örgütlerde gücün eşit olmayan şekilde dağıtılması beklense de insanların g asimetrilerine gösterdikleri tepkilerde farklılık göstermektedir (Varela ve Premeaux, 2008). Bu bakımdan g ve eşitsizlik, toplumların yadsınamaz gerçekleridir. Tüm toplumlar eşit değildir, fakat bazıları diğerlerinden daha eşitsizdir (G. Hofstede, 2011).

Literatürdeki yer alan bazı araştırmaların sonuçlarına göre güç; cinsiyet, kişilik, yaş, eğitim durumu gibi çeşitli bireysel özelliklerle olduğu gibi memnuniyet, bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel sonuçlarla da ilişkilidir (Koslowsky ve diğ., 2011).

1.1.1.2. Otorite

Otorite genellikle itaat davranışıyla anıldığı için güç ile karıştırılır. Bu bakımdan otorite, dışsal zorlama araçlarının kullanılması ile bağdaşmaz; gücün kullanıldığı yerde, otoritenin başarısız/yetersiz kaldığından bahsedilebilir. Öte yandan otorite, eşitliği varsayan ve bir akıl yürütme süreci aracılığıyla işleyen ikna ile örtüşmez. Genellikle eşitlikçi ikna düzeninin karşısında, hiyerarşik olan otoriter düzen yer alır (Arendt, 1958). Başka bir deyişle otorite başkalarını istenilen/arzu edilen yönde etkileme hakkına dayanır. Bu bakımdan otorite, bir organizasyon veya sosyal gruptaki konumdan kaynaklı hak, imtiyaz, yükümlülük ve ödevlerle ilgilidir (Gül, 2019b: 20). Otorite; kuvveti elinde bulundurmak, insanlar üzerinde kontrolü ve hareket biçimini belirli bir ölçüde standartlaştırma anlamına gelebilmektedir. Diğer bir yönü ile özgürlüğe meşru sınırları aşarak kısıtlamalar getirerek insanların hareket kabiliyetini anormal biçimde daraltma hali, “baskı” sözcüğünün tezahürü olarak görülür. Anlaşılacağı üzere güç, bu kavramların bütünüyle bağlantılıdır. Kısaca otorite denilince insanın diğer insanların düşünceleri ve eylemleri üzerindeki kontrolünden söz edilir. Siyaset bilimi açısından otorite, kabul edilen, saygı gören, tanınan, meşru iktidardır (E. Yıldız, 2019). Gücün “meşruiyet” süreci ile dönüşümü otorite olarak tanımlanabilir (Emerson, 1962; Kemikkıran, 2015: 322).

Otoriteye bağlı hiyerarşinin, yani emir komuta zincirinin kabul görmesi o kadar doğal karşılanmaktadır ki, bu duruma karşı gelmek büyük bir sorun olarak görülebilmektedir. Bunun nedenlerinden bir tanesi otoriteye uyulmadığı takdirde oluşabilecek düzensizlik ve hatta kaostur. Bunun ötesinde otoriteye itaat edilmemesi bazen imkansızdır. Çünkü liderlerin veya yöneticilerin güçleri organizasyon içerisinde şekillenmektedir. Bu durum sorgulanamaz bir durum haline gelmesi otoriteyi güçlendirmektedir (Jahangirov, 2012: 54). Dolayısı ile otoritenin merkezileşmesi ile eşitsizliklerin kabul edildiği bir kültürün yüksek güç mesafesi özellikleriyle tutarlı olması kaçınılmazdır (Pasa, 2000).

1.1.1.3. Yetki

Yetki, organizasyonların/grupların/toplumların dağılmasını engelleyen ve sağlıklı şekilde varlığını sürdürmesine katkı sağlayan önemli bir olgudur. Dolayısıyla yetki, organizasyonları bir arada tutan karar verme ve emretme haklarını kapsar. Başka bir deyişle yetki, organizasyonun amaçlarına ulaşması noktasında yol gösterici olan, ıstık tutan ve örgütsel davranışı anlamlandırmaya yarayan araçtır (Erdost,M. Soysal 1996; G. Kaplan, 2022). Bu bakımdan yetki organizasyon içerisinde iş bölümüne, sorumlulukların belirlenmesine, anlaşmazlıkların ortadan kaldırılmasına ve organizasyonun amaç ve hedeflerine odaklanmaya katkı sağlar. Organizasyonun amaç ve hedeflere ulaşmasında daha etkili ve verimli olması yetkinin varlığına ve belli prensiplere göre kullanılmasına bağılıdır (Dicle, 1971; Gödek, 2006)

Yetki, üst makama otoritenin verilmesi ve hiyerarşik makamlarca bölüşülmesidir. Bu açıdan bakıldığında yetki; yönetenlerin yönetilenlere emir verebilmesi ve davranışlarını belirleyebilmesidir. Organize edilmiş otoriteyle eş anlamlı kullanılan yetki, organizasyonlara belli bir makama bağlanmış olan ve makamı elinde bulunduran bireye tanınan karar verme ve başkalarının davranışlarını şekillendirme hakkını ifade eder. Yetki, örgütteki üst kademedeki yöneticilerin alt kademelerdeki bireylere bu hakkı vermesiyle gündeme gelir. Yöneticilerin tüm faaliyetleri tek başına yürütmesi mümkün olmadığından bu durum kaçınılmazdır. Organizasyonlar bu devir hakkını örgütün ana sözleşmesinden, kamu kurumları ise ülkede bulunan toplumsal ve yasal düzenlemelerden almaktadır (F. Aydın, 2016: 19; Bursalıoğlu, 2021).

1.1.1.4. Etkileme

Etkileme, bir kişinin gücünü kullanırken yararlandığı süreçtir; süreç sonunda etkileme eylemi ile bir şekilde bir kişinin veya grubun amacı doğrultusunda sosyal kontrol sağlanır. Güç, ilişkilerde resmî olanı, etki ise gayri resmî olanı vurgular. İnsanların sosyal hayatta başkalarını etkilemeleri veya diğerlerini etkisi altında kalması yaygın olarak rastlanan bir durumdur. Sosyal ilişkilerle oluşan sosyal etki ile insanlar bir görüşü desteklemek, değiştirmek, bir amaca ulaşmak için başkalarını razı etme veya bir şeye inandırıp kendi istekleri doğrultusunda yönlendirebilir (Çalışkur, 2016). Bu bağlamda etkileme süreci, gücün sağlanması, aktif hale gelmesi, etkiye dönüşmesi ve istenilen

eylemin gerçekleştirilmesi aşamalarından meydana gelmektedir (Schermerhorn ve diğ., 2010; Batmaz, 2019: 9).

Yöneticiler, ne yapılması gerektiğini astlarından daha iyi bilen, astlarını sorumluluklarından kurtararak onları etkileyen ve risk almamalarını sağlayan şefkatli bir baba olarak kabul edilebilir. Bu etkileme davranışı, otorite sahibi kişilerin ebeveyn rolünü üstlendiği ve onların bakımı altındaki diğer kişilere destek ve koruma sağlamayı bir zorunluluk olarak gördüğü yüksek paternalizm değerlerine sahip organizasyonlarda yaygın olarak görülebilir (Pasa, 2000).

1.1.1.5. Politika ve Politik Davranış

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre politika; (i) Devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasa (ii) Davranış biçimi, düşünce yapısı (iii) Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyumsuzlıklardan yararlanma vb. yollarla işini yürütme şeklinde tanımlanmıştır.

Çalışanların iş hayatındaki “politik davranışları” yalnızca olumsuz örgütsel ve kişiler arası sonuçları olan bir olgu olarak görülmektedir. Bununla birlikte, politik davranış, organizasyonlardaki etki süreçlerinin önemli bir bileşenidir ve araştırmalar, bu tür faaliyetlerde bulunmanın kişilerarası ve örgütsel faydalarını göstermektedir. Bu bakımdan politik davranış “kuruluş tarafından onaylanmayan amaçlar elde etmek veya onaylanmamış amaçlara yaptırım uygulanmayan yollarla elde etmek için etkinin yönetimi” olarak tanımlanabilir (Treadway ve diğ., 2005; Ulus ve Kanbur, 2020).

Politik davranış da güç kavramı gibi; siyaset bilimi, yönetim bilimi, uluslararası ilişkiler, sosyoloji alanlarında incelendiği gibi endüstri/örgüt psikolojisi alanında da incelenmektedir. Politik davranış bireysel amaçlara ulaşmak için diğerlerinin davranışlarını etkileme süreciyle ilgilidir. Politik davranış, toplumsal ve organizasyonel normlara göre değişiklik göstermekle birlikte genellikle etik olmayan veya organizasyon için işlevsel olmayan davranışlarla özdeşleştiğinde mesafeli durulan konulardan biri olmuştur (Çalışkur, 2016; Uçan ve Avcı, 2018). Politikanın güçten bağımsız olmayan doğası bu iki kavramın birlikte anılmasına yol açmaktadır.

1.1.2. Güç Türleri

Güç kavramının farklı disiplinlerce ele alınması kavramın ne denli yaygın etkisinin olduğunu göstermektedir. Gücün, çeşitli kaynaklardan beslenmesi onu birtakım türlere indirgeme imkânı tanımaktadır. Bu kapsamda güç türleri üç ana başlık altında sınıflandırılabilir. Bunlar; sosyal güç, siyasi güç ve örgütel güçtür.

1.1.2.1. Sosyal Güç

Sosyal açıdan güç, bir aktörün diğer bir aktöre belirli bir amaç/hedef doğrultusunda istemediği bir şeyi yaptırması, onu istediği bir şeyden vazgeçirip başka bir şeye yönlendirmesi veya ona bir davranışı yapmaya zorlaması gibi farklı biçimlerde gelişebilen durumlara işaret etmektedir. Bu durumların gerçekleşmesinde belirleyici unsur aktörün sahip olduğu güçtür (Bachrach ve Baratz, 1962; Çalışkur, 2016: 31). Bireyin sosyal bir varlık olmasından ve toplumun parçası olarak yaşamını sürdürmesinden kaynaklanan güçlülük ya da güçsüzlük hali güç türleri içerisinde sosyal güç kavramı ile açıklanmaktadır. Bireyin sosyal yaşamından kaynaklanan bu güç türleri diğer güç türlerini etkileyebildiği gibi diğer güç türlerinden de etkilenebilmektedir. Bunun yanı sıra bireyin gücü bulunduğu toplumun diğer ve beklentilerine göre kıymetlendirilmektedir. Sahip olunan ya da sahip olmak için çabalanan şeyler sosyal sistem içerisinde şekillenir ve kaynağını toplumdan alır (Gray, 1992). Başka bir deyişle güce sosyal açıdan bakıldığında fizyolojik ve mental özellikler, sosyal statü ve saygınlık, zenginlik, kanuni düzenlemeler, sahip olunan haklar ve kurallar aynı yönde ve eşgüdümlü olmalı. Başarılı sporcular, sanatçılar veya bilim insanları, eşsiz fiziksel veya zihinsel özellikler gösterirler ve hatta statüden hoşlanırlar fakat başkaları için bağışlayıcı karar alma ve uygulama gücüne nadiren sahip olurlar. Bunun yanı sıra siyasetçiler bazı ülkelerde, zenginlik olmasalar da statü ve güçten hoşlanırlar ve genellikle bunu elde ederler. İş adamlarında ise durum biraz daha farklıdır. Onlar genellikle siyasiler gibi statü sahibi olmasa da zenginlik ve güce sahiptir (G. Hofstede, 1983; Akyürek, 2001).

1.1.2.2. Politik/Siyasal Güç

Gücün ve güç ilişkilerinin etkin olduğu alanlardan biri de siyasi arenadır. Siyaset bilimi literatürü bu konuda oldukça zengindir. Bu çalışmanın ana konusunun dışında

olmakla birlikte güç türleri içerisinde önemli yer tutan olgulardan birisi de siyasi güçtür. İnsanın doğası gereği politik bir hayvan (zoon politikon) olduğu düşüncesinden hareketle gücün oluşmasına ve paylaşılmasına siyaset etkili olacaktır (Aristoteles, 2013). Bireyler farklı politik güçlere ve diğer kişileri kendi amaçlarına hizmet edecek şekilde etkileme yönünde farklı yeteneklere sahip olabilirler. Politik yetenekleri/güçleri fazlaca olan bireyler hem sosyal alanda hem de organizasyonel alanda oldukça etkilidirler (Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge, 2013). Bu yönüyle politika, esasında güç hakkındadır. Siyasi pratikler genellikle güç kullanımıyla yakından ilgilidir. Zira güç politik hayatta çoğu zaman insanların gönüllü ve rızaya dayanan kabulü ile gerçekleşir. Dolayısı ile zorlamanın yanında da insanları yönlendirme hakkını da içerisinde barındırır (Heywood, 2011). Başka bir deyişle paranın iktisadi sistemde vücut bulması gibi güç de siyasi sistemde vücut bulur. İktisadi sistemde para işlemlerin gerçekleşmesinde bir araç görevi üstlendiği gibi güç de politik geçişleri sağlayan bir ortam görevi üstlenmektedir (Parsons, 1963; Batmaz, 2019: 15-16).

1.1.2.3. Örgütsel Güç

Organizasyonlar açısından güç kullanımındaki çeşitlilik, yönetici ve çalışanların özellik ve davranışlarının yanı sıra güç dinamiklerinin neler olduğunu belirleme ile mümkündür. Örgütsel güç dağılımı; örgütte gücün yöneticiler ve çalışanlar arasındaki paylaşımıdır (Çalışkur, 2016: 40).

Organizasyonların faaliyet alanları/türleri fark etmeksizin varlıklarını sürdürebilmeleri birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörlerden en önemlisi güçtür. Güç, organizasyon içerisindeki kişilerin davranışlarının oluşmasında ve bu davranışların örgütsel amaçlara yöneltilmesi için yöneticiler tarafından kullanılan bir araçtır (Kızanlıklılı ve diğ., 2016). Bir organizasyon içerisinde sahip olunan kaynaklarla belirli hedeflere ulaşmaya çalışan yöneticiler, astlarını etkilemek ve istenilen şekilde yönlendirmek için güce ihtiyaç duyarlar. Örgüt bu gücün oluştuğu arenalardan biri olarak değerlendirilebilir (toplum ve siyasi arena gibi). Fakat bu belirli bir süreç sonunda gerçekleşir ve dinamik bir yapıya sahiptir. Bu süreç, gücün oluşması/elde edilmesi, aktif bir şekilde kullanılması, etkiye dönüşmesi ve hedeflenen eylem için astların harekete geçmesini içerir (Schermerhorn ve diğ., 2010; Karaçelebi, 2016: 4).

Güç sahibi olmak isteyen birey geçerli bir fikir sistemi önererek, bir organizasyon oluşturabilir. Bunu işler hale getirirse o sistemin sağladığı imkanlar sayesinde güç sahibi olabilir. Bu sistem, organizasyon tarafından kurumsallaştığı ölçüde örgütsel güçten söz edilebilir (Baykal, 1981; Eda, 2010: 37).

Örgütlerdeki güç kavramı, pozisyon ya da statü bağlamında anlamlandırılmaktadır. Ancak belirli bir noktaya kadar pozisyon yöneticilere güç sağlar sonrası için yöneticilerin gücü kazanmak için çabalaması gerekebilir. Bu kapsamda yöneticiler çalışanlara talimatlar verebilir ve bu görevlerin yerine getirilmesini sağlayabilirler ancak, eğer yöneticiler itaatin yanında astının istemesini/rızasını sağlayabilirlerse, başarı şansları artacaktır (Bayraktaroğlu, 2000).

1.1.3. Güç Kaynakları

Güç kaynakları, sahip olunan gücün dayanağına işaret etmektedir. Yani kaynaklar, güç temelini nasıl kontrol edildiğini tanımlamaktadır. “Gücü nereden elde edebilirim?” sorusu gücün kaynaklarını keşfetmeye yöneliktir (Kızanıklı ve diğ., 2016). İlgili literatürde gücün kaynaklarına ilişkin sınıflandırmalar üzerinde bir uzlaşmanın olduğu söylenebilir. Araştırmacılar ağırlıklı olarak John French ve Bertham Raven tarafından yapılan beşli güç sınıflandırmasını kullanmaktadır (Batmaz, 2019: 21). Dolayısıyla güç kaynaklarına ilişkin en yaygın yaklaşım French ve Raven’ın güç modelinden türetilmiştir. French ve Raven’a göre kişiler, örgütler, gruplar ve takımlar arasındaki etkileşimlerden yola çıkılarak; yasal güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, karizmatik güç ve uzmanlık gücünden bahsedilebilir (French ve Raven, D. Cartwright 1978; Çalışkur, 2016: 35; Kızanıklı ve diğ., 2016).

Bahse konu güç türlerini kısaca tanımlamanın güç mesafesi yönelimini kavramada faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.1.3.1. Yasal Güç

Resmi grup ve organizasyonlarda güce erişmek genellikle yasal güç ile elde gerçekleşmektedir. Yasal güçte birey örgütün resmi hiyerarşisindeki pozisyonunun bir sonucu olarak varlığını sürdürmektedir (Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge, 2013; Yayık, 2017: 64). Dolayısıyla yasal güç organizasyonlarda örgütsel hiyerarşiden

kaynaklanır ve otoriteyi temsil eder. Pozisyon/mevkiinin gücü olarak da görülebilir (Buchanan ve Badham, 2007; Karaçelebi, 2016: 5). Yasal güç yöneticinin organizasyondaki resmi pozisyonundan doğan ve örgüt yönetiminin yasal ve meşru seviyede kendisine tanıdığı güvenceye dayanır. Bu sayede yönetici astına emir verebilir ve itaat bekler, aksi durumlarda ise yasa ve yönetmeliklerin kendisine verdiği hak olarak zorlayıcı güce başvurabilir (Çalışkur, 2016: 35).

Başka bir deyişle yasal gücün kullanılmasında izleyenlerin/astların/çalışanları bu gücü kabul etmesi/meşru görmesi önemlidir. Gücünün yeteri kadar onaylanmadığını düşünen yasal güce sahip yönetici, bu durum karşısında zorlayıcı güce başvurabilir (Jahangirov, 2012; Ertürk, 2014: 51). Yasal güç, güç sahibi kişiden gelen talimat veya değişim taleplerini yerine getirme yükümlülüğüne dair inançla ilişkili bir olgudur. Bu inanç kurumsallaşmış örgütlerde şemalar veya görev tanımları ile kurumsallaşmamış örgütlerde ise sosyal normlar, gelenekler, adetler gibi yöntemlerle oluşturulur (Bolelli, 2017; Batmaz, 2019). Bu açıdan yasal gücün zorlayıcı ve ödüllendirici güçten daha kapsamlı olduğu savunulabilir. Yasal güç otorite olarak da ifade edilebilir. Yasal güç yönetime kontrol hakkı tanır ve çalışanların kurallara uymalarını beklenir (Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge, 2013; Uslu, 2013: 11).

Yasal güç, belli rollere sahip kişilerin diğer kişilerden birtakım davranışları gerçekleştirmelerini isteyebileceğine dair örgütteki bireyler arasındaki bir anlaşma olarak da görülebilir. Yöneticinin resmi pozisyonundan güç alıp çalışanlarını etkileme gücüdür. Gücünü daha çok makamında alırlar. Yasal gücün aşırı kullanımı zorlayıcı güç olarak da nitelendirilebilir. Yasal güç etkileme gücünün yasal bir temele dayandırıldığı güç biçimidir (Stoner ve diğ., 1994; Ersoy, 2019: 11). Özetle yasal güç; sahip olunan pozisyondan kaynaklanan gücü ifade eder. Bu güç, yöneticilerin çalışanların davranışlarını yönlendirme hakkının bulunduğu yöneltik inancın ürünüdür (French ve Raven, D. Cartwright 1978; Soyalm, 2019).

1.1.3.2. Zorlayıcı Güç

Zorlayıcı güç, yöneten yönetilen ilişkisinde yöneticinin astı ceza tehdidi veya cezalandırma ile emre itaat etmeye veya bir davranışı değişikliğine zorlamasıdır. Fiziksel, sözel, psikolojik, maddî zorlama ile davranış haline dönüşmekte ve kişi üzerinde etki

oluşturmaktadır (Çalışkur, 2016). Zorlayıcı güç, astların emir ve talimatlara uymaması durumlarında karşılaşılabilecekleri olumsuz sonuçlardan kaynaklı duydukları korkuyla alakalıdır. Zorlayıcı gücün kaynağı, ceza veya cezalandırılma ihtimalidir. Bu yönüyle ödül gücünün tam tersi bir durumdan söz edilebilir (Buchanan ve Badham, 2007; Batmaz, 2019). Yöneticiler, istek ve taleplerini yerine getirmeyen çalışanlara karşı kontrol etme ve cezalandırma gücünü elinde bulundurlar (Huczynski ve Buchanan, 2001; Karaçelebi, 2016). Bu bakımdan zorlayıcı gücün kaynağı “korku” olarak görülebilir. Zorlayıcı gücü hedefleyen yöneticiler, caydırıcı sonuçlar oluşturma, cezalandırma veya en azından çalışanı tehdit ederek durumun çalışan açısından istenmeyen sonuçlara yol açabileceğine inandırma yetisine sahip olmalıdır (Luthans ve diğ., 2004; Yayık, 2017).

1.1.3.3. Ödüllendirme Gücü

Ödül gücünün alanı, çalışanın yöneticisi tarafından ödüllendirme yapabileceği ve yetkisinin olduğu alanlara özgüdür. Yetkisi dışındaki alanlarda ödül vaat eden yöneticinin ödüllendiricinin gücü sorgulanacak ve hatta azaltacaktır (French ve Raven, D. Cartwright 1978; Özdemir, 2019). Bu açıdan bakıldığında ödüllendirme gücü, yöneticinin örgüt kaynaklarını dağıtma yetkisinden doğmaktadır. Çalışanlar yöneticinin arzu ettiği biçimde davrandığında gündeme gelen/gelebilen bir güç türüdür (Çalışkur, 2016). Kısaca ödüllendirme gücü, istenilen bir davranışın sergilenmesi, belirlenen hedeflere ulaşılması, sınıfın geçilmesi, yarışın kazanılması veya ihalenin alınması gibi durumlarda motive edici güç olarak kullanılan maddi veya maddi olmayan unsurlardan oluşan ödüllendirmelerdir (Batmaz, 2019).

Hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamında ödüllendirme mekanizmasından beklenen durumların başında itaat duygusunun gelişmesi gelmektedir. Dolayısıyla ödül, ödüllendirilen için değerli görülen ve ödüllendiren için kontrol edilen olmalıdır. Ödüllendirme sürecinden beklene diğer bir olası durum ise bağlılık oluşturmastır. Ödül beklentisinde olan ve ödül verme gücünü elinde bulunduran arasında bağımlılık oluşması beklenebilir. Kıt kaynakların paylaşımı üzerinde söz sahibi olan yöneticiler kaynak ihtiyacı devam eden çalışanları bağımlı kılmaktadır (Yukl, 2010; Batmaz, 2019).

Süreklilik beklentisi oluşturma ödüllendirme gücünün kullanılmasında karşılaşılan önemli sorunlardan biri olarak görülmektedir. Çalışanlar rutin işlerinin

dışında bir iş istendiğinde ödüllendirileceklerini düşünmektedirler. Verilen ödül zamanla teşvik edici olma niteliğini yitirebilmektedir. Bu nedenle belirli aralıklarla yinelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ödülün veriliş sıklığı çalışanlarda yöneticiyle ilişkinin ekonomik temelde şekillenmesine yol açabilmektedir (French ve Raven,D. Cartwright 1978; Batmaz, 2019). Bu da faydacı/çıkarıcı bir anlayışa hizmet edecektir. Ödüllerin çalışanlar açısından etkisi ne kadar yüksekse yöneticinin ödüllendirme gücü o kadar fazla olacaktır (Huczynski ve Buchanan, 2001; Karaçelebi, 2016).

1.1.3.4. Karizmatik Güç

Karizmatik güç ilgili literatürde referans gücü, beğeniye dayalı güç, benzeşme, özdeşlik gibi farklı isimlerle de anılır. Karizmatik gücün kaynağı, arzulanan kaynaklara veya kişisel özelliklere sahip olan bireyin kendisine saygı ve güven duyan, onu takdir eden ve bu sebeple onun takdirinin kazanmak, ona benzemek isteyen kişilerdir. Pazarlama, reklamcılık ve propaganda faaliyetlerinde toplum tarafından/bilinen, saygı duyulan ve hayranlık beslenen ünlü kişilerin kullanılması karizmatik güç ile yakından ilgilidir. Bu güç kaynağının temeli yöneticinin kişiliğinin astlarda saygı uyandırması, onlara ilham vermesine dayanmaktadır (Batmaz, 2019: 25). Bu güç türünde birey, yasal ya da zorlayıcı güce sahip olmasa da kişisel özellikler ve yetenekler sayesinde oluşan hayranlığın sunduğu birtakım avantajları kullanarak diğerlerini etkilemektedir.

Karizmatik güç, bir dizi toplumda ortak olan bazı unsurları gerektirebilse de ülkeye özgü özelliklerde barındırabilmektedir. Kültürlerarası araştırmacılar, karizmatik gücün oluşmasında ve etkin kullanımında ülkenin kültürel ve ekonomik koşullarının belirleyici olduğunu ileri sürmüşlerdir. Başka bir deyişle, bazı bağlamlar karizmatik gücün ortaya çıkmasını ve etkinliğini kolaylaştırabilirken, bazıları ise karizmatik gücün oluşumunu engelleyebilir (Cavazotte ve diğ., 2014).

1.1.3.5. Uzmanlık Gücü

Organizasyonlar belirli düzeyde bilgi ve beceriye sahip insan kaynağı ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Bilgi ve beceri düzeyi kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Uzmanlık gücü, ihtiyaç duyulan bilgi, deneyim ve görüşlere sahip olan bir kişinin, diğerinin davranışlarını yönlendirebilme yeteneğidir (Stevens ve diğ., 2001; Schermerhorn ve diğ., 2010).

Yöneticinin tecrübe ve donanımından kaynaklanan uzmanlık gücü ile yasal gücü birleşmesiyle, çalışanların yöneticilerine ve organizasyona duydukları güven artacaktır. Salt zorlamaya dayanmayan ve astlara gerek duydukları rehberliği sağlayan bu güç kaynağı organizasyonun başarısına katkı sağlayıcı niteliktedir. Uzmanlık gücüne sahip yönetici, çalışma ortamındaki belirsizlikleri yetenekleriyle ortadan kaldırarak astların olumsuz duygu ve tutumlarını azaltabilecektir. Uzmanlık gücünü kullanan yöneticiler, çalışanlar ve birimler arası bilgi paylaşımını hızlandırarak bilginin katma değer üretme sürecini arttıracak ve dolaylı olarak kurumun rekabet üstünlüğü elde etmesine katkı sağlayacaktır (Özarallı ve Torun, 2011)

Uzmanlık gücü yöneticinin/liderin belirli bir alanda (genellikle yapıla işle ilgili) sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek gibi donanımlarını astlarına gösterebilmesi ile gelişen ve uzun vadede etkili olan güç türüdür. Çalışanlar, yöneticilerinin bilgi ve deneyimlerinden yararlanabilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri hissini geliştirdiklerinde yöneticinin arzu ettiği biçimde davranmaya gayret ederler (Çalışkur, 2016: 35).

Bazı meslek grupları tabiatları gereği uzmanlık gücüne sahiptir. Bu mesleklere doktor, bilgisayar uzmanı, vergi uzmanları, ekonomistler ve psikologlar örnek olarak verilebilir (Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge, 2013; Uslu, 2013: 11). Organizasyonların genişlemesi, iş bölümü ve uzmanlaşmanın artması uzmanlık bilgisine sahip çalışanı değerli kılmaktadır. Sıradanlaşmamış bir yetenek, deneyim veya bilginin sonucu olarak gelişen uzmanlık gücü, yazılım ve teknoloji yoğun günümüz iş hayatında etkili bir güç kaynağı haline gelmiştir (Eda, 2010: 45).

1.1.4. Hofstede'in Kültürel Boyutlar Modeli

Hofstede, kültürü erken çocukluk döneminde gelişen “zihnin kolektif yazılımı” olarak tanımlar. Kültürel kodlar sayesinde yeni deneyimleri belirli bir şekilde yorumlamak için “zihinsel olarak programlanmış” hale geliriz. Çocukken bize uygun davranışın ne olduğu söylenir: “soru sormanın, konuşmanın, kavga etmenin, ağlamanın, çok çalışmanın, yalan söylemenin, kaba olmanın iyi mi kötü mü olduğunu” öğreniriz. Bu bakımdan kültür ulusun, bölgenin veya grubun diğer üyeleriyle paylaşılan koşullanmamızın bir parçasıdır (A. Smith ve Hume, 2005; G. H. Hofstede ve diğ., 2010;

Ly, 2013). Kültür,  yeleri arasında paylaşılan bir toplumun/topluluğun yazılı olmayan kurallar gerektirir (Roozmand ve diğ., 2011). Kültür, sosyal öğrenme ve sembolik düşünce yeteneği ile ilgili insan bilgisinin, inancının ve davranışının bütünleşik bir kalıbıdır (Matsumoto, 2000). Kültürün kelime kökeni Latince'dir ve tarım anlamına gelen "cultura" fiilinden türemiştir. Kavramın Arapçası "hars" tır. Bu fiil işlemek, inşa etmek, bakmak manasında kullanılmıştır (Turan, 2014).

Kültür ayrıca  yeleri (normlar) ve sosyal yapıdaki (roller) bireyler için hangi davranışların istendiğini ve kişinin hayatında önemli olan amaç ve ilkeleri (değerleri) belirler. Birçok araştırmacı, kültürün karmaşıklığının çoğunun, toplumların bir dizi kültürel boyuta göre değişiklik gösterdiğini varsayarak modellenebileceğini  ne sürmüştür (Robert ve diğ., 2000). Kültür, yaygın olarak aynı toplulukta paylaşılan değerler ve inançlar dizisi olarak algılanır. Mevcut literatür, çeşitli kültür seviyelerine dikkat çeker; ulusal kültür, cinsiyet kültürü, kuşak kültürü, örgüt kültürü, meslek kültürü gibi. (Riahi ve Hamouda, 2018). Kültür tiplemesi bazı araştırma hedefleri için uygun olabilirken, diğer araştırmalar, potansiyel olarak benzer fakat aynı zamanda farklı kültürel gruplar arasında var olan belirli boyut nüanslarının daha kesin bir şekilde anlaşılmmasını gerektirebilir. K lt rl r arası yönetim araştırması için önemli bir teorik konum, kültürün " ok istikrarlı" olmasıdır (MacNab ve Worthley, 2007).

K lt rl r, kendini geliştirmeyi veya sosyal değişimi teşvik eden değer türlerine atfettikleri kültürel vurgu ile ayırt edilebilir. Kendini geliştirmeyi vurgulayan k lt rl r, özgüvene öncelik verir ve hırs, başarı, yetkinlik veya risk alma gibi değerler bu kültürel değer türünün unsurlarıdır. Öte yandan, sosyal değişimi teşvik eden toplumlar, bireylerin fikir ve düşüncelerine öncelik vermektedir (Basabe ve Ros, 2005). Kültürel  evre, örgütlerdeki çalışan davranışları üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Giderek çeşitlenen iş kollarında ve daha küresel iş dünyasında, yöneticilerin etkili olabilmeleri için çalışanların, kuruluşların ve toplumların sahip olduğu kültürel değerlerin davranışsal sonuçlarını dikkate almaları gerekmektedir (Khatri, 2009).

Kültür soyut bir kavram olmakla birlikte üzerinde düşünülen keşfedilmeye çalışılan hatta yönlendirilmeye çalışılan önemli konulardan biri olmuştur. Soyut olmasına rağmen kültür sayılarla  l lelebilir beş boyutta Hofstede tarafından indirgenmiş ve bu sayede toplumları karşılaştırma imkânı olmuştur. Hofstede  alışmaları ile ulusal bir kültürü

oluşturan beş boyut olduğunu öne sürmüştür. Bunlar; güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik/toplulukçuluk, erkeklik/dişıllık ve kısa/uzun döneme odaklanma (Ly, 2013). Bu beş boyutu detaylandırmanın güç mesafesi yöneliminin anlaşılmasını kolaylaştıracaktır.

1.1.4.1. Belirsizlikten Kaçınma

Kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu sınırları belli olmayan bir durum ile karşılaşıldığında bireylerin kendilerini rahatsız hissetmeleri ve bilinmeyen durumların tehdit olarak algılanıp algılanmadığıyla alakalıdır (Işık ve diğ., 2017: 47). Belirsizlikten kaçınma, bireylerin belirsiz durumlar karşısında kapıldıkları korkuyu ifade etmektedir. Bu korku insanların belirsizliğin görece daha az olduğu garantili görülen işlere yönelmesine yol açabileceği gibi kurallara duyulan ihtiyacın artması olarak da tezahür edebilmektedir (G. J. Hofstede ve diğ., 2008; Jahangirov, 2012). Bu kurallar yazılı olabileceği gibi geleneklere dayalı sözlü kurallar da olabilir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Yüksel, 2013: 41). Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olması, planlanmayan, net olmayan ve tahmin edilemeyen durumlarda endişe oluşur. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olması ise esneklik ve tolerans oluşturur (Bergiel ve diğ., 2012; Ulls, 2018: 21).

Belirsizlikten kaçınma, belirsizliğe karşı hoşgörülü olmamaya dayandığından, insanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmış süreçlere, politikalara, amaçlara ve işlere sahip olmayı arzularlar (Randolph ve Sashkin, 2002; Demir, 2017: 35). Yüksek bir belirsizlikten kaçınma kültürünün normları, bir zamandan veya durumdan diğerine çok az sapma gösteren prosedürlerin yürürlüğe girmesine yol açabilir. Böylece belirsizlik önlenmiş olur. Yüksek belirsizlikten kaçınma kültürünün üyeleri, yeni prosedürlerin eski prosedürlerle tutarlı olması gerektiğine inanırlar. yüksek belirsizlikten kaçınma kültürlerinden gelen insanlar, prosedürel tutarlılık eksikliğine özellikle olumsuz tepki verirler (Brockner ve diğ., 2001). Belirsizlikten kaçınma, bir kültürün üyelerini yeni, bilinmeyen, şaşırtıcı ve olağandan farklı, kısacası yapılandırılmamış durumlarda rahatsız hissetmeye ne ölçüde yatkın olduklarını ifade eder (Van den Bos ve diğ., 2013). Bu bağlamda belirsizlikten kaçınma, çatışma yönetimiyle ilişkilendirilebilir. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu organizasyonlarda üyeler sosyal çatışmayı doğal karşılar. Ayrıca bu kişiler sosyal çatışmaya yapıcı bir şekilde yaklaşabileceğine inanma eğilimindedirler. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu örgütlerde ise çalışanlar

çatışmayı istenmeyen bir durum görürler ve mümkün olduğu kadar kaçınmaya çalışırlar (van Oudenhoven ve diğ., 1998; Çiftçi ve diğ., 2021).

1.1.4.2. Bireycilik- Kolektivizm

Bireycilik boyutu, kişiye veya gruba (genellikle geniş aile) verilen önceliği ifade eder. Bireyci kültürler iç gözlemi teşvik eder ve dikkati içsel deneyime odaklar. Buna karşılık, kolektivist kültürler, içsel benliğe odaklanmayı teşvik etmez (Basabe ve Ros, 2005). Bireycilik, toplumsal üyelerin kendi görüş ve refahlarına verdikleri görece öneme işaret etmektedir. Yüksek bireyci bir toplumda, üyeler kendilerine veya küçük bir akran grubuna büyük önem atfederler (A. Smith ve Hume, 2005).

Bireyciliğin yaygın olduğu organizasyonlarda ilişkiler zayıftır ve bağlar gevşektir. Bu nevi inşalar sadece kendileri ve birinci derece akrabaları için çaba sarf ederler. Kolektivizmin yaygın olduğu organizasyonlarda ise grup üyeliğine daha fazla önem atfedilir. Çalışanlardan kendi çıkarları için değil grubun çıkarları için davranmaları beklenir. Bunun karşılığında ise bireylerin hakları grup tarafından koruma altına alınır (Altay, 2004; Yüce Selvi ve Karanfil, 2016; Işık ve diğ., 2017: 47).

Bireyci toplumlarda, kişinin fikrini söylemesi çok değerliken, kolektivist toplumlarda uyumu korumak için doğrudan yüzleşmeden kaçınılır (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Rinne ve diğ., 2012). Toplumsal düzeydeki kültürün bireysel düzeydeki değerleri etkilemesi muhtemel olsa da nihayetinde bireyin çalışma hayatındaki tutum ve davranışlarını daha yakından etkileyecek olan güç ve otoriteye ilişkin inançlarıdır. Bireysel düzeyde kültürel değerlerdeki ülke içi farklılıklar, ülke düzeyindeki farklılıklardan daha büyük olabileceğinden, bu tür bireysel farklılıklar liderlikle kültürel değerler üzerindeki toplumsal düzeydeki farklılıklardan daha alakalı olacaktır (Cavazotte ve diğ., 2014).

Ülkelerin ekonomik refah düzeyleri bireycilik- kolektivizm boyutunu etkileyebilir. Bu bakımdan bir ülkenin zenginliği arttığında, insanlar kendilerine daha fazla mahremiyet ve bireysel seçimler sağlayan kaynaklara erişebilir ve böylece bireysellik güçlenebilir. Bireycilik, daha düşük kayırmacılık seviyeleri ve siyasi özgürlük ve sivil haklara daha fazla saygı ile ilişkilidir. Fakat sosyal gelişme seviyesi de önemli bir faktör olarak dikkate alınmalıdır. Buna karşılık, sosyal ve güç eşitsizliklerini vurgulayan

hiyerarşik toplumlarda, daha fazla insan hakları ihlali ve siyasi yolsuzluk vakalarının gerçekleştiği iddia edilebilir (Basabe ve Ros, 2005).

Kolektivizm, Batı'nın bireyciliğe yöneliminin aksine, Asya kültürlerinin kolektivist grubunun bir parçası olmaya daha güçlü vurgu yapması, “ben” yerine “biz” açısından düşünmenin önemini kabul etmelerine bağlanabilir. Bu, kişisel başarıya kıyasla bir grup olarak hedeflere ulaşmanın önemine daha fazla vurgu yapılmasına neden olacaktır (Montag ve diğ., 2016). Bireycilik-kolektivizm kültür yönü de grup yakınsayan süreçleri etkileyebilir. Kolektivist bir kültürel norm, grup üyelerini ortak bir hedefe ulaşmak için birbirlerinin fikirlerini anlamak ve geliştirmek için daha fazla çaba göstermeye motive edebilir (Yuan ve Zhou, 2015).

1.1.4.3. Erillik-Dişillik

Bazı toplumlar için cinsiyet farklılıkları belirleyici iken bazı toplumlarda bu farklılıklar daha az belirleyici olabilmektedir. Bireycilik toplulukçuluk boyutunda olduğu gibi erillik dişilik yöneliminde de “ben kimim” ve “yaşamdaki görevim nedir” gibi sorular kişinin benlik yapısında belirleyicidir (G. Hofstede, 1984; Demir, 2017: 36). Biyolojik farklılıklar için erkek (male) ve kadın (female), sosyal ve kültürel farklılıkların insanlara biçtiği roller için ise eril (masculine) ve dişil (feminine) terimleri kullanılmaktadır. Erillik ve dişillik kavramları keskin ve mutlak bir ayrışmayı öngörmez. Dolayısıyla bir erkek dişil, bir kadın eril davranışlar sergiliyor olabilir. Bu ayrım yalnızca yaşadıkları toplumda ortalama bir sınıflandırma yapmak için geliştirilmiştir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Saylık, 2019: 1867).

Eril kültürün hâkim olduğu organizasyonlara iddialılık, performans, başarı ve rekabet gibi olgular daha çok önemsenirken dişil kültürün hâkim olduğu organizasyonlarda hayat kalitesi, sıcak ilişkiler kurma, zayıfları gözetme, dayanışma gibi olgular önemsenir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Ülgen ve diğ., 2017: 33). Eril özellikler taşıyan kültürlerde kadınların işgücündeki kalitatif ve kantitatif dağılımı farklılıklar göstermektedir (Öğüt ve Kocabacak, 2008: 155). Bu açıdan kültürün erillik ve dişilik boyutu, toplumsal değerlerin cinsiyetler arası dağılımıyla ilgilidir. Hemen hemen her toplumda kadınların değer yargıları erkeklerin değer yargılarına göre daha benzerdir. Bunun yanı sıra erkeklerin değer yargıları ise birbirinden farklı, rekabetçi ve daha iddialı

görülmektedir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Karaçelebi, 2016: 7). Bu boyuttaki bir toplumun insanları, daha çok geleneksel olarak eril (rekabetçi) ya da dişil (yardımcı) davranışlara değer verme eğilimindedir (Halo, 2015: 37).

Eril toplumlarda hâkim duygular cinsiyete göre değişkenlik gösterir. Erkekler güce ve maddi başarıya odaklanması, kadınların ise narin olmaları ve insani ilişkilere daha fazla önem vermesi beklenir. Dişil kültürel özellikler gösteren toplumlarda, kadın ve erkeklerin duygusal eğilimleri benzerdir. Hem erkeklerin hem de kadınların nazik olması ve manevi değerlerle ilgilenmeleri beklenir (Jahangirov, 2012: 51). Fakat kültürel tabular bunu engelleyebilmektedir. Tabular köklü değerlere dayanır; bu tür tabular, bazı toplumlardaki erillik/dişillik boyutunun, açıkça tartışamayacak kadar acı verici, temel ve çoğu zaman bilinçsiz değerlere dokunduğunu göstermektedir (G. Hofstede, 2011).

Girişkenlik, başarı ve para kazanma konusundaki erillik, geleneksel olarak erkek niteliklerinin genel çağrışımlarına işaret eder. Dişillik ise, bakım, çevre, alçakgönüllülük, sezgi ve duyguların rolünü vurgular. Eril ülkelerde, erkek ve kadın rol kalıpları arasındaki farklılıklar açık ve belirgindir, kadınsı kültürlerde ise cinsiyet rolü farklılaşması çok daha zayıftır (van Oudenhoven ve diğ., 1998).

1.1.4.4. Kısa – Uzun Döneme Odaklanma

Bu boyut ilk olarak Çinli bilim adamları tarafından tasarlanan bir anket kullanılarak dünya çapında 23 ülkedeki öğrenciler arasında yapılan bir ankette tanımlanmıştır. Uzun döneme odaklanma, Bond'un Konfüçyüsçü Çalışma Dinamizmine karşılık gelir. Bu kutupta bulunan değerler; azim, tutumluluk, ilişkileri statüye göre sıralama ve utanç duygusu; karşıt, kısa vadeli kutuptaki değerler ise karşılıklı sosyal yükümlülükler, geleneğe saygı ve kişisel istikrardır. Uzun döneme odaklanma Doğu Asya ülkelerinde yaygındır, bunu Doğu ve Orta Avrupa izlemektedir. Orta vadeli bir yönelim Güney ve Kuzey Avrupa ve Güney Asya ülkelerinde sıklıkla rastlanır. Kısa döneme odaklanmaya yaktın ülkeler ise ABD ve Avustralya, Latin Amerika, Afrika ve Müslüman ülkelerdir (G. Hofstede, 2011).

Uzun döneme odaklanan toplumlardaki bireyler geleceğe dönük birçok şeyi belirleme çabası içindedirler ve uzun vadeli ekonomik yatırım için gelirlerinin bir bölümün tasarruf ederler. Bu yönüyle insanlar düşüncelerinde dinamikler ve ilişkiler genellikle statülere göre şekillenir (Işık ve diğ., 2017: 47-48).

Kısa-uzun döneme odaklanma, kişilerin zamanı nasıl tanımladığıyla alakalıdır. Uzun döneme odaklanan organizasyonların geleceğe ilişkin planlar yapması ve pragmatik davranışları beklenir. Kısa döneme odaklanan organizasyonlarda ise değerler gelecekte ziyade geçmiş veya şimdiye endeksli (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Saylık, 2019). Bu kapsamda uzun döneme odaklanan çalışanlar geleceğe dönük ödülü olan değerlere önem verir. Bu değerler kanaat, azim ve sabır olarak sıralanabilir. Bunun yanı sıra kısa döneme odaklanan çalışanlar geçmişe ve şimdiye dönük değerlere önem verilir. Bunlar, gelenek, şeref ve sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi şeklinde sıralanabilir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Ertürk, 2014: 50-51).

Uzun döneme odaklanan toplumlarda kötüyle iyi flu çizgilerle duruma göre değişirken; kısa döneme odaklanan toplumlarda kötü ve iyi daha net çizgilerle ayrılmıştır. Kısa döneme odaklanan toplumlarda maddi ve manevi değerler ayrı değerlendirilirken; uzun döneme odaklanan toplumlarda iç içe geçmiş durumundadır. Uzun döneme odaklanan toplumlarda içgüdüler önemli iken, kısa döneme odaklanan toplumlarda rasyonel olmak daha önemlidir (Jahangirov, 2012; Ertürk, 2014: 51). Başka bir açıdan uzun döneme odaklanmada, kişi sahip olduğu değerleri (ör: tutumluluk, sebat) geleceğe yönlendirir. Kısa döneme odaklanmada ise kişi sahip olduğu değeri (ör: geleneklere saygı, sosyal sorumlulukları yerine getirme) geçmişe ya da şimdiye yönlendirir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Yüksel, 2013: 44).

1.1.4.5. Güç Mesafesi

Güç mesafesi, bir ülke içindeki organizasyon, topluluk, cemaat, grup veya kurumlardaki görece daha güçsüz insanların, gücün eşitsiz biçimde dağılımını kabullenme seviyesidir (Akyürek, 2001; G. H. Hofstede ve diğ., 2010). Güç mesafesi yönelimi insanların sosyal bilgiyi nasıl yorumlayıp değerlendirdiğini etkileyen önemli bir kültürel değer olarak görülmektedir (Lin ve diğ., 2013; Ahmad, 2016).

Eşitsizlik bütün toplumlarda/gruplarda/organizasyonlarda var olduğunu söylenebilir. Temelde bireyleri diğerlerine göre güçlü kılan şeyler sahip oldukları maddi kaynaklar, statü, karizma, saygınlık, entelektüel birikim vb. olabilir. Bazı insanlar söz konusu bu kaynakların büyük çoğunluğuna sahip iken bazıları sadece birkaçına sahiptir. Bu eşitsizlik durumları bireyler arasında farklı güç mesafesi yönelimlerinin oluşmasına

yol açar (Uslu, 2013). Hofstede güç mesafesi terimini ortaya atarken, güç mesafesi teorisini sosyal yapılarda saha araştırmalarına dayandıran Mauk Mulder'ın çalışmasından etkilenmiştir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Günaydın, 2017). Sosyal psikolog olan Mauk Mulder güç mesafesi kavramının isim babası olarak anılmaktadır ve kavramı bireyler arası güç farklılıklarını tanımlamak için kullanmıştır (Yorulmaz ve diğ., 2018: 673).

Aslında güç mesafesi yöneliminin temelini, zihinsel ve fiziksel olarak kişilerin eşitsizliği oluşturmaktadır. Ayrıca toplumun/grubun/örgütün bunu hangi ölçüde önemseddiği belirleyicidir (Lorcu ve diğ., 2019). Farklı güç seviyelerinin kişiler arasında yarattığı mesafe, o toplumun/organizasyonun/grubun normları doğrultusunda gerçekleşir ve güç dağılımındaki farklılıklar zamanla içselleştirilir (S. Yıldız ve Arısoy, 2018). Yöneten ile yönetilen arasındaki güç mesafesi ne kadar büyük ise razı olma ve itaat davranışı o kadar artacaktır. Başka bir deyişle güçle başa çıkamadığı için tahakküme razı olan birey, zamanla bu güç eşitsizliğini kabullenir hatta zamanla meşru görür (Yorulmaz ve diğ., 2018). Bu bakımdan güç mesafesi, görece daha az güce sahip kişilerin değer yargıları göre şekillenir. Gücün nasıl dağıtılacağı konusu ise genellikle görece daha güçlü kişilerce belirlenir (Jahangirov, 2012; Bedük ve Ertürk, 2015). Genellikle gücü elinde bulunduran insanlar, mevcut güç mesafesini devam ettirmeye ya da artırmaya odaklanırken görece daha güçsüz insanlar, güç mesafesini azaltmak ya da ortadan kaldırmak için çabalarlar. (Gökşen, 2002; Ekmekçioğlu, 2019).

Güç mesafesi, örgüt kuramları literatüründe kaynak bağımlılığı kuramı bağlamında değerlendirilmektedir. Kaynak bağımlılığı kuramına göre çalışanlar, yöneticileriyle kıt kaynaklara erişimi kontrol yetkisine sahip oldukları için olumlu saygı duyarlar ve olumlu ilişkiler kurmanın avantaj sağlayacağını düşünürler. Bu durum kişiler arası eşitsizlikleri kabul eden güç mesafesi yönelimi yüksek insanlarda daha yaygındır. Sonuç olarak, çalışanların yöneticilerine bağımlılık derecesi yüksektir (Wei ve diğ., 2017; Tuna, 2020).

Güç mesafesi inancına sahip kişiler, yaşamlarının çeşitli yönleriyle, insanları statüye göre zihinsel olarak organize etmekten fiziksel nesnelerin düzenlenmesine kadar, işyeri davranışlarıyla ve programlarını ne ölçüde düzenledikleriyle ilgili olduğu için yapıyla daha fazla ilgilenirler (Lalwani ve Forcum, 2016).

Güç mesafesi yönelimi, bireyin örgütlerdeki statü, yetki ve güç değerleriyle ilgilendiğinden, farklı güç mesafesi yönelimine sahip çalışanlar, yöneticilerinin davranışları hakkında farklı görüşlere sahip olacak ve bu nedenle bu davranışlara farklı tepkiler vereceklerdir (Lin ve diğ., 2013). Güç mesafesi yönelimi yüksek olan bireylerin, farklı sosyal konumların bir sonucu olarak ortaya çıkan eşitsizliği daha düşük güç mesafesi yönelimine sahip bireylere nazaran doğal ve hatta arzu edilir olarak görme olasılıkları yüksektir. Daha yüksek güç mesafesi değerine sahip bireyler, genellikle daha güçlü olana karşı daha olumlu düşünceler besler ve aynı zamanda, daha düşük güç mesafesi değerine sahip kişilere göre daha güçlü ile etkileşime girme isteği taşırlar (Fu ve diğ., 2018).

Başka bir açıdan bakıldığında güç mesafesi boyutu, yüksek ve düşük statülü insanlar arasındaki farklı ödüller de dahil olmak üzere, genel olarak toplumda gücün nasıl organize edildiğiyle ilgilenir (Basabe ve Ros, 2005). Bu bakımdan yüksek güç mesafesi yönelimi olan kişiler, eşit olmayan dağıtılmış gücü, düşük güç mesafesi yönelimi olanlara göre daha kabul edilebilir bulmaktadır. Bireysel düzeyde, güç mesafesinin kişinin yöneticisiyle olan ilişkisini kaçınılmaz olarak etkiler. Güç mesafesine daha düşük toleransa sahip çalışanlar, yöneticilerine karşı daha eleştirel davranacaktır ve prosedürel adaletsizlikle karşılaştıklarında daha yıkıcı tepkiler gösterebileceklerdir (C. Liu ve diğ., 2013).

Güç mesafesi, duygusal gösterimler, geri bildirim arama, ideoloji alışverişi, etik olmayan davranışlardan kaçınma, takım bağlılığı, takım çalışması tercihi, çalışan benlik saygısı ve katılımcı liderlik algıları ile olumsuz ilişkilidir. Grup düzeyinde, güç mesafesi grup işbirliğiyle pozitif, grup performansı ile negatif ilişkilidir. Ayrıca güç mesafesi, uygunluk, aile değerlerinin önemi, uzlaşma, nevroz ve yolsuzlukla pozitif, yaşam doyumu, dışa dönüklük, deneyime açıklık, zenginlik, insan hakları, cinsiyet rolü eşitliği ve gelir eşitliği ile negatif ilişkilidir (Daniels ve Greguras, 2014).

Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, gruplar veya bireyler arasındaki hiyerarşik ilişkiler, sosyal bilişleri ve davranışları büyük ölçüde etkiler. Düşük güç mesafesi ile karakterize edilen kültürlerde ise hiyerarşi, davranışlarda çok daha az değişiklik yaratır (van Oudenhoven ve diğ., 1998).

1.1.5. Güç Mesafesinin Boyutları

Güç eşitsizliklerinin insanlar tarafından farklı düzeylerde algılanabileceği gerçeği farklı yönelimlerin olabileceğine işaret etmektedir. Bu kapsamda güç mesafesi yönelimi temelde iki boyut altında sınıflandırılmaktadır. Güç eşitsizliklerinin daha kabul edilebilir olduğu hatta kaçınılmaz olarak eşitsizliklerin olacağını düşünenlerin oluşturduğu seviye yüksek güç mesafesi yönelimi boyutudur. Daha eşitlikçi düşünen ve güç eşitsizliklerinin giderilmesi gerektiğini savunanların oluşturduğu seviye ise düşük güç mesafesi yönelimi boyutudur.

1.1.5.1. Yüksek Güç Mesafesi

Yüksek güç mesafesi yönelimli çalışanlar, hiyerarşinin varlığını tanır ve otorite figürlerine saygı duyar ve itaat ederler. Ayrıca statü olarak yöneticilerden daha aşağıda oldukları düşüncesine sahiptirler ve güç eşitsizliklerini diğerlerine nazaran daha çok kabullenirler (Farh ve diğ., 2007; Botero ve Van Dyne, 2009). Başka bir deyişle ister çalışma hayatında isterse de sosyal yaşamda yüksek sosyal statüde bulunan insanların öncelikleri diğer insanlara nazaran daha fazladır ve çeşitlidir. Bunun yanında bu düşünce görece daha düşük statüdeki insanlar tarafından doğru ve doğal olarak değerlendirilir (Bialas, 2009; Uls, 2018: 11).

Güç mesafesi yönelim düzeyi yüksek insanlar, katılımcı yönetimin olmadığı organizasyonlarda yöneticilerinin tek başına karar almasına izin vermeye daha yatkındırlar. Ayrıca diğer çalışanlara nazaran yöneticilerinin karar verme sürecini etkilemeye teşebbüs etme olasılıkları daha düşüktür. Otorite figürlerine olan güçlü saygılarından dolayı alınan karar alma süreçlerine dahil olmasalar da olumlu karşılıklılık geliştirdikleri görülmektedir (Bradley L. Kirkman ve Shapiro, 1997). Yüksek güç mesafesine meyilli bir birey, nihai gücün liderde olduğuna inandığı için, çoğunlukla herhangi bir liderlik tarzını kabul eder. Bu kişi, herhangi bir lider davranışını işine yönelik bir tehdit olarak yorumlayamaz ve işiyle ilgili diğer tutumları daha az etkiler (Dotse ve Asumeng, 2014).

Yüksek güç mesafesi durumunda, üstler ve astlar birbirlerini varoluşsal olarak eşitsiz olarak görürler; hiyerarşik sistem bu varoluşsal eşitsizliğe dayanmaktadır. Oysa düşük güç mesafesi durumunda, astlar ve üstler birbirlerini varoluşsal olarak eşit olarak

görürler; hiyerarşik sistem, kolaylık sağlamak için oluşturulmuş bir roller eşitliğidir ve roller değiştirilebilir. Bu anlayışa göre hali hazırda ast olarak görev yapan birey yarın üst olarak görev yapma ihtimaline sahiptir (Ly, 2013).

1.1.5.2. Düşük Güç Mesafesi

Düşük güç mesafesi yöneliminin olduğu durumlarda astlar ve üstler birbirlerini eşit görme eğilimindedir. Bu şartlar altında hem toplumsal hem de yönetsel hiyerarşi sadece rollerin eşitsizliği olarak kabul edilir. Bu nedenle astlar ve üstler arasındaki ekonomik ve sosyal farkların yüksek olmaması savunulur. Başka bir deyişle yönetici pozisyonunda olanların çalışanlara nazaran daha ayrıcalıklı bir konumda olması daha az kabul görür (Gül, 2019b: 33). Düşük güç mesafesi yönelimli çalışanlar, statü olarak amirleriyle/yöneticileriyle eşit olduklarına inanırlar. Fakat bu inanç ile realite çoğunlukla uyuşmamaktadır. Astların yöneticileriyle olan anlaşmazlığını ve eleştirilerini uygun görürler ve kendilerini organizasyonun hüküm ve kurallarını müzakere etme konusunda yetenekli hissederler (Tyler ve diğ., 2000; Farh ve diğ., 2007; Lin ve diğ., 2013).

Her türlü eşitsizlik düşük güç mesafesi yöneliminin olduğu durumlarda daha az tolere edilir. Pozisyondan kaynaklanan avantajlar daha çok sorgulanır. Bu kültürlerde yöneticiler daha erişilebilirdir ve statüde cinsiyetler arası farklılıklar daha az belirgin ve denetleme ilişkilerinde daha az farklılık öngörülür (Ertürk, 2014). Ayrıca güç mesafesi yönelimi düşük olan organizasyonlarda iletişim daha açıktır ve bilginin akışı çift yönlüdür (yönetenden yönetilene– yönetilenden yönetene) (Ulis, 2018).

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde güç mesafesi yönelimi belirleyicidir. Düşük güç mesafesi yöneliminin olduğu organizasyonlarda yöneticiler ve çalışanların arkadaş gibi olması beklenir. Bu durumda olan organizasyonlar için önerilen ideal yönetim biçimi demokrasidir (Bialas, 2009; Ulis, 2018). Güç mesafesi yönelimini yüksek olduğu yapı içindeki bireyler, yöneticilerinin emirlerini sorgulamayarak sadece gelecek emirlere odaklanırken; güç mesafesi yöneliminin görece daha düşük olduğu yapı içerisinde yer alan bireyler yöneticilerin emirlerini olduğu gibi kabul etmeyip sorgulayarak karar vermeye daha yatkındır (Ekmekçiöğlü, 2019). Özetle eşitlik vurgusu ve hiyerarşinin yarattığı farklılıklardan rahatsız olma düşük güç mesafesi yöneliminin en belirgin özelliğidir (Rao, 2013; Günaydın, 2017). Ayrıca düşük güç mesafesine sahip

Çalışanlar, yetkilendirilmiş ve özerk liderliği tercih ederler ve nispeten eşit güç dağılımı konusunda daha rahattırlar (Eylon ve Au, 1999).

Yüksek ve düşük güç mesafesi yönelimi arasındaki temel fark, ne bir kişinin yaşadığı g eşitsizliğiyle ne de bir kişinin sahip olduğu g derecesiyle ilgilidir. Asıl kritik nokta insanların g eşitsizliğine yönelik tutumlardır. Bu nedenle güç mesafesi yönelimi sosyal statüdeki farklılıklara verilen tepkileri etkiler. Kültür, güçlülerin g mesafelerini koruma veya artırma eğilimi ile daha az güçlülerin bunları azaltma eğiliminin dengeyi bulacağı güç mesafesinin seviyesini belirleme gayretindedir (Oyserman, 2006; Daniels ve Greguras, 2014; H. Gao ve diğ., 2016).

1.1.6. Toplum ve Güç Mesafesi

Güç mesafesi gibi toplumsal özellikler, belirli bir sosyal bağlamda sürekli etkileşimlerin bir sonucu olarak bireysel düzeydeki değerler, tutumlar ve davranışlar üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Cavazotte ve diğ., 2014). Üstlerin astlar üzerinde büyük bir ge sahip olması gerektiğine inanılan toplumlar, güç mesafesi açısından yüksek, az bir düzeyde gcn uygun olduğuna inanılan toplumlar ise güç mesafesi açısından düşük olarak kabul edilir (Van den Bos ve diğ., 2013). Başka bir deyişle bir toplumun g veya zenginlikteki eşitsizliği bekleme ve kabul etme derecesi o toplumun güç mesafesi yönelimini göstermektedir. Toplum içerisindeki bireyler için güç mesafesi yönelimi farklılaşmaktadır. Yüksek güç mesafesi yöneliminin olduğu toplumlarda, eşitsizlik toplumsal yapının gereği olarak kabul edilir. Bu nedenle, yüksek güç mesafesi yönelimine sahip toplumlarda, gcn düşük güç mesafesi yönelimine sahip toplumlara nazaran daha az meşruiyete ihtiyaı vardır. Başka bir değişle yüksek güç mesafesi yönelimine sahip ülkelerde gcn meşruluğu daha az sorgulanır. Bu durum söz konu ülkelerin yönetim şekillerini, ekonomik yapılarını ve hatta uluslararası ilişkilerini şekillendirir (Winterich ve Zhang, 2014).

Güç mesafesi yönelimi toplumsal ilişkileri açıklamada kullanılan bir parametre olabilmektedir. G mesafesi yönelimi toplumsal eşitsizliklerin kabullenilmesiyle ilgi olduğu için toplumun bir parçası olan bireyin tutum ve davranışlarını şekillendirecektir. Bu kapsamda toplumsal bir olgu olan yardımseverlik davranışı ile güç mesafesi yönelimini inceleyen Winterich ve Zhang (2014) negatif ilişki bulmuştur. Dolayısı ile güç

mesafesi yönelimi toplumların kültürlerini tanımlamada kullanılmakla beraber toplumu etkileyen bireysel davranışları da olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Uslu ve Ardiç, 2013).

Aslında ilk ortaya çıkışı bağlamında güç mesafesi kişisel bir nitelik olarak değil, toplumsal düzeyin bir ölçütüdür. Hofstede ülkelerin kültürlerini tanımlamak ve karşılaştırmak için güç mesafesi fenomenine başvurmuştur. Zamanla toplumsal düzeyden ayrılarak bireysel düzeyde de güç mesafesi incelenmiştir. Yine de söz konusu toplumsal kodların insanların davranışları üzerinde etkisi vardır. Örneğin yüksek güç mesafesine sahip toplumlar tabakalıdır ve insanlar davranışları için üyesi bulundukları sınıfın değerlerini referans alırlar. Düşük güç mesafesine sahip toplumlar daha eşitlikçidir ve insanlar referans noktası olarak üyesi bulundukları sınıfı değil toplumun her sınıfından olabilecek herkesi alır. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda diğer insanların saygısını kazanmak önemsenir ve bu kişinin ve ailesinin uygun sosyal statüsü ile sağlanır. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda ise, özerkliği korumak, daha geniş topluluğun ortak iyiliği için sivil veya sosyal sorumluluk almak, sosyal eşitlik taraftarı olmak ve gösteriş yapmamak önemsenir (Roozmand ve diğ., 2011)

Toplumun güç mesafesi algısı bireylerin statü geliştirme araçlarını da etkiler. Yüksek güç mesafesine sahip toplumlarda, bireyin kaynaklarını sergilemesi (örneğin uzmanlık, ilişkisel ağ, iş hayatında yüksek statü) kişinin sosyal statüsünü önemli ölçüde artırırken, bu tür kaynaklar düşük güç mesafesine sahip toplumlarda statü kaynağı olarak bile görülmez ve sonuç olarak kişinin sosyal statüsünü yükseltmez (H. Gao ve diğ., 2016).

Güç mesafesi yönelimi, her ne kadar bireysel düzeyde güç eşitsizliklerinin nasıl algılandığıyla ilgilense de makro düzeyde toplumsal tabakalaşmayı sürdürüp sürdürmemekle ilgilidir. Güç ve eşitsizlik, elbette, herhangi bir toplumun son derece temel gerçekleridir. Uluslararası deneyime sahip herkes, tüm toplumlarda eşitsizliğin olduğunun farkına varmaktadır, ancak bazı toplumda bu durum daha eşitsizdir (Roozmand ve diğ., 2011).

Toplumsal bir olgu olan tüketim kalıpları da güç mesafesi yönelimine göre şekillenmektedir. Güç mesafesi yönelimi ile toplumsal statü arasındaki ilişkiden ötürü bireyler farklı ürünler/markalar tercih edebilmektedir. H. Gao ve diğ. (2016) göre yüksek

güç mesafesi yönelimine sahip insanlar statü ve sosyal prestij sağlayacağını düşündükleri ürünleri tercih ederler ve daha fazla para ödemeye razıdırlar. Örneğin güç eşitsizliklerini olağan karşılayan ve harcama gücü yüksek insanlar aynı özelliklere sahip olsa da pahalı ve az kişinin ulaşabildiği markaların ürünlerini tercih ederler. Sıradan insanların giydiği markaların ürünlerini giymek onlar için güç ve statü kaybı anlamına gelebilir.

Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda doğru-yanlış sorgulamasından çok güçlü-güçsüz değerlendirmesi ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle güç sahibi kişiler genellikle olumsuzlukların sorumlusu olarak görülmez. Güç mesafesi toplumda eşitsizlik olup olmaması durumuyla ilgilenmeyip, görece daha güçsüzlerin bu durumu kabullenmesiyle ilgilendiği için eşitsizlikleri giderebilme girişimini güç sahibi insanlara atfetmemektedir. Doğal olarak güçlüler söz konusu eşitsizliğin kendi lehlerine devam etmesini isterler fakat görece daha az güçlülerin eşitsizliğin devamına katkı sağlayacak tavır ve davranışlarda bulunması toplumsal dinamiklerin değişimin açıklar niteliktedir. Bu nedenle yüksek güç mesafesi yönelimine sahip toplumlar daha hiyerarşik bir düzene sahiptirler. Hiyerarşik düzenin kaçınılmaz olduğu algısı, var olan ve normal olarak algılanan eşitsizliğin tezahürü niteliğindedir (Uğur, 2019).

Tablo 1.1. Güç Mesafesi Düşük ve Yüksek Topluluklar Arasındaki Farklılıklar

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Hiyerarşi rollerin eşitsizliği anlamına gelir ve düzeni sağlamak için vardır.	Hiyerarşi üst kademe ile alt kademeler arasında var olan eşitsizliği yansıtır.
Âdemi merkezîyetçilik yaygındır.	Merkezîleşme yaygındır.
Denetleyen birkaç tane çalışan vardır.	Çok fazla denetçi çalışan vardır.
Tepe yönetim ile alt kademe çalışanları arasında az maaş farkı vardır.	Tepe yönetim ile alt kademe çalışanları arasında maaş farkı vardır.
Yöneticiler kendi tecrübelerine ve çalışanlara güvenirler.	Yöneticiler amirlere ve resmi mevzuata güvenirler.
Alt kademedeki çalışanlar kendilerine danışılmasını beklerler.	Alt kademedeki çalışanlar ne yapacaklarının söylenmesini beklerler.
Yönetici becerikli bir demokrattır.	Yönetici koruyucu, müşfik bir otokrattır.
Ast-üst ilişkileri faydacıdır.	Ast-üst ilişkileri duygusaldır.
Ayrıcalıklar ve statüyü ifade eden semboller uygun görülmez.	Ayrıcalıklar ve statüyü ifade eden semboller normal ve popülerdir.
Bedensel güç gerektiren işler ile masa başı işler aynı statüdedir.	Beyaz yakalı işleri mavi yakalı işlerinden daha üstündür.

Kaynak: (G. H. Hofstede ve diğ., 2010; Gül, 2019a: 123).

Güç mesafesi, farklı kültürlerde az çok bir hiyerarşi duygusu olduğu gerçeğini gözlemlemek ve kabul etmek için yararlı bir araç olarak değerlendirilebilir. Hofstede'nin

kavramı bu nedenle açıklayıcı bir güce sahiptir, ancak her kültürde hiyerarşinin neden var olduğunu açıklamak için yeterli bir araç değildir (Ly, 2013).

Yüksek güç mesafesine sahip kültürlerin normları, yüksek güç konumlarında olanlar ile düşük güç konumlarında olanlar arasındaki karar verme gücündeki farklılıkları meşrulaştırır. Buna karşılık, düşük güç mesafesine sahip kültürlerin normları, farklı seviyelerde resmi karar verme gücüne sahip konumlardaki insanlar arasındaki güç farklılıklarını azaltır. Düşük güç mesafesine sahip kültürlerde, meşru karar verme gücüne sahip konumlardaki kişilerin güçlerini daha düşük güç konumlarındaki kişilerle paylaşma olasılığı daha yüksektir. Başka bir deyişle, düşük güç mesafesine sahip kültürlerde, düşük güç pozisyonundaki insanlar, karar süreçlerinde söz sahibi olmaları gerektiğine veya en azından yüksek güç mesafesine sahip kültürlerdeki duruma göre daha fazla inanmaya daha yatkındırlar (Brockner ve diğ., 2001).

Yüksek güç mesafesine sahip kültürlerin üyeleri, farklı hiyerarşik seviyelerdeki bireyler arasında yüksek derecede asimetrik güç dağılımına sahip çok katmanlı bir yapı bekler ve kabul eder. Buna karşılık, düşük güç mesafesine sahip toplumda yaşayan bireyler, kademeler arasında nispeten daha eşit güç dağılımına sahip eşitlikçi bir yapıyı tercih ederler. Bir toplumdaki önemli bireysel düzey farklılıkları nedeniyle, araştırmacılar güç mesafesi gibi kültürel değişkenlerin toplumsal göstergelerinden güç mesafesi de dahil olmak üzere bireysel kültür algılarının değerlendirilmesi lehine hareket etmeyi tercih etmişlerdir (Vidarthi ve diğ., 2014).

Yüksek güç mesafeli kültürel bağlamlar, bireyler arasında statü farklılaşmasının beklendiği ve kabul edildiği grup sosyal ortamlarında kendini gösterir. Bu hiyerarşik sosyal çevre, düşük güç mesafeli kültürel bağlamlardaki nispeten eşit sosyal çevreden önemli ölçüde farklıdır. Yüksek ve düşük güç mesafeli kültürel bağlamlar, sosyal ilişkilerin yüksek güç mesafeli bir kültürde düşük güç mesafeli bir kültüre göre daha hiyerarşik ve eşitsiz olarak algılanması bakımından farklılık gösterir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda, gücün eşitsiz dağılımı, sosyal ilişkilerin meşru bir parçası olarak kabul edilmekte ve sosyal tabakalaşmanın kabulüne ve farklı sosyal sınıfların gelişmesine yol açmaktadır. Bir ulus veya kuruluşla karşılaştırıldığında, bir çalışma grubu daha küçük ölçekli bir sosyal sistemdir. Grup düzeyinde güç mesafesinin kültürel tezahürü olarak, algılanan statü farklılaşmasının derecesi, gruplardaki yaratıcı sürecin

yüksek ve düşük güç mesafeli kültürel bağlamlarda nasıl farklı olabileceğini anlamının anahtarıdır (Yuan ve Zhou, 2015).

Kendi kendine yeterliliği farklı şekilde etkilemek için hedef belirlemeye katılım ile etkileşime girebilecek benzer bir değişken güç mesafesidir. Bunun nedeni, hiyerarşik eşitsizliği davranışsal ve tutumsal bir norm olarak kabul eden yüksek güç mesafesine sahip toplumların, atanan hedefleri, yetkili bir kaynaktan normatif performans bilgilerini ilettikleri için görev performansına ilişkin öz yeterlilik inançlarını artırmada ikna edici ve etkili bulmalarıdır. Yüksek güç mesafesine sahip toplumlar için bir performans standardı belirlemede kişisel katılım, şaşırtıcı, tanıdık olmayan ve ikna edici olmayan bir etkililik bilgisi kaynağı olacaktır. Düşük güç mesafeli toplumlarda ise, etkileme fırsatı bulamadıkları normatif ipuçlarına daha az güvenenlerin, kendilerine bir performans hedefi atandığı ve bu hedefi belirlerken kendi kişisel kurumlarının değerlendirmelerine güvenemezler (Sue-Chan ve Ong, 2002). Başka bir yönüyle güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda bireyler, “herkesin bir yeri olduğu ve başka bir gerekçeye ihtiyaç duymadığı” bir anlayışla hareket eder ve hiyerarşiye uyma eğiliminde olurlar (B. Gao ve diğ., 2018).

Yüksek güç mesafesine sahip toplumlarda çalışanların yetkilendirilmesinin, çalışanlar karar vermenin ve sorunları çözmenin yöneticilerin ayrıcalığı olduğunu düşündükleri için bilgi paylaşımını engellediği öne sürülmektedir (Oloko ve Ogutu, 2017). Güç mesafesi, sosyal gruplar arasındaki eşitsizliği ve güç dinamiklerini işaret ettiği için önemlidir. Güç mesafesi ve cinsiyet eşitliği, bir toplumun hiyerarşik kültürünü tanımlamada birbirini tamamlar. Her iki değişken de üst ve alt, yaşlı ve genç, erkek ve kadın gibi geleneksel olarak çeşitli hiyerarşik gruplar ve sınıflar arasındaki temel eşitsizliği vurgular (Ramaswami ve diğ., 2014). Yüksek güç mesafesi yönelimine sahip kültürler, toplumun tepesinde güç konsantrasyonuna ve toplumun alt kısmında öz-yönetim ve güçlendirmeye yönelik daha zayıf inançlara sahiptir. Güç mesafesinin daha yüksek olduğu toplumlarda çalışan yöneticiler, katılım uygulamalarının hedeflerini ve organizasyonun, çalışanların toplu girdileri yoluyla operasyonları iyileştirme beklentilerini netleştirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalabilirler (Y. Jiang ve diğ., 2015). Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlardaki bireylerin, doğuştan otorite figürlerine boyun eğmeye, liderlerin sağlam kararlar verme yeteneğine güvenmeye ve

liderler tarafından belirlenen kurallara uymaya şartlandırıldığı varsayılmaktadır (Dorfman ve Howell, 1988; Mulki ve diğ., 2015).

1.1.7. Örgüt ve Güç Mesafesi

Güç mesafesi, eşitsizliklerin kaçınılmaz ya da işlevsel olarak kabul edilme derecesine göre bireyleri, grupları, örgütleri ve ulusları farklılaştıran bir değerdir. Güç mesafesini anlamak, örgütsel araştırmalarda özellikle önemlidir, çünkü güç, tüm ilişkiler için temeldir, hiyerarşik örgütlerde doğaldır ve birçok örgütsel süreç ve sonucu etkiler (Daniels ve Greguras, 2014). Söz konusu güç eşitsizliklerinin algılanış şekli olunca toplumsal ilişkilerin yanında akıllara iş yaşamındaki güç eşitsizlikleri ve bunların algılanış şekli gelmektedir. Bu bağlamda organizasyonlar yapısı gereği belirli düzeyde hiyerarşiyi gerekli kılmaktadır. Bu da hiyerarşinin üst basamaklarındaki insanlar ile alt basamaklarında yer alan insanlar arasında tabii bir eşitsizliğe yol açmaktadır. Örgütsel bağlamda, güç mesafesi, çalışanların, üstlerin emirlerine itaatlerini etkileyebilmektedir. Şöyle ki güç mesafesi yönelimi düşük çalışanlar yöneticilerinin kötü muamelelerine yüksek güç mesafesi yönelimine sahip olanlara göre daha olumsuz tepkiler vermektedir. Ayrıca, güç mesafesi yönelimi düşük olan çalışanların, daha fazla etkileşim adaletsizliği algıladıkları için güç mesafesi yönelimi yüksek olanlara nazaran daha olumsuz tepki verdikleri öne sürülmüştür (W. Wang ve diğ., 2012).

Bu güç mesafesi yönelimi farklılıklarını anlamak, kültürlerarası iş iletişiminde çok önemli olabilir ve bazı durumlarda başarısızlık veya başarı için belirleyici olabilmektedir (Daller ve Yıldız, 2006). Yüksek güç mesafesi yönelimine sahip çalışanlar, patronlarını atlamanın bir tür itaatsizlik olacağına inanmaya, anlaşmazlıklardan kaçınmak için yöneticilerin yanında olmaya ve buyruklarına boyun eğen davranışlara meyilli olacaklardır. Çok yüksek güç mesafesi yönelimlerine sahip bireyler için, gücün eşit olmayan bir şekilde dağıtıldığı bir sosyal sistemde hizmet etmek kaçınılmazdır (Cavazotte ve diğ., 2014).

Günümüz örgütlerinin yapısının klasik yönetim anlayışından modern yönetim anlayışına kayması çalışanların inisiyatif almasını hatta girişimci ruha sahip olmasını önermektedir. Fakat çalışanların güç mesafesi yönelimi bu önerinin gerçekleşmesini kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı etki yapabileceği dikkatlerden kaçmamalıdır. Bu

kapsamda değerlendirildiğinde yüksek güç mesafesi yönelimine sahip çalışanların iş tanımlarının dışına çıkmaktan, fikirlerini dile getirmekten, önerilerde bulunmaktan ve inisiyatif almaktan rahatsız oldukları düşünülebilir. Aksine katılımcı bir iklimde kendini gösteren eşitlikçi bir muamelenin, daha düşük güç mesafesi yönelimini teşvik etmesi daha olasıdır (Y. Jiang ve diğ., 2015). Yüksek güç mesafesi yönelimine sahip çalışanlardan oluşan örgütlerde yöneticiler mikro yönetim eğilimindedir ve hatta sıradan kararlar bile üst yönetim tarafından alınır. Bu nedenle, üst düzey yöneticiler rutin kararlar almayla çok fazla zaman kaybederler. Güç mesafesi değerleri yüksek olan çalışanlar, kararların sadece yöneticiler tarafından alınmasını katılımcı yönetim anlayışına tercih ederler. Dolayısıyla bu örgütlerdeki çalışanlar ne yapmaları gerektiğinin söylenmesini beklerler ve ek sorumluluklar almaktan hoşlanmazlar (Khatrı, 2009). Güç mesafesi yönelimi daha yüksek olan bireylerin amirlerine saygı duyma, onları erteleme ve onlara güvenme olasılıkları daha yüksektir ve yöneticilerden gelen adaletsizliklere karşı olumsuz tepki gösterme olasılıkları düşüktür (Bradley L Kirkman ve diğ., 2009; Winterich ve Zhang, 2014).

Yüksek güç mesafesi yönelimi olan örgütlerde, astlar yöneticilerine saygı duyar ve bunun iş tatmini üzerinde pozitif, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır. Ayrıca, bu tür bir örgütlerde eğer istismarcı bir yönetim anlayışı varsa, astlar normalde bu tür davranışları görmezden gelecek ve iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetleri etkilemeyecektir, çünkü astlar ve yöneticiler arasında, yüksek güç farklılıkları kabul görmektedir. Bu güç farklılığı ast için yöneticiye duyulan bir saygı unsuru oluşturur (Humborstad ve diğ., 2008; Ahmad, 2016). Düşük güç mesafesi yöneliminin hâkim olduğu örgütlerde ise güç eşitsizlikleri saygı unsuru olarak görülmez. Hatta eşitsizlikler en aza indirilmesi gereken bir kötülük olarak görülür (G. Hofstede, 1983).

Kültürel değer yönelimlerinin, yani bireysel olarak sahip olunan kültürel değerlerin, çalışanların iş hayatında cereyan eden olaylara, özellikle de yöneticilerine karşı sergiledikleri tepkiler üzerinde etkileri olduğu göz ardı edilmemelidir (Bradley L Kirkman ve diğ., 2009). Başka bir deyişle, toplumsal düzeydeki kültürün bireysel düzeydeki değerleri etkilemesi imkânlar dâhilinde olsa da son kerte de bireyin organizasyondaki tutum ve davranışlarını daha yakından etkileyecek olan şey güç ve otoriteye ilişkin inançlarıdır. Bireysel düzeyde kültürel değerlerdeki ülke içi farklılıklar, ülke düzeyindeki farklılıklardan daha büyük olabileceğinden, bu tür bireysel farklılıklar

liderlikle kültürel değerler üzerindeki toplumsal düzeydeki farklılıklardan daha önemli olabilecektir (Cavazotte ve diğ., 2014).

Bir ülkedeki siyasi ve sosyal değişimin organizasyonlardaki güç mesafesi yönelimi ilişkilerini de etkileyebileceği öne sürülmektedir (Daller ve Yıldız, 2006). Bu kapsamda iş yerinde nezaketli davranma güç mesafesi yöneliminden etkilenmektedir. Özellikle güç ve nezaket her türden işyeri etkileşiminde ayrılmaz bir şekilde iç içe geçmiştir (Holmes ve Stubbe, 2015). Yüksek güç mesafesi yönelimine sahip ekipler, kontrolü ele almanın ve karar vermenin lider sorumlulukları olduğunu varsayarlar. İşbirlikçi ve uyumlu liderler, daha düşük güç mesafesine sahip ekipler için idealdir, ancak daha yüksek güç mesafesine sahip ekiplerle uyumsuzluk oluşturabilir. Liderler ve takipçilerinin birbirini tamamlayan özelliklere sahip olduğu ve yüksek düzeyde güç mesafesi yönelim olduğunda veya yüksek lider uyumluluğu, düşük güç mesafesi yönelimi eşleştğinde, çalışanların daha iyi performans gösterme ve daha iyi ilişkilere sahip olma olasılıkları yüksektir (Hu ve Judge, 2017).

Güç mesafesi teorik olarak liderlik dinamikleriyle diğer kültürel değerlerden (örneğin, bireycilik-kolektivizm, belirsizlikten kaçınma) daha alakalıdır. Güç mesafesi değerleri uyumlu ve yüksek olduğunda, ekip liderleri nadiren girdi isteyecek ve ekip üyeleri bunu vermemeyi tercih edecektir (yani, her iki taraf da minimum miktarda alışverişi tercih eder). Düşük güç mesafesine sahip liderlerin, karar verirken ekip üyelerine danışması daha olasıdır ve düşük güç mesafesi değerlerine sahip ekipler, yüksek güç mesafesine sahip liderlerin özelliği olan hiyerarşik karar verme stillerine danışma ve tartışmayı tercih ederler. Güç mesafesinin etkilerini tam olarak anlamak için hem liderlerin hem de çalışanları bakış açıları dikkate alınmalıdır (Cole ve diğ., 2013).

Başka bir perspektiften bakıldığında güç mesafesi yönelimi organizasyonların yenilikçi hamlelerinde de belirleyici rol oynayabilmektedir. Statü özellikleri perspektifini destekleyen çok düzeyli analizler, kurumsal görev süresinin ve işlevsel arka planın daha görev odaklı demografik özelliklerindeki çeşitliliğin, bu konumların yüksek güç mesafesine sahip organizasyonlar yenilikçi iklimleriyle olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu öne sürmektedir, ancak düşük güç mesafesine sahip organizasyonlardaki konumların yenilikçi iklimi ile pozitif ilişkili olduğu savunulmaktadır (Van der Vegt ve diğ., 2005).

Yüksek güç mesafesi ile karakterize edilen organizasyonlarda, çalışanlar birbirlerine güvenmeye daha az eğilimlidirler, daha otokratik bir yönetim tarzını tercih ederler. Bu tercih açıktan çatışma yerine gizli çatışma için güçlü bir potansiyeli içerisinde barındırır (van Oudenhoven ve diğ., 1998; Şekerli ve Gerede, 2011). Güç mesafesi yönelimi, organizasyonlardaki formal iletişimin sınırlarını ve yöntemini belirleyebilmektedir. Ayrıca, güç mesafesi yönelimi yöneticiler ve çalışanlar arasındaki bilgi aktarımının kalitesini de etkilemektedir (Şen, 2019: 52). Bu perspektiften bakıldığında tercih edilen iletişim kanalları, verilen mesaj ve hatta kullanılan kelimeler dahi güce ve güç eşitsizliklerine nasıl bakıldığından bağımsız düşünülemez.

Güç mesafesi yönelimi bir örgütteki gücün eşitsiz bir şekilde dağılmasına çalışanların bakış açısıdır. Bu bakış açısının bireysel düzeyde farklılaşması güç mesafesi yöneliminin düzeylerine işaret etmektedir. Bu durum kâr maksimizasyonu için bir araya gelmiş insanların oluşturduğu ticari bir örgüt olabileceği gibi kâr kaygısı taşımayan sivil toplum kuruluşları için de geçerli olabilmektedir (Y. Erdoğan ve diğ., 2008: 116). Organizasyonların oluşumunda belirleyici olan departmanlaşma ve uzmanlaşma farklı güç ve yetkilerle donatılmayı da gerekli kılmaktadır. Bu nedenle ister kâr amacı güden işletmeler olsun ister kamu yararı gözetilen sivil toplum kuruluşları olsun gücün eşitsiz dağılımı kaçınılmaz olacaktır. Burada önemli olan bu güç eşitsizliklerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığıdır.

Organizasyonlarda yetkinin yöneticide toplanması, hiyerarşinin katı bir şekilde uygulanmasına yol açabilir. Bu durum, çalışanların fikir beyan etme (çalışan sesliliği), karara katılma, örgüt kültürünü benimseme ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkiler. Güç mesafesi yüksek organizasyonlarda yöneticinin her şeyi kontrol etmesi gerektiği görüşü yaygın olduğundan, yönetici asli vazifesi olan kurum hedeflerini gerçekleştirmeye yeteri kadar zaman ayıramayabilir (Yaman ve Irmak, 2010: 170).

Özetle yüksek güç mesafesi yöneliminin hâkim olduğu organizasyonların özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Çalışanlar kararlara katılma konusunda isteksizdirler ve yöneticilerin verdiği kararlara uymaya diğer çalışanlara nazaran daha yatkındırlar.

- Organizasyon amaç ve hedefleri doğrultusunda yapılması planlanan işler, dar kapsamlı ve belirgin sınırlarla çizilir. Çalışanlar işleriyle ilgili takdir yetkisi kullanımından yoksundur.
- Örgütsel iletişim dikey yönde gerçekleşir. Yatay iletişim kanalları oldukça kısıtlıdır. Bu kısıtlılık ast-üst arasında iletişim boşluğuna yol açar. Yüksek güç mesafesi yönelimi, yöneticilere astların yönetilmesi ve kontrol etmesi konusunda sınırsız güç kullanımı imkânı verir. Zamanla itaat yaygın bir olgu haline gelir.
- Yaşlı ve kıdemli çalışanlar genç çalışanlardan saygı görür ve bunun nedeni yaşlı ve kıdemli çalışanların sahip olduğu yetki değildir. Aksine, söz konusu çalışanlara saygının nedeni yaşları ve uzun süredir çalışıyor olmalarıdır.
- Genellikle kararlar üst düzey birkaç yönetici tarafından verilir. Bunun yanı sıra çalışanların kararlara göstermesi, alınan kararların yürürlüğe girme süresini kısaltır.
- Etik olmayan davranışlara eğilim fazladır. Yöneticilerin verdikleri kararlar konusunda çalışanlarını ikna etmek zorunda olmamaları bunun en önemli sebebi olarak görülebilir. Bu kapsamda gerçekleşen etik dışı davranışlar fark edilmez ya da üstü kapatılır.
- Yöneticiler örgütteki her düzeydeki eylem ve işlemi kontrol etme çabası içindedir. Bu yüzden rutin kararlar dahi üst düzey yöneticiler tarafından verilir. Yetki devri yok denecek kadar azdır (Khatrı, 2009; Karaçelebi, 2016: 11-12).

Yüksek güç mesafesine sahip bir yönetici için çalışanlar davranışlarını iş tanımlarının gerektirdiği davranışlarla sınırlayabilirler. Liderlerin güç mesafesi, yüksek görev karşılıklı bağımlılık gruplarında daha belirgin hale gelir, öyle ki düşük güç mesafeli yöneticilerin takipçileri, yüksek güç mesafeli yöneticilerin astlarından daha fazla isteğe bağlı davranışlarda bulunduğu söylenebilir (Anand ve diğ., 2018). Yöneticiler düşük güç mesafesi yönelimine sahip olduğunda, denetçilerin olumlu geri bildirimlerinin çalışanların refahını, iş memnuniyetini ve şikayetlerini olumlu yönde etkilediği öne sürülmektedir. Kültürel açıdan çok çeşitli çalışma ortamlarında, yöneticilerin sağlıklı geliştirici davranışlarının düşük vasıflı çalışanlar için etkili bir kaynak olup olmayacağını etkileyen kültürel faktörleri göz önünde bulundurmak için güç mesafesi yönelimi önemlidir (Winkler ve diğ., 2014).

Yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde yönetim davranışının, işbirlikçi yönetim tekniklerinin (Ör: amaçlara göre yönetim, katılımcı yönetim) başarılı bir şekilde uygulanamayacağı ölçüde otoriter olduğu savunulmaktadır (Graf ve diğ., 2012). Yöneticiler eş zamanlı olarak güç paylaşımı ve yönetim kontrolünü uyguladığında, daha yüksek güç mesafesi yönelimine sahip, otoriteye daha fazla saygı duyan çalışanlar, denetleyici davranışları çelişkili olmaktan çok tamamlayıcı olarak yorumlayacaklardır. Örneğin, standart belirleme ve yönetim kontrolü güç paylaşımı vaadini geçersiz kılan gereksiz müdahaleler olarak değil, düşünce ve destek işaretleri olarak değerlendirilecektir. Ayrıca, güç paylaşımı arttıkça, daha yüksek güç mesafesi yönelimine sahip çalışanlar, yöneticinin denetimine ve geri bildirimine daha sıcak bakacaklardır. Bu tür geri bildirimler çalışanların iş performanslarına katkı sağlayacaktır (Chen ve diğ., 2014).

Çalışanlar arasındaki güç mesafesi yönelimi ne kadar düşükse, iş tatmini o kadar fazladır ve organizasyon için olumlu sonuçların gerçekleşmesi daha muhtemeldir. Örneğin örgütte güç mesafesi yönelimi düşük olan çalışan, görece ağır örgütsel görevleri kabul etmeye daha hazırdır ve faaliyet gösterdikleri birim veya bölümün işlerine daha fazla katılım gösterirler (Rafiei ve diğ., 2013). Güç mesafesi yönelimi düşük olduğunda, çalışanların gücü yöneticilerin gücüne yakındır. Yüksek güç mesafesi yöneliminin olduğu durumlarda ise, yöneticilerin problem çözmede çalışanları dahil etmeden tek başlarına karar vermeleri daha olasıdır (Rieck, 2014).

Güç mesafesi yöneliminin yüksek olduğu organizasyonlarda çalışanların, yöneticilerinin otokratik davranmalarını bekledikleri ve hatta yöneticilerin onlara fikirlerini sorduklarında kendilerini rahatsız hissettikleri öne sürülmektedir. Bu nedenle, güç mesafesinin takdir yetkisi ile yetkilendirme ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi azalttığı söylenebilir (Fock ve diğ., 2013). Dolayısıyla üstlerin daha az güç mesafesini koruduğu durumlarda taraflar karşılıklı bağımlılığı olarak yorumlanabilecek istişare ederek karar alma tarzını tercih etme eğilimindedir. Güç mesafelerinin yüksek olduğu organizasyonlarda, çalışanların üstleriyle aynı fikirde olmama korkusu taşıyacağı düşünülmektedir (G. Hofstede, 1983).

1.2. İSTİSMARCI YÖNETİM

1.2.1. İstismar Kavramının Tanımı ve Türleri

İstismar kavramı zihinlerde hoş bir çağrışım yapmayan ve genellikle cinsellikle ilişkilendirilen olumsuz bir üne sahiptir. Kavram daha çok cinsel istismarla özdeşleşmiş olsa da istismarın birçok çeşidinin olduğu bilinmektedir. Temelde kavram, iyi niyetli davranışların kötüye kullanılması, sömürülmesi durumları için kullanılır. Bu nedenle istismar ekonomik, sosyal, fiziksel hatta duygusal alanlarda gerçekleşebilir (Öngün ve Ünsal, 2018). Genellikle dezavantajlı grupların istismar edildiği göz önünde bulundurulduğunda çocuk istismarı, yaşlı istismarı gibi türlerden de söz edilmektedir (Payne ve diğ., 2008). Bu kapsamda bazı istismar türlerini kısaca tanımlamak yararlı olacaktır.

Fiziksel istismar; özelliği ve belirtileri gereği istismar türleri içerisinde tanımlanması en kolay olanıdır. Bu nedenle üzerinde ilk ve en çok araştırma yapılan istismar türüdür (B. Gündüz ve Gökçakan, 2004). Bir kaza durumu söz konusu olmaksızın yaralanma, berelenme, yanma, zehirlenme, kırık çıkık veya ölümle sonuçlanabilecek her türlü kasıtlı davranışı kapsar (B. Aydın, 2010). Bu davranışlar gerçekleştiği ortama göre sınıflandırılabilir. Bu kapsamda alternatif bakım kurumlarında istismar, ceza infaz kurumlarında istismar, aile ortamında istismar, eğitim sürecinde istismar ve çalışma hayatında istismar gibi sınıflandırmalar yapmak mümkündür (Paslı, 2020).

Duygusal istismar; etkileri ve sonuçları itibarıyla gözlenmesi, incelenmesi ve araştırılması en güç olan istismar türüdür. Bireyin gelişimsel özellikleri ve gelişme dönemi dikkate alınmadan yapılan veya yapılmayan davranışlar kötü muamele olarak değerlendirilebilir. Bireyin gelişimini engelleyecek, onu duygusal boyutta etkileyecek her türlü olumsuz davranış duygusal istismar olarak değerlendirilebilir. Çocuğun içinde bulunduğu kültürle bağdaşmayan her türlü kötü mu-amele yaşandığı anda veya daha sonraki yıllarda duygusal örselenmeye se-bebiyet verebilir. Bireyin içinde bulunduğu durumda önemli bir olumsuzluk olarak görmediği bir durum, başka bir zamanda hatırlandığı ve ilişkilendirildiği durumla birlikte duygusal istismar özelliğini taşıyabilir. Örneğin, küçük yaşlarda kardeşine bakmak zorunda kalan bir birey, erişkin olduğunda

çevresindeki diğer çocukların yaşam tarzlarını görünce kendi çocukluğunun ne denli zor olduğu düşüncesine kapılacaktır. Küçük yaşlarda kardeşine bakmak zorunda kalmasaydı, neler yapabileceğini düşünerek; bu durumu kendine yapılmış büyük bir haksızlık olarak değerlendirecektir (B. Aydın, 2010). Başka bir deyişle duygusal istismar; bireyin gelişimsel sürecini sekteye uğratan, davranışsal ve duygusal sorunları harekete geçiren, bireyin iyilik halini ortadan kaldıran davranışları barındırır. Bu nedenle duygusal istismarın olduğu ortamda büyüyen bireylerin, diğerlerine göre daha fazla içe yönelim ve dışa yönelim problemler yaşamaları olasıdır. Sonuç olarak duygusal istismarın bireyin iyi oluşu ve ruh sağlığıyla yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir (G. Arslan ve Balkıs, 2016).

Cinsel istismar; fiziksel ve duygusal neticelerinden ötürü diğer istismar türüne nazaran daha ağır ve uzun süreli zararlar doğurabilmesine rağmen, dile getirilmesi, tartışılması ve açığa çıkması/çıkarılması oldukça zor olan istismar türüdür. Genellikle kadının veya psiko-sosyal gelişimini tamamlamamış çocukların yetişkin bireyler tarafından cinsel tatmin için kullanılması şeklinde tanımlanan cinsel istismar, kişilerin bedensel mahremiyetine doğrudan ve dolaylı olarak müdahaleye neden olabilecek cinsel içerikli her türlü söz ve davranışı kapsayan bir olgudur (Güneş, 2017). Cinsel istismar, bireyin, kendisini tam olarak kavrayamadığı, geçerli bir onay vermesi mümkün olamayacak veya gelişme düzeyi açısından buna hazır olmadığı ya da toplumun verili yasalarını veya toplumsal tabularını ihlal eden bir cinsel etkinliğe dâhil edilmesi olarak tanımlanabilir. Cinsel istismarında failler; yaşları gereği, mağdur üzerinde belirli bir yetki, otorite veya sorumluluk taşıyan yetişkinlerden oluşabileceği gibi akranlardan da oluşabilir (K. Karataş ve diğ., 2020).

1.2.2. İstismarcı Yönetim ve İstismarcı Yönetici Davranışları

Yukarıda verilen istismar tanım ve türlerinden anlaşılabacağı üzere istismarcı yönetim kavramı oldukça ürkütücü görünmektedir. Çalışma yaşamında bir yöneticinin çalışanlarını fiziksel, cinsel veya duygusal olarak istismar etmesi kabul edilemez. Aslında araştırma kapsamında ele alınan istismarcı yönetim değişkeninde ki “istismar” kavramı literatürdeki yaygın kullanımdan dolayı tercih edilmiştir. Söz konusu değişken İngilizce de “abusive supervision” olarak kullanılmaktadır. Türkçeye suiistimal edici denetim/yönetim, kötü niyetli denetim/yönetim ve istismarcı denetim/yönetim olarak

çevrilmektedir. Bu çeviriler içerisinde yanlış algılanmaya en müsait olanının “istismarcı yönetim” olduğu söylenebilir. Fakat ilgili literatürde yaygın kullanılışı sebebi ile bu çalışmada da “istismarcı yönetim” çevirisi kullanılmıştır. Fakat bu tercih “istismar” kavramının yoğun olumsuzluklarının yöneticilere atfedilmesi anlamına gelmemelidir. Burada kast edilen yöneticilerin çalışanlara karşı sergilediği kötü niyetli ve suiistimal edici davranışlarıdır. Değişkene ilişkin tanımlamalar ile kast edilenin daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir.

İstismarcı yönetim davranışı önemli bir sosyal sorun olarak görülmekte ve bu nedenle daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Lin ve diğ., 2013). İstismarcı yönetim “çalışanın yöneticinin süregelen, fiziksel şiddeti içermeyen, sözlü ve sözel olmayan düşmanca davranışlarına ilişkin öznel değerlendirmeleri” olarak tanımlanmaktadır (Tepper, 2000). Başka bir deyişle istismarcı yönetim, öznel değerlendirmelere dayandığından yöneticinin ve çalışanın kişisel farklılıklarına ve örgütsel koşullara bağlı olarak değişebilmektedir (Ashforth, 1997). İstismarcı yönetim çalışanların performansı ve dolaylı olarak örgütsel çıktıları olumsuz etkileyen bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Whitman ve diğ., 2014; Aksu, 2017). Ayrıca yöneticinin istismarcı davranışları çalışanların kendilerini önemli, yetenekli ve değerli bir birey olarak görme ihtimali yani öz saygılarını zayıflatır (Rafferty ve Restubog, 2011; Sakal ve Yıldız, 2015).

İstismarcı yönetim, çalışanların yöneticilerinden, fiziksel saldırı dışında, sözlü ya da sözsüz şekilde uzun süre devam eden düşmanlık içeren davranışlara maruz kaldıklarına dair algılarıdır. Başkalarının önünde eleştirme, bağırma, onur kırıcı ifadelerde bulunma, hakir/küçük görme, işten çıkarma tehdidinde bulunarak gözdağı verme, bilgi saklama, verdiği sözü tutmama, alay etme, saldırganca göz teması kurma gibi davranışlar istismarcı yönetim davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Harris ve diğ., 2007; Aryee ve diğ., 2008; D. Liu ve diğ., 2012; Özdevecioğlu ve diğ., 2014; Çeliker, Ö. E. Arslan 2021). İstismar olarak nitelendirilen bu davranışların altında saldırganlık yatmaktadır. Yöneticiler bu tür davranışlarla çalışanlarını incitebilmektedir (Yıldırım ve Benlier, 2017). Bu kapsamda istismarcı yönetim organizasyonlarda saldırganlığın bir türevi olarak görülebilir (Sezici ve Güven, 2017).

İstismarcı yöneticiler, çalışanları üzerinde baskı kurarak veya otoriter yönetim tarzı ile güç gösterisi yaparak kişisel isteklerine ulaşmaya çalışırlar. Bu tür yöneticiler için her ne olursa olsun şahsi hedeflere ulaşmak gereklidir ve bunun için de her tür davranış sergileme yoluna gidebilmektedirler (Murari, 2013; Bolat ve diğ., 2017). Fakat istismarcı yönetim davranışlarında fiziksel temas bulunmamalıdır. Bunun yanı sıra düşmanca davranışların kişiler arasındaki diyalog sona erene dek sürmesi gerekir. İstismarcı yönetimi oluşturan olumsuz yönetici davranışlarına çalışanları haksız yere ve sürekli olarak herkesin içinde eleştirmek, yüksek sesle azarlamak, kötü kaba aşağılayıcı davranışlar sergileme, ilgisizlik ve çalışanları görev tanımında olmayan işleri yapmaya zorlamak örnek olarak gösterilebilir (Bies ve Tripp, A. O. L.-K. R. W. Griffin, & J. M. Collins 1998; E. Doğan, 2019).

İstismarcı yönetim, fiziksel olmayan bir saldırganlık biçimidir ve günümüzde yaygın olmaması istense de organizasyonların önemli bir gerçeğidir. İstismarcı yönetim, örgütsel araştırmalarda çalışanların performansını ve iyi oluşlarını tehdit edici olarak tanımlanmaktadır (Harris ve diğ., 2011; Alper Ay, 2015). İstismarcı yönetim, azarlama, yalanlama, zarar verme, alay etme, gizli ve kişisel bilgileri ifşa etme, başkalarının hataları için çalışanı suçlama gibi davranışlar içermektedir. Bu davranışlar çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini azaltmaktadır (Alper Ay, 2015; Michel ve diğ., 2016). Çalışanların ara sıra yöneticilerinin davranışlarını bu şekilde algılaması istismarcı yönetim olarak değerlendirilmemektedir. İstismarcı yönetimin tanımında anlaşılacağı üzere bu davranışların süreklilik arz etmesi ve yönetici tarafından bilinçli olarak yapılması gerekir (Koçak, 2019).

Çalışanların organizasyon hedefleri doğrultusunda yönlendirilmesinde ve motive edilmesinde yöneticiler önemli roller üstlenebilmektedir. Bu açıdan bazı yöneticiler destekleyici davranışlarda bulunarak çalışanlarının yeteneklerini geliştirir ve hedeflerine ulaşmaları için onları motive ederler. Buna yanı sıra bazı yöneticiler ise çalışanlarını aşağılayarak, küçümseyerek veya suiistimal edici davranışlarda bulunarak motivasyonlarını düşürür (Shoss ve diğ., 2013; Koçak, 2019).

Özetle istismarcı yönetici davranışlarının bazı özelliklere sahip olması gerekir Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanlar için istismarcı yönetici davranışı öznel bir algıdan ibarettir. Dolayısıyla çalışandan çalışana değişebilir, bir çalışan aynı davranışı istismar olarak nitelerken bir diğer çalışan normal olarak nitelendirebilir
- İstismarcı yönetici davranışının süreklilik göstermesi gerekir. Yani nadiren görülen davranışlar bu kapsamda değerlendirilemez.
- İstismarcı yönetici ile çalışana fiziksel bir temasta bulunmamaktadır, aksi davranışlar şiddet kapsamında değerlendirilir (Harris ve diğ., 2007; Tur, 2019).

Organizasyonlarda istismarcı yönetimin oluşturabileceği olumsuz çıktıları minimize etmek için yöneticilerin gücü ve yetkileri kısıtlanabilir yetki devri yoluna gidilebilir. Bu yolla personel güçlendirilmeli, personelin kendi kararlarını almaları mümkün kılınmalıdır. Yetkileri ve gücü azaltılan bireyin istismarcı yönetim davranışı sergileme ihtimali azalacaktır (Aryee ve diğ., 2008; Tur, 2019).

1.2.3. İstismarcı Yönetim ve Benzer Kavramlar

Yukarıda bahsi geçen istismarcı yönetici davranışları bazı liderlik tarzlarıyla ve olumsuz örgütsel davranış olgularını anımsatmaktadır. İstismarcı yönetimin söz konusu bu liderlik tarzları ve olumsuz örgütsel davranış olgularıyla aralarında bazı benzerlikler olmasına karşın bazı nüans farkları da bulunmaktadır. Bu nedenle istismarcı yönetimle benzer özellikler taşıyan ve literatürde sıklıkla yan yana anılan bu kavramlara değinmek yerinde olacaktır.

1.2.3.1. Toksik Liderlik

Toksik liderlik organizasyonun bütününe olumsuz yönde etkileyecek, istenmeyen sonuçlara yol açan, örgüt içi işleyiş ve düzene zarar veren liderlik tarzını ifade etmektedir (Dobbs ve Do, 2019; Serdar ve Özsoy, 2019; Klahn Acuña ve Male, 2022). Toksik liderler; hilekârlık, alaycılık, yalancılık, ahlaksızlık, ikiyüzlülük, güvenilmezlik, doyumsuzluk, kendi çıkarlarını takipçilerinin iyiliği karşısında önde tutama, yüksek ego, kendini geliştirememe, önemli kararlar alma noktasında çekingenlik ve eylemlerinin diğerleri üzerinde yaratacağı sonuçları önemsememe gibi tavır ve tutum içerisindedirler (Lipman-Blumen, 2005; Başar ve diğ., 2016; Herbst ve Roux, 2023). Toksik liderlerin

aynı zamanda kendilerine aşık ve kendilerine tapacak kadar bencil bir duyguya sahip olduklarını söylemek mümkündür (Çankaya ve Çiftçi, 2020).

Bir yöneticinin toksik lider olarak değerlendirilmesi, yıkıcı davranış ve kişisel özelliklerinin çalışanlarına ve organizasyonuna belirli düzeyde önemli ve kalıcı zarar vermesine bağlıdır. Bu kapsamda çalışanına bilmeyerek/isteği dışında zarar veren, dikkatsiz veya sorumsuz davranışlar sergileyen yöneticiler toksik lider olarak değerlendirilmemelidir. Toksik liderliği tanımlayan iki temel özellikten söz edilebilir. Bunlar; toksik liderin davranışları organizasyonda çalışanları doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. İkincisi toksik davranışlar organizasyonun etkililiğine zarar vermektedir (Lipman-Blumen, 2005; Green, 2014; Kahveci ve diğ., 2019).

Toksik liderliğin olumsuz çıktıları göz önünde bulundurulduğunda, yöneticileri toksik davranışlara neyin ittiği hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç vardır. İnsanların toksik lider olmalarına neden olan şey olarak her şeyi kontrol etme dürtüsü öne sürülmektedir. Aşırı kontrol dürtüsü bir süre sonra ego tatminine dönüşebiliyor. Diğer bir sebep ise yöneticiler kişisel özelliklerindeki sorunlardır. Toksik liderlerin çözülmemiş psikolojik sorunları olabilir (belirsizlik korkusu, başarısızlık korkusu, insanlara güvensizlik). Güç ve otorite kazanma dürtüsü, bazı liderler için bir bağımlılık haline gelebilir. Bu doyumsuz arzunun, bir liderin enerjisini statüsünü ve otoritesini korumak veya yükseltmek için kullanabilecek kadar güçlü hale gelmesi de mümkündür (Mehta ve Maheshwari, 2014; Çoban, 2022)

1.2.3.2. Yıkıcı Liderlik

Yıkıcı liderlik, bir yöneticinin organizasyondaki çalışanların meşru menfaatlerini kendini koruyan kararlar ve eylemler yoluyla despotça ihlal etmesi olarak tanımlanabilir. Yıkıcı liderlik, liderlik pozisyonundaki kişilerin, takipçilerini olumsuz yönde etkileyen, onların motivasyonunu, uyumunu ve organizasyonun meşru hedeflerine bağlılığını azaltan davranışlar bütünüdür (Reed ve Bullis, 2009; Van de Vliert ve diğ., 2010; Y. Gündüz ve Dedekorkut, 2014). Yıkıcı liderlik, nefret ideolojisi benimsemiş ve gücünü kendi çıkarları için kullanan narsist eğilimli karizmatik bir lider resmetmektedir (Padilla ve diğ., 2007; Serdar ve Özsoy, 2019). Bir çalışanın veya bir organizasyonun üyelerinin faaliyetlerinin, deneyimlerinin ve/veya ilişkilerinin daha uzun bir süre boyunca,

yöneticileri tarafından düşmanca ve/veya engelleyici olarak algılanacak şekilde tekrar tekrar etkilendiği bir süreç yıkıcı liderliği nitelemektedir (Schyns ve Schilling, 2013). Özetle yöneticinin sistematik ve tekrar eden bir şekilde organizasyonun çıkarlarını baltalayan, sabote eden, kaynaklarını heba eden ve çalışanların etkinliğini, motivasyonunu ve esenliğini olumsuz yönde etkileyen davranışlar sergilemesi yıkıcı liderlik olarak tanımlanmıştır (Einarsen ve diğ., 2007: 208; Başar, 2019). Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere yıkıcı liderlikte davranışın zaman içinde tekrarlandığı ve istemli olması gerekmediği vurgulamaktadır. Liderin niyeti değil sonuçları önemlidir (Fors Brandebo, 2020).

Yıkıcı liderliğin öncülleri, liderin nüfuzunu kullanma biçimine göre şekillenmektedir. Şiddet ve diğer saldırgan davranışlar da dâhil olmak üzere, yıkıcı eylemler büyük oranda liderin gücünü ispatlama güdüsü, narsisizm, otoriterlik ve düşük öz yeterlik algısı gibi kişilik eğilimlerine bağlıdır. Bunların yanı sıra korku, sonuç belirsizliği, olumsuz yaşam temaları, bencillik ve üstünlük algısı gibi kişisel faktörlerde etkili olmaktadır (Coşkuner ve Şentürk, 2017). Yıkıcı liderliğin kapsamında fiziksel şiddetinde yer alıyor olması istismarcı yönetim ile aralarındaki en önemli farklılık olarak görülebilir.

1.2.3.3. Otokratik Liderlik

Otokratik liderlik, liderlerin gücü, otoriteyi ve karar vermeyi merkezileştirmek için kullandıkları bir dizi uygulamayı ifade eder. Otokratik tarzı benimseyen yöneticiler aynı zamanda çalışanlarını “hedeflerine ulaşma çabalarına katkıda bulunanlar veya engelleyenler” olarak görme eğilimindedirler (De Luque ve diğ., 2008; Caillier, 2020). Otokratik lider, karar alma yetkisinin sadece lidere has olduğunu savunan yönetim tarzıdır (Kızıldaş, 2017). Otokratik liderliğin genellikle, güç ve otoritenin liderde yoğunlaştığı belirli bir liderlik tarzını yansıttığı anlaşılr. Sonuç olarak, otokratik liderliğin, otoriter çalışanların güçlü liderlere olan arzusunu yansıtmasının daha muhtemel görülmektedir (Harms ve diğ., 2018).

Yetkilerin tamamının liderde olduğu otokratik liderlik tipinde tüm kararlar lider tarafından alınmaktadır. Otokratik liderliğin hâkim olduğu organizasyonlarda çalışanların fikirlerini beyan etme hakkı bulunmamaktadır. Katılımcı yönetim anlayışı yoktur.

Otokratik bir yönetici alınan kararlara, talimatlara ve emirlere çalışanların eksiksiz itaat etmesini bekler (Newstrom ve Davis, 1993; Şafaklı, 2005; Altan ve Özpehlivan, 2019). Başka bir deyişle bu tarz yöneticiler, bulunduğu konumun otoritesini kullanarak çalışanlarından sorgusuz itaat görmeleri gerektiğine inanırlar. Kararları sadece kendileri alır ve konumunu güçlendirmek için çalışanlarını kullanmaktan/sömürmekten çekinmezler (Aslan, 2022). Olumsuz üne sahip olmasına rağmen zaman kısıtının olduğu ve tehlike görevlerin icra edildiği organizasyonlarda otokratik liderlik tarzının daha başarılı olacağı öne sürülmüştür (Erdem ve Dikici, 2009)

1.2.3.4. İşyeri Nezaketsizliği

Nazik olmak ve saygılı davranmak genel ahlak kurallarının temelini oluşturur. Günaydın demek, teşekkür etmek, gülümsemek, bir yakınını kaybedene baş sağlığı dilemek, tezini savunan bir akademisyene hayırlı olsun diyebilmek gibi basit ama önemli davranışlar kişilerarası iletişim ve etkileşimde yapıcı etki oluşturmaktadır. Sadece günlük veya sosyal hayatta değil iş hayatında da insan ilişkilerine dikkat edilmeli, saygı ve görgü kuralları temel prensip haline getirilmelidir. Zira nezaket kurallarına dikkat edilmediği ortamlarında zamanın büyük çoğunluğunu geçirmek çalışanlara ve dolaylı olarak organizasyona zarar verecek ve başarıyı baltalayacaktır (Kızıloğlu, 2019). İş dünyasında teknolojinin kullanım alanlarının artması ve küreselleşme dolayısıyla artan rekabetin bireyler arasındaki ilişkileri eskisinden çok daha karmaşık hale getirmesi işyeri nezaketsizliğinin önemini artırmıştır (Polatçı ve Özçalık, 2013b).

İşyeri nezaketsizliği; “organizasyon içerisinde karşılıklı saygı kurallarının ihlali ile ortaya çıkan düşük yoğunluklu, amacı tam olarak belli olmayan ancak hedefe zarar veren sapkın bir davranış” tır (Andersson ve Pearson, 1999). Düşük şiddet içeren, doğrudan zarar verme amacıyla ya da bilinçsiz olarak gerçekleşen saldırgan davranışlardan oluşan tavırlar nezaketsiz davranış olarak nitelenmektedir (C. M. Pearson ve diğ., S. Fox & P. E. Spector 2004; Tur, 2019). Nezaketsiz davranışlar kişilerarası ilişkilerde bireyin çevresindekilerden algıladığı kaba ve saygısız davranışlar kümesidir. Nazik davranışlar etkileşim içinde olduğumuz bireylerden beklenen davranışlardır bu nedenle nazik davranışlar nezaketsiz davranışlar kadar dikkat çekmez. Ancak nezaketsizlik doğal bir stres kaynağıdır ve nezaketsiz bir davranış sergilendiğinde karşı taraf bunu çoğu zaman kolayca görebilmektedir (Polatçı ve Özçalık, 2013a).

İşyerinde nezaketsizlik olarak değerlendirilebilecek davranışlar; insanları aşağılamak, küçümseyici yorumlar yapmak, karşısındakini dinlememek, diğer insanları görmezden gelmek, çalışma arkadaşları hakkında söylentiler/dedikodular yaymak, “lütfen” ya da “teşekkür ederim” dememek, diğerlerinin çabalarını küçümsemek, çalışma arkadaşlarına karşı profesyonellikten uzak terimler (abla, abi, dayı, efendi, başkan, bacı vb.) kullanmak, bilgileri saklamak, gelen aramalara ya da e-postalara cevap vermemek, etrafı dağınık bırakmak, diğer insanların fikirlerine önem vermemek, birisi bir iyilik istediğinde sinirli davranmak, birilerinden kaçmak, birisinin ihtiyacı olan kaynakları ele geçirmek, başkalarının eşyalarını izinsiz kullanmak şeklinde sıralanabilir (C. Pearson ve Porath, 2009; Kumral ve Çetin, 2016). İşyeri nezaketsizliğinde yönetici ve çalışan hattında bir nezaketsizlikten ziyade tüm düzeylerdeki çalışanlar arasındaki nezaketsizlik incelenmektedir. Bu yönü ile istismarcı yönetimden ayrılmaktadır.

1.2.3.5. İşyeri Zorbalığı

İşyeri zorbalığı ilgili literatürde sıkça çalışılmaya başlanan konulardan biri haline gelmiştir. Çalışma hayatının etki alanının artmasıyla çalışanları olumsuz etkileyen/etkileme potansiyeli olan olgulara dönük araştırmalar da çoğalmaktadır. Bireylerin maruz kaldığı zorbaca tutumlar önemli bir stres kaynağı haline gelmiştir (Vardarlı, 2015).

Kendini koruyamayacak durumdaki bir bireyin, organizasyonda bulunan başka kişi veya kişilerce düşmanca, etik olmayan davranışlara maruz kalması durumu işyeri zorbalığını ortaya çıkarır (Leymann ve Gustafsson, 1996; N. Demirtaş, 2018). Zorbalık, bir çalışanın belli bir süre boyunca ısrarcı muameleye maruz bırakılmasını nitelemek için kullanılır. Bu çalışanlar, zorbalığa karşı kendisini alıkoyamazlar/savunamazlar. Genellikle zorbalık, bireysel davranışlar, çalışma ortamının özellikleri, çalışma koşulları, iş arkadaşlarının etkileşim şekilleri, müşterilerin çalışanlarla etkileşimi ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki etkileşim gibi unsurlardan etkilenir (Sá ve Fleming, 2008; Şantaş ve diğ., 2020). İşyeri zorbalığı kavramı ilk olarak 1980'lerde İsveçli psikolog Leymann tarafından kullanılmıştır. Çalışanların belirli sürelerde olumsuz olaya maruz kaldığı sürekli bir çatışma olarak tanımlanabilir. İşyerinde zorbalık, tekrar tekrar meydana gelen ve mağdur tarafından kesinlikle istenmeyen ve işe bağlılığı ve performansı olumsuz etkileyebilecek veya iş akışını bozabilecek ve istenmeyen bir çalışma ortamına neden

olabilecek aşağılanma, gücenme ve sıkıntıya yol açan sürekli olumsuz eylemler olarak tanımlanır (Leymann, 1996; Johnson ve Rea, 2009; Biçer, 2022).

Zorbaca davranışlar; açıkça çalışanı hedef alan, zarar veren, aşağılayan, gurur kıran, öz güveni aşındıran davranışlardır (Başar, 2019). İşyeri zorbalığı, işyeri nezaketsizliğe göre daha uzun dönemli ve sistematik davranışlar içerir. Bu şekilde davranan bireyler olumsuz etki yaratan davranışlarla kontrol sağlama arzusu taşır (Felblinger, 2008; Kızıloğlu, 2019). Başka bir deyişle zorbaların amacı baskı kurarak istediklerini yaptırabilmektir.

İşyerinde zorbalık olarak değerlendirilebilecek davranışlar; mesleki statüye tehdit, küçümseme, çaba eksikliği ile ilgili suçlama, kişisel duruşa tehdit, isimle seslenme, hakaret, soyutlama, fırsat eşitsizliği yaratma ve kişileri sahip oldukları çeşitli özelliklerden dolayı organizasyonun geri kalanından dışlama, fazla çalıştırma, aşırı baskı, olanaksız son teslim tarihli iş isteme, istikrarı bozma, terfi vermeme, kişiye seviyesinin çok altında görevler verme, kişinin yetkilerini alma, hatalarını tekrar tekrar yüzüne vurma şeklinde sıralanabilir (Rayner ve Hoel, 1997; Cowie ve diğ., 2002; Kaya ve Marşap, 2022).

1.2.4. İstismarcı Yönetimin Nedenleri

İstismarcı yönetim, yöneticinin ve çalışanın bireysel farklılıklarına ve organizasyonun içerisinde bulunduğu şartlara bağlı olarak biçimlenen bir olgudur (Ülbeği ve diğ., 2014). İstismarcı yönetimin ifa edeni konumunda bulunan yöneticilerin birtakım nedenlerden ötürü istismarcı davranışlarda bulunabileceği söylenebilir. Yöneticinin durumu, liderlik tarzı ve kişilik özellikleri istismarcı davranışlara yol açabilir (Aryee ve diğ., 2008; Zhang ve Bednall, 2016). Yöneticilerin çalışma ortamında değişen duygu durumları çalışanlarıyla iletişimini etkileyebilmektedir. Organizasyonun hedef ve amaçlarına ulaşma zorluklarının yöneticiler üzerinde oluşturduğu baskı onları istismarcı davranışlara itebilmektedir (Restubog ve diğ., 2011). Olumsuz duygulara sahip yöneticilerin çalışanlarına karşı olumsuz duygularla yaklaşması kaçınılmazdır. Bu durum istismarcı yönetimi ve olası negatif etkilerini meşrulaştırmamaktadır. Başka bir deyişle daha fazla olumlu duyguya sahip yöneticilerin daha az istismar edici davranışta bulunması beklenir (Colquitt ve diğ., 2013).

Yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzları da istismarcı yönetim algısının artmasına yol açabilmektedir. Temelde yıkıcı ve yapıcı olmak üzere iki ana sınıfa ayrılabilen liderlik tarzları (Schyns ve Schilling, 2013; Selçuk ve Akgün, 2022), istismarcı yönetimi besleyen ya da oluşmasını engelleyen olgulara dönüşebilmektedir. (Schyns ve Schilling, 2013). Yöneticinin liderlik tarzının yanı sıra sahip olduğu gücün seviyesi de istismarcı yönetimin oluşum nedenlerini etkilemektedir. Şöyle ki güç dağılımındaki eşitsizlikler yöneticinin lehine hareket alanı oluşturacaktır. Bu da gücü elinde bulunduran yöneticinin yozlaşması sürecini hızlandırarak istismarcı davranışların gerçekleşmesine zemin hazırlayabilecektir (Aryee ve diğ., 2007).

İstismarcı yönetimin oluşmasında etkili olan bir diğ er neden ise organizasyonun saldırgan davranışlara uygun yapısıdır. Saldırgan stratejiler üzerine inşa edilen organizasyonlarda istismarcı yönetimin gündeme gelmesi olasıdır. Saldırgan norm, örgütten sapmanın öfke ve kızgınlığı ifade etmenin izin verilen bir yolu olduğuna dair paylaşılan bir algı olarak tanımlanabilir (Tepper, 2007). Örneğin çalışanların güvencesiz işlere sahip olduğu organizasyonlarda, yöneticileri tarafından istismarcı muameleye maruz kalmaları daha yüksektir (Mao ve diğ., 2019). Yöneten yönetilen ilişkisinde daha korunaklı olan taraf yöneticiler olmaktadır. Bu durum adaletin tesis edilmesini engellememelidir. Örgütsel yaptırımlarla, organizasyon yetkililerinin istismarcı davranışlarını tamamen yasaklanmalıdır. Bir organizasyonun istismarcı davranışları cezalandırmak için katı kuralları olduğunda, yöneticilerin muhtemel cezalar nedeniyle çalışanlara karşı istismarcı davranışlarda bulunma olasılığı azalacaktır (Dekker ve Barling, 1998).

İstismarcı yönetimin tanımında vurgulandığı üzere öznel bir değerlendirmenin ürünüdür. Şöyle ki; çalışanlar yöneticilerinin davranışları istismar içermese de öyle olduğuna inanabilirler ve hatta bu inanç doğrultusunda hareket edebilirler. Dolayısı ile istismarcı yönetime her zaman yöneticiler neden olmaz. Bu durumda çalışanların duygu durumları, kişilik özellikleri, sahip oldukları kültürel özellikler etkili olabilmektedir (Zhang ve Bednall, 2016). Bu bağlamda istismarcı yönetimin yönetici davranışlarından mı yoksa çalışanların algılarında mı kaynaklandığı noktasında daha çok araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat yine de yönetici davranışları konusunda çalışanların daha yüksek duyarlılığa sahip olmasını sağlayacak mekanizmalar geliştirmelidir. Çalışanlar, yöneticilerinin medeni olmayan davranışlarını nesnel olarak

anlamak için eğitilmeli ve her kaba davranışın kasıtlı olmadığı akıllardan çıkarılmamalıdır (Ma ve diğ., 2020)

1.2.5. İstismarcı Yönetimin Sonuçları

İstismarcı yönetime maruz kalan ya da istismarcı yönetime maruz kaldığını düşünen bireylerin mesleğe, organizasyona, yöneticiye ve iş dışı hayata yönelik tutumlarının olumsuz yönde etkileneceği savunulmaktadır (Serdar ve Özsoy, 2019). İstismarcı yönetimin sonuçları, öncüllerine nazaran daha çok araştırma konusu haline getirilmiştir (Martinko ve diğ., 2013).

Sürekli başkalarının yanında azarlanan, hor görülen, başkalarının hatalarından dolayısı suçlanan bir çalışanın örgütte mutlu olma ihtimali yok denece kadar azdır. İşinde mutlu olmayan çalışanın organizasyonuna bağlı olması, yüksek performans göstermesi, iş dışı hayatında huzurlu olması ve fizyolojik ve psikolojik sağlık açısından dengede olması güçleşecektir. Çalışanların mesleğe ve organizasyona yönelik tutumlarını etkileyen en önemli unsurlardan biri yöneticileriyle ilişkileridir. Bu ilişki bireysel, organizasyonel hatta toplumsal birçok parametreyi etkileyebilmektedir (Serdar ve Özsoy, 2019). Başka bir deyişle modern insan zamanının büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçirmektedir. Dolayısıyla işyerinde karşılaştıkları olumsuz/düşmanca davranışlar gerek aile gerek iş hayatında gerek sosyal yaşamda olumsuzluklara neden olmaktadır. İstismarcı yönetim çalışanların öznel değerlendirmeleriyle ortaya çıktığından bazıları istismarcı yönetim etkilerini fark ederken bazıları fark edemez. Bu bağlamda kişilik özellikleri istismarcı davranışların tanımlanmasında önemli bir unsur olarak görülebilir. İstismarcı yönetimin algılanmasının yanında böylesi bir duruma karşı verilecek tepkide çalışanın kişilik özelliklerinden bağımsız değildir. Çalışanların karakterine ve kişilik özelliklerine bağlı olarak bir kısım çalışan sorunla baş edebilirken bazıları ise intikam duygusuyla hareket etme yolunu tercih edebilir (E. Doğan, 2019). Organizasyonlar önceden belirlenmiş amaç ve hedefler doğrultusunda vücut bulmuş yapılardır. Bu yapılarda hiyerarşik örgütlenmeye bağlı olarak tüm bireyler (yönetici, çalışan ayrımı olmaksızın) organizasyonun amacına ulaşmak için kendilerine biçilen rolün gerekliliklerini yerine getirmeye çalışır. Fakat yöneticiler bulundukları konum gereği bazı imtiyazlara sahip olabilmektedirler. Bu imtiyazları çalışanlara karşı kötü

niyetli kullanmalarının bazı sonuçları olabilmektedir (Köksal ve Gürsoy, 2019). Bu sonuçları örgüt, çalışan ve yönetici açısından değerlendirmek mümkündür.

1.2.5.1. İstismarcı Yönetimin Yöneticiler Açısından Sonuçları

İstismarcı yönetim, çalışanlarının yöneticilerini değerlendirdiği ve olumsuz birtakım algıların bir araya geldiği bir mekanizma olarak görülebilir. İstismarcı yönetimin asıl müsebbibi olarak görülen yöneticilerin bu durumdan etkilenmemesi imkânsız gözükmektedir. Zira yöneticilerin tutum ve davranışlarının çalışanları etkilemesinin yanında çalışanların yöneticilerine hatta organizasyona yönelik tutum ve davranışları da yöneticileri etkilemektedir. Örneğin Harris ve diğ. (2011), daha fazla iş arkadaşı çatışması yaşayan yöneticilerin çalışanlarına karşı daha fazla istismarcı davranışta bulunacağını öne sürmektedir. Organizasyondaki diğer çalışanlarla (orta ve üst düzey yöneticiler) kıyaslandığında, astların misilleme gücü düşük olduğundan, astlar yöneticinin olumsuz davranışlarını sineye çekmek zorunda kalabilmektedirler (Martinko ve diğ., 2013; Zhang ve Bednall, 2016).

Bu durumu tam tersinden okumakta mümkündür. Sahip olduğu gücü kullanarak çalışanlarına karşı istismarcı davranışlarda bulunan yönetici bu durum karşısında bir dirençle karşılaşmadıkça bu olumsuz davranışlarını artırarak istismara devam edecektir. Hatta istismarcı yönetim içerisinde değerlendirilmeyen ve şiddetin bir sonraki aşaması olana fiziksel şiddet yollarına girişebilecektir. Bu durum istismarcı yönetici açısından bazı tehlikeleri de beraberinde getirecektir. Çalışma ortamında sürekli baskı yaratan ve olumsuz duyguların kök salmasına neden olan yöneticiler istenmeyen şiddet eylemleri ve dirençlerle karşılaşabilirler (Lam ve diğ., 2017). Çalışanlara yönelik olumsuz davranışların hukuki yaptırımlara tabi olduğu unutulmamalıdır (A. Taşkın, 2015; Göymen ve Şöhret, 2020). Yöneticiler açısından istismarcı davranışlar hukuki müeyyidelerle karşılaşma olasılığını artıracaktır.

1.2.5.2. İstismarcı Yönetimin Çalışanlar Açısından Sonuçları

İstismarcı yönetimden doğrudan etkilenen taraf hiç şüphesiz organizasyonun çalışanlarıdır. İlgili literatürde bu etkinin olumsuz olduğu yönünde neredeyse fikir birliği vardır (Martinko ve diğ., 2013; Vogel ve diğ., 2015; Otto ve diğ., 2018). Organizasyon

ve çalışanlar açısından sahip olduğu öneme binaen, istismarcı yönetime maruz kalan çalışanların bu durumla nasıl başa çıktıkları dikkat çeken konuların başında gelmektedir (Ülbeği ve diğ., 2013: 3). Başa çıkma süreçlerinin anlaşılması ancak istismarcı yönetimin çalışanları nasıl etkilediğini tespit etmekle mümkün olabilecektir. İstismarcı yönetimin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri, literatürde birçok çalışmanın konusunu oluşturmuştur. Örneğin istismarcı yönetimi, çalışanların yaratıcılık ve iletişim kurma becerisini, iş başarısını ve huzurunu olumsuz etkileyen bir davranış, olarak açıklayan çalışmalara rastlanmaktadır (Duffy ve diğ., 2002; Bolat ve diğ., 2017: 127). Çalışanlar iş yaşamlarında istismarcı yönetime maruz kaldıklarında bu olumsuz davranışlara karşı farklı şeyler hissedebilirler. Dolayısı ile farklı tepkiler verebilirler. İzlenim yönetimini tercih etme yoluna gidebilmelerinin yanı sıra işten ayrılma niyetlerinde artma, yaşadıkları stres sonucunda sağlık problemleriyle karşılaşma dolayısıyla da örgütsel verimlilikte azalma durumları gündeme gelebilmektedir (E. Doğan, 2019: 16).

İstismarcı yönetimin çalışanlar açısından birçok sonucu olmakla birlikte bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Psikolojik Sıkıntı ve Refah Durumu: Bireyin tam olarak sağlıklı, verimli ve üretken olabilmesi için fiziksel sağlığı kadar psikolojik sağlığının da yerinde olması gerekmektedir. Psikolojik sağlığı belirleyen kalıtım, çevre, yaşam olayları, kişilik, huy gibi daha pek çok faktörden bahsedilebilir (Ö. Güler, 2010). Dünya Sağlık Örgütü psikolojik sağlığı “bireyin kendi becerilerinin farkında olduğu, hayatın normal stresleriyle baş edebildiği, üretken ve verimli çalışabildiği ve içinde bulunduğu topluma katkıda bulunabildiği iyi olma hali” olarak tanımlamaktadır (Ebren ve diğ., 2022). Günümüz koşullarında bireyin zamanının büyük bir çoğunluğunu işyerlerinde geçirdiği göz önünde bulundurulduğunda psikolojik sağlığında çalışma ortamının etkisi daha iyi kavranacaktır. Bu kapsamda istismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar psikolojik sıkıntılara düşebilirler. Bunlardan en belirgin olanları stres ve duygusal tükenmişliktir (Martinko ve diğ., 2013; Serdar, 2019). İstismarcı yönetim ile azalan benlik saygısı çalışanın kabullenici ve korunmacı sessizlik düzeylerini artırır (Sakal ve Yıldız, 2015: 390). Ayrıca istismarcı yönetimin yol açabileceği kişilerarası çatışma; duygusal tükenme marifetiyle özsaygı ve öz yeterliği baltalayacaktır (Sezici ve Güven, 2017: 60).

Her ne kadar istismarcı yönetim davranışları fiziksel saldırı veya cinsel taciz içermese de söz konusu davranışlar süreklilik kazandığında çalışanlara kronik biçimde psikolojik zarar verebilecektir. Bu psikolojik zararlar, psikomatik semptomlar, endişe ve depresyon şeklinde gerçekleşebilir (Kelloway ve diğ., J. Barling, E. Kelloway & M. R. Frone 2005; Bolat ve diğ., 2017: 127).

Tutumlar: Herhangi bir kişi, olay veya nesneye karşı yaklaşım konusunda belirleyici olan tutum, bilişsel duyuşsal ve davranışsal düzeyde şekillenir (F. Eroğlu, 2015). Tutumların değişebilir oluşu çalışanların yöneticilerine ve organizasyonlarına karşı hislerinin değişme süresini etkilemektedir. Bu bağlamda istismarcı yönetim çalışanların bilişsel davranışsal ve duyuşsal tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Çalışanları kontrol altında tutma isteği, fırsatların engellenmesi, iletişimin kısıtlanması, keyfi cezalar verme, özerk alanı işgal etme gibi istismarcı davranışlar, çalışanlarda olumsuz organizasyon/yönetici algısının oluşması sürecini hızlandıracaktır. Çalışanlarda oluşan bu karmaşık algılar çaresiz ve endişeli hissetmeye yol açacaktır. Söz konusu çaresizlik ve endişe hissi çalışanların, iş hayatından, organizasyondan ve yöneticilerden uzaklaşmasına zemin hazırlar (Serdar, 2019: 30-31). Bu duygusal kopuş zamanla fiziki kopuşa dönüşerek işten ayrılma ile sonuçlanabilir. Aksi halde duygusal olarak organizasyondan ve yöneticisinden kopan bir bireyin çalışmaya devam etmesi birey açısından yıpratıcı olacaktır. Yıpranan birey ise çalışma arkadaşlarını olumsuz etkileyecektir.

Geri Çekilme: Geri çekilme davranışı en yalın hali ile çalışanların organizasyonda bulunmaktan ve işe katkı vermekten kaçınması olarak tanımlanır. Çalışanlar organizasyondayken ya da organizasyonda bulunmayarak işe yaptıkları/yapmaları gereken katıyı azaltmaya çalışırlar. Çalışanların geri çekilme davranışları işe gecikme, iş devamsızlık ve işten ayrılma gibi biçimlerde görülebilir. Bazı durumlarda da bu unsurların hiçbirisi görünmez, ancak çalışanların katılımı işyerinde olmalarına rağmen bilinçli çabalarla en aza iner (Onur, 2018). Bu bağlamda istismarcı yönetim algısına sahip çalışanlar, yaşadıkları sıkıntı ve olumsuz durumlardan dolayı örgütle veya işle aralarına mesafe koyarak geri çekilme davranışı sergileyebilirler. Çalışanların yaşadıkları memnuniyetsizlik sonucunda gösterdikleri işten kaçma, devamsızlık ve işten ayrılma gibi

davranışlar geri çekilme davranışı olarak değerlendirilebilir (Tepper ve diğ., 2017; Serdar, 2019).

Performans: İş hayatının önemli ve sıklıkla başvurulmuş kavramlarında biri olan performans, yapılan iş kapsamında amaç ve hedeflere ulaşmak için harcanan girdiler ile elde edilen çıktılarla ilgilidir. Çalışan yetenek ve bilgilerini daha fazla çıktı için seferber etmesi organizasyonu ve yöneticisiyle kurduğu olumlu ve uyumlu ilişkilere bağlıdır (Barutçugil, 2002). Literatürde istismarcı yönetime maruz kalan çalışanların performanslarını inceleyen birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Harris ve diğ., 2007; Aryee ve diğ., 2008; Estes, 2013; Khan ve diğ., 2017).

Aşağılanan, yaptığı iş beğenilmeyen, sürekli eleştirilen çalışanların örgütle sıkı bağlar kurması beklenemez. Bu birey örgütsel vatandaşlık davranışı geliştiremez yerini zorunlu vatandaşlık davranışı alır. Bu tür algılara sahip çalışanların işlerini gönülsüzce yapmaları, işten kaytarmaları faaliyet alanlarıyla ilgili inisiyatif almaya cesaret edememeleri performanslarında önemli ölçüde düşüşe yol açacaktır. Bunun yanı sıra çalışanlar yöneticilerinden dayanılmaz derecede baskı, tehdit ve istismarcı davranışlar gördüklerinde, psikolojik bir dengesizlik hissine kapılacaklardır, bu durumdaki çalışanlar psikolojik dengeyi sağlamak için iş çabalarını azaltacak ve organizasyona ekstra bir katkı yapma olasılığı düşecektir (E. Doğan, 2019).

Örgütsel Saldırganlık veya Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları/Sapkınlık: Birey ve organizasyon düzeyindeki saldırganlık önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Türleri ve seviyeleri bağlamında saldırganlık davranışı örgütsel yaşamda huzuru bozan, etkinliği ve verimliliği olumsuz yönde etkileyen olguların başında gelmektedir. Saldırgan davranışların kişilerin duygularıyla yakından ilişkili olduğu savunulmaktadır. Pozitif duyguları olan bireylerin daha az saldırgan eğilim göstermesi veya negatif duyguları olan bireylerin de daha yüksek oranlarda saldırganlık göstermesi olağan karşılanmaktadır (Özdevecioğlu ve diğ., 2013).

İstismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar, astlarının gücünü, cesaretini ve yeterliliğini aşındıran yöneticilere karşı çıkarak kişisel kimliklerini geri kazanmak isteyebilirler. Bu istek çalışanları, kişisel onurlarını korumak için misilleme yapma davranışa iter. Bu ruh haline bürünen çalışanlar sapkın davranışlarda bulunarak

yöneticilerinden intikam alabilirler (Bies ve Tripp, A. O. L.-K. R. W. Griffin, & J. M. Collins 1998; D. A. Jones, 2009; W. Wang ve diğ., 2012).

Örgütsel sapma en basit tanımıyla; örgütün normlarını ihlal eden ve örgüt için zararlı olabilecek davranışlar bütünüdür. Örgütsel sapma da çalışan bile isteye kötü davranışlar sergiler (Kızıloğlu, 2019: 15). Üretkenlik karşıtı iş davranışları “sapkın davranışlar” olgusu ile gündeme getirilmiştir (Hollinger, 1986). Üretkenlik karşıtı iş davranışları isminden de anlaşılacağı üzere organizasyona ve çalışanlara yönelik bilinçli bir şekilde zarar veren, bireysel menfaatler doğrultusunda gerçekleştirilen eylemleri içerir (Le Roy ve diğ., 2012; Gültaş ve Erigüç, 2019). Bu eylemler, işyerinde sapkın davranışları içerisinde yer almakla birlikte işten erken ayrılma, geç gelme, mola sıklığını artırma, kaynakları israf etme, iş yavaşlatma, dedikodu yaparak zamanı israf etme ve örgüt çalışanlarına zarar verme amacı taşıyan davranışlar olarak örneklendirilebilir (Robinson ve Bennett, 1995; Gökçen Kapusuz ve Biçer, 2018; Merdan ve diğ., 2022).

1.2.5.3. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Sonuçları

İlgili literatür incelendiğinde yakın geçmişte yapılan çalışmaların çoğunun, istismarcı yönetimin olumsuz sonuçlarına odaklandığı görülmektedir. Örneğin, istismarcı yönetimin, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş ve yaşam tatminine ve öz yeterlilik gibi örgütsel sonuçlarla negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Tepper, 2000; Zellars ve diğ., 2002; Decoster ve diğ., 2013; Mackey ve diğ., 2015). İstismarcı yönetim örgütlerde çalışanların davranışlarını ve performansını olumsuz etkileyen ve bu nedenle örgütün çıktılarını da olumsuz etkileyen konuların başında gelmektedir (Whitman ve diğ., 2014; Alper Ay, 2015: 1120). İstismarcı davranışların çalışanlar ve aileleri için olduğu kadar örgüt için de önemli bir sorun olduğu öne sürülmektedir (Tepper, 2007; Serdar, 2019).

İstismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar olumsuz davranışlarını organizasyona yöneltebileceği gibi yönetici dışındaki çalışma arkadaşlarına da yöneltebilecektir (W. Wang ve diğ., 2012). Bu durum istismarcı yönetimin örgütsel sonuçlarının kaçınılmaz oluşunu gündeme getirmektedir. Çünkü istismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar tepki olarak üstlerine zarar vermenin ötesine geçerek çalışma arkadaşlarına ve organizasyona zarar verebilmektedir.

1.3. KARANLIK ÜÇLÜ

1.3.1. Kişilik Kavramı

Neden bazı insanlar başkalarını etkileme ve arkadaş edinme konusunda daha ustayken, diğerleri yalnızlığı ve düşünmeyi tercih ediyor? Neden bazı kişiler yardım etmeye istekliken, diğerleri ihtiyaç duyulan yardımı düzenli olarak sağlayamıyor? Neden bazıları stresli zamanlarda duygusal olarak sakin kalırken, diğerleri küçük bir şeyler ters gittiğinde perişan olur? Bu soruların cevap bulmasında kilit rol oynayan kavram kişiliktir (Ernest H O'Boyle ve diğ., 2015). Kişilik, iş davranışını ve verimliliği tahmin etmeye yardımcı olabilir. Literatürde kişilik çalışmaları büyük ölçüde Beş Faktör Modeline odaklandığı için Karanlık Üçlü özellikleri ihmal edilir. Ayrıca, karanlık üçlü kişilik özellikleri bazı durumlarda başarılı iş görüşmeleri ve terfi alma gibi olumlu sonuçlara katkıda bulunabilir (Furnham ve diğ., 2013; Chan, 2021). Kişilik; insanın bireysel ve sosyal davranış yönelimindeki düzen ve tutarlılığı niteleyen kavram olarak düşünülebilir. Bu bakımdan kişilik bireyin hayatı boyunca ortaya koyduğu, gerçekleştirdiği davranış bütünlüğüdür. Bu bütünlük insanın sosyal yaşamını ve sosyal konumunu etkileme potansiyeline sahiptir (Barut, 1996: 31).

Kişilik insanın özel hayatını, ikili ilişkilerini hatta hayata bakış açısını etkilemektedir. Bu bağlamda insan hayatının önemli bir kısmını kapsayan iş hayatı da bireyin kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Zira insanlar, iş hayatına dahil olduklarında kişiliklerinden sıyrılmazlar. Bu nedenle de organizasyonlarda kişilik çatışmaları kaçınılmazdır. Yöneticilerin tüm çalışanlarından hoşlanması veya tüm çalışanların yöneticilerini sevmesini beklemek gerçek dışıdır (Özcihan, 2014: 55). Bu noktada insan davranışının çevresel faktörlerden etkilendiğini göz ardı etmemek gerekir. Çalışanların her ortamda ve her durumda aynı tutum ve davranışları sergilemesi beklenemez. Bu nedenle kişilik tanımının ana unsuru olan “süreklilik gösteren davranışlar” nitelemesi çevresel faktörlerin eşit olarak varsayıldığı durumları vurgulamaktadır (Tozar, 2019: 12).

Kişiliğin mutlak terimlerle basitleştirilemeyecek kadar karmaşık olması nedeniyle, hâkim teorinin kusurlu olabileceği sıklıkla dile getirilmiştir. Bu yeni kişilik araştırmalarında olası avantaj ve dezavantajların ayrı ayrı araştırılmasına yol açmıştır

(Chan, 2021). Özetle kişilik, insanlar arasındaki bireysel farklılıkları betimleyen psikolojik bir yapıdır (Buford, 2022).

1.3.2. Karanlık Üçlü Kavramı, Tarihçesi ve Özellikleri

Karanlık üçlü, insan kişiliğinin daha az hoş olan tarafına bakmanın yeni bir yoludur ve araştırmalarda yeni fırsatlar sunar (Przilas, 2021). Bir insanın sahip olduğu tüm kişilik özellikleri arasında en ilginç olanı Karanlık Üçlü ‘dür. Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin oluşturduğu Karanlık Üçlü, geçtiğimiz yıllarda tüm kişilik özellikleri arasında en çok dikkat çeken kişilik özelliği olmuştur (Tackett, 2018). Kişilik araştırmaları, genellikle kişiliği kategorik olarak kavramsallaştırma eğilimindedir. Fakat son on yılda yapılan çalışmalara bakıldığında bireysel farklılıkları bir süreklilik durumu olarak ele almanın daha yaygın hale geldiği görülmektedir. Normal olma ve patolojik olma arasındaki süreklilikte klinik dışı uyumsuz kişilik özelliklerinde en çok irdelenen konuların başında Karanlık Üçlü yer almaktadır (Set, 2020: 319). Karanlık üçlü; narsist, makyavelist ve psikopati kişilik özelliklerine sahip insanları nitelendirmek için kullanılmaktadır (Jonason ve Webster, 2010; Eraslan-Çapan ve diğ., 2015: 2). Kavramın ilk sözcüğü olan “Karanlık” sosyal istenirliği düşük, kötücül özelliklere vurgu yaparken “üçlü” sözcüğü ise teriminin alt bileşenleri olan; narsisizm, makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerini vurgulamaktadır (Paulhus ve Williams, 2002; Barışhan Erdoğan, 2018: 29).

Karanlık üçlü ilk olarak 2001 yılında yayınlanan “Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships- Kötü davranmak: Kişilerarası ilişkilerde tiksindirici davranışlar” kitabında tanımlanmıştır (Kowalski, 2001). Kowalski, özelliklerin birleşimini, başkaları tarafından sosyal olarak tiksindirici olarak görülen ve nahoşluk, başkaları üzerinde kendine fayda sağlamak için manipülasyon kullanımı ve başkalarına karşı duygusuz muamele gibi özellikleri içeren bir kişiliği kapsayan olarak nitelendirdi. 2002 yılında ise Paulhus ve Williams tarafından yapılan çalışma ile karanlık üçlü çalışmaları genişletildi (Paulhus ve Williams, 2002; Krumenacker, 2019).

Karanlık üçlü, kişiliğin önemli bir parçasıdır ve insanların yaşamlarında ne tür sorunlar yarattığını daha iyi anlayabilmek için incelenmesi elzemdir. Genellikle konuya ilişkin merak edilenler; “bu özellikleri bu kadar karanlık yapan nedir?”. Arkalarındaki

manipülatif nitelikler mi? Aşırı özgüvenli tavır mı? Bu özellikleri bu kadar karanlık yapan nedir? Ayrıca, bu özellikler insanlara faydalı mı? şeklinde sıralanabilir (Tackett, 2018). Karanlık üçlü içerisinde yer alan yapılar kendine has davranışlarla anılır. Şöyle ki; umursamaz anti-sosyal davranışları en iyi psikopati niteler, ego-teşvik edici davranışları en iyi narsisizm niteler ve stratejik yönelim ile kendini gösteren sonuçları en iyi Makyavelizm niteler (Set, 2020: 319).

Literatürde olumsuz kişilik özelliklerine yönelik farklı birçok tanımlama mevcut olmasına rağmen Paulhus ve Williams (2002) narsisizm, makyavelizm ve psikopatiyi birlikte ele alan karanlık üçlü kavramsallaştırmasıyla olumsuz kişilik özellikleri araştırmaları yeni bir boyut kazanmıştır (Saltoğlu, 2018; Ağralı Ermiş, 2019: 21). Bu yönüyle karanlık üçlü, ilgili literatürde oldukça yeni bir konudur. Bu büyüyen araştırma alanına katkıda bulunmak önemlidir. Bu önemden hareketle, kişiliğin karanlık tarafı hem araştırmacıların hem de sıradan insanların ilgisini çekmiştir (Jonason ve diğerleri 2020).

Karanlık üçlünün her bir bileşeni bencil kazanımlar peşinde manipülasyon, sömürü ve aldatıcı taktiklerle ilgili davranışları içerir. Diğer ortak yönler arasında samimiyetsizlik, kendini geliştirme, saldırganlık ve nahoşluk yer alır. Bu üç kişilik özelliğinin bütüncül bir yapının parçası olup olmadığı araştırmacılar tarafından uzun süredir tartışılmaktadır. Kişilik psikologlarının, klinik psikologların ve sosyal psikologların aynı yapıyı farklı isimler altında incelediklerini savunulmuştur. Üçünde de sabit olan tek şey, düşük sosyal uyumdur (Foley, 2020). Paulhus ve Williams (2002) daha önce psikoloji literatüründe ayrı ayrı ele alınan narsisizm, makyavelizm ve psikopatiyi, Karanlık Üçlü şemsiyesi altında toplamıştır. Bu üç kişilik özelliğini “ortak bir çekirdeğe sahip örtüşen fakat farklı üç yapı” olarak tanımlamışlardır (Doyle, 2020). Karanlık üçlü kavramı, üç farklı, ancak birbiriyle örtüşen sosyal açıdan tiksindirici kişilik özelliklerini içerir. Karanlık üçlü özelliklerinin iki ortak özelliği olduğu savunulabilir: duygusuzluk ve başkalarını manipüle etme eğilimi. Bu iki özelliğe Karanlık çekirdek adı verilmektedir (Kabat, 2019). Buna bakımdan karanlık üçlü, tipik olarak kişilerarası uyumsuz olarak yorumlanan, ampirik olarak örtüşen de olsa, teorik olarak ayrılabilir üç kişilik yapısının bir takımıyıldızdır: psikopati, narsisizm ve Makyavelizm (S. F. Smith ve Lilienfeld, 2013; Cohen, 2016).

Paulhus ve Williams (2002) tarafından yapılan ve araştırmacılarca sıklıkla atıf yapılan çalışmadan bu yana, karanlık üçlü kişilik özelliklerine olan ilgi arttı ve bugüne değin 1000'den fazla bilimsel yayın yapı üzerine odaklandı. Bununla birlikte, narsisizm, makyavelizm ve psikopatinin her birinin daha önce uzun yıllar bireysel, teorik ve ampirik çalışmalara konu edildiği unutulmamalıdır. Her bir kişilik yapısının farklı doğasını destekleyen kanıtlara rağmen, birçok bilim insanı üç kişilik özelliğinin örtüşen tek bir kişilik özelliğini yansıttığına inanmaktadır (Thamboo, 2021).

Karanlık üçlü, karşılıklı olarak ilişkili, ancak kavramsal olarak farklı kişilik özelliklerini içeren ikincil bir psikolojik yapıdır. Bu üç özellik, diğer bireyleri yalnızca kendi amaçları için kullanılacak nesneler veya yenilmesi gereken düşmanlar olarak algılamakla ilişkili oldukları için itici olarak kabul edilir (Paulhus ve Williams, 2002; D. N. Jones ve Figueredo, 2013; Kabat, 2019).

Kişilik tanımlaması içindeki karanlık yönler, insanların çevreyi algılama ve anlamlandırma sürecinde oldukça önemlidir (Ağralı Ermiş, 2019: 23). Bu karanlık üçlü 'nün karmaşık, çok boyutlu yapısının altını çizmeyi gerekli kılar (McLarnon ve Tarraf, 2021).

Yöneticilerin, karanlık üçlü kişilik özellikleriyle özdeşleşen tutum ve davranışlar sergilemesi çalışanlar açısından olumsuz birtakım sonuçlar doğurabilmektedir. Bu türden tutum ve davranışlara sürekli maruz kalan çalışanın yöneticisine karşı “karanlık liderlik algısı” geliştirmesi kaçınılmazdır. Söz konusu çalışanlar zamanla tükenmişlik sendromunun pençesine düşecektir (Başar, 2019: 33-34). Amirin karanlık kişilik özelliklerinin, düşük önem algısı ve tehdit altındaki iş güvenliği aracılığıyla astların bilgi saklama davranışını körüklediği söylenebilir. Bu nedenle, kuruluşların yöneticilerin karanlık kişiliklerine karşı dikkatli olmalarını ve astları üzerindeki olumsuz etkilerini izlemenin yollarını bulmaları önemlidir (Soral ve diğ., 2022).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip insanlar, sosyal yaşam açısından rahatsız edici ve istenmeyen davranışlarla anılsa da iş hayatı bakımından üst kademelere çıkma gayesiyle kişilerarası manipülasyon taktiklerini başarıyla kullandıkları öne sürülmüştür (Kablanoglu, 2019: 16). Narsistlerin benlik saygısını düzenlemek ve sosyal statülerini korumak için duygusal manipülasyon yapmaları muhtemeldir. Makyavelistler, sınırlı kaynaklar için diğerleriyle rekabet etmenin bir yolu olarak aldatma ve ikiyüzlülük gibi

manipülatif davranışlarda bulunma eğilimindedir. Psikopatların, diğer insanlar üzerinde hakimiyet kurmak ve kontrol kazanmak için sosyal durumlarda manipülatif stratejiler kullandıkları savunulabilir (Thamboo, 2021).

Yapılan bazı ampirik araştırmalar, karanlık üçlü kişilik özelliği yüksek insanların sorun yaratan, zarar veren davranışlara daha sık başvurduğunu kanıtlamıştır (Bayramoğlu, 2019: 37). Karanlık üçlü kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin statü, güç ve para beklentisiyle risk alma olasılıkları daha yüksektir ve bu bireylerin empati yetenekleri gelişmemiştir. Ayrıca çevrelerindeki insanları depresif, benlik saygıları düşük olarak algırlarlar (Gültekin, 2015). Karanlık üçlü özellikleri yüksek bireylerin davranışları genellikle manipülasyon ve sömürü içerir ayrıca samimiyetten yoksundur (Paulhus ve Williams, 2002; A. N. Uysal, 2016). Karanlık Üçlü özelliklerinde daha yüksek olan bireyler, 1 yılda 1000 ABD Doları almak yerine anında 100 ABD Doları alma tercih etmeleri, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi çeşitli riskli davranışlarda bulunmaları risk almaya yatkın olduklarının göstergeleridir (Frederick ve diğ., 2002; Jonason, Koenig, ve diğ., 2010).

Karanlık üçlünün alt boyutlarından sadece makyavelizm klinik düzeyde ele alınmamıştır. Diğer iki alt boyut olan narsisizm ve psikopati psikoloji biliminde patolojik bozukluk olarak incelenmiştir. Ancak karanlık üçlü kapsamında bu iki alt boyut patolojik boyutlarda değil de klinik altı düzeyde ele alınır (Koçoğlu, 2020).

Yönetim bilimi literatürü incelendiğinde karanlık üçlü kişilik özellikleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışmaya rastlanmaktadır (Gülerdi, 2020). Karanlık üçlü, hedefe ulaşmak için diğer insanları manipüle etmek, dürtüsellik ve düşük öz kontrolü içerir. Bu özellikler ve ampirik kanıtlar yüksek karanlık üçlü düzeyine sahip çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunabileceğini akıllara getirmektedir (Koçoğlu, 2020; Kordys, 2022). Bu kapsamda karanlık üçlü özellikleri ile yetersiz öz kontrol arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (T. Kim, 2020).

Karanlık üçlü kişilik özelliklilerine sahip bireylerin rekabetçiliği ve bireyselliği ön plana çıkaran çalışma ortamlarında, olumsuz sonuçları olan eylemlerde bulunma olasılığı daha yüksektir (Gülerdi, 2020).

Paulhus ve Williams (2002) karanlık üçlüyü ilk kez önerdiklerinde, Beş Faktör Kişilik Özelliklerini (Büyük Beş) kullanarak, kişiliğin olumsuz yönlerini açıklamaya çalışmışlardır. Karanlık üçlü ile bazı benzerlikleri olsa da Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin kişiliğin olumsuz yönlerinin öz ve temel yapılarını açıklamada yetersiz kaldığı iddia edilmiştir. Bu nedenle Büyük Beşlinin kişiliğin karanlık yönünü tespit etmedeki başarısızlığı karanlık üçlü kavramsallaştırması ile giderilmeye çalışılmıştır (Akar, 2019).

Literatürdeki bazı çalışmalarda Karanlık Üçlü Kişilik özellikleri, iş tatmininin negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Mathieu ve diğ., 2014; Jonason ve diğ., 2015; Akar, 2019). Bunun yanı sıra karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip insanlar, etkisiz başa çıkma stratejileri kullanma eğiliminde olduğundan, stres seviyeleri yüksektir (Saltoğlu, 2018).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri başkalarıyla iyi geçinmekten çok, kendisi için avantaj yaratmaya odaklanan benmerkezciliği temsil eder (Furnham ve diğ., 2013; Van Groningen, 2021). Başka bir deyişle karanlık üçlü özellikleri yüksek olan insanlar başkalarıyla bağlantı kurmak veya onlara yardım etmekten ziyade özerklik ve üstünlük arzusuna sahiptir (Saltoğlu, 2018).

Literatürdeki bazı çalışmalar yaş arttıkça narsisizm, makyavelizm ve psikopati düzeyinin azalacağını öne sürmüştür (Barlett ve Barlett, 2015; Robertson ve diğ., 2016; Kealy ve diğ., 2017). Fakat Saltoğlu (2018) yetişkin bireyler üzerine yaptığı ampirik çalışmada yaş ve karanlık üçlü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca karanlık üçlü özelliklerinin yönetici yaşı ile önemli ölçüde negatif bir şekilde ilişkili olduğu kanıtlanmıştır. Karanlık üçlü özelliklerinin yaşla birlikte nasıl ve neden azalma eğiliminde olduğu konusunda daha fazla araştırma yapılması gereklidir (Kabat, 2019).

Karanlık Üçlü özellikleri ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki negatiftir. Ayrıca karanlık kişilik özellikleri, yaşam tatminiyle negatif, stres ile pozitif ilişkilidir (Saltoğlu, 2018). Karanlık Üçlü, özellikle ödül duyarlılığı ve işlev bozukluğu dürtüselliliği özellikleri nedeniyle, eşitlik duyarlılığı teorisi ile ilişkilendirmiştir. Makyavelizm ve psikopatinin, eşitliğin nasıl algılandığı noktasında etkileri olduğu kanıtlanmıştır. Hem makyavelistler hem de psikopatların girdilere odaklanma olasılıklarının daha düşük olduğu ve mümkün

olduğunca az katkıda bulunurken bir durumdan mümkün olduğunca fazlasını elde etmek için daha fazla motive oldukları bulundu (Woodley ve Allen, 2014; Foley, 2020).

Karanlık Üçlü kişilik özellikleri, suçluluk, sadakatsizlik, saldırganlık, düşmanlık, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve kişisel ve profesyonel ilişkilerde işlev bozukluğu dahil olmak üzere kapsamlı bir dizi olumsuz sonuçla ampirik olarak bağlantılıdır. Tersine, bu özellikler insanlara gruplar içindeki yerlerini güvence altına alma ve statü kazanma araçları da sunabilir (O'Boyle ve diğ., 2012; Foley, 2020). Karanlık üçlü özellikleri sömürü için zararlı bir araç olarak görmekte fakat manipülatif kişiliklerin bazı yönleri, aslında, grubun ve içindeki bireylerin başarısını artırarak, grup içi adaptasyonlarda faydalı olabilir (M. T. Lyons ve Hughes, 2015). Karanlık üçlü kişilik özellikleri baskın bireylerin manipülatif bir taktik olarak farklı aldatma biçimleri olarak samimiyetsizliği ve dedikoduları kullandığı söylenebilir (Zuyeva-Quiros, 2021). Cinsiyet açısından bakıldığında ise karanlık üçlü ölçümlerinde erkeklerin kadınlardan daha yüksek puan aldığı bulunmuştur (Paulhus ve Williams, 2002; Jonason, Koenig, ve diğ., 2010; Lee ve diğ., 2013; Zuyeva-Quiros, 2021).

Genelde istismarcı ve işyeri için zararlı olarak kabul edilse de, bazı araştırmalar Karanlık Üçlü özelliklerinin olumsuz etkilerinin abartıldığını ve kuruluşların Karanlık Üçlü özellikleri yüksek bireylerden yararlanabileceğini öne sürüyor (Glazer Jr, 2021). Karanlık Üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin, akademi, siyaset, eğlence ve iş gibi çok çeşitli profesyonel alanlarda güç ve etki konumları elde edebilecekleri varsayılmıştır (Blais ve Pruyers, 2017; Patrick, 2018; Thamboo, 2021). Karanlık Üçlü kişilik özelliklerine sahip yöneticiler, astlarının işle ilgili tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etkiye sahip olma eğilimindedir (Cohen, 2016). Normal popülasyona göre, Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireyler yönetici pozisyonlarında fazla temsil edilirler ve aldatıcı ve manipülatif bir yapıya sahip oldukları için tespit edilmeleri zordur (Hogan ve Kaiser, 2005; Babiak ve diğ., 2010; Furtner ve diğ., 2017; Kabat, 2019). Babiak ve diğ. (2007) örgütlerin üst kademelerinin yaklaşık %3'ünü karanlık kişilik özelliklere sahip bireylerin oluşturduğunu öne sürmektedir.

Karanlık kişilik özellikleri, olumlu sosyal davranışların hayatta kalmaya zararlı olabileceği stresli ve tehlikeli ortamlarda bireylere zindelik yararları sağlamış olabilir. Karanlık Üçlü kişilik özelliklerindeki bireysel farklılıkları açıklamak için bilim adamları,

üç özelliği de kapsamlı bir yaşam öyküsü teorisi çerçevesine açıklamaya çalıştılar (Thamboo, 2021).

Karanlık Üçlüyü oluşturan özellikler (yani, narsisizm, psikopati ve Makyavelizm) güvensiz bağlanma stiline sahip kişilerde daha yaygındır. Bu nedenle, bağlanma stiline Karanlık Üçlü, özellikle de çekingen ve endişeli tiplerle ilgili olabileceği dikkate alınmalıdır (Krumenacker, 2019). Ayrıca determinizme olan inanç, kişilerarası nesnelleştirme ve karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı olduğunu kanıtlanmıştır (Boros, 2020).

Her üç özellik de çeşitli manipülasyon ve sömürü biçimlerini doğuran duygusuz ve düşmanca bir çekirdeği paylaşır. Bu yönüyle, üç karanlık üçlü özelliğinin tümü, duygusal manipülasyona bağlanabilir (Thamboo, 2021). Bu bakımdan kişilerarası manipülasyon, karanlık üçlünün merkezi özelliğidir. Araştırmalar, karanlık kişiliklerin sosyal ilişkiler bağlamında çok çeşitli manipülasyon taktikleri kullandığını göstermiştir. Karanlık Üçlü kişilik özelliklerine sahip bireyler, başkalarını sömürmek ve hedeflerine ulaşmak için yumuşak veya sert sosyal etki taktikleri kullanır. Yumuşak taktikler, bireyi istenen davranışa ikna etmeye veya faili bir şekilde desteklemeye yöneliktir ve tipik olarak şımartma, zevk alma ve çekicilik gibi olumlu etkileme taktiklerini içerir. Sert taktikler ise bir kişiyi bir isteğe uymaya zorlamanın bir yolu olarak kullanılır ve zorlama, alçaltma ve doğrudan tehditler gibi daha agresif yaklaşımları içerir (Nagler ve diğ., 2014; Aghababaei ve Błachnio, 2015; M. Lyons, 2019; Thamboo, 2021).

Karanlık Üçlü kişilik özelliklerinin ifade edilmesinde sosyal çevrenin rolü de çok çeşitli çalışmalarda incelenmiştir. Bu çalışmaların büyük çoğunluğu, erken çocukluk dönemindeki sosyal çevrenin, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tezahür etme yollarını önemli ölçüde etkilediğini iddia etmiştir (Furnham ve diğ., 2013). Çocukluk döneminde zor, stresli ve belirsiz ortamlarda yetiştirme ve ebeveynlerle gelişen olumsuz ilişkiler, ergenlik sonrası dönemde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin görülmesinde en önemli yordayıcılar gibi görünmektedir (Thamboo, 2021). Diğer kişilik özelliklerinin gelişiminde olduğu gibi karanlık üçlü kişilik özelliklerinde de yetişilen çevre ve aile faktörleri önemlidir. Başka bir deyişle karanlık üçlüyü oluşturan özelliklerin kökenlerinin çocuklukta birincil bakıcılarla olan ilişkilerde olduğu savunulabilir. Bu da Karanlık Üçlü ile çocukluk döneminde bağlanma gelişimi arasında bir ilişki olduğunu

düşündürmektedir. Güvenli bağlanma ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki kanıtlanmıştır (Krumenacker, 2019).

Çalışma ortamı açısından karanlık üçlünün bir diğer yönü de bu özelliklerde insanlarda aynı ortamda çalışmanın bazı riskler doğurabileceğidir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri doğası gereği subklinik olduğundan bu tür özelliklere sahip bireylerin hapse atılma veya hastaneye yatırılma gibi durumlarda olmadıklarında tedavi aramaları pek olası değildir. Bu nedenle, subklinik karanlık kişilik özelliklerini tedavi etme çabaları sonuç vermeyebilir. Çünkü bu kişilikler subklinik tir yani patolojik vakalar değildir, semptom göstermezler (Kordys, 2022). Karanlık kişilik özellikleri yüksek olan insanlar tarafından sömürülen bireyleri korumak faydalı olacaktır. Araştırmalar, düşük benlik saygısı, yüksek düzeyde uyumluluk, düşük düzeyde girişkenlik ve zayıf sınırlar gibi özelliklerin kişilerarası bağlamlarda mağduriyet riskini artırabileceğini göstermiştir. Duygusal manipölasyon ve sömürüye karşı savunmasızlığı artıran davranışları ele almak, Karanlık Üçlü özelliklere sahip bir birey tarafından hedef alınma olasılığını azaltabilir ve genel olarak öznel refahı artırabilir (Thamboo, 2021). Bu nedenle karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip insanların diğerlerini manipüle etmesinin önlenmesi ancak manipölasyona açık insanların korunması ile mümkün olabilecektir.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal empati ile olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu saptanmıştır. Bu kişiliğe sahip insanlar iki temel özelliği birlikte barındırır: başkalarının duygularını paylaşamama ve aynı anda başkalarının bakış açılarını onları sömürmek için benimseme yeteneği (Lahey ve diğ., 1999; Shirlcliff ve diğ., 2009; Doyle, 2020).

Ayrıca karanlık üçlü kişilik özellikleri hayvanlara eziyet etme, (Gleyzer ve diğ., 2002; Kavanagh ve diğ., 2013; Haden ve diğ., 2022) zorbaca davranışlar (Baughman ve diğ., 2012; van Geel ve diğ., 2017) ve cinsel taciz (Zeigler-Hill ve diğ., 2016; Brewer ve diğ., 2021; M. Lyons ve diğ., 2022) anti-sosyal davranışlarla ilişkilendirilmiştir (Doyle, 2020).

Diğer kişilik tiplerinde olduğu gibi karanlık üçlüde de kalıtsal faktörlerin mi daha belirgin yoksa çevresel faktörlerin mi daha belirgin olduğu tartışması sürmektedir. Psikoloji literatüründe, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin büyük bir kısmının kalıtsal

faktörlerle belirlendiği görüşü hakimdir. Ancak yine de çevresel faktörlerinde etkisinin olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Kabat, 2019).

Manipülatif ve duygusuz davranış ve tutumlar, yalnızca bu özellikleri sergileyen kişiler için değil, aynı zamanda aileleri, arkadaşları ve romantik partnerleri için de ciddi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Karanlık üçlüye sahip bireyler, kişisel ihtiyaçlarını karşılamaya ve ne pahasına olursa olsun kişisel hedeflere ulaşmaya öncelik verdiklerinden diğer aile üyelerine, arkadaşlara ve genel olarak topluluğa karşı düzensiz ve umursamaz davranışlar sergilerler (Zuyeva-Quiros, 2021).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri inanç sistemlerinin olumsuz tutum ve davranışlarla da ilişkilidir. Örneğin karanlık üçlü özellikleri ile yedi ölümcül günah (Papa I. Gregorius tarafından düzenlenen, insanın hayatı boyunca sakınması gereken yedi günah: Kibir, Açgözlülük, Şehvet, Kıskançlık, Oburluk, Öfke, Tembellik) ile ilişkilendirilmiştir (Veselka ve diğ., 2014). Buna göre karanlık üçlü kişilik özellikleri, açgözlülük, şehvet ve kibir ile güçlü korelasyona sahiptir. Açgözlülük makyavelizmle, kibir narsisizmle ve şehvet psikopatiyle güçlü ilişkiye sahiptir (Zuyeva-Quiros, 2021)

Aslında, bazı araştırmacılar karanlık üçlü ‘den “James Bond psikolojisi” olarak söz etmişlerdir ve bu olumsuz özelliklerin kurgusal karakter tarafından gösterildiğinin altını çizmişlerdir (Jonason, Li, ve diğ., 2010; Krumenacker, 2019). Popüler kültür, karanlık üçlü özelliklerini taşıyan kişiliklerle doludur. The Sopranos'tan Tony Soprano, Game of Thrones'tan Peter Baelish, Dexter'dan Dexter Morgan ve House of Cards'tan Frank Underwood gibi kurgusal karakterler, bu özelliklerden birine veya daha fazlasına sahiptir (Parker, 2019). Türk dizi ve filmleri içinde benzer yorumun yapılması yanlış olmayacaktır.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri yüksek olan bireyler, başkalarını olumsuz algılayarak kendilerini olumlu görme alışkanlığına sahiptirler. Bu bakış açısına göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinden yüksek puan alan herkesin işte veya kişisel yaşamlarında sorunları yoktur (Kaur, 2013; Chan, 2021). Gerçekte sorunları olsa da bunu görmezler veya görmezden gelmeyi tercih ederler.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki net değildir çünkü literatürde bu duruma bağlı olumlu ve olumsuz sonuçlar için farklı kanıtlar bulunmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri genellikle istenmeyen olarak algılanırken,

umut ışığı olarak karanlık üçlünün doğru koşullar altında bir avantaj olabileceği de savunulmaktadır. Karanlık kişilik özellikleri, gelecek vaat eden bir kariyerin güvence altına alınmasına yardımcı olabilir ve başkalarını çok az dikkate alarak veya hiç düşünmeden kişinin kendi kişisel iş hedefleri için cesurca çabalamasına dolayısı ile başarıya ulaşmasına katkı sağlıyor görünmektedir (Wisse ve diğ., 2015; Chan, 2021).

Eğitim sektöründe yapılan araştırmalar, Karanlık üçlü kişilik özelliklerini onaylayan öğrencilerin çalışmalarında başarılı olmak için daha fazla intihal ve “sistemdeki boşlukları” kullandıklarına dikkat çekildiğini göstermiştir (Kaur, 2013; Krumenacker, 2019).

Özetle karanlık Üçlü kişilik özellikleri, romantik ilişkilerde kıskançlıktan işyeri davranışına kadar kişilerarası davranış için geniş ölçüde önemli olduğunu öne süren çok sayıda değişkenle ilişkilendirilmiştir (O’Boyle ve diğ., 2012; Barelds ve diğ., 2017; Tran ve diğ., 2018).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri diğer kişilik gruplandırmalarıyla da ilişkilendirilmiştir. Literatürde en çok Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile ilişkilendirilen Karanlık Üçlü farklı ilişkilerle açıklanmaktadır. Kişiliğe yönelik yüzlerce özellik araştırılmış olmasına rağmen, ölçümler, zaman ve kültürler arasında tutarlı bir şekilde beş kişilik özelliği tanımlanmıştır. Bunlar Duygusal Denge (yani, güven, güvenlik ve düşük kaygı), Dışadönüklük (yani, sosyallik, baskınlık, heyecan arayışı), Deneyime Açıklık (yani, yaratıcılık, açık fikirlilik), Uyumluluk (yani, işbirlikçi, güvenen, uyumlu) ve Vicdanlılık (yani, görev bilincine sahip, başarı için çabalayan, güvenilir) (Ernest H O’Boyle ve diğ., 2015).

Karanlık Üçlü ‘nün artan seviyelerinin, bir başkasının talihsizliğinden alınan zevk ve eğlenceyi ifade eden Almanca “schadenfreude/kötü niyetli sevinç/ kötücül sevinç” terimiyle ilişkili olduğu öne sürülmektedir (James ve diğ., 2014; Buford, 2022).

Literatürde karanlık üçlü kişilik özellikleri tüketici davranışları açısından da incelenmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin, hedonik veya faydacı ürünlerden bağımsız olarak tüketicilerin tutumları, başkalarına tavsiye etme niyetleri ve satın alma niyetleri üzerinde pozitif ilişki saptanmıştır. Ayrıca karanlık üçlü kişilik özellikleri yüksek tüketicilerin daha fazla tüketme eğiliminde olduğu ve tüketim sürecine yüksek oranda dahil olduğu anlaşılmaktadır (J. R. Blair ve diğ., 2022).

Son yıllarda, karanlık üçlüyle ilgili ölçekler bir çok dile (Felemenkçe: Muris ve diğ. (2013); Farsça: Atari ve Chegeni (2016); Fransızca: Gamache ve diğ. (2018); Almanca: Malesza ve diğ. (2019); Japonca: Shimotsukasa ve Oshio (2016); Lehçe: Czarna ve diğ. (2016), Rogoza ve Ciecuch (2019); Rusça: Egorova ve diğ. (2016)) çevrilmiştir. Bu, dünyanın çeşitli ülkelerinde karanlık üçlü 'nün incelenmesini ve kültürler arası karşılaştırmaların yapılmasını mümkün kılmıştır. Önceki çalışmalarda Karanlık Üçlü özellikleri için cinsiyet farklılıkları kanıtlandı ve erkekler genellikle kadınlara kıyasla bu kötü niyetli özelliklerin daha yüksek seviyelerini sergilemişlerdir (Pineda ve diğ., 2020).

Karanlık Üçlü özellikleri genellikle istenmeyen olarak kabul edilse de, bazı araştırmalar bu özelliklerin örgütsel bağlamda potansiyel olumlu yönlerine dikkat çekiyor (Wisse ve diğ., 2015). Liderlik çalışmaları açısından bakıldığında karanlık üçlü özellikleri yüksek yöneticilerin organizasyonlar için olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçları da olabileceğini ve liderin ortaya çıkışını ve lider etkinliğini etkileyebileceğini unutmamak gerekir (Volmer ve diğ., 2016).

Karanlık üçlü tanımlamasının ilgi görmesi üzerine yakın zamanlı çalışmalar yeni kişilik özelliklerinin de karanlık gruba dahil edilmesi gerektiği savundular. Örneğin, sadizm karanlık üçlünün yanına eklenerek karanlık dörtlü önermesi getirildi. Sadizm, başkalarına doğrudan zarar vermek yerine başkalarının acı çektiğini görmekten elde edilen sevinci ifade etmesi yönüyle psikopatiyle ayrılmaktadır (Blötner ve Beisemann, 2022). Karanlık dörtlüye ilişkin çalışmalar oldukça yenidir ve literatürde karşılık bulup bulmayacağı zamana bağlı olarak değerlendirilebilecektir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri yüksek kişilerin et tüketimi için gerekçelendirme stratejilerini kullanma olasılığı daha yüksektir (Mertens ve diğ., 2020). Başka bir deyişle karanlık üçlü özellikleri yüksek bireyler daha fazla et tüketirler ve bunu meşru görürler. Karanlık üçlü kişilikler, prestij ve kaynak ihtiyaçları açısından kendilerine daha çok şey sunan çalışma ortamında kendilerini rahat hissederler. Açık politika ve standartların yanı sıra kontrol mekanizmalarının olmaması nedeniyle yakalanma olasılıklarının çok daha düşük olacağı daha belirsiz bir ortamda kendilerini daha da rahat hissedeceklerdir (Cohen, 2016).

Özetle karanlık üçlü kişilik özellikleri aşağıdaki gibi işlevselleştirilebilir;

- Makyavelizm – sinizm, manipülasyon ve sömürü

- Narsisizm – onaylanma, büyükleme, üstünlük ve yetkilendirme ihtiyacı
- Psikopati – empati eksikliği, dürtüsellik, heyecan arama ihtiyacı (Paulhus ve Williams, 2002; Dinić ve diğ., 2018; Buford, 2022).

1.3.3. Karanlık Üçlünün Bileşenleri

Karanlık üçlü kişilik özellikleri öneminin büyüklüğüne nazaran, yönetim, örgütsel davranış ve endüstriyel psikoloji literatüründe yeterince incelenmemiştir (Cohen, 2016). Geleneksel olarak kişilik araştırmaları, kişiliği kategorik olarak kavramsallaştırmış, son on yılda ise bireysel farklılıkları bir süreklilik durumu olarak ele almaya başlamıştır. Patolojik ve normallik arasındaki bu süreklilikte klinik dışı uyumsuz kişilik yapılarında en çok odaklanılan konulardan biri Karanlık Üçlü'dür. Söz konusu bu üç farklı kişilik özelliğinin kendine has davranışlarla özdeşleştiği söylenebilir (Set, 2020).

Kişiliğin karanlık özellikleriyle ilgili ilk kavramsallaştırma girişimi karanlık üçlü değildir. Örneğin Spitzberg ve Cupach kişiliğin karanlık yönünü betimlerken iletişim kurulması zor, problemli, rekabetçi ve yıkıcı özelliklere dikkat çekmişlerdir. Bu betimlemeden hareketle kişiliğin karanlık yönüyle ilgili yedi özellik belirlemişlerdir. Bunlar;

- Fonksiyonel olarak bozuk, sıkıntılı ve yıkıcı vücut dili
- Sapkın, ihanete açık, etik dışı, şiddete açık, zorluk çıkarıcı, kaba ve yıkıcı davranışlar
- Sömürücü tutumun hâkim olduğu ilişki tarzı
- Enerjik kişileri hor gören ve takdir etmeyen tatminsizlik üzerine inşa edilmiş tutumlar
- İtici, anti-sosyal ve antipatik tutumlar
- Çevresindeki insanları bir meta olarak görme eğilimi
- Olduğundan farklı olarak, nadiren mantık dışı ve gizemli yönleri yansıtırma (Spitzberg ve Cupach, 2013; Ağralı Ermiş, 2019: 19).

Karanlık üçlüdeki kişilik özellikleri, istatistiksel olarak birbirleriyle orta düzeyde ilişkilidir, bu da söz konusu üç kişilik özelliğinin farklı olduğunu ve karanlık kişiliğin farklı yönlerini temsil ettiğini gösterir. Fakat yine de başkalarını önemsememek ve sınırlı empati kurmak bu üç kişiliğin ortak özelliğidir. Özellikle psikopati ve Makyavelizm

özelliği yüksek bireyler, narsisizme nazaran daha az empati yeteneğine sahip oldukları için aralarında olumsuz bir ilişki göstermesi muhtemeledir (Gültekin, 2015).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bir bütün olarak kalıtsal faktörlerden mi yoksa çevresel faktörlerden mi daha çok etkilendiği güncelliğini koruyan tartışma konularının başında gelmektedir. Bu kapsamda karanlık üçlünün alt boyutlarının farklılaştığı söylenebilir. Vernon ve diğ. (2008) narsisizmde genetik faktörlerin %59, psikopatide ise %64 etkili olduğunu kanıtlamıştır. Makyavelizm de ise genetik faktörlerin görece daha az etkili olduğu tespit edilmiştir (%31). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine cinsiyet perspektifinden bakıldığında ise erkeklerin makyavelizm ve psikopati ölçeklerinde daha yüksek puanlar aldığını kanıtlanmıştır (Malesza ve Ostaszewski, 2016a).

Belki de karanlık üçlü kişilik özelliklerinin araştırılmasındaki asıl amaç, organizasyonlardaki uygulayıcıların (özellikle yöneticilerin) bu bilgileri işe alma, geliştirme veya çalışanları elde tutma gibi insan kaynakları süreçlerini iyileştirmek için kullanmalarını sağlayarak sosyal değişimi teşvik etmektir (Kabat, 2019). Bu bakımdan kuruluşlar, karanlık niteliklere sahip bireyleri belirlemek için seçme/tarama sistemlerinden faydalanabilir ve onları işgücünde bulundurmanın bu potansiyel maliyetini önleyebilir (Gülerdi, 2020). Karanlık kişilik özelliklerinde değişikliklerin mümkün olduğunu ve bu nedenle karanlık özelliklere yönelik eğitim programlarının olumsuz sonuçların hafifletilmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, işyerinde karanlık üçlünün zararlı olduğuna karar vermeden önce, durumsal ihtiyaçlar ve öncelikler göz önünde bulundurulmalı ve karanlık özelliklere sahip kişileri şirkete almanın olası maliyet-faydaları üzerinde düşünülmelidir (Spain ve diğ., 2014; Chan, 2021). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireyler etik bir ikilemle karşı karşıya kaldıklarında tavsiye arama olasılığı bakımından irdelenmiştir (Bruno, 2019). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin, başkalarına danışmayacağını beklemek şaşırtıcı olmayacaktır.

Karanlık Üçlü özellikleri de psikopatinin “en karanlık” uçta, narsisizmin “en açık” uçta ve Makyavelizm’in ikisinin ortasında olduğu bir süreklilik üzerinde yer aldıkları söylenebilecekleri anlamında “karanlık” seviyelerinde farklılık gösterirler. Narsisizm ve makyavelizm ile karşılaştırıldığında psikopatinin kişilerarası uyum özelliklerini bulmak daha zordur. Kendini geliştirme ile en çok meşgul olan özelliğin narsisizm olduğunu ve

bunu psikopatinin izlediği söylenebilir (Saltoğlu, 2018). Başka bir deyişle narsisizm; dışadönüklük, atılganlık, özgüven ve liderlik becerileri gibi arzu edilen özelliklere sahip olma eğiliminde olması nedeniyle Karanlık Üçlü içindeki “en parlak” yapıyı temsil ettiği savunulabilir (Hart ve diğ., 2019). Buna karşılık, psikopatik bireyler davranışları için pişmanlık veya suçluluk duymama eğiliminde olduklarından ve bu nedenle başkalarına zarar verme olasılıkları daha yüksek olduğundan, psikopati üç kişilik yapısının “en karanlık” ve en tehditkarı olarak kabul edilir (Thamboo, 2021).

Kişilik özelliklerinin hem psikolojik hem de fiziksel iyi oluş üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Saltoğlu, 2018). Bazı olumlu niteliklere sahip gibi görünen narsisizm dışında, insanlar genellikle Karanlık Üçlü özelliklerini oldukça olumsuz (yani, istenmeyen, kendisi için zararlı sonuçlar olmasa da başkaları için zararlı sonuçları olan) görülmektedir (Rauthmann ve Kolar, 2012).

Geçmişte, bilim insanları, karanlık kişiliklerin, diğer insanların duygularını ve davranışlarını başarılı bir şekilde etkilemelerini ve yönetmelerini sağlayan üstün bilişsel, duygusal ve sosyal becerilere sahip olduklarını varsaydılar. Duygusal manipülasyonla ilişkili temel stratejilerin daha düşük bilişsel ve duygusal seviyelerde gerçekleştirilmesi mümkündür. Alternatif olarak, sosyal olarak rahatsız edici özelliklerle bağlantılı olarak başkalarının zihinsel ve duygusal durumlarını anlamadaki eksiklikler, potansiyel olarak karanlık kişilikler arasında duygusal manipülasyona girme eğilimini artırabilir (Thamboo, 2021).

Makyavelistlerin ve psikopatların, duygulara dikkat etmemeleri ve olumsuz duyguları iyileştirememeleri nedeniyle düşük duygusal zekâyâ sahip oldukları söylenebilir (Malterer ve diğ., 2008; Chan, 2021). Benzerlikler nedeniyle, bazı araştırmacılar karanlık üçlü kişilik özellikleri arasındaki farklılıkları sorgulayarak bunları üç benzersiz değişken olarak mı yoksa tek bir faktör olarak mı çalışılması gerektiğini tartışmaya açmaktadırlar. Üç karanlık kişilik özelliğinin ortak özelliklerinin ve karşılıklı ilişkilerinin farklılıklarını gölgelememesi ve ayrı özellikler olarak incelenmesi gerektiği tartışılmaktadır (Kaur, 2013; Chan, 2021).

M. T. Lyons ve Hughes (2015) karanlık üçlü ile dedikodu motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceleyerek bireysel farklılıkların dedikodu davranışını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Çalışmada, psikopati ve narsisizmin sosyal zevk, grup normlarının

korunması ve olumsuz etkileme ile pozitif bir ilişkili, Makyavelizm ise sadece olumsuz etkileme ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Karanlık Üçlü kişilik özelliklerinin dedikodu için farklı motivasyonlarla nasıl ilişkili olabileceğini yeteri kadar irdelenmemiştir. Manipülasyon konusunda yetenekli bireylerin dedikoduyu, başkalarını korumayı amaçlayan toplum yanlısı bir stratejiden ziyade, statülerini artırmaya yönelik bir araç olarak kullanması daha olasıdır. Özellikle psikopati ve narsisizmin, sosyal bağ, grup normlarının korunması ve olumsuz etkileme dahil olmak üzere dedikodu için çeşitli motivasyonlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (M. T. Lyons ve Hughes, 2015).

Karanlık üçlü kişilik özellikleriyle karakterize edilen bireyler genellikle kısa süreli çiftleşmeyi tercih etmektedir. Karanlık üçlü özellikleri yüksek olan bireylerin cinsel iğrenme düzeyleri daha düşük ve kısa süreli çiftleşme eğilimleri daha yüksektir (Jonason ve diğ., 2009; Burtäverde ve diğ., 2021). Bunun yanında karanlık üçlü kişilik özelliklerinde erkekler kadınlardan daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir (Jonason ve diğ., 2009; Pineda ve diğ., 2020).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerine araştırmaların son on yılda geliştiği söylenebilir. Karanlık üçlü literatürünün bulguları şu şeklide özetlenebilir; İlk olarak, her Karanlık Üçlü özelliğinin kendine özgü özellikleri olmasına rağmen, birbirleriyle güçlü bir şekilde ilişkili görünüyorlar ve bu nedenle en iyi şekilde “kişiliğin kötü müttefikleri” olarak kabul edilebilirler. İkincisi, Karanlık Üçlü özellikleri erkeklerde kadınlardan daha belirgindir. Üçüncüsü, Karanlık Üçlü insan doğasının kötü yanını temsil eder ve geleneksel kişilik modellerinde yalnızca kısmen mevcut olan bir dizi özelliği kapsar. Son olarak, Karanlık Üçlü özelliklerinin psikososyal bağınıtlarını inceleyen bir dizi çalışma yapılmıştır. Genel olarak, araştırmalar, karanlık kişilik özelliklerinin (Makyavelizm ve psikopati narsisizmden daha güçlü olmasına rağmen) dışsallaştırıcı nitelikteki çeşitli problemlerle (empati eksikliği, saldırganlık, öfke, cinsel taciz, ahlak noksanlığı) olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Paulhus ve Williams, 2002; Muris ve diğ., 2017; Pineda ve diğ., 2020).

Diğer iki karanlık üçlü değişkeniyle karşılaştırıldığında, Narsisizm çok daha güçlü bir yetkilendirme ve kendini önemseme unsuru içerir. Ayrıca karanlık üçlü özelliklerinin yüksek seviyeleri güç arzusuyla ilişkilidir. Güç elde etme dürtüsünün yanı sıra, çok

zengin olmak için güçlü bir motivasyonun, dürüstlük-alçakgönüllülükte düşük ve Karanlık Üçlü 'de yüksek olan insanları karakterize etmesi muhtemeldir. Bunun yanında karanlık üçlü kişilik özellikleri baskın olan kişilerin daha fazla harcama eğiliminde olmaları muhtemeldir. Özellikle, pahalı lüks ürünlere yapılan harcamalar, genel bir benmerkezciliği ve aynı zamanda başkalarını kendi başarısıyla etkileme arzusunu yansıtabilir. Bu durum pazarlama biliminin “gösterişçi tüketim” terimini akıllara getirmektedir (Lee ve diğ., 2013).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında var olan pozitif korelasyon, herhangi bir büyük toplulukta üç özelliğin tümüne sahip bir alt grubun var olabileceğini göstermektedir. Kaddafi ve Saddam gibi eksantrik/garip/acayip tiplerdir ama psikopatik olmayan başarılı diktatörler olarak görülebilirler. Psikopati özellikleri de taşıdığı düşünülenler arasında Usame Bin Ladin ve Anders Breivik gibi şeytani teröristlerden de söz edilebilir (Furnham ve diğ., 2013).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri verimsiz iş davranışları, etik olmayan karar verme süreçleri ve düşük performans gibi olumsuz örgütsel sonuçlarla ilişkilendiriliyor. Bu olumsuz çıktıların, kuruluşlara dünya çapında yıllık trilyonlarca dolara mal olduğu iddia ediliyor (Kabat, 2019). Bu nedenle bu üç kişilik özelliği üzerinde ayrı ayrı durmak önemlidir.

1.3.3.1. Makyavelizm

1.3.3.1.1. Makyavelizm Kavramı ve Tarihçesi

Makyavelizm, adını siyasi stratejist sayılan ve “Prens” eserinin yazarı olan Machiavelli'den almıştır. Machiavelli ister onurlu ister vicdansız olsun, iktidarı ele geçirmeye ve elinde tutmaya çalışan tüm bireylerin ahlaksız bir bakış açısı benimsemeleri ve yozlaşmış bireylerle uğraşırken önemli bir aldatmaca uygulamaya hazır olmaları gerektiğini öne sürmüştür. Makyavelizm, insanlarla ilgili birbiriyle örtüşen üç inançla tanımlanır:

- 1) insanlar manipüle edilmelidir,
- 2) insanlar bencildir,
- 3) prensipten önce pragmatizm gelir (O'Boyle ve diğ., 2012; Glazer Jr, 2021).

Makyavelizmin sınırları, ilk olarak 1500'lerde Medici ailesinin siyasi danışmanı olan Niccolo Machiavelli tarafından çizilmiştir. 1970'lerde ise Christie ve Geis tarafından, Machiavelli'nin orijinal metninden değindiği psikolojik tavsiyeleri ölçmek için bir anket geliştirdi (Christie ve Geis, 1970; Furnham ve diğ., 2013; Tackett, 2018). Niccolo Machiavelli söz konusu kitabı genel olarak güçlü adamları ve Roma imparatorlarından mevcut dünya liderlerine kadar otorite pozisyonlarında bulunan bireylerin zihinlerini, motivasyonlarını ve kişisel özelliklerini tanımlamak için yazmıştır. Prens, “İkisini de olamıyorsan sevimliden korkulmak daha iyidir” ve “Aldatma yoluyla kazanılabilecek şeyi asla zorla kazanmaya çalışmayın” gibi öğütlerde bulunmaktadır (Christie ve Geis, 1970; Chan, 2021). Bir yönü ile makyavelizm, bir diplomat ve aynı zamanda bir siyaset felsefesi düşünürü olan Niccolo Machiavelli'nin (1469-1527) ortaya attığı bir siyaset ve devlet anlayışının adıdır. Dolayısı ile Niccolo Machiavelli modern siyaset biliminin kurucusu olarak kabul edilmektedir (Yerebakan, 1988: 5). Makyavelizm terimi, “istenen amaçlara ulaşmak için güç, politika ve etkili davranışların kullanımını öneren sosyal bir süreç” olarak tanımlamak mümkündür (Christie ve Geis, 1970; Güven, 2019a: 13).

Kitap boyunca Machiavelli, kralları ve lordları, güçlerini titizlikle planlanmış ve potansiyel olarak ahlaksız eylemler yoluyla sağlamaları için teşvik eder ve amaçların araçları haklı çıkaracağını öne sürer. Bu özelliklere sahip bireyler, tipik olarak başkalarını manipüle edilecek nesneler olarak görürler, geleneksel ahlakı göz ardı ederler, açık psikopatolojiden yoksundurlar ve kendi hedeflerini desteklemek için düşük ideolojik bağlılığa sahiptirler. Makyavelciler itibarlarını korumaya ve ittifaklar kurmaya odaklanırlar. Psikopatlarınki gibi dürtüsel olmanın aksine, hedefe ulaşmak için kullanılan taktikler konusunda stratejiktirler (Beller ve Bosse, 2017; Boros, 2020).

Makyavelizmin kökeni ilk olarak normal psikoloji alanında keşfedilmiştir fakat narsisizm ve psikopati klinik psikolojiden türetilmiştir (Chan, 2021). Machiavelli'ye göre insan; ikiyüzlü, nankör, bencil, tembel ve çıkarına göre hareket etmeye yatkın düşkün bir yapıya sahiptir. Çıkarı tehdit altında olduğunda sevgi ortadan kalkar. Bu nedenle iyi bir lider/yönetici insanların bu özelliklerini asla göz ardı etmemeli ve bu doğrultuda davranmalıdır. Makyavelistler; yerine ve zamanına göre davranarak gerektiğinde yalan söyleyebilmeli, insanları aldatabilmeli ve rolünü çok iyi oynamalı, gerçek amaçlarını kimseye belli etmemelidir (Machiavelli, 1993; Aksoy, 2016: 21; Yücel, 2020). Bu bakımdan makyavelizm duygusal mesafelilik, ahlaki ukalalık ve kişilerarası ilişkilerde

manipülatif taktikler ve bireyin başkalarını kullanma eğilimiyle karakterize edilir (Muris ve diğ., 2017; Öztemel ve Traş, 2019: 125). Ayrıca makyavelizm, geleneksel ahlaka saygısızlık ve iktidar/güç peşinde koşarken, manipülatif tekniklerin ve stratejilerin etkinliğine olan inançla karakterize edilir (Kabat, 2019).

Makyavelizm; görüş, maneviyat ve taktik olmak üzere üç unsur bağlamında ele alınabilir. Buna göre görüş; insan doğasını küçümseyen bakış açısı, maneviyat; kendi davranışlarını kınamayarak alışlagelmiş manevi değerlerden yoksun olma ve taktik; kişiler arası sömürüye dahil olma şeklinde özetlenebilir (Monaghan ve diğ., 2016; Cömert ve Gizir, 2020: 8). Bu temel varsayımlar altında Machiavelli aslında devletin/siyasetin bekası/istikrarı için her türlü yolu meşru gören politikaları tartışmıştır. Ancak aradan geçen beş asır makyavelizm'i devletin/siyasetin bekasından çok bireysel çıkarların sınırsız meşruluğu anlamına dönüştürmüştür (Aksoy, 2016: 22). Sıralanan bu kişilik özelliklerinin her bireyde olabileceği unutulmamalıdır. Fakat söz konusu özelliklerin tümünü yüksek derecede sergileme söz konusu ise , kişinin Makyavelist olduğunu söylemek daha doğru olacaktır (E. Özsoy ve Ardıç, 2017: 396). Aksi halde tüm insanları makyavelist diye tanımlamak gerekecektir.

Makyavelciler, sıklıkla aşırı anti-sosyal davranışlarda bulunmazlar, ancak diğer bireylere göre dürüst olmayan, vefasız ve inkârcı olmaları daha olasıdır. Örneğin, bu özellikleri sergileyen bir kişi, istediğini elde etmek için başkalarına yalan söyler ve tüm bireylerin sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiği inancıyla sahtekârlıklarını rasyonelleştirir ve aynı duruma konulduğunda da yalan söyler. Bu nedenle bu kişilik özelliğine yoğun bir şekilde sahip kişiler başkalarından tavsiye almama eğilimindedir (Bruno, 2019). Makyavelizm, kişisel hedeflere ulaşmak için sinizm, ahlaksızlık, ikiyüzlülük eğilimi ve başkalarının stratejik manipülasyonu ile karakterize edilir (Thamboo, 2021). Ayrıca makyavelist bireylerin bağlılıktan, duygusal olarak başkalarıyla yakınlık kurmaktan kaçındıkları ve daha az duygusal emekle kısa süreli, cinsel yönelimli ilişkileri tercih ettikleri öne sürülmektedir (Jonason ve diğ., 2009; A. N. Uysal, 2016). Bu açıdan makyavelist insanların diğer insanlara nazaran depresyona girme olasılığı daha yüksektir (Saltoğlu, 2018).

Makyavelciler, insan doğasına ilişkin olumsuz bir görüşü benimsemeye eğilimlidirler ve çoğu zaman diğerlerini doğası gereği zayıf, güvenilmez ve bencil olarak

algılarları. Ayrıca, Makyavelist bireylerin, başkalarında suçluluk uyandırmak için duygusal becerilerin kullanımı yoluyla duygusal manipülasyona girmeyi, üstlerinden destek almak için onları pohpohlamayı seçtikleri tespit edilmiştir (M. Lyons, 2019; Thamboo, 2021).

Makyavelizm, liderlik davranışı ve grup etkileşimi açısından yaygın bir kişilik tipi olabilir. Makyavelist özellikleri yüksek bireylerin, daha fazla emir verdiği ve ortamdaki gerilimi azaltmada daha az yer aldıklarını kanıtlanmıştır (Drory ve Gluskinos, 1980; Tackett, 2018). Yönetici pozisyonuna ulaşmada ve orda kalıcı olmada makyavelist özellikler bazı durumlarda etkili olabilmektedir. Makyavelciler, etraflarındaki insanların manipüle edilebilecek kadar saf olduğuna inanırlar ve yalnızca başkalarını kendi çıkarları için nasıl kullanacaklarıyla ilgilenirler (Christie ve Geis, 1970; Parker, 2019).

Yapılan bazı çalışmalara göre makyavelizm ile algılanan mağduriyet arasında güçlü bir ilişki vardı. Bunun olası bir nedeni olarak Makyavelizm'i yüksek olan bireylerin, kurban statüsünü başkalarından sempati kazanmak için bir araç olarak kullanmaları görülebilir. Makyavelizm, kişilerarası örgütsel vatandaşlık davranışı ile güçlü pozitif ilişkiye sahiptir; bu, iş arkadaşları arasında statü kazanmanın bir yolu olarak başkalarına yardım etme fırsatlarını değerlendirerek kişisel isteklerine ulaşmalarına katkı sağlar (Parker, 2019).

Sıralanan bu olumsuz özelliklerin yanında nadir de olsa Makyavelizm bazı olumlu özelliklerle de ilişkilendirilmektedir. Bu özelliklerden biri de yaratıcılıktır. Chan (2021)'in yakın tarihli çalışmasına göre makyavelizm yaratıcı performans üzerinde istatistiki açıdan önemli olmayan doğrudan etkiye sahiptir.

Günümüz ilişkilerinde önemli bir yer edinen sosyal medya platformlarında insanların kişilik özelliklerinin davranışlarını etkileyip etkilemediği ve gerçek yaşam - sanal yaşam arasında davranış farklılıklarının oluşup oluşmadığı merak konusu olmaya devam etmektedir. Bu bakımdan karanlık üçlü kişilik özelliklerinin unsurlarını bir arada ve ayrı ayrı inceleyen çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu kapsamda Makyavelizm ile sosyal medya davranışları arasındaki ilişkileri ele alınan bazı çalışmalara değinmek yerinde olacaktır. Literatürde sosyal medya kullanımı ile kişilik özellikleri arasında ilişki kuran çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Buford (2022) makyavelizm ile Facebook yoğunluğu arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Makyavelist insanlar, etki ağlarını geliştirmek için internet tabanlı sosyal medya veya oyun platformlarını kullanabilmektedir (Gerdt, 2022). Ayrıca literatürde yer alan bazı çalışmaların sonuçlarına göre makyavelistler çevrimiçi ortamda daha stratejik ve dürüst olmayan bir şekilde davrandıklarını bulmuşlardır. Şöyle ki; makyavelist erkeklerin çevrimiçi ortamda daha yüksek düzeyde kendilerini tanıttıkları, makyavelist kadınların ise kendilerini tanıtırken abarttıkları ve Facebook arkadaşlarına karşı ilişkisel saldırganlık sergiledikleri tespit edilmiştir (Buford, 2022). Bu bakımdan makyavelist ergenler sosyal olarak yetenekliydi, akranları tarafından beğenilirler ve uyum sağlama konusunda yeteneklidirler (Book ve diğ., 2015).

Özetle, karanlık üçlü kişilik özelliklerinden bir olan makyavelizm, geleneksel olarak klinik bir sendrom (özellikle bir kişilik bozukluğu) olarak görülmeyen, aksine “normal” bir kişilik özelliği olarak görülen tek yapıdır. Bu özellik, alaycı, manipülatif ve ahlak dışı davranışla karakterize edilen bir inanç sistemi veya kişisel felsefe ile bütünleşmektedir. Makyavelciler, etik ve ilkel olmaktan ziyade amaca uygun ve kendi çıkarlarına yönelik davranışlarda bulunurlar (Christie ve Geis, 1970; Furnham ve diğ., 2014).

1.3.3.1.2. Yönetim Açısından Makyavelizm

Karanlık Üçlü ‘de daha yüksek olan bireylere özellikle güç, zenginlik ve hayranlık daha çekici gelirken, Makyavelizm'deki yüksek bireyler, belirli liderlik fırsatlarını belirleyebilir ve aktif olarak bu belirli hedef için çalışabilir. Gerçekten de araştırmalar, Makyavelizm'de daha yüksek olan bireylerin, arzu edilen bir işe girmek için sahtekâr olmaya daha yatkın olduklarını göstermiştir (Lopes ve Fletcher, 2004; Glazer Jr, 2021). Makyavelist çalışanların kariyer bağlılığı ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Makyavelistler ikiyüzlü tavırları nedeniyle iş arkadaşlarıyla ilişki kurmada zayıftırlar. Başarının çok çalışmaktan ziyade siyasetle elde edildiğine inanırlar. Bu nedenle, Makyavelist çalışanlarda düşük iş performansı olasıdır (Zettler ve diğ., 2011; E. H. O'Boyle ve diğ., 2012; Chan, 2021).

Karanlık kişilik özelliklerinin profesyonel ortamlardaki zararlı etkisi göz önüne alındığında, kurum ve kuruluşların duygusal manipülasyon da dahil olmak üzere sosyal açıdan tiksindirici davranışları önleyen ve caydıran önlemler alması gerekecektir. Bu

bağlamda yöneticilerin organizasyonun ortak amaçlarına ve çıkarlarına katkıda bulunan çalışan davranışlarını ödüllendirmesi faydalı olabilir. Karanlık Üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin sahip oldukları atılganlık, liderlik ve yüksek zekâ gibi uyumlu davranışları güçlendirebilir. Profesyonel ve örgütsel ortamlardaki sosyal çevrenin, karanlık kişilikler tarafından sergilenen çeşitli manipülatif davranış biçimlerini istemeden de olsa nasıl mümkün kıldığını ve desteklediğini düşünmek önemli olacaktır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel ortama getirdikleri olumlu katkılar nedeniyle, olumsuz davranışlara yöneticiler tarafından tolerans gösteriliyor olabilir (Thamboo, 2021). Kamu kurumlarının, bir işin nasıl yapılacağına dair kişilerarası yorumlara izin vermeyen ve daha az özgürlük duygusuyla sonuçlanan kesin kuralların olmasıyla ön plana çıkmaktadır (Koçoğlu, 2020). Bu nedenle kamu ve özel sektör kurumlarında bu işleyiş farklılık gösterebilmektedir. Şöyle ki; makyavelist bireylerin daha az kurumsal organizasyonlarda başarılı olma ihtimalleri yüksektir. Kuralların ve yönetim/denetim baskısının az olduğu koşullarda daha geniş güç alanlarına sahip oldukları dolayısıyla daha rahat hareket ettikleri tespit edilmiştir (Coşkun, 2017: 76).

Yüksek düzeyde Makyavelizm'e sahip olanlar, diğerlerine göre avantaj elde etmek için akademi, iş ve spor gibi rekabetçi ortamlarda genellikle sahtekârlık, hırsızlık ve hile gibi etik olmayan davranışlarda bulunurlar. Makyavelizm, sosyal olarak tiksindirici bir kişilik yapısını temsil etse de, bu özelliğin yüksek seviyeleri, iş, pazarlama ve hukuk gibi stratejik manipülasyon ve duygusal olarak bağımsız karar vermenin değerli olduğu kariyerlerde başarı ile ilişkilidir. Bu makyavelist bireyler izlenim yönetiminde yetenekli olması ile yakından ilişkilidir. Yüksek düzeyde makyavelist bireyler, genellikle organizasyonlarda liderlik pozisyonları alırlar (Thamboo, 2021).

Başlangıçta Makyavelizm'in, kişilerarası durumlarda başkalarının düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını anlama ve doğru bir şekilde değerlendirme konusunda becerikli olduklarına ve bu da onların manipülasyon becerilerini geliştirdiğine olan inanç daha baskındı. Bu nedenle, bu tür çalışanlar tarafından sergilenen manipülasyonun üstün bilişsel empati, duygusal zeka ve zihin teorisi yeteneklerine atfediliyordu. Makyavelizm ölçümlerinde yüksek puan alan çalışanlar, ceza olasılıklarındaki değişikliklere tepki olarak davranışlarını değiştirme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Yani cezaya çarptırılma ihtimali makyavelist çalışanı davranış değişikliğine itmektedir. Makyavelist çalışanların kararlarını değiştirdiklerini ve çeşitli itibar cezalarına yanıt olarak işbirlikçi

davrandıkları vurgulanmaktadır. Çünkü bu tür bireyler, başkalarıyla iyi geçinmekten ziyade güç, hakimiyet ve prestij elde ederek ilerlemeye daha fazla önem verir (Robertson ve diğ., 2016; M. Lyons, 2019; Thamboo, 2021). Makyavelist çalışanlar için, iş hayatında görülen işbirliği, birbirini destekleme, sosyalleşme, güven gibi fenomenler gereksiz ve önemsiz görülebilmektedir. Bencil davranışlar sergileme eğiliminde olan ve kendi amaçları için çabalayan, insanları doğası gereği kötü addeden ve politik davranmayı seven insanlar oldukları için çalışma hayatında normal yollardan başarı elde etmeleri güçtür (O'Boyle ve diğ., 2012; Karaaslan, 2019: 36).

Makyevelist kişilik özelliği olumsuz örgütsel sonuçlarla sıklıkla ilişkilendirilmektedir. Örneğin literatürde bazı çalışmalarda makyavelizm ile devamsızlık oranları arasında olumlu ilişki öngörülmektedir. Makyavelist çalışanların daha fazla mazeret üreterek işe gelmeme davranışı sergilediği ispatlanmıştır (Aziz, 2004; Kordys, 2022). Organizasyon açısından olası diğer bir olumsuz çıktı ise olumsuz durumları ifşa etme niyetidir. Bu kapsamda makyavelizm ile ahlaki olmayan eylemleri ifşa etme davranışı arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiştir (Ö. Demirtaş ve Biçkes, 2014).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işyerinde zararlı olabileceği bazı durumlar vardır. Ancak diğer zamanlarda, Karanlık üçlü kişilik özelliklerini gerektiren bazı endüstriler veya iş rolleri olabilir. Makyavelci kişilik özelliğine sahip bireylerin güce, manipülasyona ve aldatmaya yönelik eğilimlerinin, yeteneklerinin mahkeme salonunda kazanan tartışmalar yapmalarına veya seçmenleri ve finansörleri kazanmalarına izin veren hukuk alanında (özellikle avukatlık hizmetleri) veya siyasette yardımcı olduğu öne sürülmüştür (Chan, 2021). Karanlık üçlü kişilik özellikleri içersin de buna en uygun olan özellik makyavelizmdir. Çünkü psikopat ve narsist bireylere göre daha uyumlu ve daha az tiksindirici olarak algılanmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002).

Çalışanların makyavelist kişilik özellikleri taşımasının doğurabileceği olumsuz sonuçların yanında yöneticilerin de bu kişilik özelliğine sahip olması bazı sorunlar yaratabilmektedir. Örneğin yöneticilerdeki Makyavelizm, astların istismarcı yönetim algılarını artırabilmektedir (Kiazad ve diğ., 2010; Parker, 2019). Yönetici makyavelizmi, astların objektif kariyer başarısını negatif yönde etkilemektedir. Ek olarak, yönetici makyavelizmi, astların duygusal tükenmesi ile pozitif iş tatmini ile negatif ilişkilidir. Bu nedenle, organizasyonlar, olası zararlı sonuçlar nedeniyle yöneticilerin/liderlerin

Makyavelist özellikler taşıyıp taşımadığı hususuna dikkat etmelidir (Volmer ve diğ., 2016). Çalışanın makyavelist olmasının yol açabileceği olumsuzlukların yanında yöneticinin makyavelist olmasının yol açabileceği olumsuzluklar kıyaslanabilmelidir. Makyavelist yöneticiler, soğukkanlı bir şekilde gizlice anlaşmalar yapabilen, satranç ustasını aratmayan hamleler yapabilen ve manipülatif eylemlerde bulunan kişilerdir ve bu tarz özelliklere sahip yöneticilerin iş performansını düşüreceği öngörülmektedir (F. F. Yıldız, 2013: 170).

1.3.3.1.3. Makyavelizm ile İlgili Değişkenler

İnsanı ve davranışlarını tanımlama kolaylığı sağlayan kişilik özellikleri birçok değişkenin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Makyavelizmle ilgili literatür incelemesinde üç değişkenin daha fazla ön plana çıktığı anlaşılmıştır. Makyavelizmle ilişkilendirilen olmazsa olmaz değişken başarı, yaşam doyumu ve girişimciliktir. Bu değişkenleri kısaca açıklamak yerinde olacaktır.

Başarı: Başarılı olma tüm insanların arzuladığı bir durum olarak değerlendirilebilir. Fakat bazı insanlar diğerlerine göre bu arzuyu daha fazla taşımaktadır. Başarı olma arzusu bireysel ve örgütsel açıdan sorun teşkil etmese de bu arzunun yol açtığı davranış ve tutumlar bazen olumsuz durumların gelişmesine sebebiyet vermektedir. Makyavelist kişilerde başarı arzusunun yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Hatta bu kişilik özelliklerine sahip insanlar, başarılı olmak için her yolu mubah görmektedir (Machiavelli, 1993; Czibor ve Bereczkei, 2012). Bu nedenle başarılı olma ve güç elde etme isteği, makyavelist insanların rekabetçi davranmasını tetiklemektedir (Tekin, 2008: 41). Başka bir deyişle güç elde etme ve başarıma arzusu, rekabetçi davranmayı hızlandırmaktadır (F. H. Özsoy, 2017: 12).

Makyavelist özellikleri ağır basan insanlar başarıda sürekliliği, ne pahasına olursa olsun kazanmaya çalıştıkları için etrafındaki insanları manipüle etmede yeteneklidirler. Bu yetenek sayesinde sosyal ortamlarda diğer insanları daha iyi tahlil edebildikleri öne sürülmektedir (H. Yılmaz, 2017: 67). Bunun yanında makyavelist insanlar çoğu zaman başarı hırsı ile düşünmeden hızlı kararlar alabilmektedir. Her ne kadar bu özelliği taşıyan insanların stratejik düşünerek hareket ettiği varsayılsa da kişisel çıkarları söz konusu olduğunda uzun vadeli sonuçları dikkate almadan karar alabildiği düşünülmektedir. Bu

nedenle iş hayatında başarılı olmak isteyen makyavelistler, ani kararlarının etkilerini düşünmek zorundadır (Atalan, 2019: 28).

Başarı ve riskin kardeş olduğu düşüncesinin bir tezahürü olarak makyavelist bireylerin risk alma davranışında bulunacağını öngörmek şaşırtıcı olmayacaktır (Malesza ve Ostaszewski, 2016b). Stenason ve Vernon (2016) çalışmasında makyavelistlerin risk alma olasılıklarının daha yüksek olduğunu kanıtlamıştır (Kordys, 2022).

Yaşam Doyumu: Yaşam doyumu, kişinin yaşamının ne kadar iyi olduğuna ilişkin bilişsel bir değerlendirmeyi işaret etmektedir (De Vos, 2019). Bu fenomen birçok bileşenden etkilenebilmektedir (örneğin çalışma hayatı, sağlık koşulları, ekonomik durum vb.). Bunun yanı sıra bireyin öznel değerlendirmesinin ürünü olan yaşam doyumu, bir çok açıdan insanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Ayan, 2017).

Literatürde kişilik özellikleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışmaya rastlanmaktadır (E. Şimşek ve Aktaş, 2014; Bulut ve Yıldız, 2020; Nam ve Akbay, 2020) Bu kapsamda karanlık kişilik özelliklerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi tartışmalı bir konu olma özelliğini sürdürmektedir. Örneğin Tozar (2019) 516 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada karanlık üçlü kişilik özellikleriyle yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi irdelemiştir. Değişkenler arasında negatif ilişki tespit eden bu çalışmanın yanında karanlık üçlü kişilik özellikleriyle yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkinin olmadığını tespit eden çalışmalara da rastlanmaktadır (Cömert, 2018)

Girişimcilik: Girişimcilik; fırsatların, kaynaklarının, keşif sürecinin, fırsatların değerlendirilmesinin ve örgütsel ortamlarda bu fırsatları keşfeden, değerlendiren ve kullanan bireylerin özelliklerinin araştırılmasını içerir (Shane ve Venkataraman, 2000). Risk almadan hareketle karlılığı artırma olarak tanımlanan girişimcilik zamanla farklı formlarca da nitelenmiştir. Sosyal girişimcilik söz konusu farklı formların başınca gelmektedir. Maddi karlılığın yanında sosyal sorumluluklar alanında yenilikçi fikirlerin girişimcilikle nitelendirildiği görülmektedir. Başarı arzusu ve risk alma davranışı girişimciliği de beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda makyavelist kişilerin girişimcilikle ilişkisinin irdelenmesi gündeme gelebilmektedir (Akçakanat ve Dinç, 2018).

Girişimcilik araştırmaları bireysel, çevresel hatta kalıtsal faktörlerin etkisi üzerinde uzlaşmış değillerdir. Bunun yanında farklı kişilik özelliklerinin girişimcilik niyetini

etkilediği kabul görmektedir (Akkuş ve diğ., 2019). Diğer kişilik özelliklerine nazaran karanlık üçlü kişilik özellikleriyle girişimcilik niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara literatürde daha az rastlanmaktadır. Yakın tarihte türkiyede bir üniversitede eğitim gören 1044 öğrenci ile yapılan bir çalışmaya göre karanlık üçlü kişilik özellikleriyle girişimcilik niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Mengüloğlu, 2020). Özellikle makyavelizm açısından bakıldığında Do ve Dadvari (2017) de girişimcilik ile pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Dolayısı ile makyavelist bireylerin girişimcilik konusunda daha yetenekli olduğu söylenebilir (Cömert, 2018: 10).

Yapılan literatür incelenmesinde makyavelizm ile girişimcilik niyeti arasında negatif ilişki kuran bir çalışmaya rastlanmamıştır fakat hem Makyavelizm için hem de diğer karanlık üçlü kişilik özellikleri (psikopati ve narsisizm) için girişimcilik niyeti arasında anlamlı ilişkinin olmadığını kanıtlayan çalışmalara da rastlanmıştır (Hmieleski ve Lerner, 2016; Polatçı ve Yeloğlu, 2021).

1.3.3.2. Narsisizm

1.3.3.2.1. Narsisizm Kavramı ve Tarihçesi

Narsisizm'in Türk Dil Kurumundaki karşılığı "özseverlik" tir. Kişinin kendini sevmesi istenen ve beklenen bir durum olarak verilmektedir. Hatta kişinin kendini sevmemesi nefret etmesi patolojik bir olgudur. Fakat narsisizm, söz konusu sevginin aşırı boyutlarda olduğu durumları kavramsallaştırmaktadır. Narsisizm açısından beğenilme ihtiyacı ve empati eksikliği, en belirleyici niteliklerden ikisidir. Narsisizm aşırı özgüvenle karıştırılmamalıdır. Aşırı güvenin daha durumsal olması ve bir sonucun meydana gelme olasılığının değerlendirilmesi gibi özellikler. Narsisizm daha istikrarlıdır ve aşırı güvenin yaptığı gibi belirli bir durumla ilgili değildir (Tackett, 2018). Narsisizm: kendini beğenmişlik duygusu, benzersizlik/eşsizlik duygusu, empati eksikliği, kibir, kıskançlık ve başkalarını sömürme eğilimi ile karakterize edilir (Foley, 2020). Karanlık üçlü kişilik özellikleri araştırmaları öncelikle büyüklenmeci türe odaklanmıştır. Narsisistik kişilik bozukluğu ve birçok güncel narsisizm ölçümüyle yakından ilişkili olan büyüklenmeci narsisizm, baskınlık, saldırganlık, benmerkezcilik ve büyüklenmecilik ile karakterizedir (Vize ve diğ., 2018). Bu bireyler, dış ilgi ve onay arayarak ve hatta bu benlik duygusunu destekleyen bir sosyal ağ kurarak bu büyüklenme duygusunu güçlendirmeye çalışırlar

(Van Groningen, 2021). Kavram ilk kez 1910'da Sigmund Freud tarafından kaleme alınan "Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Deneme" isimli eserde kullanılmıştır (Yabancı, 2019: 16-17).

Narsistler, bağımsızlığına/özgürlüğüne düşkün, çoğu zaman başına buyruk ve başkaları tarafından etkilenmesi zor olan kişilerdir. Bu kişilerde takdir edilme arzusu sevilme arzusundan baskındır. Çünkü narsistik bir kişi, başkalarının kendisini nasıl gördüğüne odaklanır (Dönmez, 2020: 39). Fakat bu durum toplumsal yaşam açısından narsistlerin sorun yaşamasını kaçınılmaz kılmaktadır. Şöyle ki; kişinin kendisiyle ve çevresiyle uyumlu yaşayabilmesi ölçüyü kaçırmadan kendisini sevmesiyle mümkündür. Kendisiyle sorun yaşayan bir bireyin çevresiyle sorun yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Bu bakımdan bireyin kendisini hayranlık ölçüsünde sevmesi, önemli ve eşsiz görmesi narsisizme işaret etmektedir (Aksöz, 2019: 32).

Kavramı oto-erotizmle birlikte ortaya çıkmış olsa da, zamanla aşırı derecede şişirilmiş/abartılmış benlik algısı olarak tanımlanma yönünde evrilmiştir. Narsisizmin aynı zamanda klinik bir olgudur fakat normal narsisizmle patolojik narsisizm geçişkendir. Yani narsisizmin yoğunluğuna göre patolojik olma riski her daim vardır. Ortaya çıkması, çocukluktaki aile yaşantısıyla ve kültürel değişim nedeniyle ebeveynliğin farklılaşmasına bağlanmaktadır. Yani bu görüş çevresel faktörlerin bireyleri narsistleştirdiğini savunur (Aytaç, 2019: 17). Bazı yazarlar, narsisizmin Batılı gençler arasında yükselişte olduğuna dikkat çekerek özellikle lisans öğrencilerinde narsisizm düzeylerinin arttığını bulmuşlardır (Twenge ve diğ., 2008; Westerman ve diğ., 2012; Kabat, 2019). Bu bakımdan narsist kişilik bozukluğu tanı ve tedavi gerektiren bir ruh sağlığı bozukluğu iken narsisizm ise bu kişilik bozukluğuna sebebiyet veren özelliktir. Narsist kişilik bozukluğu ile ilgili araştırmalarda daha çok tanı almış klinik vakalar ele alınırken, kişilik özelliği olarak incelenen narsisizmle ilgili araştırmalarda klinik olmayan vakalar incelenmektedir (Tozar, 2019: 16). Freud narsisizm'i "kendini sevmenin patolojik bir biçimi" olarak tanımlamıştır (Krumenacker, 2019). Thamboo (2021) ise Narsisizmi, büyüklenme, kendine hayranlık, üstünlük ve yetki duygusu ile karakterize etmektedir.

Narsistler kural ve düzenlemelerin kendilerini bağlamadığına/bağlayamayacağına inandıklarından, rahatlarını bozacak veya onlarda tehdit hissi oluşturacak durumlara karşı öfkelenmeye yatkındırlar (Koçoğlu, 2020). Ayrıca Narsistler fiziksel çekiciliğe, statü ve

başarıya değer atfettiklerinden partnerlerinin de çekici ve başarılı olmasını isterler (A. N. Uysal, 2016). Bu özelliklerin depresyona yol açabileceği göz önünde bulundurulduğunda aşrı özseverliğin, sürekli kaygıya yol açabileceği gündeme gelmektedir. Bu bağlamda narsisizm ve depresyon arasındaki ilişkiyi inceleyen Akar (2019). narsisizm ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Fakat yakın tarihli bir çalışmada Halisçelik (2021) narsistik kişilik bozukluğu ile majör depresyon arasında anlamlı ilişki keşfetmiştir.

Narsistler kendi imajlarını geliştirmek, büyütme veya şişirmek için ne gerekiyorsa yaparlar. Kendilerine önem vermeleri, isyankarlıkları ve özel olduklarına dair inançları, üstünlüklerini sergilemek için başkalarını manipüle etmeye istekli oldukları için narsistlerin başkalarına karşı düşüncesiz olma eğilimindedirler. Narsistler ayrıca, başkaları hakkında olumsuz bir görüşe sahip olma ve onları tahakküm altına almaya ve sömürmeye yatkındırlar (Cohen, 2016).

Ellis (1898) çığır açan çalışmasında narsisizm kavramını ilk kez psikolojik literatüre kazandırdı ve cinsel bir kendini beğenmişlik eğilimi olarak tanımladı. Freud'a göre narsisizm, arzuları yönlendirerek bireyi kontrol eden içselleştirilmiş sosyal normları ve değerleri içeren bir öz-yönetim sürecinden başka bir şey değildir. Narsisizmin özellikleri, bir bireyin özel ve benzersiz olduğu inancının yanı sıra kişinin yeteneklerinin abartılmasını içerir. Narsistler sömürücü, genellikle kibirli ve bencildir ve başkaları için empati eksikliği vardır. Amerikan Psikiyatri Birliğine göre bir bireyin narsist olarak teşhis edilebilmesi için aşağıdaki dokuz davranıştan en az beşini sergilemesini gerektirir:

- 1) Büyükleme bir kendini önemseme mantığı;
- 2) Sonsuz başarı, parlaklık, güzellik, kontrol veya pastoral aşk fantezileri;
- 3) Yersiz hayranlık için bir arzu;
- 4) Bir hak duygusu;
- 5) Kişilerarası baskıcı davranış;
- 6) Olağanüstü ve istisnai olduğuna ve sadece aynı kalibredeki insanlar tarafından anlaşılabilirliğine dair bir inanç;
- 7) Tam bir empati eksikliği;
- 8) Başkalarına küskünlük veya başkalarının kendisine küskün olduğuna dair bir kanaat

9) Bencil ve kibirli davranışlar veya tutumlar.

Narsistler olumsuz geri bildirimlere karşı aşırı duyarlı oldukları ve kırılabilir benlik kavramlarına sahiptirler. Kendi imajları için olumsuz olan onaylamayan geri bildirimlerle karşılaştıklarında utanabilir veya sinirlenebilirler. Narsistler genellikle kusurları düzeltmede veya geri bildirimden öğrenmede başarısızdırlar. Narsistler, sosyal karşılaştırmaya karşı güçlü isteksizlikleri nedeniyle akranlarının performans düzeyleriyle karşılaştırmaya duyarlıdır. Ayrıca, utanç veya suçluluk hissetmeme olasılıkları daha yüksektir, bu da onları sahtekârlık ve aldatma eylemlerine daha yatkın hale getirir (Foley, 2020).

Narsizm teriminin tarihsel arka planına bakılacak olursa terim, Ovid'in Yunan mitolojik destanı Metamorphoses'ta "Narcissus ve Echo" masalının bir parçası olarak ortaya çıkan Narcissus karakterine dayanmaktadır. Yunan mitinde Narcissus, olağanüstü fiziksel çekiciliğe sahip kibirli, kendini beğenmiş ve bencil bir adam olarak tanımlanır. Ayrıca, Echo adında bir peri de dahil olmak üzere birçok kadının kendine yaklaşmasını geri çevirmesiyle ünlüdür. Echo'yu reddetmesinin bir sonucu olarak, Tanrılar onu bir su birikintisindeki kendi yansımasına aşık ederek cezalandırmıştır. Narcissus, suda kendi yansımasına sabitlenmiş ve aşık olmuştur, ancak sevgisine asla karşılık veremeyeceğini anladıktan sonra ölüp gitmiştir. Narcissus'un hikayesi, yüksek benliğe odaklanmanın ve başkalarını umursamamanın doğası gereği yıkıcı ve potansiyel olarak patolojik doğasını vurgular (Thamboo, 2021).



Şekil 1.1. Kendi Yansımasına Aşık Olan Narcissus'un Tasviri

Narsisizm, karanlık üçlü kişilik özellikleri içerisinde en köklü geçmişe sahiptir ve Yunan efsanesi Narcissus'a kadar uzanır. Üstünlüğüne ve güzelliğine takıntılı olan Narcissus, başkalarının ilgi ve sevgisini küçümsedi ve kendi kendine takıntısı nihayetinde kendine hayranlığıyla trajikomik bir şekilde öldü. Narsistler sıklıkla kendilerini geliştirmeleri nedeniyle çekici ve karizmatik görünebilirler fakat bencillikleri nedeniyle çekici bulunmaları uzun sürmez (Spain ve diğ., 2014; Chan, 2021). Çünkü narsistler, genellikle insanlardan yararlanarak kısa etkileşimlerde başarılı olurlar (Garcia ve Sikström, 2014).

Çağdaş modellerin çoğu narsisizmi üç farklı bakış açısından tanımlar. Bunlar;

- 1) Benlik
- 2) Kişilerarası
- 3) Öz-düzenleme stratejileri.

Benlik açısından bakıldığında, narsist bireylerin benzersiz ve üstün hissetmek için güçlü bir arzuya sahip olduklarına inanılmaktadır. Bu bakış açısı, bir hak duygusu ve başkaları üzerinde kontrol uygulama arzusunu içerir. Kişilerarası görüş, bir narsistin sosyal davranışının başkaları için empati eksikliği içerdiğini vurgular. Bu açıdan narsist bireylerin işlevsel olmayan kişilerarası ilişkilere sahip olmaları muhtemeldir. Narsist bireyler ayrıca başkalarına kişisel hedeflere ulaşmak için bir araç olarak davranırlar ve bu nedenle kişilerarası sömürü ve manipülasyona girmeleri muhtemeldir. Son olarak, narsistler görkemli benlik görüşlerini sürdürmek ve onları algılanan zarar veya tehdide karşı savunmak için çok çeşitli stratejiler kullanma eğilimindedirler (Campbell ve diğ., 2011; Thamboo, 2021).

Narsistlerin beğenilme arzusu ön planda olduğundan, diğer karanlık üçlü özelliklilerine nazaran başkalarıyla ilişki kurmaya yatkındırlar. Aksi halde öz-beğenilerini besleyemezler. Bu kapsamda dışadönüklük, narsisizmi, makyavelizm ve psikopatiden ayıran temel özelliklerden biridir (Tackett, 2018). Narsistler başkalarının kendileri hakkında ne düşündükleriyle ilgilenirler ve beğenilmeyi ve takdir edilmeyi çok önemli bulurlar (Cozart, 2020). Hem içe dönük hem de narsistik eğilimler sergileyen insanlar nadirdir, çünkü narsistik özelliklere sahip bireyler, yalnızca kendi olumlu benlik anlayışlarını başkalarıyla paylaşarak arzu ettikleri beğenilme ve itaat edilme

hedefine ulaşırlar. Öfke ve saldırgan davranışlara meyilli olabilirler. Ancak bu eğilim, egoları tehdit edilene kadar uykuda kalabilir (Ernest H O'Boyle ve diğ., 2015).

Narsisizm etik olmayan karar verme ile ilişkilendirilir ve etik karar verme ile güçlü ve tutarlı bir negatif ilişkiye sahiptir. Ayrıca narsisizmin istismar ve misilleme amaçlı saldırgan davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiği kanıtlanmıştır (Burton ve diğ., 2012; Parker, 2019). Bunun yanı sıra amaç-araçları haklı çıkar yaklaşımıyla, bu özelliği yüksek olan bireyler, kişisel kazançları için başkalarını sömürmek için stratejik planlama ve karizmalarını kullanırlar. Durumlar ve insanlar üzerinde kontrole değer verirler (Gerdt, 2022). Uzun vadede elde edebilecekleri kazançları kısa vadede elde edebilecekleri kazançlara tercih edebilme narsist bireylerin diğer bir özelliğidir. Bu nedenle narsisizm düzeyi yüksek kişiler, daha sonra daha fazla paraya hemen daha az parayı tercih ederler (Crysel ve diğ., 2013; Malesza ve Ostaszewski, 2016a).

Ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre narsist özellikler taşıma durumları değişiklik gösterebilmektedir. Şöyle ki; gelişmiş (daha az gelişmiş nazaran) ülkelerde kadınların narsist olma olasılığı daha düşüktür. Daha yüksek ülke düzeyindeki narsisizm, daha az gelişmiş ülkelerde daha yaygınken modern demokrasilerin daha düşük narsisizm oranlarına sahip olduğunu, oysa daha az entelektüel özerkliğe ve eşitlikçiliğe ve daha fazla hiyerarşi ve yerleşiklik değerlerine sahip ülkelerde daha yüksek narsisizm oranlarına sahip olduğu öne sürülmektedir. 49 ülkeden 11.723 kişinin katıldığı yakın tarihli bir çalışmanın sonuçlarına göre, Narsisizm kadınlar için daha yüksektir. Bir ülke ne kadar az gelişmiş, daha az özgür, daha yozlaşmış, daha az barışçıl ve cinsiyet açısından daha asimimetrikse, nüfusu o kadar narsist özellik taşır (Jonason ve diğ., 2020).

Freud, narsisizmde cinsiyet farklılıklarını tartışırken, kadınların daha fazla narsisistik olma eğiliminde olduğunu savunmuştur. Ona göre kadınlar görünüşe daha fazla odaklanma eğilimindedir ve “benlik için arzu edilen niteliklere göre nesne seçimleri” yapmaktadır. Fakat ampirik kanıtlar Freud’un düşüncesini desteklememektedir. 2015 yılında yapılan bir meta analizine göre erkeklerin kadınlardan daha narsist olduğu kanıtlanmıştır (Grijalva ve diğ., 2015; Krumenacker, 2019).

Tıpkı makyavelizm’de olduğu gibi narsisizmde de sosyal medya kullanımı araştırılmaya değer bulunmuştur. Buna göre narsisizm özelliği fazla olan bireylerin az olan bireylere göre daha fazla sosyal ağlarda zaman harcadığı öne sürülmüştür. Narsist

insanların sosyal mecralarda daha fazla özçekim fotoğrafı paylaştığı ve kendini nesnelleştirme, kişinin sosyal ağlarda yayınlanan fotoğraflarını düzenleme davranışında daha sık bulunduğunu kanıtlamıştır (Fox ve Rooney, 2015). Ayrıca narsisizm, Facebook kullanma sıklığı ve Facebook'taki arkadaş sayısı ile ilişkilendirilmiştir. Buna göre narsisizm, Facebook mecrasındaki arkadaş sayısı ile pozitif ilişkilidir (Garcia ve Siksström, 2014).

1.3.3.2.2. Yönetim Açısından Narsisizm

Narsist çalışanlar karakterleri gereği yüksek statü, liderlik pozisyonları ve popülerlik gibi bir dizi olumlu çıktı arzularlar ve bazen de bu isteklerine kavuşurlar (Rauthmann ve Kolar, 2012). Bu hedeflere ulaşma noktasında narsist özellikleri baskın çalışanların, örgütlerde etik olmayan davranışlarda bulunması daha olasıdır (Yücel, 2020).

Kurumsallaşmasını tamamlamış büyük organizasyonlar, narsisizm olgusunun farkına varmıştır ve çalışma hayatında meydana getirebileceği riskleri azaltmaya, avantajları artırmaya çalışmaktadır. Narsisist kişiliğe sahip bireylerin, büyük şirketlerde yönetici olmasının birtakım faydaları söz konusu olabileceği gibi zararları da bulunmaktadır. Narsisist yöneticiler başarıyı yakalamak için kişisel fedakarlıklarda bulunmaları, alternatif çözüm, çaba ve direnç açısından faydalı olabilmeleri; karizmatik nitelikleri sayesinde astlarını motive edebilmeleri, atiklik ve değişim vizyonları sayesinde organizasyonlarda sadakat ve kendini adamayı teşvik edebilmesi olumlu özellikler olarak sıralanabilir (M. K. Timuroğlu, 2005: 27). Bu olumlu özelliklere rağmen narsist kişilerin kendilerini önemseme düzeyi organizasyonu önemseme düzeyinin önüne geçebilme tehlikesini barındırmaktadır. Narsistik yöneticilerin, plan, eylem ve vizyonları kişisel psikolojik ihtiyaçlara göre şekillenmektedir. Narsistik yöneticiler, beğenilme/takdir edilme arzularından dolayı kişisel reklamını yapma ve kendini ön plana çıkarma güdüsüyle hareket eder. Böylesi durumlarda yönettiği organizasyona zarar verme pahasına kendi hatalarından başkalarını sorumlu tutabilir ve yanlış değerlendirmelerde bulunabilirler (Rosenthal ve Pittinsky, 2006; Başar, 2019: 30-31). Hatta narsist yöneticilerin, başarı ve hayranlık ihtiyaçları nedeniyle kuruluşlara karşı sahtekarlık yapma olasılıklarının daha yüksek olduğu savunulmaktadır (Kordys, 2022). Narsist yöneticiler, astlarının görüş ve esenliğini umursamazlar, çalışanlardan mutlak itaat

beklerler, otokratiktirler, kendilerini kusursuz görürler, çoğunlukla olumsuz bir geçmişe sahiptirler, söylemleri, dünyaya bakışları ve vizyonlarında öfke belirleyici rol oynar (Başar, 2019: 31). Narsistler, Freud'un tanımladığı gibi liderlik pozisyonları için uygun kabul edilir. Bu tip insanlar başkalarını “kişilik” olarak etkiler; hemcinslerinin özellikle onlara yaslanması muhtemeldir, kolayca lider rolünü üstlenirler.” (Soral ve diğ., 2022). Narsisizmi yüksek çalışanların, zorlu bir çalışma ortamı, işle ilgili bilgi eksikliği veya müsait zamanın olmaması gibi daha fazla iş kısıtlamasıyla karşılaştıkça, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına katılma olasılıklarının artacağı öne sürülmüştür (Kordys, 2022).

Araştırmalar narsistlerin hem olumlu hem de olumsuz iş sonuçları olduğunu gözler önüne sermektedir. Narsistler kendini geliştirme ve izlenim yönetimi yetenekleri nedeniyle kariyer basamaklarını tırmanma olasılıkları daha yüksektir. Ek olarak, narsistler liderlik pozisyonlarında genellikle oldukça etkili olarak kabul edilirler. Çalıştığı kurumla güçlü bir şekilde özdeşleşen narsist yöneticiler, daha yüksek üst yönetim ekibi davranışsal entegrasyon oranları ve daha iyi performansla ilişkilendirilmektedir (LeBreton ve diğ., 2018; Gürer ve Çiftçi, 2019). Tersine, bazı araştırmalar narsistlerin düşük iş performansı ürettiğini, iş tatminini azalttığını ve tehlikeli bir çalışma ortamına katkıda bulunduğunu göstermiştir (K. Timuroğlu ve İşcan, 2008; Spain ve diğ., 2014; Chan, 2021). Yine de narsist çalışanların kendilerini prestijli bir işteymiş gibi hissettiklerinden dolayı iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Jonason ve diğ., 2015; Kordys, 2022).

Narsisizm, astların nesnel ve öznel kariyer başarısı için faydaları olan ve astların refahı üzerinde hiçbir olumsuz etkisi olmayan en parlak karanlık üçlü özelliği olduğu öne sürülmüştür. Liderlerini narsisizm açısından yüksek olarak değerlendiren astlar, maaş ve terfi açısından daha yüksek kendi objektif kariyer başarısı bildirmişlerdir. Bu nedenle, liderlerin narsisizminin astlarının kariyerleri için faydalı olduğu savunulmaktadır. Narsist liderler, astlarının kariyerlerini ilerleterek, sadık astlarından sürekli hayranlık elde etmek için astlarını elde tutmaya ve/veya kendi öz saygılarını artırmak için astlarına minnettar hissettirmeye çalışabilirler (Volmer ve diğ., 2016). Başka bir deyişle narsist yönetici astın başarısını kendi öz beğenisini beslemek maksadıyla kullanabilmektedir.

1.3.3.2.3. Narsisizmi Açıklayan Yaklaşımlar

Narsisizm farklı perspektiflerden ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşımlar dört ana başlık altında incelenebilmektedir. Narsisizmi anlamlandırabilmek için bu yaklaşımlara değinmek faydalı olacaktır. Bunlar;

- 1) Psikanalitik Yaklaşımına Göre Narsisizm
- 2) Nesne İlişkileri Yaklaşımına Göre Narsisizm
- 3) Kendilik Psikolojisi Yaklaşımına Göre Narsisizm
- 4) Şema Terapi Yaklaşımında Narsisizm'dir (Keleş, 2019).

Psikanalitik Yaklaşımına Göre Narsisizm: Freud, narsisizm kişilik özelliğinin oluşmasını çocukluk yıllarındaki ebeveyn/bakıcı tutumuna bağlamıştır. Çocuk, ebeveynine/bakıcısına sevgi ve ilgi göstermek konusunda güvenemezse benmerkezcilik geliştirir. Bu durum, söz konusu çocuğun hayatına giren diğer insanlara güvenmemesine yol açacaktır. Başkalarına güvenemeyen çocuk zamanla kendisine/öz benliğine yönelecektir ve sadece kendisini sevecektir. Bu döngü, bireyde narsisizm tohumunun yeşermesine yol açacaktır (Keleş, 2019: 21). Narsisizm kavramına hâkim teori psikanalitik teoridir. Patolojik narsisizm tanımlarında teoriler arasında anlaşmazlıklar vardır. Bir grup bilim insanı narsisizmin büyüklenmecilik, empati eksikliği, duygusal boşluk duyguları ve ben merkezlilik üzerine odaklanırken diğer grup ise narsisizmin kırılganlık, depresyon, boşluk hissi, empati eksikliği ve tahammülsüzlük yönünü vurgulamaktadır (Selvi, 2018; Bayraktar, 2019).

Nesne İlişkileri Yaklaşımına Göre Narsisizm: Bu yaklaşıma göre narsisistik kişilerin nesne ilişkilerinde özgül bozulmalar olduğundan benlik saygılarında da bozulmalar olur. Nesne ilişkileri bağlamında birincil ve ikincil narsisizmden bahsedilebilir. Birincil narsisizm, henüz nesnesinden ayrılmamış beden için söz konusu iken ikincil narsisizm nesne için söz konusudur. İkincil narsisizm, temellerini Oedipus kompleksi ve kastrasyon korkusundan almaktadır. Bunların dayattığı sınırlar nedeniyle doyum nesneden tekrar benliğe döner. İkincil narsisizmin bu yönden birincil narsisizmden farkı; birincil narsisizmde sınırların doğal olarak bedenin kendisinden kaynaklanmasıdır. Bu anlayışta, narsisistik bireyin diğer kişiye karşı hissettiği haset ve öfke duygularını tolere edememe durumu söz konusudur. Narsisistik kişinin patolojik iç dünyası, kendisinden ayrı olmasını kontrol edemediği ideal nesneyle olan ilişkisinde ona

olan ihtiyacını, hasetini ve öfkesini inkâr yolunu tercih eder. Öfke ve değersizleştirme yoluyla narsisistik hastalar diğer kişiye olan yoğun ihtiyacını reddetse de boşluk hissi, can sıkıntısı, huzursuzluk, geçici olarak toplumdan soyutlanma, empatiden yoksunluk, dışarıdan hayranlık duyulma ihtiyacı, ilişkilerden yüzeysel tatmin sağlama gibi büyük sorunlarla yüzleşmek zorundadırlar (Yalçın ve diğ., 2017; Çelik, 2019: 17; Keleş, 2019).

Kendilik Psikolojisi Yaklaşımına Göre Narsisizm: Bu yaklaşıma göre narsisizm, preödüpal dönemde (bebeklerde 0-3 yaş aralığı) çocuğun ihtiyaçlarına cevap verilmemesi sonucunda kendilik bütünlüğünün bozulmasıyla oluşmaktadır. İnsan doğuştan narsisistik yapıya sahiptir ve buna “birincil (primary) narsisistik yapı” olarak tanımlanır. Çocuğa bakan kişi ve diğer kişiler çocuk için kendilik nesnesi işlevini görür ve bu süreçte çocuğun yaşadığı kırılmalar ile birincil narsisistik yapı olgunlaşarak “ikincil (secondary) narsisistik yapı”ya dönüşür (Keleş, 2019: 23). Travmatik yaşantılar kendiliğin gerçeklik ile yüzleşerek narsisistik arzuların ve fantezilerin olgunlaşmasını duraksatır. Yetişkinlik dönemindeki abartılmış kendilik ve aşağılık duyguları arasındaki değişimin sebebi buna bağlanabilir. Bu sebeplerle narsisistik kişilik bozukluğuna sahip bireyler, bu süreçlerde takılı kalmış bireyler olarak tanımlanabilir (Gürman, 2019: 10). Bu yaklaşıma göre narsisist birey, ilişkilerinde sürekli kendinden söz eden, çevresinden hayranlık ve beğeni almak için üstün gayret gösteren, bencil, derin/samimi duygusal ilişkiler kuramayan, empatik tepkiler vermekten aciz, başkalarına haset eden ve tepeden bakan bir yapıya sahiptir. Ancak tüm bunlar narsisistin dışarıdan görünen büyüklenmeci kendilik değerleriyle çelişkili durumlardır (Berhu Erdoğan, 2019: 10).

Şema Terapi Yaklaşımında Narsisizm: Bu yaklaşımda narsisistik kişileri şema yaklaşımıyla açıklamışlardır. Bu yaklaşımın savunucularına göre narsistler çocukluklarında yalnız, soyutlanmış, gerçekçi sınırları olmayan ve kabul görme pahasına diğerlerinin standartlarına hapsolmuş bir çocukluk yaşamışlardır. Çocukluklarında giderilmeyen ihtiyaçları sebebiyle bu bireylerde görülen en baskın şemaların duygusal yoksunluk, kusurluluk ve haklılık olduğu savunulmaktadır. Haklılık şeması; başkalarından üstün olmayı ve ayrıcalıklı olma isteğini, kusurluluk şeması; kişinin kendini değersiz, yetersiz ve kusurlu hissetmesini, duygusal yoksunluk şeması ise; ilgi, empati, korunma gibi temel duygusal ihtiyaçların diğerleri tarafından karşılanmayacağı düşüncelerini içerir (Ar, 2014; Gürman, 2019: 11). Erken dönem uyumsuz şemalar ergenlik ve çocukluk dönemi süresince gelişen; anıların, duyguların, bedensel duyuların

ve bilişlerin oluşturduğu; bireyin kendiyle ve diğer insanlarla ilişkisindeki temaları ve örüntüleri ifade etmektedir. Bu şemalar yetişkinlikte bireylerin kullandığı uyumsuz başa çıkma biçimleri sebebiyle varlıklarını sürdürmeye devam etmekte ve başta kişilik bozuklukları olmak üzere birçok ruhsal patolojinin temelini oluşturmaktadırlar (Üzümcü, 2016; Keleş, 2019: 25).

1.3.3.2.4. Narsisizm Türleri

Normal (Birincil) Narsisizm: Psikanalitik literatürde narsisizm, iki farklı türde ele alınır. Narsisizm, aslında insanlar için gerekli, doğal bir yapıdır. Bireyin, toplum içerisinde yaşayabilmesi için “kendini belirli bir ölçüde sevmesi” zaruri bir ihtiyaçtır. Aksi halde kişide aşağılık kompleksi gelişir. Narsisizm yönü sağlıklı bir şekilde gelişmeyen kişide özgüven eksikliği oluşur ve benmerkezci refleksler artar. Bu durum ilerleyen yıllarda patolojik vakalara yol açar (Yabancı, 2019: 18). Bu bakımdan subklinik (klinik altı/klinik olmayan) narsisizm, narsisizmin daha “normal seviyelerine” işaret eder. Freud, her bireyde sağlıklı bir narsisizm unsuru olduğunu ve bunun normal gelişim bir parçası olarak kabul etmek gerektiğini savunur (Krumenacker, 2019). Başka bir deyişle narsisizm normal gelişim sürecinin bir parçasıdır. Çocuğun benliğinin, diğerleriyle kurduğu etkileşim boyunca geliştiğini ve bu gelişimle birlikte onay, kabul ve güç kazanıldığı ileri sürülmektedir (Gür, 2019: 16). Bireyin çevresine uyum sağlamasını ve çevresindeki insanların kendisinden beklentilerini gerçekleştirebileceği duygusunu yaşaması normal narsisizm olarak kabul edilir (Atik, 2019: 14).

Normal/birincil narsisizm bir savunma mekanizmasıdır ve bireylerin yaşamının erken dönemlerinde sık görülür. Bu aşamada, bebekler ve küçük çocuklar, her şeye gücü yeten ve Evrenin merkezi olduklarını hissederler. Anne ve babalarını ölümsüz ve güçlü figürler ve en önemlisi çocuğun koruma, besleme gibi ihtiyaçlarını giderecek nesneler olarak görürler (Büyükgüner, 2016)

Normal ya da sağlıklı narsisizm, kişinin özgüvenin mevcut imkan ve koşullarıyla uyumlu olması, başarılarından keyif alması ve çevreden gelen eleştirilerin kişinin benlik algısında yıkıma yol açmaması söz konusudur (Uçar, 2019: 22). Normal narsisizmde bireyin özgüveni, diğer insanların eleştirilerinden olumsuz etkilenmez, bu tür insanların yaşantısı ve kişiliği arasında sağlıklı bir ilişki bulunmaktadır (Özkan, 2019: 8).

Patolojik Narsisizm: Patolojik narsisizm, ancak çocukluk döneminden sonra bahsedilebilecek bir kavramdır. Kendiyle ilgili takıntılı düşünme ve davranma, aşırı dikkat çekme ihtiyacı ve sosyal olarak baskın olma patolojik narsisizmin bazı özellikleridir. Bu sürekli övünmeye ek olarak, başkalarının ihtiyaç ve duygularına karşı duyarsızlık, empati eksikliği ve/veya günlük hayatta beklentilerini karşılamak için başkalarına aşırı bağımlılık patolojik narsisizmde görülür (Büyükgüner, 2016). Patolojik narsisizmin kronik olarak soğuk, reddedici ve ilgisiz ancak çocuğun bazı yönlerine hayran olan ebeveyn ile yaşanan deneyimlerden kaynaklanan düşmanlığa karşı bir savunma mekanizması olarak gelişmektedir (Köymen, 2019: 4). Başka bir deyişle ebeveynlerin çocuklarıyla empati kuramaması ve çocuğun hayranlık duyduğu ebeveyn ile ilgili hayal kırıklığına uğraması sonucunda, benliğin bütünlüğünü korumak için patolojik narsisizm ortaya çıkar (Ethem, 2019: 8).

Sıradan kişiler için narsisizm, sıklıkla kibir, kendini beğenmişlik ve otoriter tutum ve davranışlarla ilişkilendirilir. Teorisyenler, narsisizmin, kişinin kendini geliştirme ve onaylama ihtiyacını etkileyen, uyumlu ve uyumsuz kişilik özelliklerini ve psikolojik ihtiyaçlarını yansıtan uyumlu ve uyumsuz ifadelerle sahip olduğunu öne sürerler. Patolojik narsistler; otoriter, intikamcı ve yıkıcı davranışlarda bulunurlar, anlamlı, uzun vadeli ilişkileri sürdürmede sorun yaşarlar, benmerkezcilik, büyülenmecilik ve zayıf öz-farkındalıklarından dolayı olumlu sosyal davranışlar sergilemede zorluk yaşarlar (Boros, 2020).

Patolojik narsistlerin diğerleriyle ilişkisi genellikle sömürü ve çıkara dayalı olmasına rağmen, kendilerini çekici ve paylaşımcı bir maskenin ardına gizleyerek lanse etmektedirler. Patolojik narsistler genellikle, diğer insanların ilgi ve alakalarını kazanabilme fırsatı veren, fiziksel çekicilik, zekâ, yetenek ve becerilerle donatılmışlardır. Bu donatılar onları başarılı kılmaktadır (M. K. Timuroğlu, 2005: 4). Yine de empati yoksunluğu, patolojik narsistlerin en büyük özelliğidir ve bu yüzden başkalarının duygularını, isteklerini, düşüncelerini anlamakta zorlanırlar. Patolojik narsistik bireylerin başkalarını sömürme ve kullanma yeteneklerinin fazla olduğu unutulmamalıdır (A. Arslan, 2019: 16).

Sağlıksız/patolojik narsisizm seviyeleri, genellikle birincil bakıcılarıyla güvenli bağlanma geliştirmede zorluk yaşayan kişilerde bulunur. Çevresel ve kültürel faktörlerin

bireylerde narsisizm olasılığını nasıl artırabileceğini düşünmek önemlidir (Krumenacker, 2019).

1.3.3.2.5. Narsisizmin Boyutları

Otorite: Narsistik Kişilik Envanteri'ne göre narsisizmin olmazsa olmaz boyutlarında biri olan otorite, narsistler için insanlar üzerindeki başarı duygusu ve gücü niteler. Sıradan olmadıklarına inanan narsist bireyler sıradan insanlardan daha başarılı olduklarına inanırlar ve sıradan insanlara karşı güçlü olmaları onlara sorgulanamaz bir otorite bahşetmektedir. Bu nedenle kendilerinden daha düşük seviyede olduğunu düşündükleri insanlara karşı daha fazla öfke gösterirler. Kendilerinden daha güçlü ve başarılı olduklarını düşündükleri bireylerle karşılaştıklarında ise daha uyumlu tepkiler geliştirirler ve üstün olarak algıladıkları insanların (narsistler için yaygın olmayan bir düşünce) seviyelerine ulaşabileceklerine inanırlar (Gürman, 2019: 19).

Narsist kişiliğin otoriter yönü diğer insanlar üzerinde güce sahip olma ve başarı duyma durumunun bir sonucudur. Otorite boyutu gelişmiş narsistler kendilerinden daha iyi statüdeki kişilerle etkileşimde daha az düşmanca tavır sergilerler. Kendilerinden daha düşük statüdeki kişilerle ilişkilerinde ise tam tersi tavır takınırlar. Ayrıca narsist kişiler her zaman ve her koşulda otoritelerinin diğer insanlarca fark edilmesini hatta tasdiklenmesini arzularlar (Atay, 2010; Uzun, 2019: 29-30).

Narsist bireyin amacı başkalarına bağlı olmaksızın insanlar üzerinde hakimiyet kurmaktır. Bu amaçla diğer insanlarla yakın ilişkiler geliştirebilmekte ve yüksek sosyallik seviyelerine ulaşabilmektedir. Narsist birey, otoritesini kabul ettirmek için olumlu tavırlar sergiler (Özkan, 2019: 10).

Teşhircilik: Teşhircilik, bireylerin başkalarının dikkatini çekmek için özel hayatlarını sık sık halka sunma arzusu olarak kabul edilir ve gösteriş ve üstünlüğün bir kombinasyonudur (Y. Liu ve diğ., 2016). Bir yönü ile teşhircilik “Bireyin kendine dikkat çekme amacıyla gerçekleştirdiği abartılı davranış” tır (Maddox, 2017). Teşhircilik, narsislerin; dürtüselliğini, takdir ve ilgi beklentilerini, heyecan arayışlarını, gösteriş bağımlılığını ve dışa dönüklüğünü niteler. Narsistler, diğer insanlardan beklediği/hak ettiğini düşündüğü takdir ve alakayı görmek için üstün olduğuna inandığı meziyetlerini sergilemekten çekinmezler (Raskin ve Terry, 1988; Gürman, 2019: 20). Narsistler

buldukları her fırsatı değerlendirerek, sahip oldukları her şeyle ilgili hava atmaktan zevk alırlar. Böylelikle diğer insanların gözünde daha çekici ve güçlü görünmeye gayret ederler (E. Özsoy ve Ardıç, 2017: 394).

Genellikle diğerlerinden daha üstün ve farklı olduklarına inandıkları için narsistler ilgi ve hayranlık kazanmak için teşhirci davranışlarda bulunurlar (Keleş, 2019: 19). Başka bir deyişle narsistler özel ve benzersiz olduklarına ve bu nedenle diğerlerinden daha fazlasına sahip olduklarına inanırlar. Bu inançta onları sahip oldukları üstün yetenekleri başkalarının gözleri önüne sermesine zemin hazırlamaktadır (Brunell ve diğ., 2011)

Narsistlerin, aşırı özgüveni, iddialı tavırları, kendisine karşı sonsuz hoşgörüsü diğer insanlara kaba ve saygısız davranışlarda bulunmasına yol açar. Narsist kişilerdeki, sınırsız güç, başarı, güzellik, kendine ilgi, biricik ve asla incitilemez olduğuna dair inanç teşhirciliğe yol açan sebepler olarak sıralanabilir (Atay, 2010; Uzun, 2019: 30-31).

Günümüzde teşhircilik denilince akıllara daha çok sosyal medya platformları gelmektedir. Sosyal medyanın sağladığı imkanlarla yüz yüze yöntemlerle ulaşılması imkânsız sayıda çok insana ulaşmak mümkün olabilmektedir. Ayrıca sahip olduğu dinamikler gereği sosyal medya platformlarında insanları manipüle etme ve istenilen şekilde kendini teşhir etme mümkün olabilmektedir. Bu açıdan sosyal ağların narsistler için çekiciliğini iki nedeni olduğu savunulabilir. Birincisi, çevrimiçi ilişkilerin sığ doğası, narsistler için ideal bir ortam sunmasıdır. İkincisi ise sosyal ağların kontrollü doğası, kendi kendini şişiren/abartan, narsist bireylere, benlik sunumu üzerinde tam kontrol imkânı sağlamasıdır. Çevrimiçi bir ortamda derin ilişkiler ve iletişim gerçekleşebilse de arkadaşlar arasında yakın ilişkiler kurma ve önemli ilişkileri sürdürme yeteneği genellikle yok olur. Sosyal ağlar, fotoğraf paylaşımı ve durum güncellemeleri yoluyla kendini sunmayla ilgili kontrolü elde tutmayı sağladığı için narsist bireylere çekici gelir (Buffardi ve Campbell, 2008; Buford, 2022).

Sömürücülük: Sömürücü yönü ağır basan insanlar, “başkalarından alacağı şeyleri kendisine armağan etmelerini beklemektense, onlardan zorla ya da hileyle almak isteyen” kişilerdir. Sömürücü bireyler sadece ellerinden bir şeyler alabilecekleri kişilere yönelirler ve her türlü fırsatı değerlendirirler. Bu kişilerin için en tatlı olan meyveler çalınmış olan meyvelerdir. Açık veya örtük bir biçimde sömürüye elverişli insanları severler onların

güçlerini kendi çıkarları için kullanırlar. Onlar için çevrelerinde ki herkes potansiyel sömürü objesidir. Çevrelerine karşı şüpheli, küçümseyici, alaycı, haset ve kıskanç davranışlar sergilemekten çekinmezler (Uzun, 2019: 32; Fromm, 2022).

Narsistler karşısındaki insanların duygularını umursamaksızın onlardan yararlanmaya çalışır. Narsistler çoğu zaman sömürüyü doğrudan gerçekleştirmez. Dolaylı olarak etrafındaki insanların eylemlerinden çıkar sağlama yolunu tercih ederler. Başka bir deyişle Narsistler, karşısındakinden doğrudan yararlanıp sömürmenin yerine daha komplike süreçler kurgular ve bu çerçevede hareket ederler. Bu da narsisizmin sömürücülük boyutuna işaret eder (Atay, 2010; Gürman, 2019; Özkan, 2019: 11).

Narsistler başkalarından övgü ve kabul ararlar, ancak kayıtsız anlayışlarının bir sonucu olarak onaylamaya karşılık veremezler ve bunun yerine sömürücü davranışlarda bulunurlar Narsistlerin, kendilerini üstün kılma çabalarında potansiyel olarak alçaltıcı davranışlarda bulunurlar (Buford, 2022).

Hak İddia Etme: Hak, durumsal ve zamansal özelliklere göre değişebilen göreceli bir kavramdır. Kişiler arası ilişkilerde anlaşmazlıklar genellikle tarafların hak olarak görmedeki farklılıklarından kaynaklanır. Kişilik tiplerine göre insanların bazı eylem ve davranışları meşru görme durumu değişebilmektedir. Bu da hak iddia etme kavramını gündeme getirmektedir. İnsanlar hak ve ayrıcalık kavramlarıyla ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadır (Gönülalan, 2019: 19).

Hak iddia etme davranışı, diğerlerini sömürme, sahip olma ve empati yoksunluğuyla ilişkilidir. Narsistler taraf oldukları her durumdan/her şeyden kâr elde etmeye programlıdır. Diğer insanları bağlayan kurallar narsist bireyler için geçerli değildir. Zira narsistler özel olduklarına inanırlar. Narsistler eksiklik duygusunu bastırmanın bir yolu olarak, hak iddia etme duygusunu kullanırlar. Diğer insanlar karşısındaki noksanlıklarını ve güvensizlik duygularını gizlemek/tolere etmek için, kendi önemlerini abartırlar (Atay, 2010; Uzun, 2019: 35).

Hak iddia etme davranışı, herhangi bir sorumluluk duymadan veya sorumluluklarını yerine getirmeden sıradan insanlara davranıldığı şekliyle değil de ayrıcalıklı, özel davranışlar bekle durumunu ifade eder. Bu tarz insanlar çevresinde ki insanlardan sürekli ilgi beklemelerine rağmen onların düşünce, istek ve duygularını umursamazlar (N. Güler, 2019). Narsistlerin patolojik boyutlara varacak şekilde hak

iddia etmesi çocukluk döneminde yaşadıklarıyla ilişkilendirilir. Çocuklukta yaşadıkları zorluk ve acılardan dolayı diğer insanlardan farklı olarak özel muamele hakkında sahip olduklarını düşünürler (Özkan, 2019: 11).

Kendine Yeterlilik: Kendine yeterlilik, tehlike içeren çevreye karşı çaresizlik hissinin bastırılmamasının bir tezahürü olarak, idealist, mükemmeliyetçi ve başkalarına muhtaç olmayan bir bireysellik imajını nitelendirmektedir (Raskin ve Terry, 1988; Gürman, 2019: 21). Narsist bireylerin öncelikle kendi imajlarını korumakla ilgilendikleri, dolayısıyla dürtüselliklerinin yalnızca kendi imajlarıyla ilgili tehditleri kışkırtmakla tetiklendiği fikrine bağlanabilir (Buford, 2022). Narsistler, mükemmel olduğuna inandıkları imajlarının yıpranmaması için başka insanlara ihtiyaç duymayacak derecede kendi kendilerine yetme çabasındadırlar. Bu insanın doğasına aykırı bir durum olarak değerlendirilebilir. Çünkü insan yaratılışı gereği kusurludur, eksiktir. Bu nedenle başkalarına muhtaçtır. Bu muhtaçlık durumu kaçınılmazdır. “Normal” insanlar bu durumu kabullenebilmiş insanlardır. Başka bir açıdan bakıldığında kendine yeterlik, bireyin kapasitesine uygun olarak belli bir performansı yerine getirebileceğine dair inançtır. Kişinin öz yeterliğine olan inancı zorluklarla başa çıkma düzeyini, performans düzeyini ve toplumsal ilişkilerini etkileme kapasitesine sahiptir (S. Arslan, 2021). Narsistler, kendine yeterlilik arzusu ve bağımlılık ihtiyacına karşı kendilerini korumak çabası içerisindedirler. Bu çaba onları katı bir gurur, güçlü ve kendini yeterli görme davranışlarına sevk eder (Uzun, 2019: 36).

Üstünlük: Narsistler diğer insanlara göre daha üstün olduklarını inanırlar. Bu bakımdan narsistlere göre, sadece önemli insanlar kendilerini anlayabilir, sıradan insanların narsistleri anlayamaması normaldir. Çünkü sıradan insanlarda (narsistlere göre sıradan) onları anlayacak kapasite yoktur (E. Özsoy ve Ardıç, 2017: 394).

Narsistler, “her biri olumlu bir benlik kavramına yol açan, statü, başarı ve hayranlık elde etmek için hayata bir arena olarak yaklaşma” eğilimindedir. Narsist bireylerin gıpta ettikleri üstünlük hem kendi yaşamlarında hem de başkalarının yaşamlarında olumsuzluklar doğurabilir. Narsistler, güçlü kişiler arası ilişkileri hedeflemezler, bunun yerine, popülerlik, başarı ve yüksek statü elde etmek için ilişki kurarlar. Bu ilişkilerin kurulmasında bir araç olarak sahip oldukları/sahip olduklarına inandıkları yetenekleri büyük bir özveri ile kullanırlar (Buffardi ve Campbell, 2008; Buford, 2022). Aslında

narsistler sahip olduğu niteliklerin ötesinde bir benlik inşa ederler. Hiçbir narsist dışardan algılanan meziyetlerin tamamına sahip değildir. Yine de kendilerini eşsiz ve ayrıcalıklı hissederler ve başkalarının onları bu şekilde algılamasını sağlarlar (E. Özsoy ve Ardiç, 2017: 394). Başka bir deyişle kendilerinin üstün, özel ya da eşsiz kişiler olduklarını düşünürler sadece kendileri buna inanmakla da kalmazlar etrafındaki kişilerin de kendilerini öyle görmesini isterler (Uzun, 2019: 37).

1.3.3.3. Psikopati

1.3.3.3.1. Psikopati Kavramı ve Tarihçesi

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre psikopati “Topluma karşıt davranışlar sergileme biçiminde görülen kişilik bozukluğu” olarak tanımlanmaktadır. Yunanca psyche (zihin-ruh) ve pathos (hastalık-dert-acı çekme-işlev bozukluğu) kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan psikopati terimi, toplumun beklentilerine uygun şekilde davranmayan veya davranmakta zorluk çeken insanları nitelemek için kullanılmıştır. Psikopati ilk kez 1941 yılında “The Mask of Sanity” (Akıl Sağlığının Maskesi) adlı kitapta psikopatinin babası olarak bilinen Harvey Cleckley tarafından tanımlanmıştır (Ernest H O'Boyle ve diğ., 2015; Çıkrıkçılı, 2018: 15; Yurdakul, 2019: 20). Psikopati, anti-sosyal yaşam biçimiyle birlikte bencil, zorba, manipülatif, sorumsuz, dürtüsel, korkusuz, sığ, duygusuz, vicdan ve empati yoksunu bireyleri tanımlamaktadır (Noyan, 2008: 5). Bu yönüyle psikopati, empati yeteneği normal insanlara göre daha az olan insanların kaygı yaşadığı durumlarda dürtüsellik ve heyecan ihtiyacı duymasındır (Paulhus ve Williams, 2002; Ağralı Ermiş, 2019: 5). Psikopati kişilik özelliği baskın olan bireyler genelde acımasız, duyarsız ve agresif tavırlar sergilerler ve bu tavırlar onları bencil olmaya iter (E. Özsoy ve Ardiç, 2017: 396). Psikopatlar entellektüel açıdan normal görünse de, davranışlarının ahlaki olup olmadığını umursamazlar, bu nedenle çoğu zaman yaptıklarından pişmanlık duymazlar (Saticı ve diğ., 2019: 861). İlk kez Alman toplumu, 19. yüzyılın sonlarında, saldırgan ve sorumsuz davranışlar sergileyen insanları tanımlamak için psikopati terimini kullandı (Foley, 2020). Yapı ilk olarak 1801'de Fransız doktor Philippe Pinel tarafından bir psikopatoloji biçimi olarak kavramsallaştırıldı. Manie sans délire (delirmemiş deli) etiketini, herhangi bir açık psikoz belirtisi veya bozulmuş gerçeklik testi içermeyen, sosyal olarak yıkıcı ve ahlaki açıdan sorgulanabilir davranışlarda bulunan bireyleri

tanımlamak maksadıyla ortaya çıkmıştır. 1888'de Alman psikiyatrist Julius Koch, anti-sosyal davranışın doğuştan gelen ve kalıtsal temelini vurgulamak için hastalık odaklı psikopatik terimini kullandı (Thamboo, 2021). Psikopati üzerine çağdaş araştırmalar ağırlıklı olarak Kanadalı araştırmacı Robert Hare tarafından şekillendirilmiştir (Doyle, 2020).

Psikopati kişilik özelliği sorumluluk duygusu ile negatif ilişkiye sahiptir ve bu negatif ilişki söz konusu bireylerin başarısını olumsuz yönde etkilemektedir (Robert D Hare ve Neumann, 2009; Set, 2020: 322). Yüzyıllar boyunca psikopat terimi suçluları etiketlemek ve tanımlamak için kullanılmıştır. Ahlaksız davranış, aldatıcılık, benmerkezcilik, manipülatiflik, pişmanlık ve empati eksikliği ve sosyal normların sürekli ihlali gibi özellikler, dünya çapında birçok toplum tarafından psikopati ile ilişkili olarak kabul edilmiştir. Psikopati uzun vadeli ortak kazançlardan ziyade kısa vadeli bireysel kazançlara odaklanma dürtüsü ve yeteneğiyle ilişkisi bulunmaktadır (Mealey, 1995; Robert D Hare ve Neumann, 2009; Cozart, 2020). Psikopatik kişilik özelliği belirgin olan insanların düzensiz yaşam tarzları riskli davranışlarda bulunma sıklıklarını artırır. Ayrıca psikopatların asgari kazanç için gereksiz riskler aldıkları ve bu davranışın arkasındaki motivasyonun zevkle ilgili olduğu tespit edilmiştir (Gültekin, 2015). Psikopati yalnızca kriminal olaylara ve sapkın davranışlara özgü olmayan psikopati, düşük düzeyde antisosyal davranışlarla ilişkilidir (Özgür, 2014: 9).

Psikopati, psikologlar tarafından sığ duygulanım, düşük pişmanlık, düşük korku, düşük empati, benmerkezcilik, sömürücülük, manipülatiflik, dürtüsellik, saldırganlık ve suçluluk dahil olmak üzere antisosyal davranış ve duyguların belirli bir takımıydı olarak tanımlanır. Psikopati, genel nüfusun bir bölümünü etkileyen bir bozukluktur. Nüfusun bu kısmı saldırganlık problemlerinden muzdariptir ve büyük olasılıkla suçlular ve antisosyal kişilik bozukluğu veya başka bir tür akıl hastalığından dolayı başkalarına normal şekilde davranmayan/davranamayan, şiddet uygulayan bireylerdir (Tackett, 2018). Kavram ortaya çıktığı ilk dönemlerde sadece antisosyal davranışlar için değil heterojen bir grup olan anormal kişilik özelliklerinin genelini betimlemek için kullanılmıştır (Barlak, 2012: 3). Bu özellikler göz önünde bulundurulduğunda psikopatların suç işleme olasılıkları daha yüksektir (Oğuz, 2009: 7).

Psikopatlar, hayal kırıklığına karşı tahammülü olmayan, derin duygusal ilişkiler kuramayan/kuramayan bireylerdir. Empati kurma ve vicdani davranmadaki eksiklikleri nedeniyle çevrelerindeki insanların duygularına karşı duyarsızdırlar ve cezalandırmayla terbiye edilemezler (Öncü, 2016: 7).

Antisosyal bireylerde olduğu gibi psikopatlarda risk alan, sansasyon arayan, büyüklenmeci, benmerkezci, manipülatif ve soğuk kalpli ve duygusal olarak tanımlanırlar (Eremsoy, 2007). Ayrıca psikopatlar, eylemlerinin sonuçlarını kabullenmek yerine, meşrulaştırma veya sorumluluğu başkasına yükleme davranışlarını tercih ederler (Gültekin, 2015). Psikopati, toplumun sadece %1'inde var olduğuna inanılan kişilik bozukluğudur. Kişilerarası ilişkilerde, genellikle beceriksiz olarak algılansalarda karizmatik görünmekte ve izlenim yönetiminde gayet başarılıdırlar (Robert D. Hare, 2016; Gülerdi, 2020).

Psikopatinin teşhisi için referans alınan 16 kriter ise şu şekilde sıralanabilir; (Cleckley, 1976; Foley, 2020; Thamboo, 2021)

- 1) Sinirlilik veya psikonevrotik belirtilerin olmaması,
- 2) Güvenilirlik eksikliği,
- 3) Sanrıların veya diğer düşünce bozukluklarının olmaması,
- 4) Yüzeysel çekicilik ve yüksek zekâ,
- 5) Pişmanlık veya utanç eksikliği,
- 6) Patolojik benmerkezcilik ve sevememe,
- 7) Yetersiz motive edilmiş asosyal davranış,
- 8) Yalancılık ve sahtekârlık,
- 9) Genel kişilerarası ilişkilerde hesap verebilirlik eksikliği,
- 10) Kötü kararlar ve deneyimlerden öğrenme yeteneğinin olmaması,
- 11) Duyguları oluşturma yeteneğinin olmaması,
- 12) Sarhoşken ve sarhoş değilken uyumsuz davranış,
- 13) İçgörü/öz farkındalık eksikliği,
- 14) Yaşam planları eksikliği,
- 15) Kişisel olmayan ve zarar verici cinsel yaşam
- 16) İntihar girişimleri

Psikopatlar sıklıkla normal bir insanın yapmayacağı/yapamayacağı yüksek riskli durumlara kalkışır. Genellikle zeki görünürler ve başkalarının kendileri hakkındaki görüşlerini kabul etmezler. Ayrıca dinamik ve gerçek deneyimler konusunda kendilerini kötü değerlendirirler. Psikopatlar uzun vadeli hedefler belirlemezler ve genellikle bir yaşam planı geliştirmede başarısız olurlar. Amerikan Psikiyatri Birliği, psikopatları, cezadan veya deneyimden fayda görmeyen bireyler olarak tanımlamıştır. Sosyal normlara saygı duymazlar ve sadakatsizdirler ve çoğu zaman nahoşurlar. Psikopatlar ayrıca duygusal olgunlaşmamışlık sergilerler (Foley, 2020). Psikopati, diğerlerinin yanı sıra, duygusuzluğu, zayıf empatiyi, korkusuzluğu, dürtüsellik ve risk alma davranışına işaret eder (Thamboo, 2021).

Psikopati kişilik yapısı, Karanlık Üçlü kişilik özellikleri içerisinde yer alan üç özelliğin “en karanlık” ve en tehditkarını temsil eder. Karanlık üçlü içerisindeki en çarpıcı ve en ilgi çekici özellik olan psikopati, diğerlerinin yanı sıra, zorbalık, kişilerarası sömürü, saldırgan davranış, aşırı şiddet, cinsel saldırı ve suç faaliyeti için artan bir eğilim de dahil olmak üzere bir dizi olumsuz sonuçla tutarlı bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Psikopatik bireylerin korku duyma konusunda eksikliklere sahip oldukları düşünülür, bu da onlar üzerinde ceza mekanizmasını etkisiz kılar. Bu nedenle, bu kişilerin suç veya sosyal açıdan sapkın davranışlarla ilişkili olası olumsuz sonuçlardan caydırılmaları pek mümkün değildir. Ayrıca, psikopatik bireyler, yüzeysel çekicilik, aldatma ve araçsal saldırganlık yoluyla başkalarını manipüle etme eğilimleri nedeniyle sosyal yırtıcılar olarak tanımlanır (Book ve diğ., 2015; Chan, 2021; Thamboo, 2021).

Psikopati aynı zamanda “sosyopati” ve “disosyal kişilik bozukluğu” olarak da adlandırılmıştır. Revize Edilmiş Hare Psikopati Kontrol Listesine göre psikopati dört boyuta göre kategorize edilir. Bunlar;

1. Kişilerarası kategori; gevşeklik, kendini beğenmişlik duygusu, patolojik yalan, aldatma ve manipülatiflik
2. Duygusal kategori; pişmanlık veya suçluluk eksikliği, yüzeysel duygulanım, duygusuzluk ve empati eksikliği ve sorumluluktan kaçınma
3. Yaşam tarzı kategorisi; uyarıcı arayışı, parazit yaşam tarzı, dürtüsellik, sorumsuzluk ve gerçekçi hedeflerin olmaması

4. Antisosyal kategori; zayıf davranışsal kontroller, erken davranış sorunları, çocuk suçluluğu, cezai çeşitlilik ve şartlı tahliye ihlalleri (Boros, 2020).

Psikopatlar ayrıca karşılıklılık/mütekabiliyet normlarıyla ilgilenmezler ve sosyal hayranlık ve kabul görme gibi ödüllerde değer bulma olasılıkları daha düşüktür (E. H. O'Boyle ve diğ., 2012; Bruno, 2019). Buradan hareketle psikopatların karşılaştıkları sorunlarla ilgili başkalarının fikrine başvurma olasılıkları hakkında çıkarımda bulunulabilir. Bu kapsamda Bruno (2019) psikopati ve tavsiye arama davranışı arasında olumsuz ilişki olduğunu bulmuştur.

Psikopatiyle ilgili araştırmaların çoğu, mahkumlar veya suçlular gibi ruh sağlığı problemleri teşhisi konmuş adli popülasyonlarla yapılmıştır; ancak, daha güncel araştırmalar bu özelliklerin genel popülasyonda var olduğunu desteklemektedir. Psikopatik özellikler yaklaşık %50 oranında kalıtsal olduğu öne sürülmektedir ve yaşam boyunca nispeten sabit olduğu düşünülmektedir (Krumenacker, 2019). Psikopatide kalıtsallığın rolünün olup olmadığını tespit etmek için yürütülen evlat edinme çalışmalarının sonuçları, psikopati kişilik özelliklerinin gelişmesinde genetik özelliklerin rolünün olduğu görüşünü destekler niteliktedir (Bugur, 2016: 8).

Psikopati bir yönüyle ciddi bir empati bozukluğudur. Kadınların empati kurma konusunda erkeklerden daha iyi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, erkeklerin kadınlardan daha yüksek psikopatik özellikler sergilemesi şaşırtıcı olmayacaktır (Krumenacker, 2019; Jonason ve diğ., 2020). Psikopatlar, zihinsel berraklığa ve yaratıcı davranışı besleyen gerekli duygusal kaynaklara sahip olmadığından düşük yaratıcı performansa sahiptirler (Chan, 2021). Yaratıcılık yeteneğine bireyler psikotizminden genellikle daha yüksek puan alırlar. Bu kişilik özelliğinin, birçok zihinsel bozukluğun (yani şizofreni veya bipolar bozukluk) altında yatan ton olduğuna inanılmaktadır (Chan, 2021).

Psikopati, siber zorbalık ve geleneksel zorbalıkla ilişkilendirilmiştir (Kaiser, 2017; Hoareau ve diğ., 2019; López-Larrañaga ve Orue, 2019). Psikopati ile sosyal medya bağımlılığı ile kumar bağımlılığı arasında pozitif ilişki saptanmıştır (Öztemel ve Traş, 2019; Demircioğlu ve Göncü Köse, 2021; Gerdt, 2022; Kargı ve Gençtanırım Kurt, 2022). Ayrıca psikopati ve trolleme davranışı arasında güçlü bir pozitif ilişki kanıtlanmıştır (Buford, 2022).

1.3.3.3.2. Yönetim Açısından Psikopati

Para sevgisi, ahlaksızlık ve etik olmayan karar verme eğilimleri ile birleştiğinde, psikopatide daha yüksek olan bireyler bir organizasyonun başarılı üyeleri gibi görünürler, ancak daha yüksek liderlik rollerine ulaştıklarında ek riskler ortaya çıkarırlar (Glazer Jr, 2021). İşyerinde psikopatik bireyleri tespit etmek, yönetici ve çalışanlarda sapkın davranışların oluşmasını önlemek, uzun vadede örgütsel ve bireysel refahı sağlamak için çok önemlidir (Bulkan, 2017).

İlgili literatür incelendiğinde işyerinde psikopati üzerine araştırma eksikliği olduğu anlaşılmaktadır ve psikopati ile çalışma tutumlarına birlikte odaklanan araştırmaların çoğu, astların çalışma tutumlarını etkileyen kurumsal psikopati ile ilgilidir (yani, liderlerin psikopatisinin astların çalışma tutumlarını nasıl etkilediği) (Kordys, 2022). Psikopati kişilik özellikleri sergileyen yöneticiler, örgütler ve çalışanlar açısından birtakım olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Örgütler açısından bu olumsuz sonuçlara, verimlilikte düşüş ve finansal performansta azalma örnek verilebilir (Bulkan, 2017).

Yönetim açısından psikopati aynı zamanda zorbalık, kamusal eleştiri, zorlama ve insan hakları ihlalleri dahil olmak üzere çalışanlara kötü muameleyle de ilişkilendirilmiştir. Başkalarının refah veya güvenliğine bakmaksızın, bu bireyler kendilerini korumak adına sadece bencilce değil, aynı zamanda tehlikeli de davranmaya eğilimlidirler (Parker, 2019).

İş dünyasındaki psikopatlar kolayca tespit edilemezler, çünkü dışarıdan bakanlara ideal liderler olarak görünebilirler ve karanlık taraflarını soğukkanlılık ve çekicilikle gizleyebilirler. İş dünyası, psikopatlar için sanal bir mıknatıs işlevi görür; bu da şirketlerin üst kademelerinde daha fazla psikopati özelliği taşıyan insan çıkarımı yapmaya imkân tanır. Organizasyonlarda var olan psikopatların, çatışma, zorbalık, artan iş yükü, düşük iş tatmini, yüksek geri çekilme davranışlarıyla toksik işyeri ortamı yarattığı ampirik bulgularla kanıtlanmıştır (Cohen, 2016).

Yönetimde psikopatinin karizma ve sunum becerilerinin değerlendirilmesiyle olumlu ilişkilerinin olduğu varsayılmaktadır (Babiak ve diğ., 2010; Chan, 2021). Bunun yanı sıra psikopatlar diğer kişilik özelliklerine nazaran tükenmişliğe karşı daha dayanıklıdır (Chan, 2021). Bu da tükenmişliğe yol açabilecek meslek ve pozisyonlarda

psikopati kişilik özelliklerine sahip bireylerin değerlendirilebileceği fikrini akıllara getiriyor.

Psikopatlar, diğer insanlar gibi stres ve kaygı hissetmezler ve kişisel duygusal yapılarının eksikliği nedeniyle başkaları için endişe duymazlar. Organizasyonlar psikopatik özelliklere sahip adayların işe alınmaya değer olup olmadığını değerlendirirken hassas davranmalıdır. Kişilerarası ilişki gerektiren pozisyonlar için psikopatlar uygun olmayabilirler. Çünkü psikopatlar, daha önce de belirtildiği gibi, iyi kurulmuş kişilerarası ilişkilerin gerekli olduğu çalışma ortamları için uygun değildir. Duygusal kaygı içeren işler yerine, psikopatlar cesur, rasyonel karar vermeyi gerektiren pozisyonlar için düşünülebilir. Alternatif olarak, serbest meslek gibi bağımsız roller için daha uygundurlar (Chan, 2021).

Yüksek düzeyde psikopatik özellik taşıyan bireyle çalışan yönetici, o çalışanın performansını yönetmekte büyük güçlük çeker. Bu özelliklere sahip bir çalışan, işiyle ilgili tavsiyelere kapalıdır (Bruno, 2019). Bu da organizasyon açısından önemli sorunlara yol açabilmektedir. Literatürde psikopatik kişilik özelliklerine sahip çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarda bulunduğu dair kanıtlara rastlanmaktadır (Mathieu ve diğ., 2014; Przilas, 2021). Liderlik araştırmalarına göre psikopati sadece örgütsel ilişkilerde değil kişilerarası ilişkilere de zararlıdır (Soral ve diğ., 2022).

Psikopatların sahip oldukları özellikler sayesinde iş ve siyaset hayatında daha başarılı olabileceği savunulmaktadır (Book ve diğ., 2015). Yüksek psikopati seviyesine sahip bireyler diğer bireylere nazaran daha fazla adalet sistemiyle çatıştığı öngörülmektedir (Furnham ve diğ., 2013; Mertens ve diğ., 2020). Bu nedenle psikopati, üretkenlik karşıtı iş davranışıyla pozitif yönde, örgütsel vatandaşlık davranışıyla negatif yönde ilişkilidir (Parker, 2019).

1.3.3.3. Psikopati ile İlgili Değişkenler

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin en tiksindirici boyutu olan psikopati, kişilik bozuklukları, saldırganlık, madde ve alkol bağımlılığı ile ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle sıralanan değişkenlere kısaca değinmek psikopatinin kapsamının anlaşılması bakımından faydalı olacaktır.

Kişilik Bozuklukları: Kişilik bozuklukları, olumlu ve istikrarlı bir benlik duygusu oluşturmama, yakın ve yapıcı ilişkiler kurmamam problemlerini kapsayan heterojen bir hastalık grubu olarak tanımlanabilir. Kişilik bozukluğu olan kişiler yaşamının birçok alanında ve diğer insanlarda ilişkilerinde zorluklar yaşamaktadırlar. Günlük hayatta insanların bu zorluklarla karşılaşması olasıdır fakat kişilik bozukluğu olan insanlarda bu zorluklar sürekli ve üstesinden gelinememektedir (Bingöl, 2022).

Psikopatinin en yakından ilişkili olduğu kişilik bozukluğu şüphesiz anti-sosyal kişilik bozukluğudur. Klinik-kriminal örneklerde yapılan çalışmalara göre psikopati birçok kişilik bozukluğu türüyle ilişkilidir (Engeler, 2005: 38). Anti-sosyal kişilik bozukluğu teşhisi konulan kişiler her zaman psikopati teşhisini karşılayacak özellikte olmasa da, psikopati teşhisi konulanların hemen hemen hepsi anti-sosyal kişilik bozukluğuna sahiptir görüşü hakimdir (Ağralı Ermiş, 2019: 5). Psikopati olarak tanımlanan semptomlar; sosyopati, anti-sosyal kişilik bozukluğu veya disosyal kişilik bozukluğu olarak da tanımlanmaktadır (Sözer, 2013: 61). Kişilik bozukluklarını açıklayan bilişsel teorilere göre psikopatolojilere sahip bireyler etkili baş çıkma stratejileri geliştirme ve bunları kullanmada başarısızdır. Bu bakımdan psikopati, çeşitli duygusal bozukluklar ve tekrarlayan anti-sosyal eylemlerle ilişkili karmaşık bir süreçtir (Öncül, 2008).

Anti-sosyal kişilik bozukluğu olan bireyler empati kurmaktan yoksun ve duygusuz, alaycı ve başkalarının duygularını, haklarını ve acılarını küçümseyen bireylerdir. Şişirilmiş ve kibirli öz değerlendirmeye sahiptirler. Hastalık derecesinde inatçı, kendinden emin ve kendini beğenmişlerdir (Bulkan, 2017).

Saldırganlık: Psikopati kişilik özelliklerine sahip bireyler, yüksek dürtüsellik ve düşük empatiye sahip oldukları için saldırganlığı besleyen fiil ve eylemlerden hoşlanırlar. Suç işleme olasılığı diğer karanlık kişilik özelliklerine göre yüksek bu kişilik tipi; savaş, kavga, silah gibi saldırganlık bağlantılı olağandışı konularla yakından ilgilidir (James ve diğ., 2014; Bayramoğlu, 2019: 31).

Psikopati genellikle araçsal (amaca yönelik) ve tepkisel (dürtüsel) saldırganlık, duygusal bozulma, daha yüksek suç faaliyeti oranları ve teşhirci davranışla ilişkilendirilmektedir (Öncül, 2008). Ayrıca psikopati sürekli olarak agresif davranışlarla ilişkilendirilmiştir. Saldırganlık geleneksel olarak başka bir bireye zarar verme niyetiyle

gerçekleştirilen davranışlar olarak kabul edilir. Saldırganlığın kendisinin dört farklı türü içeren çok yönlü bir yapıdır. Bu yapılar;

- 1) proaktif saldırganlık,
- 2) reaktif saldırganlık,
- 3) doğrudan saldırganlık
- 4) dolaylı saldırganlıktır.

Psikopatik kişilik özelliklerinin dört tür saldırgan davranış türüyle de pozitif ilişkisi vardır (Thamboo, 2021).

Hem toplum örneklerinde hem de adli tıp örneklerinde erkekler psikopatinin özelliklerini kadınlardan daha fazla olduğu düşünülmektedir. Erkekler ayrıca fiziksel saldırganlık için daha yüksek bir eğilime sahiptir, kadınlar ise fiziksel saldırganlıktan ziyade daha yüksek ilişkisel ve sözel saldırganlık göstermektedir (Krumenacker, 2019).

Madde ve Alkol Kullanımı: Bağımlılık biyolojik, davranışsal ve sosyal boyutları olan bir hastalık olarak tanımlanabilir. Bağımlılık düzelme ihtimali olsa da tekrar nüksedebilen, depresen ve yinelemelerle tazelenen patolojik bir olgudur. Bu bakımdan hayat boyu sürebilen bireysel ve toplumsal birçok soruna yol açabilen hastalıktır (Erdoğan Kaya, 2019).

Psikopatlar sahip oldukları dürtüsellik ve kural tanımamazlık özelliklerinden dolayı madde ve alkol kullanımı açısından diğer insanlara nazaran daha çok araştırma nesnesi haline gelmişlerdir. Bu kişilerde var olan heyecan ve risk arayışının motive ettiği madde ve alkol kullanımı bağımlılık boyutuna varabilmektedir. Psikopati alkol-madde bağımlılığı ve kullanımıyla doğrudan pozitif ilişkilidir (Engeler, 2005: 43). Madde kullanımı, psikopati eğilimi olan bireylerin kişilerarası ve duygusal özelliklerinden ziyade, kararsız ve anti-sosyal yaşam tarzıyla ilişkili olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Cömert, 2018: 19). Kordys (2022) psikopatinin, alkol ve madde kötüye kullanımıyla pozitif ilişkisini ortaya koymuştur.

1.4. ÖRGÜTSEL DEDİKODU

1.4.1. Dedikodu Kavramı

Örgütsel yaşamda dedikodu kavramı ilk kez Noon ve Delbridge (1993) tarafından kullanılmıştır. En yalın ifadeyle “üçüncü kişi hakkında eleştirel konuşma” olarak tanımlanır. Örgütsel ortamdaki işyeri dedikoduları, “o anda ortamda bulunmayan bir örgüt üyesi hakkında gayri resmi ve değerlendirici konuşma” olarak tanımlanmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000; Wittek ve Wielers, 1998). Başka bir ifadeyle, bir sosyal grubun üyeleri hakkında gayri resmi iletişim kanalları ile değer yüklü bilgilerin değiş tokuş sürecidir (Noon ve Delbridge, 1993; Şantaş ve diğ., 2018: 65).

Dedikodunun değerlendirme yönünü, yüz ifadesi veya ses tonu gibi aşık mesaj içeriğinden başka yollarla da aktarılabileceğinden, dedikodu tanımını aşık değerlendirici veya yargılayıcı içerikle sınırlandırmak kısıtlayıcı olabilir (Ferguson, 2003: 25-26).

Melanie Tebbutt, Women's Talk kitabında dedikodu sözcüğünün köklerini inceler. Dedikodu (gossip) Anglo-Sakson kültürde “god-sibb” sözcüğünün önce morfolojik, sonra tümüyle semantik değişime uğramış halidir. Kökeni bakımından “tanrısallık”, “tanrıya yakın olma” anlamına gelir. “God-sibb” sözcüğünden türeyen gossip (dedikodu) köken itibarıyla “vaftiz ailesi”, “vaftiz annesi” (godparent) demektir. Çocuğun vaftizinden sorumlu kişiler (kadın ya da erkek fark etmeksizin) güvenilir ve samimi bulunan aile dostlarıdır. Dedikodu, zamanla teolojik anlamını yitirerek “kadın arkadaş”, “sırdaş” anlamında kullanılmıştır (Tebbutt, 1995; Çaylı, 2008: 12).

24 saatlik bir günün (uykuda geçirilen süre hariç) nasıl kullanıldığına dair bir kayıt tutulacak olsaydı, sadece bazıları için dedikodu “işten” sonra gelirdi. Bununla birlikte, dedikodu hakkındaki popüler yorumlar incelendiğinde, onun şans eseri ve kendiliğinden gelişen ve çoğu zaman onaylanmayan bir şey olarak görme eğilimi dikkat çekmektedir (Gluckman, 1963: 308). Yaygın olmasına rağmen dedikodunun çoğu insan için olumsuz çağrışımları vardır (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 178).

Dedikoduya konu olan bilgileri meşrulaştırmada kullanılan ve çok eskilere dayanan “Ateş olmayan yerden duman çıkmaz” sözü, günlük hayatta sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Anlamak, çözümleyebilmek, dumanın çıktığı yerde olan “ateş”in, yani

kolektif bilinçaltının hayal gücü ve tutu ile yarattığı (uydurduğu) bilgiyi aynı heyecanla alıp paylaşmaya koyulanların derinlerdeki motivatörlerini kavramamıza bağlıdır. Jung, dedikodunun, döküldüğü kabın kalıtsal/genetik ve kültürel şeklini aldığını öne sürmektedir. Ona göre, dedikodu kolektif bilinçaltı aracılığıyla geçmişten günümüze bilgilerin ulaşmasını mümkün kılan bir mekanizmadır. Başlıca amacı, orada olmayan biri hakkında değerlendirici konuşmak olan ve bu yolla toplulukta yer edinmek, sosyal statüsünü korumak ya da kişisel ilişkileri/bağları güçlendirmek olan dedikodu, sosyal dünyanın kalıcı bir parçasıdır. Bu nedenle dikkat çeker; dâhil olmaya teşvik eder; davranış ve eylemleri harekete geçirir; heyecan, korku gibi duygular uyandırır; herhangi bir tutum nesnesine yönelik yargıyı değiştirir, bireysel, örgütsel ve hatta milli itibarı zedeler veya artırır (Göle, 2016: 11-12).

Halka açık toplantıların yanı sıra, yüz yüze etkileşimlerimizde de dedikodudan sakınmak oldukça zordur. Emmler'in 1994 yılında gerçekleştirdiği ampirik çalışması, tüm konuşmaların üçte ikisinin üçüncü şahısların yaptıklarına atıfta bulunduğunu iddia etmiştir. Dunbar, günlük konuşmanın içeriği üzerine yapılan bir dizi araştırmanın benzer sonuçlarını yineleyerek; dedikodunun, konuşma süresinin yaklaşık %65'ini oluşturduğunu belirtmiştir (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 178).

Dedikodu, günlük yaşamda ortaya çıkan bir fenomendir. İnsanlar kendileri veya başkaları hakkında değerlendirici/yargı bildiren konuşmalar yapmak ya da dinlemek için dedikodu mekanizmalarına başvurabilirler. Birçok insanın birlikte bulunduğu stresli ortamlarda dedikodunun oluşması beklenirken, iş stresi ile dedikodu arasındaki ilişki çok fazla araştırılmamıştır (Şantaş ve diğ., 2018: 69).

Dedikodunun edebi türlerde de karşılığının olduğunu düşünenlerde bulunmaktadır. Dedikoduyu yapanla, dedikodusu yapılan aynı kişi olduğunda biyografinin ortaya çıktığı söylenebilir. Dedikoduyu birinci dereceden kullanan birçok yazar vardır. Örneğin Proust, Bellow, Balzac, Tolstoy gibi yazarlar gerçek, yarı gizli, uydurulmuş dedikoduları kullandıklarından romanla dedikodunun yakın ilişkisini gözler önüne sermektedir. Dedikodu edebiyatı, çoğu kez olumsuzda olsa, toplumsal manada birleştirici bir işleve sahiptir (Göle, 2016: 31-35).

Dedikoduyla ilgili çok az örgütsel araştırma bulunmakta ve olanlarda dar çerçeveden konuya yaklaşmakta veya analitik titizlikten yoksundur. Örneğin, birçok

çalışma dedikodunun örgütler içindeki işleyişine değinmiş olsa da, kuruluşlar dedikoduların altında yatan amacı irdelememiş ve aktif bir şekilde yönetmeye ve kontrol etmeye teşvik etmemiştir (Michelson ve Mouly, 2004: 190).

Dedikodu, olumlu ve olumsuz dedikodu olarak ikiye ayrılmaktadır. Olumlu dedikodu, herhangi birini övmek veya savunmak iken olumsuz dedikodu, dedikodusu yapılan kişiyi eleştirmek ya da şikâyet etmektedir. Çalışanlar bazen güç kazanmak ve bu gücü korumak için bazen de çalışma koşullarından kaynaklanan stresle başa çıkabilmek için dedikoduya başvurabilirler (Ellwardt, 2011; Bektaş, 2019: 75).

Toplumun her düzeyinde dedikodulara artan ilgiye rağmen, doğrudan dedikodu ve dedikoduların özelliklerine odaklanan ampirik araştırma kıtlığı devam etmektedir. Yürütülen birkaç ampirik çalışma, genellikle Batı dışı kültürlerde gerçekleştirilmiştir veya kitle iletişim araçları gibi oldukça spesifik konularla ilgilenmiştir. Dedikodunun sıklığı, konuları, hedefleri, bağıntıları hakkında çok az şey biliyoruz. Dedikodu literatürü kavramsal çalışmalar açısından zengin görünmektedir ancak dedikodularla ilgili ampirik çalışmalar yetersizdir (Yerkovich, 1977; Levin ve Arluke, 1985: 281; DiFonzo ve diğ., 1994).

Rosnow ve Fine’a göre; dedikodu sadece boş, gereksiz bir konuşmadan ibaret değildir; sosyal amaçlar doğrultusunda birtakım işlevleri yerine getirmek için yapılır (Michelson ve Mouly, 2004: 197; Seçkin, 2018: 974).

Bazı kuruluşlar dedikodu yapmaya diğerlerinden daha yatkın mı? İş süreçlerine ve meslek dallarına göre dedikodu değişiklik gösterir mi? Örgütsel dedikodu tek tip mi yoksa farklı türleri var mı? Kurum çalışanları dedikodu konusunda ne kadar bilinçli ve bunu stratejik bir argüman olarak kullanma eğiliminde mi? Dedikodu süreci yönetilebilir mi? Yönetim tarafından idari denetim mekanizması olarak kullanılmalı mı? Değişim süreçlerini takip ederken manipüle aracı olarak kullanılabilir mi? (Noon ve Delbridge, 1993: 33; Waddington ve Fletcher, 2005: 379).

Dedikodunun sözlük anlamları onu “boş konuşma” olarak tanımlama eğilimindedir. “Boş konuşma” insanların belirli bir sebep olmadan ya da sadece zamanlarını doldurmak için meşgul oldukları diyaloglar anlamına gelir. Dedikodunun dolaylı bir saldırganlık biçimi olarak görülmesi, dedikodunun hedefin itibarını zedelemek

için yapıldığını göstermektedir (dedikodunun olumsuz çağrışımı bu tür kötü niyetli uygulamalardan kaynaklanmaktadır) (Baumeister ve diğ., 2004: 116).

Başka bir bakış açısı ile dedikodu, insanların hayatın gerekleriyle hesaplaşma çabasının (patolojik olmaktan uzak) bir ürünüdür. Dedikodu bilgi aktarabildiği gibi, aynı zamanda itibarları mahvettiğine, isyan ve savaşlar başlattığına inanılıyor (Manaf ve diğ., 2013: 34).

Dedikodulara karşı çıkan etik filozoflarının yanı sıra, felsefi gelenek içinde dedikoduya karşı daha iyimser bir bakış açısı benimseyen bilim adamlarından da söz edilebilir. Dedikodu, bazı kişilerin (dedikodunun hedefleri) dışlanmasını gerektirdiğinden, tam anlamıyla diğerleri hakkında arkadan konuşma olarak kabul edilebilir. Görünüşe göre bu, diğer insanlara yapılan muameleyle ilgili daha geniş ahlaki kurala aykırı olduğu düşünülebilir. Kantçı felsefe tarafından onaylanan “Başkalarına da size yapmalarını istediğiniz/beklediğiniz gibi davranın”. Ancak arkadan konuşmak, arkadan vurmakla/bıçaklamakla eşanlamlı değildir. Arkadan vurmak/bıçaklamak, bu tür iletişimin topyekûn olumsuz olduğunu ve başkalarına zarar verme niyetiyle motive edildiğini varsayacaktır (Michelson ve diğ., 2010: 13).

Dedikodunun tarihsel sürecinin çok eskilere dayandığı ve insanoğlunun var oluşundan itibaren kullanılan dil ve yazı ile bağlantılı olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca İngiliz antropolog Robin Dunbar’ın “Gossip, Grooming and the Evolution of Language” adlı kitabına atıfta bulunarak dedikoduya dikkat çeken Niedzwiecki, dedikodunun dili geliştirdiğini ve dilin evrimleşme sürecine katkıda bulunduğunu öne sürmektedir (Niedzwiecki, 2010; Bekteş, 2018: 70).

23 Mart 2015 tarihinde Melissa Hogenboom’un BBC’de yayınladığı habere göre dedikodu ateşin bulunması ile ortaya çıkmıştır. Haber, bu iddiayı şu şekilde temellendirmektedir; öğlen avcılık-toplayıcılık yapan ve gündüzleri daha aktif olarak çalışan kabile üyeleri, ateş bulunmadan önce karanlık çöktüğünde uyuyorlardı. Ateşin bulunması ile beraber ısınmak ve aydınlanma için ateş yakıp etrafında toplanan kabile üyeleri birbirlerine hikâyeler anlatmaya ve başkaları hakkında konuşmaya başlamışlardır. Eski çağlardan beri dedikodu insan hayatında var olan ve farklı formlara bürünerek günümüze kadar ulaşan bir fenomendir (Artaç, 2017: 24).

Richard Sennett, “Kamusal İnsanın Çöküşü” isimli eserinde dedikoduyu, “öteki insanlara dair sınırı olmayan bilgi alışverişi” olarak tanımlar ve sıradan bilgi veya olayları dramatize ederek insanları uyarıcı, merak uyandıran ve kasten yapılan mini tiyatrolar olarak nitelendirir (Danış, 2015: 7).

Örgütsel dedikodu dünyanın her yerinde bulunan bir olgudur: ABD ve Batı Avrupa'daki kuruluşlar üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların %90'ından fazlasının işte bazı dedikodu faaliyetlerinde bulunduğunu göstermektedir (Ferrari, 2015: 1).

Psikoloji biliminde sıklıkla değinilen sosyal mübadele teorisine göre, dedikodu bir tür para birimi olarak tasvir edilir; diğer metalar gibi alınıp satılır ve alıcı tarafından zamanındalık, yararlılık ve özellikle nadirlik/eşsizlik temelinde ederi için değerlendirilir (Foster, 2004: 84; Ferrari, 2015: 3).

Dedikodunun ne denli büyük iletişim kazalarına yol açabileceği düşünüldüğünde akla çocukken oynanan “kulaktan kulağa oyunu” gelebilir. Bu oyunda biri yanındakine bir şeyler söyler, o işittiği şeyi yanındakine, o da öteki yanındakine tekrarlar. Bu böyle zincirin son halkasına kadar devam eder gider. Son kişi kulağına fısıldanan şeyi tüm oyuncuların duyabileceği şekilde söyler ve genelde bunu kahkahalar takip eder çünkü son oyuncunun söyledikleri oyunun başında söylenenlerden bütünüyle farklı olur. Bu oyun, dedikodunun yayılma biçimine benzetilebilir. Dedikodu, bir gerçeğe dayandırılrsa da tekrarlarda kullanılan sözcükler, cümleler irili ufaklı değişimler göstererek sonunda bağlamından kopabiliyor. Başka bir deyişle dedikodular, özünde gerçeklik payı olsa da işin sonunda bütünüyle farklı bir anlama bürünebiliyor (Göle, 2016: 47).

Dedikodu, tek başına alındığında kendiliğinden ortaya çıkan ve yayılan bir olgudur, amacı yoktur, nereye nasıl gideceği belirsizdir, kimlere dokunacağı, kimleri hedefe aldığı keskin hatlar taşımaz; bir bakıma kişiler aracılığıyla işlenen suçtur. Kapferer’in deyişiyle ardında iz bırakmadığı, silah kullanılmadığı, kanıt bulunamayacağı için kusursuz suçtur (Göle, 2016: 66).

İnsanların çoğu, diğer insanların durumu hakkında daha fazla bilgi edinme arzusundan ve bazen de art niyetli nedenlerden dolayı (rekabet, kıskançlık, düşmanlık vb.) başkalarının söyledikleri ve yaptıkları hakkında konuşmaktan hoşlanır. Dedikodu yapma dürtüsü, insan olmanın bir parçası olabilir ve bu nedenle yok olması muhtemel değildir (Danziger, 1988: 33).

Dedikodu, olumlu ya da olumsuz kimlikler inşa edebilen, zengin kişisel ve sosyal davranış olan karmaşık alışveriş ağının kaçınılmaz bir parçasıdır (Hafen, 2004: 224).

Popper’a göre, teorik bir önerme ancak sınıandıktan sonra (sınanabiliyorsa) bilimsel bir önermeye dönüşebilir. Bir kurama geçerliliğini kazandıran, deneysel sağlamasıdır. Bazı dedikodular da deneye tabi tutulabilirler, gerçekliklerinin sağlaması yapılabilir; buna karşın kimi dedikodular kesinlikle bir kalıba dökülmezler (Göle, 2016: 75).

Dedikodunun devamlılığını sağlayabilmesi, sürekli yeniden değer kazanmasına bağlıdır. Aynı kişiler ve olaylar hakkında geçen dedikodunun kalıcı olması, kimi kanıtlardan sonra çok zordur. Öte yandan- doğru ya da yanlış haber değeri kazanmış ya da herkesin kulağına gitmiş, herkesin enine boyuna diline düşmüş bir dedikodunun uzun ömürlü olması pekte mümkün değildir (Göle, 2016: 81).

İnsanların çoğu kendini, halihazırda ortamda bulunmayan biri/birileri hakkında değerlendirici yorumlar üretirken, duyarken veya başka formlarda bunlara katılırken bulur. Bu tür iletişimlerin bir parçası olmak genellikle değerli ve bazen kaçınılmazdır. Sosyal ortamın karmaşıklığı içerisinde verimli çalışabilmek için, insanlar çalışma arkadaşları hakkında bilgiye ihtiyaç duyar. Ancak ihtiyaç duyulan bu tür bilgilere doğrudan ulaşmak her zaman mümkün değildir. Bu nedenle, birçok kişi bir aracı vasıtası ile bu bilgileri toplamaya ve değerlendirmeye yatkındır. Bu fenomene dedikodu denilmektedir. Dedikodu, neredeyse herkesin deneyimlediği, katkıda bulunduğu ve muhtemelen sezgisel olarak anladığı önemli bir sosyal davranıştır (Foster, 2004: 78).

Epistemolojik düzlemde, dedikodu ve söylentilerin incelenmesi temel bir soruyu aklara getirir: ortaya atılan/söylenen şeylere neden inanılır? Sonuçta herkes, kendini çevreleyen ortam hakkında birçok görüş, imaj, fikir ve inanca sahiptir. Oysa bunlar, genellikle kulaktan kulağa, ortalıkta dolaşan dedikodulardan beslenir. Bu sürecinin bilincinde değilizdir: bu süreç yavaştır, rastlantısaldır ve algılanamazdır (Kapferer, 1992: 326-327).

E. Morin’in, söylentiye yalnızca doğrulanabilir olguları olmayan hikâyelere indirgeyen tanımı, sapkın bir etki doğurmuştur: söylenti, “toplumsal akıl hastalığı” sayılmıştır. Orleans söylentisinin analizinin mikrop, patoloji, bulaşıcı hastalık kaynağı, kuluçka dönemi, metastaz gibi tıbbi terimler kullanması anlamlıdır. Böylece söylenti bir hastalığa, bir “zihinsel kanser” e benzetilir (Kapferer, 1992: 22).

Etimolojik olarak söylenti, şayia ve dedikodu efektlerdir: yoğunluğu ve süresi değişen seslerdir. Bugün söylenti/uğultu veya şayia/gürültü, ses olarak ortaya çıkan sonuca değil, nedenlere atıfta bulunurlar. Kaynaklarıyla değil, sürecin kapsayıcılığıyla birbirlerinden ayrılırlar: çünkü söylenti de şayia da resmi olmayan kaynaklardan doğar. Bu bakış açısına göre dedikodu; bir kişi hakkında anlatılan, iftira sınırında yer alan alt tabaka hikâyeleridir (Kapferer, 1992: 29-30).

Dedikodunun doğasıyla doğrudan yüzleşmedeki isteksizliğin bir başka tezahürü olarak karşımıza çıkan isimlendirme sorunu, dedikoduyu adlandırmak için türetilen birçok kullanım doğurmuştur şöyle ki:

- Makara yapmak,
- İşten konuşmak,
- Gevezelik,
- Burnunu sokmak/sorulmadığı halde akıl vermek,
- Lak lak etmek,
- Duygusal spekülasyon,
- Bir işin içinde olmak-parçası olmak,
- “Gerçekten hiçbir şey” (“ne hakkında konuştunuz?” sorusuna yanıt olarak),
- Haberi ilk verme,
- Bir şeyin iç yüzü,
- Havadan sudan konuşma,
- Çözüm bulmak/halletmek,
- Vakit öldürmek
- Sosyalleşmek

Ek olarak, “dedikodu toplantıları”nın yerine sıklıkla ikameleri kullanılır. Şöyle ki:

- “Hadi kahve içelim”,
- “Bir ara öğle yemeği yiyelim”,
- “İşten sonra biraz konuşalım”,
- “Hafta sonu mutlaka haberleşelim”,
- “Bir içki için buluşalım mı?” Bu tür bahanelerin listesi elbette sonsuzdur (Foster, 2004: 88).

Dedikodu, her dönem istenmeyen bir davranış olmuştur. Buna karşı yaptırımın en sert örneği Orta Çağda dedikodu ve tartışmaya çok fazla karışmakla suçlanan “kaba, gevezelik eden kadınlar” için kullanılan bir tür “maske” olan Scold's Bridle'dır. İlk olarak 1567'de kullanılan bu cezalandırma aleti, takılan kişinin konuşmasını imkânsız kılıyordu. Çağdaş yaptırımlar daha az şiddetli olabilir, ancak bir dedikodu toplumdan gelen onaylamama ve bunun bir dedikoducunun kimliğine verebileceği zarar yine de dedikodu paylaşmamak için güçlü bir motivasyon kaynağı sayılabilir (Giardini ve Wittek, 2019: 7).



Şekil 1.2. Scold's Bridle Örnekleri

1680-1896 yılları arasında Batı Afrika'da hüküm süren Ashantilere göre dedikodu yapmak, masal anlatmak ve alay etmek ciddi görgü kuralları ihlali olarak kabul edilir ve alenen cezalandırılırdı. Dedikodu suçu, yüksek statüye sahip bir kişiye karşı işlenirse, failin ya dudakları kesilir ya da idam edilirdi. Ancak Ashanti topluluğu katarsise (arınma/duygusal boşalma) duyulan ihtiyacı göz önünde bulundurarak ve bir başkasına karşı nefret beslemek veya bir başkasının size karşı nefret beslemesinin hastalıklara neden olabileceği inancıyla her yıl bir tören düzenleyip; tören boyunca, herkes hakkında herhangi bir şey söyleme izni verilirdi (Stirling, 1956: 262).

Dedikodu, literatüründeki farklı disiplin tandanslı tüm çalışmaların ortak noktası, dedikodunun sosyal ve örgütsel yaşamın yadsınamaz bir gerçeği ve vazgeçilmez bir parçası olduğudur (G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 456).

Grosser ve arkadaşlarına göre dedikodu, üçüncü taraf hakkında olumlu veya olumsuz bilgi alışverişidir. Başka bir deyişle dedikodu resmi konuşmadır ve günümüzde dedikodu hakkında bilinenlerin çoğu, sosyal tarih, iletişim çalışmaları, antropoloji, psikoloji ve sosyoloji alanındaki çalışmalarla oluşmuştur. Dedikodu, sosyal karşılaştırma, kimlik ve itibar konuları dâhil olmak üzere bireyler ve gruplar için dikkat çekicidir. İnsanların günlük konuşmalarının %65'inin dedikoduya ilişkin olduğunu ileri sürmektedir (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 179; Michelson ve diğ., 2010: 1; Dilber, 2018: 81-82).

Dedikodu, gözlenebilen ya da gözlenemeyen, konuşulan ya da konuşulmayan, gerçekte var olan ya da var olmayan konuları içerebilir. Bu yönüyle kötü anılan, çelişkilerle dolu bir fenomen olduğu söylenebilir (Waddington ve Michelson, 2007: 8; Eğinli ve Bitirim, 2008: 125).

Dedikodu ve söylenti, psikoloji, sosyal antropoloji, coğrafya, sosyoloji, dilbilimi ve halkbilim gibi hemen hemen tüm temel sosyal bilim alanlarında ele alınmıştır. Ancak hangi bilim dalı tarafından incelenirse incelensin dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkma sürecini açıklamaya çalışan iletişim teorilerini bilmekte yarar vardır. Bu kapsamda oluşturulan teorileri “geleneksel teoriler” ve “yeni teoriler” olmak üzere iki ana başlıkta incelemek mümkündür (Guerin ve Miyazaki, 2006: 23-24).

“Geleneksel teoriye” göre, toksik/zehirli iletişime neden olan dedikodu ve söylentinin ortaya çıkışı iki varsayıma dayanır. Bu varsayımlardan ilki, insanlar olay ve olguların gerçek anlamını bulmak için çaba harcamasıdır. İkincisi ise önemli bir olayda belirsizlikle karşılaştıklarında konuyu başka biçimde anlatıp tekrar üreterek bazı anlamlar bulmaya çalışmaktır.

“Yeni teori” ise dedikodu ve söylentiye açıklarken içinde bulunduğumuz grupların türüne ve sosyal ilişkilere odaklanır. Bu teori, doğrudan diğer insanlarla ilgili edindiğimiz bilgilerle açıklanır. Bu bağlamda gerçekleşen konuşma formları, konuşmacının bazı kişisel özellikleri (kaygı düzeyini düşürme gayreti, anlamlandırma çabası ya da bilişsel

süreçler vb.) ile ilgili olduğunu açıklamaktadır (Guerin ve Miyazaki, 2006; Eğinli ve Bitirim, 2008: 127) .

Bazen sadece bir bilgi olarak paylaşılan şey, diğer bir bağlamda dedikodu olarak algılanabilmektedir. Paylaşımın ne niyetle yapıldığı ile paylaşımın içeriği, olumsuz dedikodu ile bilginin yasal olarak/art niyetsiz paylaşılması arasındaki ince sınırı belirlemektedir (Karahan, 2006: 90).

Dedikodu ile skandal arasındaki ilişki, ünlülerinin özel/aşk hayatlarıyla ilgili haberlerinde görülmektedir. Siyasilerin özel hayatları, ulusal ve uluslararası arenada merak uyandırmıştır. Örneğin ABD'nin 42. Başkanı Bill Clinton ile Beyaz Sarayda çalışan stajyer Monica Lewinsky arasındaki ilişki dünya çapında ses getirmiştir (Karahan, 2006: 92).

Dedikodu, aynı zamanda, modern çalışma hayatında bir suiistimal aracı ve seçkinlerin kontrolüne direnen çalışanların/köylülerin yani "zayıfların silahı" olarak tanımlanabilir (Kniffin ve Wilson, 2005: 288).

Dedikodu, farklı diyalektik gerilimlerle çok katmanlı olabilmektedir. Örneğin;

- Kamusal – özel,
- Düşmanca – dostça,
- Uydurma – Var olana dayandırılan (kısmen),
- İçeriden gelen – dışarıdan gelen,
- Gerçek / kurgu bunlardan birkaçı (Hafen, 1995: 11).

Dedikodu her yerde mevcuttur ve hem sosyal hem de iş hayatında farklı ihtiyaçlara hizmet ettiği düşünülmektedir. Bununla birlikte dedikodu, geniş çapta eleştiri almaya devam etmekte ve özellikle örgütsel açıdan şüphe ve olumsuzluklarla anılmaktadır (Marshall, 2015: 6).

1.4.2. Dedikodunun Tanımı ve Özellikleri

Herkes dedikodularla karşılaştıklarında onları tanıyabileceklerini düşünüyor, ancak az sayıda insan, tatmin edici bir tanım yapmayı başarabilmiştir. Genel olarak, insanlar dedikoduların var olduğundan emin olsa da, sınırlarıyla ilgili fikir birliğinden yoksundurlar (Manaf ve diğ., 2013: 35).

Türk Dil Kurumuna (2020) göre dedikodu, “başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılûkal” olarak tanımlanmaktadır. Kurland ve Waddington gibi yazarlar dedikoduyu boş sohbet, çene çalmak, şom ağızlık etmek ya da kötü söz olarak ifade etmişlerdir. Dedikodu, herkesin bildiği gibi “dağınık ve belirsiz bir olgudur”, analiz edilmeden önce görülmesi ve duyulması gerekir (Kurland ve Pelled, 2000; Waddington ve Michelson, 2007; Bektaş, 2019: 74).

Nişanyan Sözlüğüne göre, kanıtsız söz söylenti anlamına gelen ve eski bir Arapça kelime olan “kılûkal” kelimesinden türetilmiş olan dedikodu, zamanla “boş veya gereksiz konuşma” anlamlarında kullanılmış ve uzun bir dönem kadınlara has bir aktivite olarak nitelendirilmiştir. Günümüzde dedikoduyu kadınlara özgü bir davranış olarak görmek imkânsız hale gelmiştir (Berkos, 2003: 8; Akgeyik, 2015: 90).

Dedikodu kelimesine eski metinlerde “kılûkal” ve “güftüğü” şeklinde rastlanır. Morfolojik açıdan dedikodu kelimesi bir birleşik isimdir. 'demek' ve 'koymak' fiillerinin görülen geçmiş zaman çekim ekini alarak, anlamıyla da bağlantılı olacak şekilde 3. kişiyi kastederek (O) dedi ve (O) kodu haline gelmiş ve zamanla birlikte kullanılarak birleşik isim halini almıştır (Karakaş, 2019: 1).

Oxford sözlüğü, dedikoduyu bireyler veya sosyal olaylar hakkında informal sohbet, gelişigüzel ve özgürce yapılan konuşma olarak tanımlamaktadır. Dedikodu, geniş anlamda sosyal bilginin değişimi, dar anlamda ortamda bulunmayan bir kişi hakkında konuşmak şeklinde tanımlanabilir. Tanımların bu şekilde farklılaşmış olmasının nedeni, farklı disiplinlerin dedikodu kavramını farklı perspektiften ele almasıdır. Dedikodu kavramı, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji alanlarında incelenmiş, öncülleri ve ardılları tespit edilmeye çalışılmıştır (Waddington ve Fletcher, 2005; Akdoğan ve diğ., 2009: 17).

Oxford İngilizce Sözlüğü, gibi diğer sözlüklerde dedikodunun değerlendirici bileşenleri hakkında çok az şey içerir ve sadece durumsal yönünü ön plana çıkarır. Bir kavram/isim olarak dedikodu aşağıdaki yönleri ile de tanımlanabilir. Şöyle ki:

- Vaftiz edilen kişiyle ilgili olarak, bir vaftiz babası veya vaftiz annesi, bir destekleyici/sponsor
- Eskiden cinsiyet fark etmeksizin tanıdık bir ahabap, dost, arkadaş, şimdi sadece (biraz arkaik/eski/ kullanılmayan) kadınlara atfedilen
- Bir kadının doğumda hazır bulunmaya davet edilen kadın arkadaş/arkadaşları

- Çoğunlukla bir kadın olan, hafif ve basit karakterli bir kişi, özellikle boş konuşmalardan zevk alan, haber satıcısı, dalkavuk
- Böyle bir kişinin konuşması, boş konuşma, önemsiz veya asılsız söylenti, gevezelik
- Özellikle kişiler veya sosyal olaylar hakkında kolay, sınırsız konuşma veya yazma (Foster, 2004: 83).

“Dedikodu” kavramı, kullanımı yaygın olmasına rağmen sıklıkla olumsuz anılan kavramların başında gelmektedir (bürokrasi kavramı gibi). İnsanlık tarihinde önemli yeri olan ve çoğu inanç sisteminin ve kutsal kitapların yasakladığı, lanetlediği veya yapanları kınadığı bir kavramdır. İngilizce karşılığı “gossip” olan dedikodu kavramının etimolojik kökeni oldukça ilginçtir. Vaftiz edilen ile vaftiz babası/annesi arasındaki ruhsal yakınlığı ifade etmektedir. Bununla birlikte günümüz kullanımdaki İngilizcesinde bu anlam bulunmayıp, yerini olumsuz bir anlama bırakmıştır (Özveren ve Büte, 2019: 1139). Tebbutt, “dedikodu yapmak” anlamındaki “to gossip” fiilinin 1611’de İngilizce ’den Fransızca ’ya “komşu ziyareti yapmak” olarak çevrildiğini belirtir (Tebbutt, 1995; Çaylı, 2008: 13-14).

Dedikodu, “ortamda bulunmayan üçüncü şahıs hakkında alınıp verilen olumlu veya olumsuz bilgi” şeklinde tanımlandığında dedikodunun sadece önemsiz-saçma, değer yüklü ya da negatif değerli olduğu varsayılanmış olur (Noon ve Delbridge, 1993; DiFonzo ve diğ., 1994). Başka bir deyişle dedikodunun tanımı her zaman bugün olduğu kadar olumsuz değildi. Dedikodu terimi, "vaftiz ebeveyni" anlamına gelen İngilizce "god-sibb" kelimesinden gelmektedir. Terim şu anki anlamını, çocuğun annesinin, çocuğun doğumunda hazır bulunan ve “kendi aralarında tembelce gevezelik eden” kadın arkadaşlarına yaptığı göndermeden gelmektedir (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 179).

Bilgi eksikliği, insanları “ateş olmayan yerden duman çıkmaz” metaforuna iter. Sevdiğimiz, inandığımız veya güvendiğimiz insanlar/kurumlar hakkındaki dedikodulara inanmama eğiliminde oluruz fakat sevmediğimiz biri hakkındaki dedikodulara inanmaya daha yatkınsınız. Dedikodunun bu bağlamda inanca dayandığı söylenebilir. Doğrudan bilgi sahibi olmasak da kulaktan dolma bir bilgi yumağından çıkarımda bulunduğumuz bir yargı, önceki kanaatlerimizle ters düşmüyor ise dolaşan dedikodu daha etkili olacaktır.

Kimi insanlar, dedikoduya kendi işlerine geldiği, düşüncelerini/ korkularını doğruladığı, umutlarını perçinlediği ya da sadece hoşlarına gittiği için inanır (Göle, 2016: 15-16).

Dedikodunun dikkate alınması gereken özelliklerinden biri de bilgilerin üçüncü elden alınması anlamında “türev” olmasıdır. “Kimin söylediğini sorma ama bunu duydun mu?” cümlesini günlük hayatta sıklıkla duyarız. Bazen bilgi kaynağının önemi veya alaka düzeyi sorgulanır (başlangıçta kim söyledi veya kimin yaydığı önemsiz görünse de). Çoğu durumda, mesajın kaynağı kolayca bulunamaz. Bu nedenle tahmin edilebileceği üzere, dedikodu geçişleri sırasında söz konusu bilgi bazı değişikliklere uğrar (Michelson ve Mouly, 2004: 191). Bu değişiklikler dedikodudan elde edilen bilgili güvenilmez ve tehlikeli kılar.

M.Ö. 1122 – 256 yılları arasında Çin’in Doğusunda hüküm sürmüş Zhou Hanedanlığına bağlı Krallıkların yıllıklarında dedikodunun zararı şu şekilde özetlenmiştir: “Dedikodunun küçük zararı bir kişinin iyi/kötü şansıyla, büyük zarar ise bir ülkenin yükselişi/çöküşüyle ilgilidir.” (Kong, 2018: 2).

Özetle dedikodu tanımlarında yer alan en yaygın üç boyut vardır. Bunlar:

- 1) Gayri resmi konuşma olması,
- 2) Bir dereceye kadar doğruluğu olması ve
- 3) Genellikle olmayan bir üçüncü şahsa odaklanmasıdır (Mills, 2010: 216).

Dedikodu araştırması kolay bir olgu değildir. Dedikodunun özellikleri ve işlevi ile ilgili farklı görüşlere sahip multidisipliner bakış açılarıyla daha da karmaşık hale gelen bir durumu tanımlamak ve kavramsallaştırmak zordur (Waddington ve Fletcher, 2005: 379).

Herkes, dedikodu hakkında birtakım bilgilere sahiptir ancak onu tanımlayamaz. Literatürdeki yaygın kullanılan tanımlamalar incelendiğinde dedikodunun birkaç unsurun bir araya gelmesiyle oluştuğu söylenebilir. Bunlar:

- 1) Dedikodu öncelikle hali hazırda bulunmayan üçüncü şahıslar hakkında bilgi alışverişi ile ortaya çıkar.
- 2) Dedikodular değerlendirici içeriğe sahiptir. Yani, dedikoducu tarafından yapılan olumlu veya olumsuz değerlendirmelerle dedikodu ortaya çıkar.

3) Dedikodu samimiyet, zevk, şaşkınlık ve ifşa gibi bazı durumsal özelliklerle ortaya çıkar (Ferrari, 2015: 2).

Litman ve Pezzo'nun ABD'nin Kuzey Carolina eyaletinde yürüttüğü bir çalışmada, insanların dedikoduya yönelik tutumlarının çok boyutlu olduğuna ve dedikodunun sosyal ve ahlaki değerine ilişkin düşünceleri, duyguları ve inançları yansıttığına dair kanıtlar bulmuşlardır (Litman ve Pezzo, 2005: 979). Dolayısı ile tüm bu dedikodu tanımları kişisel özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir.

1967 yılında yayınlanan “Ansiklopedik Sözlükte” dedikodunun Arapça ve Farsça karşılıkları verilmiştir. Çekiştirme maksadıyla yapılan konuşma anlamındaki “dedikodu” Arapça ‘kıl-ü kal’dan gelmektedir. Kıl: temelinden çekip çıkarma, koparma; kal: söz, kelam anlamındadır. Buradan yola çıkarak Arapça ’da dedikodunun karşılığı “temelsiz söz” dür denebilir. Farsça ‘da ise dedikodu 'güft-ü gü'dür; 'güft-ü'(dedi) gü' (söyle) dür. Sohbet, karşılıklı konuşma anlamlarına gelir (Çaylı, 2003: 16).

Bir bakıma konunun/bilginin ilgi çekici ve inandırıcı olması, doğru veya yanlış olmasından daha önemlidir. Dedikodu, kişi, topluluk, olgu, olay üzerine o güne dek bilinmeyen gerçekleri su yüzüne çıkarma iddiasındadır. Bu iddia çoğu kez yanlış olsa veya komplo teorilerine kadar uzansa da bazı dedikoduların gerçeği yansıttığı unutulmamalıdır. Zaten dedikoduların tamamı gerçeğe aykırı çıksaydı, böylesi bir mekanizma uzun ömürlü olmazdı. Dedikoduların rahatsız ediciliği, gerçek çıkma olasılığına bağlanabilir (Göle, 2016: 55).

Dedikodu üzerine ampirik araştırmaların ilk örnekleri etnografiktir. Daha sonra antropoloji, sosyoloji, tarih ve edebiyat alanlarına konu olan dedikodu, bu alanlara nazaran iletişim ve yönetim bilimi alanlarında daha az ampirik çalışmada ele alınmıştır (Hafen, 2004: 224).

Postmodern bakış açısına göre dedikodu, güç, otorite ve disiplini tartışmak ve bunları fırsat buldukça kullanmak demektir. Modernist görüş, yönetsel avantaj sağlamak için dedikodularla başa çıkma ve bunları kontrol etme eğiliminde olmuştur (Hafen, 2004: 226).

Dedikodunun, organizasyonların hem ürettikleri hem de dedikodularla üretilmeleri; örgütsel kimlik ve örgütsel kültürün, çalışanlar ve toplum arasında dolaşan hikâyelerle dışarıdan ve içerden şekillenmesi önemli bir paradokstur (Hafen, 2004: 227).

Haber ve söylenti arasındaki çizgi öznel, kendi inanışımızın sonucudur. Bir kişi, arkadaşı veya tanıdığı biri tarafından iletilen mesaja inandığında, bir haberin söz konusu olduğunu düşünecektir. Buna karşılık, içine bir kuşku düştüğünde aynı mesajı söylenti olarak niteleyecektir. Paradoks buradadır. Bir söylenti halk tarafından “söylenti” olarak nitelendiği andan itibaren yayılmaya devam edemez. Buna karşılık, böyle tanınmazsa yayılmaya devam eder. Şu hâlde şu soruyu sorma hakkı yoktur: “Fakat insanlar böyle bir söylentiye nasıl inanabiliyorlar?” Gerçekte, inandıkları için onu yeniden aktarırlar, dolayısıyla söylenti vardır. Söylenti inanıştan önce gelmez, onun görünür belirtisidir. “Haber” veya “söylenti” etiketi, inanmadan veya inanmamadan önce verilmez: onun sonucudur. Tamamen öznel bir değer yargısı söz konusudur (Kapferer, 1992: 25).

Mizah, uzun zamandır bir direniş biçimi olarak kullanılmaktadır. Dedikodunun mizah ile birçok ortak özelliği vardır. Bunlar: şakacılık, kendini yansıtmak, samimiyetin teşvik edilmesi, hakaretlerin kılık değiştirmesi, tabu konulara atıflar ve sürpriz unsuru (Hafen, 2004: 233).

Dedikodu, iletişim ağındaki insanlar hakkında sosyal bilgi verme, onları birbirine bağlama, rakiplerini dışlama, statü geliştirme ve grup normlarını iletme işlevi görür. Sonuç olarak, dedikodu, bireylerin kişisel/özel davranışları hakkında değerlendirici (genellikle olumsuz) sosyal sohbettir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 32).

Ünlü antropolog Melville J. Herskovits’a göre dedikodu, “bireysel yargıları daha geniş kitlelere/grubun diğer üyelerine yayma çabası”dır. Bu şekilde dedikodu yapan kişi doğrudan saldırıya geçmek yerine daha az riskli, dolaylı bir saldırı şansı yakalar ve dedikodu bu saldırının aracı haline gelir. Dedikodusu yapılan kişi, ortamda bulunmadığından hakkında anlatılanı reddetme ya da kendini savunma imkânı yakalayamaz (G. Yılmaz, A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 457).

Günlük dedikodu ve özellikle de gayri meşru kabul edilen dedikodu çoğu zaman önemsiz, verimsiz veya “boş gevezelik” ile ilişkilendirilir. Medyadaki dedikodular da benzer şekilde, önemsizlikle ilişkili bir bağlam içinde yer alır. Yerel gazetelerin eğlence/magazin ekleri ciddi konular veya aydınlatıcı/öğretici bilgilerden ziyade rahatlatmayı ve günlük hayatın sorun ve stresinden kaçmayı teşvik etmek için tasarlanmıştır. Bu durumun, dedikodunun sosyal bir anlamının veya psikolojik önemi olmadığı izlenimi yaratması doğru değildir (Levin ve diğ., 1988: 516).

Dedikodu, bir kişinin başka bir kişiye orada olmayan üçüncü bir kişiyle ilgili bilgi aktarmasıdır. En az üç kişi ile gerçekleşen dedikodu eylemi bu yönüyle “sosyal bir etkinliktir” (Witteck ve Wielers, 1998: 189; Dilber, 2018: 85).

Örgütlerarası dedikodu, resmi iktidar ilişkilerine karşı gayri resmi direniş siyaseti için kullanılan temel bir araçtır (Van Iterson ve Clegg, 2008: 1134).

Dedikodu, hedefe yönelik önceden tasarlanmış zarar verme maksatlı kötüleme veya farkına bile varılmayan zararsız, iyi huylu gevezelik olarak iki farklı kutupta yer alabilir. Birincisinin insanlar tarafından her zaman hem kötü niyetli hem de kasıtlı algılandığını ve bu nedenle bilgi olarak güvenilmez addedildiğini, ikincisinin ise art niyetsiz ve dolayısıyla bilgilendirici olarak düşünüldüğünü belirtmek önemlidir. Bu kapsamda birinci tür dedikodu “araçsal” , ikinci tür dedikoduysa “boş konuşma” veya “eğlence dedikodusu” olarak adlandırılabilir (Gilmore, 1978: 98).

Stella Ting-Toomey’nin 1979 yılında yaptığı “Gossip as a Communication Construct-bir iletişim yapısı olarak dedikodu” isimli çalışmada dedikodu için “gerekli koşulları” ana hatlarıyla şu şekilde sıralamıştır:

- Bağlamsal koşul: A ve B, C hakkında dedikodu yaptığında, C, A ve B'nin dinleme mesafesi içinde olmamalıdır.
- İçerik koşulu: A'nın B'ye verdiği münhasır bilgi (veya tersi), dedikoducu A veya B'nin bakış açısından C hakkında kamuya açık bilgi olmamalıdır.
- Prosedür koşulu: A veya B'nin C hakkında ilettiği bilgiler tamamen gönüllü bir süreç olmalıdır.
- Yapısal koşul: A ve B arasındaki ilişkinin C'ye nispeten daha yakın olmalıdır (Hafen, 1995: 69).

Literatürün içerik analizine göre dedikodunun genellikle beş boyut kullanılarak işlevselleştirildiği/tanımlandığı söylenebilir. Bunlar; konu, değerlendirme, içerik, olduğu bağlam ve arkasındaki motivasyon (Kakar, 2013: 4).

Dedikodu, pozitif dedikodu ve negatif dedikodu olmak üzere ikiye ayrılabilir. Pozitif dedikodu, sosyal olarak onaylanmış davranışla ilgili iken negatif dedikodu sosyal olarak uygun olmayan davranışla ilgilidir (Turner ve diğ., 2003: 132; Levent ve Türkmenoğlu, 2019: 789). Örneğin, yöneticinin çalışanlarına karşı hakkaniyetli

tavırlarını yöneticinin bulunmadığı bir ortamda diğer çalışanlarla konuşmak pozitif dedikodu olarak değerlendirilebilirken, yöneticinin terfi konusunda kendine yakın gördüğü çalışanı kayırmaya çalışmasını yöneticinin bulunmadığı bir ortamda diğer çalışanlarla konuşmak negatif dedikodu olarak değerlendirilebilir.

1.4.2.1. İletişim Aracı Olarak Dedikodu

Organizasyonlar hem resmi hem de gayri resmi iletişim ağlarına sahiptir. Resmi ağ veya kanal, resmi olarak üretilen ve dolayısıyla onaylanan bilgileri ifade eder. Genellikle yerleşik komuta hiyerarşisine karşılık gelen organizasyonel akış şeması ile temsil edilir. Resmi/formal/biçimsel kanal; iletişimin frekansı, biçimi, yapısı ve akış yönü üzerindeki kontrolü sayesinde, bir organizasyon boyunca bilgi aktarımı sürecinde kontrol mekanizması oluşturur. Bunun aksine, gayri resmi/informal/biçimsel olmayan iletişim kanalları kendiliğinden ortaya çıkar ve durumsal olarak türetilir. Gayri resmi ağ, bir dizi faktöre bağlı olarak, resmi kanalı destekleyebilir veya ciddi çatışmalara yol açabilir (Michelson ve Mouly, 2004: 189).

Başka bir deyişle kurumsal iletişim süreci sadece formal iletişimi değil aynı zamanda bilginin örgüt içinde resmi olmayan bir şekilde yayıldığı informal iletişimi de içerir. “Dedikodu”, “Söylenti”, veya “Fısıltı Hattı” olarak adlandırılabilen informal iletişim örgütün resmi iletişim kanallarının dışında oluşmaktadır (Erol ve Akyüz, 2015: 152; Vural, 2018).

Dedikodu bir bakıma iletişim tarzı ve başlı başına bir medyadır. İletişimi başlatan bazen de acı bir şekilde iletişimi sonlandıran dedikodu kontrollü bir şekilde kullanılmalıdır (B. Solmaz, 2004a: 563; Erol ve Akyüz, 2015: 154). Aksi halde örgütte iletişim kazalarından kaynaklanan çatışmalar oluşabilir.

Dünyanın en eski medyası olarak isimlendirilen dedikodu (ve söylenti) (Kapferer, 1992), iletişim sürecinin informal kısmında yer almaktadır. Günlük hayatta uzak durulmaya çalışılan, bazen yakınılan, bazen kızılan ama bir şekilde dâhil olunan sosyal ortamlarda gerçekleşen dedikodu sonucunda örgütsel amaçlara hizmet etmeyen gruplar oluşabilmektedir (B. Solmaz, 2004a; Koçel, 2013). Yani informal iletişim, çalışanlar arasında gruplaşmalara neden olmaktadır. Gruplaşmalar, ekip ruhuna zarar verir bu da dolaylı olarak verimliliği düşürür (Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 114). Örgütün tabanında

ve orta düzeylerinde oluşan gruplar/klikler, informel oluşumun temelidir. Organizasyon içinde çalışanlar, birçok nedenle kümeleşmektedir. Bu gruplaşmaların organizasyon açısından resmi hiçbir anlamı/önemi yoktur. Klik adı verilen bu kümeciklerin kendi aralarında seçtikleri bir liderleri bulunur ve bu lider resmi olarak görevlendirilmiş bir lider değildir. Bu çalışanlar gayri resmi iletişimin ve dolayış ile dedikodunun oluşmasında kilit rol üslenirler. Organizasyon içi iletişimde bu kişilerin önerilerinden yararlanmak dedikoduyu azaltmada etkili olabilmektedir (Dilber, 2018, p. 116).

Dedikodu, genellikle ayrı bir uygulama veya belirli bir bilgi türü olarak tanımlanır, ancak Mills tarafından gerçekleştirilen ampirik çalışmada elde edilen bulgular, dedikodunun çoğu zaman diğer iletişim biçimleri ile iç içe olduğunu kanıtlamıştır. İnsanlar, resmi olsun ya da olmasın iletişim faaliyetlerine katılırken orada bulunmayanlar hakkında kişisel bilgiler edinme eğilimde oluyorlar. Dedikodu örnekleri, resmi veda yemekleri, resmi toplantı, sunum ve lansman toplantıları gibi formel iletişim etkinliklerinde de karşımıza çıkmaktadır (Mills, 2010: 227).

Dedikodu yaparken el, ayak, kaş, göz gibi bedenimizin birçok uzvumuzu kullanırız. Bu yönü ile dedikodu sözsüz iletişim unsurlarına da sahiptir. Dedikodu, iletişim teknolojilerinin henüz söz konusu olmadığı tarihlerde, insanların birbirlerinden haber almada sıklıkla başvurduğu bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Çalikuşu ve diğ., M. Elmas 2013: 441-442).

Dedikodunun yayılımı, eğlence, merak ve şaşkınlık yarattığı için insanlar dedikodunun sosyalleşme fırsatı olduğuna inanır. Bu nedenle dedikoduya değer atfedilir ve dedikodudan elde edilen değerli bilgi başkalarına gösteriş maksadıyla aktarılır (Danış, 2015: 15; M. Kaplan ve Kaplan, A. Bedük & M. Öztürk 2020: 89). Çünkü dedikodu ile elde edilmişse olsa bilgi güçtür ve bu güç sergilenmelidir.

1.4.2.2. Bilgi Yönetim ve Paylaşım Aracı Olarak Dedikodu

Dedikodu, elbette her zaman en güvenilir bilgi türü değildir, ancak hızlı bir şekilde aktarılabilir ve insanların çoğu tarafından kullanılır. Bu nedenle dedikodu, toplulukların ve kurumların üyeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Thomas ve Rozell, 2007: 111).

Kimi çalışanlara göre dedikodu, iş arkadaşları arasında önemli bilgilerin öğrenilmesini mümkün kılan bir araçtır. Bilgi edinme, arkadaşlık, husumet ve işyerindeki

dedikodulara dâhil olma ile yakından ilişkilidir. Dedikodu, çalışanlara sevmedikleri/rakip olarak gördükleri kişiler hakkında kişisel/özel bilgileri öğrenme şansı verebilir. Daha genel manada dedikodu, işyerinde olan biteni takip etmeyi mümkün kılan bir araçtır (Akgeyik, 2015: 97). Rekabet avantajı sağlayabilecek bilgilerin yönetiminde, dedikodu önemli bir strateji olarak kullanılabilir. Ayrıca bilgilerin paylaşım stratejisi dedikodunun olumlu veya olumsuz içerikle donatılması ile sonuçlanabilir.

Dedikodu aktarımının temelini oluşturan güncellik göz önüne alındığında, bir söylentinin büyük ölçüde ilgisiz hale gelirse ortadan kalkacağını iddia etmek şaşırtıcı değildir. Bir olay meydana geldiğinde (örneğin, rekabetçi ihale sürecinin sonucu bilindiğinde) ve gerçekler ortaya çıktığında, ihale sonucuna yönelik dedikodular önemsiz/gereksiz hale gelir. Buna ek olarak, dedikodular can sıkıntısı, hayal kırıklığı ya da sadece yeterli ilgi yaratamadıkları için dedikoduya duyulan ilgi azalır. Bu, dedikodunun bir yaşam döngüsü modeli açısından teorik olarak analiz edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarır (Michelson ve Mouly, 2004: 197). Dedikodular hangi şartlarda hayata gelir, nasıl gelişir ve ne zaman ölür. Bu tıpkı canlılarda olduğu gibi doğar, gelişir ve ölür döngüsüne benzemektedir. Bu döngüden farklı olarak dedikodular, bazen ölmesine rağmen yeniden dirilir.

İnsanlar psikolojik olarak işleri ve kendilerinden bahsetmesine ihtiyacı duyarlar. İnförmel iletişim kanalları, bu ihtiyacın giderilmesine katkıda bulunur. Ayrıca dedikodu kurum/organizasyon ve çalışanlar hakkında yöneticilerin ihtiyaç duyduğu geri bildirim sağlar, ayrıca örgütün ruhu ve sağlığı konusunda üst yönetimi bilgilendirir. Dedikodu, örgütte yeniden yapılanma veya bir değişim söz konusu olduğunda, bilgi edinme ihtiyacını giderme rolü üstlenir (bu dönemler elde edilen bilgilerin güvenilirliği tartışılabilir). Biçimsel olmayan iletişim kanallarında, dolaşan yönetim mesajları, çalışanların anlayabileceği jargonla aktarıldığı için önemli bir bilgi kaynağıdır fakat manipüle edilmeye açıktır. Dedikodu, sosyal etkileşimle var olduğundan, insanlar gibi değişken, kararsız ve dinamik bir yapıdadır (Arabacı ve diğ., 2012: 176).

Profesyonel yönetim dergisi olan “Industry Week” bir araştırmasına göre, çalışanların bilgi edinmek için sıklıkla başvuru alan kaynaklardan biride “dedikodu mekanizması”dır (Atak, 2005: 63-64).

Organizasyonlardaki iletişimin en önemli amacı, bilginin paylaşılmasıdır. Örgüt içinde bilgiyi paylaşmanın en uygun ve güvenilir yolu, kurum çalışanlarının bilginin kaynağına kolaylıkla ve eşit şartlarda ulaşabildikleri bir örgüt yapılanmasından geçmektedir (Kardaş, 2019: 15). Fakat örgütün hiyerarşik yapısı bilginin paylaşımını kısıtlayabilir. Bu kapsamda hangi bilginin hangi birim veya bireyleri ilgilendireceğine kurumun bilgi politikalarına göre karar verilmelidir.

Her dedikodu bir açıklamadır: birisi (P) bir şey (F) yapıyordur veya yapacaktır. Yapısal olarak, söylenti P-F tipinde bir önermedir (bir kişi bir şey yapmaktadır). Dedikoduya konu olan kişi sevilen olabileceği gibi, nefret edilen biri de olabilir. Aynı şekilde söz konusu eylem de (F) olumsuz (yaralamak, öldürmek, çalmak, yalan söylemek vb.) veya olumlu (yardım etme, kurtarmak, borç vermek vb.) olabilir. Böylece, her bilgi aşağıdaki dört biçimden birini alabilir (Kapferer, 1992: 163).

Tablo 1.2. Bilgi Tipleri

DÖRT BİLGİ TİPİ		
Olası Tepki	Beslenen Duygu	Eylemin Türü
Önemsiz	Sevilen (+)	Olumlu (+)
Bu mümkün mü?	Sevilen (+)	Olumsuz (-)
Şüpheli	Nefret edilen (-)	Olumlu (+)
Ben size söylemiştim!	Nefret edilen (-)	Olumsuz (-)

Dedikodular, genellikle enformasyon sağlamak için kullanılırlar. Dedikodunun haber taşıyıcı özelliği sayesinde kişi diğer bireyler ve topluluklar hakkında bilgi edinebilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 17; G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 457).

Bilgi değiş-tokuş mekanizması olarak dedikodu, bilgiyi toplama veya yayma konusunda özel bir araç olarak kullanılabilmektedir. Özellikle yüksek erişilebilirlik ağlarında dedikodu vesilesi ile birey, sosyal ortamının haritasını alır. Grup seviyesinde dedikodu, uygun bir şekilde grubun toplam bilgi kaynağının taranmasını sağlar (Foster, 2004: 83-86; Dilber, 2018: 91).

Yapılan araştırmalar, çalışanların belirsizlikle dolu bir işyeri ortamında veya yöneticilerinin güvenilir/açık iletişim tarzına sahip olmadığı durumlarda sıklıkla dedikodu davranışına başvurduklarını ileri sürmüştür (Vega, 2017: 52).

1.4.3. Dedikodunun Oluşumu

Dedikodunun, akademide ciddi bir şekilde incelenmediğini ve günümüzde birçok kuruluştaki her zaman ve her yerde var olan bir fenomen olduğu söylenebilir (T. J. Grosser ve diğ., 2010; Vega, 2017: 52).

Dedikodu, bir nevi zihinsel kaos ve belirsizliği ortadan kaldırma aracıdır. Gerçek doğrudan ortaya çıkmadığında, bilgi elden geldiği kadarıyla bir araya getirilerek dedikodulara, gerekçelendirmelere ve durumun tanımını aramaya girilir. Dedikoduların ortalıkta dolaşmasının bir nedeni de olayları açıklamaları (gerçeğe aykırı olsa da) ve belirsizliğin gerginliğini azaltmasıdır (Michelson ve Mouly, 2004: 192).

Bazı araştırmacılar, daha önce dedikoduya konu olan mesajın inandırıcı bulunmasının, bilginin başkalarına iletilip iletilmediğine etkisini tartışmışlardır. Dedikodu süreçlerinin altında yatan güvenilirlikle ilgili gizli risklere rağmen, iletişimin konusu sessiz kalmanın daha kötü olduğu düşünüldüğünde, bilginin başkalarına aktarılması mümkün kılar (Michelson ve Mouly, 2004: 195). Başka bir deyişle bilgiyi muhataplarına aktarmamanın sorunlara yol açacağı düşünüldüğünde dedikodunun oluşması daha muhtemel olabiliyor.

Pazarlama açısından dedikodu, ele alındığında dedikodunun bazı durumlarda oluşması daha muhtemel gözüküyor. Örneğin, problem büyük olduğunda yada alışılmış problemlerden oldukça farklı olduğunda (absürt), satıcı ve alıcının ortak çalıştığı 3. kişiler çok olduğunda, iş ağı yoğun olduğunda, satıcı ve alıcı uzun vadede iş yapmayı planlıyorlarsa dedikodu oluşumu kaçınılmaz bir hale gelebilir (Karakaş, 2019: 5).

Örgütsel ortamda çalışanlar, boş zamanları çok olduğunda ve genelde bilgi sahibi olmadıkları (yeterli bilgilere sahip olmadıkları) konularda dedikodu yaparak söz konusu bilgi eksikliğini gidermeye çalışırlar. Dedikodunun, kapalı toplumlarda rekabet ve çekememezlik, modern toplumlarda ise bireyin itildiği yalnızlık hissi ile oluştuğu iddia edilmektedir. Bu bakış açısına göre insanlar, toplumsal, sosyal ihtiyaçlarını samimi, gerçek duygular üzerine kurulu iletişim yöntemleriyle gidermeyi beceremedikleri için “yapay, samimiyetsiz ve ikiyüzlü” bir iletişim türü olan dedikoduyla gidermeye çalışmaktadır (Danış, 2015: 112-113; Yalçınsoy, S. E. Dinçer, S. Sönmez, M. Bostancı & E. Özçoban 2019: 106).

Gayri resmi iletişimin (dedikodu ve söylenti), örgütsel değişim dönemlerinde meydana gelebilecek resmi iletişimin yetersiz olduğu durumlarda ortaya çıkma olasılığı daha yüksektir (Mills, 2010: 214). Örneğin, kurumsal birleşmeler, üst düzey yönetici atamaları, köklü politika değişimleri gibi durumlar dedikodu için oldukça uygun zeminlerdir.

Genellikle “Benden duymuş olma da!”, “Bak, aramızda kalsın ona göre!”, “Sana bomba gibi bir haberim var!” cümleleriyle, çay-kahve molalarında, öğle arası yemeklerinde, asansörlerde, evrak alışverişlerinde, yarı resmi etkinliklerde sıklıkla karşılaşılır. Özellikle performansların değerlendirildiği, ücret artışlarının veya terfilerin karara bağlandığı günlerde dedikodular daha da artar. Performanslara dair yorumlar, dedikodu kanalıyla kulaktan kulağa yayılır, eklemeler çıkarmalar yapılır (Pınar, 2016: 1).

Dedikodunun kötü şöhrete sahip olmasının bir nedeni de “rivayet” etkisidir. Mesaj, orijinal kaynaktan ne kadar uzaklaşırsa ve ne kadar çok farklı insandan geçerse, o kadar çarpık hale gelir ve bu da genellikle yanlış bilgi ve kötü niyetli abartıya yol açar. Başka bir deyişle kaçınılmaz olarak dedikodu bilgisi, bir rivayet oluşacaktır. Dedikodu bilgileri hızla iletirse de bu bilgilere güvenilemez ve yanlış bilgilendirilmiş dedikoduların oluşması muhtemeldir. Bu nedenle dedikodunun diğer örgütsel iletişim yöntemlerinin yerini almasına izin verilmemelidir. Bir dedikodu bilgisi ile dedikoduyu aktarmak, güvenilir bilgiyi hafifçe çarpıtarak küçük bir sorunu daha büyük bir soruna dönüştürebilir (Thomas ve Rozell, 2007: 113-114).

Dedikodu, kimi zaman gerçeğe dayansa da çoğu zaman gerçekle ilgisi olmayan sıradan bir bilgi alışverişi olarak başlar. Nerede bilgi eksikliği varsa dedikodunun oluşması orada daha muhtemeldir ve sırların yarattığı anlam boşluklarını birbiriyle ilgisi olmayan imgeler, çağrışımlar ile doldurmaya çalışırız. Dedikodu, yarım yamalak bilgiyi kategorileştirerek hayali nesnelere dönüştürür ve bildik kavramlarla ilişkilendirerek olup biteni açıklamaya çalışır (B. Solmaz, 2006: 567). Bu kapsamda ele alındığında dedikodu öznelidir.

Dedikoduyu inceleyen bir araştırmaya göre dedikodunun oluşması için gerekli görülen koşullardan biri olan tarafların yakınlığı ve içinde bulundukları özel/mahrem alan kriterinde dönüşüm yaşanmıştır. Özellikle teknolojik gelişme ile dedikodu, elektronik

ortama taşınmıştır. Dedikodunun elektronik ortamlardaki gelişimini inceleyen çalışmalara göre en büyük değişimin, dedikodunun mahrem alanda değil kamusal düzlemde üretilmesi ile gerçekleştiği belirtilmiştir. Artık insanlar çok yakın gördüğü insanlarla kapalı kapılar ardın dedikodu üretmek yerine sosyal medya aracılığıyla herkesin görebileceği şekilde dedikodu üretir hale gelmiştir. Özetle kamusal ve mahrem etkinlikler arasındaki sınır bulanıklaşmıştır. Dedikoduyu üreten kişi ile dedikodunun muhatapları birbirini tanımamakta, dedikoduyu alan kişiler ise hiç tanımadıkları kişinin oluşturduğu dedikoduyu bilgi olarak kabul edebilmektedir (Harrington ve Bielby, 1995: 607; Çaylı, 2008: 24). Bu gelişmeler dedikodunun karmaşık yapısını iyice girift hale getirmiştir.

Dedikodu, farklı disiplin alanlarında araştırma konusu olmakla birlikte, mevcut teorik perspektiflerle de ele alınmıştır. Örneğin, “sosyal değişim teorisi”, “atıf teorisi”, “bilişsel uyumsuzluk” ve “belirsizlik azaltma teorisi” bireylerin neden ve nasıl dedikodu yapabileceklerini ve dedikodulara katılma konusundaki iç çatışmalarla başa çıkabileceklerini açıklamaya çalışmaktadır (Michelson ve diğ., 2010: 2).

Dedikodunun başlangıç ve bitiş noktaları kolayca tespit edilemez, çünkü dedikodu geçici olarak unutulabilir, ancak daha sonra aynı veya hatta farklı bir bağlamda gelecekteki bir tarihte yeniden ortaya çıkabilir (Michelson ve diğ., 2010: 10).

Dedikodunun oluşum nedenlerini kategorize etmek gerekirse şu başlıklar altında sıralanabilir;

- 1) Propaganda,
- 2) Doğrudan düşmanlık,
- 3) Saldırganlığın yer değiştirmesi,
- 4) Yansıtma,
- 5) Duyguları dışa vurma,
- 6) İmaj iyileştirmek,
- 7) Standartlar belirlemek,
- 8) Dayanışma,
- 9) Kurum kültürü,
- 10) Kişilik/karakter yapısı,
- 11) Bir gruba/topluluğa üye olma ihtiyacı,

12) Sosyal kıyaslama/karşılaştırma,

13) Duygusal boşalma/rahatlama/arınmadır (Stirling, 1956; Paine, 1967: 280; Eğinli ve Bitirim, 2008: 127; Artaç, 2017: 35).

Dedikodu, puzzle'ın parçalarını birleştirmek gibidir; parçaların eksik olmayışı dedikoduyu daha gerçekçi/inanılır kılarken, parçalar ne kadar eksikse dedikoduyu dinleyenler o kadar çok yorumda bulunur. Aynı zamanda dedikodunun tam olarak gerçeği yansıtamamasının ardında algıların kişiden kişiye değişmesi bulunmaktadır. Başka bir deyişle konu, muhatapları tarafından nasıl anlaşılır ya da algılanırsa o şekilde başkalarına aktarılır (Kapferer, 1992: 43; Ç. Doğan, 2019: 9).

Teorik ve ampirik çalışmalar, dedikodunun sosyal olarak bölünmüş (gruplaşmış/kutuplaşmış) ortamlarda geliştiğini ima etmektedir. Bu tür ortamlar genellikle rekabet gücü yüksek organize edilmiş kurumlarda teşvik edilir. Böyle bir yapıda, rakip bir üçüncü taraf hakkında olumsuz bilgilerin paylaşılması, bir koalisyonun kurulmasına katkıda bulunur. Bu nedenle, bu tür ortamların yüksek derecede bir klik oluşumu göstermesi muhtemeldir. Dolayısı ile rekabeti bir motivasyon aracı olarak uygulayan kuruluşlar dolaylı olarak dedikodu davranışını da teşvik etmektedir (Witteck ve Wielers, 1998: 202).

Dedikodunun oluşumu için üç bağlamsal koşuldan söz edilmektedir. Bunlar:

- Sosyallik,
- Paylaşılan referans çerçeveleri ve
- Mahremiyet koruması'dır

Birincisi, tanışıklık (samimi bir ilişkinin gelişmediği evre) tipi ilişkilerde dedikodu nadiren gerçekleşir, çünkü taraflardan hiçbiri diğerinin herhangi bir şeye olan eğiliminden emin değildir ve bu da değer tartışmalarına girmeyi güvensiz kılar. Ancak etkileşim halindeki taraflar bir sosyalleşme düzeyi yoluyla dostane bir ilişki geliştirdiklerinde, dedikodunun ortaya çıkması daha muhtemeldir.

İkincisi, dedikodu insanın aidiyet ihtiyacını karşıladığından, grup ortamları dedikodu için uygun bir zemin sağlayabilir. Bunun nedeni genellikle benzer veya aynı kökenli gruplardan üyelerin birbirlerinin değerleri ve etiğine aşına olmaları ve ortak

referans çerçeveleri paylaşımlarıdır. İki taraf arasındaki uyum ve fikir birliği arttıkça, dedikodunun oluşumu da artacaktır (Kurland ve Pelled, 2000).

Üçüncüsü, dedikodu mutlaka halka açık bilgi haline gelmeyebilir. Başka bir ifade ile dedikodu yapanlar birbirlerine güvenir ve konuşulanların halka ifşa edilmeyeceğine inanırlar. Bu sayede dedikoducular, hesap vermekten kaçınabilir ve ifşa korkusu olmadan düşüncelerini/duygularını özgürce ifade edebilirler. Böylelikle mahremiyet, suçlu olma korkusu olmadan veya kişinin sözlerinden sorumlu tutulmadan duygusal rahatlama/boşalma/içini dökme için uygun bir ortam sağlar. Bu nedenle, konuşmacıların mahremiyeti korunduğunda dedikoduların ortaya çıkması daha olasıdır (Kuo ve diğ., 2015: 2289).

“Kendini Onaylama Teorisine¹” göre insanlar dedikoduyu kötü niyetli bir saldırı olarak algılayabilir. Böylece bir durumda dedikodunun kaynağına, özgüvenlerini savunmak ve kendilerini güvence altına almak amacıyla misilleme yapabilirler (Kuo ve diğ., 2015: 2292). Dolayısı ile dedikodu, başka bir dedikodunun oluşmasına ya da var olan dedikodunun devam etmesine yol açabilir.

İstismarcı yönetim ortaya çıktığında, çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışından kaçınma ve organizasyonlarına karşı olumsuz tutum oluşturma eğilimindedir. İstismarcı yönetim, strese ve hayal kırıklığına neden olduğundan, çalışanlar organizasyonlarına yönelik olumsuz duygu ve hisleriyle başa çıkabilmek için dedikodu (hem işle ilgili dedikodu hem de işle ilgili olmayan dedikodu) oluşumuna yol açabilirler (Kuo ve diğ., 2015: 2294).

Sağlık çalışanları üzerine yapılan ampirik bir çalışmanın sonuçlarına göre katılımcılar genellikle birilerine kızdıklarında, gergin veya stresli hissettiklerinde veya bir şey hakkında konuşmaya ihtiyaç duyduklarında dedikodu yapmaktadır (Altuntaş ve diğ., 2017: 110). Dolayısı ile bazı duyguların dedikodun oluşumuna hizmet ettiği söylenebilir.

İnsanoğlu haset duyduğu/çekemediği veya kıskandığı kimseye bir şey yapamayınca ya da yapmaktan çekinince, onu gözden düşürmeye ve kötülemeye yarayacak kusurlarını

¹ Kendini Onaylama Teorisine göre insanlar kendilerine yönelik tehditlere karşı giriştikleri eylemleri savunma eğilimindedir.

araştırır ve bunları kendini riske atmadan teşhir etmeye, duyurmaya çalışır. Bu da çoğu zaman dedikodu ile mümkün olabilmektedir. Bertrand Russell, “mutlu olma sanatı” isimli kitabında dedikodunun oluşmasına neden olan özelliklerden birinin de “çekememezlik” duygusu olduğunu ifade etmiştir. Bu duygunun esiri olan insanlar, elindekilerle mutlu olmak yerine başkalarının sahip olduklarını kıskanarak acı çekerler; onlarda var olanı yok etmek ve kıskandıkları insanlarda var olan iyi şeylere sahip olmak isterler (Polat, 2014: 18). Bu ruh halindeki insanların, ürettiği ve yayılım sürecine dâhil olduğu dedikodular oldukça tehlikeli sonuçlar doğurabilecektir.

Dedikodunun oluşum ve gelişim sürecinde bilginin uğradığı/uğrayabileceği değişiklikler dört farklı şekilde isimlendirilebilir. Bunlar;

- Eksiltme
- Arttırma
- Sivrilme
- Özümseme’dir.

Eksiltmede, sadece ana fikir kalıcı olur ve ayrıntılar kaybolur. Eksiltme, net bir iletisi olan, karmaşık olmayan dedikodu türlerinde daha sık kullanılır. Örneğin, işyerinde agresif tavırlar sergileyen X kişinin yaşadığı ailevi sorunlardan dolayı böyle davrandığına yönelik bir dedikodu zamanla X kişinin agresif tavırları üzerine bina edilebilme tehlikesi taşıyacaktır.

Arttırmada, tam tersine dedikodu konusuna yeni ayrıntılar eklenir. Arttırma, içeriği karmaşık dedikodu türlerinde daha sık kullanılır. Örneğin işyerinde aniden ortadan kaybolan X kişisi hakkında işten çıkarıldığına dair oluşan dedikodu zamanla X kişinin işyerinde hırsızlık yaptığı hatta bunu yöneticilerin uyarmasına rağmen yinelediği şeklinde değişikliklere uğraması muhtemeldir.

Sivrilme, dedikodu içeriğinin bir kısmının şişirilip daha öne çıkarmak yoluyla gerçekleşir. Örneğin, işyerinde X kişinin terfi alacağına yönelik oluşan dedikoduda zamanla söz konusu X kişinin üst düzey siyasi akrabası ile ilişkileri ön plana çıkarılmaya başlamıştır ve terfi konusunun liyakatsiz yönü sivrililmeye çalışılmıştır.

Özümseme ise dedikoduyu daha tutarlı, daha akla yatkın hale gelmesi için yukarıdaki her üç tekniğin de birlikte kullanılmasıdır. Örneğin, herhangi bir dedikodu

malzemesinin bazı kısımlarının aktarım esnasında bilerek ya da bilmeyerek aktarılmaması aynı zamanda hikâyenin orijinalinde olmayan unsurların eklenmesi ve akabinde dedikoduya konu olan hususlardan bir ya da bir kaçının daha detaylandırılarak anlatıldığı bir durumda özümseme gerçekleşmiş olur (Göle, 2016: 48).

Dedikodu, bir yönüyle muhataplarının çekincelerini ya da umutlarını harekete geçirir. Dedikoduları işlevsel kılan da korku ve paniktir. Topluluğun standartları düştükçe, dedikodular bir salgın gibi bulaşıcı hale gelir ve paniğe yol açar. Ürkütücü durumlar, kişinin iyi olmasına engel olur. Bireyin ya da bireylerin korku eşiği düştükçe, dış etkilere daha açık olurlar; algıları bozulur ve eleştirel düşünme/yaklaşma yetenekleri azalır (Göle, 2016: 68). Bu durumlarda yeni dedikodular oluşur ya da var olan dedikodular sorgulanmadan bir virüs gibi yayılmaya devam eder.

Dedikodu, karmaşık bir faaliyettir. Bir süreç olarak, belirli bir sosyal ortamda bulunan ve resmi ve gayri resmi kurallarıyla düzenlenen hem bireysel kararları hem de grup dinamiklerini içerir. Belirli bir bilgi parçası, tüm potansiyel dinleyiciler tarafından alınana kadar veya alternatif olarak, tüm potansiyel dedikodular tarafından bastırılincaya kadar, kasıtlı ve kasıtsız çarpıtmaya maruz kalarak dolaşımına devam edecektir (Noon ve Delbridge, 1993: 31).

Dedikodular, oldukça sık biçimde bir yanlış anlamadan ortaya çıkar. Yanlış anlamada, biri bir başkasından duyduğunu kendi yorumuyla bir üçüncüye iletir, ilk anlatı deforme olur; başka anlamlara, yan anlamlara, yanlış anlamlara açılır. Yanlış anlamanın köküne inilirse fısıldanan, söylenmeyen, tam söylenmeyen, eksik söylenen, telkin edilen, değinilen birçok davranış ya da söz biçimi gözlemlenebilir. Başlangıçta ortaya atılan dedikodu konusu ne kadar karmaşıksa, ne kadar örtülüyse, içerik aynı oranda değişime uğrayacaktır (Göle, 2016: 83).

Bilgi akışı durduğunda, dedikoduların başlayacağı varsayılabilir. Örgütün tümünü ilgilendiren kilit noktaların açık ve anlaşılır biçimde not alınması, daha sonra kullanılmak üzere doğru verilerin kaydına imkân sağlayabilir. Tüm personel aynı bilgiye sahip ise dedikodunun oluşma ihtimali önemli ölçüde azalır (Dowd ve diğ., 1997).

Kişi, bir grupta yer edinmek veya var olan konumunu korumak/geliştirmek için, sosyal ağın bazı özelliklerini kullanabilir. Bu özellikler şunları içerir;

- Ağdaki insanlar hakkında ham bilgi,

- Ağdaki insanlar arasındaki mevcut veya olası bağlar,
- Bir bütün olarak grup hakkında bilgi (boyut, tarih, amaç, faaliyetler (tutumlar),
- Özellikle grubun işlev gördüğü gayri resmi kurallar (normlar),
- Ağın güç yapısı (Örneğin lider kim, dışlanmış olanlar kimler),
- İletişim yapısı (Örneğin kim kiminle konuşuyor) ve
- Grup üyeliği (kim “içeride” kim “dışarıda”).

Sosyal ağın bu özelliklerinden, dedikodunun gerçekleştirdiği belirli işlevler ve dedikodu oluşturan içerikler aktarılır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 25).

İnsanlar dedikodu yoluyla başkalarının hatalarını ve zayıflıklarını keşfedip tartışarak kendilerini daha iyi hissederek. Bu sayede diğer insanlarında benzer hatalar yaptığını düşünerek insanlar kendilerini avutma yoluna gidebilirler. Bir başka açıdan bakıldığında ise diğer insanları zayıflıkları ve hataları hakkında konuşarak benzer hatalara düşmeme avantajı yakalayabileceklerine inanırlar. Bu yüzden insanlar, daha çok hemcinsleri ve akranları hakkında dedikodu oluştururlar (McAndrew ve diğ., 2007: 7; Michelson ve diğ., 2010: 12; Arabacı ve diğ., 2012: 175; Dilber, 2018: 89).

Dedikoduyla ilişkili duyguların karışık olduğunu söylemek şaşırtıcı olmayacaktır. Dedikodu, kısa vadede bireylerin kendilerini güvende hissetmelerine neden olan üzücü durumlarla ilgili olumsuz duyguları ifade etmenin bir yolu olarak karşımıza çıkabilir (Waddington, 2005: 233). Dedikodunun oluşumuna neden olan duygu, ne olur ise olsun dedikodu sonrasında istenmeyen duyguların (hüzün, pişmanlık, düşmanlık, saldırganlık, kullanılmışlık vb.) ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

Duygu, dedikoduların oluşmasında önemli bir rol oynar; bireyler arkadaşlarıyla veya sevdikleri kişilerle daha çok dedikodu yapma eğilimindedir (Ferguson, 2003: 76).

Dedikodu bilgisini başkalarıyla paylaşan kişi, paylaştığında, karşısında ki kişiden kendisine ne tür bilginin geri döneceğini tahmin etmektedir. Başka bir ifade ile dedikodu paylaşmaya değer bulunan kişi, dedikoducunun beklediği tepkiyi vermekle yükümlüdür. Beklenen tepkinin aksinin verilmesi söz konusu kişiler arasında ki dedikodu ağının kesilmesine, karşılıklı güvenin sarsılmasına ve hatta oluşan bu yeni durumla ilgili yeni dedikoduların oluşmasına neden olabilir (Paine, 1967: 283; Eğinli ve Bitirim, 2008: 125).

Dedikodunun gelişiminde, ortak hobiler ve aktivitelerin büyük rol oynadığı söylenebilir. Her öğlen saatlerinde farklı departmanlarda çalışan insanlar, ortak bir aktivite yaparsa, bu esnada bilgilerin aktarılması kaçınılmazdır. Ortak faaliyet nedeniyle gelişen arkadaşlıklar, organizasyon dışında buluşmalara neden olacak ve bu süre zarfında organizasyon hakkında bilgiler paylaşılacaktır. Öğle yemeği programları, aile bağları, sosyal ilişkiler, halı saha maçları ve ortak memleketler dâhil olmak üzere gayri resmi ağın büyümesine katkıda bulunan aktiviteler olduğunu söylemek zor olmasa gerek. Resmi ağ bile gayri resmi iletişim ağının (özellikle dedikodu) büyümesine katkı sağlayabilir. Örneğin, bir eğitime katılırsınız ve oturumlar sırasında, daha önceden tanımadığınız ya da samimi olmadığınız bir kişiyle daha sıkı iletişim kurma fırsatı yakalarsınız, bunun neticesinde filizlenen arkadaşlık gayri resmi ağın bir parçasını oluşturur (Zaremba, 1988b: 39).

Başka bir bakış açısına göre ise saldırgan bireylerin bilgi toplama ve olumsuz etkileme amacıyla dedikodu yapma olasılığı daha yüksek olurken, saldırgan olmayan bireylerin sosyal zevk (eğlence) ve arkadaşlık için dedikodu yapma olasılığı daha yüksektir (Granecki, 2014: 3).

İş yükünün dedikodu oluşumunu etkilediğini iddia eden çalışmalar bulunmaktadır. İş yükü, işverenin çalışandan beklediği görev miktarı ve bu görevlerin tamamlanması için verilen süre anlamına gelir. İş yükü yüksek olduğunda, çalışanlar görevleriyle meşgul olurlar ve dedikodu yapma olasılıkları düşer. Bu durumda dedikodu yapmak, kıt zaman kaybı olarak algılanabilir ve görevin tamamlanmasını tehlikeye atabilir. Bu nedenle, yüksek bir iş yükünün dedikoduyla negatif olarak ilişkili olması muhtemeldir, bu da yüksek iş yükü durumlarında insanların daha az dedikodu yapması anlamına gelir. Diğer yandan yüksek iş yükü çalışanlar arasında hayal kırıklığı, öfke ve strese neden olabilir. Bu olumsuz duyguları ifade etmenin ve rahatlatmanın en kolay yolu dedikodudan geçer. Bu bakış açısına göre ise iş yükü artıkça, dedikodu oluşumu artar denilebilir. Bu nedenle, iş yükü ve dedikodu arasındaki ilişkinin ampirik araştırmalarla test edilmesi gerekiyor (Kakar, 2013: 69).

1.4.4. Kamu Yönetiminde Dedikodunun Yeri ve Önemi

Şirketlerin halkla ilişkiler uzmanları haftada ortalama bir kez yıkıcı dedikodularla karşılaştıklarını belirtmektedir. Kurum iç dedikoduların üçte biri (% 33) personel değişiklikleri hakkındayken, örgütsel itibar, kurum dış söylentilerin % 37'sini olmuştur (Aertsen ve Gelders, 2011: 282). Özel sektördeki bu tespiti benzer bir durumun kamu kurumlarında gerçekleşen dedikodu konusunda da geçerli olduğu söylenebilir.

Kamu kurumu yöneticilerinin özel sektör yöneticilerinden daha sık zararlı dedikodularla karşı karşıya olduğunu, ancak her iki sektör içinde etkilerinin eşit derecede zararlı olduğu söylenebilir. Kamu kurumu yöneticileri daha fazla dedikodu duyar, olumsuz etkileri eşit sıklıkta tecrübe eder ve bunları özel sektör yöneticileriyle eşit derecede zararlı görürler, ancak genellikle bunlara tepki vermezler veya verirlerse de çok etkili olamazlar (Aertsen ve Gelders, 2011: 281; Vega, 2017: 52).

Dedikodu kavramı, sağlık kuruluşlarında bir sorun olarak değerlendirilmekte ve dedikodu işlevlerine odaklanılmalıdır. Wittek ve Wilers, dedikodunun daha çok sağlık kuruluşlarında gerçekleştiğini belirtir (Wittek ve Wielers, 1998; Şantaş ve diğ., 2018: 69).

Dedikodularla ilgili araştırmalar, öncelikle antropoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, edebiyat ve iletişim alanlarında görülmektedir. Bu bağlamda, Noon ve Delbridge (1993) ve Kurland ve Pelled (2000) gibi yazarlar yönetim ve organizasyon çalışmalarında bir etkinlik olarak, dedikoduların bilim insanları tarafından diğer konulara nazaran göz ardı edildiğini savunmaktadır (Michelson ve Mouly, 2004: 189).

Dedikodu, çalışanları kızdırabilir; yöneticileri utandırmak, mesajları bozmak; yangın çıkaran rivayetlerin anında yayılmasını kolaylaştırmak ve genel olarak, etkili yönetsel karar alma sürecini engelleyebilir. Dedikodunun potansiyel etkisi nedeniyle, doğasını incelemek ve modern organizasyonu nasıl etkilediğini anlamaya çalışmak önemlidir (Zaremba, 1988b: 38).

Dedikodunun geniş ve zengin bir konu olduğunu ve örgütlerdeki dedikodunun incelenmesinin, diğer şeylerin yanı sıra, bireylerin toplumsal değerlerinin şekillenmesi ve bireyler arasındaki ilişkilerin doğası hakkında önemli ipuçları sağlayabileceği düşünülmektedir (Michelson ve Mouly, 2004: 190).

Dedikodu, diğer insanların özel hayatları hakkındaki kişisel bilgilerle ilgilenme eğilimi ve bu kişisel bilgileri yargılama isteği olarak algılandığından “kötü niyet” ve “skandal” “kadınların boş boğazlığı” gibi pek çok aşağılayıcı çağrışım için kullanılır. Yönetim bilimi literatürü, özellikle dedikodunun kısmen aktif katılımcıları olduğu bilinen kişileri hedef alarak, dedikoduyu disipline etme ve kontrol etme ihtiyacını vurgulama eğilimindedir (Tebbutt ve Marchington, 1997: 715).

Bazı organizasyonların kurum kültür önemli ölçüde resmi iletişim kanallarını savunabilirken, aynı zamanda gayri resmi iletişimin cesareti kırılabilir. Bu durumda, bir anti-dedikodu kültürü, bireylerin resmi olarak onaylanmış kaynaklar dışındaki kaynaklardan bilgi almaktan kaçınmalarına neden olabilir (Kurland ve Pelled, 2000: 434; Michelson ve Mouly, 2004: 195). Bu çerçevede bakıldığında kamu kurum kültürü formel iletişime daha yatkındır. Ya da en azından böyle olması beklenebilir.

Literatürde yer alan çalışmaların çoğu, dedikoduyu kötü niyetli olarak ele alsa da, dedikodunun bazı bağlamlarda görünüşte önemsiz veya zararsız konuşma olarak yorumlanabileceğini kabul edilebilir fakat bu, yöneticiler için dedikodunun önemsiz olduğu anlamına gelmez (Michelson ve Mouly, 2004: 198). Bu nedenle kamu kurumlarının dedikoduyu ve dedikodunun yol açtığı sorunları görmezden gelmesi dedikodunun kamu kurumlarında var olduğu gerçeğini değiştirmez.

Kurumsal yapının farklılık göstermesine göre dedikodunun kapsamı ve türünün de farklılık göstermesi olmasıdır. Örneğin; işyeri ne kadar “kapalı” ve birbirine bağlıysa (örneğin bir itfaiye istasyonu), dedikodunun oynayacağı rol o kadar önemli olacaktır (Gluckman, 1963; Michelson ve Mouly, 2004: 199).

Örgütsel yaşamın yaygın ve kaçınılmaz bir gerçeği olarak kabul edilmesine rağmen, dedikodunun büyük ölçüde gözden kaçan bir örgütsel fenomen olduğu konusunda yaygın bir görüş birliği vardır. Özellikle, kamu kurumlarında çalışan insanların dedikodu deneyimleri, bu deneyimler hakkındaki yorumları ve bu yorumları nasıl inşa ettikleri konusunda yok denecek kadar az araştırma vardır (Michelson ve Mouly, 2000; Hafen, 2004; Mills, 2010: 233).

Noon ve Delbridge’in ortaya attığı “bazı kuruluşlar dedikodu yapmaya diğerlerinden neden daha yatkındır?” sorusundan yola çıkarak Davidhizar ve Dowd, hastanelerin dedikodulara yönelik doğal araştırmalar için en uygun ortam olduğunu öne

sürmektedirler. Çünkü sağlık çalışanları, stresli ve anksiyeteye neden olan durumlarda yakın bir şekilde birlikte çalışır ve bunlar sağlık kuruluşlarında duygunun önemli yönlerini ön plana çıkarır (Noon ve Delbridge, 1993; Dowd ve diğ., 1997; Waddington ve Fletcher, 2005: 380-381).

Dedikodunun, disiplinler arası araştırmalar konu olduğu açıktır ve yine de organizasyon ve yönetim bilimlerinde bu fenomenle ilgili genel bir çalışma eksikliği vardır. "popüler yönetim" literatüründe, yaygın varsayımı, dedikodunun moral ve üretkenlik için zararlı, teşvik edilmemesi veya göz yumulmaması gerektiği ve bu nedenle "yönetilmesi" gereken bir problem olduğu şeklindedir (Michelson ve diğ., 2010: 2). Dedikodu davranışının yıkıcı etkileri, özellikle resmi organizasyonlarda daha şiddetlidir. Bu nedenle dedikodu kamu yönetimi literatüründe daha fazla araştırılmalıdır (Witteck ve Wielers, 1998: 190).

Denetçilerin tercih edilen bir dedikodu nesnesi olacağı sonucu çıkar. Denetçiler, kontrol yetkisine sahip olduklarından, patron ile çalışanlar arasındaki ilişkide tanım gereği olumsuz bir unsur vardır. Bu nedenle işçilerin bir koalisyon oluşturmada ortak bir çıkarı vardır. Örneğin, katı hiyerarşik organizasyonların çalışma ortamlarındaki güçlü gayri resmi ağların (bir alternatif olarak) oluşumunu açıklar (örneğin, Roethlisberger ve Dickson) (Witteck ve Wielers, 1998: 202).

İnsan kaynakları yönetimi perspektifinden bakıldığında, dedikodunun öncüllerini ve çalışan davranışlarıyla ilişkisini daha iyi anlamak için dedikodunun işyerindeki rolünü incelemek için yeni araştırmalar yapmak elzemdir. Yöneticiler, dedikodunun oluşumunu izleyebilir ve zamanında yanıt verebilir, bu da çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri hafifletebilir (Kuo ve diğ., 2015: 2303).

Dedikodu süreci yoluyla, "yönetimin imajı" ve "kişisel veya kurumsal saygı" erozyona uğrayabilir. Dedikodu ile yöneticilerin otoritesine meydan okunabilir. Dedikodu yöneticiler için, özellikle değişim/dönüşüm içeren planları uygulamaya çalışırken sorun yaratabilir (Tebbutt ve Marchington, 1997: 722).

Bununla birlikte, yöneticiler, kötü çalışma alışkanlıkları ve kötü niyete kolayca yol açabilecek tehlikeli bir güç haline gelebileceği için örgütsel dedikoduları en aza indirmek için önlemler almalıdır. Dedikoduyu en aza indirmek, çalışanların her kelimenin önemli

olduğunu bilecek şekilde eğitmek ve onları zorlu görevlerle güçlendirmekle başarılıdır (Danziger, 1988: 33).

Örgütsel yaşamda, çalışanlar arasındaki dedikodular önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan, kamu kurumlarında dahi insan ilişkilerinin daha önemli rol oynadığı sosyal organizasyonlarda dedikoduların örgütsel etkilerini incelemek davranış bilimciler ve yönetim araştırmacıları için gereklidir (Han ve Dağlı, 2018: 830). Bu gerekliliğin Türkiye'deki araştırmacılar tarafından yeteri kadar irdelenmediği söylenebilir.

400'ün üzerinde kamu ve özel sektör yöneticisinin katıldığı bir çalışmanın sonuçlarına göre, yöneticilerin %90'dan fazlası organizasyonlarında dedikoduların nasıl ele alınacağına dair resmi bir yaklaşımın olmadığını dile getirmiştir. Örgütlerdeki dedikodunun niceliği ve niteliği ve bir iletişim aracı olarak hâkimiyeti düşünüldüğünde, dedikodu ve liderlik arasındaki ilişki araştırmaya değer görülebilir (R. A. Jones, 2018: 2).

Kamu kurumlarında örgütsel dedikodunun incelenmesi

- Grup davranışını düzenleyen kurallar ve bu kuralları ihlal edenlere uygulanan yaptırımlar;
- Kurum içinde bilginin iletimi ve dolaşımı;
- Gayri resmi gücün kontrolü ve
- Farklı düzey ve ortamda çalışan insanların örgütsel yaşam deneyimlerinin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayabilir (Michelson ve Mouly, 2004: 190).

1.4.5. Dedikodu ve Söylenti Karşılaştırması

Genel olarak tanımlandığında, söylenti, öncelikle inanca yönelik, genellikle yerel veya güncel ilgi alanına giren doğrulanmamış bilgidir. Başka bir deyişle, söylentiler, doğrulayıcı kanıtların eşlik etmediği için çeşitli şüphe tonlarıyla renklendirilmiş teklifler veya iddialardır (DiFonzo ve diğ., 1994: 50).

Dedikodu ve söylentinin aynı fenomen olduğuna inanırlar, çünkü bunların temeli, mesaj içeriği açısından olumlu ya da olumsuz olabilen ve dolayısıyla onu duyanlar üzerinde etkili olabilecek doğrulanmamış bilgi parçalarıdır (Michelson ve Mouly, 2004:

191). Başka bir deyişle dedikodu, söylenti ve şehir efsaneleri gibi informal bilgi üretme ve paylaşma araçlarının başlangıç noktası olarak kabul edildiğinden hepsini “dedikodu” başlığı altında toplamak mümkündür (Göle, 2016: 10).

Dedikodu, halk arasında boş konuşma veya önemsiz gevezelik olarak kabul edilir ve onunla birlikte gerçeklere dayalı bir temele sahip olduğu varsayımını taşır. Örneğin, “abartmayın”, “saçmalama” veya “bunun olduğuna emin misin?” gibi ifadeler dedikodunun “gerçek” olduğu yönündeki şüphenin altını çizer. O halde, bazılarının “söylenti” ve “dedikodu” terimlerini kavramsal olarak farklı görmemesi belki de şaşırtıcı olmamalıdır (Michelson ve Mouly, 2004: 191).

Kanıt ne kadar belirsiz veya dolaylı olursa olsun, söylenti başlangıcının bazı “gerçek” unsurları tarafından desteklenebileceği de düşünülebilir. Doğruluğun kapsamını herhangi bir şekilde belirlemek zordur ve bazı bilgilerin “beyaz yalan” mı yoksa “yarı gerçek” mi olduğunu asla bilemeyiz. Bazılarının daha önce belirttiği gibi: bu bakımdan bazen söylentiye dedikodudan ayırmak imkânsızdır (Michelson ve Mouly, 2004: 191).

Söylentiler, insanlarda ve kamuoyunda dedikodulara nazaran daha fazla endişe, belirsizlik ve kaos üretme eğilimindedir bu da tıpkı dedikoduda olduğu gibi söylentide de olumsuz imaj oluşturmaktadır (Vega, 2017: 57).

Dedikodu ve söylenti kavramsal olarak belli ölçüde örtüşse de iki açıdan önemli farklılıklar gösterir. Şöyle ki; bireylerin dedikodunun doğruluğunu sorgulama olasılıkları söylentiden daha düşüktür ve dedikodu genellikle insanlar hakkındadır, ama söylentiler olaylar hakkında yayılabilir (Foster, 2004; Farley ve diğ., 2010: 362).

Dedikodu ve söylentinin farklı olduğunu, ancak birbiriyle ilişkili olduğunu unutmamak gerekir. Söylentilerinin dedikodu etkinliği yoluyla yayıldığını ve dedikodu içeriğinin bir alt kümesi olarak görülebilir. Çelişkili bir şekilde, kimi düşünürler dedikoduyu bir söylenti alt kümesi olarak tanımlarken, bazı düşünürlerde dedikodu ve söylenti arasındaki benzerliklerin, iki kavramın eşanlamlı ve birbirinin yerine kullanılabileceğini iddia ediyor. Tanım çeşitliliği, dedikodunun sosyal bilgi ve bilgi alışverişiyle ilgili her şeyi kapsayan genel bir terimden mevcut olmayan bir kişi hakkında değerlendirici konuşmaya ilişkin çok daha dar bir terime kadar değişebileceği şekildedir (Waddington ve Fletcher, 2005: 379).

Ayrıca literatür taramasına dayanarak, işyeri dedikodularını ve söylentilerin bazen birbirleriyle ilişkili olduğunu ve ayrıca organizasyonun iletişim kanalında ve iş arkadaşlarının meslektaşları, amirleri ve iş üretimiyle olan iş ilişkilerini etkilediği söylenebilir (Vega, 2017: 57).

Söylentilerin incelenmesi, psikoloji, sosyal antropoloji, coğrafya, sosyoloji, sosyodilbilim ve folklor dâhil olmak üzere sosyal bilimlerde uzun bir geçmişe sahiptir. Söylentilerin ortaya çıkmasında iki ana nedenin (bilgi vermek ve kaygıyı hafifletmek) etkili olduğu savunulmaktadır (Guerin ve Miyazaki, 2006: 23-24).

Tablo 1.3. Söylentilerin, Şehir Efsanelerinin ve Dedikodunun Dikkat Çeken veya İlişkileri Teşvik Eden On İki Konuşma Özelliğine Göre Sınıflandırılması

	Söylenti	Şehir Efsaneleri	Dedikodu	“Ciddi/Gerçek” Bilgi
Çoğu dinleyicinin ilgisini çekebilme	+	+		+
Dinleyiciler için kişisel sonuç ve çıkar sağlama	+		+	
Konuşmacının veya dinleyicinin tanıdığı kişilerle pazarlık/anlaşma şansı sunma			+	
Kanıtlanması zor	+	+	+	+
Belirsizliklere rağmen inanılır olma gerekliliği	+		+	+
Muğlak olabilme	+	+		+
Kısa mı uzun mu?	Kısa	Uzun	Kısa	Kısa
Hikâye planı kullanma		+		
Korku ve skandalla dikkat çekme	+	+	+	
Yeni veya ilginç	+	+	+	+
Mizahi olabilme		+	+	
Olağandışılık ve beklenmediklik		+	+	+

Kaynak: (Guerin ve Miyazaki, 2006: 26).

Kuramsal olarak dedikodu, küçük gruplarda oluşur, bir bakıma sadece dedikodunun değdiği kişileri ilgilendirir; söylenti geniş topluluklara mal olur, insanların karar ve görüşlerini etkiler, kitlelere bulaşır. Dedikodu yargılayan sosyal laflamadır, söylenti bir topluluğun çevresinde olup bitenden anlam çıkarma uğraşdır (Göle, 2016: 9).

Büyük ölçüde, mesajın kaynağını bulmanın zorluğunun bir sonucu olarak ve dolayısıyla, onu değerlendirme veya onaylama becerisinin bir sonucu olarak, hem

söylenti hem de dedikodunun ortak bir özelliği daha vardır bu da inanmamayı/güvensizliği askıya alınmasıdır (Michelson ve Mouly, 2004: 191).

Söylenti, dedikoduya kıyasla daha kamuya açık ve yaygın bir olgudur. Tersine, dedikodu tipik olarak mahremiyet ve yakınlık bağlamında ve yalnızca arkadaşlar ve tanıdıklar aracılığıyla gerçekleşir. Dedikodu, bir bireyi veya küçük bir grubu ilgilendiren konu ve olayları ele alarak önemli bir bağlanma işlevi gerçekleştirir, çünkü söylenti parametreleri birkaç kişinin ötesine uzanır ve mesajı daha evrensel bir ilgi alanıdır. Bu nedenle, bazıları dedikoduları bir söylenti alt kümesi olarak ele alır (Tebbutt ve Marchington, 1997; Michelson ve Mouly, 2004: 192).

Tablo 1.4. Söylenti ve Dedikodu Arasındaki Benzerlikler

	Benzerlikler
Köken	Şayia, kulaktan dolma bilgi
Nitelik	Alıcının güvensizliğinin askıya alınması İletinin güncelliği Spontane gelişmesi, kendiliğinden olması
İçeriğin Niteliği	Art niyetli / iyi niyetli
Birincil çağrışım (yönlülük)	Nötr / negatif

Kaynak: (Michelson ve Mouly, 2004: 193).

Tablo 1.5. Söylenti ve Dedikodu Arasındaki Farklılıklar

	Söylenti	Dedikodu
Köken	Doğrulanmamış bilgiler	Bazı “gerçeklik” varsayımları
Nitelik	Daha fazla kamusal kültür, evrensel ilgi	Mahremiyet / samimiyet kültürü
Birincil motivasyon	Belirsizlikle baş etme arzusu	Statü ve ego gereksinimlerine ulaşma arzusu

Kaynak: (Michelson ve Mouly, 2004: 193).

Tıpkı dedikoduda olduğu gibi söylentinin de farklı işlevleri vardır. Bu işlevleri desteklemek için farkı söylenti türlerinden bahsetmek mümkündür.

- 1) Bunlardan ilki “boş hayal/ham hayal” ya da temennide bulunmadır. Bu tür söylentiler, büyük ölçüde onları ortaya atanların umduklarını ifade eder. Örneğin, çalışanın değişmesini istediği bir iş problemine olası bir çözümü ifade etmek.

- 2) Söylentinin ikinci türü "şeytan/gulyabani" veya endişe söylentisidir. Bunlar öncelikle korku tarafından yönlendirilir ve sonuç olarak muhatapları arasında huzursuzluk yaratır. Örneğin, kamu kurumlarında ki temizlik hizmetlerinin özelleştirileceği ve buna bağlı olarak yakın bir gelecekte işten çıkarmaların başlayacağını ifade etmek.
- 3) Söylentinin üçüncü türü, önceden tahmin edilen söylentidir ve bunlar genellikle belirsizlik durumları tarafından hızlandırılır. Örneğin, yeni bir icra kurulu başkanının kuruluş içinden gelip gelmeyeceği veya başka bir yerden atanıp atanmayacağı konusunda tahmin mahiyetinde ifadelerde bulunmak.
- 4) Başkalarına zarar verme niyetiyle motive edilen son kategori, “agresif” söylenti olarak bilinir. Bireylerin veya kurumların itibarına zarar verme niyeti ile ortaya atılan söylentiler, bu kapsamda değerlendirilebilir. Örneğin, hastanenin acil bölümündeki hemşirelerin, terfi almasını engellemek için doktorlarla romantik bir ilişki içinde olduklarını ima edici ifadelerde bulunmak (Michelson ve Mouly, 2004: 196).

Dedikodunun içeriği samimi ve kişisel olarak tanımlanırken, söylenti içeriği, daha az kişiseldir. Söylenti içeriğinin önemli konuları (yani olaylar veya meseleler), ele aldığı düşünülürken, dedikodunun daha önemsiz ve potansiyel olarak eğlenceli olduğunu, fakat daha yüksek derecede “gerçeklere dayalı” olduğu savunulabilir (Mills, 2010: 214).

Diğer bir perspektife göre söylentiler, bilgi boşluklarını veya tutarsızlıkları doldurmak için ortaya çıkan spekülasyonlardır. Bu işlev, söylentiye dedikodudan ayırır; dedikodu, öncelikle adetleri iletme veya eğlendirmek içindir. Dedikodu, bir kokteylde namı duyulan lezzetli bir ordövr tabağı gibi, bilgi kıtlığının ortasında iştahla yenen bir lokmadır (DiFonzo ve diğ., 1994: 52; Waddington ve Fletcher, 2005: 379).

Dedikodu, konusu çekiştirme veya kınama olan konuşmadır. Dedikodu, psiko-sosyal bir ihtiyaçtır. Söylenti ise ağızdan ağıza dolaşan, kesinlik içermeyen haber veya rivayettir (E. Eroğlu, 2005: 204).

Söylenti, birçok işlevi benzer olmasına rağmen, dedikodudan daha halka açık ve daha geniş bir şekilde yayılan bir olgudur. İçeriği tipik olarak daha büyük sosyal gruplar veya kuruluşlar ve daha kamuya açık kişilerle ilgili doğrulanmamış bilgilerdir (Ribeiro ve Blakeley, 1995: 44; Tebbutt ve Marchington, 1997: 716).

Söylentiler, doğal afetler, iddia edilen suç veya şiddet olayları, hisse senedi fiyatları gibi mali konular veya işten çıkarmalar gibi işle ilgili konularla ilgili olabilir ve tipik olarak toplumun geneli için oldukça önemli konularla (toplum sağlığı, ekonomik kriz vb.) ilgilidir (Bordia ve diğ., 2006: 602).

Dedikodu, daha dar alanda ortaya çıkarken, toplumsal alana çekildiğinde, yani söylentileştiğinde etkisi de bir o kadar artar. Söylenti, kişisel değil, geneldir; tanıdıktan değil yabancından gelir, saçma, sağlamsı yapılmamış, resmi olmayan kaynaklardan yayılsa da herkes için tehdit oluşturur. Bu yüzden de kulaktan kulağa beklenmedik hatta yakalanamayacak hızda dağılır. Bu da toplulukta korku, çekinme ve panik öğelerini harekete geçirebilir (Göle, 2016: 100).

Söylenti, gerçekleştiği alan anlamında da dedikodudan ayrışır. Söylenti, özel/kişisel alandan daha çok kamusal alanında gerçekleşir. Daha açık bir ifadeyle, söylenti, genel olarak büyük kitleleri ilgilendiren önemli olaylar ya da konularda oluşur. Dedikodu ise konuşmanın öznesi olan kişiyle ilgilenir. Örneğin, kamu görevlilerinin özlük haklarının iyileştirileceğine dair rivayetler, söylenti olarak değerlendirilirken, bir kamu görevlisinin üstü ile yaşadığı atışma iddialarına yönelik rivayetler, dedikodu olarak değerlendirilebilir. Bu bakımdan söylentiler belirsiz olayları içerirken; dedikodu insanların yaşamıyla ilgili iyi ya da kötü olayları içerir (Hafen, 2004: 224; G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 462).

Dedikodu ve söylenti kavramları, ortaya çıkış koşulları açısından benzerdir. Şöyle ki dedikodu ve söylenti, olayların ve durumların belirsiz olduğu ve resmi iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda daha çok ortaya çıkar (Michelson ve Mouly, 2004: 191; G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 463). Bu ortak özellik nedeni ile dedikodu ve söylenti, informal iletişim başlığı altında toplanmaktadır. Informel iletişim kanallarının iki önemli örneği olan söylenti ve dedikodu, kurum için bazen önemli bilgi kaynakları olarak görülse de, genelde yöneticilere, kişilere daha da önemlisi kuruma zarar verme potansiyeline sahiptir (Michelson ve Mouly, 2000: 340; Dilber, 2018: 80).

Hem söylenti hem de dedikodunun hizmet ettiği işlevler benzer kabul edilebilir. Fakat motivasyonlarının farklı olduğu tartışılmıştır. Şöyle ki söylentiler, yaşamın belirsizlikleriyle başa çıkmak için bir anlam veya açıklama arzusuyla desteklenmektedir

dedikodu, öncelikle kişisel ego ve sosyal bağlamdaki statü ihtiyaçları tarafından teşvik edilir (Michelson ve Mouly, 2004: 192).

Özetle dedikodu ve söylenti arasındaki temel üç fark şu şekilde sıralanabilir:

- 1) Dedikodularda ifşa edilen bilgiler belirli bir üçüncü tarafla ilgili iken, söylenti konusu örgütsel, ekonomik veya politik konular dâhil olmak üzere daha geniş kapsamlıdır.
- 2) Dedikodu gerçeklere dayalı olabilir veya olmayabilir, ancak söylenti asılsızdır.
- 3) Dedikodu, özünde üçüncü bir şahıs hakkındaki bilgileri ifşa etme eylemi iken, söylenti özünde yayma eylemidir (Ting-Toomey, 1979; Ferguson, 2003: 23).

Ayrıca araştırmalar, çalışanların yönetime misilleme amaçlı bir saldırı olarak söylentilere karıştıklarını göstermektedir. İşyerinde haksız muameleye maruz kalan çalışanların, amirleri ve hatta kuruluşları hakkında olumsuz söylentiler yayma olasılığı daha yüksektir. Dahası, çalışanlar iş yerinde sözlerini tutmama şeklinde haksız muameleye maruz kaldıklarında, organizasyon hakkında söylentilerin yayılmasına yardımcı olma yoluna gidebilir. Bu misilleme davranışı, yanlışın intikamını almayı veya örgüte zarar vererek dengeyi yeniden sağlamayı amaçlamaktadır (Kiura, 2018: 19).

1.4.6. Dedikodunun İşlevleri

Dedikodu, çalışanlar için bir ruh hali geliştirici-değiştirici/yükseltici ve işyerinde bir bilgi ve eğlence kaynağı olabilir (Vega, 2017: 57). Dedikodu; bilgi, etki ve eğlence olmak üzere üç temel fonksiyona hizmet etmektedir. Bilgilendirici dedikodu; haber alışverişi ve katılımcılara sosyal çevrelerinin “bilişsel haritasını” sağlama imkânı verir. Etkileme amacıyla gerçekleştirilen dedikodu, A’nın B hakkındaki görüşlerini gözden geçirmesine ikna ederek B’ye veya C’ye göre bir avantaj kazanmaya çalıştığı manipülatif bir araçtır (Şahin ve Wolff, E. Kaygın & G. Kosa 2019: 10).

Dedikodu, bir kültür içindeki kuralları çiğnemenin yaptırım uygulamanın yanı sıra kuralları öğrenmenin/öğretmenin etkili bir yoludur. Bu işlev, kuruluşun kendi kültürel değerlerine, kurallarına ve adetlerine sahip olduğu şirketlerde veya diğer kurumlarda kolayca görülebilir. Gerçekten, kurum kültürünün bir parçası olarak dedikodu analizi, kurumların en üst basamağındaki pek çok kişinin, başka türlü elde edilmesi zor olan önemli bilgileri elde etmek için dedikodulara güvendiğini gösterdi. Dedikodu çemberinin

dışında kalanların gücü ve kontrolü çok daha azdır ve bu nedenle çoğu zaman zirvede uzun süre kalmazlar. IBM ve HP gibi kurumsal kültürlerle ilgili bir çalışmada, dedikodunun yeni çalışanların yeni kurumları ile ilgili kuralları öğrenmeleri için merkezi bir kaynak olduğu, örneğin patronlarının önünde hangi konulardan bahsetmemeleri gerektiğini veya mevcut durumlarıyla birlikte hangi “kayıt dışı” beklentilerin gittiğini söylediği görülmüştür (Baumeister ve diğ., 2004: 115).

Dedikoduları yorumlayan antropologlar, iki ayrı kutupta değerlendirilebilir. Gluckman'ı izleyen ilk kamp, “işlevselci” dir ve konuya metodolojik bütünsellik perspektifinden yaklaşır. Dedikoduyu, kendiliğinden ortaya çıkan kolektif bir yaptırım, toplum normlarına uyumu zorunlu kılan kamuoyu olarak görüyor. Gluckman ve takipçileri için dedikodu, grubu bağlayan, sınırları koruyan bir mekanizmadır. Newfoundland “işlemciler” tarafından çürütücü olarak geliştirilen ikinci pozisyon, konuya metodolojik bireyciliğin karşıt bakış açısıyla yaklaşır. Bu konumun savunucuları, dedikodunun bir sosyal kontrol mekanizması değil, bir bilgi – iletişim biçimi olduğunu ya da bir “gayri resmi iletişim biçimi” olduğunu iddia ederler. İşlevselcilere göre dedikodu üreten, yapan ve sürdüren “toplum/topluluktur”; işlemciler için “dedikodu yapan toplum/topluluk değil bireydir” (Paine, 1967: 280-281; Gilmore, 1978: 89).

Sosyal karşılaştırma perspektifinden bakıldığında dedikodu, bireylerin kendilerini başkalarıyla karşılaştırdıkları bir araçtır. Kendini bir başkasıyla doğrudan etkileşim yoluyla karşılaştırmak bazen tarafları utandırabilir ancak dedikodu, bireylerin başkaları hakkında bilgi edinme veya onlarla doğrudan etkileşime girmek zorunda kalmadan kendilerini başkalarıyla karşılaştırmamanın kolay bir yolu olabilir (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 185).

Dedikodu, kimi zaman teşhirciliğe, röntgenciliğe yönelik olabilir. Başkaları hakkında konuşmak, insanın kendini daha iyi hissetmesine hizmet edebilir (Göle, 2016: 23). Dedikodunun işlevlerine ilişkin ortaya atılanların tümü ampirik incelemeye tabi tutulmamıştır. Fakat yine de dedikodunun işlevi ve doğasının statik olmadığı, duruma göre değişme eğiliminde olduğu söylenebilir (Michelson ve Mouly, 2004: 197). Başka bir deyişle dedikodu işlevleri durumsallık arz edebilir.

Yönetim yazınında dedikoduyu inceleyen çalışmalar, sıklıkla onun sosyal ve bireysel yararları üzerinde durmaktadır. Antropologlar, dedikodunun grup çıkarlarının

korunmasına yardımcı olan bir araç olduğunu iddia ederken psikologlar, dedikodunun bireysel çıkarlara hizmet ettiğini vurgular (Gluckman, 1963: 310; Kartch, 2009; Erol ve Akyüz, 2015: 155-156). Dolayısı ile dedikodunun hangi işleve hizmet ettiği hangi bilim dalı açısından ele alındığına göre değişiklik göstermektedir.

Dedikodu, bir grupta veya işyerinde sosyalleşme için bir mekanizma sağlamak, kimlik oluşturmak, düzenlemek ve direnmek, olayların yorumlanmasına katkıda bulunarak sistemleri sürdürmek, stresli çalışma durumlarında duyguları ifade etmek ve yönetmek dâhil birçok bilgi dışı amaca hizmet eder (Noon ve Delbridge, 1993; DiFonzo ve diğ., 1994; Hafen, 2004; Waddington ve Fletcher, 2005; Mills, 2010: 215; Hekimoğlu, 2020).

Dedikoduyu bilgi sağlama ve dolayısıyla kültürel öğrenmeyi teşvik etmek, dedikodunun başkalarına bilgi aktarımı, sosyal etki ve eğlence için yararlı olduğu sıklıkla öne sürülmüştür. Bunun yanında dedikodunun somut öykülere gömülü davranış kodları ve ahlaki kuralları içerdiği de söylenebilir. Başkalarının talihsizliklerini duyduğumuzda, kendi kendimize maliyetlere katlanmak zorunda kalmayabiliriz çünkü onların yaptığı hatayı başarılı bir şekilde yapmaktan kaçınmış oluruz (Baumeister ve diğ., 2004: 112). Bunun yanında başkalarının kuralları nasıl aştığını, kanunların ne tür boşluklarından yararlanılabileceği de dedikodular aracılığıyla öğrenilebilir. Bu açıdan bu durumun kurumlar açısından avantaj mı yoksa dezavantaj mı oluşturacağı kullanım amacına bağlı olacaktır. Özetle, dedikodunun içeriği olumsuz olduğunda ve başka insanlara aktarıldığında ilişkisel yıkım paradigması ile tutarlı sonuçlar doğuracağı varsayılabilir. Dedikodunun içeriği olumlu olduğunda ortak arkadaşlara aktarıldığında sosyal bir yapıştırıcı işlevi görebilir (Turner ve diğ., 2003: 133). Tabi burada içeriğin olumluluğu veya olumsuzluğunun göreceli olduğu unutulmamalıdır.

Dedikodunun diğer bir işlevi, yakınlık sınırlarını ve grup üyeliğini başka bir kişiyle dedikodu yaparak tanımlamaktır; bu, üyelerin kendilerini daha yakın veya daha bağlı hissetmelerine yardımcı olacaktır. Dedikodunun etkili bir sosyal bağ kurma aracı olduğu ve arkadaşlık gruplarının pek çok üyeyi içermesini sağladığı ileri sürülmüştür. Birisi hoş bir kişisel bilgi fısıldadığında, sonunda içeriden biri haline geldiğinde, o kişinin sosyal grubun bir parçası olduğunu bilir. Kişi, sevmediği kişilerle değil, daha güçlü ilişki kurmak

istediği meslektaşları veya insanlarla dedikodu yapar (Dunbar, 2004; Manaf ve diğ., 2013: 41).

Dedikodunun aynı zamanda “düşmanca saldırganlık için bir çıkış yolu” olarak da ele alınabilir. Literatüründe yıllar boyunca defalarca karşılaşılan dedikodunun sosyal işlevleri bilgi, eğlence, arkadaşlık (veya samimiyet), etki, evrimsel fayda, dinamik fayda ve bastırılmış duyguları serbest bırakma gibi çok detaylı işlevlerle anılmıştır. Tüm bu işlevler bu çalışmanın konusu ile ilgili değildir, ancak herhangi bir dedikodu alışverişinin aynı anda birden fazla işlevinin olabileceğini belirtmek önemlidir (Stirling, 1956: 263; T. J. Grosser ve diğ., 2010; Ferrari, 2015: 3).

Bununla birlikte, dedikodu işlevleri, bağlama göre değişen dinamik bir süreçtir. Grup içerisinde gözlemlenen dedikodular, yerleşik ilişkilerin ve ittifakların baltalanmasına veya parçalanmasına yol açmasına rağmen, yeni dedikodu ağları başkaca gruplaşmaların oluşmasına veya var olan gruplarda reform ve sağlamlaşma sağlayabilir (Tebbutt ve Marchington, 1997: 732). Yine de bu durum örgüt içi olumsuz durumlara yol açabilir.

Dedikoduyu grup temelli irdeleyen Gluckman’e göre dedikodunun işlevleri üç başlık altında toplanabilir. Bunlar;

- 1) Sosyal grupların birliğini, manevi yapısını ve değerlerini devam ettirmek
- 2) Gruba yeni katılanlar ve muhalifler üzerinde sosyal kontrol oluşturmak
- 3) Rakip gruplarla çatışmaları düzenlemek şeklindedir (Gluckman, 1963: 308; Özşarlak, 2016: 26).

Dedikodu kavramını ampirik olarak inceleyen sosyal psikolojiye göre beş temel işlevlerinden söz etmektedir. Bunlar; enformasyon, samimiyet, statü, etkileme (güç edinme) ve eğlenceden oluşmaktadır (Houmanfar ve Johnson, 2004: 121; G. Yılmaz, A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 457).

1.4.6.1. Bağlantı Kurma

Sosyal bağların eksikliği, kişiyi son derece korunmasız kılar. Kişi, ilişkilerini kurabilmek onları sürdürebilmek ve sağlama alabilmek için gündelik hayatın kurallarına uymak, normları izlemek, iletişimi sağlamak zorundadır. Başkalarıyla bağlantı

kurabilmenin, sosyal ilişkiler geliştirmenin temelinde iletişim vardır. Kişinin kendini doğru-yanlış tanıtmaması, başka biri ya da birileri hakkında ileri geri konuşması, dikkat çekecek konulardan bahsetmesi, gerçekliğine bakmaksızın dedikodunun alanına girer (Göle, 2016: 54).

Kendimizi ve içinde yaşadığımız çevreyi tanımak/tanımlamak için büyük bir güce sahip dedikodu, insanlar arasındaki sosyal bağı kuvvetlendirmektedir. Dedikodu mekanizmasını insanlar iletişim aracı gibi kullanarak, birbirleriyle bir bağ kurarlar. Dedikodu sayesinde birbirleri hakkında bilgi edinen insanlar, sosyal çevrede arkadaşlık ilişkileri geliştirebilirler (Bekteş, 2018: 73).

Dedikodu, insanlar arasında iletişimi geliştirmek ve bağlantı kurmak için sıklıkla kullanılan bir araçtır. Başarı öykülerinden bahsetme, mizahın motive edici gücü bağlantı yetisini geliştirmeye yol açmak gibi işlevler yerine getirebilir. Bahsi geçen işlevlerin gerçekleşmesi için dedikodu mekanizmasının olumlu kullanılması gerekir. Yeni ve olumlu ilişkiler geliştirme babında dedikodu iletişiminin psikolojik beslenme ihtiyacına katkı sağladığı unutulmamalıdır (B. Solmaz, 2004a: 567; Erol ve Akyüz, 2015: 156).

Dedikodu açısından ortaya çıkabilecek bir diğer boyut arkadaşlıktır. Dedikodu, insanları birbirine yaklaştıran ve samimiyeti geliştiren bir araç gibidir (Akgeyik, 2015: 100). Dedikodu maksadıyla bir araya gelen bağlantı kuran insanların arkadaşlık kurması beklenir bir durumdur. Fakat bu arkadaşlığın uzun vadeli olabilmesi dedikodu aktivitesi sürecinde tarafların birbirini onaylamasına ve bu aktiviteden zevk almasına bağlıdır. Başka bir ifade ile dedikodunun bağlantı kurma işlevi sonucu oluşan arkadaşlık bireyler arası ilişkileri pekiştirip güçlendirme görevi üstlendiğini öne sürmektedir. Zaten esrarengiz doğası gereği dedikodu, bireyler arasında belli bir yakınlık, samimiyet ve karşılıklı güven olması halinde ortaya çıkar. Zamanla dedikodu yapma ve dedikoduyu paylaşma kişiler arasındaki bağlantıyı daha da pekiştirecektir (Seçkin, 2018: 975).

Dedikoduya dâhil olan bireyler, birbirleriyle bağ kurar ve sosyal grubun bir parçası olduklarını inanırlar. Bu dedikodu ağının dışında kalanlar ve/veya kendisi hakkında dedikodu yapılan kişi/kişiler de bu ağın dışında kalanlardır/dışlananlardır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 20; G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 457-458).

1.4.6.2. Etkileme

Karşı tarafın fikir, düşünce veya davranışlarını istenilen yönde değiştirmek amacıyla yapılan dedikodularda etkileme işlevinden söz edilebilir. İkna etme olarak da isimlendirilen bu işlevde, kendi kişisel itibarı güçlendirmek ve rakiplerinin itibarını zedeleme isteği ana motivasyon kaynağıdır (T. Grosser ve diğ., 2012: 54; Seçkin, 2018: 975). Dedikodu gibi informal iletişim ağlarının merkezinde bulunan kişilerin çevrelerindeki kişiler üzerinde önemli etkilerinin olduğu, iktidar ve koalisyon ilişkilerinin bu kişiler çevresinde döndüğü saptanmıştır (B. Solmaz, 2006: 564).

Ampirik kanıtlardan yoksun olsa da sosyal hayatta dedikodunun her zaman önemli olduğunu göstermektedir. Örneğin, Orta Çağ Avrupa'sında, bir kişinin ailesi (ya da itibarı), başkalarının kendisi hakkında söylediklerine büyük ölçüde bağımlıydı. Bu nedenle dedikodu önemli bir kişisel kaygı kaynağı olduğu kadar, başkaları tarafından

Makyavelist bakış açısına göre dedikodu güçtür. Dedikodu, bir kişinin bir sosyal çevre veya organizasyonda sahip olduğu gayri resmi güç miktarını etkileyebilir. Bu bağlamda güç, bir bireyin başkalarını başka türlü yapmayacakları şeyleri yapma konusunda etkileme yeteneği olarak düşünülebilir. Bireyler, başkaları hakkındaki tutum ve görüşlerini değiştirmek veya etkilemek için dedikodu kullanabilirler. Bu, dedikodu sürecini bir sosyal etki süreci haline dönüştürür (Kurland ve Pelled, 2000; Ferrari, 2015: 6).

Diğer kişilerin eylemlerinin denetimi olarak da ifade edilen dedikodunun etkileme işlevi, grup üyelerinden beklenen davranışları ortaya koymaya yarar. Örneğin, örgüt yöneticileri, çalışanlardan bekledikleri davranış kalıplarını aktarmak için dedikoduya başvurabilir. Bu tür dedikodunun dinleyicileri, dedikodu sırasında aktarılan bilgi ile kendi davranışlarını gözden geçirir ve düzenler. Sosyal ilişkilerde de benzer mekanizma söz konusudur (DiFonzo ve diğ., 1994; Houmanfar ve Johnson, 2004; G. Yılmaz, A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 458). Sosyal ilişkiler kapsamında doğrudan karşıdakinden istenmeyecek hususlar dedikodu malzemesi haline getirilerek karşı tarafa hissettirilebilir. Örneğin, ölçüsüz şakalar yapan arkadaş uyararak maksadı ile başka birinin yaptığı şakalar nedeni ile olumsuz dedikodu malzemesi olmasından ve daha sonra arkadaşlıklarının bitirilmesinden bahsedilmesi üzerine asıl mesajın iletilmek istendiği kişi davranışlarına çeki düzen verecektir. Özetle dedikodu, birinin birileri hakkındaki

düşüncelerini manipüle etmek veya birinin itibarını etkilemek için kullanılabilir (Kakar, 2013: 56).

1.4.6.3. Toplumsal Anlaşmalar Yapma

Antropolojik bakış açısı, dedikodunun sosyal sınırları korumaya hizmet eden ve gayri resmi bir sosyal kontrol yöntemi olarak hareket eden sosyo-kültürel bir fenomen olarak değerine ve önemine işaret eder (Waddington ve Fletcher, 2005: 380). Toplumsal açıdan dedikodu, kurallar çerçevesi çizer ve gerçekleşmiş olaylar üzerinden gerçekleşme olasılığı olan konularda önceden fikir beyan etmeye yarar.

Antropolog Bronislaw Malinowski, günümüzde Papua Yeni Gine ülkesinin bir parçası olan Trobriand Adalarına giderek adada yaşayan yerlilerden biriymiş gibi yaşamaya çalıştığını, topluluğun içerisinde yer aldığını, toplumun değer verdiği olaylara yerliler gibi yaklaştığını, yerlilerin dedikodularına dâhil olduğunu ve her sabah yerlilere daha yakın biri olmayı başardığını paylaşır. Bir antropolog olarak araştırma yapmak için aralarında karıştığın toplumun dedikodularına iştirak edebilmek, çevreye uyum sağlayarak toplum içinde kabul görmeyi başarmak anlamına gelir (Polat, 2014: 10; Artaç, 2017: 32).

Dedikodu içeriği, insanları birbirine bağlama gücünün çok ötesinde önemli bir faydaya sahip olabilir. Kısaca kıyaslamak ilgi çekicidir: Hayvanlar, yiyecek toplamak için saatler harcarken, insanlar komşularının talihsizliklerini tartışmak için saatler harcarlar ve her iki durumda da ortaklaşa harcanan zaman, sosyal bağları sağlamlaştırmaya ve sürdürmeye yardımcı olabilir. Bununla birlikte, dedikodunun dinleyiciye kültür ve toplum hakkında değerli bilgiler aktarabileceği düşünülebilir (Baumeister ve diğ., 2004: 112).

Dedikodu, bir kültürde yaşamak için kurallar, normlar ve diğer yönergeler hakkında bilgi aktarmanın potansiyel olarak güçlü ve verimli bir yoludur. Görünüşte dedikodu, belirli diğer insanlar hakkında, özellikle de hedefe olumsuz yansıyan hikâyelerden ve anekdotlardan oluşur. Dedikodunun cazibesinin bir kısmının sadece diğer insanlar hakkında bilgi edinmek olduğunu söylenebilir. Bununla birlikte, dedikodunun daha az belirgin olan diğer işlevinin, sosyal normlar ve davranış için diğer kurallar hakkında bilgi vermek olduğu düşünülebilir. Bu açıdan, dedikodunun dinleyiciyi sosyal normlar

konusunda eğitmenin ötesine geçtiği, aynı zamanda onları doğruladığı söylenebilir. Belirli bir hikâyeyi tekrar etme eylemi, anlatan kişinin onu önemli olarak gördüğüne zımni olarak işaret eder. Bu önem, anlatan kişi davranışı uygun ya da uygunsuz olarak yorumladıkça daha fazla ayrıntı verilerek devam eder (Baumeister ve diğ., 2004: 113).

Spesifik olarak, dedikodu, kültürlerin, özellikle daha geniş toplum için bir bedeli olan bencil çıkar arayışlarını yansıtanları davranışlarını düzenlemek için düşük maliyetli bir yöntem olarak kullanılır. Araştırmalar, dedikodu anlatan kişinin, dedikoduyu kendi kendine hizmet etmesi amacıyla (hedefi kötü göstermek için) kullandığı zaman dedikodu yapan kişiyi sert bir şekilde yargılarken, dedikodu diğerlerini bir kural ihlali konusunda uyarmak için bir denetim aracı olarak kullanıldığında, dedikodu yapan kişi hakkındaki yargılarının daha tarafsız olduğunu göstermektedir (Baumeister ve diğ., 2004: 115).

İki kişi genellikle dedikoduyu keyifli bir sohbet amacıyla kullanmakta ve bu keyfin kaynağı, dedikodunun üçüncü işlevi olan toplumsal anlaşmalar yapma şeklinde kabul edilebilir. İnsanlar, sevdikleri veya aralarına dâhil etmek istedikleri kişileri dedikodularına davet eder ve kendilerinde gizli ve kıymetli gördükleri bilgileri paylaşırlar. Dedikodu aktaran kişi, karşısındakine bu dedikoduyu anlatacak kadar değer güvendiğini ve bu yüzden karşısındakinin de aynı şekilde güvenmesini ve değer vermesini beklediğini hissettirir. Ayrıca bilgi sahibi kişi, dedikoduyu kendisi için diğerlerine karşı üstünlük sağlayacak yararlı toplumsal anlaşmalar yapmak için kullanabilir (B. Solmaz, 2004a: 50; Tekgöz, 2013: 10; Ç. Doğan, 2019: 22).

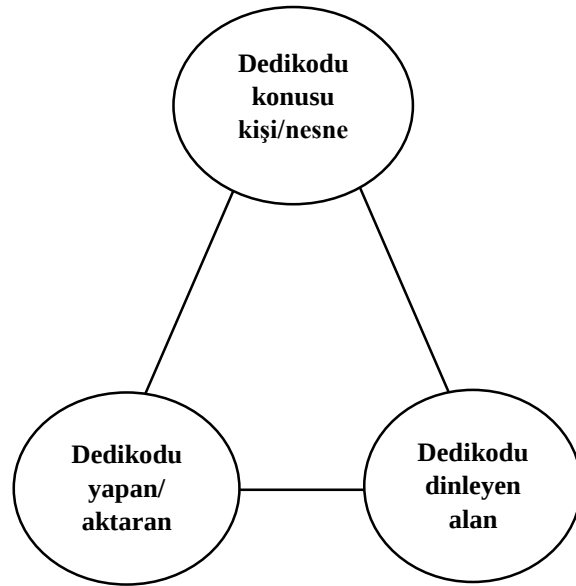
1.4.7. Dedikodunun Aktörleri

ABD’de Farley ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada, işyerinde kadın dedikoducu algısı incelenmiştir. Katılımcılardan, konuşmalarında diğer insanlar hakkında sıklıkla veya nadiren olumsuz dedikodular yayan bir kadın hakkında düşünmeleri istendi. Sonuçlar, yüksek dedikodu yapan kadınların daha yüksek puan aldığını ve düşük dedikoducu kadınlara kıyasla kontrol etme ve güce sahip olma eğiliminde olduğunu gösterdi. Arkadaşlık ve arkadaşlık kalitesi arasındaki ilişkideki cinsiyet farklılıklarını dedikodu eğilimi ile inceleyen bir çalışma, arkadaşlıktaki cinsiyet farklılıklarına göre, erkekler bireysel ve kadınlar daha komünaldır iddiasında bulunmuştur. Ayrıca erkeklerde dedikodu ve arkadaşlık arasındaki ilişkinin kadınlara göre daha güçlü olacağı

öngörölmüştür. Erkeklerde, arkadaşlık kalitesi ile dedikodu eğilimi arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir ancak bu etki kadınlarda istatistiki olarak anlamsızdır. Watson'ın çalışmasındaki bir başka bulgu, erkeklerin statü kazanmanın bir yöntemi olarak arkadaşlığı, bilgiyi ve bilginin kontrolünü vurgulayabilir. Fiziksel görünüm ve dedikodunun kadınlarda daha yaygın olduğu ancak arkadaşlık kalitesiyle ilgili olmadığı görüldü. Bu tür bir dedikodu, kadınlarda ilişki için daha rekabetçi bir tehdit olabilir (Farley ve diğ., 2010; Vega, 2017: 52).

İnsanlar dedikoduyu, kadınların başkaları üzerinde nüfuzlarını kullanmaları için bir araç olarak algılıyor olabilirler. Kadınların erkeklere göre dolaylı etkileme stratejilerini kullanma olasılığının daha yüksek olduğunu öne süren bilim insanları vardır. Bireylerin bir başkası üzerinde güce sahip olduklarında doğrudan stratejileri, başkaları üzerinde güçleri olmadığında dolaylı stratejileri kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğu bilinmektedir. Belki de dedikodu, kadınlar tarafından erkek egemen toplumları etkilemek için kullanılan dolaylı bir stratejidir (Berkos, 2003: 86).

Dedikodunun en az üç aktörü olduğu için, dedikodu üst düzey bir sosyal aktivitedir. Dedikodu, aktaran/dedikoducu ve aktarılan/dinleyen etkileşimine rağmen, dedikoducu ve dinleyicinin hakkında konuştukları insan ile olan ilişkilerini de etkileme potansiyeline sahiptir. Dedikodu üçgeninde, dedikoduyu yapan, dedikoduyu dinleyen/alan ve dedikodu konusu yer almaktadır (Witteck ve Wielers, 1998; Ellwardt, 2011; Bektaş, 2019: 75).



Şekil 1.3. Dedikodu Üçgeni

Bir dedikodu başlangıcının en temel kişilerinin sayısı üçtür. İlki dedikoduyu anlatan, ikincisi dinleyen, sonuncusu da hakkında dedikodu yapılandır. Temelde, anlatan anlattığı kişiyle kendi düşünce yapısında, onun da ilgisini çekeceğini düşündüğü bir şeyler aktarıyordur. Anlatan, anlattığı kişinin dedikoduyu kabullenecek olduğundan emin olmalıdır (Göle, 2016: 60-61).

Farklı bir perspektife göre dedikodusu yapılan şey sadece insan değildir. Bazen bir kurum, bazen bir millet, bazen de hayali karakterler dedikodu nesnesi haline dönüşebilir. Örneğin, Fillmore'un 1978 yılında yaptığı araştırmaya göre Fuenmayorenos 'da (bir yerleşim yeri) sadece yaşayan insanlar hakkında dedikodu yapılmaz, ölümler hakkında da dedikodu yapılıyor. Ayrıca sadece insanlar hakkında dedikodu yapılmaz; cansız nesneler hakkında da dedikodu yapıyorlar (Gilmore, 1978: 93). Örneğin, sevmediği komşusunun arabası hakkında, evi hakkında dedikodu yapılabiliyor.

Michelson ve Mouly gibi bazı bilim insanları, kadınların erkeklerden daha çok dedikodulara katılmaya ve devam ettirmeye yatkın olduğu şeklindeki yaygın miti inceledi. Bu araştırmacılar tarafından literatürün gözden geçirilmesi, mitin ampirik olarak temelsiz olduğunu ve aslında temelsiz bir kelime oyunu olduğunu iddia ettiler. Başka bir deyişle, dedikodu aktörleri ile ilgili bazı inançlar, popüler kültürde gerçekçilik statüsünü almıştır. Özellikle, kadınların erkeklerden daha fazla dedikodu yaptığına dair yaygın bir fikir birliği vardır, ancak sosyal bilim literatürü, bu ilişkiyi tam bir mit veya uydurma olarak ele alır (Levin ve Arluke, 1985: 281-282). Yine de dedikodunun formu anlamında erkek ve kadınlar arasında bir takım farklılıklardan söz edilebilir. Örneğin, kadınların diğer kadınlarla dedikodu paylaşma olasılıklarının çok daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Durum böyleyse, bu tür toplumsal cinsiyete dayalı ağlar, entegre (hem erkek hem de kadın) ağların üyeleri olmalarına göre, daha az örgütsel etkiye sahip olmaları anlamında kadınları çok daha fazla dezavantajlı kılabilir (Michelson ve Mouly, 2004: 193).

196 üniversite öğrencisinin (76 erkek-120 kız) konuşmalarındaki dedikodunun miktarı, hedefleri, formu ve konularındaki cinsiyet farklılıklarını inceleyen bir çalışma, yaygın inanışların aksine, kadın ve erkek dedikodusunun benzerlikler ve farklılıklar içerdiğini ortaya çıkarmıştır. Çalışma, kadınların erkeklerden daha fazla dedikodu yaptığını ve kadınların yakın arkadaşları ve aile üyeleri hakkında dedikodu yapma

olasılıklarının erkeklerden çok daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, dedikodunun aşağılayıcı formuyla ilgili olarak önemli bir cinsiyet farklılığı ortaya çıkarılmadı ve erkeklerin ve kadınların aynı konuların çoğu hakkında dedikodu yaptıkları gösterdi (Levin ve Arluke, 1985: 281). Belki de cinsiyet rolüyle sosyalleşmenin bir unsuru olarak, kadınlar erkeklerden daha çok, kendileri veya başkaları hakkında bilgi ifşa etme eğilimindedir (Levin ve Arluke, 1985: 283).

Tebbutt, dedikoduların ortaya çıkmasında, aktarılmasında rol oynayan aktörleri aile üyeleri, akrabalar, yakın arkadaşlar ve iş arkadaşları şeklinde sıralamıştır. Kitle iletişim araçlarında (televizyon, radyo, sosyal medya) dedikodusu yapılanlar ise ağırlıklı olarak “ünlü” kişilerdir. Ayrıca politika ve spor dünyasından kişiler de ünlülere göre daha seyrek dedikodu malzemesi olmaktadır (Tebbutt, 1995; Çaylı, 2008: 29).

Hakkında dedikodu üretilmeyen ünlü yoktur. Ünlülerin zaten bir kitlesi vardır: ona hayran olanlar, saygı duyanlar, onu taparcasına sevenler. Bu kitle için ünlüler, var olan en önemli şeydir: onların rol modelidir, kimlik kaynaklarıdır. Ne yazık ki ünlüler, kaçınılmaz olarak hayran kitlesinden uzak kalır: yakın olmak kutsala yaklaşılmaz. Bu durum dedikoduların hızla artmasına yol açabilecek iki koşulu içinde barındırır. Bunlar: aşırı önem ve ünlüleri çevreleyen gizliliğin yarattığı belirsizlik (Kapferer, 1992: 220).

Farklı bir bakış açısına göre çocuklarda, dedikodu aktörü olabilmektedir. Şöyle ki; çocukların konuşmaları üzerine yapılan araştırmalar, dedikodunun genç beyinlerin dünyaları hakkında bilgi edinmenin bir yolu olarak kullandıkları bir araç olduğu fikrini desteklemektedir. Sosyolog Gary Fine, çocukların neredeyse konuşup başkalarının önemini gördükleri anda dedikodu yapmaya başladığını gösterdi. Dedikodu, dünyayı ilk elden deneyimlemeden önce öğrenme isteklerini yansıtan dedikodulara duydukları coşku ile 4 ve 5 yaş kadar küçük çocukların konuşmaları için bile çok önemlidir. Her çocuk dedikodunun içeriğine inanmasa da çocuklar büyüdükçe anlatılan hikâyelere inanma olasılıkları artar. Bunun nedeni, daha büyük çocukların dedikodu dinlemenin kendi hayatlarını yönetmenin bir yolu olduğunu fark etmeleri olabilir (Baumeister ve diğ., 2004: 114-115).

Dedikodu aktörlerinin hangi duygulara sahip olduğu da merak konusudur. Bu bağlamda dedikodunun psikolojik boyutuna bakıldığında, toplumsal farklılıklar gösterse

de genel olarak yetersiz, hırslı, başarısız, kıskanç, haset aktörlerin dedikodu yapmaya yatkın olduğu söylenebilir (Akkaş ve diğ., 2011: 3138).

Dedikodunun ortaya çıkmasında, yayılmasında farklı aktörlerin olduğunu savunulabilir. Dedikodu üreten, yorumcu, taşıyıcı, havari, flört edici, pasif aracı ve direnişçi bunlardan bazılarıdır. Dedikodu mekanizması karşısında üstlenen vazifeye göre bu aktörlerden birine bürünmemiz mümkün. Söylentinin bir toplumsal grup içinde yayılmasında, etkili olan roller şunlardır:

- Kışkırtıcı: söylentiye her zaman inanmasa da onun sürmesinden fayda elde etmeye çalışan kişilerdir. Örneğin, sevmediği biri hakkında ortaya atılan aşağılayıcı bir dedikoduyu alevlendirmeye çalışan kötü niyetli kişi.
- Oportünist: telafi etmenin önemsiz bir biçimini temsil eder. Örneğin, akşam vakitleri dışarıda ebeveynleri olmadan dolaşan çocukların organ mafyasınca kaçırıldığı dedikodularında, anneler ve babalar bunlardan, gençlerle “bazı konuları” konuşmak veya ahlaki otoritelerini pekiştirmek için faydalanırlar.
- Flört eden: dedikoduya inanmaz, fakat büyük bir zevkle onun tadını çıkarır. Çevresinde ondan bahsederek, dinleyicilerinde hafif bir kafa karışıklığı yaratmaktan zevk alanlardır.
- Pasif aracı: dedikoduya inandığını açıklar. Yine de kafasında ufak bir şüphe vardır. Ne söylentiye karşı mücadele eder ne de tarafsız bir suskunlukla yetinir; şüpheli bir şekilde çevresine sorular sorar.
- Direnen: karşı saldırıyı yürütür ve dedikodunun iddialarına karşıtlığını dile getirir ve bununla mücadele eder (Kapferer, 1992: 122-123; Ç. Doğan, 2019: 15).

1.4.8. Dedikodunun Mekânı

Arkadaş ortamında, çoğu zaman “havadan suda/hiçbir şey” olarak tanımlanan, içinde sosyolojik anlamda birçok ipucu barındıran ve insanlar hakkında önemli veriler sunan dedikodu, milyonlarca insanın her gün şu veya bu şekilde işyerlerinde, okullarda, toplu taşımada, kafede, parkta, telefonda, internetin uygulamalarında, kısaca mümkün olan her mekânda kullandığı bir tür iletişim aracıdır (K. Demirci, 2004: 11-12; Kardaş, 2019: 15).

Dedikodu, sosyal dünyamızın her yerinde meydana gelebilir. Dedikodu pazarının ünlülerin yaşamları hakkında samimi ayrıntılar yayımlayarak büyüdüğünü anlamak için süpermarketlerdeki dergilerin kapaklarına bakmanız veya en popüler internet sitelerinde oturma açmanız yeterlidir (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 177-178).

Dedikodu, ucuz, kolay, verimli ve görünüşe göre oldukça etkilidir (Baumeister ve diğ., 2004: 120). Dedikodu denilince akla kafeler, su sebili ve kahve makinalarının etrafı, sigara içme odaları vb. gibi belli başlı mekânlar gelse de her mekân dedikodu yapmaya uygun hale getirilebilir. Her mekân, dedikodu yapmaya uygun hale getirilebiliyor olsa da dedikodu denilince, belli başlı mekânlar akla gelmektedir (Danış, 2015: 21). Kahvehaneler, toplu taşıma araçları, tebrik ve hayırlı olsun ziyaretleri, ev, sokak, kapı önleri, iş yerleri, eğlence mekânları dedikoduların sıklıkla yapıldığı mekânlara örnek olabilir. Bu mekânlar dışında boş zamanları geçirmek niyetiyle toplanılan her yer dedikodu mekânı olabilmektedir (Ç. Doğan, 2019: 18).

Çalışma mekânları, çıkar çatışmaları ve rekabetin yüksek olduğu ve bu nedenle stres yoğun altında bulunan mekânlardır. Bu mekânlarda tedavülde olan dedikodular bireysel anlaşmazlığın, hiyerarşik ilişkilerin ve işçi – işveren ilişkisinden daha fazla şey ifade etmektedir. Stres ve belirsizlik mekânı olan çalışma ortamları dedikodu mekanizması içine çekilen bireyi konuşmaya, yorumda bulunmaya sevk eder. Bu nedenle çalışma ortamları dedikodu mekânlarının başında gelmektedir (Kapferer, 1992: 228; Danış, 2015: 33).

Dedikodu doğası, binaların ve bina içindeki ofislerin fiziksel yerleşim planından etkilenecektir. Muhasebe ve pazarlama departmanları ortak bir bina veya dinlenme tesisini paylaşıyorsa, muhasebe ve pazarlama departmanlarında çalışan insanlar arasında resmi olmayan bir ağ oluşması muhtemeldir (Zaremba, 1988a: 4; 1988b: 39).

Dedikodu başlangıçta, halkın toplandığı meydanlarda ya da çok sonrasında kapalı kapılar ardında ya da تنها bir köşede, kasabanın kenar mahallelerinde yapıldı. Dedikodunun kitlelere yayılması matbaanın geniş kullanımıyla ve toplumdaki okur-yazarlık oranının artmasıyla daha önemli hale geldi. Bu yolla, dedikodu kulaktan kulağa fısıldanan bir olgu olmaktan çıkıp topluma mal edildi. Buna karşın dedikodunun geçiş döneminde ilk dedikodu yazarlarının Henry James, Daniel Defoe, Marcel Proust, Benjamin Franklin, Charles Dickens gibi isimler olduğu da söylenebilir (Göle, 2016: 49).

İnternet çağında, dedikodunun daha da yaygınlaşması ve bunun sayısız kanaldan geliyor olması, her bireyi etkilemektedir. İnternetin en belirgin yan etkisi, bugüne kadar görülmemiş bir hızda istenilen verinin/paylaşımın yapılabilmesidir. Paylaşımın doğruluğu ya da yanlışlığı, dikkate alınmaksızın ve yaratacağı etkinin hesaplanmasının güç olduğu bu tarz paylaşımlar bireysel örgütsel hatta toplumsal sorunlara yol açabilmektedir. Bu konumda dedikodu, bir bilgi aracı olmaktan çıkıp sosyal ağın (ya da bağın) sağlamlaştırılması için kullanılan bir tür suç ortaklığı ağına dönüşebilmektedir (Göle, 2016: 87-89).

Britanya'daki Sosyal Sorunlar Araştırma Merkezi araştırması tarafından 1000 cep telefonu kullanıcısı arasında gerçekleştirilen ulusal bir anket, örneklemdeki kadınların dörtte birinin ve erkeklerin üçte birinin “mobil dedikodu” yaptığını göstermektedir (Giardini ve Wittek, 2019: 2).

Dedikodu planlanmamış olduğundan, bireyler rastgele bir şekilde insanlar hakkında bilgi kırıntıları alırlar ve elde edilen bilgilerin ne zaman faydalı olacağından asla emin olamazlar. Bireyler, neye ihtiyaç duyacaklarını veya hangi bilgilerin faydalı olacağını bilemedikleri için dedikodu seansları planlamazlar, bu seanslar kendiliğinden gerçekleşir (Berkos, 2003: 17). Bu nedenle dedikodulara mekân sınırlaması getirmek hiçte kolay değildir.

1.4.9. Dedikoduların İçeriği

Cinsel tercihler, maddi kazançlar, zevksizlik, taşkınlık, hastalık, sahtelik gizli fısıldaşmaların, yani dedikodunun içeriğini oluşturur. Kısa bir gözlem, her şeyin dedikodu mekanizmasında malzeme olabileceğini gösterir. Bir kıskançlık, imrenme, öfke, kin odaklı dedikodu düzeysiz bir yaklaşımdır, sadece zarar verme niyetindedir. Bu yolla bir yalan bile dedikoduya dönüşebilir. Buna karşın, çevredekileri, aile bireylerinden devlet adamlarına, çözümleme amaçlı dedikoduyu zararsız bir yöntem olarak algılanabilir (Göle, 2016: 21).

Dedikoduların (değerlendirici referansların) çoğu (olumlu ya da olumsuz), kişisel alışkanlıklar, davranışlar, dış görünüm ve performansla ilgilidir (Levin ve Arluke, 1985: 283-284).

Bazı bilim insanları, dedikoduyu temelde işle ilgili dedikodu (JRG) ve işle ilgili olmayan dedikodu (NJG) olarak yeniden kavramsallaştırılacağını öne sürüyor (Kuo ve diğerleri, 2015) (Kuo ve diğ., 2015; Kong, 2018: 3). Böylesi bir yeniden kavramsallaştırma dedikodunu içeriğini çeşitlendirecektir. Örneğin, iş arkadaşının giyimi ile ilgili işyeri dışında konuşan bir kişi, işle ilgili mi yoksa işle ilgili olmayan bir dedikodumu yaptığını netleştirmek güçleşecektir. Çalışma ortamındaki dedikodu, içeriksel olarak iki grupta toplanabilir. Birinci grubu negatif ve pozitif dedikodular oluşturur. Buna göre, örgüt çalışanları hakkındaki olumlu mesajları içeren konuşmalar pozitif, olumsuz mesajlar içeren konuşmalar negatif dedikodu olarak değerlendirilir. İkinci grup ise işle bağlantılı ve işle bağlantılı olmayan dedikoduları içerir. İşle ilgili dedikodular, örgüt çalışanları hakkında performans, kariyer gelişimi, iş ilişkilerine ve iş yeri davranışları gibi konularda yapılan konuşmalardır. Örgüt çalışanlarının özel hayatları, kişilik ve fizik özellikleri gibi konularda yapılan konuşmalar ise işle bağlantılı olmayan dedikodulardır (Kurland ve Pelled, 2000: 430; M. Kaplan ve Kaplan, A. Bedük & M. Öztürk 2020: 93-94).

Bir başka açıdan bakıldığında ise dedikoduların ihmal edilmiş toplumsal kurallar hakkında olduğu söylenebilir. Dedikodu, normatif standartları referans göstererek hangi tür davranışların eleştirilmesi gerektiğini hissettirerek toplumsal kuralların pekişmesini sağlar (Çaylı, 2008: 20). Örneğin, mesaiye geç gelen bir çalışan hakkında yapılan dedikodu, bu konuda ihmal edilmiş toplumsal kuralın normatif zemine kavuşmasına yardımcı olur. Bu dedikodunun dinleyicileri, benzer şekilde mesaiye dikkat etmediklerinde kendilerinin de dedikodu içeriğinin başrolü olacaklarını bilirler.

Pek çok farklı psikolojik tepki alanında, kötü olaylar, iyi olanlardan daha güçlü tepkiler ortaya çıkarır. Dedikodu, bu ilkenin bir örneği olabilir. İnsanlar, iyi şeylerden çok başkaları hakkında kötü şeyler duymak ve söylemekle ilgilenirler. Dedikodulara gelince, norm ihlalleri hakkındaki hikâyeler, normlara uyan eylemler hakkındaki hikâyelerden daha bilgilendirici olabilir (Baumeister ve diğ., 2004: 113-114).

Dedikodunun kadınlara has bir davranış olduğunun tartışılmasından farklı olarak cinsiyete göre dedikodu içeriğinin değiştiği konusu daha az tartışmaya yol açmaktadır. Bazı bilim insanları, cinsiyet ayrımcılığı gözetmeksizin erkeklerin ünlüler, spor figürleri, politikacılar hakkında daha çok dedikodu yaptığını gösterir, bu da erkeklerin daha geniş

sosyal ve kültürel alana yöneldiği görüşüyle tutarlıdır, oysa kadınların dedikoduları daha çok aile üyeleri ve yakın arkadaşlarla ilgilidir (Baumeister ve diğ., 2004: 114). Dolayısı ile cinsiyete göre, yaş grubuna, dini inanca vb. özelliklere göre dedikodunun içeriğinin değişmesi olasıdır.

Baumeister ve arkadaşlarının yaptığı ampirik çalışmanın sonuçları, dedikodunun tamamının olmasa da çoğunun katılımcının tanıdığı kişilere odaklandığını göstermektedir. Kimler hakkında dedikodu yapıldığını gösteren kategorilerden dağılımı şu şekildedir; “bir arkadaşım” (%33’ü), “tanıdığım biri” (%30) ve “yakın bir arkadaşım” (%22). Aile üyeleri genellikle dedikoduların odağında değildi (%1). Yabancılar toplamın % 11’inin odak noktasıydı ve ünlüler % 4’ünü oluşturuyordu (Baumeister ve diğ., 2004: 117). Şüphesiz bu sonuçlar kültürel koşulların değişmesi durumunda farklılık gösterecektir.

Hemşire ve diş hekimleri üzerine yapılan bir çalışmaya göre en çok güncel olaylar, sosyal yaşam, örgütsel uygulamalar, meslektaşların ve yöneticilerin yönetim tarzları hakkında dedikodu yapılmaktadır (Altuntaş ve diğ., 2017: 110).

Nevo ve arkadaşları (1994), bireylerin dedikodu içeriklerini fiziksel görünüm, başarılar, sosyal yaşam ve yüceltilmiş dedikodu olarak dört kategoriye ayırıyor. İlk üç kategori, isimlerinin ima ettiği içeriği temsil eder: Başkalarının fiziksel görünümünü, başkalarının başarılarını ve başkalarının sosyal yaşamlarını tartışma eğilimi. Dördüncü kategori olan yüceltme dedikoduları, başkaları hakkında daha gizli ve sosyal olarak kabul edilebilir tartışmaları yansıtır (örneğin, ünlü insanlar/siyasiler hakkında konuşmak veya diğerleri hakkında ilginç ayrıntıları tartışmak) (Nevo ve diğ., 1994: 973; Granecki, 2014: 15).

Dedikodu, iletişime değer görülmektedir. Dedikodu, genellikle dedikodu konusunun davranışında beklenmedik, alışılmadık, cıvık, garip, uygunsuz, ahlaksız veya eksantrik olanı vurgular (Berkos, 2003: 16).

Yöneticilerin özel hayatları hakkında gerçekleşen konuşmaların yanı sıra, yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkileri, dedikodunun ana konularıdır. Ayrıca örgütlerde istenmeyen yönetsel hastalıklar olan kronizim (eş-dost kayırmacılığı), partizanlık (siyasi kayırmacılık), nepotizm (akraba kayırmacılığı) türleri dedikodu malzemesi olmaktadır (Danış, 2015: 34; M. Kaplan ve Kaplan,A. Bedük & M. Öztürk 2020: 92).

1.4.10. Dinlerin Dedikoduya Bakışı

Gerek antropolojik araştırmalar gerek kutsal metinler, dedikodu yapmanın hem kültürel değerler hem de inanç sistemleri açısından kabul edilebilir olmadığını göstermektedir. Dedikodu yapan insanlar, en hafif tabirle “dedikoducu” olarak nitelendirilirler. Tarihin çeşitli evrelerinde, dedikoduya karşı uygulanan yaptırımlar değişiklik gösterse de günümüzde “dedikoducular” toplum tarafından doğrudan dışlanmazlar. Aksine, bir kişinin dedikoducu olarak yaftalanması dahi yine dedikodu ortamında gerçekleşmektedir (Danış, 2015: 9; Yalçınsoy, S. E. Dinçer, S. Sönmez, M. Bostancı & E. Özçoban 2019: 105). Yine de bu kapsamda dedikodunun heryerdeliği dinlerin dedikodulara bakışını yumuşatmaya yetmemiştir.

Dünya dinlerinin çoğu, boş/gereksiz konuşmalara (dedikodulara) karşı uyarıda bulunur ve hatta tarih boyunca dedikodu, çeşitli cezaların nedeni olmuştur. Örneğin, 14. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar Britanya, dedikodulara karşı yasalara sahipti ve “dedikoducuları” çoğu kez şiddetli disiplin yaptırımlarına çarptırırdı (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 178). Başka bir deyişle ahlaki açıdan, neredeyse tüm dünya dinlerinin dedikodudan kaçınılması gerektiğini göstermesi de dâhil olmak üzere, dedikodulara karşı sayısız sosyal ve kültürel yaptırımlar, onu ahlaki açıdan yanlış ve yıkıcı olarak gören bir dedikodu görüşünü vurgulamaktadır (Melwani, 2012: 2).

Kur'an'da biri ile konuşmak, söz söylemek, münakaşa etmek anlamında kullanılan “kelam”, İslam kültüründe, Allah tarafından insanlara bahsedilmiş ilahi bir yetenektir. İbn Arabi, “kelam”ın dört varoluş mertebesinde biri olduğunu belirtir. Kelam hem “Allah'ın sözü” anlamında İlahidir, hem de “kul”ların varoluşlarının bir ürünüdür. Dedikodu “nemime”, “gıybet”, “hümeze²”, “zan” sözcükleri ile Kur'an'da ve hadis kitaplarında bir tür “söz hastalığı” olarak bahsi geçen ve sakınılması gereken büyük bir günah ve “haram” olarak tanımlanmaktadır. Dedikodu (İslami literatürde gıybet), insanların uzak durmakta en çok zorlandıkları yasaklardan biridir (Çaylı, 2008: 15; Tekgöz, 2013: 17).

Hristiyanlık inancına göre dedikodu, yedi ölümcül günahın biri olarak kabul edilmektedir. Tevrat'ın “Özdeyişler 18:8”, İncil'in “Romalıları 1:30-32”, “Matthew

² Kuran'da hümeze: gıybet ederek aşağılayan, lümeze: insanları yüzüne karşı ayıplayıp küçük düşürmek isteyen anlamlarında kullanılmıştır.

12:36-37”, “Ecclesiastes 5:1”, “Mezmurlar 34:12-13”, “Özdeyişler 18:21” bölümlerinde dedikodunun büyük bir günah olduğu vurgulamaktadır (Çaylı, 2008: 16; Polat, 2014: 6).

İncil’deki “Vaiz” bölümü de “dedikoduyu tekrarlayan kimse anlayışsızdır” öğütleri vardır. Eski Ahit’in üçüncü kitabı Leviticus, “Laf taşıyıcısı olma” diye uyarıyor. “Dedikodu yapmayın”, ebeveynler ve öğreticiler çocukları basitçe uyarıyor. Açıktır ki, dedikodu ve ona karşı yaptırımların bir arada var olabilmesi için, dedikodunun üretilmesi ve tüketilmesinde, yaptırımların karşı gücünden daha ağır basan bir değer olmalıdır (Foster, 2004: 78). Başka bir deyişle bu kadar kınamasına, lanetlenmesine ve cezalar ön görülmesine rağmen dedikodu hala varlığını sürdürüyorsa onu cezbeden daha büyük değerlerin varlığından söz edebiliriz.

Ayrıca, sanayileşmiş batı kültürlerinde de dedikodu, uygunsuz olarak görülme eğilimindedir ve kötü şöhretli dedikoducu tüccarlar, başkaları hakkında sürekli bilgi paylaşma isteklerinden ötürü sevmekten ziyade hor görülürler. İslam gıybeti Büyük Günah olarak kabul eder ve ayrıca İncil dedikoduların kınandığı birçok referans içerir. Örneğin Zebur 101: 5 şöyle der: “Kim dostunu gizlice çekiştirirse yok ederim” (Farley ve diğ., 2010; Giardini ve Wittek, 2019: 2).

İki Ortodoks Yahudi haham, dedikodunun getirdiği zararlar konusunda uyarıda bulunan bir anti-dedikodu kampanyası başlattı. Goldie Hawn ve Tom Cruise gibi ünlüler, Haham Irwin Katsof tarafından dedikodu kullanımını caydırmak için başlatılan “Words Can Heal” organizasyonunu tanıttılar. Hawn’ın 10 Aralık 2001’de Ulusal Basın Kulübü’nde yaptığı "A Better Normal" adlı konuşmasında, dedikodunun insanları nasıl incittiğini görerek ve bunu hayatlarından çıkarmaya çabalamaları gerektiğini vurgulayarak dinleyicilerinden dedikodu yapmama konusunda söz vermelerini istedi (Berkos, 2003: 20).

1.4.11. İnfomal İletişim Biçimi Olarak Örgütsel Dedikodu

İnsanlar, birlikte yaşarlar, yerler içerler, çalışırlar, konuşurlar ve doğal olarak dedikodu yaparlar. Dedikodu, karmaşık bir sosyal doku içindeki alışveriştir ve bir nevi iletişim ağıdır. Dedikodu yargı, önyargı, klişe davranış, inanç değildir ama bunların hepsini harekete geçirebilme kapasitesine sahiptir. Yine dedikodu, çoğu kez olumsuz yüklemi olan bir iletişim aracıdır. Söyleyen de dinleyende anlam yükleme/taşıma

görevini otomatik olarak üstlenir. Bertrand Russel’ın “kimse başkalarının erdemleri üzerine dedikodu yapmaz” sözünden yola çıkarak örgütsel dedikodunun araştırılmaya değer olduğu sonucuna varabiliriz (Göle, 2016: 22).

“Dedikodu” insanların yaşadığı her yerde oluşmakta ve modern insanların hararetle itiraz ettiği ofislerde de oluşuyor. Araştırmacılar, işyerinde kahve molası sohbetinin % 14’ünün aslında dedikodu olduğunu ve çalışanlar arasındaki genel iletişimin yaklaşık % 66’sının diğer meslektaşları hakkındaki sosyal konularla ilgili olduğunu belirtmektedir (Noon ve Delbridge, 1993; Kong, 2018: 1).

Bireyler, genellikle başkaları hakkında özel ortamlarda olduğu kadar kurumsal ortamlarda da konuşurlar. Böyle bir konuşmanın içeriği, dedikodunun olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğunu belirler. Özellikle, başkaları hakkında böyle bir konuşma olumlu ve tamamlayıcı olduğunda, o zaman olumlu dedikodu oluşur. Örneğin, bir dedikoducu, bir iş arkadaşının, iş arkadaşı hali hazırda o ortamda yokken yüksek performansından bahseder. Aksine, başkaları hakkında bu tür konuşmalar olumsuz ve yargılayıcı olduğunda, olumsuz dedikodu ortaya çıkar. Örneğin, bir kişinin ortamda bulunmayan başka bir kişinin hatalarını değerlendirmesi olumsuz dedikodudur (L. Jiang ve diğ., 2019: 4).

Örgütsel dedikodu, bireysel ilişkiler zemininde şekillenen, samimiyet esasına göre paylaşılan ve resmi iletişime nazaran daha hızlı yayılan informal iletişimin bir formudur (Akduru ve Semerciöz, 2017: 106; Karasu, 2020: 41).

Örgütsel Dedikodu ile ilgili araştırılması gereken hususlar şu şekilde sıralanabilir:

- 1) Bazı kuruluşlar dedikodu yapmaya diğerlerinden daha yatkın mı?
- 2) Dedikodu ile iş süreci türleri veya meslek grupları arasında bir bağlantı var mı?
- 3) Bireyler dedikodu stratejileri konusunda ne kadar bilinçlidir?
- 4) Farklı örgütsel dedikodu türleri var mı?
- 5) Dedikodu süreci yönetilebilir mi?
- 6) Değişim ajanı olarak manipüle edilebilir mi?

Örgütsel ortamda dedikodu incelemesi, özellikle dedikoduya neden olabilecek çeşitlilik ve çok sayıda bilgi ışığında, pratikte zor olabilecek bir dedikodu tipolojisinin geliştirilmesine de hizmet edebilir (Noon ve Delbridge, 1993: 35).

Güçlü bir hiyerarşik organizasyonda dedikodu, daha “bilgilendirici” veya daha “etkili” hale gelir mi? Tipik iş yerlerine göre, nominal bir ekonomik amaç gütmeyen gruplar (örneğin, kulüpler, yurtlar, cemiyetler ve çalışma grupları), daha az statü kademesine sahip gruplar, dedikodunun motivasyon işlevlerini öngörülebilir şekillerde değiştirebilir mi? Bu tür soruların yanıtları, dedikodunun sosyal ve örgütsel süreçlerinin modellerinin oluşturulmasına yardımcı olabilir (Foster, 2004: 93-94).

Tabiatı gereği insan, hayatında önemli bir yeri olan dedikodunun iş yaşamına da önemli yansımaları oluşturmaktadır. İnsanlar, dedikodu mekanizması sayesinde dedikodusunu yaptıkları insanların hata ve kusurlarını tartışarak kendilerini daha iyi hissedebilirler. Ya da böylesi bir dedikodunun malzemesi olarak kendilerini kötü hissedebilirler. Çalışma yaşamında yer alan bireylerde, zaman zaman kendileri ya da başkaları hakkında konuşmak isterler. Bu yaradılıştan kaynaklanan psikolojik bir ihtiyaçtır. Çalışanlar, bu ihtiyacı gidermek için dönem dönem informel iletişim kanallarına başvurabilirler (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 203; Özveren ve Büte, 2019: 1140). Başka bir ifade ile psikolojik ihtiyaçlar iş yaşamında da dedikoduyu kaçınılmaz kılmaktadır.

Dedikodunun sosyal açıdan yıkıcı bir faaliyet olarak nitelendirilmesine rağmen “neden organizasyonlarda bu kadar yaygın” sorusu akıllara gelebilir. Dahası, ne tür ilişkiler ve ağ yapıları çeşitli dedikodu biçimlerinin akışını kolaylaştırır? ve dedikodu yapan kişiler bundan ne tür faydalar sağlıyor? Bu sorulardan yola çıkarak örgütsel dedikodu araştırmalarının aşağıdaki sorulara cevap aradığından bahsedilebilir.

- a) Örgütsel dedikodu, farklı sosyal ağlar (yani, etkileyici arkadaşlık ağlarına (informel ağlar) karşı araçsal iş akışı ağları (formel ağlar)) aracılığıyla aynı şekilde mi yayılır?
- b) Bir çalışanın diyalektik (ikili) seviyenin ötesindeki ağ yapısı, çalışanın olumlu veya olumsuz dedikodu yapma derecesini etkiler mi?
- c) Yönetici/denetçi tarafından derecelendirilen performans ve çalışma arkadaşları tarafından derecelendirilen performans gayri resmi etki açısından örgütsel dedikodulara katılmayı etkiler mi? (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 178).

Dedikodunun son derece karmaşık bir faaliyet olduğu kanıtlanmıştır. Gayri resmi iletişim ağı, resmi yapılar ve protokollerle sınırlandırılmayan/sınırlandırılmayan, sürekli

değişen bir sosyal etkileşimdir. Ayrıca, dedikodu bağlamı ve bireylerin belirli kişilik özelliklerinin tümü dedikodu üzerinde etkilidir (Michelson ve Mouly, 2004: 198-199).

Örgütsel dedikodunun çalışanlara “sosyal zarar” verme ihtimali yüksek olsa da işyerinde hemen hemen herkes dedikoduyu oluşturuyor, dinliyor ve tartışıyor (Foster, 2004: 79; Kong, 2018: 7).

Araştırmacılar, örgütsel dedikodunun olumsuz yansımalarına dikkat çekmişlerdir. Dedikodu kaotik bir niteliğe sahiptir. Düzeni bozar, toplumsal sınırları küçümser ve çalışanları görevlerini ihmal etmeye ikna eder. Dedikodu, başarılı bir işyeri için kritik olan ilişkilere zarar verir. Dedikodu, işyerinde yıkıcı olabileceğinden, yöneticiler dedikoduları ciddi bir sorun olarak görürler. Buna rağmen, örgütsel dedikodu çok az bilimsel çalışmaya konu edilmiştir (Bergmann ve Bednarz, 1993: 134-135; Van Iterson ve Clegg, 2008; Kartch, 2009: 2).

Örgütsel dedikodu, çalışma ortamında bulunan kişiler tarafından genellikle sözlü olarak (bazen de jest, mimik, kaş ve göz hareketleriyle) iletilen/paylaşılan doğrulanmamış bilgileri kapsayan içgüdüsel bir davranıştır. Örgütsel ortamda, denetleyici ve yönetici pozisyonunda olan insanlar, dedikoduların arkasındaki asıl mesajı anlamaya çalışırsa, dedikoduları daha iyi değerlendirebilirler. Bazı dedikodular duyguların sembolik dışavurumlarıdır. Yönetim, kurum içinde dedikodu akışını hiçbir zaman durduramaz fakat yönetim dedikoduyu anlayabilir, yönetebilir ve örgüt hedeflerine ulaşmada kullanabilir (Akande ve Odewale, 1994: 30; Levent ve Türkmenoğlu, 2019: 790).

Özellikle yönetim ve organizasyon, yönetim bilimi ve örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel dedikodunun öncülü sayılabilecek çeşitli değişkenler olduğu görülebilir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir;

- İstismarcı yönetim
- Psikolojik sözleşme ihlali
- Kişisel ego ve statü ihtiyacı
- Örgütsel belirsizlik
- İşlevsel olmayan biçimsel iletişim
- Sosyal kaytarma (DiFonzo ve diğ., 1994; Baker ve Jones, 1996; Michelson ve Mouly, 2004; Kniffin ve Wilson, 2005; Özarallı ve Torun, 2011; Decoster ve diğ., 2013; Kuo ve diğ., 2015; Seçkin, 2018: 975).

Gerek kamu da gerek özel sektörde sosyal ağların genişlemesi örgütsel dedikodunun kapsamını da genişletmiştir. Organizasyonda bu denli geniş sınırlara ulaşan dedikodun engellenmesi de zorlaşmaktadır (Akduru ve Semerciöz, 2017: 107).

Dedikodulara çeşitli yönlerine değinen önemli çalışmalar olmasına rağmen, bu gayri resmi örgütsel iletişim türü, diğer iletişim türleriyle karşılaştırıldığında, yeterince araştırılmamış ve büyük ölçüde göz ardı edilmiştir (Mills, 2010: 213-214).

Gayri resmi iletişim ağları, kurum tarafından öngörülmeven konu/durumlar hakkında bilgi taşınan kanallardır. Bu nedenle, tanım gereği, dedikodu/söylenti/rivayet, yönetsel tasarımıyla gelişmez. İleri görüşlü yöneticiler, onun gelişimini tasarlamaya çalışabilirken, informel ağlar genellikle kurumsal politikayla çevresel olarak ilgili olan faktörler ekseninde üretilir (Zaremba, 1988a: 4).

Literatürde örgütsel dedikoduyu ayırt edebilmek için üç boyuta özellikle dikkat çekilmiştir. Bunlar: içerik, güvenilirlik ve işle ilgili olma boyutlarıdır.

- İçerik, dedikoduya konu olan bilginin olumlu veya olumsuz olması ile alakalıdır.
- Güvenilirlik, dedikoduya konu olan bilginin kesinlik ve doğruluk seviyesiyle alakalıdır.
- İşle ilgili olma düzeyi, dedikoduya konu olan bilginin örgütsel performans, örgütsel kariyer, çalışanların arası ilişkiler ve örgütsel davranış gibi işle ilgili konuları kapsamaması ile alakalıdır (Kurland ve Pelled, 2000: 430; Dilber, 2018: 88).

Olumsuz örgütsel dedikodu; evrensellik, zararlılık ve zenginlik ile karakterize edilebilir.

- Evrensellik; olumsuz dedikodunun örgütlerde yaygın olarak var olduğu, tamamen ortadan kaldırılamayacağı ve çok yüksek sıklığa sahip olduğu anlamına gelir. Konuşmaların yaklaşık %65'i dedikodudur ve bu, kuruluşlar için de geçerlidir (Noon ve Delbridge, 1993; Dunbar, 2004; Foster, 2004). Araştırmalar, insanların olumlu ve tarafsız bilgilerden ziyade olumsuz ve taraflı bilgilere daha fazla önem verdiklerini kanıtlamıştır (Baumeister ve diğ., 2004).
- Kötülük; esas olarak dedikodu hedefi ve örgütsel atmosfer üzerindeki etkiyle yansıtılır. Olumsuz örgütsel dedikodular, sosyal zayıflama ve çalışanlar için

büyük yan etkiler oluşturur (Ellwardt, 2011). Birçok durumda, olumsuz örgütsel dedikodu, art niyetli kişiler tarafından örgüt içi siyasi mücadelede bir araç olarak kullanılır, böylece daha önceden tesis edilmiş kişiler arası istikrarlı ilişkilerde şüphe, kavga ve gerginliğe yol açar, var olan düzeni kaosa sürükler ve böyle bir organizasyondaki çalışanları dedikodunun esiri haline getirir (McAndrew ve diğ., 2007: 1574). Örgüt içerisinde ki birlik ve beraberlik ruhunu yok eder, kutuplaşmalara ve karşılıklı güveni zayıflatarak çatışmalara yol açar. Hatta bu gerginlikler insanların aileleri ile çatışmasına dahi yol açabilir. Kısaca iş tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etki yaratır (T. J. Grosser ve diğ., 2010; T. Liu ve diğ., 2020).

- Zenginlik; olumsuz örgütsel dedikodunun, zengin bilgi kaynakları içerdiği ve kurumsal yönetimde birçok sorun meydana getirebileceği anlamına gelir (Waddington ve Michelson, 2007). Dedikodu, örgütsel ortamda başkalarına aktarıldıktan sonra, içeriği ve özelliği büyük değişikliklere uğrayabilir. Dedikodu yayıldıkça, daha sapkın ve daha kötü niyetli hale gelebilecektir (Kong, 2018: 2-3).

Örgütsel dedikodunun dört temel özelliğinden bahsedilebilir. Bunlar:

- 1) Dedikodu, grup sınırlarını ve normlarını ortaya çıkarır.
- 2) Dedikodu, başkalarını kontrol altında tutarken ve yaptırımında bulunurken kritik bir rol oynar.
- 3) Dedikodu, itibarı yönetmede önemli bir etkiye sahiptir.
- 4) Dedikodu, eğlencelidir ve dolaylı olarak sosyal bağları güçlendirir (Gabriels ve De Backer, 2016: 691; Levent ve Türkmenoğlu, 2019: 790).

Dedikoduyla ilgili ampirik çalışmalardan elde edilen veriler, dedikodunun sadece oluşturulduğu bağlamda ele alınmaması gerektiğini öne sürmekle kalmaz, aynı zamanda dedikodunun kendisinin hem resmi hem de gayri resmi iletişimin diğer biçimlerine yerleştirildiğini veya başka bir deyişle gömülü olduğunu kanıtlar niteliktedir. Dedikoduların diğer iletişim biçimlerinden izole olarak gerçekleştiğini ispatlayan yeterli delile rastlanmamıştır (Mills, 2010: 234).

Örgütsel dedikodu çalışmalarını çevreleyen bir dizi büyük zorluk ve tartışma vardır. Bunlar;

- a) Tartışmalı tanım sorunu (dedikodunun tanımlanmasında olduğu gibi nelerin örgütsel dedikodu kapsamında değerlendirileceği nelerin örgütsel sıfatından yoksun dedikodu niteliğinde olduğunu tanımlamak oldukça güçtür)
- b) Metodolojik sorunlar (dedikodu gibi öznel bir fenomenin ölçülmesinde gizlilik ve yanlılık gibi sorunların aşılmasının ve bu konuda bilgi paylaşılanlara ya da bilgi talep edenlere güvenme sorununun aşılmasının oldukça güç olması)
- c) Etik ve ahlaki hususlar (dedikodu konusunda veri toplamanın etik açıdan bazı çekincelere yol açması ve kişisel değerlendirici konuşmaların büyük kısmının gerçeği yansıtmaması, çarpıtılmış olması bu fenomenin bilimsel zeminde tartışılmasını güçleştirmektedir. Ayrıca yaygın bir kanı olarak dedikodunun ahlaksız bir davranış olarak tanımlanması bu konuda gerçekli bilgiler toplamayı da kısıtlamaktadır) (Michelson ve diğ., 2010: 7).

Örgütsel dedikodu, bir örgütte birden fazla kişinin bir araya gelerek orada olmayan bir ya da birden fazla örgüt üyesi hakkında gerçekleştirdiği informal ve değerlendirici konuşma olarak tanımlanabilir (Kniffin ve Wilson, 2005: 279; Ç. Doğan, 2019: 6).

Örgütsel dedikodu araştırmalarının, örgütün sosyal yönünü açıklamada önemli bir parametre görevi üstlenebileceği, dolayısıyla örgütsel davranış ve yönetim bilimi çalışmalarına konu olması gerektiği öne sürülebilir. Bu yönü ile örgütsel dedikodu sosyal bir fenomendir ve örgütsel iletişimin inkâr edilemez bir parçasıdır (Noon ve Delbridge, 1993: 22; Waddington, 2005: 221; Han, 2019: 6).

Örgütsel ortamda insanların kendilerinden yüksek statüdeki insanlar ve rakipleri hakkındaki olumsuz dedikodulara daha fazla ilgi gösterdikleri, sevdikleri ve ortak çıkarları olan insanlar hakkında ise olumlu dedikodulara daha fazla rağbet gösterdikleri gözlemlenmektedir. Bu durumun nedeni ise “daha fazla kişisel çıkar elde etmek” olarak açıklamaktadır (McAndrew ve diğ., 2007: 1564; Özşarlak, 2016: 36).

Dedikodu ağının üç temel özelliğinden bahsedilebilir. Bunlar:

- Dedikodu ağı yönetim tarafından kontrol edilemez.
- Çalışanlar dedikodu ağına, yönetim tarafından bildirilen resmi iletişimden daha fazla inanır ve güvenir.
- Dedikodu ağı, katılanların kendi ilgi ve çıkarlarına hizmet edecek biçimde kullanılır (B. Solmaz, 2004a: 81).

Örgütsel ortamda, çalışanların en güncel bilgiye sahip olmak için gerekli gördükleri dedikodu ağının dört temel özelliğinden söz edilebilir. Bunlar;

- 1) Dedikodu ağı, resmi iletişim ağından farklı olarak, kurum içinde oluşan her türlü bilgiyi her yöne taşır. Bu informel ağla bilgi, aşağı, yukarı, yatay ve çapraz olarak ya da tümünde rahatlıkla yayılabilir.
- 2) Dedikodu ağı, inanılmayacak bir hızla bilgiyi dağıtır, resmi politika ve prosedürler tarafından sınırlandırılmaz/yavaşlatılmaz. Burada emir komuta zinciri (hiyerarşik basamaklar) takip edilmek zorunda değildir. Bir mesaj (yanlış ya da çarpıtılmış da olsa), dedikodu ağına girdikten sonra kurumdaki herhangi bir noktaya anında ulaşır.
- 3) Dedikodu ağı, bilgiyi alan kişinin tutumuna göre değişiklik gösterir. Bazı kişiler için dedikodu çok önemli iken bazıları için hiçbir şey ifade etmez. Örgütsel düzende bazı yöneticiler dedikodu ağının varlığından bile habersizdirler.
- 4) Dedikodu ağı, resmi sınırların dışındadır. Kurum hakkındaki önemli konular, kurum dışında da konuşulabilir. Kurum çalışanları, kurum dışındaki herhangi bir ortamda da kurum hakkında bilgi alabilir ya da aldığı bilgileri aktarabilir. Bir kurumda, resmi olmayan iletişim ağı bağlantılarından yüzlerce hatta binlercesi vardır. Tıpkı vücudu saran kılcal damarlar gibi (Mondy ve Premeaux, 1995: 379-387; B. Solmaz, 2004a: 83-84).

Örgütsel dedikodu, örgüt içinde dolaşan ideolojik anlaşmazlıkları, statü savaşlarını, kontrol sorunlarını, yasadışı işleri, ırkçılığı, cinsiyetçiliği, bağlılıkları, nefreti, arzuları ve şakaları su yüzüne çıkaran bir araçtır (Hafen, 2004: 225).

Pek az ortam, mesleki hayattaki, fabrikadaki, bürodaki, şirketteki veya bürokrasi içindeki koşullar kadar dedikodulara elverişlidir. Genellikle dedikodular, insanlar kendi gelecekleri üzerindeki tüm denetimi kaybettikleri duygusuna kapıldıklarında ortaya çıkar. Dönem dönem tüm çalışanlar, kendilerini bu durum içinde bulur; her şeyin onların dışında kararlaştırıldığı hissine kapılır. Genelde karar alındıktan sonra çalışanlara haber verilmektedir; kurumun kapanması, işten çıkarmalar, kurum merkezinin değiştirilmesi, ikramiye ve primlerdeki artış, terfiler, yeni eleman alma vb. Şirket büyük bir gizlilik mekânıdır; dolayısıyla söylenti çok olacaktır. Son olarak ister özel ister kamuya ait olsun organizasyonlar, gerilim altındaki bir toplumsal mekândır; burada sürekli çıkar

çatışmaları vardır. Dedikodular, hiyerarşik ilişkilerin, çalışan-yönetici ilişkilerinin ve bireyler arasındaki uyuşmazlıkların dokusunu yansıtır. Özetle dedikodulara elverişli bütün faktörler bir araya toplanmıştır (Kapferer, 1992: 226).

Çalışma ortamının genellikle bir dedikodu yatağı olmasının nedenlerinden birisi de meşru/resmi iş faaliyetlerinin yanında dedikodunun kasıtsız, tesadüfi ve dolayısıyla ara sıra yapılan bir faaliyet olarak görünmesidir (Bergmann ve Bednarz, 1993: 77-78; Foster, 2004: 88). Bu masum görüntüsü ve işin bir parçası gibi gösterilen dedikodu bu hali ile yöneticilerin gözünden kaçabilmektedir.

Dedikodu paylaşma, örgüt içindeki ortamla doğrudan ilişkili olmakla birlikte örgüt kültüründen de etkilenmektedir. İş güvencesinin olmadığı, belirsizliğin had safhada olduğu kriz ortamlarında çalışanlar daha fazla dedikodu yapar ve örgütler bundan olumsuz etkilenirler (M. Kaplan ve Kaplan,A. Bedük & M. Öztürk 2020: 95).

İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış uzmanları, çalışma gruplarının dedikodulardan nasıl etkilendiğini araştırmışlar ve örgütün performans üzerindeki etkisini keşfetmeye çalışmışlardır. Farklı disiplinler tarafından farklı yönleriyle ele alınsa da dedikodu çalışmalarının ortak noktası, sosyal ve örgütsel yaşamın vazgeçilemez bir gerçeği olduğunu kabul etmeleridir (Kniffin ve Wilson, 2005: 278-279; G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 246; M. Kaplan ve Kaplan,A. Bedük & M. Öztürk 2020: 85).

İnformel iletişim biçimlerinden biri olan dedikodu, bütün bir kurumu kapsayan faaliyetlerin yürütülmesi sürecinde stratejik bir konumdadır. Örgütsel iletişim içinde sıklıkla karşılaşılan dedikodu, çalışanların işine olumlu veya olumsuz etki yaratmaktadır. Dedikodu, çalışanların örgüt içerisinde motivasyonları, işe odaklanma süreleri, örgüt içi bilgi akışı, birbirleri ile bağ kurmaları gibi destekleyici etkileri bulunabildiği gibi çalışanların itibarına, kimliğine, kişiliğine yönelik zarar verici ve yıpratıcı etkileri de söz konusu olabilmektedir (Şahin ve Wolff,E. Kaygın & G. Kosa 2019: 8).

Çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri için verilen zamanı dedikodu yaparak veya spekülasyon üreterek geçirmeleri yöneticiler açısından zayıflatıcı bir etken olabilmektedir. Örgütsel dedikodu, çalışana ve işverene (kuruma) zarar vermek, güvensizlik iklimi yaratmak ve moralsizlik gibi sonuçlar meydana gelebilmektedir (Akande ve Odewale, 1994: 27; Şahin ve Wolff,E. Kaygın & G. Kosa 2019: 10-11).

Görüldüğü gibi informal iletişim biçimi olarak adlandırılan dedikodu, örgütteki iletişim boşluğunu doldurmakta ve çalışanların örgüt aktivitelerini anlamlandırmasına (yanlışta olsa) yardım etmektedir. Eğer yöneticiler, bu mekanizmayı göz ardı etmektense, etkin bir şekilde yönetmeye çalışırsa, örgüt ve çalışanları hakkında birçok bilgi edinebilirler (G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 465).

İş yaşamında dedikodu, bazen enformasyon sağlayabiliyorken, bazen de enformasyon dedikoduya dönüşebilmektedir. Kurumu etkileme potansiyeline göre dedikodu, bilgiye dönüştürülür ve yöneticiler tarafından araştırılmaya değer görülür (Hafen, 2004: 229; G. Yılmaz,A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 470).

Çeşitli kişisel, politik ve kültürel nedenlerle oluşan bağlar aracılığı ile ortaya çıkan informal iletişim, çalışanların kurumdaki resmi konumlarından bağımsız olarak bilgi alışverişinde bulunmalarını (iş veya özel hayatla ilgili konularda) mümkün kılar. İnfornel iletişim, çalışanların kendileri ile ilgili olduğunu düşündükleri her konuda etkileşim imkânı sağlar ve formel iletişim kanallarıyla edinilemeyen bilgilere ulaşma fırsat sunar (Özarallı ve Torun, 2011: 102).

Profesyonel yönetim dergisi olan “Industry Week” in araştırmasına göre, çalışanların en sık başvurdukları bilgi kaynağı dedikodu mekanizmasıdır (Atak, 2005: 63-64). İnfornel iletişim kanalını kullanmak, çalışanlar için stres ve kafa karışıklığına yol açan işlevsiz resmi iletişim sürecini dengeleyebilir (Marshall, 2015: 37-38).

1.4.12. Örgütsel Dedikodu Kaynakları

Dedikodu ağı, örgütteki formel iletişim kanallarından daha etkin ve hızlı çalışır, bu sebeple iş görenler örgütsel haberleri öncelikle informal kanallardan öğrenirler. Hızlı yayılan dedikodu taze ve günceldir. Geçmişte olan, süregelen dedikodular ise daha yavaş yayılırlar (Danış, 2015: 16; Han, 2019: 81).

Kurum içerisinde sürekli değişen ve belirsiz yönleri olan kural ve kararlar karşısında çalışanlar, birtakım sorunlarla karşılaşabilirler. Bu durumla baş edemeyen çalışanlar, kurum ve yönetimle ilgili dedikodu yapma yoluna sapabilirler. Başka bir deyişle dedikodu, çalışanlar tarafından belirsiz durumlar hakkında konuşma isteği, yönetimin/yöneticinin bilinçli bir şekilde yıpratılmasının istenmesi, sevilmeyen

insanlarla hesaplaşma/intikam alma duygusu, örgüt içerisinde aşırı boş zamanların var olması gibi sebeplerden kaynaklanabilir (Usta ve diğ., 2018: 6; Gürbüzöğlü, 2019: 8).

Çalışma yaşamında dedikoduya başvurulmasının üç temel sebebinden bahsedilebilir. Bunlar:

- 1) Çalışanlar kendilerine kötü davranıldığında, tepki amaçlı, negatif dedikodu yapma/yayma yolunu tercih edebilir.
- 2) Dedikodu, kurum içinde hangi davranışların kabul edilebilir, hangilerinin kabul edilemez olduğu hakkında ipucu verebilir. Bu bakımdan dedikodu, kurum kültürünü aktarıcı bir araçtır.
- 3) Dedikodu, desteklenen kişi ve birimlerin devamlılığına katkı sağlamanın yanında dedikodusu yapılan kişi ya da birimin imaj/itibarını düşürmek amacıyla da yapılabilmektedir (Rooks ve diğ., 2011: 92; Özşarlak, 2016: 31).

Çalışma ortamında dedikodunun nedenlerini; 1. İletişim noksanlıkları, 2. Açık olmayan yönetim biçimleri, 3. Yöneticilerin dedikoduyu bazen teşvik etmeleri, 4. Yönetim zafiyeti, 5. Çalışma ortamındaki boş zamanların fazla olması, 6. Dedikoduya meyilli çalışanların varlığı olarak açıklamaktadır (Yalçınsoy, S. E. Dinçer, S. Sönmez, M. Bostancı & E. Özçoban 2019: 106; Karasu, 2020: 45).

Çalışma ortamında yaygın olmasına rağmen, çalışanlar nadiren dedikodu yaptıklarını itiraf ediyorlar. Bunun nedeni, uzun süredir dedikodunun özellikle örgütsel ortamda olumsuz bir çağrışımına sahip olmasıdır. Dedikodu yapmanın örgütün karanlık tarafını temsil eden iş yerinde zarar verici bir davranış olduğu söylenebilir. Ayrıca Tepper, çalışanların istismarcı yönetimle karşılaştıklarında sıklıkla dedikoduya başvurduklarına işaret etmektedir (Tepper, 2000; Kiura, 2018: 16).

Bir kişinin yaşadığı kaygı düzeyi, dedikodunun yayılımını etkileyen bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Dedikodu eğiliminin dışa dönüklük, kontrol arzusu ve bağlılık ihtiyacı gibi kişilik özellikleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu öne sürülebilir (Michelson ve Mouly, 2004: 194).

Özetle, örgütsel dedikodu kaynaklarını; olumsuz tutum ve duygular, bilgi eksikliği, formel iletişimdeki eksikler başlıkları altında inceleyebiliriz.

1.4.12.1. Olumsuz Tutum ve Duygular

Çalışanın, intikam almak için yöneticileri hakkında diğer çalışma arkadaşları ile dedikodu yapması ve işyerindeki dedikoduları yayması olasıdır. Bu yönüyle intikam alma isteği dedikodulara yol açmaktadır (Üçok ve Turgut, 2014: 168; Şantaş ve diğ., 2018: 66).

İnsanlar sebebi ne olursa olsun, çalıştığı kuruma karşı duyduğu güven ve adaleti azaltacak bir durumla karşılaştığında, bu durumu çalışma arkadaşlarına aktarma eğiliminde olacaktır. Bu bilgi paylaşımı, diğer çalışanların da örgüte karşı duyduğu güven ve adaleti sarsacaktır. Terfi veya ücret dağılımı gibi konularda kurumun adil davranmadığı algısına sahip birey, bu düşüncesini kurum içerisinde kendine en yakın hissettiği arkadaş ile paylaşacak ve dedikodunun başlamasına sebep olacaktır (Usta ve diğ., 2018: 6). Adaletsizlik/eşitsizlik algılandıktan ve paylaşıldıktan sonra, intikam duygusu gelişecektir. Bu duygu, daha sonra sabotaj, şiddet veya olumsuz dedikodu gibi intikam eylemlerine yol açacaktır (Şantaş ve diğ., 2019: 133).

Yöneticiler, güvendiği çalışanları aracılığıyla informal iletişim kanallarını kullanarak bilgi toplama ve istedikleri mesajları iletme şansına sahip olabilirler. Ancak, bu şekilde yönetime bilgi taşıyan kimselerin varlığından çalışanların haberdar olmasının olumsuz sonuçları olacaktır (Atak, 2005: 65).

Dedikodu, uyumsuzluk, şüphe ve diğer insanlarda kötü olanı görme gibi bir dizi olumsuz sonuç üretme kapasitesine sahiptir. İnsanlar, dedikodu yoluyla başkalarının kusurlarını ve zayıflıklarını keşfetmekten ve tartışmaktan zevk alıyor gibi görünüyorlar (Michelson ve diğ., 2010: 12).

Dedikodunun dolaylı doğası, bir dizi avantajı da beraberinde getirir. Şöyle ki: Dedikodu yapan çalışan, doğrudan bireyle yüzleşmek yerine olayları başkalarıyla tartıştığından daha az riske girer. Ayrıca dedikodu bir başkasına zarar vermenin daha incelikli ve dolaylı yolunu sağlar. Bir başka açıdan bakıldığında dedikodu, olumsuz eylemin sezilmesi durumunda karşı tarafa herhangi bir kötü niyetin olmadığı savunmasını yapma fırsatı verir. Fakat yine de işyerinde birine doğrudan saldırmayı tehlikeli bulan çalışanlar, dedikodu gibi dolaylı saldırganlık davranışlarına meyledebilirler (Kartch, 2009: 11).

1.4.12.2. Bilgi Eksikliği

Bir yönü ile dedikodu, Kapferer'in de dediği gibi, bilginin karaborsasıdır. Dedikodu kısa ve özdür, tek bir iletiyi yayar. İnsan dedikoduya kadim inançlarından, doğaüstü güçlerden, eski itkilerden, mantıksızlıktan değil, geçerli nedenlerden dolayı inanıldığını düşünür. Dedikodunun yayılması, o sözde bilginin ilginçliğinden kaynaklanır. Dedikoduyu işiten, ona bir değer yüklüyorsa, derhal yaymaya girişerek, ilkler arasına katılmaya çalışır. Herkesin bildiği bir dedikodu, sadece üzerinde konuşulabilir nitelikte bir konudur, oysa yayılmaya başladığı sırada iletene güç duygusu sağlar, onu başkalarına nazaran ön plana çıkarır. Bu bağlamda dedikodu bir gizemin

Dedikodu, boşluğu doldurur ve böylece formel iletişimin algılanan eksikliklerini telafi eder. İki iletişim biçiminin farklı içeriği göz önüne alındığında, dedikodunun, formel iletişimin ele aldığı önemli konuları ele almadığından, formel iletişim eksikliğini telafi etme becerisinin sınırlı olduğu iddia edilebilir. Bunun nedeni, kurumsal konularda gerçekleşen dedikodulardan farklı olarak, dedikodunun daha çok insanların özel hayatı gibi kişisel alanlarda yoğunlaşmasıdır (Hafen, 2004; Bordia ve diğ., 2006; Mills, 2010: 215).

Kurum içerisindeki fonksiyonu ne olursa olsun, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri için bilgilendirilmeleri şarttır. Kurumda meydana gelen yeni bir oluşum/değişim, çalışanı huzursuz edebilir. Bu huzursuzluk nedeniyle, çalışan kendini güvende hissetmeyecek ve fısıltı gazetesi olarak da tanımladığımız dedikodu süreci başlayacaktır (Usta ve diğ., 2018: 5).

Bilgi eksikliğinin ve/veya gizliliğinin bulunduğu hemen her yerde dedikodunun oluşması kaçınılmazdır. Gizlenmiş, açığa çıkmamış bilgilere karşı insan doğası gereği, merak duygusuna kapılır ve bu tür bilgileri elde etmek ve bir başkasıyla paylaşmak bir meziyetmiş gibi dedikodu çarklarına su taşır (Çalikuşu ve diğ., M. Elmas 2013: 443).

İnsanlar, sosyal bir varlık olmaları nedeniyle kendilerini ve çevrelerini tanıma/bilme, başkalarının tutum ve davranışlarını öngörme gereksinimi duyarlar. Bu kapsamda belirsizlik söz konusu olduğunda insanların kaygı düzeyleri yükseldiği için performansları düşer. Onları olumsuz etkileyen kaygı düzeyini düşürmek için diğer insanlar/çalışma arkadaşları hakkında malumat edinmeye çabalarlar. Bu çaba, diğer insanların verdiği bilgiler ile elde edilemeyince kişiler konu hakkında çıkarımlarda

bulunmaya çalışırlar. Böylece, insanların kendilerine sorduğu ve cevap bulamadığı sorulardan dedikodular oluşmaya başlar (Kapferer, 1992: 16; Bordia ve Rosnow, 1998: 168; Han, 2019: 33).

İnsanlar, günlük hayatta birçok belirsizlikle karşı karşıyadır, ancak yalnızca kişisel alaka veya önem taşıyan konulardaki belirsizliği azaltma ihtiyacı hissediyoruz (Bordia ve diğ., 2006: 603). Örneğin, yeni kurulan bir birime yapılacak yönetici ataması o pozisyon için gerekli şartlara uygun kişilerce daha fazla merak edilir ve söz konusu kişiler için çözülmesi gereken bir belirsizlik olarak algılanabilir.

1.4.12.3. Formel İletişimdeki Eksiklikler

Örgütsel iletişim, yapılandırılmış (formel/biçimsel) ve yapılandırılmamış (informel/biçimsel olmayan) iletişim olarak iki ayrı şekilde gerçekleşmektedir. Kurumlardaki formel iletişim ağı, çalışanların iletişim ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalınca yapılandırılmamış yani formel olmayan iletişim ağları spontane ortaya çıkar. Resmi olmayan bu iletişim kanallarında, kurumca sınırları çizilmemiş, kişisel tahminlere ve dedikodulara dayalı bilgi akışı gerçekleşir. Bir kurumun formel iletişim ağı, çalışanların iletişim ihtiyacını karşılamakta yetersiz kalıyorsa ve çalışanlar informal iletişim ağlarına yöneliyorsa o örgütün yapısında bir bozukluk olduğu söylenebilir (Michelson ve Mouly, 2004: 189; Yalçınsoy, S. E. Dinçer, S. Sönmez, M. Bostancı & E. Özçoban 2019: 106).

Dedikodu, kuruluşların hiyerarşik, biçimsel düzeninde yanıtlanamayan çalışanların ihtiyaçlarının, resmi olmayan kanallarla karşılanmaya çalışıldığı bir iletişim şeklidir. Bu tür iletişim genellikle formel iletişim sisteminin etkin işlemediği, çalışanların tam olarak bilgilendirilmediği ortamlarda ortaya çıkmaktadır. İşten çıkarma, terfi, transfer, yeniden yapılanma gibi belirsizliklerin yoğun olduğu ve bilgi ihtiyacının karşılanamadığı dönemlerde çalışanların informal iletişime eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 56-57; B. Solmaz, 2006: 566).

Dedikodular, formel olmayan iletişim sistemi içerisinde yer alır ve formel iletişimden daha etkili ve hızlıdır. Formel kanallardan (resmi yazışma, tebliğ ve yönetici bilgilendirmeleri) gelen haberlerin yetersiz veya anlaşılabilir olmadığı koşullarda, insanlar

bilgi için informal ağlara (çalışma arkadaşları, sosyal gruplar, dedikodular) yönelir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 72-76; Han, 2019: 21-22).

Çalışanlar, kendilerine formel iletişim ağı ile sağlanan bilgilerden şüphe ettiklerinde bunların doğruluğunu teyit etmek için informal iletişim kanallarına (dedikoduya) başvurabilirler. Bu durumlarda dedikodu, “gerçeğin arkasındaki gerçeği” bulma çabası olarak nitelendirilebilir (Stewart ve Strathern, 2004: 38; Han, 2019: 79).

1.4.13. Örgütsel Dedikodunun Fayda ve Zararları

Çalışma ortamında gerçekleşen karşılıklı dedikodular, değerli bir bilgi kaynağı olarak kabul edilir ayrıca grup içi uyumu ve iş ilişkilerini kolaylaştırabilir. Dedikodu, eyleme katılan her iki taraf için de faydalı olabilir (Vega, 2017: 52).

Örgütsel dedikodunun daha derin soruların bir işareti olduğuna ve ciddi bir örgütsel problem olduğuna, yönetimin örgüt içinde gelecekteki facia ve başarısızlıkları algılaması için bir uyarı sistemi olarak hizmet edebileceği öne sürülmektedir (Michelson ve diğ., 2010; Vega, 2017: 53).

Foster, olumlu ve olumsuz dedikodunun çalışma ortamında çeşitli yönleriyle değeri olabileceğini söylemektedir. Şöyle ki, “Dedikodunun itibarları kesinlikle etkilediğini, ancak bunun yalnızca olumsuz açıklamalarla başarıldığını varsaymanın yetersiz olacağını” ileri sürmektedir. Bu argümanlar, olumsuz dedikodu biçimlerine ek olarak, olumlu dedikodu biçimlerinin de örgütlerde önemli rol oynadığı sonucuna ulaşılmasını mümkün kılıyor. Bu nedenle, pozitif değeri olan dedikodu ile negatif değeri olan dedikoduları birbirinden ayırmak gerekir (Foster, 2004: 83; T. J. Grosser ve diğ., 2010: 179). Başka bir ifade ile örgütsel ortamda gerçekleşen dedikodu sonuçlarının, fayda veya zararlara yol açabileceği dikkate alınmalıdır.

Olumsuz örgütsel dedikodu, bir çalışan hakkında diğer çalışanlar tarafından yapılan olumsuz yorumlardır. Başka bir açıdan bakıldığında dedikodu, öz değerlendirmenin dış bilgi kaynaklarından biridir. Olumsuz örgütsel dedikodu nesnesi olduğunu algılayan çalışanlar, kendi dışında gerçekleşen bu olumsuz değerlendirmeyi kendi öz değerlendirmesi ile birleştirebilir ya da kıyaslayabilir. Bu sürecin sonunda çalışan davranışları, olumsuz yönde etkilenebilir (Kong, 2018: 2).

Birçok yerli ve yabancı çalışma, örgütsel dedikodunun iş stresini yönetmede veya azaltmada etkili olabileceğini tartışmaktadır. Fakat bunun yanında, örgütsel dedikodunun iş stresine yol açtığını savunan çalışmalarda yok değildir (Bordia ve diğ., 2006; Dodig-Crnkovic ve Anokhina, 2008; Altuntaş ve diğ., 2014; Bacaksız ve Yıldırım, 2015; Şantaş ve diğ., 2018: 65).

Çalışma koşullarına etkisi olan informal iletişim kanalları göz ardı edilirse, iç ve dış paydaşlar zamanında ve gerektiği kadar bilgilendirilmezse, örgüt dedikodu ile ortaya çıkması muhtemel bir dizi zararla baş etmek zorunda kalacaktır. Her şeyden önce, dedikodunun hâkim olduğu örgütte yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına olan güven azalacaktır. Bu durum, takım çalışmasını ve sinerjiyi imkânsız kılacaktır. Uzun vadede dedikodu nedeniyle mutsuz olan çalışanlar, işten ayrılmayı düşünecektir. İşten ayrılmayıp dedikodu nedeni ile mutsuz olan kurum çalışanları işe geç gelmek, işi yavaşlatmak gibi istenmeyen davranışlarda bulunmaya başlayacaktır. Dedikodu mekanizmasının oluşturduğu bilgi kirliliği, işlerin zamanında yapılmasını sekteye uğratacak, örgütün hızlı refleks almasını zorlaştıracaktır. Sonuç itibarıyla tüm bu süreç örgütsel zarara yol açacaktır (Özveren ve Büte, 2019: 1141).

Örgütlerde dedikodu mekanizmasının içerisinde dinleyici olarak bulunan çalışanlar zamanla isteyerek ya da istemeyerek de olsa bu sürece dâhil olurlar. Bu sayede birkaç kişi arasında başlayan dedikodu tüm örgüte yayılır ve işyeri şiddetine dönüşür (Bektaş, 2019: 73).

Etkin kullanıldığı zaman dedikodu, yönetici ve çalışanlar için yararlı olabilmektedir. Öncelikle, dedikodu informal iletişimin bir biçimi olduğunda formal iletişime destek olur. Kurum içerisinde ki birliktelik duygusunu güçlendirebilir ve dilek ve şikâyetlerin yönetime iletilmesine katkı sağlayabilir. Kurum içerisindeki bilgilerin hızlı yayılması sayesinde değişen ve gelişen şartlara daha hızlı ayak uydurulabilir (Özveren ve Büte, 2019: 1140).

Dedikodunun beklenen veya beklenmeyen sonuçlarından bahsedilebilir. Örgütsel dedikodunun zarar verici sonuçlarına odaklanmanın daha popüler olduğu yadsınamaz bir gerçektir. “Gevşek ağızlar gemileri batırır” ve “dikkatsiz konuşma hayatlara mal olur” gibi mottolar, yaygın olarak dedikoduyla ilişkilendirilen zararların önemli göstergelerindendir (Michelson ve Mouly, 2004: 196).

Bir dizi farklı disipline yapılan araştırmalar, sosyal ortamda dedikodunun yaygınlığını açıkça ortaya koymuştur. Bu nedenle, dedikodu sürecine katılımı küçümsemek gerçekçi olmayacaktır. Örneğın, aşırı dedikodu yaparak “dillere düşmek”, yanlış veya kötü niyetli bilgiler ileterek ve hoş karşılanmadıkları konuşmalara girerek “başkalarının işine burnunu sokan”, zımni kuralları çiğneyenler, büyük olasılıkla kural ihlali yapan kişiler olarak görülürler (Tebbutt, 1995: 77; Michelson ve Mouly, 2004: 196). Dedikodunun yaygın bir fenomen olması bu olumsuz sıfatların insanları nitelmesini engellemeye yetmemektedir. Özetle dedikodu, birçok insanca yapılsa da olumsuz karşılanmaktadır.

Örgütsel dedikodu, aynı anda hem olumlu hem de olumsuz olabileceğı için karmaşık bir örgütsel fenomendir. Dedikodunun olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilmesi, genellikle kişinin dedikoduyu çalışanın bakış açısından mı yoksa kuruluşun bakış açısından mı gördüğüne bağıdır (T. Grosser ve diğ., 2012; Ferrari, 2015: 1).

Örgütsel dedikodunun en basit ve kolay fark edilen olumsuz etkisi, kişinin adını kötüye çıkarması (itibar kaybı) ve dedikodu yapana ve dinleyene zaman kaybettirmesidir. Diğeri yandan dedikodu, çalışma ortamında iletişim kopukluklarına neden olabilmekte ve kurumu, dolaylı olarak da toplumu olumsuz etkiler (B. Solmaz, 2004a; Thomas ve Rozell, 2007; Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 114).

Örgütsel dedikodunun bir öğrenme mekanizması olduğu fikrinin önemli bir yönü, dedikodunun yalnızca olumsuz, kurallara aykırı örneklerle değıl, aynı zamanda olumlu, kuralı güçlendirici örneklerle de ilgilenilmesi gerektiğidir. Örgütsel dedikodunun ilk tanımları ve yaygın açıklamaları, dedikoduyu olumsuz bilgilerin yayılması olarak görme eğiliminde olsa da bilim adamları şimdi dedikoduların çoğunun olumlu olduğuı öne sürüyorlar. Olumlu dedikodunun kültürde de yeri vardır ve kültürel kuralları destekleyen veya güçlendiren davranışların olumlu dedikodu kaynakları olarak algılanması muhtemeldir (Baumeister ve diğ., 2004: 116).

Örgütsel dedikodu, esas olarak şüpheci ya da diğeri insanlara yönelik olumsuz/uğursuz güdülerle ortaya çıkar. Bu nedenle dedikodu, yalnızca dedikodu hedefine değıl, aynı zamanda dedikoducuya da zarar verebilir. Örgütsel dedikodu, başkalarının görünürdeki eksikliklerine ve kusurlarına yoğunlaşarak, bazı durumlarda

dikkati kişinin kendi sınırlamalarından veya yetersizliklerinden saptırma veya başka yöne çekme girişimi olarak değerlendirilebilir. Dahası, örgütsel dedikodu başkalarının kusurlarına odaklanmak ve kendini olumlu sunma çabasının bir çıktısı olarak görülebilir (Bergmann ve Bednarz, 1993; Michelson ve diğ., 2010: 13).

Örgütsel dedikodunun yerinde kullanıldığında ve doğru yönlendirildiğinde, örgüt ve yöneticiler için oldukça faydalı olabileceğini öne süren düşünürlere göre birtakım faydalar öngörülmüştür. Bunlar:

- Kurumun dış çevresinde gerçekleşen değişim ve gelişimlerden haberdar olmasını sağlayarak zamanında tedbir almasına katkı sağlar.
- Kurumla ilgili kararların zamanında ve etkin alınmasına katkı sağlar.
- Yanlış bilgilerin yayılmasından kaynaklanan olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte, kurum içi değişikliklere zemin hazırlar.
- Kurum kültürüne katkı sağlar.
- Kurum çalışanlarının örgüt hakkındaki görüşlerinin ortaya çıkmasına katkı sağlar.
- Kurumun kimliği ve kültürünü tanımlayıcı özelliğe sahiptir.
- Çalışanlar arası etkileşimi artırarak örgütsel iletişimi güçlenmesine katkı sağlar.
- Erken uyarı sistemi gibidir. Kurumun öngörülmesi güç durumlara karşı, hazırlıklı hale gelmesine katkı sağlar.

Örgütsel dedikodunun, kurum açısından zararları şu şekilde sıralanabilir:

- Kurumda yaygın hale gelen dedikodu, yanlış anlaşılmalara ve dolayısı ile çalışanlarda direnç algısına yol açacaktır.
- Zamanla örgütsel güvenin düşmesine neden olarak kurumsal birliği olumsuz etkiler. Kurum içi düzeni sekteye uğratarak, zaman kaybı ve kalifiye çalışanların işten ayrılmasına yol açar.
- Belirsizlik düşüncesinin artırarak kaotik ortama zemin hazırlar.
- Kontrol edilemeyen dedikodu davranışı, kurumdaki sağlıklı ilişki ve iletişime zarar verebilir.
- Çalışanlar arasında kutuplaşmalara, dolayısıyla çatışmalara neden olabilir.
- Kurumda, iş tatminsizliği ve örgütsel strese neden olabilir.

- Performans ve üretkenliğin azalmasına neden olabilir (Seda Gürbüz, 2019: 13-14).

Teorikte önerilen çerçeve, “küçük insanlar diğer insanlar hakkında konuşur” atasözünün aksine pratikte dedikodunun bir kişiyi bir organizasyonda oldukça “büyük” yapabileceğini göstermektedir (Kurland ve Pelled, 2000: 435). Fakat yine de dedikodu sayesinde organizasyonda elde edilen “büyüklüğün” ne ölçüde sürdürülebilir olduğu tartışılabilir.

Çalışma ortamında gerçekleşen dedikodunun müphem, düşmanca bir çatışma duygusunun ürünü olduğunu öne sürmekte mümkündür. Bu görüşe göre, dedikodunun eleştirel doğası kişileri yabancılaştırabilir ve dayanışmayı azaltabilir (G. Yılmaz, A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 467). Dedikodunun yıkıcı etkisi, çatışma ve kıskançlığın yeniden üretilmesini, iletişimde kalıcı kesintilerin oluşmasına yol açar.

Dedikodu, farklı örgütsel düzeylerde farklı amaçlarla ortaya çıkabilir. Dedikodu, sadece birey çıkarına hizmet eden bir unsur değildir. Bazı durumlarda dedikodunun grup çıkarına ya da hem birey hem de grup çıkarına müşterek hizmet edebileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir (Kniffin ve Wilson, 2005: 278-279; G. Yılmaz, A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 469).

Örgütsel dedikodunun çalışanlar ve kurum açısından yol açtığı zararlar, yönetim bilimi ve örgütsel davranış araştırmacılarının ilgisini çekmektedir. Çalışanlar, özellikle köklü değişim ve dönüşüm dönemlerinde kendilerini tehdit altında hissettiği dönemlerde bilgiye duyulan ihtiyacı dedikodu mekanizmasıyla giderilmeye çalışılır (Aertsen ve Gelders, 2011: 4-5; Özaralı ve Torun, 2011: 103).

Örgütsel yaşamda bir birey, stresli bir durumu değiştirme girişimlerinin yanı sıra duygusal sıkıntıyı düzenleme girişimlerinde de dedikoduyu bir başa çıkma mekanizması olarak kullanabilir. Sonuç olarak dedikodu, bir baş etme stratejisi olarak düşünülebilir (Kakar, 2013: 5).

1.4.14. Örgütsel Dedikodunun İşlevleri

Rosnow, genel manada dedikodunun üç temel işleve hizmet ettiğini savunur. Bunlar; bilgilendirmek, eğlendirmek ve etkilemektir. Bu işlevlere bir de dedikodunun

gruplarda norm uygulayıcı bir mekanizma olarak hizmet ettiği eklenebilir. Ek olarak, dedikodunun stresi azaltmak ve duygusal destek sağlamak için bir güvenlik valfi/vanası olduğu söylenebilir (Gluckman, 1963; Rosnow, 1977; Dunbar, 2004; Waddington ve Fletcher, 2005; T. J. Grosser ve diğ., 2010: 180). Dedikodunun sunduğu teorik işlevler, çok sayıda ve geniş kapsamlıdır. Birbirinden farklı işlevler nedeniyle, dedikodu yapan herkesin ahlaki açıdan suçlu olduğu argümanını savunmayı zorlaştırmaktadır (Michelson ve Mouly, 2004: 195).

Eski bir deyiş, dostlarından iyi de olsa bahsetme der; olumlu yönleri aktarma amacıyla başlansa bile konuşmanın olumsuz yönler kayması kaçınılmazdır. Buna karşın, daha ortaya çıkmamış bilgilere sahip olduğu inancı, kişiye üstünlük hissi verir, onun sıradan olmasının önüne geçer. Yanlış davranışların dedikodusu, grup içinde birlikteliğe, bütünleşmeye yardımcı olur ve grubun normlarının belirlenmesine hizmet eder (Göle, 2016: 26).

Psikologların büyük çoğunluğu, dedikoduyu başkalarına zarar verme amacının sonucu olarak görür. Bu görüşün gerçekleri kısmen yansıttığı kabul edilebilir. Çalışanlar, dedikodu hedefi olarak belirlediği kişi hakkında olumsuz bilgileri ileterek zarar vermeye gayret edebilirler ve böylece çalışma arkadaşlarının, o kişi hakkında kötü fikirlere kapılmasına neden olabilir (Baumeister ve diğ., 2004: 112).

1.4.14.1. Haberdar Olma

Bilgi, organizasyonlarda değerli bir kaynaktır. Bu nedenle, bilgi kaynağı olmak, yani örgütsel dedikodulara sahip olmak, bir uzman gücü kaynağıdır (Ferguson, 2003: 34). Dedikodu aracılığı ile verdiği bilgiler doğru çıkan insanlar, daha güvenilirler; bu da dedikodunun gücünü arttırabilir. Tersine, dedikodu sürecinde aktarılan bilgi yanlış çıkarsa, alıcılar tedarikçiye karşı kızgınlık ve hatta düşmanlık besleyecektir. Bu durum dedikodu alıcılarının zımni davranış “kurallarını” belirleme sürecinde düzenli olarak yanlış bilgi aktaran dedikoducuları kınayacağını göstermektedir (Kurland ve Pelled, 2000: 433; Michelson ve Mouly, 2004: 194).

Okur-yazarlık oranının çok düşük olduğu ve dolayısıyla yazı yolu ile haber yayma kapasitesinin sınırlı olduğu toplumlarda, iletişim ve haber aktarımı büyük ölçüde dedikodular yolu ile gerçekleşir. 1789 Fransız ihtilali incelemelerinde dedikodunun

gücünü ve köylü ayaklanmalarındaki önemini vurgulamaktadır. Toplulukların etkileme/yönlendirme/galeyana getirme kapasitesi, yöneticiler için dedikoduları kontrol ve baskı altında tutmak için haklı bir neden oluşturur. Bu açıdan “hükümet ve aristokrasi için bu tür bir haber aktarım mekanizması basın özgürlüğünden daha tehlikeli addedilebilir. Bu “tehlike” algısı dedikodunun belirsiz ve anonimliğinden gelmektedir (E. Eroğlu, 2005: 205).

Bilgi edinme, bireyin sosyal çevresini anlama/anlamlandırma çabasını ifade eder. İnsanlar kendilerini başkalarıyla kıyaslayarak (genellikle akran/benzer ve üstler), bilgi toplamak ve yaymak için dedikodu yaparlar. Bu mekanizma sayesinde elde edilen bilgilerin güvenilirliğini test etmek için başkalarıyla bilgi alış-verişi yapma yoluna gidecektir. Bu da dedikodudan elde edilen bilginin teyidi için yeni bir dedikodunun ortaya çıkmasını ihtimalini doğurmaktadır (dedikodu dinleyen daha sonra dedikodu yapan kişi olur) (Noon ve Delbridge, 1993: 26).

Dedikodu süreci harekete geçmiş olduğunda kişiler, bir haberin doğruluğuna inanırlar ve çevrelerine bunu aktarmak için yeterince önemli sayarlar. Bu söz konusu haberin, gerçek olup olmadığı sorgulanmaz. Dolayısıyla dedikodunun içerdiği bilginin doğruluğu veya yanlışlığı tartışılmaksızın haberdar etme/olma işlevinden bahsedilebilir (Kapferer, 1992: 25).

Çalışanlar, sosyal karşılaştırma yapmalarını sağlayan bilgileri, dedikodu yoluyla elde edebilirler. Bu tür karşılaştırmalar, bireyin başkalarıyla kendi yaşamını (tutumları ve yetenekleri dahil) tanımlamasına ve değerlendirmesine imkân sağlar (Suls, 1977). Kaynakçaya eklenecek dedikodunun bu işlevi sayesinde, kendini başkalarıyla alenen kıyaslamanın yol açabileceği özgüven ve statü kaybının risklerini daha zararsız hale getirecektir (Michelson ve Mouly, 2004).

Dedikodu sürecinde, her şeyi başlatan bir kaynak var olsa bile, dedikodu içeriğini yaratan diğer kişilerdir, onu duyarak ondan yeniden bahseden kişilerdir. Dedikodu, öncelikle bir davranıştır. Belli bir dönemde bir grup hareketlenir ve “dedikodu yapmaya” başlar; bir tanıklık, bir haber, bir olay hakkındaki konuşma eylemlerinde bulaşıcılık vardır. Anlatılan bütün hikâyeler dedikoduya yol açmayabilir. O halde, şu soru akıllara gelebilir; ‘Neden bazı hikayeleri yaymayı tercih ederken bazı hikayeleri yaymamayı tercih ediyoruz?’. Hangi haberler çevremizde yeniden yayılmayı hak ederler? Neden

bunları başkalarına anlatma ihtiyacı duyarız? Bu günlük yaşamdan dedikodu çarkının içerisinde şu veya bu şekilde yer almış aktörlerin kendilerine sordukları sorular arasında yer alır. Bu durum tarafların bilgiye verdiği önemle yakından ilgilidir. Netice itibariyle dedikodu, olayla ilgili değil fakat onun hakkında ne düşünmek gerektiğiyle ilgili bir tartışmaya yol açar; bu duygular, hipotezler ve kesinlikler tartışmasından, söz konusu olaya getirilmesi gereken yorumla ilgili bir tür anlaşma, kamuoyu, grup görüşü oluşmasına katkı sağlar (Kapferer, 1992: 63-65).

Bu bakış açısından yaklaşıldığında örgüte yeni giren biri için dedikodu, bir bilgi kaynağı olabilir. Yeni işe başlayan bir çalışan, dedikodu ağından yararlanarak organizasyon içindeki ve hatta organizasyonla ilişki içerisindeki kişilerle ilgili bilgi sağlayabilir. Bu sayede çalışanlar, örgüt içi iletişimin işlevselliğinden istifade etmeye başlamaktadır (DiFonzo ve Bordia, 2007; M. Kaplan ve Kaplan, A. Bedük & M. Öztürk 2020: 88).

1.4.14.2. Sosyal İlişkileri Geliştirme

Sosyal ağları oluşmasında önemli katkılar sunan dedikodu, çalışanlar arasında günlük iletişimin yaygın ve düzenli bir parçasıdır (Han, 2019: 86). Dedikodu, arkadaşlar arasında veya örgütler içindeki belirli işlevsel veya diğer gruplaşmalar içinde yer alma eğiliminden kaynaklandığı için katılımcılar arasında etkileşimi ve sosyal bağı güçlendirir (Yerkovich, 1977). Başka bir deyişle, dedikodunun kendi başına bir amaç olarak düşünülmemesi gerektiği, daha ziyade konuşma ortamlarında iletişimle ilgili diğer işlevleri (örneğin, konuşacak bir şeylere sahip olmak ve ilişkileri sürdürmek) yerine getirdiği öne sürülmektedir (Mills, 2010: 235).

Çalışanın ilişkilerinin ve sosyal ağ yapısının örgütsel dedikodu için etkileri kaçınılmazdır. Bu etki, olumlu veya olumsuz olabilir. Grosser ve arkadaşlarının yaptığı ampirik bir çalışma, olumsuz dedikodunun yalnızca araçsal iş akışı bağları olan kişilerden çok anlamlı arkadaşlık bağları olan iki birey arasında aktarılma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yani birbirine karşı daha yakın hisseden çalışanların, dedikodu yapma olasılığı daha yüksek. Samimi olan, sosyal ilişkileri daha yoğun olan çalışanlar, kendi aralarında daha sık dedikodu yaparlar. Bu yönüyle dedikodu yapmak, bir samimiyet göstergesidir. Ayrıca bir kişi dedikodu faaliyetine ne kadar çok katılırsa

(olumlu ve olumsuz dedikodu bir arada), iş arkadaşlarının o kişiye yüklediği gayri resmi etki daha fazladır (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 178-179).

Dedikodu, özellikle çalışma arkadaşları arasında yapıldığında ve pozitif algılandığında “sosyal bir yapıştırıcı/tutkal görevi görür. Bu yönüyle dedikodu, sosyal-ilişkisel bağlantılar oluşturur. Yakın arkadaşların yer aldığı gruplarda yapılan dedikodu bağlılık ve güven tesis eder (Turner ve diğ., 2003; Levent ve Türkmenoğlu, 2019: 801). Örgüt içerisinde güvene dayalı oluşan bu alt birimler ayrışmalara yol açabilir. Başka bir deyişle dedikodu, gruplaşmalara neden olmaktadır (Özşarlak, 2016: 93).

Dedikodu, katılımcılara işyerinin yoğun ve sıkıcı işlerinden sıyrılarak bir araya gelme ve rahatlatıcı konuşmalar yapma fırsatı sunduğu için samimi ilişkiler kurma fırsatı verir. Dedikodu faaliyeti, çalışanlar arasında yakınlık hissi oluşturur çünkü bu, insanlara işyerindeki çalışma arkadaşlarını daha iyi anlama ve sosyal ilişkiler geliştirme fırsatı sunar (Akgeyik, 2012: 52).

Dedikodunun bir aidiyet veya dışlanma duygusunu pekiştirme eğilimi göz önüne alındığında, ona karşı ahlaki tartışmaların yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu yönüyle dedikodu, itibar yaratma ve çekinilen/korkulan insan olmayı sağlama becerisidir (Tebbutt, 1995). Dedikodunun sağladığı bu gücü ahlaki olmayan bireysel hedefler doğrultusunda kullanılması da muhtemeldir. Nitekim Ogasawara’nın banka çalışanları üzerine yaptığı çalışma, dedikodunun içeriğini, hedefini ve dolayısıyla itibarı kontrol etme gücü sayesinde terfi için manipüle edildiğini ortaya çıkarmıştır (Ogasawara, 1998; Michelson ve Mouly, 2004: 196).

1.4.14.3. Grup Normları Oluşturma ve Devam Ettirme

İster resmi olsun ister özel bir birey olsun, eğer bir grubun mensubu olarak kalmayı istiyorsa grup, belirli bir konuda ne düşünmemiz gerektiğini bize dedikodu yoluyla iletir. Dedikodu, toplumsal kaynaşmanın etkili bir aracıdır; yapılan bütün tartışmalar, kendimizi özdeşleştirdiğimiz grubun görüşünü ifade ederler. Dedikoduya katılmak aynı zamanda bir gruba katılma eylemidir. Bununla birlikte yapılan bazı ampirik çalışmalar, grupla olan uyumun görüşlerimiz üzerinde ciddi bir baskı yaptığını gösterir. Hatta gruba uyma çabası bazen bireyleri, düşündüğünün tersini söyleme ve kendi inançlarından şüphe duymaya iter. Ortada dolaşan bir dedikodu üstüne her konuşmada, tartışmanın akışı içinde, kişisel

hipotezler öne sürerek, detaylar ekleyerek ve katkılarda bulunarak toplumsal anlaşmayı biçimlendiririz. Oluşan anlaşma bize yabancı değildir; hepimiz kolektif olarak onun var olmasına katkı yapanlardanız (Kapferer, 1992: 69).

Gruplar dedikodu yoluyla oluşur, büyür ve beslenir. Dedikodu, grup oluşumuna yardımcı olduğu gibi, çatışmaya da yol açar. Çatışma, dedikodunun başlamasında katalizör görevi görebilir ve bu dedikoduyla gruplar oluşur. Çatışma ve gruplar arasındaki ilişki döngüseldir. Çatışma grupların gelişimini etkilediği için, gruplar da çatışmayı tırmandırır: “gruplar genellikle çatışmayı ateşler ve bu çatışma grup gelişiminde önemli bir rol oynar” (Kartch, 2009: 12-13).

Dedikodular, bir yönü ile sosyal grupların birliğini, ahlakını ve değerlerini korurlar. Bunun ötesinde, tüm grupların oluşturduğu rakip klikleri ve bireysel istek ve beklentilerin grup normlarının önüne geçmesi tehlikesi karşısında kontrol edilmesini sağlarlar (Gluckman, 1963: 308). Başka bir deyişle çalışanların fikirlerini dedikodu yoluyla şekillendirmek, o bireyin özgürlüğüne potansiyel olarak müdahale eden bir kınama kültürü oluşturmak anlamına gelebilir (Michelson ve diğ., 2010: 12).

Belirli kişiler hakkında dedikodu yapma hakkı, bir kişiye ancak bir organizasyonun veya grubun üyesi olarak kabul edildiğinde verilen bir ayrıcalıktır. Bu üyeliğin ayırt edici özelliğinin getirisiidir. Dolayısıyla dedikodu yapma hakkı, belirli bir grubu diğer gruplardan ayırmaya hizmet eder. Bu ayrıcalık sayesinde grubun normları oluşur ve dedikodu kılıcı ile devam ettirilir (Gluckman, 1963: 313-314). Dolayısı ile sosyal ilişkiler geliştirme ve haberdar olma işlevi ile bağlantılı olan bu işlev örgüt içerisindeki sosyal kuralları ve normları öğrenmek ve doğrulamak için etkili bir yol olarak düşünülebilir (Kuo ve diğ., 2015: 2289). Nitekim McAndrew ve arkadaşları, dedikoduyu örgütsel sapma noktasında caydırıcı bir kuvvet veya kuralları ihlal edilmesinin doğal cezalandırıcısı olarak tanımlamanın mümkün olduğunu belirtmişlerdir (McAndrew ve diğ., 2007). Bu noktadan hareketle dedikodu, grubun hayatta kalması için kabul görmüş değerleri ihlal etmez/edemez. Söz konusu değerlere ulaşmak için grup davranış normlarını ihlal eden ya da ihlal etmeye cesaret edenlere karşı bir yaptırım olarak dedikodu, rekabet eden unsurları düzenler. Başka bir deyişle, grup değerlerine uyum sağlama gayretinde olmayan çalışanlar muhtemelen dedikodunun kurbanı olacaktır, ancak alışılmışın dışında yöntemler kullanarak bu değerlere uyum sağlamaya çalışan kişi

de dedikodunun kurbanı olacaktır. Dolayısıyla dedikodu hem amaçları hem de araçları düzenler (Noon ve Delbridge, 1993). Özetle dedikodu, gruplarda değerlerin, kuralların ve ahlaki normların, çalışanlar arasında yayılmasını, örgütün ortak gelenek ve geçmişinin benimsenmesini kolaylaştırır ve grubun özgünlüğünü perçinler (Noon ve Delbridge, 1993; Han, 2019: 87).

Dedikodular, çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlerken neyin yapılması veya neyin yapılmaması gerektiğini bazen açık bazen zımni olarak betimler. Bu yönüyle dedikodu, yapılmaması gerekenler bağlamında kültürel kodların (hem toplum açısından hem de organizasyon açısından) sonraki kuşaklara aktarılmasını sağlarken geçmiş üzerinden çalışanların/bireylerin toplumsal/örgütsel kimliğini inşa etme sürecine önemli katkılar sağlar (Cengiz, 2017; Han, 2019).

Dedikodu, ekibin diğer üyelerini, grup normları hakkında bilgilendirerek ve grup sınırlarını ana hatlarıyla belirleyerek, kimin güvenilir olup olmadığını bildirir ve grup normlarını ihlal edenleri cezalandırarak veya aşırı derecede dışlayarak uyumu sürdürür (Gabriels ve De Backer, 2016: 690). Dolayısıyla dedikodunun organizasyonlar içerisinde bazı işlevlere sahip olduğu, organizasyonların mevcudiyetini sürdürmelerine katkıda bulunduğu kabul edilmekle birlikte, özellikle aynı organizasyon içerisindeki çalışanların birbirinden haberdar olmasını sağladığı ve grup bağlarını güçlendirdiği savunulmaktadır (Dunbar, 2004; Dilber, 2018: 99).

1.4.14.4. Eğlenme

Dedikodunun diğer işlevlerine nazaran üzerinde daha az durulan işlevi olan eğlenme; başlangıçta insanların dedikoduyu hiçbir amaç (haberdar olma, ilişki geliştirme veya zarar verme gibi) doğrultusunda planlı bir davranış olarak gerçekleştirmediği sadece iyi vakit geçirme, can sıkıntısından kurtulma veya psikolojik rahatlama aracı olarak görmesini ifade eder (Foster, 2004; Seçkin, 2018: 975).

Bir bakıma dedikoduyu paylaşmanın verdiği keyif, içeriğinin doğruluğundan daha önemlidir. Gizli bir paylaşım ortamı, sözcüklerin iğnelediği kişinin kendi hakkında konuşulanları duymak istemeyeceğine olan inanç gibi huşular dedikodu yapmayı eğlenceli kılan unsurlardandır. Dedikodu başlatan kişi, eğlenmek için konuşuyor olabilir;

bazen bir haber, bir davranış, bir eylem saklanamayacak kadar eğlencelidir, dedikodusu yapılan kişinin dedikoduyu duyduğunda hissedecekleri önemsizdir (Göle, 2016: 19).

Temelde birey için dedikodu eğlenceli olabilir. Mizahta olduğu gibi, dedikodu da birçok çalışanın bir işgünü içerisinde saatlerce yaşadığı monoton, angarya işlerinden bir kaçış sağlayabilir. Mizah ve dedikodu gibi “hafifletici” faktörlerin olumsuz etkileri yönetim literatüründe abartılabilirken, olası olumlu etkileri de gereğinden az vurgulanıyor olabilir. Dedikodunun örgütsel açıdan ortadan kaldırılması mümkün olsaydı, çalışanların iş hayatlarının daha sıkıcı ve katlanılması zor hale gelmesi daha muhtemel olacaktı (Noon ve Delbridge, 1993: 34).

Birçok dedikodu, aktaranların kesin olduklarına inandıkları için değil, eğlenceli, merak ve şaşkınlık uyandırdıkları için yayılır. Onları aktaran kişi, haberi ilettiği arkadaş grubu üzerinde olumlu etki yaratacağı düşüncesiyle motive olur. Dedikodunun dolaşım mekanizması bu yönüyle, fıkraların dolaşım mekanizmasına benzerdir. Dedikodularda tıpkı fıkralar gibi tüketilmek için yarattıkları zevk (her zaman masumca olmayan zevk) uğruna yayılırlar; mizah bastırılmış olanı açığa çıkarmanın bir başka biçimidir. Dedikoduyu ortaya atan kişi, kitleyi eğlendiren sıradan kişiden daha büyük bir itibara sahip olabilir. Ender bulunan, coşturan, heyecanlandıran bir bilgi sunar: bu bilginin değişim değeri vardır. Ona sahip olanın değiş tokuşta aldığı karşılık, hoş gitme, dikkatle dinlenme zevkidir (Kapferer, 1992: 71-72).

Dedikodu aracılığıyla, çalışanlar diğer çalışma arkadaşlarının önemsiz (çoğu zaman) kusurlarına birlikte gülerler. Başkasıyla ilgili bir kısım gizli bilgiyle eğlenilir; bu da hoşça vakit geçirilmesine yol açar. Bu da dedikodunun eğlenme fonksiyonuna işaret etmektedir (DiFonzo ve Bordia, 2007; G. Yılmaz, A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür 2018: 458). Yoğun ve stresli geçen bir iş gününde çalışanların yemek veya çay/kahve molalarında bir araya gelip, ortamda bulunmayan diğer çalışanlar hakkında yaptıkları değerlendirici konuşmaların (dedikoduların) verdiği hazzın tarifsiz olduğu öne sürülmektedir. Bu durum bireylerin stresli iş hayatının oluşturduğu duygu durumundan uzaklaşma amacına hizmet edebilir (Artaç, 2017: 28).

1.4.14.5. Örgütsel Zarar

Bazı durumlarda bireyler, kişisel güç ve etki oluşturarak kariyerlerini ilerletmek için dedikoduyu kullanabilirlerken, resmi iktidar gruplarından dışlanmanın, otorite sahiplerinin itibarını baltalayarak daha kolektif bir işlevi teşvik etmesi muhtemel görünmektedir. Çeşitli çalışmalar, yönetimin resmi iletişim kanalları aracılığıyla bilginin yayılmasını kontrol etmeye ne kadar sıklıkla giriştiği, “resmi hat”a olan güvensizliğin ve dedikodunun daha yıkıcı şekillerde kullanılma olasılığının o kadar yüksek olduğunu öne sürmüştür (Tebbutt ve Marchington, 1997: 720).

Örgütlerde dedikodu, verimsiz, güvenilmez hatta gizemli/örtük yapısı nedeniyle tehlikeli bir iletişim şekli olduğu söylenebilir. Bu nedenle yöneticilerin çoğu, dedikoduyu bir problem olarak görmektedir. Bu bakış açısına göre dedikodu, mücadele edilmesi mümkünse ortadan kaldırılması gereken bir olgudur (Karakaş, 2019: 4). Sözlü iletişim boyutunda dedikodu, toksik/zehirli iletişim kategorisinde yer almaktadır. Dolayısı ile toksik iletişime atfedilen tüm olumsuz çıktıların dedikodu davranışına atfedilmesi mümkündür (Eğinli ve Bitirim, 2008: 125). İlerleme çabası içinde bireyler, örgütsel dedikodular yoluyla başkalarının veya kendilerinin izlenimlerini manipüle etmeye çalışabilir, kendi ego ihtiyaçlarını karşılayabilir ve daha büyük bir örgütsel statü arzusu yaşayabilir (Berkos, 2003: 11). Bu da birçok açıdan örgütsel zarara yol açabilir.

Dedikodunun örgütsel zarara işlevinin yol açabileceği durumlar şu şekilde sıralanabilir (Boz,Z. Sabuncuoğlu 2009; Arabacı ve diğ., 2012; Bacaksız ve Yıldırım, 2015; Yalçınsoy,S. E. Dinçer, S. Sönmez, M. Bostancı & E. Özçoban 2019).

- İşyerinde huzursuzluk yaratabilir
- İşyerinde iletişim kazalarına yol açabilir
- İşyerinde zaman kaybına yol açabilir
- İşyeri ciddiyetinin yok olmasına neden olabilir
- İşte verimliliği azaltabilir
- Ekip çalışmasını ve dolayısıyla başarıyı engelleyebilir
- İşgücü devir hızını artırabilir
- Motivasyon ve güven eksikliğine yol açabilir
- Deforme ve hatalı bilgiler nedeniyle asabi olma halini ve stresi artırabilir

- İşyerinde kutuplaşmaya ve çatışmaya yol açabilir
- Çalışanlarda duygusal travmalara yol açabilir
- İşyerinde çalışma başarısı sarsıldığı için yetenekli ve başarılı çalışanların başka işletmelere gitmesine yol açabilir
- İşyerinde itibar kaybına yol açabilir
- Performans ve terfi sistemlerinin manipüle edilmesine sebep olabilir
- İşyerinde iç huzuru yıprattığı için müşteri memnuniyetsizliğine veya kaybına yol açabilir
- Hukuki anlaşmazlıklar doğurarak ağır tazminat ödemelerine mal olabilir

Organizasyonun sırlarının ifşasına varabilen dedikodu eylemi, örgüt içerisinde farklı biçimlerde ortaya çıkan ve örgüt işleyişinde önemli ölçüde etkileri olan bir konudur. Kişisel çıkarlardan hareketle ya da keyfi bir biçimde çalışanların hayal gücü ile oluşturulan dedikodular, örgütsel huzursuzluk kaynağı olabilir veya yöneticilerin kestiremediği boyutta olumsuz sonuçlar doğurabilir (Akkaş ve diğ., 2011: 3117-3118).

Bu bakımdan bazı çalışmalarda dedikodu, örgütsel psikoloji bağlamında saldırgan davranışlar ya da üretkenlik karşıtı iş davranışları kategorisinde gösterilmektedir. Dedikodu ağında dolaşımda olan kritik bir bilginin tahrip edilmesi veya zamanında ilgili birim/kişilerle paylaşılmaması organizasyon açısından telafisi güç sorunlara yol açabilir (Thomas ve Rozell, 2007). Örneğin, organizasyonu derinden etkileyecek yasal bir düzenlemeyle ilgili siyasi kulis bilgisinin çalışanlar arasında dolaşan dedikodu ağına malzeme edilmesi organizasyon açısında paniğe yol açabilecektir. Ayrıca yöneticilerin söz konusu yasal düzenlemeye yönelik önlemler almaması veya önlem almakta geç kalması işletmenin önemli maliyetlere katlanmasına zemin hazırlayacaktır (Han, 2019: 90).

Dedikodunun varlığı ve doğuştan gelen hızı, bazı ciddi örgütsel sorunları ortaya çıkarabilir. Dedikodular hızla yayılır ve yanlış, yangın çıkaran haberler saatlerce organizasyon içerisinde hareket eder. Yanlış bilgi, gayri resmi ağlarda dolaşmaya başladığında onu engellemek oldukça zordur. İngiliz politikacı James Gallagher'ın dediği gibi, “Gerçeğin önünü açmadan önce bir yalan, dünyanın öbür ucunda olabilir.” (Zaremba, 1988a: 7).

Kurumlarda özellikle dedikoduların işleyişinde etkin olan informal iletişim mekanizmasını tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmasa da zararlı etkilerini azaltmak mümkün olabilir. Dedikoduların kurumda yayılmasına göz yumulduğunda, kişilerarası ilişkiler zarar görmekte ve bu durum örgüte olumsuz yansımaktadır. Netice itibariyle kurum içerisinde toksik ilişkiler artmakta, örgütsel iklim zarar görmektedir (Eğinli ve Bitirim, 2008: 124-125).

1.4.15. Örgütsel Dedikodu Sonuçları

Örgütsel dedikodunun sonuçları, kuramsal ve ampirik çalışmalarda irdelenmiştir. Sonuçlar yarattığı etki bakımından en temelde olumlu sonuçlar ve olumsuz sonuçlar şeklinde sınıflandırılır. Fakat yönetim ve organizasyon literatüründeki çalışmaların büyük bir çoğunluğu dedikoduyu kuruluşlar için zararlı bir faaliyet olarak görme eğilimindedir. Dedikodunun zaman kaybettirdiği, moral bozduğu ve üretkenliği baltaladığı öne sürülür (Michelson ve Mouly, 2004: 196-197). Başka bir deyişle iş hayatında nadiren sert cezalar uygulanmasına rağmen dedikodu, esas olarak kuruluşların olağan işleyişinde aksaklık yaratan bir davranış olarak görülür (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 178).

Ortamda bulunmayan üçüncü bir tarafın olumsuz özelliklerini tartışmak, bireysel bakış açısından tamamen olumsuz bir aktivite gibi görünebilir, ancak bu bilginin grubu zararlı davranıştan potansiyel olarak koruyabilmesi açısından grup düzeyinde olumlu bir işlev görebilir. Bu bakımdan her bir dedikodu parçasının kesin olarak evrensel olarak olumlu veya olumsuz olarak sınıflandırmak zordur (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 180). Örneğin, stresle başa çıkma teorisine ve iş özelliği güvencesizliği ile iş kaybı güvencesizliği arasındaki temel farklara dayanarak, çalışanların pozitif dedikodu yapma eğiliminin, iş güvencesizliğinin işyeri arkadaşlıkları üzerindeki olumsuz etkisini frenlerken, çalışanların olumsuz dedikodulara girme eğiliminin iş kaybı güvencesizliğinin işyeri arkadaşlıkları üzerindeki olumsuz etkisini önlediği öne sürülmüştür. Daha kısa bir şekilde ifade edilecek olursa, işyerinde dedikodu yapma eğiliminin, iş güvencesizliği ile işyeri arkadaşlıkları arasındaki ilişkide bir moderatör olabileceği savunuluyor (L. Jiang ve diğ., 2019: 1-4).

Örgütsel dedikodunun sonuçları, dedikoduyu oluşturan ve yayan insan çalışanların motivasyon kaynakları ile yakından ilişkilidir. Bir taraftan, belirsizliği ortadan kaldırma

veya karşılaştırma amacıyla veri elde etme arayışlarında, emir komuta zinciri ile ölçülen resmi olarak tanınan örgütsel güçten dışlananların, alternatif bir araştırma, bilgi ve güç kanalı olarak dedikodulara yönelebileceği düşünülebilir (Michelson ve Mouly, 2004: 194). Bu düşünceden hareketle oluşan informal bilgi ağı, sonuçları bakımından toksik iletişimin yol açtığı sonuçlardan daha masum algılanabilir. Dedikodu, bireysel değil de makro düzeyde ele alınacak olursa örgütte eşgüdümün sağlanmasına katkı sağlayabilir, çünkü örgüt çalışanları arasındaki kişisel bağların korunmasına yardımcı olur (Karakaş, 2019: 4).

Organizasyonlarda endişe uyandırma potansiyeline sahip dedikodular, olumsuz sonuçlara karşı muhataplarını önceden uyardıkları için taraflar arasında daha fazla iletişim kurma isteğini teşvik edecektir. Bununla birlikte, bir dedikodunun tüm örgütsel üyelerde aynı endişe uyandırma potansiyeline sahip olması gerekmez. Örneğin, sözleşmeli çalışanların kalıcı çalışanların aksine iş kayıplarının yaklaştığına dair bir dedikodu, ikinci grup için değil, yalnızca ilk grup için endişe kaynağı oluşturacaktır. Bu nedenle, bir dedikodunun kaygı uyandırma potansiyeli, alıcıların demografik ve kişilik özelliklerine göre değişiklik gösterecektir (Michelson ve Mouly, 2004: 195).

Örgütsel dedikodu sonuçlarını, pozitif/negatif etki doğurması bakımından amaçlanan veya amaçlanmayan sonuçlar şeklinde formülize edilebilir. Bu perspektiften dedikodu sonuçları, Tablo 1.5’de ki gibi özetlenebilir.

Tablo 1.6. Dedikodunun Sonuçları

DEDİKODU ETKİSİNİN NİTELİĞİ	DEDİKODU SONUÇ TÜRLERİ	
	Amaçlanan/planlanan/istenen Sonuçlar	Amaçlanmayan/planlanmayan/iste- nmeyen Sonuçlar
Pozitif etki	• Stres azaltma • Bilgi arama (açıklamalar) • Grup normlarına uymak (yalnız kalmak istememek)	• Stres azaltma • Dayanışma ve samimiyetin teşvik edilmesi • Bağlayıcılık/Uyum • Sosyalleşme • Kişisel arkadaşlıklar
Negatif etki	• Bölünme ("biz" ve "onlar") • Üst yönetimin kontrolünü kaybetme korkusu • İmajın / itibarın yıkılması	• İmajın/ itibarın bozulması • Yanlış bilginin aktarılması • Zaman kaybı • Moral kaybı • Olumsuz görüşlerin oluşumu

Kaynak: (Michelson ve Mouly, 2004: 198).

Özellikle, dedikodunun bireyler, gruplar ve kuruluşlar için yararlı ve zararlı sonuçlarının, dedikodu üçlüsündeki (dedikodu yapan, dinleyen/yanıtlayan ve dedikodu hedefi) bir veya daha fazla katılımcının perspektifine göre değişir (Michelson ve diğ., 2010: 3). Bu bakış açısı göz önünde bulundurularak örgütsel dedikodunun bazı yıkıcı etkileri şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışma ortamında hâkim olan huzursuzluk, bireylerin arasını açabilir, işten ayrılmaya yatkın çalışanların bu süreçleri hızlanabilir ve sonuç olarak personel devir hızı yükselir.
- Dedikodu üreten ya da dedikodu nesnesi olan çalışanlar için kariyer sorunları yaratabilir.
- Dedikodunun yol açabileceği gerilim bireylerde; anksiyete, depresyon, ruhsal anomalilere ve yeme içme bozukluklarına yol açabilir.
- Dedikodu ile konsantrasyon ve odaklanma problemleri gün yüzüne çıkabilir. Buna bağlı olarak motivasyon azalır, verimlilik ve üretim miktarı azalır. Ayrıca konsantrasyon ve odaklanma problemleri iş kazalarında artışa neden olur.
- Dedikodular, iş yerinde değerlendirme ve terfi süreçlerini manupüle edebilir.
- Dedikoduların çalışanlar arasında yarattığı çatışmalar hizmet kalitesini olumsuz etkileyebilir.
- Kurumsal ve kişisel imaj kayıplarına yol açabilir. Kişilik haklarına ve itibara yapılan saldırılar dava konusu olabilir. Dolayısı ile yüksek tazminat ödemeleri ile karşılaşılabilir.
- Dedikodu ile çeşitli çıkar grupları oluşabilir veya var olan çıkar grupları hedef aldıkları çalışanları konu alan karalama ve ayak kaydırma maksadıyla dedikodu üretebilir. Bu da organizasyonlarda çıkar amaçla gruplaşmayı artırabilir (Pınar, 2016: 1).

Dedikoduların yol açtığı yanlış veya eksik bilgiler, bireysel acıya neden olmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonun da moral-motivasyonuna zarar verebilir. Bu nedenle dedikodunun tüm organizasyonu veya departmanları olumsuz etkileme kapasitesi vardır. Bir birimdeki personel yanlış/eksik/çarpıtılmış temsil edilen gerçeklerle meşgul olduğunda, gereksiz gerginlik, stres ve çatışma hissedecekler ve etkili bir şekilde çalışamayacaklardır (Dowd ve diğ., 1997: 67).

Dedikodular, sonuçları itibarıyla taraflarında birtakım duygular yaratmaktadır. Baumeister ve arkadaşlarının yayınladığı bir çalışmanın sonuçlarına dedikodunun oluşturduğu olumsuz duyguları arasında öfke, üzüntü, endişe/kaygı, suçluluk, korku, depresyon, hayal kırıklığı, şok, iğrenme, rahatsızlık, pişmanlık, acı, kızgınlık, ağrı, kafa karışıklığı, güvensizlik, değersizlik, umutsuzluk ve skandal yer almıştır. Dedikodunun oluşturduğu olumlu duygular ise mutluluk, neşe, heyecan, rahatlama, gurur, ilgili, sevinçli, neşeli ve mizah veya eğlence şeklinde sıralanmıştır (Baumeister ve diğ., 2004: 118).

Bu duygulardan bazıları ampirik çalışmalara da konu olmuştur. Örneğin, Altuntaş ve arkadaşlarının yaptığı bir saha araştırmasının sonuçları, akademisyenlerin, dedikoduyu bir iletişim aracı olarak kullandıklarını ve kendilerini öfkeliendiren bir olay ya da bir durumla karşılaştıklarında yakın arkadaşlarıyla bir araya gelerek dedikodu yaptıklarını ortaya çıkarıyor. Akademisyenler bu dedikodu seansları sonrası genellikle pişmanlık duyduklarını ve tekrar dedikodu yapmamaya çalıştıklarını belirtiyorlar ancak dedikodunun stresi azaltmaya yardımcı olduğunu, özgüveni artırdığını ve rahatlama hissi verdiğini de eklemeyen geçemiyorlar (Altuntaş ve diğ., 2017: 114).

Resmi iletişimi destekleme iddiasıyla dedikodu biçiminde aktarılan bilgiler doğru dahi olsa, taraflar arasında güvensizliğe, yanlış anlaşılmalara, belirsizliğin ve endişenin artmasına neden olabilmektedir. Bu özelliği ile gayri resmi iletişim biçimi kontrol edilmediği takdirde kurum içinde sağlıklı iletişim gerçekleşmez. Bunun sonucu olarak da, kurum içinde iş tatminsizliği, stres, verimsizlik gibi olumsuz örgütsel çıktılar meydana gelebilir (Eğinli ve Bitirim, 2008: 138). Bu perspektiften ele alındığında dedikodunun bazı örgütsel ve kişisel sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

Örgütsel sonuçlar

- İşte ve takımda ilişkilerin oluşmasına ve gelişmesine zemin hazırlar
- Örgüt ya da bireyler hakkında ilgi ve endişelerin açıklanmasını sağlar
- Değişim ve dönüşüme direnç oluşmasına yol açabilir
- Bilginin paylaşılmasına imkân tanır
- Örgütsel iletişim ağlarının gelişmesine katkı sağlar
- Örgüt kültürünün yayılmasına hizmet eder
- Örgüt içindeki problemlerin gün yüzüne çıkmasını engelleyebilir

Kişisel sonuçlar

- Duyguların ifade edilmesine ve paylaşılmasına imkân sağlar
- Çalışma arkadaşlarının desteğini kazanmaya ve kabul edilmeye katkı sağlar
- Endişe ve belirsizliği azaltmaya yardımcı olur
- Problem çözme ve anlamlandırmayı kolaylaştırır
- Kişisel itibar ve özgüvene zarar verebilir
- Dışlanma ve kurban edilmeye yol açabilir (Waddington ve Michelson, 2007; Eğinli ve Bitirim, 2008: 132).

Örgütsel dedikodunun sonuçlarını etkileyen bir diğer etkende dedikodunun kaynağının niyetidir. Dedikodu ağına servis edilen bilgi, yayılırken kaynağın niyeti örgüt için olumlu veya olumsuz sonuçlara yol açabilir. Örneğin, çalışma arkadaşlarından birinin profesyonel olmayan davranışı hakkında dedikodu yapmak, başkalarının benzer durumlardan kaçınmasına kendine çekidüzen vermesine katkı sağlayabilir. Dedikodu yapan kişinin amacı, çalışma arkadaşlarının örgüte uyum sağlamasına yardımcı olmak olabileceği gibi başkalarının itibarını zedeleyerek örgütte kişisel güç kazanma sevdasına da hizmet edebilir (Berkos, 2003: 46). Fakat yine de dedikodunun hedeflenen amaç dışında etkiler doğurabileceği unutulmamalıdır. Bu bakımdan hedeflenen amaçtan bağımsız olarak örgütsel dedikodunun bireysel ve örgütsel sonuçlarını irdelemek yerinde olacaktır.

1.4.15.1. Bireysel Açıdan Sonuçlar

Dedikodu, bireylerin sosyal çevrelerini tanımlamalarına yardımcı olabilir. Bu bakımdan dedikodu, organizasyonlarda duyum yaratmaya yardımcı olur ve bireyin ödüller ve promosyonlar için rekabet etmesine yardımcı olacak bilgileri elde etmesini kolaylaştırır. Başka bir deyişle kültürel öğrenme perspektifinden bakıldığında, dedikodu, çalışanlara sosyal çevre imkânlarını öğrenmelerini sağlayan iletişim biçimidir (Baumeister ve diğ., 2004). Başkalarının talihsizlikleri hakkında bilgi edinmek, benzer durumlarda hangi davranışların başarısız olacağını gösterir. Başkalarının başarılarını duymak ise sosyal sistemde nasıl gelişim sağlanacağını anlamlandırmaya yardımcı olur. Dedikodu, kültürün kuralları ve sınırları hakkında değerli bilgiler aktarabilir. Bu kültürel bilgi de bireysel performansın artmasına katkı sağlar. Bununla birlikte, bazı dedikodu

türlerinin gruplar ve bireyler üzerinde sahip olabileceği olumsuz sonuçları özellikle yöneticilerin farklı algılayabileceği yeterince vurgulanmamakta. Dedikodu her zaman kötü niyetli olma ihtimalini taşır. Olumsuz dedikodu, performansı iyileştirmek için kullanılmaktan ziyade, itibarları mahveder ve hoşnutsuzluk yaratır (Hannerz, 1967; Wert ve Salovey, 2004; T. J. Grosser ve diğ., 2010: 185).

Bazı durumlarda dedikodu, başkalarına zarar verme veya öznel değerlendirmeler sonucu haksızlığa uğradığı düşüncesiyle intikam alma maksatlı kullanılabilir. Çalışan bireylerin intikam alma isteği yöneticisine ya da organizasyona karşı ise, dedikodu üretmesi/yayması muhtemeldir. Bu durumda ki bir çalışanın doğrudan/aleni/aşikâr yöneticiden intikam almaya çalışması mümkün olmadığından işyerinde sapkın davranışlara yönelecektir (Şantaş ve diğ., 2018: 66).

Bazı teorisyenler, dedikodunun bireyler için örgütsel bağlamda güç ve etkiye yol açabileceğine işaret eder. Birey için dedikodu, güç elde etmenin önemli bir aracı olabilir. Bireye, görüş ve tutumları etkileme potansiyeline sahip bir kuruluşun kilit üyeleri hakkında bilgi aktarma fırsatı sunar. Birey “önemli” bilginin bekçisi olarak görüldüğünden ve dedikodu kişinin kendisiyle ilgili olarak dedikoducu olarak “kurban”ın prestijini ve itibarını düşürmeye imkân tanıdığından kendi konumu olumlu anlamda değişebilir (Noon ve Delbridge, 1993: 31). Bununla birlikte, bazı teorisyenler ise olumlu dedikodunun, bireyin ödül gücünü, uzman gücünü ve referans gücünü artırdığı için, kurumsal etkinin de artmasına yol açabileceğine işaret etmektedir (Kurland ve Pelled, 2000). Her iki durumda da, bireylerin hem olumlu hem de olumsuz dedikoduları iletme yetenekleri, bireysel açıdan çeşitli sonuçlar doğurmaktadır (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 185).

Daha aktif bir şekilde dedikodu yapan bir çalışan, dedikoduyla daha az meşgul olan çalışandan daha fazla elde edilmesi zor bilgi edinebileceği varsayılırsa, daha fazla dedikodu yapanların gayri resmi kurumsal pazarda başkalarıyla değiş tokuş etmek için daha fazla “bilgisi/haberi” olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle organizasyondaki diğer çalışanların, zengin bilgi kaynakları nedeniyle dedikodu yapanları daha etkili görmesi şaşırtıcı olmayacaktır (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 186). Bu da örgütsel dedikodunun bireye sağladığı avantajlardan biri olarak görülebilir.

Bireyler açısından dedikodu, stresle başa çıkmada kullanılan önemli bir metot olarak değerlendirilebilir. Özellikle, bireylerin dedikodu yapma eğilimi duygu odaklı başa çıkma stili olarak düşünülebilir. Çünkü içeriğe bağlı başa çıkma davranışının aksine, kişinin dedikodu eğilimi, özellik benzeri bireysel bir farklılıktır. Bu, sorunun kaynağına (yani, problem odaklı başa çıkma) hitap etmenin aksine, bir stres atma aracı (yani duygu odaklı başa çıkma) olarak düşünülebilir (L. Jiang ve diğ., 2019: 4).

Özetle örgütsel dedikodunun birey üzerindeki olumlu etkileri şu şekilde listelenebilir:

- 1) Kişisel kimlik ve aidiyeti pekiştirir.
- 2) Sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak, kişisel mutluluk algısını artırır.
- 3) Motivasyon kaynağı olabilir.
- 4) Çalışanlar arası bilgi, deneyim ve tecrübe paylaşılma imkân tanır.
- 5) Çalışanların belirsizlik ve endişe hissini azaltarak verimliliği etkiler.
- 6) Çalışanların anlamlandırma kabiliyetine katkı sunar.
- 7) Çalışma arkadaşları tarafından kabul edilmenin yarattığı duygusal tatmin/haz, kişisel mutluluğa etki eder.
- 8) Hissedilen duyguların ifade edilmesine ve paylaşılmasına zemin hazırlar.

Örgütsel dedikodunun birey üzerindeki olumsuz etkileri ise şu şekilde listelenebilir:

- 1) Dedikodunun hedefi/nesnesi olan bireyin itibarı zedelenir, özgüveni azalır ve kendini değersiz hisseder, sosyal ortamdan uzaklaşır ve işyeri yalnızlığı sendromu yaşayabilir.
- 2) Dedikodunun hedefi/nesnesi olan birey yöneticilerine karşı kayıtsız, saygısız ve hatta saldırgan bir tutum sergileyebilir.
- 3) Dedikodu ile kaygı seviyesi yükselen bireyler, örgütsel stres yaşayabilir. Bu da zamanla psikolojik taciz algısına yol açabilir (Usta ve diğ., 2018: 6-7).
- 4) Dedikodu ile haksızlığa uğrayan/kurban edilen çalışanlar yaygınlaştıkça adalet algısı zayıflayacaktır. Bu da çalışanların inisiyatif almasını engelleyebilir.

Giardini ve Wittek'e göre dedikodunun insanlar üzerinde yarattığı "haz"lar şu şekilde sıralanabilir:

- 1) Başkalarının zararlarına sevinme,
- 2) Kendini beğenme,

- 3) Güç hissi,
- 4) Duygu uyarma/gıdıklama,
- 5) Katarsis-arınma/duygusal boşalma,
- 6) Özellikle insanlar ilginç sohbet konularıdır,
- 7) Gizemleri/sırları çözme ve öğrenme keyfi (Giardini ve Wittek, 2019: 3).

1.4.15.2. Örgütsel Açıdan Sonuçlar

Her ne kadar örgütsel dedikodular, bir hedef gözetilerek (çoğu zaman diğer bir çalışan veya rakip grup) dolaşıma çıkarılsa da, organizasyon üzerinde de doğrudan veya dolaylı sonuçlar oluşturmaktadır (Kong, 2018: 1). Genel bir psikolojik strateji olarak, insanlar dünya görüşlerini belirlemek ve bunu anlamlı bir şekilde başkalarına aktarmak için pasif ve aktif olarak dedikodu kullanırlar. Az da olsa dedikodudan nasıl davranacağımızı, düşüneceğimizi ve nasıl iletişim kuracağımızı öğreniyoruz. Bu nedenlerden dolayı, sosyal gruplar arasında ve içinde dedikodu hattı boyunca meslektaşlık ve anlayışın yanı sıra eşitsizlik ve çatışma yaratma potansiyeline sahiptir (Foster, 2004: 95).

Çalışanların kayda değer miktarda olumsuz dedikodu duyduğunda bunun tutumlarını, resmi iletişim derecelendirmelerini, şirkete olan güvenlerini, iş tatmini, bağlılıklarını ve örgütsel bağlılıklarını etkileyeceği varsayılmıştır. Yapılan ampirik çalışmalar, dolaşımdaki kötü niyetli dedikodular arttıkça, çalışanların örgütten ayrılma niyetleri artmış, dolayısıyla iş üretkenliğini ve çalışanların iş davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir (Vega, 2017: 52-53).

Organizasyon için dedikodu ağının varlığı bazı idari avantajlarla anılsa da sıklıkla örgütsel yapıyı olumsuz etkileyen bir durum olarak görülmektedir. Dedikodu, organizasyona ve çalışma arkadaşlarına güven eksikliğinin yaşandığı durumlarda daha kolay yaşama ve gelişme şansı bulmaktadır (Akduzu ve Semerciöz, 2017: 108).

Temel olarak örgütsel dedikodu, örgütler arası güç dinamiklerinin üretiminde kilit bir rol oynar (Van Iterson ve Clegg, 2008: 1132). Dedikodunun bireylere sağladığı gücün bir benzeri örgütler açısından da mümkündür. Bilgi manipülasyonu ve itibar savaşları aracılığıyla örgütler arası güç mücadelelerinde dedikodu vazgeçilmez bir argüman olarak kullanılmaktadır.

Dedikodunun bireysel sonuçlarının yanında örgütsel bazı sonuçları olduğundan bahsedilebilir. Tıpkı bireysel sonuçlarda olduğu gibi örgütsel sonuçları da olumlu ve olumsuz sonuçlar şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

Dedikodunun örgütsel boyuttaki muhtemel faydaları

- Yönetimin çalışanlara iletmek istediği mesajları detaylandırır/açıklar ve yaygınlaşmasına yardımcı olur.
- Organizasyonun dış çevresinde meydana gelen gelişmeler hakkında bilgi toplanmasını sağlar ve bu bilgiler ışığında tedbir alma fırsatı sunar.
- Formal iletişim kanallarının yetersiz kaldığı yerlerde devreye alınarak boşlukları doldurur ve formal iletişimi destekler/kolaylaştırır.
- Etkili ve doğru kullanıldığı takdirde, örgüte ve yöneticilere amaç ve hedeflere ulaşma noktasında fayda sağlar.
- Organizasyonun kimliğinin ve kültürünün tanımlanmasını mümkün kılar.
- Erken uyarı sistemi işlevi görerek organizasyonu öngörülemeyen durumlara karşı uyarır.
- Yönetimin doğru kararlar alabilmesi ve alınan kararların denetlenebilmesi için gerekli geri bildirim sürecini besler.
- Organizasyonu ilgilendiren kararların zamanında ve etkili bir şekilde alınmasına/uygulanmasına zemin hazırlar.
- Çalışanların yönetime ve örgüte yönelik algılarının ortaya çıkarılmasını kolaylaştırır.
- Örgütsel kültürün gelişmesine ve kökleşmesine imkân tanır.
- Organizasyon üyelerinin etkileşimini güçlendirerek örgütsel iletişimin gelişmesine katkı sağlar.
- Örgütsel değişiklikler için uygun zeminin oluşmasına katkı sağlar şeklinde sıralanabilir.

Dedikodunun örgütsel boyuttaki muhtemel zararları:

- Organizasyon içinde artan dedikodu davranışı yanlış anlaşılmalara yol açarak çalışanlarda değişime ve dönüşüme karşı direnç oluşmasına sebep olur.
- Organizasyona duyulan güvenin azalmasına yol açarak örgüt iklimini olumsuz yönde etkiler.

- Organizasyon içerisindeki koordinasyona zarar vererek zaman israfına ve yetenekli/tecrübeli çalışanların işten ayrılmasına sebep olur.
- Organizasyonda belirsizliğin artmasına yol açarak, kaos ve karmaşaya yol açar.
- Organizasyondaki sağlıklı ilişki ve iletişimin gelişmesine engel olur.
- Organizasyonda gruplaşmalara yol açar.
- Organizasyonda iş tatminsizliğine ve strese sebep olur.
- Organizasyonda performans ve üretkenliğin azalmasına neden olur şeklinde sıralanabilir (Usta ve diğ., 2018: 7).

1.4.16. Örgütsel Dedikodu Yönetimi

Dedikoduyu, kurallar vasıtasıyla yasaklayarak veya dedikodu karşıtı örgütsel politika uygulayarak ortadan kaldırmak imkânsız gözükse de, yöneticiler dedikoduyu yönetmeyi ve onu karlı bir yönetim aracına dönüştürmeyi düşünüyorlarsa dedikoduları anlamaya çalışmalıdır (T. Grosser ve diğ., 2012; Ferrari, 2015: 2). Araştırmacılar, örgüt içerisinde bilginin resmi iletişim kanallarından çok informal iletişim ağları yoluyla daha hızlı iletildiğini göstermektedir. Bu bakımdan, örgütsel dedikodu ağını anlayan yöneticiler, resmi iletişim kanallarını kullanmak yerine, örgütsel dedikoduları kullanarak bilgiyi daha hızlı ve verimli bir şekilde yayabilirler. Dedikodu ağları bu nedenle, çalışanların mevcut durumunu anlamaya çalışan yöneticiler için bir teşhis aracı olabilir. Bu nedenlerden ötürü, yöneticiler, dedikodunun örgütsel ağlarda nasıl işlediğine dair pratik kullanım için daha fazla çaba sarf etmelidir (T. J. Grosser ve diğ., 2010: 207-208).

İyi yönetilmeyip göz ardı edildiğinde örgütsel dedikodu, örgütsel yapıya ve çalışanlara zarar verebilir (Bektaş, 2019: 72-73). Yöneticilerin, olumsuz dedikodularının çalışanların iş-aile çatışmasına yol açabileceğini ve bunun da işyerindeki çalışanların davranışsal ifadesini ve iş verimliliğini etkileyeceğini ve hatta iş performansını olumsuz etkileyeceğini kabul etmeleri gerekir (T. Liu ve diğ., 2020: 9).

Literatürde yer alan muhtelif çalışmalar incelendiğinde, dedikodu ağının genellikle örgütleri olumsuz etkilediği ve iyi yönetilmesi gerekliliğinin vurgulandığı görülmektedir (Bektaş, 2019: 85). Yöneticilerin amacı, dedikoduyu ortadan kaldırmak değil, dedikoduyu hızla tespit etmek, etkisini değerlendirmek ve olumlu bir sonuçla sonuçlanabilmesi için doğru şekilde yönetmek için harekete geçmek olmalıdır.

Yöneticiler, organizasyon içerisindeki dedikodunun türünü ve yoğunluğunu kontrol edebilirlerse, dedikoduyu kendi yararlarına kullanabilirler (Thomas ve Rozell, 2007: 115).

İnsanlar kişisel olarak dedikoduları, kendi istekleri, alışkanlıkları, endişeleri, önyargıları ve beklentilerine göre işler veya değiştirir. Bu öznellik, organizasyon için birtakım sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, örgütsel dedikodu üzerine yapılan çalışmalar, pratik için büyük önem taşımaktadır. Dedikodunun organizasyon açısından yönetilebilirliğini sağlamak için bazı önlemler almak mümkündür. Kong'a göre bu önlemler, etkili iletişim kanallarının oluşturulması ile mümkündür. Bu bağlamda öne sürülen öneriler şu şekildedir:

- 1) Etkileşim eşitliğini savunun ve çalışanların haysiyet ve saygı bilincini vurgulayan yönetim anlayışının hâkim kılınması gereklidir. Kuruluşlar, çalışanların haysiyetini ve saygısını sağlamak için adil etkileşim kurmak ve sürdürmek için çaba sarf etmelidir.
- 2) Etkili iletişim kanalları oluşturulmalı. Özellikle, düzensiz resmi kanalları olan bir organizasyon içinde, her üye bazı tutarsız bilgilere sahip olur ve bu da olumsuz dedikodunun daha hızlı yayılmasını sağlar. Bu nedenle, dedikodunun olumsuzluklarını ortadan kaldırmanın etkili yöntemleri, resmi ve gayri resmi iletişim kanallarını mükemmelleştirmek ve iletişim kanallarının doğruluğunu garanti etmektir (Kong, 2018: 10).

Organizasyonlar, dedikodu ihtiyacını potansiyel olarak azaltarak iyi iletişim stratejileri ve etkili resmi iletişim yöntemleri geliştirebilirler. Bu kesin bir şekilde dedikoduyu durdurmaz ama konuyu örgütsel konumdan bireysel konuma indirgemeye katkı sağlar. Örgütler, ayrıca bireyleri korumak için zarar verici, olumsuz dedikoduları azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik politikalar ve prosedürler geliştirebilir ve uygulayabilir. Dedikodularla, özellikle de “kapalı kapılar ardında”, örgütlerin gayri resmi “duygusal bölgelerinde” ve yönetilmeyen alanlarında ortaya çıkanlarla başa çıkmak için bir politika geliştirmek oldukça zordur. Yine de, dedikodu yoluyla ifade edilen duyguların neyi temsil edebileceği veya ortaya koyabileceği üzerine, örgütsel iyi oluş, iletişim ve değişimle ilgili temel konular açısından dikkate almak önemlidir (Waddington ve Fletcher, 2005: 390). Yönetilmeyen dedikodular, ilişkilere ve itibarlara zarar vererek

işyeri üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Etkili bir şekilde yönetilen dedikodu, sosyal bağlar kurarak işyeri üzerinde olumlu bir etki yaratabilir. Yöneticilerin, sosyal bağlara yol açabilecek dedikodunun çalışanlar arasındaki günlük iletişimin düzenli bir parçası olduğunu anlamaları da önemlidir. Bu sosyalleşme, personel etkileşiminin sinerjisi yoluyla daha etkili ekip çalışması ve verimlilik sağlayabilir. Tüm bu dedikodu dinamikleri, doğal iletişimin bir parçası olarak ortaya çıkacaktır, bu nedenle yöneticilerin bunu organizasyonlarında yararlı bir şekilde nasıl kullanacaklarını anlamaları gerekir (Thomas ve Rozell, 2007: 112).

Dedikodu, yönetimsel kâbusları (çalışan kızgınlığı, çarpıtılmış mesajlar, kışkırtıcı dedikoduların anında yayılması) hızlandırabileceğinden, yöneticiler bu gayri resmi iletişim ağını görmezden gelmemeli ve örgütsel etkisini iyi bir şekilde tahlil etmelidir. Dedikodu, yönetimsel tasarımla gelişmediğinden, resmi iletişim kanallarını görmezden gelirler ve öğle yemeği molalarından, aile bağlarından, sosyal ilişkilerden, ortak memleketlerden ve ortak proje çalışmalarından bina/ofis düzeninden ve ortak hobilere etkilenir. Bilgi ister doğru ister çarpıtılmış olsun, mesajlar ürkütücü derecede hızlı bir şekilde tüm örgüt boyunca ilerler. Dedikodu, son derece esnektir ve idari kararlar ortadan kaldırılması veya resmileştirilmesi olası değildir. Bu yüzden, yöneticiler, resmi olmayan ağı (bir yönüyle dedikoduyu)

- 1) kullanmak;
- 2) olabildiğince samimi olmak;
- 3) çalışanları etkin bir şekilde taramak ve
- 4) hataları hızlı bir şekilde kabul edip gereğini yaparak yönetmeyi öğrenmek zorundadır (Zaremba, 1988a: 1).

Bu bakımdan gayri resmi iletişim ağını yönetmek zordur. Genel eğilim, dedikoduyu ortadan kaldırma yönündedir çünkü dedikodu, yönetilmesi zor bir süreçtir. Dedikodunun dinamikleri, yöneticilerin bilgi yayılımını yönetmesini zorlaştırmakta ve bu nedenle, ondan kurtulma arzusu daha baskın gelmektedir. Çoğu zaman, gayri resmi iletişim ağına olan ihtiyacı ortadan kaldırmak için tüm iletişim sürecini resmileştirme girişimleri oluşmaktadır. Bu girişimlerin başarıya ulaşma şansı oldukça düşüktür (Zaremba, 1988a: 9). Çalışanların ve yöneticilerin ihtiyaç temelli davranışlarını (örgüt hedeflerinden çok kişisel ihtiyaçlara yönelik davranışlar) önlemek veya sona erdirmek için stratejileri

uygulamasına imkân vermek, asıl bilgi kaynağı olarak dedikodulara güvenme ihtiyacını azaltacak ve organizasyon içindeki yatay ve dikey iletişimi güçlendirecektir (Baker & Jones, 1996, p. 86).

Yönetimin dedikoduların olumsuz etkisini azaltmak için atabileceği bir başka adım da rekabetçi bir çalışma ortamı yerine açık ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmaktır. Açık ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratarak, çalışanların kariyerlerini birim içinde ilerletmek için birbirleriyle rekabet etme ihtiyacını görmeyeceklerdir. Böylelikle çalışanların birbirlerine karşı çalışmaktansa ekip olarak çalışma olasılıkları daha yüksek olacaktır. Ayrıca çalışanlar herhangi bir durumda yönetime mevcut durumla ilgili yaklaşmaya ve onları geçerli bilgi kaynağı olarak görmeye daha istekli olacaktır. “Dedikodu sorunlarına aktif olarak müdahale eden yöneticiler, ilişkileri geliştirip gerginliği azaltırken üretkenliği ve güveni artırabilirler” (Thomas ve Rozell, 2007: 114).

11 Mart 2020 tarihinde küresel salgın olarak ilan edilen korona virüs, tüm dünyada hastalığa ilişkin çeşitli söylenti ve dedikoduların oluşmasına yol açtı. Bu nedenle tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hastalığa karşı büyük bir korku ve panik havası oluştu. Bu da insanların psikolojisini olumsuz etkiledi. Küresel salgın sürecinde de tecrübe edildiği üzere dedikodular sadece akıl sağlığı durumunu azaltmakla kalmıyor, aynı zamanda COVID-19’un teşhisi, önlenmesi ve tedavisi süreçlerini güçleştiriyor. Bu nedenle, bu kriz sırasında yalan haberlerle başa çıkmak için planlama stratejileri hükümet ve sağlık yetkilileri tarafından düşünülmelidir. Ayrıca, doğru bilgi ve olgusal haberleri yaymak için sağlık yetkililerinin özellikle salgın sırasında sosyal medyada daha aktif olmaları gerekebilir (Abdoli, 2020: 1).

İşletme literatüründe genellikle basit dedikodular, genellikle bunun “kötü” olduğu ve yöneticiler tarafından ortadan kaldırılması gerektiği sonucuna varır, çünkü dedikodu sürecine dâhil olan çalışanlar ellerinden geldiğince sıkı çalışmıyorlar. Bu tür analizlerde dedikodu kasıtlı bir zaman kaybı ve dolayısıyla örgütün parasının çalınması olarak algılanır. En iyi ihtimalle, dedikodu, eldeki görevlerden rahatsız edici bir dikkat dağıtıcı ve çalışanların enerjileri ve konsantrasyonları üzerinde bir yük olarak görülüyor (Noon & Delbridge, 1993, p. 32). O halde zararlı dedikodular, istenmeyen misafirler gibidir; davetli olsalar da olmasalar da gelecekler, ama evinize/işyerlerinize hükmetmeleri gerekmez (DiFonzo et al., 1994, p. 61).

Dedikodunun olumsuz yönüne odaklanınca özellikle organizasyonlar açısından minimumda tutulması gerektiği söylenebilir. Bunun için mümkün olduğunca, kimin kime ne yaptığına değil, yapılması gereken işe odaklanılan bir çalışma ortamı oluşturulmalı. Bu kapsamda yöneticiler beş aşamalı bir yöntem izleyerek dedikodu için harcanan zamanı en aza indirebilirler. Bu adımlar şu şekilde sıralanabilir:

- 1) Gözlemlemek
- 2) Eğitim vermek
- 3) Örnek olmak
- 4) Dinamikleştirmek
- 5) Elemek/ortadan kaldırmak (Danziger, 1988: 31).

Gözlemlemek: Yöneticiler organizasyonlarında ki çalışanların iletişim şeklini etkilemeyi denemeden önce, çalışanların nasıl iletişim kurduklarını bilmeli. Bunu yapmanın birkaç yolu var. Örneğin, yöneticiler dinlemeli ve gözlemlemeli. Hangi çalışanların kahve makinesinin etrafında fısır fısır konuşmalara katıldığı ve hangilerinin işe göz kulak olmak için ellerinden gelenin en iyisini yaptığı bilinmeli. Başka bir yöntemde ise yöneticiler çalışanlara sorular sorulabilir. İnsanlar dedikodu yapabilir, ancak nadiren dedikodu hakkında konuşurlar. Anlatılanlarla ilgilendiğinizi hissettiklerinde, bol miktarda bilgi getirirler. Çalışanlara bu durumu sorun olarak görüp görmedikleri sorulabilir. Ayrıca yöneticilerin dürüst olduğuna inandığı birkaç çalışana, her gün veya haftada bir diğer insanlar hakkındaki dedikoduları ve hikâyeleri dinlemek veya bunlara kulak misafiri olmak için harcadıkları sorulabilir. Yöneticilerin bu soruları şahsen sormasının doğru bulunmadığı durumlarda kişisel bilgilerin toplanmadığı anket formlarından yararlanılabilir. Bunun dışında çalışanlara, ofisteki dedikoduların üretkenliği düşürüp düşürmediği sorulabilir. Yöneticiler, bir sorun olup olmadığını içtenlikle bilmek istediğini çalışanlarına bildirmeli. Açıklık, yöneticilerin dedikodulara karşı en iyi silahlarından biridir. Dedikodunun üretkenlik ve moral üzerindeki etkisi ölçülmeli, organizasyon içerisinde ne kadar dedikodu yapıldığına dair ve bunun organizasyona nasıl bir maliyetinin olduğu konusunda fikir sahibi olunmalı. Zira ölçemediğinizi yönetemezsiniz.

Eğitim vermek: Çalışanlar, dedikodunun ne olduğunu ve nelere mal olabileceğini kavrarlarsa, muhtemelen daha az olumsuz dedikodu yaparlar. Çalışanlara dedikodunun

olumsuz sonuçlarını öğretmek için birkaç yola başvurulabilir. Örneğin, yöneticiler bu konuda profesyonel yardım alabilir. Alanında uzman bir konuşmacı tutarak dedikodu ve sonuçları hakkında eğitim verilebilir. Konuşmacının organizasyon dışından olması çalışanların fikir beyan etmesini kolaylaştırıcı etkisi, göz ardı edilmemeli. Bu konuda çalışanlara grup katılımı için zaman tanınmalı. Çalışanlardan dedikodu yaptıkları veya iş arkadaşlarıyla ilgili bir hikâye aktardıkları ve sonra bunun doğru olmadığını keşfettikleri bir olayı hatırlamaları istenebilir. Bu sayede, onlar dedikodunun sonuçları hakkında düşünmeye ve konuşmaya teşvik edilmiş olacaktır.

Çalışanlara dedikodunun yanlış olduğunu söylemek, dedikodu yapma isteğini azaltmaz. Bunun yerine, pragmatik bir yaklaşım kullanılmalı. Dedikodunun özellikle çalışma hayatında her zaman beklenen etkiyi oluşturmadığı vurgulanmalı. Zaman ve konsantrasyon kaybı, ilişkilere ve itibara zarar verme olasılığı ön plana çıkarılmalı.

Bunlara ek olarak ister gerçek ister uydurma olsun, çalışanların dedikodunun dedikodu olduğunu bilmeleri sağlanmalı. Çoğu insan, başkaları hakkında söylediklerinin doğru olduğunu öne sürer ve bunun dedikodu sayılmayacağını iddia eder. Ayrıca birçok kişi bir kalabalığın içerisinde konuşulmuyorsa veya bir yöneticinin ya da hakkında konuştukları kişinin duyabileceği bir mesafede değillerse, söylediklerinin dedikodu olmadığını varsayar.

Çalışma ortamında dedikoduyu minimize etmeye yardımcı olacak bir diğer eğitim yöntemi ise insanlara organizasyonda gerçekten neler olup bittiğini anlatmaktır. The Titan Şirketinden Webb'e göre, "insanlara neler olduğunu söylemezseniz, dedikodular alıp başını gidecektir." Webb, bazen personel toplantılarını "Neler olup bittiğini bilmenizi istiyorum, böylece zamanınızı boşa harcamazsınız" diyerek açtığını belirtmiştir. Şirketin ne yaptığını ve onlardan ne beklediğini en azından genel anlamda bilen çalışanlar, dedikodulara güvenmek zorunda kalmayacaktır.

Eğer dedikodular ve yanlış bilgiler organizasyon içerisinde arzu edilenden daha sık dolaşıyorsa, aylık bilgilendirme toplantıları düzenlenebilir. Bunun yanında çalışanların duydukları dedikoduları isimsiz olarak yazabilecekleri "dedikodu kutusu" oluşturulabilir. Gerekirse kısa bilgilendirme notları veya ekip toplantıları yoluyla yöneticiler bu dedikodulara cevap verebilmeli.

Eğitimle ilgili bir diğer enstrüman ise organizasyon bültenleridir. Bültenler içeriği sayesinde dedikoduları minimum düzeyde tutmaya yardımcı olabilir. Gerekirse üst yönetimin notlarıyla organizasyon bültenleri genişletilebilir. Çalışanın zihnini rahatlatmak için pek çok ayrıntının açıklanması yoluna gidilebilir.

Örnek olmak: Başkaları hakkında konuşmayı alışkanlık haline getiren yöneticiler, çalışanlarını da aynı şeyi yapmaya teşvik etmiş sayılırlar. İnsanlar yöneticilerini memnun etmeyi severler. Yöneticiler dedikoduya hevesli görünürse, çalışanlar ona hikâyeler anlatmak için yarışır. Yöneticilerin dikkate alması gereken bir diğer nokta da çalışanların dedikodu seanslarına katılmamasıdır. Aksi halde mesafe ve saygının bir kısmı kaybedilebilir, yönetici otoritesi sarsılır. Yöneticiler her ne sebeple olursa olsun dedikodu çarkına su taşıyan insanlardan olmamalı. Bu konuda kendini yetiştirmiş rol model olabilecek insanlara yöneticilik fırsatları sunulmalı.

Dinamikleştirin: Meşgul ve işleriyle ilgilenen çalışanların dedikodu yapmak için çok az zamanı olduğu söylenebilir. İnsanların zorlayıcı görevleri olduğu, hedeflerini bildiği ve işlerini yapmak için doğru araçlara sahip olduğu bir çalışma ortamı varsa, dedikodular nedeniyle üretkenlik kaybı olasılığı düşecektir. Yine de belirli bir miktar dedikodudan kaçınılamaz. Ancak organizasyon hızlı tempolu ise ve çalışanlara performans hedefleri verilirse, dedikodunun üretkenlik yükü haline gelmesi daha az olasıdır. Bu bakımdan yöneticiler; iş süreçlerini, çalışma takımlarını hatta ofis dizaynlarını yaparken dikkate alması gereken bir diğer hususta dinamik örgüt yapısının tesis edilmesi olmalıdır.

Elemek/ortadan kaldırmak: Çoğu çalışan, bazen özel hayat hakkında daha fazla bilgi edinme arzusundan ve bazen daha az masum nedenlerden dolayı başkalarının söyledikleri ve yaptıkları hakkında konuşmayı ister. Dedikodu yapma dürtüsü insan olmanın bir parçası olabilir ve yok olması muhtemel değildir. Bununla birlikte, yöneticiler, kötü çalışma alışkanlıkları ve kötü niyet için kolayca tehlikeli bir güç haline gelebileceğinden organizasyonlarda dedikoduları en aza indirmek için çalışmalıdır. Dedikoduyu en aza indirmek, personelimizi her kelimenin önemli olduğunu bilecek şekilde eğitmek ve onları zorlu görevlerle güçlendirmekle başılır. Eleme yöntemi bir yöneticinin başvurabileceği en son çare olarak değerlendirilebilir. Eğitim ve uyarılar işe yaramazsa ve dedikodu devam ederse, organizasyonun en değerli kaynaklarını, yani

alışanlarının zamanını ve zihinsel konsantrasyonunu alan kişi/kişiler, işten çıkarmalı. Organizasyon ekipmanını veya parasını alan bir kişi, inatla o işyerinde çalıştırılmaz. Aynı şekilde, personelinizin işlerini yapma yeteneğini alan biri de alıştırılmamalı (Danziger, 1988: 33).

Dedikoduların etkisi bazen organizasyon sınırlarını açabilir. Rakipler hakkında dedikodu yayan ve sponsorluk yapan kuruluşlar için hedef genellikle bu kuruluşların eylemlerini açığa çıkarmak ve çoğu zaman baltalamaktır. Açığa ıkarılan ve zayıflatılan organizasyon için seçenekler çoktur. Dedikodular reddedilebilir. Kısmen kabul edilebilir ancak yorumda sorgulanabilir. Ya da kabul edilir/itiraf edilir. Hakkında dedikodu yapılan kuruluş için dedikodu, kayıtlarda olmadığı sürece resmi, organizasyonel olarak atfedilemez. Dedikodu dolaşırken ve fikir bildirirken bile, resmi kayıtlarda bulunanlar açısından her zaman reddedilebilir. Belli bir iddia olarak resmen tescil edilmedikçe ve dedikodularda yer alan gerçek iddiaları reddedilebilir. Bu nedenle, dedikodular, kökenini doğrulayabilecek herhangi bir iktidar döngüsünden geçmediği sürece, reddedilebilir (Van Itersen ve Clegg, 2008: 1131).

Dedikodunun ahlaki olarak kınanabilir olduğunu varsayarak, araştırmacılar ve yöneticiler tarafından benzer şekilde daha dikkatli bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği söylenebilir. Bu nedenle, “gevşek ağızlar gemileri batırır” atasözü tarafından yakalanan kavramı, evrenselciliğin eki ile reddediyoruz. Elbette, “gevşek ağızlar” kuruluşlara zarar verme potansiyeline sahiptir, ancak bunun dedikodular için mümkün olan tek sonuç olmadığı kabul edilmelidir. Bazı durumlarda “gevşek ağızlar gemileri kurtarabilir” atasözü de geçerli olabilir (Michelson ve Mouly, 2004: 199).

Tüm bu açıklamalar ışığında örgütsel dedikodu yönetiminin oldukça zor ve karmaşık olduğu anlaşılabilir. Bu kapsamda çeşitli faydalar sunabilecek belirsizliği azaltma kuramına değinmek yerinde olacaktır.

Belirsizliği Azaltma Kuramı: Berger ve Calabrese tarafından geliştirilen “Belirsizlik Azaltma Teorisi”nin merkezinde, bireylerin diğer kişilerin davranışlarını tahmin edemediklerinde ve/veya kendi davranışları ve başkalarının davranışlarını açıklamayı başaramadıklarında belirsizlik yaşadıkları görüşü yer almaktadır. Belirlilik durumu kendimiz ve diğerleriyle ilgili durumu tahmin edilebilir yapan mevcut bilginin derecesini ifade ederken, belirsizlik ise kişilerarası bağlamda gelecekteki davranışı ya da

kazanımı tahmin etmedeki bilgi yetersizliğidir. Bu teoriye göre, yüksek düzeyde belirsizlik kişilerde bilgi arayışını artırır ve belirsizlik azaldığında bilgi arayışı da azalır. Dolayısıyla belirsizlik durumunda kişinin ihtiyacı olan enformasyon, dedikodularca sağlanır. Bu nedenle, dedikodunun dolaşımının nedeni, olguları açıklaması ve belirsizliğin getirdiği gerilimi yatıştırmasında saklıdır (Berger ve Calabrese, 1974; Houmanfar ve Johnson, 2004: 123).

Belirsizlik, açıklanamayan olaylar meydana geldiğinde ortaya çıkan psikolojik şüphe durumuna işaret eder. Çok sayıda araştırma, belirsiz olayların hemen ardından dedikoduların geliştiğini kanıtlar niteliktedir. Bilişsel olarak belirsiz olaylar, etkileri tahmin edilemez olduğundan rahatsızlık ve güvensizlik yaratır. Dedikodular, bir bağlam içindeki belirsiz olaylara bir “yapılandırma” veya “çerçeve” kazandıran açıklamalardır. Dedikodular, olaylara anlam ve öngörülebilirlik kazandırarak rahatsızlığı hafifletebilir (DiFonzo ve diğ., 1994: 52).

Kişilerarası etkileşimin başlangıcında amaç, diğer kişiler hakkında bir şeyler öğrenmek ve algılara dayanarak kendi potansiyel davranış çeşitlerinden uygun olanı seçmektir. Nasıl davranılacağını bilmek, karşınızdaki kişilerin kim olduğunu bilmektir. Etkileşimin ilk aşamalarında iletişime katılanlar, birbirlerine kendilerini tanıtarak psikolojik bilgi değişiminde bulunurlar. Kişilerarası iletişimin başlangıç aşamasında katılımcılar, diğer kişinin hemen hemen her davranışından bir anlam yüklerler. Bu aşamada bireyler, karşısındakini anlama ve belirsizliği ortadan kaldırma ihtiyacı duyarlar (B. Solmaz, 2004a).

Araştırmalar, kişisel ilişkilerin başlangıcının genellikle, belirsizliklerle daha karmaşık hale geldiğini gösterir. Belirsizlik durumu, Baxter ve Wilmot'un “gizli testler” diye adlandırdıkları stratejilerle de ifade edilir ve bu stratejiler kişilerarası iletişimin gelişmesinde önemli rol oynar. Stratejiler:

- 1) Üçüncü bir kişiye sormak; bir arkadaşınıza, tanımaya başladığınız kişinin sizinle ilgilenip ilgilenmediği hakkında herhangi bir bilgisinin olup olmadığını sormak,
- 2) Üçgenler; tanımaya çalışıyor olduğunuz kişinin de tanıdığı ortak bir arkadaş aramak ve bulmaya çalışmak,
- 3) Direkt Testler; özellikle diğer kişiye sizin hakkınızda ne düşündüğünü sormak,

- 4) Ayrılma Testleri; karşınızdaki kişiden uzak, bir süre zaman geçirerek o kişi hakkındaki düşüncelerinizin değişip değişmeyeceğini görmek,
- 5) Tahammül Testleri; şimdiki ilişkimize bakarak başlangıçta nasıl olduğunu yansıtmak,
- 6) Halka Sunma; diğer kişinin sizinle beraber diğer grup arkadaşları arasında görünüp görünmeyeceğini belirlemek,
- 7) Dolaylı Bir Öneride Bulunma; ilişkinin bir geleceğinin olup olmadığını sorular sorarak öğrenmeye çalışmak şeklinde ifade edilmektedir (Baxter ve Wilmot, 1984; B. Solmaz, 2004a: 94-95).

Bu stratejilere başvurarak belirsizlikler giderilmeye çalışılmakta ve ortamda olanlar ya da olmayanlar hakkında aramızda olup bitenler, onların bizim hakkımızda düşündükleri bilinmeye çalışılmaktadır. Bazen de kişisel özelliklere bağlı olarak değişen başkaca stratejilerle belirsizlik giderilmeye çalışılmaktadır (Tekgöz, 2013: 28-29). Bu kapsamda organizasyonlarda çalışanların algıladıkları belirsizlik düzeyini azaltmaya yönelik stratejiler, dolaylı olarak dedikodu düzeyini de azaltacaktır. Örgütsel dedikodu yönetimi için, yöneticilerin öncelikle dedikodu hakkındaki önyargılardan kurtulmaları, dedikodunun olumlu özelliklerine odaklanmalı ve dedikoduya ilişkin bir strateji geliştirmeleri beklenebilir (Özşarlak, 2016: 95).

Kramer'in yaptığı bir formülasyona göre, dedikodunun etkisi; kişi için dedikodu konusunun önemi, dedikodunun miktarı ve belirsizliğin çarpımından ibarettir. Potansiyel dedikodu konusu, çalışanlar için önemli ise ve bu konuya ilişkin bilgiler eksik ya da belirsizse dedikodu çarkı hızla dönmeye başlar. Belirsizlik; konunun karmaşıklığından, mevcut bilgilerin kalitesinden, çeşitli kazanım/çıktı olasılığından, bilgilerin yapısından etkilenebilir (Kramer, 1999; Hekimoğlu, 2020: 12).

Çevresel belirsizliğin önemini göz önünde bulundurarak, organizasyonlar veya yöneticiler, kuruluşlar içinde bilgi aktarım kanallarını engellemeden tutmak, çalışanların çıkarlarıyla ilgili önemli bilgileri derhal açığa çıkarmak, belirsiz ortamların oluşmasını önlemek ve dedikoduların kuruluş içinde yayılma fırsatlarını azaltmak gibi değişiklikler yapmalıdır (T. Liu ve diğ., 2020: 9).

Örgütsel dedikodu ile başa çıkabilme, yöneticilerin dedikoduyu nasıl tanımladıklarıyla yakından ilişkilidir. Eğer yöneticiler dedikoduyu önemsemez ve

organizasyonu etkilemeyeceği yönünde bir algıya sahip olurlarsa, onun olumsuz etkileriyle mücadele etme çabası göstermeyeceklerdir. Dedikodu taraflarının birden fazla olması mücadelenin de çok yönlü olması gerekliliğini gündeme getirir.

Bir organizasyonda, dedikodu iletişimi yaygın olarak kullanılıyorsa, o kurumun yapısında doğru gitmeyen bir sorun vardır. Bu nedenle de formal iletişim kanallarının iyi işlemediği söylenebilir. Bu durum bilgi aktarım sürecini bozar. İletilerin formal olmayan iletişim kanalları ile örgüt çalışanlarına aktarımı, örgüt için ciddi sorunlara yol açabilir. Ast ve üst arasında yanlış anlaşılmalarda sonucunda örgüt üyeleri arasında duygusuzluk/ilgisizlik/hissizlik (apathy) oluşabilir (Dilber, 2018, p. 115).

Üst düzey yöneticilerin, kurumsal hataların olduğunu öne süren dedikodular konusunda genel bir özen gösterme yükümlülüğü vardır. Yöneticiler tarafından etik açıdan sorgulanabilir davranışları önlemek veya caydırmak için hiçbir şey yapılmazsa, kuruluşun zarara uğrama ihtimali göze alınmalıdır (Van Iterson ve Clegg, 2008: 1121).

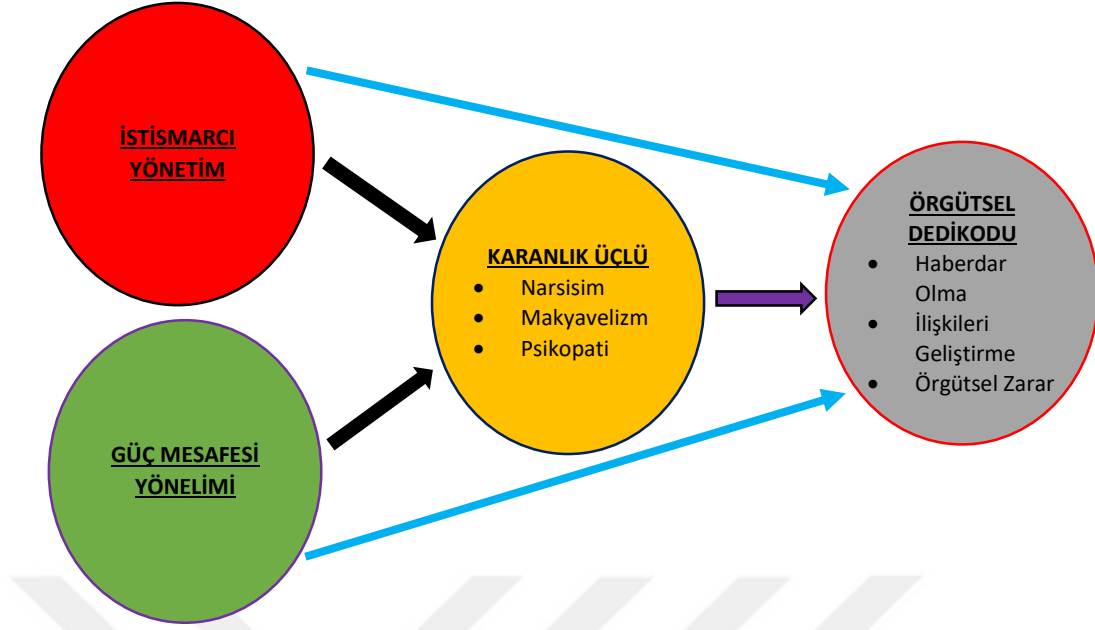
İKİNCİ BÖLÜM

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ VE ERZURUM İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI OKULLARDA SAHA ARAŞTIRMASI

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Çalışma yaşamında yapısal özellikler kadar bireysel özelliklerin de etkili olduğu, davranışsal teoriler ile kabul edilir hale gelmiştir. Kamu kurumlarının yapısal ve yasal düzenlemeler üzerinde değişiklik yaparak verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarının gerekli olduğu fakat yetersiz kaldığı, kamu yönetiminde yaşanan sorunların devam etmesinden yola çıkılarak söylenebilir. Bu durum yapı-birey dikotomisini akıllara getirmektedir. Bu bakış açısından hareketle bu çalışmada kamu kurumlarında yaşanan sorunlara davranışsal perspektiften yaklaşılarak örgütsel davranışın iki önemli konusu olan liderlik ve iletişim konularına yoğunlaşmıştır.

Kamu yönetimine işletme yönetiminden aktarılan yöntem ve kuramların etkinliğinin araştırılması her geçen gün artmaktadır. Tıpkı özel sektör kurumlarında olduğu gibi kamu kurumlarında da bazı değişkenlerin etkileşiminin ampirik kanıtlarla test edilmesi yönetim bilimi disipliniinde yangın hale gelmiştir. Bu kapsamda infomal iletişimin oldukça güncel konularından biri olan örgütsel dedikodu değişkeni istismarcı yönetim ve güç mesafesi yönelimi bağlamında incelenmeye çalışılmıştır. Söz konusu bu ilişkide karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı rolü de test edilmiştir. Yapılan literatür incelemesinde söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi bir bütün içerisinde inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır Literatürdeki bu eksikliği giderme çabası bu çalışmanın temel motivasyon kaynağıdır. Bu açıklamalar ışığında istismarcı yönetim ve güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikoduya etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin rolünü açıklamaya ilişkin aşağıdaki araştırma modeli geliştirilmiştir (Şekil 2.1.).



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma kapsamında ele alınan güç mesafesi yönelimi, istismarcı yönetim, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu algısı arasındaki ilişkiler, kurulan hipotezler ile test edilmeye çalışılmıştır.

2.2.1. Güç Mesafesi Yönelimi ile Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Güç mesafesi yönelimi araştırma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlerden bir tanesidir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ise araştırmanın aracı değişkeni olarak incelenmektedir. Baron ve Kenny yaklaşımına göre bağımsız değişken ile bağımlı değişken ilişkisinde aracı etkiye bakabilmek için bağımsız değişkenle aracı değişken arasındaki ilişkiyi incelemek gerekmektedir. Bu nedenle söz konusu hipotez geliştirilmiştir.

Kuramsal çerçeve başlığında detaylandırıldığı üzere güç mesafesi yönelimi kültürün alt boyutlarında biri olarak incelenmiştir (G. H. Hofstede ve diğ., 2010). Güç mesafesi, bir ülke içindeki organizasyon, topluluk, cemaat, grup veya kurumlardaki görece daha güçsüz insanların, gücün eşitsiz biçimde dağılımını kabullenme seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Akyürek, 2001; G. H. Hofstede ve diğ., 2010). Ayrıca güç

mesafesi yönelimi insanların sosyal bilgiyi nasıl yorumlayıp değerlendirdiğini etkileyen kültürün önemli bir parçasıdır (Lin ve diğ., 2013; Ahmad, 2016). Güç ve güce atfedilen anlamla yakından ilişkili olan güç mesafesinin yüksek ya da düşük olması bireylerin olayları değerlendirme biçimlerini, tercihlerini, algı ve tutumlarını etkileyebilmektedir (Uslu ve Ardıç, 2013). Bu etkinin kişilik özelliklerine de yansımaları doğal karşılanabilmektedir. Kişilik özellikleri içerisinde karanlık yönü temsil eden makyavelizm, narsisizm ve psikopati güç mesafesi yönelimine göre şekillenebilecektir. Genel olarak olumsuz sonuçlarla gündeme gelen kişilik özellikleri ile birlikte geleneksel olarak uyumsuzluğu ifade eden karanlık üçlü kişilik özellikleri, bireyin ulaşmak istediği hedefler için başkalarını kullanması ve kendisine hizmet ettirmesi anlamına gelen sosyal etkileşim aracı olarak tanımlanır (Talak, 2022b).

İlgili literatür incelendiğinde güç mesafesi yönelimi, örgütsel sessizlik (Çiçek Sağlam ve Dede, 2020; G. Solmaz ve Serinkan, 2020), örgütsel adalet (Bedük ve Ertürk, 2015; Acaray, 2019b; Mamacı ve diğ., 2020), örgütsel vatandaşlık (Bedük ve Ertürk, 2015), örgütsel güven (Uslu ve Ardıç, 2013), cam tavan sendromu (Esin Can ve diğ., 2018), örgütsel sinerji (Ersoy ve Levent, 2020), öz yertlilik algısı (Ertuğ Can ve Yüksel, 2021), işe yabancılaşma (Ertuğ Can ve Yüksel, 2021), babacan liderlik (Uslu ve Ardıç, 2022), liderlik tarzları (Tüzün ve Öztürk, 2020; Çağatay ve Kızılkaya, 2021), çalışan sesliliği (Demir ve Albayrak, 2019; Karabey ve Alioğulları, 2020), işten ayrılma niyeti (Ö. Yılmaz ve Eroğluer, 2018) gibi çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. İlişkilendirilen bu değişkenlerden de anlaşılabileceği üzere güç mesafesi yönelimi çok yönlü etki oluşturabilecek önemli bir olgudur. Bu nedenle güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özellikleriyle (makyavelizm, narsisizm, psikopati) etkileşim içerisinde olup olmadığını incelemek ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan tüm kavramsal ve ampirik çıkarımlardan hareketle güç mesafesi yönelimi ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ilişkisiyle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.2. İstismarcı Yönetim ile Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

İstismarcı yönetim algısı araştırma kapsamında ele alınan diğer bir bağımsız değişkenlerdendir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ise araştırmanın aracı değişkeni olarak incelenmektedir. Baron ve Kenny yaklaşımına göre bağımsız değişken ile bağımlı değişken ilişkisinde aracı etkiye bakabilmek için bağımsız değişkenle aracı değişken arasındaki ilişkiyi incelemek gerekmektedir. Bu nedenle istismarcı yönetim algısı ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi test etmek için söz konusu hipotez geliştirilmiştir.

Kuramsal çerçeve başlığında detaylandırıldığı üzere istismarcı yönetim algısı çalışanların yöneticilerinin davranışlarıyla ilgi sahip olduğu olumsuz algıyla ilgilidir. İstismarcı yönetim algısı; çalışanların, yöneticilerinin fiziksel temas hariç, düşmanca sözlü ve sözlü olmayan davranışların sürekli sergilenmesine ne ölçüde katıldığına ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır (Tepper, 2000; Zhang ve Bednall, 2016). Kavram kısaca yöneticinin çalışanlar üzerinde evrensel insani değerlerle bağdaşmayan fakat fiziksel şiddet içermeyen davranışlar sergilemesi ifade edilmektedir. İstismarcı yönetim çalışanların çeşitli düzeylerdeki yöneticilerinin (yönetici, amir, takım lideri gibi) algıladığı davranışları içerdiği için öznel bir değerlendirmenin ürünüdür (Serdar ve Özsoy, 2019). İstismarcı yönetim örnekleri arasında verilen sözleri tutmamak, alay etmek ve hatta çalışanları tehdit etmek sayılabilir. İstismarcı yönetim, astların kişisel özelliklerinden hangi olayların etkilenebileceğine dair öznel olarak sahip oldukları algıdır. Bu, aynı yöneticinin davranışının farklı astlar tarafından farklı şekilde görülebileceği anlamına gelir. Yani, bir çalışan, bir yöneticinin davranışını istismar olarak değerlendirebilirken, bir başkası bunu istismar olarak değerlendirmeyebilir (Ma ve diğ., 2020).

İstismarcı yönetimle ilgili araştırmaların çoğu liderlik, liderlerin davranışı ve çalışanlara ve örgüte zararlarına odaklanmıştır (Ay, 2022). Çalışanların istismarcı yönetime maruz kalması ile kişiliklerinin nasıl şekilleneceğiyle ilgi araştırmalar oldukça yetersizdir. Bu nedenle bu çalışma ile literatürdeki bu boşluğun giderilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde istismarcı yönetim algısı, izlenim yönetimi (Ülbeği ve diğ., 2013), örgütsel özdeşleşme (Baş, 2019), örgütsel mutluluk (Ay, 2022), performans

(Ay, 2022), tükenmişlik (Bolat ve diğ., 2017; Köksal ve Kara, 2022), lider üye etkileşimi (Bolat ve diğ., 2017), güç mesafesi yönelimi (Bolat ve diğ., 2017), işe adanmışlık (Coşkun ve Şentürk, 2017), intikam niyeti (P. Taşkın, 2019; Seçkin, 2021), işten ayrılma niyeti (S. Deniz ve Çimen, 2019; Köksal ve Gürsoy, 2019), öz yeterlilik (İmamoğlu ve diğ., 2020), örgütsel vatandaşlık davranışı (Acaray, 2019a), kaytarma davranışı (Sezici ve Güven, 2017) gibi çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. İlişkilendirilen bu değişkenlerden de anlaşılabileceği üzere istismarcı yönetim algısı çok yönlü etki oluşturabilecek önemli bir olgudur. Bu nedenle istismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özellikleriyle (makyavelizm, narsisizm, psikopati) etkileşim içerisinde olup olmadığını incelemek ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan tüm kavramsal ve ampirik çıkarımlardan hareketle istismarcı yönetim ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ilişkisiyle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: İstismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.3. Güç Mesafesi Yönelimi ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki

Güç mesafesi yönelimi araştırma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlerden biridir. Örgütsel dedikodu ise araştırmanın bağımlı değişkenidir. Araştırma kapsamında incelenen ana ilişkilerden biri olan güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikodu ilişkisi literatürde yeteri kadar yer edinememiştir. Çalışanların güç mesafesi yönelimlerinin tavır ve tutumlarını şekillendirmede etkili olduğundan yukarıda bahsedilmiştir. Bu bağlamda güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikoduyu ne şekilde etkileyeceğini araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel dedikodu, çalışma kapsamında ele alınan diğer değişkenlere nazaran yeni bir olgudur. Her ne kadar dedikodu araştırmaları oldukça eski tarihlere dayansa da (Stirling, 1956; Hannerz, 1967; DiFonzo ve diğ., 1994) modern organizasyonlarda irdelenmesi yeni sayılabilmektedir. Bu nedenle dedikoduyla ilgili çok az örgütsel araştırma bulunmaktadır. Mevcut çalışmalar ise dar çerçeveden konu ele almaktadır. Örneğin, birçok çalışma dedikodunun organizasyon içindeki işleyişine değinmiş olsa da, dedikoduların altında yatan amacı irdelenmemiş ve aktif bir şekilde yönetmeye ve kontrol

etmeyi teşvik etmemiştir (Michelson ve Mouly, 2004). Bu bağlamda bu çalışma güç mesafesi yönelim düzeylerindeki farklılıkların örgütsel dedikodu seviyelerini etkileyeceğini iddia ederek literatürdeki boşluğun giderilmesine katkı sunmayı hedeflemiştir.

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel dedikodunun, örgütsel ikiyüzlülük algısı (Gezen ve Kaya, 2022), iş stresi (Şantaş ve diğ., 2018; Ayaz, 2021), adalet algısı (A. Kim ve diğ., 2019), örgütsel affetme (Şantaş ve diğ., 2019), iş tatmini (D. Wang ve diğ., 2022), intikam niyeti (Şantaş ve diğ., 2019), işyeri yalnızlığı (Akduru ve Semerciöz, 2017), sorumluluk üstlenme davranışı (Seçkin, 2018), örgütsel bağlılık (Alakaşlı ve Tösten, 2022), bilgi paylaşımı (Öztürk ve Aras, 2021), örgütsel güven (Karasu, 2020), örgütsel iletişim (B. Solmaz, 2004b; Karadal ve Hekimoğlu, 2020; Ata ve Coşkun, 2021), psikolojik rahatlık (Seçkin, 2018) gibi çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. İlişkilendirilen bu değişkenlerden de anlaşılabileceği üzere örgütsel dedikodu çok yönlü etki oluşturabilecek önemli bir olgudur. Bu nedenle güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikoduyla etkileşim içerisinde olup olmadığını incelemenin ilgili literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan tüm kavramsal ve ampirik çıkarımlardan hareketle güç mesafesi yönelimi ve örgütsel dedikodu ilişkisiyle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: Güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.4. İstismarcı Yönetim ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki

İstismarcı yönetim algısı araştırma kapsamında ele alınan bir diğer bağımsız değişkendir. Örgütsel dedikodu ise araştırmanın bağımlı değişkenidir. Araştırma kapsamında incelenen ana ilişkilerden biri istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisi literatürde yeteri kadar irdelenmemiştir. Söz konusu değişkenler ayrı ayrı başka değişkenlerle ilişkilendirilmişse de istismarcı yönetim algısı taşıyan çalışanların örgütsel dedikodu düzeyleri araştırılmamıştır. Dedikodunun zarar verme, itibarı baltalama gibi nedenlerde yapıldığı dikkate alınırsa istismarcı yönetime maruz kalan çalışanların örgütsel dedikoduya başvurması olağan karşılanabilecektir. Hatta örgütsel dedikodu

istismarcı yönetimin oluşturduğu/oluşturabileceği tahakküme karşı bir direniş aracı olarak kullanılabilir (Scott, 2010). Bu bağlamda istismarcı yönetimin örgütsel dedikoduyu ne şekilde etkileyeceğini araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde doğrudan istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamışsa da Tur (2019), Bandırma’da faaliyet gösteren iki marketin 225 çalışanından elde ettiği verilere göre istismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışında bulunduklarını tespit etmiştir. Örgütsel dedikodunun da üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirildiği (Doğan ve Kılıç, 2014; Gültaş ve Erigüç, 2019) dikkate alınırsa istismarcı yönetimin örgütsel dedikoduyu etkilemesi beklenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde istismarcı yönetimin, düşük iş performansı (Jian ve diğ., 2012; Estes, 2013; Walter ve diğ., 2015; Zhou, 2016), düşük çalışan yaratıcılığı (Shen ve diğ., 2020; Hussain ve diğ., 2022), örgütsel insanlıktan çıkarma (dehumanization) (Caesens ve diğ., 2019), iş güvencesizliği (Mao ve diğ., 2019), stres (Burton ve diğ., 2012), adaletsizlik (Hoobler ve Hu, 2013), işten ayrılma niyeti (S. Ali ve diğ., 2022), işyeri sapkınlığı (Mitchell ve Ambrose, 2007) gibi pek çok olumsuz örgütsel çıktı ile ilişkilendirildiği görülmektedir. İlişkilendirilen bu değişkenlerden de anlaşılabileceği üzere istismarcı yönetim organizasyonlar için çok yönlü olumsuzluklar doğurabilecek önemli bir olgudur. Bu nedenle istismarcı yönetimin örgütsel dedikoduyla etkileşim içerisinde olup olmadığını incelemenin ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan tüm kavramsal ve ampirik çıkarımlardan hareketle istismarcı yönetim ve örgütsel dedikodu ilişkisiyle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₄: İstismarcı yönetim algısının örgütsel dedikodu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.5. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki

Karanlık üçlü kişilik özellikleri araştırma kapsamında ele alınan tek aracı değişkendir. Örgütsel dedikodu ise araştırmanın tek bağımlı değişkenidir. Baron ve Kenny yaklaşımına göre bağımsız değişken ile bağımlı değişken ilişkisinde aracı etkiyi

inceleyebilmek için aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi incelemek gerekmektedir. Bu nedenle söz konusu bu hipotez geliştirilmiştir.

En basit tanımı ile kişilik, insanlar arasındaki farklılıkları betimleyen psikolojik yapıdır (Buford, 2022). İnsanların sahip oldukları olumsuz özelliklerle diğer insanlarda ayrışması karanlık üçlü kişilik özelliklerine işaret etmektedir. Narsisizm, makyavelizm ve psikopatinin bir araya gelerek oluşturduğu karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların diğerlerinden ayrışmasını beklemek şaşırtıcı olmayacaktır. Bu yönü ağır basan insanların çalışma barışına zarar vermesi olasıdır. Narsisizm; dışadönüklük, atılganlık, özgüven ve liderlik becerileri gibi arzu edilen özelliklere sahip olma eğiliminde olması nedeniyle Karanlık Üçlü içindeki “en parlak” yapıyı temsil etmektedir (Hart ve diğ., 2019). Buna yanı sıra, psikopatlar ise davranışlarından dolayı pişmanlık veya suçluluk duymama eğiliminde olduklarından ve bu nedenle başkalarına zarar verme olasılıkları daha yüksek olduğundan, yapının “en karanlık” ve en tehditkarı olarak kabul görülebilir (Thamboo, 2021).

İlgili literatür incelendiğinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin, tükenmişlik (E. Özsoy ve Ardiç, 2020; Talak, 2022b), işten ayrılma niyeti (Yılmazer ve diğ., 2021; Gürlek ve Ok, 2022), ilişkisel saldırganlık (Karaaslan, 2019), örgütsel sinizm (Güllü ve Yıldız, 2019), motivasyon (Talak, 2022b), iş tatmini (E. Özsoy ve Ardiç, 2017; Güllü ve Yıldız, 2019), Örgütsel bağlılık (Gürlek ve Ok, 2022), karar verme stilleri (Budak ve Kandil, 2022), güç kaynakları kullanımı (Ekizler ve Bolelli, 2020), girişimcilik niyeti (Polatçı ve Yeloğlu, 2021), mobbing (Ançel, 2012), siber saldırganlık (Pabian ve diğ., 2015) gibi pek çok değişken ile ilişkilendirildiği görülmektedir.

Ayrıca karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt bileşenleri de ayrı ayrı çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilmiştir bu kapsamda narsisizmin, iş tatmini (K. Timuroğlu ve İşcan, 2008; Battal, 2020), duygusal istismar (Akiş ve Öztürk, 2021), örgütsel özdeşleşme (S. Karataş ve Taş, 2016; Battal, 2020), toplumsal cinsiyet (Akgün ve Uysal, 2019), yaşam doyumu (İ. Demirci ve diğ., 2019), iletişim becerileri (Çimen ve diğ., 2021), örgütsel çatışma (T. H. Uysal, 2019), işe bağlılık (Bolelli, 2018), empati (B. N. Aydın, 2022), işkoliklik (Konan ve Türkoğlu, 2017) gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği saptanmıştır.

Ayrıca yapılan literatür taramasında karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt bileşenlerinden biri olan Makyavelizm'in politik taktik davranışlar (Yemenci ve Bozkurt, 2020), etik (Güney ve Mandacı, 2009), dindarlık (Güven, 2019b), değişime direnç (Yağşi, 2022), işkoliklik (Öge ve Sanioğlu Tanış, 2020), olumsuz durumları ifşa etme niyeti (Ö. Demirtaş ve Bıçkes, 2014), karar verme stilleri (Aybar, 2022), iş yeri nezaketsizliği (Üstün ve Ersolak, 2020a), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Ünver ve diğ., 2021), girişimcilik (Çelikdemir ve diğ., 2020), örgüt iklimi (Üstün ve Ersolak, 2020b) gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmüştür. Bunun yanı sıra psikopatinin sinizm (Murat ve Börü, 2019), bağlanma (Heinze, 2017), saldırganlık (Stafford ve Cornell, 2003; Vaillancourt ve Sunderani, 2011), karizma (Welsh ve Lenzenweger, 2021), şiddet (Walsh ve Kosson, 2008; Stompe ve Schanda, 2009), liderlik (Vergauwe ve diğ., 2021), duygusal zeka (Malterer ve diğ., 2008; F. Ali ve diğ., 2009; Lishner ve diğ., 2011), uyum (Krupp ve diğ., 2013), sağlık sorunları (Mededovic ve Kujacic, 2020), stres (Willemssen ve diğ., 2012), dikkat (R. J. R. Blair ve Mitchell, 2009), öznel iyi oluş (Love ve Holder, 2014), empati (F. Ali ve diğ., 2009), madde bağımlılığı (Anthony A.B. Hopley) gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği gözlemlenmiştir.

İlişkilendirilen bu değişkenlerden de anlaşılabacağı üzere karanlık üçlü kişilik özellikleri organizasyonlar için çok yönlü etki oluşturabilecek önemli bir olgudur. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların dedikodu davranışına başvurma olasılığı gözükmemektedir. Manipülasyona yatkın karanlık üçlü kişilik özelliği taşıyan çalışanların örgütsel dedikoduyu bu doğrultuda kullanmaları kullanma yoluna gitmeleri şaşırtıcı olmayacaktır. Fakat bununla ilgili ampirik kanıtlar oldukça yetersizdir. Bu nedenle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikoduyla etkileşim içerisinde olup olmadığını incelemenin ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan tüm kavramsal ve ampirik çıkarımlardan hareketle karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu ilişkisiyle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₅: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikodu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.6. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisinde Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü

Yaygın bir olgu olmasına rağmen dedikodunun çoğu insan için olumsuz çağrışımları vardır (T. J. Grosser ve diğ., 2010). Bu çağrışımlara rağmen birey açısından olumlu sonuçlar doğurabilecek işlevlerden de bahsedilmektedir. Dedikodunun itici gücü olarak istismarcı yönetim davranışlarına maruz kalan çalışanların, örgüt içerisinde dedikoduya başvurma durumunda değişiklik olup olmayacağını araştırmak yararlı görünmektedir. Araştırma kapsamında yürütülen literatür taramasında istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisini inceleyen kuramsal ya da ampirik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra bu ilişkide çalışanların kişilik özelliklerinin etkili olduğunu düşünmek şaşırtıcı olmayacaktır. Dedikodunun olumsuz ünü nedeniyle kişiliğin karanlık yönünü irdelemek daha yerinde değerlendirilebilir. Bu nedenle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisine aracılık edebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin rolünü araştırmak ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.

İlgili literatürde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin iş karakteristiklerinin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin incelendiği saptanmıştır (Talak, 2022a). Bunun yanı sıra psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracılık etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmıştır (Hatipoğlu ve Akduman, 2019). Bir başka çalışmada ise çevresel duyarlılığın yeşil örgütsel davranışlar üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracılık rolü incelenmiştir (İrge, 2022). Türkiye’de yetişkinler üzerinde yapılan bir diğer çalışmada ise ebeveynlik stillerinin ilişki doyumu üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü araştırılmıştır (Karatatar, 2018). Yakın tarihli başka bir çalışmada ise sosyal sorumluluk algısının örgütsel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü sağlık çalışanları örnekleminde test edilmiştir (B. Şimşek ve Mete, 2022). Altıntaş (2023) ise kendi kendine liderliğin yaşam boyu öğrenme üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolünü incelemiştir. Son olarak Sever ve Paksoy (2019) personel güçlendirmenin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracılık rolünü incelemiştir.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan tüm kavramsal ve ampirik çıkarımlardan hareketle istismarcı yönetim ve örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık kişilik özelliklerinin etkisiyle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₆: İstismarcı yönetim, örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.

2.2.7. Güç Mesafesi Yöneliminin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisinde Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü

En basit haliyle güç mesafesi yönelimi, bir organizasyondaki görece daha güçsüz insanların, gücün eşitsiz biçimde dağılımını kabullenme seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Akyürek, 2001; G. H. Hofstede ve diğ., 2010). Güç mesafesi yönelimi insanların sosyal bilgiyi nasıl yorumlayıp değerlendirdiğini etkileyen önemli bir kültürel değer olarak görülebilir (Lin ve diğ., 2013; Ahmad, 2016). Bilgiye ulaşma ve yayma metotlarından biri olarak görülen dedikodu kültürel bir parametre olan güç mesafesi yöneliminden etkileneceğini ileri sürmek yanlış olmayacaktır. Güç mesafesi yönelimi örgütsel sessizlik (Korkmaz, 2017; Atilla ve Dirin, 2018; S. Yıldız ve Arısoy, 2018; Çiçek Sağlam ve Dede, 2020) ve örgütsel sinizm (Acaray, 2019b; Lorcu ve diğ., 2019) gibi pasif değişkenlerle ilişkilendirilmektedir. Bu duruma alternatif olarak çalışanların güç mesafesi yönelimleri örgütsel dedikodu davranışına başvurup başvurmama durumlarını güç eşitsizliklerine yaklaşımlarına göre değiştirebilecektir. Başka bir deyişle güç eşitsizliklerini meşrulaştırma ya da güç eşitsizliklerini giderme aracı olarak çalışanlar, örgütsel dedikodudan yararlanma yolunu tercih edebilmektedirler. Tam da bu noktada bu tercihte çalışanların karanlık kişilik özellikleri etkin rol oynayabileceği düşüncesi akıllara gelmektedir. Bu bağlamda güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin rolünü araştırmak ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan tüm kavramsal ve ampirik çıkarımlardan hareketle güç mesafesi yönelimi ve örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık kişilik özelliklerinin etkisiyle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₇: Güç mesafesi yönelimi, örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.

2.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI

Araştırma literatür okumalarından yola çıkarak kurulan model üzerine inşa edilmiştir. Modelde kurulan ilişkilerin belirlenen evren ve örneklem üzerinde test edilmesinin kuramsal çıkarımların doğrulanmasına ya da yanlışlanmasına katkı sağlayacak nitelikte olduğu varsayılmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette araştırma kapsamında belirlenen değişkenleri ölçtüğüne inanılan yargılara ve katılımcıların bazı demografik özelliklerine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Yöneltilen bu soruların değişkenleri ölçtüğü varsayılmıştır. Bu varsayımın doğruluğu güçlendirmek adına evren ve örnekleme en uygun ölçekler seçilmeye çalışılmıştır. Ayrıca kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önce başka çalışmalarca test edilmiş ve onaylanmış ölçeklerdir. Önceki araştırmaların sonuçlarıyla yetinmeyip kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenilirlik testleri bu çalışma kapsamında yeniden yapılmıştır.

Anket yönteminin kullanıldığı diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da katılımcıların kendilerine yöneltilen soruları anladığı ve tarafsız, doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır. Bu varsayımın doğruluğunu desteklemek maksadıyla çalışma kapsamında elde edilen anketler titizlikle incelenmiş şüpheli görülen anketler araştırma kapsamının dışına çıkarılmıştır. Ayrıca katılımcıların soruları maksadı dâhilinde anlamasını kolaylaştırmak için anket tasarım aşamasında alan uzmanlarından ve evreni temsil eden öğretmen, idari personel ve akademisyenlerden görüş alınmıştır. Geri dönüşler sayesinde anlam karmaşasına yol açabilecek ifadeler revize edilmiştir. Buna rağmen katılımcının yöneltilen soruları anlamaması ihtimaline karşı araştırmacıların açıklama yapabileceği saha ziyaretlerinde belirtilmiştir.

Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı sınırlılıkları vardır. Her şeyden önce bilimsel araştırmalar araştırmacıların anlamlandırmalarıyla sınırlıdır. Bu çalışmada bu handikaplı durumu azaltmak için araştırma kapsamında belirlenen değişkenlere ilişkin detaylı literatür incelemesi yapılmıştır.

Kültür, yöneticilere yönelik çalışan algısı, kişilik ve iletişim gibi konuların irdelendiği bu çalışmada katılımcıların görüşlerini kesitsel verilerle değerlendirmek ve bazı çıkarımlarda bulunmak oldukça güçtür. Doğa bilimlerinde olduğu gibi kesin sonuçlara ulaşmanın zor olduğu varsayılmakta ve kabul edilmektedir. Yine de elde edilen

veriler istatistiki metotlar çerçevesinde ve sosyal bilimlerin imkanları çerçevesinde yorumlanmıştır.

Çıkarım yapmaya imkân tanıyan verilerin belirli bir örneklemin belirli bir zaman dilimindeki görüşlerini yansıtırıyor olması araştırmanın diğer bir sınırlılığıdır. Başka bir deyişle araştırmanın kesitsel ve nicel oluşu bir kısıtlılık olarak değerlendirilebilir.

Araştırmaya özgü bir diğer sınırlılık ise özellikle karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip insanların soruları tarafsız ve doğru bir şekilde cevaplayacağı varsayımıdır. Her ne kadar katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi yüksek çıkmamış olsa da bu özelliklere sahip bireylerin manipülatif olma özellikleri yüksektir. Örneğin narsist veya psikopat olan bir bireyin bu özelliklerini gizleme veya manipüle etme ihtimali yüksektir. Bu durum veri güvenliği açısından oldukça tehlikelidir. Fakat yine de literatürde karanlık üçlü kişilik özellikleri genellikle anket tekniği ile ölçülmüştür. Bu durumun bir sınırlılık olarak göz önünde bulundurulması özellikle kişilik araştırmalarının yönteminin gözden geçirilmesi noktasında literatüre katkı sağlayabilir.

Son olarak araştırmanın sadece Erzurum ilinde bulunan iki kurumda yapılmış olması bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar için daha geniş ve daha çeşitli örneklemelerin olduğu çalışmalar yapılabilir.

Sıralanan tüm bu sınırlılıklara rağmen, çalışma kapsamında elde edilen verilerden özellikle kamu kurumlarının yaşadığı verimsizlik, iletişim kazaları ve insan kaynakları sorunları gibi olumsuzları azaltacak çıkarımlarda bulunulabileceği varsayılmıştır.

2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde evreninin belirlenmesi ve örneklem seçimi, veri toplamada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler, verilerin analizinde kullanılan yöntemler yer almaktadır.

2.4.1 Evrenin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi

Araştırma kapsamında öne sürülen hipotezlerin test edilebilmesi için veri toplanacak evren önem arz etmektedir. Bu nedenle ele alınan değişkenlerin sıklıkla gündeme geldiği kamu kurumları araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Örgütsel

dedikodu, istismarcı yönetim gibi araştırması ve veri toplaması zor değişkenlerin katı hiyerarşik yapıli kamu kurumlarında dile getirilmesinin daha güç olması beklenmektedir. Her yaştan insanın bir şekilde hizmet aldığı eğitim kurumları, araştırma değişkenlerinin (özellikle dedikodu) yol açtığı/açabileceği sonuçlar açısından da irdelenmeye değer bulunmuştur. Araştırma evreninin belirlenmesinde etkili olan bir diğer parametre ise değişkenlere ilişkin literatür taramasıdır. Güç mesafesi, istismarcı yönetim ve özellikle örgütsel dedikodu değişkenlerinin üniversitelerde, okullarda veya sağlık sektöründe incelediği tespit edilmiştir. Bu açıklamalardan hareketle çalışmada eğitim sektöründe yer alan Yükseköğretim Kurumlarında görev yapan akademik ve idari personel ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler araştırma kapsamına alınmıştır. (Çalışma evrenine Sağlık Bilimleri Üniversitesi Erzurum Şehir Hastanesinin de dâhil edilmesi planlanmıştır fakat pandemi koşulları nedeniyle Erzurum İl Sağlık Müdürlüğünden anket uygulama izni alınamamıştır. Çalışma bölgesi olarak Erzurum ili belirlenmiştir. Erzurum ilinde bulunan en büyük üniversite (personel sayısı, bütçe, kurulu fakülte sayısı, kuruluş yılı vb.) olan Atatürk Üniversitesi ve Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Söz konusu iki kamu kurumuna ilişkin çalışan sayısı ve tasnifi aşağıdaki gibidir.

YÖK Atlas verilerine göre Atatürk Üniversitesinde 2582 akademisyen bulunmaktadır. Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademik personelin unvanlara göre dağılımı aşağıdaki gibidir;

Tablo 2.1. Atatürk Üniversitesinde Görev Yapan Akademik Personelin Unvanlara Göre Dağılımı

Unvan	Sayı
Prof. Dr.	602
Doç. Dr.	299
Dr. Öğr. Üyesi	649
Öğr. Gör.	319
Arş. Gör.	893
Toplam	2582

2019-2023 Stratejik Planında paylaşılan verilere göre Atatürk Üniversitesinde **1828** idari personel bulunmaktadır. Bunların hizmet sınıfına göre dağılımı şu şekildedir;

Tablo 2.2. Atatürk Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı

Hizmet Sınıfı	Sayı
Genel İdare Hizmetleri	814
Sağlık Hizmetleri	481
Teknik Hizmetleri	219
Avukatlık Hizmetleri	5
Din Hizmetleri	2
Yardımcı Hizmetler	307
Toplam	1828

Erzurum İl Milli Eğitim Müdürü resmî web sayfasında paylaşılan verilere göre Erzurum’da 1.233 okulda **11.357** öğretmen görev yapmaktadır.

Özetle çalışmanın evreni Atatürk Üniversitesinde görev yapan 2.582’si akademisyen, 1.828’i idari personel ve Erzurum İl Milli Eğitime Bağlı her seviyeden okullarda görev yapan 11.357’si öğretmen olmak üzere toplam 15.767 kişiden oluşmaktadır. Evreni temsil kabiliyeti yüksek örneklem oluşturmak adına 15.767 kişi bütün bir evren olarak düşünülerek örneklem hesaplaması yapılmamıştır (bu durumda %95 güven düzeyi %5 hata payı ile toplam 376 anket yeterli olacaktı). Bunun yerine Atatürk Üniversitesi akademisyenleri, Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personel ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan öğretmenler için ayrı ayrı üç evren örneklem hesaplaması yapılmıştır.

Örnekleme yöntemi olarak evrendeki her bir insanın örneklem içerisinde yer alması ihtimalinin eşit olmasını sağlayan “basit tesadüfi örnekleme” yöntemi tercih edilmiştir. Bunun yanında evren içerisinde yer alan alt grupların evren içindeki ağırlıkları göz önünde bulundurularak örneklendirilmeye çalışılmıştır. Örneklem hesaplamada aşağıdaki formülden (Cochran’ın formülü) yararlanılmıştır.

n = Örneklem Büyüklüğü

t = Güven Düzeyinin Tablo Değeri (t = 1.96 ve ya 2.58)

PQ = Maksimum örneklem büyüklüğünün sağlanabilmesi için örneklem yüzdesi
 $[(.50) (.50)=.25]$

N = Evren Büyüklüğü

D= Tolerans düzeyi (.05 ya da .01)

$$n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1 + [(\frac{1}{N})t^2(PQ)/d^2]}$$

Örnekleme hesaplama formülüne göre Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyenler (2582 kişi) evren olarak kabul edildiğinde %95 güven düzeyi %5 hata payı ile 335 kişinin evreni temsil etme kabiliyetine sahip olacağı hesaplanmıştır. İdari personelde (1828) bu durum 318 kişi, Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerde (11.357) ise 372 kişi olarak hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında 536 akademisyen, 482 idari personel, 496 öğretmene anket uygulanmıştır (toplam 1514). Bu anketlerden 54 tanesi (13 akademisyen, 15 idari personel, 26 öğretmen) eksik, hatalı ve özensiz doldurulması gerekçesiyle çıkarılmıştır. Sonuç olarak 523'ü akademisyen, 467'si idari personel ve 470'i öğretmen olmak üzere toplam 1460 kişiden elde edilen anketlerden veri seti oluşturulmuştur.

Veriler 2021 yılının Şubat, Mart ve Nisan aylarında toplanmıştır. Söz konusu zaman aralığında etkisini sürdüren Covid 19 pandemisi nedeniyle katılımcılara çevrimiçi (online) anket formu alternatifini sunulmuştur. Araştırmacı tarafından anket formlarının basılı hali katılımcılara götürülmüş ve sağlık açısından kaygı duyanlar çevrimiçi (online) anket formuna yönlendirilmiştir. Katılımcıların %23.15'i (N:338) çevrimiçi (online) anket formunu doldurmayı tercih etmiştir.

2.4.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Araştırmaya konu edilen veriler anket tekniğinden yararlanılarak elde edilmiştir. Temelde dört farklı değişkeni (güç mesafesi yönelimi, istismarcı yönetim, karanlık üçlü ve örgütsel dedikodu) inceleyen bu çalışma, araştırmaya katılan bireylerin söz konusu değişkenlere yönelik tutumlarını ölçmeyi hedeflemiştir. Daha sonra bu değişkenlerin birbirleri ile ilişkisi irdelenmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan tüm değişkenler için yerli ve yabancı literatür incelenmeye çalışılmış ve kuramsal çalışmaların yanında saha araştırması içeren çalışmalarda kullanılan tüm ölçekler irdelenmiştir. Araştırma sorusu ve uygulamanın yapılacağı evrene en uygun olduğu düşünülen ölçekler tespit edilmiştir. Araştırma

kapsamında kullanılan ölçeklerin tamamı daha önceden yapılmış çalışmalarla yüksek güvenirlik ve geçerlik düzeylerine sahip olduğu için tercih edilmiştir.

Tespit edilen ölçeklerin tümü için birincil kaynağa (ölçeğin orijinal haline) ulaşılması hedeflenmiştir. Türkçe çalışmalarda söz konusu ölçeklerin kullanıldığı tespit edilmişse de çeviri ve anlam hataları olabileceği gerekçesiyle ölçeklerde yer alan ifadeler yeniden çeviri sürecine dâhil edilmiş ve uzman³ görüşüne başvurularak kullanılabilir hale getirilmiştir.

Katılımcılara uygulanan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Anket formunun hemen başında katılımcılara kısa bir bilgilendirme metni hazırlanmış ve araştırmacı ve danışman isimleri paylaşılmıştır. Formun genelinde yönlendirmeden kaçınmak için değişken isimleri ve tanımları verilmemiştir. Tüm sorular önlü arkalı bir A4 kâğıdına sığacak şekilde tasarlanmıştır. Anket formunun ilk kısmında, katılımcıların güç mesafesi yönelimini ölçmek için 7 soru yer almaktadır. İkinci kısım, karanlık üçlü kişilik özelliklerini tespit etmek için katılımcılara yöneltilmiş 22 sorudan oluşmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları olan Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopatiyle ilgili sırası ile 5, 12 ve 6 adet soru ile ölçülmüştür. Üçüncü kısım, örgütsel dedikodu değişkenine ilişkin 24 ifadeden oluşmaktadır. 24 ifadenin ilk 7 tanesi haberdar olma, sonraki 7 tanesi ilişkileri geliştirme ve son 10 tanesi ise örgütsel zararlarla ilgilidir. Anket formunun dördüncü kısmı katılımcıların istismarcı yönetim algısını ölçmeye yönelik 15 ifadeden oluşmaktadır. Beşinci ve son bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik 11 soru yer almaktadır. Özetle ankette; güç mesafesi yönelimiyle ilgili 7, karanlık üçlü kişilik özellikleriyle ilgili 22, örgütsel dedikoduyla ilgili 24, istismarcı yönetimle ilgili 15, demografik özelliklerle ilgili 11 soru olmak üzere toplam 79 soru bulunmaktadır.

Güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu boyutlarına ilişkin soruların tamamı 5’li likert şeklindedir. Bu kapsamda 1: “kesinlikle katılmıyorum” 2: “katılmıyorum” 3: “kararsızım” 4: “katılıyorum” 5: “kesinlikle

³ Anket formunda yer alan ifadelerin son haline getirilmesinde alan uzmanlarından ve ekonometri uzmanlarından destek alınmıştır. Bu konuda çalışmanın gelişimine katkı sağlayan uzmanlar şu şekildedir; Prof. Dr. Şükrü Nişancı, Prof. Dr. Canan Nur Karabey, Doç. Dr. Salih Börteçine Avcı, Prof. Dr. Ömer Alkan, Doç. Dr. Abdulkirim Karaaslan, Doç. Dr. Kürşat Timuroğlu, Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal Çelik, Dr. Sezin Karabulut Çakır, Arş. Gör. Lokman Şahin, Şef Hakan Ekinci, Öğretmen Gökçe Akbulut Uçan

katılıyorum” anlamına gelmektedir. İstismarcı yönetim boyutunda ise katılımcıların zaman sıklığına göre ifadeleri değerlendirmesi istenmiştir. Zaman sıklığına göre 1: “hiçbir zaman” 2: “nadiren” 3: “bazen” 4: “sıklıkla” 5: “her zaman” anlamına gelmektedir.

Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeği: Çalışmada, katılımcıların güç mesafesi yönelimini ölçmek için P. Christopher Earley ve Miriam Erez’in “The Transplanted Executive: Why You Need to Understand How Workers in Other Countries See the World Differently/ Nakledilen Yönetici: Neden Diğer Ülkelerdeki İşçilerin Dünyayı Nasıl Farklı Gördüklerini Anlamanız Gerekıyor” isimli kitabında yer alan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek orijinal dili olan İngilizceden çevrilmiştir. Orijinal hali 8 sorudan oluşmaktadır (Earley ve Erez, 1997). Fakat son soru (Çalışan şirketin menfaatine olduğunu düşünse bile şirketin kurallarını çiğnenmemelidir) çalışma hedeflerine uygun olmadığı için çıkarılmıştır. 2009 yılında Kirkman ve arkadaşları tarafından yapılan benzer bir çalışmada 7 soruluk hali ile ölçeğin güvenirlik geçerliğini sınamıştır (Bradley L Kirkman ve diğ., 2009). Günümüze daha yakın bir tarihte Loi ve meslektaşları (2012) ölçeğin 7 maddelik halini kullanarak ölçeğin geçerlik ve güvenirlik düzeyinin yeterli olduğu gerçeğini perçinlemiştir (Loi ve diğ., 2012). Türkiye’de yapılan güç mesafesi konulu çalışmalarda genellikle Dorfman ve Howell (1988) tarafından geliştirilen 5 maddeli güç mesafesi ölçeği (Dorfman ve Howell, 1988) ile Hofstede’nin kültürel boyutlarından yola çıkarak Wu (2006) tarafından geliştirilen ölçeği (Wu, 2006) kullanılmışsa da bu çalışmada örnekleme daha uygun olduğu düşünülen Earley ve Erez’in ölçeği tercih edilmiştir. Saha araştırması kapsamında kullanılan Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeği 7 maddeden oluşan tek boyutlu 5’li Likert tipindedir.

Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeği: Bu çalışma kapsamında, katılımcıların karanlık üçlü kişilik özelliklerini ölçmek için Peter K. Jonason ve Gregory D. Webster’in “The Dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad /Kirli Düzine: Karanlık Üçlü ‘nün Kısa Bir Ölçüsü” isimli makalesinde yer alan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek orijinal dili olan İngilizceden çevrilmiştir. Orijinal hali 22 sorudan oluşmaktadır (Jonason ve Webster, 2010). Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları olan narsisizm, makyavelizm ve psikopati değişkenlerini konu edinen birçok ölçek bulunmaktadır. Fakat karanlık üçlü şemsiyesi altında bu üç kişilik özelliğini araştıran çalışmalar, Jonason ve Webster’in geliştirdiği ve nispeten daha kısa olan bu ölçeği tercih etmektedirler. Bu

kapsamda bu çalışmada da 22 soruluk karanlık üçlü kişilik özellikleri (makyavelizm: 5 soru, narsisizm: 11 soru, psikopati: 6 soru) ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Dedikodu Ölçeği: Çalışma kapsamında uygulanan ankete katılan akademisyen, üniversitede görev yapan idari personel ve öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeylerini ölçmek için Bünyamin Han ve Abidin Dağlı'nın 2018 yılında Turkish Studies dergisinde yayınladıkları "Organizational gossip scale: validity and reliability study/ Örgütsel dedikodu ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması" isimli makalesinde yer alan ölçekten yararlanılmıştır. Çalışmada ölçeğin hem İngilizce hem Türkçe hali paylaşılmıştır. Orijinal hali 24 sorudan oluşmaktadır (Han ve Dağlı, 2018). Literatürde örgütsel dedikoduya ilişkin yerli ve yabancı ölçeklere rastlanmıyorsa da Han ve Dağlı'nın paylaştığı ölçek araştırma amaç ve hedeflerine daha uygun olduğu için tercih edilmiştir. Ölçek örgütsel dedikodunun alt boyutları olan haberdar olma, ilişki geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Ölçekte haberdar olma 7 soruyla, ilişki geliştirme 7 soruyla, örgütsel zarar ise 10 soruyla ölçülmeye çalışılmıştır.

İstismarcı Yönetim Ölçeği: Bu tez çalışması kapsamında incelenen değişkenlerden biri olan istismarcı yönetimi ölçmek için literatürde sıklıkla kullanılan ve Bennett J. Tepper tarafından 2000 yılında yayınlanan "Consequences of abusive supervision/İstismarcı yönetimin sonuçları" isimli çalışmada yer alan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinal dili İngilizcedir. Bu çalışma kapsamında Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin orijinal hali 15 sorudan oluşmaktadır (Tepper, 2000). Araştırma kapsamında kullanılan İstismarcı Yönetim Ölçeği 15 maddeden oluşan tek boyutlu 5'li Likert (zaman sıklığı) tipindedir.

2.4.3. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Çalışma kapsamında toplanan 1460 anketten elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve Amos 22.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikseller (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) SPSS programında yapılan analizlerden elde edilmiştir.

Statistical Package for Social Sciences kelimelerinin baş harflerinin bir araya gelmesiyle oluşan SPSS kısaltması istatistiki bir paket programdır. Standfor üniversitesinde görev yapan Norman H. Nie, Dale H. Bent ve C. Hadlai (Tex) Hull

tarafından 1960'ların sonunda ortaya atılmıştır. Büyük sayılarda verilerin analizini yapabilmek için kod yazarak çözüm geliştiren bu üç bilim insanının geliştirdiği program 2009 yılında IBM tarafından satın alınmış ve geliştirilmiştir. O günden bu yana, birçok bilim insanı tarafından kullanılmakta ve istatistiki analizlerin yapılması noktasında büyük kolaylık sağlamaktadır (Pektaş, 2013).

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin test edilmesinde parametrik veya non-parametrik testlerin uygulanacağına karar verebilmek için verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğine bakılmıştır. Kullanılan ölçeklere ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak yapı geçerliğinden emin olunmuştur. Birbiriyle ilişkili ifadeleri/maddeleri gruplayarak ortak faktörler oluşturan Açıklayıcı Faktör Analizi (Keşifsel Faktör Analizi) ile kullanılan ölçekler sınanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile ortaya çıkan bu boyutları tekrar sınayarak boyutlara son hali verilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi, daha çok önceden geliştirilmiş veya kuramsal dayanağa sahip bir ölçeğin ya da modelin doğruluğunu toplanan veri üzerinden test edilmesidir. Başka bir deyişle Doğrulayıcı Faktör Analizi, faktöriyel yapısı önceden ortaya çıkarılmış ölçüm modelinin, elde edilen yeni veri seti tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı, kuramsal evrende varsayılan ilişkilerin görgül gözlem sonucu elde edilmiş olan veri setinde de var olup olmadığı sınanır. Dolayısıyla DFA'da hangi ifadenin hangi faktöre altında konumlanacağı önceden bilinir. Analizde model uyumluluğunu belirlemede farklı uyum indeksleri kullanılmaktadır. Uyum indeksleri genellikle üç kategori altında sınıflandırılır. Bunlar kesin uyum indeksleri (absolute fit), yalın uyum indeksleri (fit adjusting for model parsimony) ve karşılaştırmalı veya artımlı uyum indeksleridir (comparative or incremental fit). Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) ve Ki-Kare Uyum Testi (CMIN/DF) kesin uyum indekslerine; Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA) yalın uyum indekslerine ve Tucker-Lewis İndeksi (TLI) ile Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ise karşılaştırmalı uyum indekslerine örnektir. Bu çalışmada Ki-Kare Uyum Testi (CMIN/DF), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve (IFI), Artık Temelli Uyum İndeksi (RMR) ve Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA) ölçüt alınmıştır. Araştırmada dikkate alınan uyum indeksi değer aralıkları Tablo 2.3'deki gibidir.

Tablo 2.3. Yapısal Eşitlik Modelinde Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin Değerler

İndeksler (Kısaltma)	Anlamı	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2(CMIN)/df$	Ki-kare uyum iyiliği	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	İyilik Uyum İndeksi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	Normlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	Artırmalı Uyum İndeksi	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
RMR	Ortalama Hataların Karekökü	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$

Kaynak: (Hooper ve diğ., 2008: 56; Simon ve diğ., 2010: 239; Sait Gürbüz, 2021: 38).

Aynı değişkenin farklı ölçümler kapsamında tutarlı olduğu anlamına gelen güvenilirlik analizinin yanında geçerlilik analizi ile ölçülmesi hedeflenen özelliği, ölçeğin hangi düzeyde ölçtüğü test edilir (Özdamar, 2013). Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri içsel tutarlılık yöntemi kapsamında Cronbach's Alpha katsayıları ile ölçülmüştür. Cronbach's Alpha değerli +1 ile 0 arasında değer alır ve 0'a yaklaştıkça ölçeğin güvenilirlik düzeyi azalır.

Tablo 2.4. Cronbach's Alpha değerleri ve Anlamları

Güvenirlik katsayısı (Cronbach alfa)	Yorum
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Düşük güvenilir
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Yüksek Güvenilir

Ardından demografik değişken grupları açısından ele alınan fenomenlerin farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. İki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek için t-testi, ikiden fazla grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek içinse tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır (Durmuş ve diğ., 2013). Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisinin yönünü ve derecesini tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, bağımsız değişken veya değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi oran (derece, yüzde) olarak gösteren “korelasyon katsayısının” hesaplanmasına dayanır. Bu sayı +1 ile -1 aralığında değerler alır. Korelasyon katsayısının 1'e yaklaşması ilişkinin güçlü 0'a yaklaşması ilişkinin zayıf olduğu anlamına gelir. Korelasyon katsayısının

işareti ilişkinin yönüne işaret eder. Değişkenler birlikte artıyor veya azalıyorsa korelasyon katsayısının aldığı değer pozitif işaretlidir. Değişkenlerde biri artıyorken diğeri azalıyorsa veya biri azalıyorken diğeri artıyorsa korelasyon katsayısının aldığı değer negatif işaretli olacaktır (Orhunbilge, 2017)

Son olarak araştırma kapsamında yapısal eşitlik modellemesi yönteminden yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), bir ölçüm aracının geçerliliğini test edilmesinde ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sorgulanmasında tercih edilen çok değişkenli bir analiz yöntemidir. Geleneksel istatistiksel yöntemlerden farklı olan bu analiz anlayışı, kendine özgü birtakım ilke ve varsayımlara sahiptir. YEM, faktör analizi ve regresyon analizinin birleşiminden oluşur. Temel amaç, teorik dayanağa sahip bir ilişki ağının (model), toplanan veriyle uyumlu olup olmadığını test etmektir (Sait Gürbüz, 2021)

2.5. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde saha araştırması sonucu elde edilen verilere ilişkin demografik bulgulara, tanımlayıcı istatistiklere, verilerin normal dağılım testi, faktör analizi (açımlayıcı ve doğrulayıcı), güvenilirlik testi sonuçlarına yer verilmiştir.

2.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışma kapsamında yürütülen ankete katılan bireylerin demografik özellikleri Tablo 2.5’de görüldüğü gibidir.

Tablo 2.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Üniversite				Milli Eğitim		Toplam	
		Akademik		İdari					
		N	%	N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Erkek	328	62,7	340	72,8	209	44,5	877	60,1
	Kadın	195	37,3	127	27,2	261	55,5	583	39,9
Medeni Durum	Evli	351	67,1	354	75,8	342	72,8	1047	71,7
	Bekâr	172	32,9	113	24,2	128	27,2	413	28,3
Yaş	25 yaş altı	6	1,1	22	4,7	23	4,9	51	3,5
	25- 35 yaş	213	40,7	161	34,5	267	56,8	641	43,9
	36-45 yaş	174	33,3	129	27,6	130	27,7	433	29,7
	46-55 yaş	89	17	123	26,3	38	8,1	250	17,1
	56 ve üstü	41	7,8	32	6,9	12	2,6	85	5,8

Tablo 2.5. (Devamı)

Kurumdaki Tecrübe	0-3 yıl	134	25,6	53	11,3	218	46,4	405	27,7
	4-6 yıl	79	15,1	81	17,3	94	20	254	17,4
	7-9 yıl	65	12,4	56	12	64	13,6	185	12,7
	10-12 yıl	69	13,2	57	12,2	46	9,8	172	11,8
	13 ve üzeri	176	33,7	220	47,1	48	10,2	444	30,4
Meslekteki Tecrübe	0-3 yıl	101	19,3	46	9,9	78	16,6	225	15,5
	4-6 yıl	60	11,5	73	15,6	87	18,5	220	15
	7-9 yıl	52	9,9	55	11,8	90	19,1	197	13,5
	10-12 yıl	87	16,6	63	13,5	69	14,7	219	15
	13 ve üzeri	223	42,6	230	49,3	146	31,1	599	41
Sosyo-ekonomik Durum	Düşük	10	1,9	32	6,9	12	2,6	54	3,7
	Orta	335	64,1	374	80	398	84,7	1107	75,8
	Yüksek	178	34	61	13,1	60	12,8	299	20,5
Sizce yaptığınız işteki performans	Çok kötü	1	,2	3	,6	0	0	4	,3
	Kötü	6	1,1	4	,9	4	,9	14	1
	Orta	110	21	63	13,5	68	14,5	241	16,5
	İyi	310	59,3	210	45	268	57	788	54
	Çok iyi	96	18,4	187	40	130	27,7	413	28,2
İş yoğunluğu	Çok fazla	151	28,9	127	27,2	85	18,1	363	24,9
	Fazla	190	36,3	135	28,9	136	28,9	461	31,6
	Orta	171	32,7	180	38,5	222	47,2	573	39,2
	Az	10	1,9	19	4,1	22	4,7	51	3,5
	Çok az	1	,2	6	1,3	5	1,1	12	,8
Sosyal biriyimdir	Evet	445	85,1	380	81,4	401	85,3	1226	84
	Hayır	78	14,9	87	18,6	69	14,7	234	16
Toplam		523	100	467	100	470	100	1460	100

Araştırma kapsamında Atatürk Üniversitesi ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullardan toplam 1460 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırma amacı göz önünde bulundurularak Atatürk Üniversitesinden çalışmaya katılan bireyler akademik ve idari personel şeklinde iki farklı grup şeklinde araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya Atatürk Üniversitesinden 523 akademik personel katılmıştır ve bunların %62,7'si erkektir. İdari personelde ise erkek katılımcı oran %72,8'dir. Tablo 2.2'den anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan erkeklerin sayısının kadınlardan fazla olduğu görülmektedir. Katılımcılar medeni durum açısından irdelendiğinde 71,7'sinin evli olduğu tespit edilmiştir. Yaş bakımından değerlendirildiğinde katılımcıların yarıya yakını (%43,9) 25-35 yaş aralığındadır. En düşük frekansa sahip yaş aralığı ise 25 yaş altı olmuştur (%3,5).

Örnekleme grubunda yer alan bireylerin kurumdaki tecrübe ve meslekteki tecrübe sıralamalarının birbirine benzer olduğu Tablo 2.5’den anlaşılmaktadır. Akademik ve idari personelde katılımcıların büyük çoğunluğu 13 yıl ve üzeri kurumsal ve mesleki tecrübeye sahipken Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı öğretmenlerde durum farklıdır. Buna göre M.E.M. katılımcılarının kurumdaki tecrübe frekansı en yüksek olan grubu 0-3 yıl meslekteki tecrübe frekansı en yüksek olan grubu ise 13 yıl ve üzeri olarak görülmüştür.

Katılımcıların 2/3’si orta düzey sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğunu beyan etmiştir. Ayrıca sadece katılımcıların 3,7’si düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmiştir. Bu durum akademisyenlerde ve öğretmenlerde ortalamanın altında iken (sırası ile %1,9-2,6) idari personelde genel ortalamanın üzerindedir (%6,9).

Katılımcıların kendi performans düzeylerinin değerlendirmeleri istendiğinde %99’u orta ve üstü performans gösterdiğine inanmaktadır. İş yoğunluğu açısından tam tersi durumun olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların sadece %4,3’ü çok az veya az iş yoğunluğuna sahip olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %84 “sosyal biriyimdir” sorusuna evet cevabı verirken %16’sı ise hayır cevabını vermiştir.

Atatürk Üniversitesinden ankete katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımı, %33,5 Araştırma Görevlisi, %25 Dr. Öğr. Üyesi, %17,4 Profesör Dr., %15,4 Doçent Dr. ve %9’u Öğretim Görevlisi şeklindedir. Ayrıca söz konusu akademisyenlerin %77,4’ünün idari görevi varken geriye kalan %22,6’sının herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır. Atatürk Üniversitesinde çalışma örneklemine dâhil edilen 467 idari personelin 279’unun memur (%59,7), 147’sinin işçi (%31,5) ve 41’inin sözleşmeli personel (%8,8) olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan idari personel, eğitim durumu açısından incelendiğinde 45,2’sinin lisans, 21,2’sinin ise ön lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

2.5.2. Normal Dağılım Testi

Araştırma kapsamında elde edilen anketlerden oluşturulan veri seti maddeler üzerinden değil de boyutlar üzerinden normal dağılım testine tabi tutulmuştur. Belirlenen örneklem hem ayrı ayrı hem de bir bütün olarak normal dağılım testine tabi tutulmuştur. Normal dağılımı sınamak için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin yanında çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine de bakılmıştır.

Tablo 2.6.'dan da anlaşılacağı üzere Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin sonuçlarına göre veriler normal dağılım göstermemektedir. Shapiro-Wilk testi örneklemin az olduğu durumlarda dikkate alınır ($n < 50/30$). Araştırma kapsamında elde edilen gözlem sayısı yeterli düzeyde olduğu için ($n:1460$) Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarını incelemek daha doğru olacaktır. Bunun üzerine veri setinin skewness ve kurtosis değerlerinin her birinin kendi standart hata değerine bölünmesi ile oluşan Z değerleri hesaplanmıştır. Bu değerlerin +3 ile -3 aralığında olması verilerin normal dağılıma uygun olduğunu gösterir (Keller, 2014). Elde edilen bulgular incelendiğinde boyutların bazılarının bu aralıkta değerler aldığı gözlemlenmiştir. Aralığa aykırı değerler alan değişkenler kişilik özellikleri ve istismarcı yönetim değerleridir. Bu değişkenlerin normal dağılıma uymaması sosyal bilimler açısından olası değerlendirildiğinden parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir (Hays, 1994; Shavelson, 1996).

Tablo 2.6. Normal Dağılım Testi Sonuçları

Örneklem	Değişkenler	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
		İstatistik	İstatistik	İstatistik	Anlamlılık	İstatistik	Anlamlılık
Akademisyen (N:523)	G.M.	,069	-,248	,072	,000	,987	,000
	K.Ü.	,221	,369	,041	,035	,990	,002
	MAK	2,440	3,950	,252	,000	,699	,000
	NAR	-,280	-,221	,081	,000	,980	,000
	PSİ	,902	1,265	,102	,000	,934	,000
	Ö.D.	-,366	,257	,042	,026	,990	,002
	HAB	-,101	-,974	,075	,000	,958	,000
	İLS	,689	-,104	,128	,000	,917	,000
	ZAR	-,613	,171	,083	,000	,966	,000
	İ.Y.	1,974	3,776	,247	,000	,720	,000
İdari Personel (N:467)	G.M.	,026	-,344	,059	,000	,989	,002
	K.Ü.	,336	,565	,041	,055	,986	,000
	MAK	1,819	3,006	,230	,000	,752	,000
	NAR	-,119	-,469	,056	,001	,986	,000
	PSİ	1,008	1,481	,110	,000	,921	,000
	Ö.D.	-,251	1,051	,067	,000	,977	,000
	HAB	,370	-,823	,094	,000	,941	,000
	İLS	,951	,553	,151	,000	,883	,000
	ZAR	-,833	,052	,130	,000	,922	,000
	İ.Y.	2,453	3,458	,274	,000	,652	,000

Tablo 2.5. (Devamı)

Tüm Üniversite (N:990)	G.M.	,121	-,219	,058	,000	,989	,000
	KÜ	,295	,521	,036	,005	,988	,000
	MAK	2,117	3,381	,243	,000	,723	,000
	NAR	-,203	-,356	,067	,000	,984	,000
	PSİ	,981	1,488	,104	,000	,927	,000
	Ö.D.	-,332	1,075	,047	,000	,984	,000
	HAB	,126	-,950	,076	,000	,955	,000
	İLS	,840	,322	,140	,000	,901	,000
	ZAR	-,759	,214	,100	,000	,945	,000
	İ.Y.	2,193	3,968	,260	,000	,690	,000
M.E.M (N:470)	G.M.	,417	,076	,073	,000	,976	,000
	K.Ü.	,387	-,224	,060	,000	,978	,000
	MAK	2,319	3,702	,279	,000	,687	,000
	NAR	,186	-,653	,062	,000	,974	,000
	PSİ	1,013	,635	,161	,000	,877	,000
	Ö.D.	-,398	,110	,099	,000	,974	,000
	HAB	,690	-,456	,138	,000	,902	,000
	İLS	,932	,000	,180	,000	,853	,000
	ZAR	-,643	-,423	,104	,000	,932	,000
	İ.Y.	3,731	3,366	,333	,000	,491	,000
Üniversite + M.E.M. (N:1460)	G.M.	,196	-,177	,059	,000	,987	,000
	K.Ü.	,302	,225	,033	,001	,988	,000
	MAK	2,197	3,071	,250	,000	,710	,000
	NAR	-,095	-,543	,063	,000	,983	,000
	PSİ	,966	1,179	,120	,000	,916	,000
	Ö.D.	-,453	,784	,070	,000	,978	,000
	HAB	,290	-,931	,092	,000	,942	,000
	İLS	,862	,183	,152	,000	,888	,000
	ZAR	-,762	,065	,103	,000	,939	,000
	İ.Y.	2,565	3,172	,285	,000	,630	,000

G.M.: Güç Mesafesi Yönelimi, K.Ü.: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, MAK: Makyavelizm, NAR: Narsisizm, PSİ: Psikopati, Ö.D.: Örgütsel Dedikodu, HAB: Haberdar Olma, İLS: İlişkileri Geliştirme, ZAR: Örgütsel Zarar, İ.Y.: İstismarcı Yönetim

2.5.3. Değişkenlere İlişkin Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin açımlayıcı ve doğrulamalı faktör analizleri uygulamanın yapıldığı her bir kurum için ayrı ayrı yapılmıştır. Bunun yanı sıra tüm veri seti bir bütün olarak ele alınmış ve 1460 anketten elde edilen verilerle Güç

Mesafesi Yönelimi, Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Örgütsel Dedikodu ve İstismarcı Yönetim değişkenlerini ölçmeye yönelik ifadeler faktör yükleri açısından istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Değişkenlerin geçerliliğini test etmek için temel bileşenler yöntemi kullanılarak varimaks rotasyonlu açımlayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Değişkenlerden elde edilen verilerin örneklem uygunluk derecesinin tespitinde KMO (Kiaser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) testi yapılmıştır. Bu test örneklem yeterlilik ölçütü anlamına gelmektedir. KMO, 0 ile +1 aralığında değerler almaktadır. Araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi testi ise “Barlett’s Test of Sphericity” ile gösterilmektedir. Ayrıca Bartlett küresellik testinin en az $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlı olması gerekir.

Tablo 2.7. KMO Değerleri ve Anlamları

Değer	Açıklama
0-50 aralığı	Çok Zayıf
50-70 aralığı	Zayıf
70-80 aralığı	Orta
80-90 aralığı	İyi
90-100 aralığı	Çok İyi

2.5.3.1. Güç Mesafesi Yönelimi Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

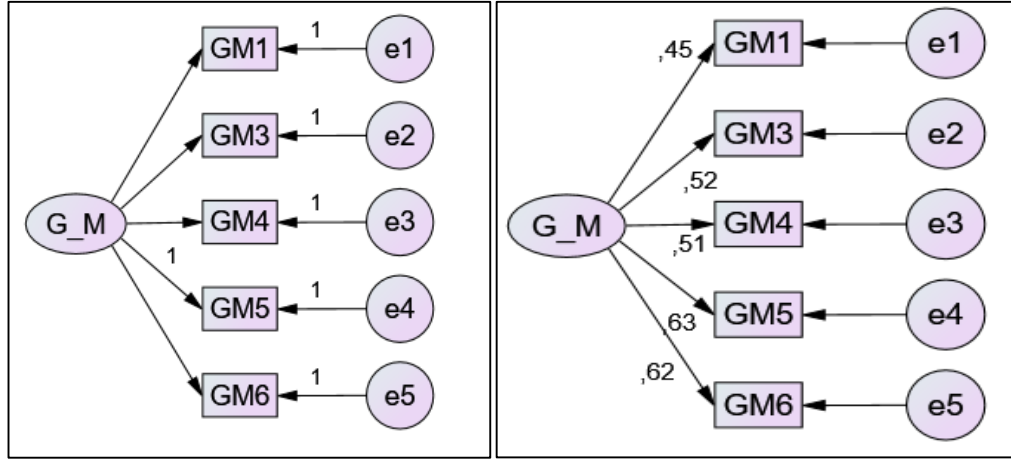
Güç mesafesi yönelimini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeğin geçerliliğini test etmek için ilgili ifadeler önce SPSS paket programı marifeti ile açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan öğretmenler için ayrı, Atatürk Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel için ayrı ve kurum ayırt etmeksizin tüm katılımcılar için ayrı olma üzere üç farklı veri seti üzerinden açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. M.E.M. örnekleminden elde edilen verilerle yapılan güç mesafesi yönelimi ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.8.’de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucu 2 ve 7 numaralı maddelerin faktör yükü farklı gruplara dağıldığından veya faktör yükü kabul edilebilir sınırın altında kaldığından dolayı analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan iki madde sonrası kalan 5 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,755” ve Barlett

Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 5 maddenin güç mesafesi yönelimi boyutunun %44,914’ünü açıkladığı anlaşılmaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.8.’den anlaşılabacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,40’dan yüksektir. Söz konusu maddeler güç mesafesi yönelimi değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.8. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

No	Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü (n:470)	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Güç Mesafesi			2,246	44,914
GM6	Yöneticiler, başkalarına danışmadan doğru kararlar alabilmeli.	,698		
GM5	Çalışanlar yöneticileriyle olan anlaşmazlıklarını dillendirmemeli.	,696		
GM4	Yöneticiler karar verdikten sonra, çalışanların bunu sorgulamaması gerektiğine inanırım.	,685		
GM1	Yöneticiler çoğu durumda astlarına danışmadan karar vermeli.	,636		
GM3	Çalışanların otoriteyi sıklıkla sorgulaması yöneticilerinin etkili olmasını zorlaştırır.	,545		
KMO: ,755 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 339,333 p= ,000				

Güç mesafesi yönelimi ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güç mesafesi yönelimi ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.2’deki gibidir.



Şekil 2.2. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.9’da verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında olduğundan hareketle güç mesafesi yönelimi ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.9. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	1,665	Mükemmel Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,994	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,979	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,980	Mükemmel Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,992	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,992	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,038	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,029	Mükemmel Uyum

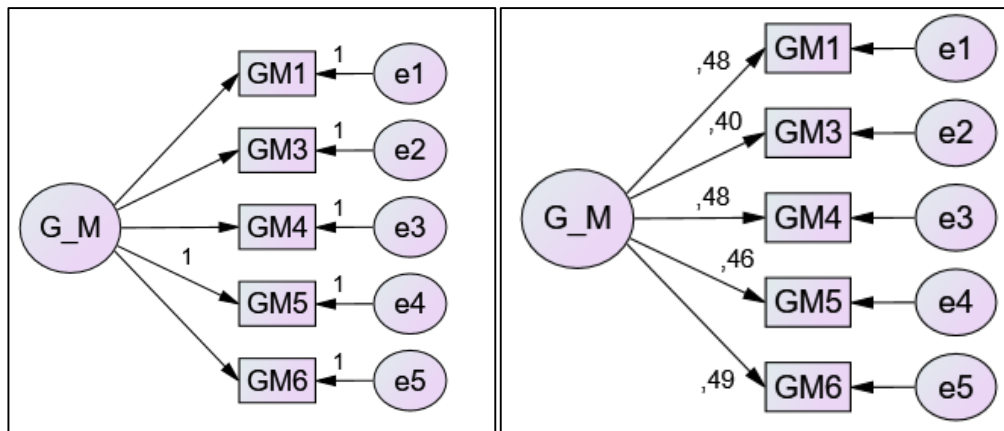
Atatürk Üniversitesi akademik ve idari personel örnekleminde elde edilen verilerle yapılan güç mesafesi yönelimi ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.10.’da görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu M.E.M. örneklemini ile aynı şekilde 2 ve 7 numaralı maddelerin faktör yükü farklı gruplara dağıldığından veya faktör yükü kabul edilebilir sınırın altında kaldığından dolayı analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan iki madde sonrası yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, M.E.M. örnekleminde daha düşük bir rakam olarak “,708” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak tespit edilmiştir. Söz konusu 5 maddenin güç mesafesi yönelimi boyutunun %37,031’ini açıkladığı anlaşılmaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için

yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.10.'dan anlaşılacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksektir. Söz konusu maddeler güç mesafesi yönelimi değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.10. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (UNITÜM)

No	Atatürk Üniversitesi (n:990)	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Güç Mesafesi Yönelimi			1,852	37,031
GM6	Yöneticiler, başkalarına danışmadan doğru kararlar alabilmeli.	,627		
GM4	Yöneticiler karar verdikten sonra, çalışanların bunu sorgulamaması gerektiğine inanırım.	,626		
GM1	Yöneticiler çoğu durumda astlarına danışmadan karar vermeli.	,620		
GM5	Çalışanlar yöneticileriyle olan anlaşmazlıklarını dillendirmemeli.	,612		
GM3	Çalışanların otoriteyi sıklıkla sorgulaması yöneticilerinin etkili olmasını zorlaştırır.	,554		
KMO: ,708 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 352,419 p= ,000				

Güç mesafesi yönelimi ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güç mesafesi yönelimi ölçeğine ilişkin faktör yapısını (Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.3'deki gibidir.



Şekil 2.3. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (UNITUM)

Doğrulamalı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.11’de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında olduğundan hareketle güç mesafesi yönelimi ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.11. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (UNİTÜM)

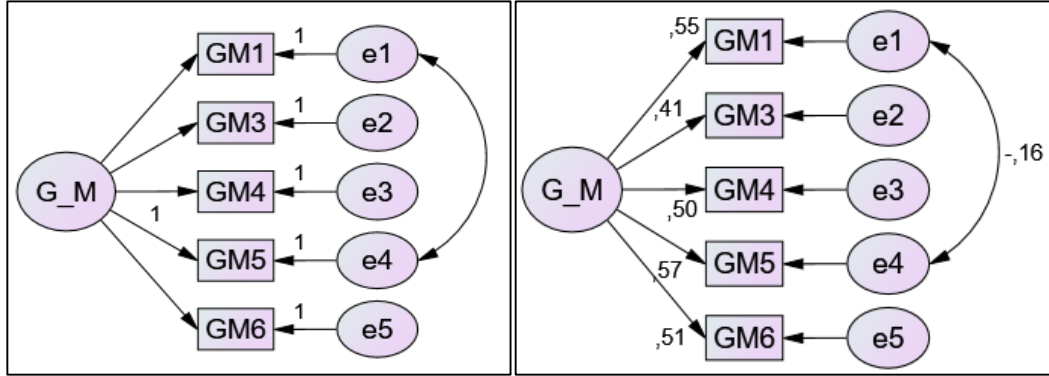
İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	2,690	Mükemmel Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,995	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,984	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,962	Mükemmel Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$	,976	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,975	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,041	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,037	Mükemmel Uyum

Araştırma örnekleminde yer alan 1460 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılan güç mesafesi yönelimi ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.12.’de görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu M.E.M. ve TUMUNI örneklemeleri ile aynı şekilde 2 ve 7 numaralı maddelerin faktör yükü farklı gruplara dağıldığından veya faktör yükü kabul edilebilir sınırın altında kaldığından dolayı analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan iki madde sonrası yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,730” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak tespit edilmiştir. Söz konusu 5 maddenin güç mesafesi yönelimi boyutunun %39,697’ini açıkladığı anlaşılmaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.12.’den anlaşılabacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,40’dan yüksektir. Söz konusu maddeler güç mesafesi yönelimi değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.12. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)

No	M.E.M. + Atatürk Üniversitesi (n:1460)	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Güç Mesafesi Yönelimi			1,985	39,697
GM6	Yöneticiler, başkalarına danışmadan doğru kararlar alabilmeli.	,651		
GM4	Yöneticiler karar verdikten sonra, çalışanların bunu sorgulamaması gerektiğine inanırım.	,647		
GM5	Çalışanlar yöneticileriyle olan anlaşmazlıklarını dillendirmemeli.	,643		
GM1	Yöneticiler çoğu durumda astlarına danışmadan karar vermeli.	,625		
GM3	Çalışanların otoriteyi sıklıkla sorgulaması yöneticilerinin etkili olmasını zorlaştırır.	,581		
KMO: ,730 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 676,156 p= ,000				

Güç mesafesi yönelimi ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güç mesafesi yönelimi ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. + Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.4'deki gibidir.

**Şekil 2.4.** Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TUMU)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.13'de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında olduğundan hareketle güç mesafesi yönelimi ölçeğinin geçerliği istatistikî yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.13. Güç Mesafesi Yönelimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	2,250	Mükemmel Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,998	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,991	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,987	Mükemmel Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$	,993	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,993	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,029	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,023	Mükemmel Uyum

2.5.3.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

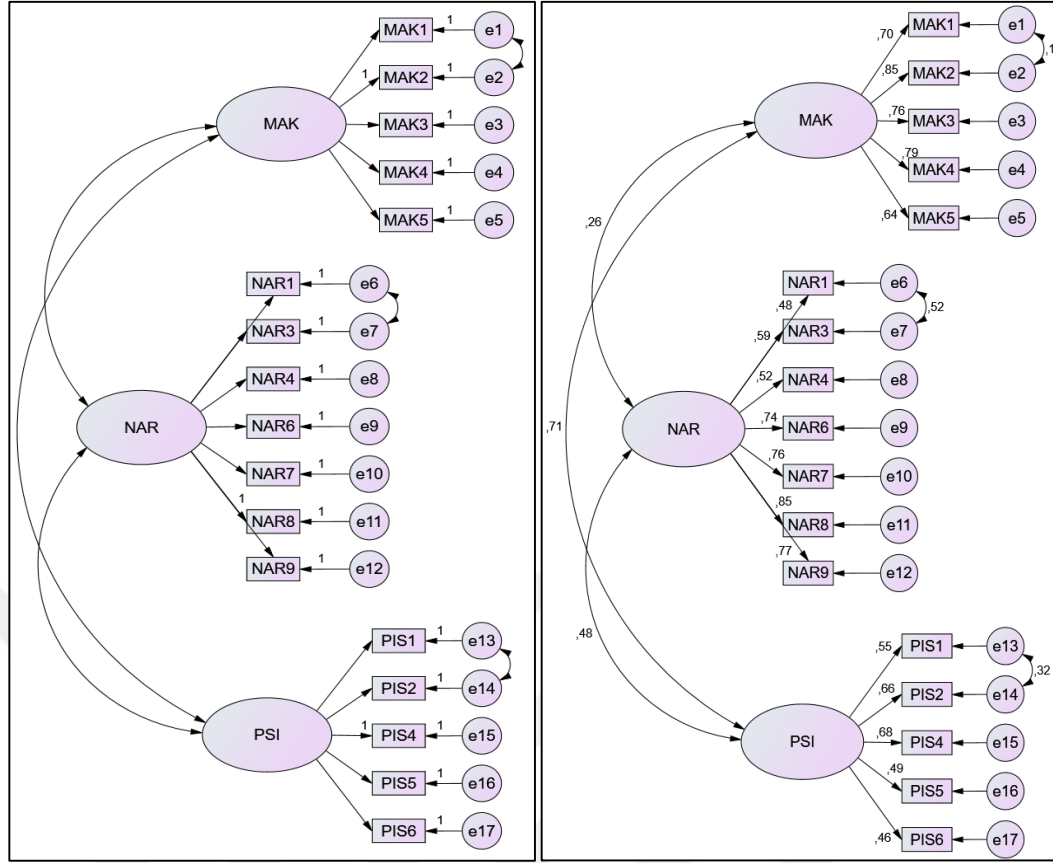
Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeğin geçerliliğini test etmek için ilgili ifadeler önce SPSS paket programı marifeti ile açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan öğretmenler için ayrı, Atatürk Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel için ayrı ve kurum ayırt etmeksizin tüm katılımcılar için ayrı olmak üzere üç farklı veri seti üzerinden açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. M.E.M. örnekleminde elde edilen verilerle yapılan karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.14.'de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucu NAR2, NAR5, NAR10, NAR11 ve PIS3 numaralı maddelerin faktör yükü farklı gruplara dağıldığından veya faktör yükü kabul edilebilir sınırın altında kaldığından analize dâhil edilmemiştir. Çıkarılan beş madde sonrası kalan 17 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,867” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 17 maddenin karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutunun %59,496’sını açıkladığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikler literatürdeki benzer şekilde Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati alt boyutlarında olduğu saptanmıştır. Buna göre 7 maddeden oluşan Narsisizm alt boyutunun karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutunun %23,454’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Sırası ile Makyavelizm %21,634’ünü, Psikopati alt boyutu ise %14,408’ini açıklamaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya

koymaktadır. Tablo 2.14’den anlaşılacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,40’dan yüksektir. Söz konusu maddeler güç mesafesi yönelimi değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.14. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

No	Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü (n:470) Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri				59,496
<i>1. Faktör: Makyavelizm</i>			3,317	21,634
MAK4	Kendi çıkarlarım için başkalarını kullanma eğilimindeyim.	,878		
MAK3	Kendi çıkarlarım için başkalarını pohpohlarım/överim.	,857		
MAK2	Başkalarını kendi çıkarlarım için manipüle etme eğilimindeyim.	,825		
MAK1	Çıkarlarım söz konusu olduğunda her yolu mubah/meşru görürüm.	,726		
MAK5	Başkalarının duygularını/hislerini umursamama eğilimindeyim.	,630		
<i>2. Faktör: Narsisizm</i>			5,443	23,454
NAR3	Başkalarının bana ilgi göstermesini isterim/önemserim.	,782		
NAR6	Sosyal ortamlarda baskın olmayı isterim/önemserim.	,779		
NAR9	Başkalarından daha iyi olmayı isterim/önemserim.	,762		
NAR8	Başkalarından daha özel olmayı isterim/önemserim.	,760		
NAR4	Prestij veya statü kazanmayı isterim/önemserim.	,752		
NAR1	Başkaları tarafından takdir edilmeyi isterim/önemserim.	,708		
NAR7	Gösterişli ya da gururlu gözükmeyi isterim/önemserim.	,645		
<i>3. Faktör: Psikopati</i>			1,354	14,408
PIS5	Kolayca engellendiğim hissine kapılırım.	,763		
PIS6	Çabucak öfkelenme eğilimindeyim.	,678		
PIS4	Kuşkucu/sinik olma eğilimindeyim.	,663		
PIS2	Vurdumduymaz veya duyarsız olmaya çalışırım.	,600		
PIS1	Yaptıklarımın dolaylı vicdan azabı duymam.	,564		
KMO: ,867 Küresellik Derecesi (Barlett’s)= 3778,189 p= ,000				

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.5’deki gibidir.



Şekil 2.5. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

Doğrulamalı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.15’de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (NFI-CFI-RMR kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.15. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	2,271	Mükemmel Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,942	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,916	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,937	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,964	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,964	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,038	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,052	Kabul Edilebilir Uyum

Atatürk Üniversitesi akademik ve idari personel örnekleminde elde edilen verilerle yapılan karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.16.'da görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu M.E.M. örneklemini ile aynı şekilde NAR2, NAR5, NAR10, NAR11 ve PIS3 numaralı maddelerin faktör yükü farklı gruplara dağıldığından veya faktör yükü kabul edilebilir sınırın altında kaldığından dolayı analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan beş madde sonrası kalan 17 madde ile yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, M.E.M. örneklemini ile aynı rakam olarak „,867” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi „,000” olarak tespit edilmiştir Söz konusu 17 maddenin karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutunun %54,958'ini açıkladığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri literatürdeki benzer şekilde Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati alt boyutlarında oluştuğu saptanmıştır. Buna göre 7 maddeden oluşan Narsisizm alt boyutunun karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutunun %29,784'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Sırası ile Makyavelizm %16,673'ünü, Psikopati alt boyutu ise %8,501'ini açıklamaktadır. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.16.'dan anlaşılabileceği üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksektir. Söz konusu maddeler karanlık üçlü kişilik özelliklerin değişkenini nitelemektedir.

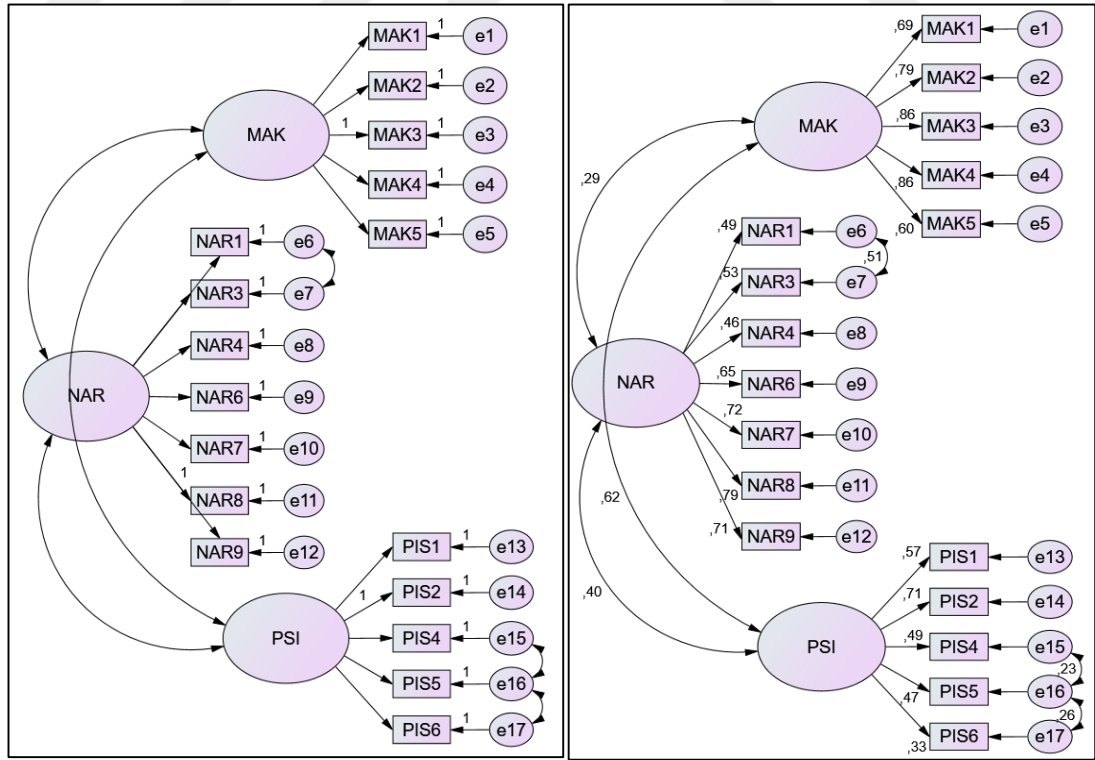
Tablo 2.16. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM)

No	Atatürk Üniversitesi (n:990) Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri				54,958
<i>1. Faktör: Makyavelizm</i>			2,834	16,673
MAK4	Kendi çıkarlarım için başkalarını kullanma eğilimindeyim.	,859		
MAK2	Başkalarını kendi çıkarlarım için manipüle etme eğilimindeyim.	,850		
MAK3	Kendi çıkarlarım için başkalarını pohpohlarım/överim.	,835		
MAK1	Çıkarlarım söz konusu olduğunda her yolu mubah/meşru görürüm.	,792		
MAK5	Başkalarının duygularını/hislerini umursamama eğilimindeyim.	,573		
<i>2. Faktör: Narsisizm</i>			5,063	29,784
NAR3	Başkalarının bana ilgi göstermesini isterim/önemserim.	,748		

Tablo 2.16. (Devamı)

NAR1	Başkaları tarafından takdir edilmeyi isterim/önemserim.	,742		
NAR4	Prestij veya statü kazanmayı isterim/önemserim.	,718		
NAR8	Başkalarından daha özel olmayı isterim/önemserim.	,712		
NAR9	Başkalarından daha iyi olmayı isterim/önemserim.	,707		
NAR6	Sosyal ortamlarda baskın olmayı isterim/önemserim.	,681		
NAR7	Gösterişli ya da gururlu gözükmeyi isterim/önemserim.	,605		
<i>3. Faktör: Psikopati</i>			1,445	8,501
PIS5	Kolayca engellendiğim hissine kapılırım.	,741		
PIS4	Kuşkucu/sinik olma eğilimindeyim.	,662		
PIS6	Çabucak öfkelenme eğilimindeyim.	,636		
PIS2	Vurdumduymaz veya duyarsız olmaya çalışırım.	,571		
PIS1	Yaptıklarımın dolaylı vicdan azabı duymam.	,478		
KMO: ,867 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 6414,792 p= ,000				

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin faktör yapısını (Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.6'daki gibidir.

**Şekil 2.6.** Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.17’de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (CMIN/DF-NFI-CFI-RMR kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.17. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (ÜNİTÜM)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3,106	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,961	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,944	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,949	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,965	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,965	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,046	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,059	Kabul Edilebilir Uyum

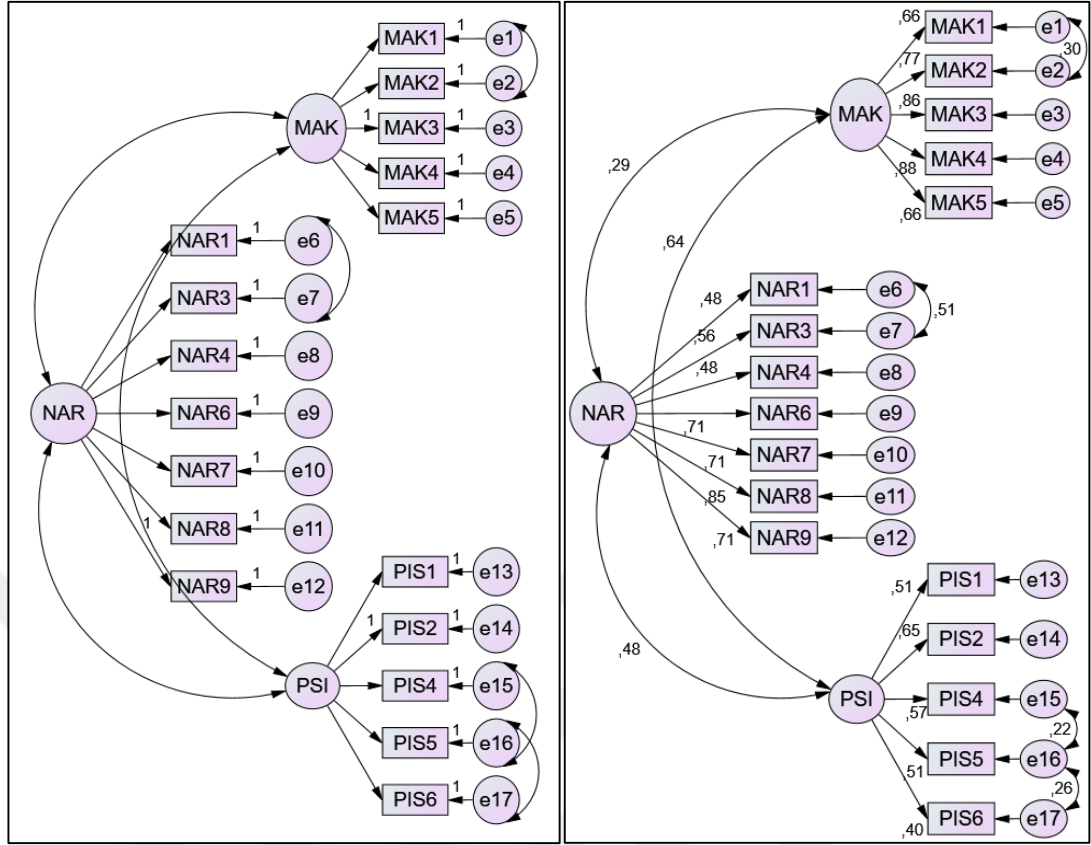
Araştırma örnekleminde yer alan 1460 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılan güç mesafesi yönelimi ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.18.’de görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu M.E.M. ve TUMUNI örneklemeleri ile aynı şekilde NAR2, NAR5, NAR10, NAR11 ve PIS3 numaralı maddeler faktör yükü farklı gruplara dağıldığından veya faktör yükü kabul edilebilir sınırın altında kaldığından dolayı analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan beş madde sonrası kalan 17 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,875” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak tespit edilmiştir Söz konusu 17 maddenin karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutunun %56,550’sini açıkladığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri literatürdeki çalışmalarla benzer şekilde Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati alt boyutlarında oluştuğu saptanmıştır. Buna göre 7 maddeden oluşan Narsisizm alt boyutunun karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutunun %17,431’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Sırası ile makyavelizm %17,431’ini, Psikopati alt boyutu ise %8,222’sini açıklamaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.18.’den anlaşılabacağı üzere

ifadelerin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksektir. Söz konusu maddeler karanlık üçlü kişilik özelliklerin değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.18. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)

No	M.E.M. + Atatürk Üniversitesi (n:1460) Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri				56,550
<i>1. Faktör: Makyavelizm</i>			2,963	17,431
MAK4	Kendi çıkarlarım için başkalarını kullanma eğilimindeyim.	,863		
MAK2	Başkalarını kendi çıkarlarım için manipüle etme eğilimindeyim.	,845		
MAK3	Kendi çıkarlarım için başkalarını pohpohlarım/överim.	,840		
MAK1	Çıkarlarım söz konusu olduğunda her yolu mubah/meşru görürüm.	,781		
MAK5	Başkalarının duygularını/hislerini umursamama eğilimindeyim.	,587		
<i>2. Faktör: Narsisizm</i>			5,253	30,897
NAR3	Başkalarının bana ilgi göstermesini isterim/önemserim.	,764		
NAR4	Prestij veya statü kazanmayı isterim/önemserim.	,738		
NAR1	Başkaları tarafından takdir edilmeyi isterim/önemserim.	,736		
NAR8	Başkalarından daha özel olmayı isterim/önemserim.	,726		
NAR9	Başkalarından daha iyi olmayı isterim/önemserim.	,726		
NAR6	Sosyal ortamlarda baskın olmayı isterim/önemserim.	,716		
NAR7	Gösterişli ya da gururlu gözükmeyi isterim/önemserim.	,618		
<i>3. Faktör: Psikopati</i>			1,398	8,222
PIS5	Kolayca engellendiğim hissine kapılırım.	,753		
PIS4	Kuşkucu/sinik olma eğilimindeyim.	,677		
PIS6	Çabucak öfkelenme eğilimindeyim.	,644		
PIS2	Vurdumduymaz veya duyarsız olmaya çalışırım.	,582		
PIS1	Yaptıklarımın dolaylı vicdan azabı duymam.	,509		
KMO: ,875 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 10128,876 p= ,000				

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. + Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.7'deki gibidir.



Şekil 2.7. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.19’da verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (CMIN/DF-RMR kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğinin geçerliği istatistikî yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.19. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3,634	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,970	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,955	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,964	Mükemmel Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,973	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,973	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,042	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,054	Kabul Edilebilir Uyum

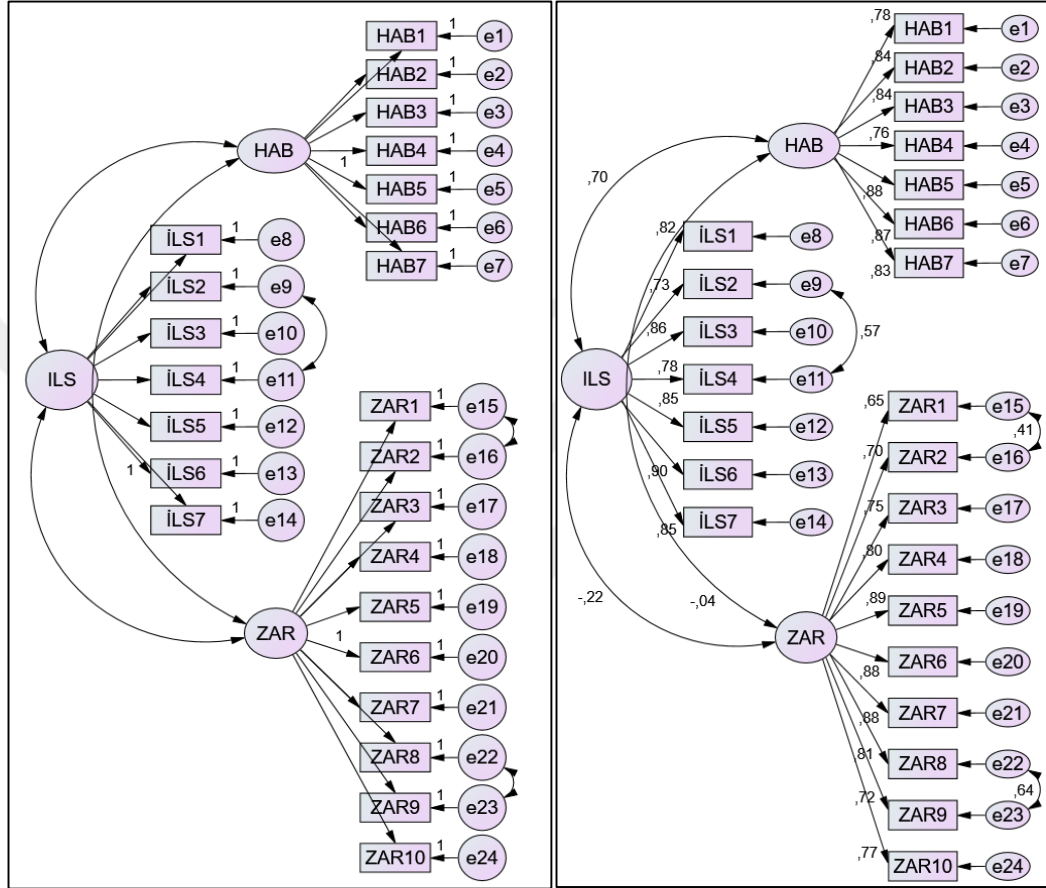
2.5.3.3. Örgütsel Dedikodu Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Katılımcıların örgütsel dedikodu özelliklerini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeğin geçerliliğini test etmek için ilgili ifadeler önce SPSS paket programı marifeti ile açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan öğretmenler için ayrı, Atatürk Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel için ayrı ve kurum ayırt etmeksizin tüm katılımcılar için ayrı olmak üzere üç farklı veri seti üzerinden açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. M.E.M. örnekleminde elde edilen verilerle yapılan örgütsel dedikodu ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.20.'de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucu maddelerin tümü faktör yükü bakımından çakışma olmaksızın dağılmıştır ve faktör yükleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Bu nedenle hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. 24 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,921” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 24 maddenin örgütsel dedikodu boyutunun %71,636’sını açıkladığı anlaşılmaktadır. Örgütsel dedikodu, literatürdeki çalışmalarla benzer şekilde Haberdar Olma, İlişkileri Geliştirme ve Örgütsel Zarar alt boyutlarında oluştuğu saptanmıştır. Buna göre 10 maddeden oluşan Örgütsel Zarar alt boyutunun, örgütsel dedikodu boyutunun %37,369’unu açıkladığı tespit edilmiştir. Sırası ile haberdar olma %27,107’sini, ilişkileri geliştirme alt boyutu ise %7,160’ını açıklamaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.20.’den anlaşılabacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,70’den yüksektir. Söz konusu maddeler örgütsel dedikodu değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.20. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

No	Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü (n:470) Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Örgütsel Dedikodu				71,636
<i>1. Faktör: Haberdar Olma</i>			6,506	27,107
HAB2	Kurumumdaki meslektaşlarımın bazı düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	,866		
HAB3	Kurumumdaki yeni meslektaşlarımla ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla öğrenirim.	,858		
HAB5	Kurumumda meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	,825		
HAB1	Kurumumdaki meslektaşlarım hakkında birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	,821		
HAB6	Kurumumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	,798		
HAB7	Kurumumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	,778		
HAB4	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimlerini öğrenirim.	,717		
<i>2. Faktör: İlişkileri Geliştirme</i>			1,718	7,160
ILS5	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	,842		
ILS4	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	,834		
ILS6	Kurumumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	,803		
ILS3	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak rahatlamaya çalışırım.	,798		
ILS2	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında kanaatlerimi özgürce paylaşıyorum.	,783		
ILS1	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır.	,750		
ILS7	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	,740		
<i>3. Faktör: Örgütsel Zarar</i>			8,969	37,369
ZAR6	Kurumumda meslektaşlarım arasındaki dedikodular motivasyonumu düşürür.	,877		
ZAR7	Kurumumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlar işe isteksiz giderim.	,871		
ZAR5	Kurumumda dedikodu yapanlara karşı güvenimi kaybederim.	,856		
ZAR8	Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	,841		
ZAR4	Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarım arasında gruplaşmaya neden olur.	,830		
ZAR3	Kurumumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	,804		
ZAR10	Kurumumda hakkımda dedikodu yapanlara karşı mesafeli olurum.	,790		
ZAR9	Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onlara karşı önyargı yaratır.	,784		
ZAR2	Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	,763		
ZAR1	Kurumumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	,727		
KMO: ,921 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 10296,826 p= ,000				

Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.8'deki gibidir.



Şekil 2.8. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.21'de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (AGFI-NFI-CFI-RMSEA-RMR kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle örgütsel dedikodu ölçeğinin geçerliği istatistikî yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.21. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.)

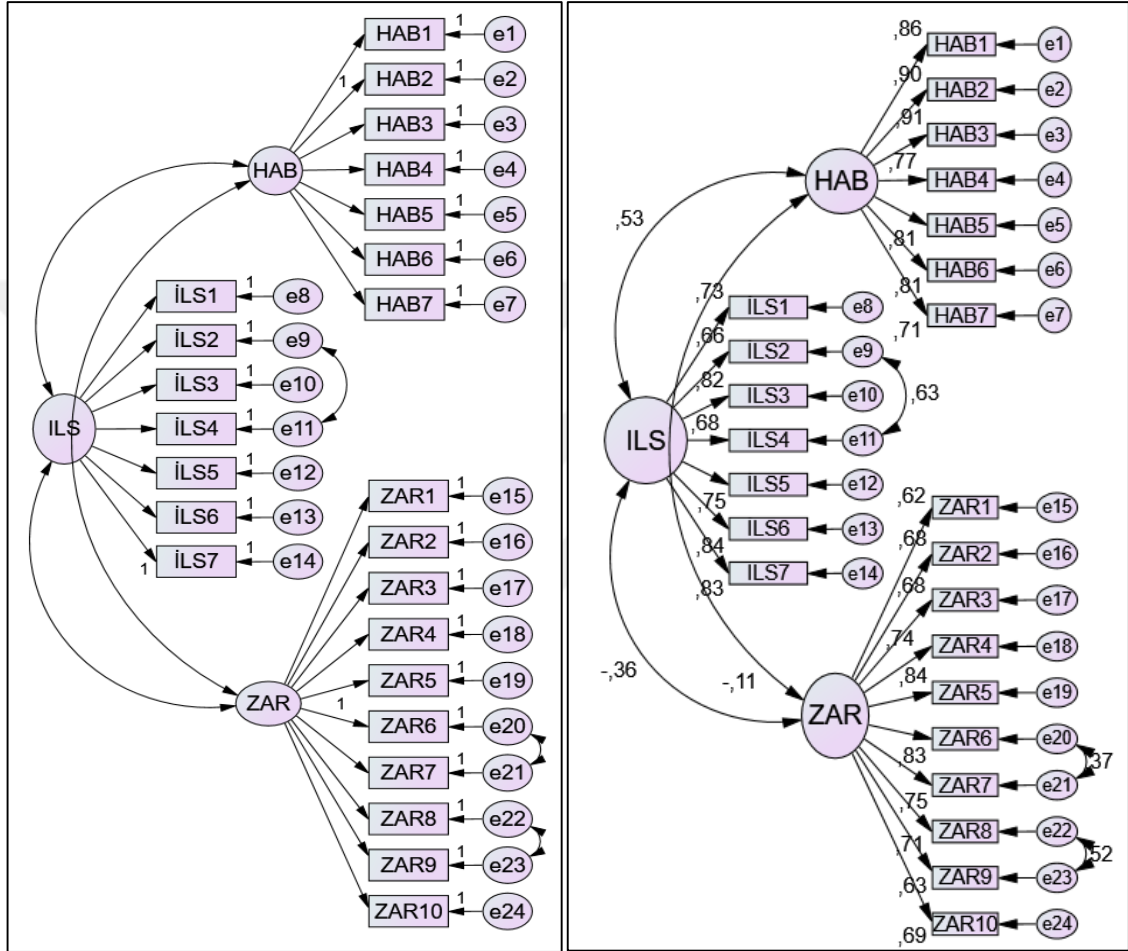
İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	2,430	Mükemmel Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,913	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,887	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,947	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,968	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,968	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,055	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,080	Kabul Edilebilir Uyum

Atatürk Üniversitesi akademik ve idari personel örnekleminde elde edilen verilerle yapılan örgütsel dedikodu ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.22.'de görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu maddelerin tümü faktör yükü bakımından çakışma olmaksızın dağılmıştır ve faktör yükleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Bu nedenle hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. 24 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,923” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 24 maddenin örgütsel dedikodu boyutunun %65,199’unu açıkladığı anlaşılmaktadır. Örgütsel dedikodu, literatürdeki çalışmalarla benzer şekilde Haberdar Olma, İlişkileri Geliştirme ve Örgütsel Zarar alt boyutlarında oluştuğu saptanmıştır. Buna göre 10 maddeden oluşan Örgütsel Zarar alt boyutunun, örgütsel dedikodu boyutunun %34,690’ını açıkladığı tespit edilmiştir. Sırası ile haberdar olma %21,436’sını, ilişkileri geliştirme alt boyutu ise %9,073’ünü açıklamaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.22.’den anlaşılaacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,60’dan yüksektir. Söz konusu maddeler örgütsel dedikodu değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.22. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (ÜNİTÜM)

No	Atatürk Üniversitesi (n:990) Faktörler	Faktör Yüklere	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Örgütsel Dedikodu				65,199
<i>1. Faktör: Haberdar Olma</i>			5,145	21,436
HAB3	Kurumumdaki yeni meslektaşlarımla ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla öğrenirim.	,872		
HAB2	Kurumumdaki meslektaşlarımla bazı düşüncelerimi dedikodu ortamlarında öğrenirim.	,871		
HAB1	Kurumumdaki meslektaşlarımla hakkında birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	,865		
HAB6	Kurumumdaki meslektaşlarımla kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	,842		
HAB5	Kurumumda meslektaşlarımla hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	,833		
HAB7	Kurumumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	,761		
HAB4	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımla deneyimlerini öğrenirim.	,757		
<i>2. Faktör: İlişkileri Geliştirme</i>			2,178	9,073
ILS6	Kurumumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	,819		
ILS3	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak rahatlamaya çalışırım.	,801		
ILS7	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	,788		
ILS5	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	,780		
ILS4	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	,774		
ILS2	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında kanaatlerimi özgürce paylaşıyorum.	,716		
ILS1	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır.	,668		
<i>3. Faktör: Örgütsel Zarar</i>			8,326	34,690
ZAR6	Kurumumda meslektaşlarımla arasındaki dedikodular motivasyonumu düşürür.	,837		
ZAR5	Kurumumda dedikodu yapanlara karşı güvenimi kaybederim.	,813		
ZAR7	Kurumumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlar işe isteksiz giderim.	,794		
ZAR8	Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	,783		
ZAR4	Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarımla arasında gruplaşmaya neden olur.	,766		
ZAR2	Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	,736		
ZAR9	Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onlara karşı önyargı yaratır.	,734		
ZAR10	Kurumumda hakkımda dedikodu yapanlara karşı mesafeli olurum.	,713		
ZAR3	Kurumumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	,692		
ZAR1	Kurumumda meslektaşlarımla arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	,647		
KMO: ,923 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 17221,638 p= ,000				

Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin faktör yapısını (Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.9'daki gibidir.



Şekil 2.9. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (UNİTÜM)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.23'de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (CMIN/DF-CFI-RMR kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle örgütsel dedikodu ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.23. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (UNİTÜM)

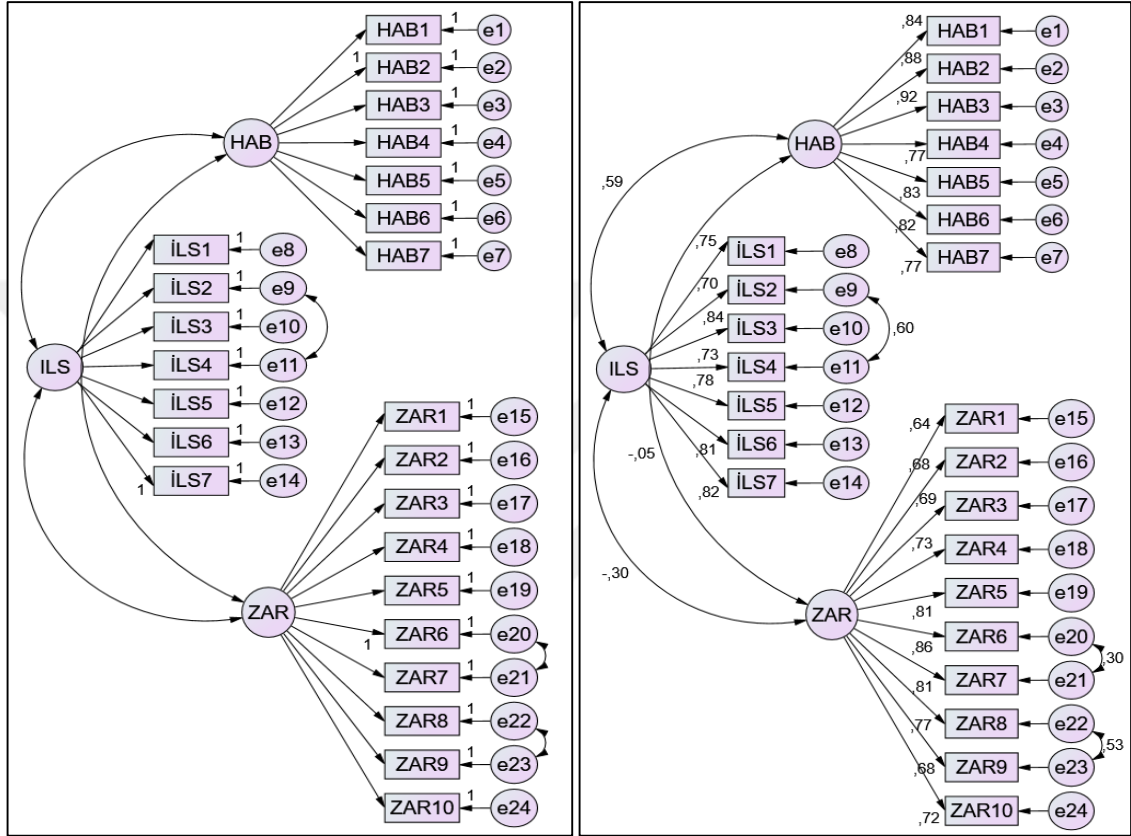
İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3,433	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,935	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,917	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,953	Mükemmel Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,966	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,966	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,050	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,061	Kabul Edilebilir Uyum

Araştırma örnekleminde yer alan 1460 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılan örgütsel dedikodu ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.24.'de görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu M.E.M. ve TUMUNI örneklemeleri ile aynı şekilde maddelerin tümü faktör yükü bakımından çakışma olmaksızın dağılmıştır ve faktör yükleri kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. Bu nedenle hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. 24 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,929” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 24 maddenin örgütsel dedikodu boyutunun %67,688’ini açıkladığı anlaşılmaktadır. Örgütsel dedikodu, literatürdeki çalışmalarla benzer şekilde Haberdar Olma, İlişkileri Geliştirme ve Örgütsel Zarar alt boyutlarında oluştuğu saptanmıştır. Buna göre 10 maddeden oluşan Örgütsel Zarar alt boyutunun, örgütsel dedikodu boyutunun %35,102’sini açıkladığı tespit edilmiştir. Sırası ile haberdar olma %23,991’ini, ilişkileri geliştirme alt boyutu ise %8,595’ini açıklamaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.24.’den anlaşılabacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,65’den yüksektir. Söz konusu maddeler örgütsel dedikodu değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.24. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)

No	M.E.M. + Atatürk Üniversitesi (n:1460) Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Örgütsel Dedikodu				67,688
<i>1. Faktör: Haberdar Olma</i>			5,758	23,991
HAB2	Kurumumdaki meslektaşlarımın bazı düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	,871		
HAB3	Kurumumdaki yeni meslektaşlarımla ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla öğrenirim.	,870		
HAB1	Kurumumdaki meslektaşlarım hakkında birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	,857		
HAB5	Kurumumda meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	,838		
HAB6	Kurumumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	,837		
HAB7	Kurumumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	,776		
HAB4	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimlerini öğrenirim.	,748		
<i>2. Faktör: İlişki Geliştirme</i>			2,063	8,595
ILS6	Kurumumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	,818		
ILS3	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak rahatlamaya çalışırım.	,803		
ILS5	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	,803		
ILS4	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	,796		
ILS7	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	,780		
ILS2	Kurumumdaki dedikodu ortamlarında kanaatlerimi özgürce paylaşıyorum.	,742		
ILS1	Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır.	,699		
<i>3. Faktör: Örgütsel Zarar</i>			8,424	35,102
ZAR6	Kurumumda meslektaşlarım arasındaki dedikodular motivasyonumu düşürür.	,852		
ZAR5	Kurumumda dedikodu yapanlara karşı güvenimi kaybederim.	,831		
ZAR7	Kurumumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlar işe isteksiz giderim.	,821		
ZAR8	Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	,808		
ZAR4	Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarım arasında gruplaşmaya neden olur.	,795		
ZAR9	Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onlara karşı önyargı yaratır.	,756		
ZAR2	Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	,747		
ZAR10	Kurumumda hakkımda dedikodu yapanlara karşı mesafeli olurum.	,747		
ZAR3	Kurumumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	,741		
ZAR1	Kurumumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	,681		
KMO: ,929 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 27465,853 p= ,000				

Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. + Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.10'daki gibidir.



Şekil 2.10. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.25'de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (CMIN/DF-RMR kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle örgütsel dedikodu ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.25. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3,616	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	,90 $\leq$	,85 $\leq$ GFI $\leq$,89	,954	Mükemmel Uyum
AGFI	,90 $\leq$	,85 $\leq$ AGFI $\leq$,89	,940	Mükemmel Uyum
NFI	,95 $\leq$	,90 $\leq$ NFI $\leq$,94	,970	Mükemmel Uyum
IFI	,95 $\leq$	,90 $\leq$ NFI $\leq$,94	,978	Mükemmel Uyum
CFI	,97 $\leq$	,95 $\leq$ CFI $<$,97	,978	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq$,05	,06 $\leq$ RMSEA $\leq$,08	,042	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq$,05	,06 $\leq$ RMR $\leq$,08	,060	Kabul Edilebilir Uyum

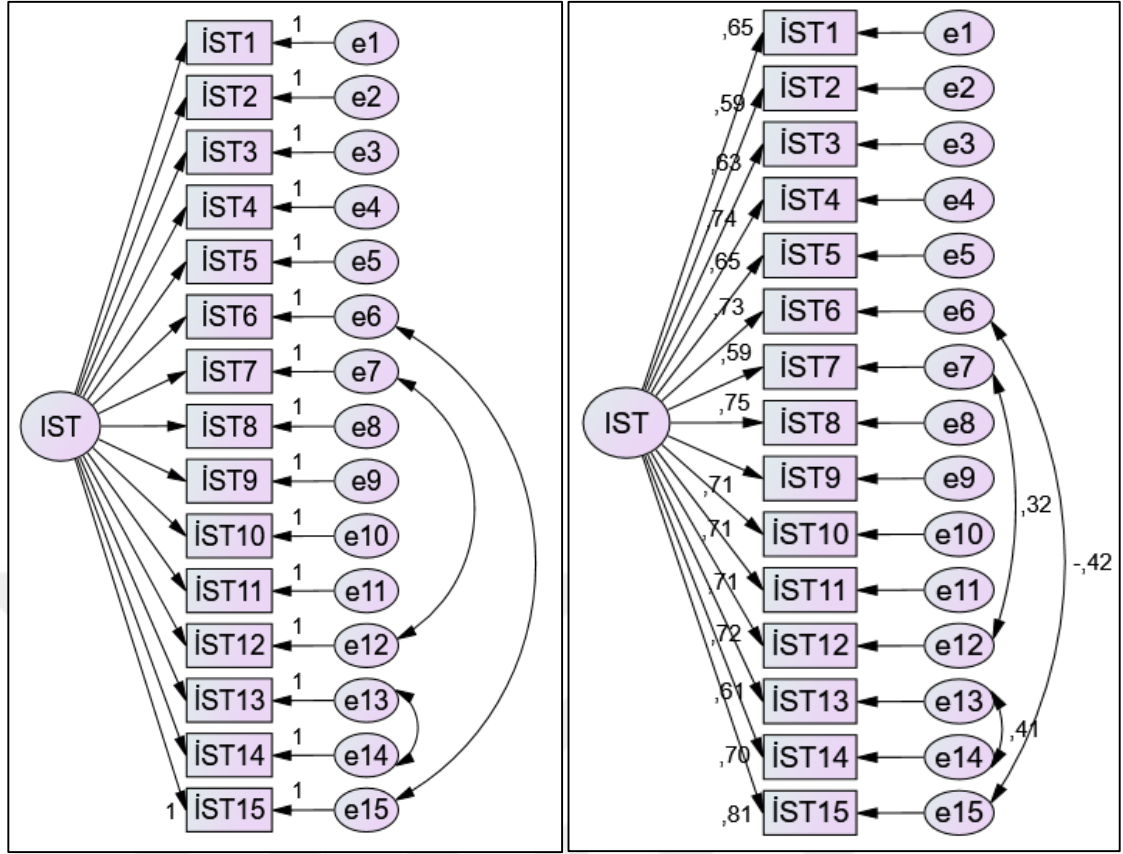
2.5.3.4. İstismarcı Yönetim Değişkenine İlişkin Açımlayıcı Ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Katılımcıların istismarcı yönetim özelliklerini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeğin geçerliliğini test etmek için ilgili ifadeler önce SPSS paket programı marifeti ile açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan öğretmenler için ayrı, Atatürk Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel için ayrı ve kurum ayırt etmeksizin tüm katılımcılar için ayrı olmak üzere üç farklı veri seti üzerinden açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. M.E.M. örnekleminde elde edilen verilerle yapılan istismarcı yönetim ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.26.'da yer almaktadır. Yapılan analiz sonucu maddelerin tümü faktör yükü bakımından çakışma olmaksızın dağılmıştır ve faktör yükleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Bu nedenle hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. 15 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,939” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 15 maddenin istismarcı yönetim boyutunun %51,139'unu açıkladığı anlaşılmaktadır. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.26.'den anlaşılabacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,65'den yüksektir. Söz konusu maddeler istismarcı yönetim değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.26. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

No	Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü (n:470) Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
İstismarcı Yönetim				51,139
IST15	Bana yalan söyler.	,807		
IST8	Mahcup olduğu işlerde beni suçlar.	,774		
IST4	Başkalarının önünde beni yerin dibine sokar.	,772		
IST12	Bana karşı nezaketsizdir.	,753		
IST14	Bana yetersiz olduğumu söyler.	,752		
IST10	Başka bir nedenden dolayı kızdığında öfkesini benden çıkarır.	,736		
IST11	Başkalarına hakkımda olumsuz yorumlar yapar.	,724		
IST9	Verdiği sözleri tutmaz.	,715		
IST6	Geçmişteki hata ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	,701		
IST13	Çalışma arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	,684		
IST1	Benimle alay eder.	,683		
IST5	Özel hayatıma saygı göstermez.	,671		
IST3	Bana karşı içten pazarlıklıdır.	,655		
IST7	Kritik işlerde bana itibar etmez.	,647		
IST2	Düşüncelerimin/hislerimin aptalca olduğunu söyler.	,625		
KMO: ,939 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 3823,956 p= ,000				

İstismarcı yönetim ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İstismarcı yönetim ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.11'deki gibidir.



Şekil 2.11. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (M.E.M.)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.27’de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (NFI-CFI-RMSEA kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle güç mesafesi yönelimi ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.27. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M.)

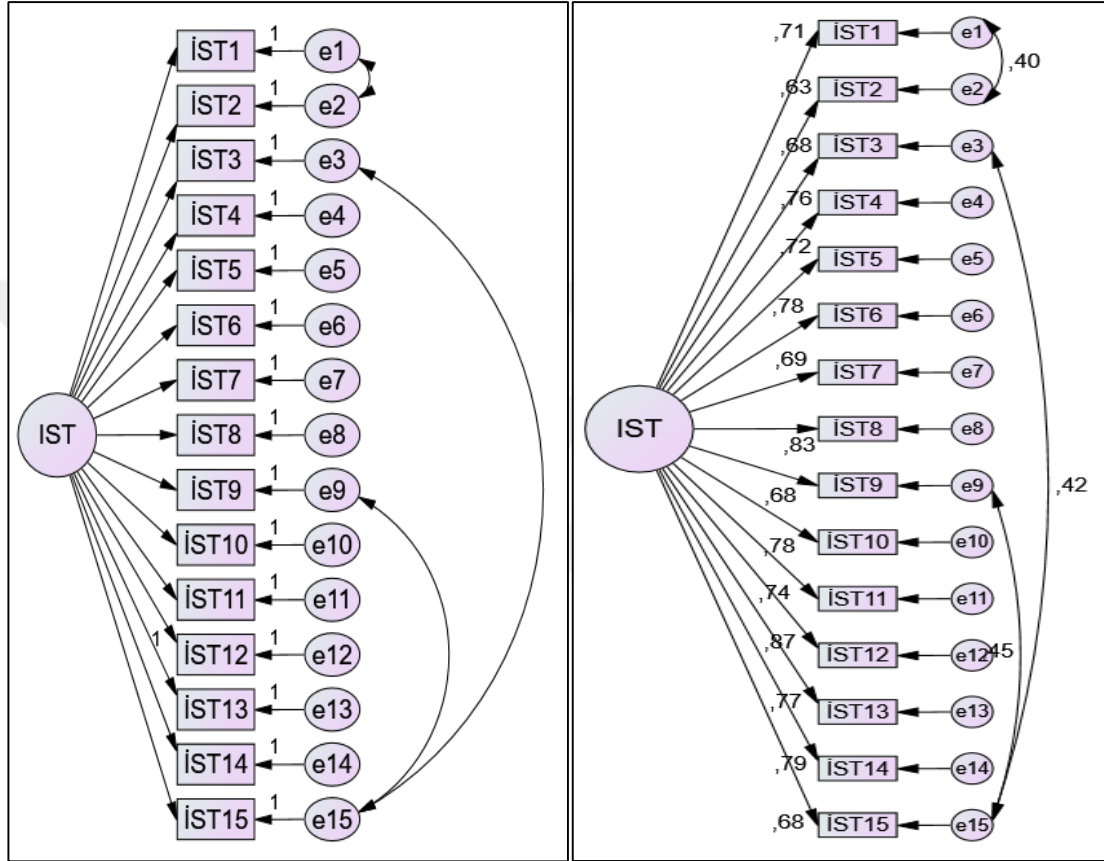
İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	2,831	Mükemmel Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,940	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,912	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,941	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,961	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,961	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,062	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,010	Mükemmel Uyum

Atatürk Üniversitesi akademik ve idari personel örnekleminde elde edilen verilerle yapılan istismarcı yönetim ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.28.'de görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu M.E.M. örneklemini ile aynı şekilde maddelerin tümü faktör yükü bakımından çakışma olmaksızın dağılmıştır ve faktör yükleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Bu nedenle hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. 15 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, „,956” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi „,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 15 maddenin istismarcı yönetim boyutunun %59,197’ünü açıkladığı anlaşılmaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.28.’den anlaşılabileceği üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,65’den yüksektir. Söz konusu maddeler istismarcı yönetim değişkenini nitelemektedir.

Tablo 2.28. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (UNITÜM)

No	Atatürk Üniversitesi (n:990)	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
İstismarcı Yönetim			8,880	59,197
IST12	Bana karşı nezaketsizdir.	,841		
IST8	Mahcup olduğu işlerde beni suçlar.	,825		
IST10	Başka bir nedenden dolayı kızdığında öfkesini benden çıkarır.	,803		
IST4	Başkalarının önünde beni yerin dibine sokar.	,803		
IST14	Bana yetersiz olduğumu söyler.	,789		
IST13	Çalışma arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	,783		
IST11	Başkalarına hakkımda olumsuz yorumlar yapar.	,779		
IST6	Geçmişteki hata ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	,768		
IST9	Verdiği sözleri tutmaz.	,750		
IST15	Bana yalan söyler.	,749		
IST1	Benimle alay eder.	,745		
IST5	Özel hayatıma saygı göstermez.	,741		
IST3	Bana karşı içten pazarlıklıdır.	,739		
IST7	Kritik işlerde bana itibar etmez.	,715		
IST2	Düşüncelerimin/hislerimin aptalca olduğunu söyler.	,697		
KMO: ,956 Küresellik Derecesi (Barlett’s)= 10779,759 p= ,000				

İstismarcı yönetim ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İstismarcı yönetim ölçeğine ilişkin faktör yapısını (Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.12'deki gibidir.



Şekil 2.12. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (UNİTÜM)

Doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.29'da verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (CMIN/DF-RMSEA kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle güç mesafesi yönelimi ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.29. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (UNİTÜM)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3,698	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,969	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,943	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,977	Mükemmel Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,983	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,983	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,052	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,021	Mükemmel Uyum

Araştırmaya örnekleminde yer alan 1460 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılan istismarcı yönetim ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2.30.'da görüldüğü gibidir. Yapılan analiz sonucu M.E.M. ve TÜMÜNİ örneklemleri ile aynı şekilde maddelerin tümü faktör yükü bakımından çakışma olmaksızın dağılmıştır ve faktör yükleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Bu nedenle hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. 15 madde ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir. Buna göre KMO oranı, “,960” ve Barlett Küresellik Testi anlamlılık düzeyi “,000” olarak bulunmuştur. Söz konusu 15 maddenin istismarcı yönetim boyutunun %59,148’ünü açıkladığı anlaşılmaktadır. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin anlamlılık düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Tablo 2.30.’dan anlaşılabacağı üzere ifadelerin faktör yüklerinin 0,65’den yüksektir. Söz konusu maddeler istismarcı yönetim değişkenini nitelemektedir.

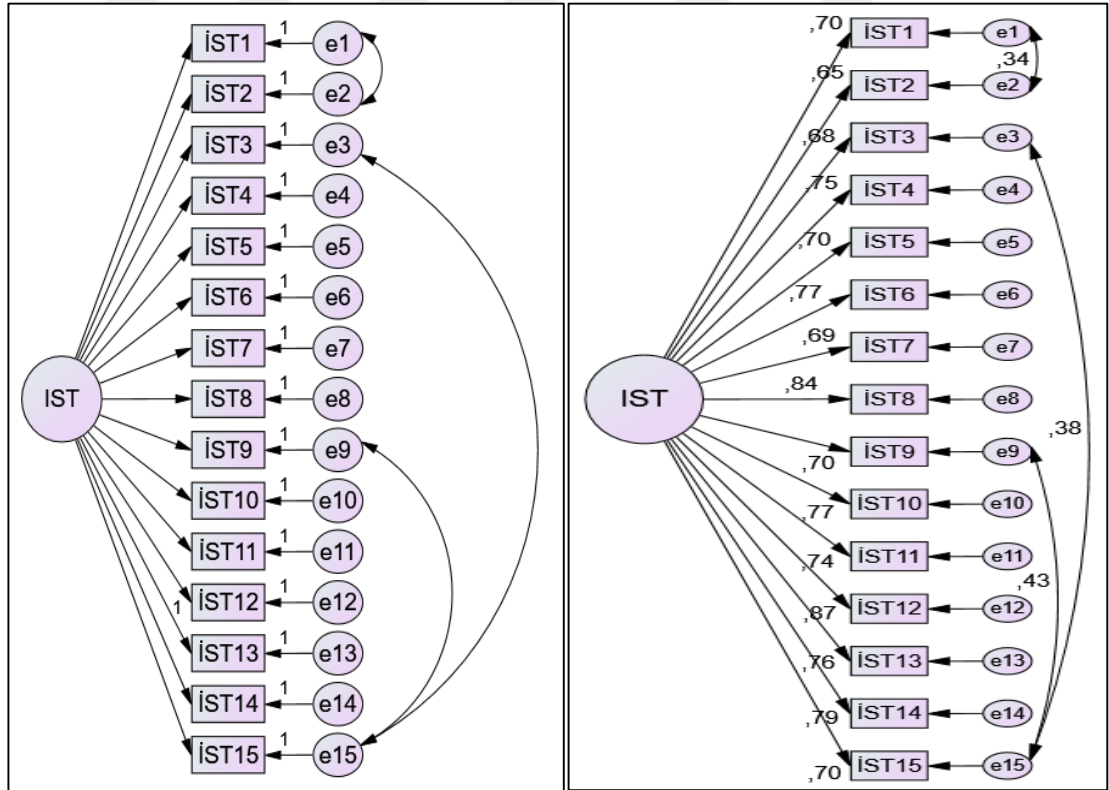
Tablo 2.30. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TÜMÜ)

No	M.E.M. + Atatürk Üniversitesi (n:1460)	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
İstismarcı Yönetim			8,872	59,148
IST12	Bana karşı nezaketsizdir.	,837		
IST8	Mahcup olduğu işlerde beni suçlar.	,824		
IST4	Başkalarının önünde beni yerin dibine sokar.	,800		
IST10	Başka bir nedenden dolayı kızdığında öfkesini benden çıkarır.	,796		
IST14	Bana yetersiz olduğumu söyler.	,788		

Tablo 2.30. (Devamı)

IST11	Başkalarına hakkımda olumsuz yorumlar yapar.	,782		
IST13	Çalışma arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	,780		
IST6	Geçmişteki hata ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	,767		
IST15	Bana yalan söyler.	,766		
IST9	Verdiği sözleri tutmaz.	,757		
IST1	Benimle alay eder.	,742		
IST5	Özel hayatıma saygı göstermez.	,740		
IST3	Bana karşı içten pazarlıklıdır.	,736		
IST7	Kritik işlerde bana itibar etmez.	,715		
IST2	Düşüncelerimin/hislerimin aptalca olduğunu söyler.	,694		
KMO: ,960 Küresellik Derecesi (Barlett's)= 15541,401 p= ,000				

İstismarcı yönetim ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizinden sonra ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu test etmek için AMOS paket programı marifetiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İstismarcı yönetim ölçeğine ilişkin faktör yapısını (M.E.M. + Atatürk Üniversitesi örnekleminde) gösteren model ve maddelerin faktör yükleri Şekil 2.13'deki gibidir.



Şekil 2.13. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (TUMU)

Doğrulamalı faktör analizi modeline ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2.31’de verilmiştir. Uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum aralığında (CMIN/DF-RMSEA kabul edilebilir uyum) olduğundan hareketle güç mesafesi yönelimi ölçeğinin geçerliği istatistiki yöntemlerle ispatlanmıştır.

Tablo 2.31. İstismarcı Yönetim Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (TÜMÜ)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3,698	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,969	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,943	Mükemmel Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,977	Mükemmel Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$	,983	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,983	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,052	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,021	Mükemmel Uyum

2.5.4. Değişkenlere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamında güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü, örgütsel dedikodu ve istismarcı yönetim ölçekleri kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklere ilişkin geçerlik analizlerinden sonra SPSS paket programı marifetiyle içsel tutarlılık, Cronbach Alpha Güvenilirlik Testi ile sınanmıştır. Bu dört ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları ile oluşan madde havuzları oluşturulmuş ve bu boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2.32.’de verilmiştir.

Tablo 2.32. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler (N=1460)	Madde Sayısı	Düzey		
		M.E.M.	UNİTÜM	TÜMÜ
Güç Mesafesi Yönelimi	5	,692	,573	,619
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	17	,858	,842	,851
1. Makyavelizm	5	,865	,866	,867
2. Narsisizm	7	,872	,840	,855
3. Psikopati	5	,746	,674	,702
Örgütsel Dedikodu	24	,891	,843	,867
1. Haberdar Olma	7	,943	,940	,943
2. İlişki Geliştirme	7	,939	,911	,921
3. Örgütsel Zarar	10	,944	,919	,930
İstismarcı Yönetim	15	,927	,949	,948

Cronbach Alpha değeri 0-1 arasında oluşur ve 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artar (Keller, 2014). Geçerlik analizi sonrası çıkarılan maddelerden sonra herhangi bir maddenin ölçeklerden çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Buna göre; Güç mesafesi 5, karanlık üçlü 17, örgütsel dedikodu 24 madde üzerinden içsel tutarlılık testine tabi tutulmuştur. Tüm verilerle yapılan test sonuçlarına göre ölçekler kabul edilebilir Cronbach alfa katsayısına sahiptir (en düşük ,619 en yüksek ,948).

2.5.5. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Çalışmanın bu kısmında cinsiyet, medeni hal, yaş, kurumdaki tecrübe, meslekteki tecrübe, sosyallik derecesi, sosyo-ekonomik durum, performans ve iş yoğunluğu gibi demografik veya olgusal özelliklerin katılımcıların güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, Narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim değişkenlerinde farklılık yaratıp yaratmadığı irdelenmiştir.

SPSS paket programı marifeti ile yapılan farklılık testlerinde, grup sayısının iki olduğu durumlarda (ör: Cinsiyet: erkek, kadın) “bağımsız örneklem t-testi”, grup sayısının üç ve daha fazla olduğu durumlarda (ör. İş yoğunluğu: çok fazla, fazla, orta, az, çok az) ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır.

2.5.5.1. Değişkenlerin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Cinsiyet açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.33' de verilmiştir.

Tablo 2.33. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Erkek	328	2,58	,71	4,415	,720
	Kadın	195	2,30	,68		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Erkek	328	2,14	,55	-2,215	,639
	Kadın	195	2,26	,56		
Makyavelizm	Erkek	328	1,42	,65	,349	,569
	Kadın	195	1,40	,57		
Narsisizm	Erkek	328	2,84	,85	-3,609	,416
	Kadın	195	3,13	,92		
Psikopati	Erkek	328	1,89	,68	-,007	,620
	Kadın	195	1,89	,67		
Örgütsel Dedikodu	Erkek	328	2,88	,46	-2,059	,215
	Kadın	195	2,97	,51		
Haberdar Olma	Erkek	328	2,61	1,03	-3,160	,571
	Kadın	195	2,90	1,00		
İlişkileri Geliştirme	Erkek	328	1,98	,88	,279	,430
	Kadın	195	1,96	,81		
Örgütsel Zarar	Erkek	328	3,70	,81	-,376	,320
	Kadın	195	3,73	,85		
İstismarcı Yönetim	Erkek	328	1,44	,65	-2,039	,000
	Kadın	195	1,58	,81		

*p<0,05

Tablo 2.33'den anlaşılabacağı üzere akademisyen örneklemini bakımından istismarcı yönetim dışında hiçbir araştırma değişkeninde cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kadın katılımcıların istismarcı yönetim ortalamalarının erkek katılımcıların istismarcı yönetim ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu (p: ,000) tespit edilmiştir. Başka bir değişle kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla istismarcı yönetime maruz kaldığını düşünmektedir. Güç mesafesi yönelimine ilişkin ortalamalara bakıldığında erkek akademisyenlerin ortalamasının kadın akademisyenlerden yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında kadın akademisyenlerin ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlünün alt boyutları açısından cinsiyetin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında akademisyenlerin psikopati değişkeni açısından aynı ortalamaya sahip olduğu, narsisizmde kadın akademisyenlerin, makyavelizmde ise erkek akademisyenler daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmıştır fakat bu fark istatistiki açıdan

anlamli değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında kadın akademisyenlerin ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamli değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından cinsiyetin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında akademisyenlerin haberdar olma ve örgütsel zarar açısından kadın akademisyenlerin, ilişkileri geliştirme açısından erkek akademisyenlerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur fakat bu fark istatistiki açıdan anlamli değildir.

Cinsiyet açısından idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.34’de verilmiştir.

Tablo 2.34. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Erkek	340	2,78	,80	2,160	,566
	Kadın	127	2,60	,82		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Erkek	340	2,22	,61	-597	,713
	Kadın	127	2,26	,63		
Makyavelizm	Erkek	340	1,58	,76	-,006	,424
	Kadın	127	1,58	,83		
Narsisizm	Erkek	340	2,83	,90	-1,916	,306
	Kadın	127	3,02	,95		
Psikopati	Erkek	340	2,00	,76	1,558	,615
	Kadın	127	1,87	,76		
Örgütsel Dedikodu	Erkek	340	2,89	,63	1,824	,742
	Kadın	127	2,77	,62		
Haberdar Olma	Erkek	340	2,51	1,17	,116	,099
	Kadın	127	2,50	1,04		
İlişkileri Geliştirme	Erkek	340	1,99	,99	-,008	,219
	Kadın	127	1,99	,87		
Örgütsel Zarar	Erkek	340	3,80	1,00	2,635	,108
	Kadın	127	3,52	1,05		
İstismarcı Yönetim	Erkek	340	1,46	,74	1,621	,256
	Kadın	127	1,34	,68		

*p<0,05

Tablo 2.34’den anlaşılacağı üzere idari personel örneklemini bakımından hiçbir araştırma değişkeninde cinsiyet açısından anlamli bir farklılık tespit edilmemiştir. Güç

mesafesi yönelimi ve karanlık üçlü kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında erkek idari personelin ortalamasının kadın idari personelden yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlünün alt boyutları açısından cinsiyetin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında idari personelin Makyavelizm değişkeni açısından aynı ortalamaya sahip olduğu, narsisizmde kadın idari personelin, psikopatide erkek idari personelin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmıştır ama söz konusu farklılıklar istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında erkek idari personelin ortalamasının kadın idari personelden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından cinsiyetin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında idari personelin ilişkileri geliştirme alt boyutuna ait ortalamalarının aynı olduğu tespit edilmiştir. Haberdar olma ve örgütsel zarar alt boyutlarında ise erkek idari personelin kadın idari personelden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir fakat söz konusu farklar istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Cinsiyet açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı gösterip göstermediğini sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.35’de verilmiştir.

Tablo 2.35. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Erkek	668	2,68	,76	4,894	,944
	Kadın	322	2,43	,76		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Erkek	668	2,18	,59	-1,864	,721
	Kadın	322	2,26	,59		
Makyavelizm	Erkek	668	1,50	,71	,616	,672
	Kadın	322	1,47	,69		
Narsisizm	Erkek	668	2,84	,87	-4,057	,235
	Kadın	322	3,09	,93		
Psikopati	Erkek	668	1,94	,72	1,250	,743
	Kadın	322	1,88	,71		
Örgütsel Dedikodu	Erkek	668	2,89	,55	-,161	,312
	Kadın	322	2,90	,56		

Tablo 2.35. (Devamı)

Haberdar Olma	Erkek	668	2,56	1,10	-2,479	,130
	Kadın	322	2,74	1,03		
İlişkileri Geliştirme	Erkek	668	1,98	,94	,223	,117
	Kadın	322	1,97	,83		
Örgütsel Zarar	Erkek	668	3,75	,91	1,649	,153
	Kadın	322	3,65	,94		
İstismarcı Yönetim	Erkek	668	1,45	,69	-,682	,006
	Kadın	322	1,48	,77		

*p<0,05

Tablo 2.35’den anlaşılabacağı üzere üniversite örneklemini bakımından istismarcı yönetim dışında hiçbir araştırma değişkeninde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kadın katılımcıların istismarcı yönetim ortalamalarının erkek katılımcıların istismarcı yönetim ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu (p: ,006) tespit edilmiştir. Başka bir değişle üniversite örnekleminde yer alan kadınlar erkeklere nazaran daha fazla istismarcı yönetime maruz kaldığını düşünmektedir. Güç mesafesi yönelimine ilişkin ortalamalara bakıldığında erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında kadınların ortalamasının erkeklerin ortalamasından yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Narsisizm alt boyutunda ise kadın katılımcıların ortalaması erkek katılımcılara göre daha yüksektir ve bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında üniversite örnekleminde yer alan kadınların ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından cinsiyetin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutlarında erkek katılımcıların ortalamalarının kadın katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Haberdar olma alt boyutunda ise kadın katılımcıların ortalamasının, erkek katılımcıların ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Cinsiyet açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklılık gösterip

göstermediğini sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.36’ da verilmiştir.

Tablo 2.36. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Erkek	209	2,60	,89	3,879	,009
	Kadın	261	2,30	,76		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Erkek	209	1,99	,62	,465	,119
	Kadın	261	1,97	,57		
Makyavelizm	Erkek	209	1,38	,54	,224	,798
	Kadın	261	1,37	,62		
Narsisizm	Erkek	209	2,60	1,02	-,073	,271
	Kadın	261	2,61	,96		
Psikopati	Erkek	209	1,74	,73	1,292	,133
	Kadın	261	1,66	,68		
Örgütsel Dedikodu	Erkek	209	2,60	,68	-1,045	,570
	Kadın	261	2,66	,66		
Haberdar Olma	Erkek	209	2,09	1,07	-,882	,386
	Kadın	261	2,17	1,02		
İlişki Geliştirme	Erkek	209	1,81	,95	-1,464	,849
	Kadın	261	1,94	,96		
Örgütsel Zarar	Erkek	209	3,51	1,18	-,059	,105
	Kadın	261	3,52	1,09		
İstismarcı Yönetim	Erkek	209	1,20	,43	1,852	,004
	Kadın	261	1,13	,33		

*p<0,05

Tablo 2.36’den anlaşılacağı üzere M.E.M. örnekleme bakımından güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetim değişkenleri dışında ki değişkenler cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermemiştir. Erkek katılımcıların güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetim ortalamalarının kadın katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu (sırası ile p: ,009, p: ,004) tespit edilmiştir. Başka bir değişle M.E.M. örnekleminde yer alan erkekler kadınlara nazaran daha fazla istismarcı yönetime maruz kaldığını düşünmektedir. Benzer şekilde güç mesafesi yönelimi erkeklerde kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları olan Makyavelizm ve psikopati değişkenlerinde de benzer durum söz konusu her iki alt boyutta da erkek öğretmenlerin ortalaması daha

yüksektir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Narsisizm alt boyutunda ise kadın katılımcıların ortalaması erkek katılımcılara göre daha yüksektir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında M.E.M. örnekleminde yer alan kadınların ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından cinsiyetin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında tüm alt boyutlarda kadın katılımcıların ortalamasının, erkek katılımcıların ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Cinsiyet açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklılık gösterip göstermediğini sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.37’de verilmiştir.

Tablo 2.37. Cinsiyet Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Erkek	877	2,66	,79	7,061	,170
	Kadın	583	2,37	,76		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Erkek	877	2,14	,60	,307	,606
	Kadın	583	2,13	,60		
Makyavelizm	Erkek	877	1,47	,68	1,296	,234
	Kadın	583	1,42	,66		
Narsisizm	Erkek	877	2,78	,92	-1,789	,075
	Kadın	583	2,87	,97		
Psikopati	Erkek	877	1,89	,73	2,924	,289
	Kadın	583	1,78	,70		
Örgütsel Dedikodu	Erkek	877	2,82	,60	,842	,262
	Kadın	583	2,79	,62		
Haberdar Olma	Erkek	877	2,44	1,11	-,697	,193
	Kadın	583	2,49	1,07		
İlişkileri Geliştirme	Erkek	877	1,94	,94	-,282	,297
	Kadın	583	1,96	,89		
Örgütsel Zarar	Erkek	877	3,69	,99	1,957	,219
	Kadın	583	3,59	1,01		
İstismarcı Yönetim	Erkek	877	1,39	,65	1,846	,487
	Kadın	583	1,33	,64		

*p<0,05

Tablo 2.37'den anlaşılaçağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından hiçbir araştırma değışkeni cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermemiştir. Erkek katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları kadın katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğı anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değıldir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından yüksek olduğı gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değıldir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları olan Makyavelizm ve psikopati değışkenlerinde de benzer durum söz konusu; her iki alt boyutta da erkek öğretmenlerin ortalaması daha yüksektir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değıldir. Narsisizm alt boyutunda ise kadın katılımcıların ortalaması erkek katılımcılara göre daha yüksektir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değıldir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında tüm katılımcıların yer aldığı örneklemde yer alan erkeklerin ortalamasının kadınlardan yüksek olduğı anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değıldir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından cinsiyetin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutlarından kadınların ortalaması, örgütsel zarar alt boyutunda ise erkeklerin ortalamasının daha yüksek olduğı saptanmıştır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değıldir. İstismarcı yönetime ilişkin ortalamalara bakıldığında erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından yüksek olduğı gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değıldir.

2.5.5.2. Değışkenlerin Medeni Hâl Göre İncelenmesi

Medeni Hâl açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.38' de verilmiştir.

Tablo 2.38. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Medeni Hâl	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evli	351	2,52	,69	1,899	,302
	Bekâr	172	2,40	,73		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evli	351	2,14	,52	-2,895	,007
	Bekâr	172	2,29	,61		
Makyavelizm	Evli	351	1,37	,55	-2,307	,001
	Bekâr	172	1,50	,73		
Narsisizm	Evli	351	2,90	,84	-1,761	,042
	Bekâr	172	3,05	,96		
Psikopati	Evli	351	1,83	,64	-2,807	,077
	Bekâr	172	2,00	,73		
Örgütsel Dedikodu	Evli	351	2,91	,48	-,221	,562
	Bekâr	172	2,92	,50		
Haberdar Olma	Evli	351	2,68	1,03	-1,226	,993
	Bekâr	172	2,79	1,02		
İlişki Geliştirme	Evli	351	1,96	,84	-,411	,256
	Bekâr	172	1,99	,88		
Örgütsel Zarar	Evli	351	3,47	,81	1,053	,256
	Bekâr	172	3,66	,86		
İstismarcı Yönetim	Evli	351	1,46	,66	-1,224	,003
	Bekâr	172	1,55	,83		

*p<0,05

Tablo 2.38’den anlaşılabacağı üzere akademisyen örnekleminde karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, narsisizm ve istismarcı yönetim dışında hiçbir araştırma değişkeninde medeni hâl grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bekâr katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, narsisizm ve istismarcı yönetim ortalamalarının evli katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, narsisizm ve istismarcı yönetim ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu (sırası ile p: ,007 - p: ,001 - p: ,042 - p: ,003) tespit edilmiştir. Güç mesafesi yönelimine ilişkin ortalamalara bakıldığında evli akademisyenlerin ortalamasının bekâr akademisyenlerden yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlünün alt boyutlarından biri olan psikopati değişkeni açısından bakıldığında bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmıştır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı

değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında bekâr akademisyenlerin ortalamasının evli akademisyenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından medeni hâlin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında bekâr akademisyenlerin haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutlarında evli akademisyenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır ancak söz konusu ortalama farklılıkları istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Medeni Hâl açısından idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.39’da verilmiştir.

Tablo 2.39. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Medeni Hâl	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evli	354	2,75	,80	,813	,740
	Bekâr	113	2,67	,83		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evli	354	2,20	,60	-1,422	,039
	Bekâr	113	2,30	,67		
Makyavelizm	Evli	354	1,54	,78	-1,591	,377
	Bekâr	113	1,68	,80		
Narsisizm	Evli	354	2,87	,89	-,527	,028
	Bekâr	113	2,93	1,00		
Psikopati	Evli	354	1,93	,74	-1,354	,029
	Bekâr	113	2,05	,82		
Örgütsel Dedikodu	Evli	354	2,89	,61	1,608	,289
	Bekâr	113	2,78	,67		
Haberdar Olma	Evli	354	2,49	1,14	-,543	,930
	Bekâr	113	2,56	1,13		
İlişkileri Geliştirme	Evli	354	1,99	1,00	,003	,057
	Bekâr	113	1,99	,83		
Örgütsel Zarar	Evli	354	3,80	,96	2,829	,006
	Bekâr	113	3,49	1,15		
İstismarcı Yönetim	Evli	354	1,42	,72	-,525	,260
	Bekâr	113	1,46	,72		

*p<0,05

Tablo 2.39.'dan anlaşılacağı üzere idari personel örnekleminde karanlık üçlü kişilik özellikleri, narsisizm, psikopati ve örgütsel zarar dışında hiçbir araştırma değişkeninde medeni hâl grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bekâr katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri, narsisizm ve psikopati ortalamalarının evli katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri, narsisizm ve psikopati ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu (sırası ile $p: ,039$ - $p: ,028$ - $p: ,029$) tespit edilmiştir. Evli katılımcıların örgütsel zarar ortalamaları bekâr katılımcıların ortalamalarından yüksektir ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır ($p: ,006$). Güç mesafesi yönelimine ilişkin ortalamalara bakıldığında evli idari personelin ortalamasının bekâr idari personelden yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlünün alt boyutlarından biri olan Makyavelizm değişkeni açısından bakıldığında bekâr idari personelin, evli idari personelden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmıştır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında evli idari personelin ortalamasının bekâr idari personelin ortalamasından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından medeni hâlin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ilişkileri geliştirme alt boyutunun evli ve bekâr idari personelde aynı ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Haberdar olmada bekâr idari personelin evli idari personelin ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır ancak bu ortalama farkı istatistiki açıdan anlamlı değildir. İstismarcı yönetime ilişkin ortalamalara bakıldığında bekâr idari personelin ortalamasının evli idari personelin ortalamasından yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Medeni Hâl açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.40'da verilmiştir.

Tablo 2.40. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Medeni Hâl	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evli	705	2,63	,76	2,165	,225
	Bekâr	285	2,52	,80		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evli	705	2,17	,57	-2,656	,001
	Bekâr	285	2,29	,63		
Makyavelizm	Evli	705	1,46	,68	-2,207	,018
	Bekâr	285	1,57	,76		
Narsisizm	Evli	705	2,89	,87	-1,699	,050
	Bekâr	285	3,00	,97		
Psikopati	Evli	705	1,88	,70	-2,657	,120
	Bekâr	285	2,02	,76		
Örgütsel Dedikodu	Evli	705	2,90	,55	,888	,400
	Bekâr	285	2,86	,58		
Haberdar Olma	Evli	705	2,58	1,09	-1,535	,728
	Bekâr	285	2,70	1,07		
İlişkileri Geliştirme	Evli	705	1,97	,92	-,264	,474
	Bekâr	285	1,99	,86		
Örgütsel Zarar	Evli	705	3,77	,89	2,636	,018
	Bekâr	285	3,59	,98		
İstismarcı Yönetim	Evli	705	1,44	,69	-1,379	,003
	Bekâr	285	1,51	,78		

*p<0,05

Tablo 2.40'dan anlaşılabacağı üzere üniversite örneklemini bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleri, Makyavelizm alt boyutu, örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutu ve istismarcı yönetim dışındaki araştırma değişkenleri medeni hâl açısından anlamlı farklılığa sahip değildir. Yapılan analizler sonucunda evli katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamalarının bekâr katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamalarından yüksek olduğu fakat bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında bekârların ortalamasının evlilerin ortalamasından yüksek olduğu gözlemlenmiştir ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,001). Makyavelizm alt boyutunda da bekâr katılımcıların ortalaması evli katılımcılardan yüksektir ve bu ortalama farkı istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,018). Narsisizm ve psikopati alt boyutlarında bekâr katılımcıların ortalaması evli katılımcılara göre daha yüksektir ve bu farklar istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında üniversite örnekleminde yer alan evli katılımcıların ortalamasının bekârlardan yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından medeni hâlin farklılık

oluşturup oluşturmadığına bakıldığında haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarında bekâr katılımcıların ortalamalarının evli katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel Zarar alt boyutunda ise evli katılımcıların ortalamasının, bekâr katılımcıların ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,018). İstismarcı yönetime ilişkin ortalamalara bakıldığında bekârların ortalamasının evlilerin ortalamasından yüksek olduğu anlaşılmaktadır ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,003).

Medeni Hâl açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklılık gösterip göstermediğini sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.41’de verilmiştir.

Tablo 2.41. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Medeni Hâl	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evli	342	2,49	,88	2,337	,002
	Bekâr	128	2,30	,69		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evli	342	1,93	,59	-2,793	,653
	Bekâr	128	2,10	,57		
Makyavelizm	Evli	342	1,35	,60	-1,482	,872
	Bekâr	128	1,44	,55		
Narsisizm	Evli	342	2,54	,98	-2,448	,848
	Bekâr	128	2,79	,98		
Psikopati	Evli	342	1,66	,71	-1,955	,761
	Bekâr	128	1,80	,68		
Örgütsel Dedikodu	Evli	342	2,64	,69	,170	,171
	Bekâr	128	2,63	,62		
Haberdar Olma	Evli	342	2,14	1,04	,109	,875
	Bekâr	128	2,13	1,05		
İlişkileri Geliştirme	Evli	342	1,89	,97	,293	,257
	Bekâr	128	1,86	,91		
Örgütsel Zarar	Evli	342	3,52	1,14	-,001	,792
	Bekâr	128	3,52	1,11		
İstismarcı Yönetim	Evli	342	1,15	,35	-1,005	,196
	Bekâr	128	1,19	,43		

*p<0,05

Tablo 2.41’den anlaşılacağı üzere M.E.M. örnekleme bakımından güç mesafesi yönelimi dışındaki araştırma değişkenleri medeni hâl açısından anlamlı farklılığa sahip değildir. Yapılan analizler sonucunda evli katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamalarının bekâr katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p: ,002). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında bekârların ortalamasının evlilerin ortalamasından yüksek olduğu gözlemlenmiştir fakat söz konusu fark istatistiki açıdan anlam değildir. Makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutlarında bekâr katılımcıların ortalaması evli katılımcılara göre daha yüksektir ancak söz konusu ortalama farkları istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında M.E.M. örnekleminde yer alan evli katılımcıların ortalamasının bekârlardan yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından medeni hâlin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarında evli katılımcıların ortalamalarının bekâr katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel Zarar alt boyutunda ise evli katılımcıların ortalaması ile bekâr katılımcıların ortalaması aynı olarak tespit edilmiştir. İstismarcı yönetime ilişkin ortalamalara bakıldığında bekârların ortalamasının evlilerin ortalamasından yüksek olduğu anlaşılmaktadır ve bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Medeni Hâl açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklılık gösterip göstermediğini sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.42’de verilmiştir.

Tablo 2.42. Medeni Hâl Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Medeni Hâl	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evli	1047	2,59	,80	3,083	,365
	Bekâr	413	2,44	,76		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evli	1047	2,09	,59	-3,948	,026
	Bekâr	413	2,23	,62		
Makyavelizm	Evli	1047	1,42	,65	-2,705	,024
	Bekâr	413	1,53	,71		

Tablo 2.42. (Devamı)

Narsisizm	Evli Bekâr	1047	2,77	,92	-2,951	,084
		413	2,93	,98		
Psikopati	Evli Bekâr	1047	1,81	,71	-3,438	,060
		413	1,95	,75		
Örgütsel Dedikodu	Evli Bekâr	1047	2,81	,61	,660	,642
		413	2,79	,60		
Haberdar Olma	Evli Bekâr	1047	2,44	1,09	-1,327	,879
		413	2,52	1,10		
İlişkileri Geliştirme	Evli Bekâr	1047	1,95	,94	-075	,233
		413	1,95	,88		
Örgütsel Zarar	Evli Bekâr	1047	3,69	,98	2,039	,147
		413	3,57	1,02		
İstismarcı Yönetim	Evli Bekâr	1047	1,34	,62	-1,702	,001
		413	1,41	,71		

*p<0,05

Tablo 2.42'den anlaşılabacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleri, Makyavelizm alt boyutu ve istismarcı yönetim dışındaki araştırma değişkenleri medeni hâl açısından anlamlı farklılığa sahip değildir. Yapılan analizler sonucunda evli katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamalarının bekâr katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamalarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında bekârların ortalamasının evlilerin ortalamasından yüksek olduğu gözlemlenmiştir ve söz konusu fark istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,026). Makyavelizm alt boyutunda bekâr katılımcıların ortalaması evli katılımcılara göre daha yüksektir ve söz konusu ortalama farkları istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,024). Narsisizm ve psikopati alt boyutlarında bekâr katılımcıların ortalaması evli katılımcılara göre daha yüksektir ancak söz konusu ortalama farkları istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme yer alan evli katılımcıların ortalamasının bekârlardan yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından medeni hâlin farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında haberdar olma boyutunda bekâr katılımcıların ortalamalarının evli katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu fark istatistiki

açından anlamlı değildir. İlişkileri geliştirme alt boyutunda ise evli katılımcıların ortalaması ile bekâr katılımcıların ortalamasının aynı olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel Zarar alt boyutunda ise evli katılımcıların ortalamasının bekâr katılımcıların ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiş fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. İstismarcı yönetime ilişkin ortalamalara bakıldığında bekârların ortalamasının evlilerin ortalamasından yüksek olduğu anlaşılmaktadır ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,001).

2.5.5.3. Değişkenlerin Sosyal Olma Durumuna Göre İncelenmesi

Sosyal olma açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.43’de verilmiştir.

Tablo 2.43. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Sosyal Biriyim	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evet	445	2,50	,70	1,305	,454
	Hayır	78	2,38	,77		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evet	445	2,18	,55	-,645	,218
	Hayır	78	2,22	,63		
Makyavelizm	Evet	445	1,39	,59	-1,824	,009
	Hayır	78	1,55	,77		
Narsisizm	Evet	445	2,96	,89	,821	,884
	Hayır	78	2,87	,85		
Psikopati	Evet	445	1,87	,66	-1,321	,226
	Hayır	78	1,98	,77		
Örgütsel Dedikodu	Evet	445	2,92	,48	,288	,607
	Hayır	78	2,90	,49		
Haberdar Olma	Evet	445	2,72	1,03	,368	,823
	Hayır	78	2,67	1,03		
İlişkileri Geliştirme	Evet	445	1,96	,86	-,591	,614
	Hayır	78	2,02	,85		
Örgütsel Zarar	Evet	445	3,72	,83	,515,	,578
	Hayır	78	3,67	,79		
İstismarcı Yönetim	Evet	445	1,49	,73	,012	,289
	Hayır	78	1,49	,64		

*p<0,05

Tablo 2.43'den anlaşılabacağı üzere akademisyen örneklemini bakımından Makyavelizm dışında hiçbir araştırma değişkeninde sosyal olma grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları, hayır cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir ancak bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlünün alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların Makyavelizm ortalamaları, evet cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir ve bu fark istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p: ,009$). Narsisizm ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcıların ortalamasının hayır cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Psikopati değişkeninde ise durum tam tersidir; sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren akademisyenlerin ortalamasının hayır cevabı veren akademisyenlerden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren akademisyenlerin haberdar olma ve örgütsel zarar ortalamalarının, hayır cevabı veren akademisyenlerden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. İlişkileri geliştirme alt boyutunda ise durum tam tersidir; sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren akademisyenlerin ortalamaları, evet cevabı veren akademisyenlerden yüksektir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. İstismarcı yönetim ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren akademisyenlerle hayır cevabı veren akademisyenlerin ortalamasının aynı olduğu saptanmıştır.

Sosyal olma açısından idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını

sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.44’de verilmiştir.

Tablo 2.44. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Sosyal Biriyim	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evet	380	2,71	,81	-,993	,602
	Hayır	87	2,81	,80		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evet	380	2,20	,60	-2,063	,207
	Hayır	87	2,35	,67		
Makyavelizm	Evet	380	1,54	,77	-2,254	,784
	Hayır	87	1,75	,80		
Narsisizm	Evet	380	2,88	,92	-,337	,474
	Hayır	87	2,91	,91		
Psikopati	Evet	380	1,91	,75	-2,826	,394
	Hayır	87	2,17	,80		
Örgütsel Dedikodu	Evet	380	2,85	,62	-1,152	,452
	Hayır	87	2,93	,67		
Haberdar Olma	Evet	380	2,48	1,12	-,939	,152
	Hayır	87	2,61	1,20		
İlişkileri Geliştirme	Evet	380	1,99	,96	-,044	,782
	Hayır	87	1,99	,95		
Örgütsel Zarar	Evet	380	3,70	1,03	-,951	,141
	Hayır	87	3,82	,96		
İstismarcı Yönetim	Evet	380	1,43	,74	-,197	,873
	Hayır	87	1,44	,66		

*p<0,05

Tablo 2.44’den anlaşılacağı üzere idari personel örneklemini bakımından hiçbir araştırma değişkeninde sosyal olma grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları, evet cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir ancak bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların makyavelizm ortalamaları, evet cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir ancak bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Narsisizm ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı

veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Psikopati değişkeninde ise durum benzerdir; sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren idari personelin ortalamasının hayır cevabı veren idari personelden yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren idari personelin haberdar olma ve örgütsel zarar ortalamalarının, evet cevabı veren idari personelden yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. İlişkileri geliştirme alt boyutunda ise sosyal biriyim sorusuna evet ve hayır cevabı veren idari personelin ortalamaları eşittir. İstismarcı yönetim ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren idari personelin ortalamaları evet cevabı veren idari personelin ortalamasından yüksektir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Sosyal olma açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örneklemine güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.45’de verilmiştir.

Tablo 2.45. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Sosyal Biriyim	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evet	825	2,60	,76	-,106	,380
	Hayır	165	2,61	,81		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evet	825	2,19	,57	-2,038	,056
	Hayır	165	2,29	,65		
Makyavelizm	Evet	825	1,46	,68	-3,015	,017
	Hayır	165	1,66	,79		
Narsisizm	Evet	825	2,92	,90	,373	,539
	Hayır	165	2,90	,88		
Psikopati	Evet	825	1,89	,70	-3,094	,089
	Hayır	165	2,08	,79		

Tablo 2.45. (Devamı)

Örgütsel Dedikodu	Evet	825	2,88	,55	-,683	,667
	Hayır	165	2,92	,59		
Haberdar Olma	Evet	825	2,61	1,08	-,313	,380
	Hayır	165	2,64	1,12		
İlişkileri Geliştirme	Evet	825	1,97	,90	-,435	,637
	Hayır	165	2,01	,90		
Örgütsel Zarar	Evet	825	3,71	,93	-,439	,255
	Hayır	165	3,75	,89		
İstismarcı Yönetim	Evet	825	1,46	,73	-,072	,514
	Hayır	165	1,47	,65		

*p<0,05

Tablo 2.45’den anlaşılacağı üzere üniversite örneklemini bakımından Makyavelizm dışında hiçbir araştırma değişkeninde sosyal olma grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları, evet cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir ancak bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu görülmektedir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların Makyavelizm ortalamaları, evet cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir ve bu fark istatistiksel açıdan anlamlıdır (p: ,017). Narsisizm ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcıların ortalamasının hayır cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Psikopati değişkeninde ise durum tam tersidir; sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren üniversite personelinin ortalamasının hayır cevabı veren üniversite personelinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar ortalamalarının evet cevabı veren katılımcılardan yüksek olduğu anlaşılmaktadır

ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. İstismarcı yönetim ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamaları evet cevabı veren katılımcıların ortalamasından yüksektir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Sosyal olma açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.46’da verilmiştir.

Tablo 2.46. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Sosyal Biriyim	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evet	401	2,44	,84	,385	,290
	Hayır	69	2,40	,82		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evet	401	1,97	,60	-,429	,487
	Hayır	69	2,01	,55		
Makyavelizm	Evet	401	1,34	,58	-2,696	,119
	Hayır	69	1,55	,60		
Narsisizm	Evet	401	2,64	1,00	1,732	,114
	Hayır	69	2,42	,85		
Psikopati	Evet	401	1,66	,69	-2,394	,289
	Hayır	69	1,88	,76		
Örgütsel Dedikodu	Evet	401	2,64	,66	,038	,249
	Hayır	69	2,63	,75		
Haberdar Olma	Evet	401	2,11	1,03	-1,116	,488
	Hayır	69	2,26	1,10		
İlişki Geliştirme	Evet	401	1,89	,94	,378	,962
	Hayır	69	1,84	,94		
Örgütsel Zarar	Evet	401	3,52	1,13	,551	,982
	Hayır	69	3,45	1,13		
İstismarcı Yönetim	Evet	401	1,14	,35	-2,265	,000
	Hayır	69	1,28	,48		

*p<0,05

Tablo 2.46’dan anlaşılabacağı üzere M.E.M. örneklemini bakımından istismarcı yönetim dışında hiçbir araştırma değişkeninde sosyal olma grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları, hayır cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir

ancak bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren öğretmenlerin ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu görülmektedir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların makyavelizm ortalamaları, evet cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Narsisizm ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcıların ortalamasının hayır cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Psikopati değişkeninde ise durum tam tersidir; sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren öğretmenlerin ortalamasının hayır cevabı veren öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcıların ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar ortalamalarının hayır cevabı veren katılımcılardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Haberdar olma alt boyutunda ise durum tam tersidir. Şöyle ki; sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların haberdar olma ortalamalarının evet cevabı veren katılımcılardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. İstismarcı yönetim ortalamalarına bakıldığında ise sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren öğretmenlerin ortalamaları evet cevabı veren öğretmenlerin ortalamasından yüksektir ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır ($p: ,000$).

Sosyal olma açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.47’de verilmiştir.

Tablo 2.47. Sosyal Olma Değişkeni Açısından T Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Sosyal Biriyim	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Evet	1226	2,55	,79	,000	,819
	Hayır	234	2,55	,82		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Evet	1226	2,12	,59	-2,077	,246
	Hayır	234	2,21	,63		
Makyavelizm	Evet	1226	1,42	,65	-3,936	,004
	Hayır	234	1,62	,74		
Narsisizm	Evet	1226	2,83	,95	1,143	,404
	Hayır	234	2,75	,89		
Psikopati	Evet	1226	1,82	,70	-4,001	,060
	Hayır	234	2,02	,78		
Örgütsel Dedikodu	Evet	1226	2,80	,60	-,689	,210
	Hayır	234	2,83	,65		
Haberdar Olma	Evet	1226	2,45	1,09	-1,040	,327
	Hayır	234	2,53	1,13		
İlişki Geliştirme	Evet	1226	1,95	,92	-,191	,676
	Hayır	234	1,96	,91		
Örgütsel Zarar	Evet	1226	3,65	1,00	-,089	,307
	Hayır	234	3,66	,97		
İstismarcı Yönetim	Evet	1226	1,36	,65	-1,176	,584
	Hayır	234	1,41	,61		

*p<0,05

Tablo 2.47’den anlaşılabacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından makyavelizm dışında hiçbir araştırma değişkeninde sosyal olma grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcılarla hayır cevabı veren katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları bire bir aynıdır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların makyavelizm ortalamaları, evet cevabı verenlerin ortalamasına göre daha yüksektir ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır (p: ,004). Narsisizm ortalamalarına bakıldığında ise sosyal biriyim sorusuna evet cevabı veren katılımcıların ortalamasının hayır cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Psikopati değişkeninde

ise durum tam tersidir; sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı verenlerin ortalamasında yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamasının evet cevabı veren katılımcılardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır fakat bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından sosyal olma durumunun farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar ortalamalarının evet cevabı veren katılımcılardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir. İstismarcı yönetim ortalamalarına bakıldığında ise sosyal biriyim sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların ortalamaları, evet cevabı veren katılımcıların ortalamasından yüksektir ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlı değildir.

2.5.5.4. Değişkenlerin Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Yaş grupları açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.48’de verilmiştir.

Tablo 2.48. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	25 yaş altı	6	2,53	,41	4,543	,001
	25-35	213	2,41	,72		
	36-45	174	2,42	,67		
	46-55	89	2,56	,69		
	56 ve üstü	41	2,89	,76		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	25 yaş altı	6	2,50	,61	2,603	,035
	25-35	213	2,25	,57		
	36-45	174	2,17	,59		
	46-55	89	2,06	,42		
	56 ve üstü	41	2,12	,57		

Tablo 2.48. (Devamı)

Makyavelizm	25 yaş altı	6	1,56	,73	2,772	,027
	25-35	213	1,48	,65		
	36-45	174	1,37	,59		
	46-55	89	1,26	,39		
	56 ve üstü	41	1,53	,83		
Narsisizm	25 yaş altı	6	3,16	1,16	1,716	,145
	25-35	213	3,05	,95		
	36-45	174	2,93	,88		
	46-55	89	2,87	,80		
	56 ve üstü	41	2,71	,69		
Psikopati	25 yaş altı	6	2,53	,70	2,949	,020
	25-35	213	1,91	,66		
	36-45	174	1,92	,74		
	46-55	89	1,72	,46		
	56 ve üstü	41	1,89	,79		
Örgütsel Dedikodu	25 yaş altı	6	2,70	,50	,864	,485
	25-35	213	2,92	,52		
	36-45	174	2,95	,50		
	46-55	89	2,90	,42		
	56 ve üstü	41	2,82	,34		
Haberdar Olma	25 yaş altı	6	2,80	,56	3,939	,004
	25-35	213	2,79	1,05		
	36-45	174	2,85	1,03		
	46-55	89	2,43	,99		
	56 ve üstü	41	2,36	,87		
İlişki Geliştirme	25 yaş altı	6	2,09	,75	,394	,813
	25-35	213	1,97	,87		
	36-45	174	2,02	,86		
	46-55	89	1,91	,87		
	56 ve üstü	41	1,88	,73		
Örgütsel Zarar	25 yaş altı	6	3,06	1,01	2,741	,028
	25-35	213	3,67	,89		
	36-45	174	3,67	,78		
	46-55	89	3,92	,67		
	56 ve üstü	41	3,80	,85		
İstismarcı Yönetim	25 yaş altı	6	1,22	,48	1,814	,125
	25-35	213	1,53	,82		
	36-45	174	1,50	,69		
	46-55	89	1,36	,53		
	56 ve üstü	41	1,37	,56		

*p<0,05

Tablo 2.48'den anlaşılabacağı üzere akademisyenlerin yer aldığı örneklem bakımından güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, psikopati, haberdar olma ve örgütsel zarar değişkenleri yaş grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Akademisyen katılımcıların yaş grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir ($p: ,001$). 25 yaşından sonra yaş arttıkça katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları da artmaktadır. 56 ve üstü yaşa sahip akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}: 2,89$) diğer gruplardan yüksektir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından yaş gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($p: ,035$). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}: 2,06$). Akademisyenler açısından 56 yaşına kadar karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları düşme eğilimi sergilemiştir. Yaş grupları açısından Makyavelizm ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir ($p: ,027$). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}: 1,26$). Akademisyenler açısından 56 yaşına kadar makyavelizm ortalamaları düşme eğilimi sergilemiştir. Narsisizm değişkeni yaş gruplarına göre farklılaşmazken psikopati değişkeni yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p: ,020$). Makyavelizm'de olduğu gibi psikopatide de en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}: 1,72$).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat haberdar olma ve örgütsel zarar alt boyutları bakımından yaş gruplarına ait ortalamalar istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırası ile $p: ,004$ - $p: ,028$). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 36-45 olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur (sırası ile $\bar{x}: 2,85$ - $\bar{x}: 3,92$).

İstismarcı yönetim değişkeni ise yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir.

Yaş grupları açısından idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını

sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.49’da verilmiştir.

Tablo 2.49. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	25 yaş altı	22	2,78	1,09	,378	,825
	25-35	161	2,69	,77		
	36-45	129	2,70	,78		
	46-55	123	2,76	,83		
	56 ve üstü	32	2,86	,76		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	25 yaş altı	22	2,26	,74	2,737	,028
	25-35	161	2,35	,62		
	36-45	129	2,18	,57		
	46-55	123	2,11	,62		
	56 ve üstü	32	2,22	,59		
Makyavelizm	25 yaş altı	22	1,76	1,03	1,593	,175
	25-35	161	1,65	,83		
	36-45	129	1,54	,66		
	46-55	123	1,45	,77		
	56 ve üstü	32	1,66	,84		
Narsisizm	25 yaş altı	22	2,80	1,09	1,904	,109
	25-35	161	3,03	,96		
	36-45	129	2,89	,89		
	46-55	123	2,76	,87		
	56 ve üstü	32	2,70	,71		
Psikopati	25 yaş altı	22	2,00	,94	2,645	,033
	25-35	161	2,09	,78		
	36-45	129	1,84	,74		
	46-55	123	1,87	,72		
	56 ve üstü	32	2,10	,71		
Örgütsel Dedikodu	25 yaş altı	22	2,51	,67	2,121	,077
	25-35	161	2,88	,64		
	36-45	129	2,85	,63		
	46-55	123	2,89	,63		
	56 ve üstü	32	2,99	,49		
Haberdar Olma	25 yaş altı	22	2,09	1,11	1,757	,136
	25-35	161	2,65	1,10		
	36-45	129	2,50	1,19		
	46-55	123	2,39	1,14		
	56 ve üstü	32	2,51	,97		

Tablo 2.49. (Devamı)

İlişki Geliştirme	25 yaş altı	22	2,05	1,06	1,676	,154
	25-35	161	2,08	,88		
	36-45	129	1,94	1,01		
	46-55	123	1,85	,93		
	56 ve üstü	32	2,24	1,12		
Örgütsel Zarar	25 yaş altı	22	3,13	1,24	4,500	,001
	25-35	161	3,59	,99		
	36-45	129	3,72	1,05		
	46-55	123	3,96	,98		
	56 ve üstü	32	3,86	,76		
İstismarcı Yönetim	25 yaş altı	22	1,38	,67	,297	,880
	25-35	161	1,45	,79		
	36-45	129	1,46	,77		
	46-55	123	1,38	,59		
	56 ve üstü	32	1,42	,65		

*p<0,05

Tablo 2.49'dan anlaşılabacağı üzere idari personelin yer aldığı örneklem bakımından, karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikopati ve örgütsel zarar değişkenleri dışında hiçbir değişken yaş grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İdari personelin yaş grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamaları 25 yaşından sonra artış gösterse de gruplar arasında oluşan ortalama farkları istatistiki olarak anlamlı değildir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından yaş gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,028). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 2,11). İdari personel bakımından 25 yaşından 56 yaşına kadar karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları düşme eğilimi sergilemiştir. Yaş grupları açısından Makyavelizm ve narsisizm ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 1,45). Narsisizm değişkeni yaş gruplarına göre farklılaşmazken psikopati değişkeni yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,033). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 36-45 iken en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 56 ve üzeri olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 1,84 - $\bar{x}$: 2,10).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat örgütsel zarar alt boyutu bakımından yaş gruplarına ait ortalamalar istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,001). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25-35 olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 2,65 - $\bar{x}$: 3,96).

İstismarcı yönetim değişkeni ise yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir.

Yaş grupları açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.50’de verilmiştir.

Tablo 2.50. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	25 yaş altı	28	2,72	,98	4,046	,003
	25-35	374	2,53	,75		
	36-45	303	2,55	,75		
	46-55	212	2,68	,78		
	56 ve üstü	73	2,88	,75		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	25 yaş altı	28	2,31	,71	4,656	,001
	25-35	374	2,29	,60		
	36-45	303	2,18	,58		
	46-55	212	2,09	,56		
	56 ve üstü	73	2,16	,58		
Makyavelizm	25 yaş altı	28	1,72	,96	3,744	,005
	25-35	374	1,56	,74		
	36-45	303	1,44	,63		
	46-55	212	1,37	,64		
	56 ve üstü	73	1,59	,83		
Narsisizm	25 yaş altı	28	2,88	1,09	3,549	,007
	25-35	374	3,04	,95		
	36-45	303	2,91	,87		
	46-55	212	2,81	,84		
	56 ve üstü	73	2,71	,70		

Tablo 2.50. (Devamı)

Psikopati	25 yaş altı	28	2,12	,91	2,964	,019
	25-35	374	1,99	,72		
	36-45	303	1,89	,74		
	46-55	212	1,81	,63		
	56 ve üstü	73	1,98	,76		
Örgütsel Dedikodu	25 yaş altı	28	2,55	,63	2,611	,034
	25-35	374	2,90	,57		
	36-45	303	2,90	,56		
	46-55	212	2,89	,55		
	56 ve üstü	73	2,90	,42		
Haberdar Olma	25 yaş altı	28	2,24	1,05	4,893	,001
	25-35	374	2,73	1,08		
	36-45	303	2,70	1,11		
	46-55	212	2,41	1,08		
	56 ve üstü	73	2,43	,91		
İlişki Geliştirme	25 yaş altı	28	2,06	,99	,992	,411
	25-35	374	2,02	,87		
	36-45	303	1,99	,93		
	46-55	212	1,84	,90		
	56 ve üstü	73	2,04	,93		
Örgütsel Zarar	25 yaş altı	28	3,12	1,18	7,411	,000
	25-35	374	3,63	,93		
	36-45	303	3,69	,90		
	46-55	212	3,95	,87		
	56 ve üstü	73	3,83	,81		
İstismarcı Yönetim	25 yaş altı	28	1,34	,63	1,824	,122
	25-35	374	1,52	,81		
	36-45	303	1,49	,73		
	46-55	212	1,37	,56		
	56 ve üstü	73	1,39	,60		

*p<0,05

Tablo 2.50’den anlaşılacağı üzere akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örneklemini bakımından, ilişki geliştirme ve istismarcı yönetim dışındaki tüm değişkenler yaş grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Üniversite örnekleminin yaş grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamaları 25 yaşından sonra artış göstermektedir ve gruplar arasında oluşan ortalama farkları istatistiki olarak anlamlıdır (p: ,003). Buna göre üniversite örnekleminde güç mesafesi yönelimi ortalaması en yüksek yaş grubu 56 ve üstü olurken en düşük güç mesafesi yönelimine sahip yaş grubu ise 25-35 olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 2,88 - $\bar{x}$: 2,53).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından yaş gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,001). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 2,09). Üniversite örneklemini bakımından 56 yaşına kadar karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları düşme eğilimi sergilediği anlaşılmaktadır. Yaş grupları açısından karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bütün alt boyutlarına ait ortalamalar istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırası ile: p: ,005- p: ,007- p: ,019). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 1,37). Narsisizm açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25-35 olmuştur ($\bar{x}$: 3,04). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 iken en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25 yaş altı olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 1,81 - $\bar{x}$: 2,12).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,034). Ortalamalar incelendiğinde bu farkın 25 yaş altı gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. İlişki geliştirme alt boyutu dışında haberdar olma ve örgütsel zarar alt boyutları yaş grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırası ile: p: ,001 - p: ,000). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25-35 olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 2,73 - $\bar{x}$: 3,95).

Üniversite örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İstismarcı yönetim açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25-35 olmuştur ($\bar{x}$: 1,52).

Yaş grupları açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.51’de verilmiştir.

Tablo 2.51. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	25 yaş altı	23	2,46	,86	3,041	,017
	25-35	267	2,34	,76		
	36-45	130	2,54	,86		
	46-55	38	2,53	,95		
	56 ve üstü	12	3,05	1,23		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	25 yaş altı	23	2,35	,59	2,761	,027
	25-35	267	1,98	,59		
	36-45	130	1,93	,58		
	46-55	38	1,88	,63		
	56 ve üstü	12	1,92	,54		
Makyavelizm	25 yaş altı	23	1,52	,52	,542	,705
	25-35	267	1,37	,58		
	36-45	130	1,34	,49		
	46-55	38	1,43	,92		
	56 ve üstü	12	1,36	,41		
Narsisizm	25 yaş altı	23	3,21	,96	3,265	,012
	25-35	267	2,65	1,00		
	36-45	130	2,47	,93		
	46-55	38	2,41	,93		
	56 ve üstü	12	2,67	1,19		
Psikopati	25 yaş altı	23	1,99	,70	2,216	,066
	25-35	267	1,66	,69		
	36-45	130	1,77	,73		
	46-55	38	1,57	,73		
	56 ve üstü	12	1,43	,48		
Örgütsel Dedikodu	25 yaş altı	23	2,69	,54	,849	,495
	25-35	267	2,67	,70		
	36-45	130	2,58	,64		
	46-55	38	2,63	,70		
	56 ve üstü	12	2,37	,65		
Haberdar Olma	25 yaş altı	23	2,15	,92	1,703	,148
	25-35	267	2,22	1,07		
	36-45	130	2,05	,99		
	46-55	38	1,94	1,08		
	56 ve üstü	12	1,65	,80		
İlişki Geliştirme	25 yaş altı	23	1,90	,78	1,417	,227
	25-35	267	1,96	1,00		
	36-45	130	1,78	,89		
	46-55	38	1,78	,92		
	56 ve üstü	12	1,47	,83		

Tablo 2.51. (Devamı)

Örgütsel Zarar	25 yaş altı	23	3,63	,96	,402	,807
	25-35	267	3,48	1,13		
	36-45	130	3,52	1,17		
	46-55	38	3,71	1,08		
	56 ve üstü	12	3,50	1,14		
İstismarcı Yönetim	25 yaş altı	23	1,06	,16	1,351	,250
	25-35	267	1,17	,37		
	36-45	130	1,13	,32		
	46-55	38	1,23	,56		
	56 ve üstü	12	1,29	,64		

*p<0,05

Tablo 2.51'den anlaşılacağı üzere M.E.M. örnekleme bakımından, güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikler ve narsisizm dışındaki tüm değişkenler yaş grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. M.E.M. örnekleminin yaş grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamaları istatistiki olarak anlamlıdır (p: ,017). Buna göre M.E.M. örnekleminde güç mesafesi yönelimi ortalaması en yüksek yaş grubu 56 ve üstü olurken en düşük güç mesafesi yönelimine sahip yaş grubu ise 25-35 olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 3,05 - $\bar{x}$: 2,34).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından yaş gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,027). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 1,88). M.E.M. örnekleme bakımından 56 yaşına kadar karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları düşme eğilimi sergilediği anlaşılmaktadır. Karanlık üçlünün alt boyutlarından narsisizm, yaş grupları açısından anlamlı farklılık gösterirken (p: ,012) makyavelizm ve psikopati, yaş grupları bakımında istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildirler. Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 36-45 olmuştur ($\bar{x}$: 1,34). Narsisizm açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 2,41). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 56 ve üstü iken en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25 yaş altı olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 1,43 - $\bar{x}$: 1,99).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları içinde bu durum geçerlidir. Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu

25-35 olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 2,22 - $\bar{x}$: 3,71).

M.E.M. örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İstismarcı yönetim açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 56 ve üstü olmuştur ($\bar{x}$: 1,29).

Yaş grupları açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.52’de verilmiştir.

Tablo 2.52. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	25 yaş altı	51	2,60	,93	7,636	,000
	25-35	641	2,46	,76		
	36-45	433	2,54	,77		
	46-55	250	2,65	,81		
	56 ve üstü	85	2,90	,83		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	25 yaş altı	51	2,33	,65	3,026	,017
	25-35	641	2,16	,61		
	36-45	433	2,10	,59		
	46-55	250	2,06	,57		
	56 ve üstü	85	2,13	,57		
Makyavelizm	25 yaş altı	51	1,63	,79	2,689	,030
	25-35	641	1,48	,68		
	36-45	433	1,41	,59		
	46-55	250	1,38	,69		
	56 ve üstü	85	1,56	,79		
Narsisizm	25 yaş altı	51	3,03	1,04	2,118	,076
	25-35	641	2,88	,99		
	36-45	433	2,78	,91		
	46-55	250	2,74	,87		
	56 ve üstü	85	2,70	,78		
Psikopati	25 yaş altı	51	2,06	,76	1,893	,109
	25-35	641	1,85	,68		
	36-45	433	1,85	,69		
	46-55	250	1,77	,61		
	56 ve üstü	85	1,90	,78		

Tablo 2.52. (Devamı)

Örgütsel Dedikodu	25 yaş altı	51	2,62	,59	1,609	,170
	25-35	641	2,80	,64		
	36-45	433	2,81	,60		
	46-55	250	2,85	,58		
	56 ve üstü	85	2,82	,49		
Haberdar Olma	25 yaş altı	51	2,20	,99	2,530	,039
	25-35	641	2,52	1,10		
	36-45	433	2,50	1,11		
	46-55	250	2,34	1,09		
	56 ve üstü	85	2,32	,93		
İlişki Geliştirme	25 yaş altı	51	1,99	,90	1,010	,401
	25-35	641	1,99	,93		
	36-45	433	1,92	,92		
	46-55	250	1,86	,91		
	56 ve üstü	85	1,96	,93		
Örgütsel Zarar	25 yaş altı	51	3,35	1,11	6,870	,000
	25-35	641	3,57	1,02		
	36-45	433	3,64	,99		
	46-55	250	3,91	,90		
	56 ve üstü	85	3,75	,86		
İstismarcı Yönetim	25 yaş altı	51	1,22	,49	,759	,552
	25-35	641	1,37	,68		
	36-45	433	1,38	,65		
	46-55	250	1,35	,56		
	56 ve üstü	85	1,38	,60		

*p<0,05

Tablo 2.52'den anlaşılabacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından, güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikler, makyavelizm, haberdar olma ve örgütsel zarar dışındaki tüm değişkenler yaş grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemin yaş grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,000). 25 yaşından sonra yaş arttıkça güç mesafesi yönelimi ortalamaları da artmaktadır. Buna göre güç mesafesi yönelimi ortalaması en yüksek yaş grubu 56 ve üstü olurken en düşük güç mesafesi yönelimine sahip yaş grubu ise 25-35 olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 2,90 - $\bar{x}$: 2,46).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından yaş gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık

olduğu anlaşılmaktadır (p: ,017). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 2,06). Tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından 56 yaşına kadar karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları düşme eğilimi sergilediği anlaşılmaktadır. Karanlık üçlünün alt boyutlarından makyavelizm, yaş grupları açısından anlamlı farklılık gösterirken (p: ,030) narsisizm ve psikopati, yaş grupları bakımında istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildirler. Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur ($\bar{x}$: 1,38). Narsisizm açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 56 ve üstü olmuştur ($\bar{x}$: 2,70). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 iken en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25 yaş altı olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 1,77 - $\bar{x}$: 2,06).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları içinde ilişki geliştirme dışındaki değişkenler (haberdar olma ve örgütsel zarar) istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırası ile: p: ,039- p: ,000). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25-35 olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 46-55 olmuştur (sırası ile: $\bar{x}$: 2,52 - $\bar{x}$: 3,91).

Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemde istismarcı yönetim değişkeni, yaş gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip yaş grubu 25 ve altı olmuştur ($\bar{x}$: 1,22).

2.5.5.5. Değişkenlerin Kurumsal Tecrübeye Göre İncelenmesi

Kurumsal tecrübe açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar), istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.53’de verilmiştir.

Tablo 2.53. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Kurumsal Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	134	2,49	,70	1,248	,290
	4-6 yıl	79	2,39	,66		
	7-9 yıl	65	2,40	,74		
	10-12 yıl	69	2,42	,70		
	13 ve üzeri	176	2,56	,72		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	134	2,28	,55	3,057	,017
	4-6 yıl	79	2,21	,67		
	7-9 yıl	65	2,10	,48		
	10-12 yıl	69	2,28	,60		
	13 ve üzeri	176	2,09	,51		
Makyavelizm	0-3 yıl	134	1,50	,66	2,367	,052
	4-6 yıl	79	1,51	,73		
	7-9 yıl	65	1,34	,74		
	10-12 yıl	69	1,42	,65		
	13 ve üzeri	176	1,32	,55		
Narsisizm	0-3 yıl	134	3,07	,89	2,665	,032
	4-6 yıl	79	2,94	1,01		
	7-9 yıl	65	2,90	,80		
	10-12 yıl	69	3,14	,92		
	13 ve üzeri	176	2,81	,82		
Psikopati	0-3 yıl	134	1,95	,74	1,156	,330
	4-6 yıl	79	1,89	,73		
	7-9 yıl	65	1,74	,55		
	10-12 yıl	69	1,93	,68		
	13 ve üzeri	176	1,87	,64		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	134	2,90	,51	,325	,861
	4-6 yıl	79	2,94	,49		
	7-9 yıl	65	2,91	,51		
	10-12 yıl	69	2,97	,47		
	13 ve üzeri	176	2,90	,46		
Haberdar Olma	0-3 yıl	134	2,80	1,03	1,844	,119
	4-6 yıl	79	2,75	1,03		
	7-9 yıl	65	2,74	1,09		
	10-12 yıl	69	2,89	,98		
	13 ve üzeri	176	2,55	1,01		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	134	2,07	,87	,864	,485
	4-6 yıl	79	1,92	,81		
	7-9 yıl	65	1,86	,86		
	10-12 yıl	69	1,91	,81		
	13 ve üzeri	176	1,97	,87		

Tablo 2.53. (Devamı)

Örgütsel Zarar	0-3 yıl	134	3,55	,87	1,774	,133
	4-6 yıl	79	3,77	,74		
	7-9 yıl	65	3,76	,88		
	10-12 yıl	69	3,76	,87		
	13 ve üzeri	176	3,78	,77		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	134	1,46	,78	2,719	,029
	4-6 yıl	79	1,70	,77		
	7-9 yıl	65	1,53	,75		
	10-12 yıl	69	1,52	,70		
	13 ve üzeri	176	1,39	,61		

*p<0,05

Tablo 2.53'den anlaşılabacağı üzere akademisyenlerin yer aldığı örneklem bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleri, narsisizm ve istismarcı yönetim değişkenleri kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Akademisyen katılımcıların kurumsal tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. 4 yıldan sonra akademisyenlerin kurumsal tecrübesi arttıkça güç mesafesi yönelimi ortalamaları da artış trendi göstermektedir. 13 ve üzeri yıl kurumsal tecrübeye sahip akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,56) diğer gruplardan yüksektir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kurumsal tecrübe gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,017). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,09). Kurumsal tecrübe grupları açısından Makyavelizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Narsisizm alt boyutu ise kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,032). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri olmuştur ($\bar{x}$: 1,32). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,95).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kurumsal tecrübe gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutları içinde geçerlidir. Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olurken örgütsel zarar boyutunda ise

en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,89 - $\bar{x}$: 3,78).

İstismarcı yönetim değişkeni ise kurumsal tecrübe gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,029). 4 yıllık kurumsal tecrübeden sonra akademisyenlerin tecrübesinin artıkça istismarcı yönetim algılarının azaldığı gözlemlenmiştir. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,39).

Kurumsal tecrübe açısından Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.54’de verilmiştir.

Tablo 2.54. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Kurumsal Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	53	2,74	,88	,547	,701
	4-6 yıl	81	2,70	,79		
	7-9 yıl	56	2,59	,80		
	10-12 yıl	57	2,76	,81		
	13 ve üzeri	219	2,76	,80		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	53	2,26	,66	1,207	,307
	4-6 yıl	81	2,26	,62		
	7-9 yıl	56	2,29	,55		
	10-12 yıl	57	2,33	,78		
	13 ve üzeri	219	2,16	,57		
Makyavelizm	0-3 yıl	53	1,58	,73	1,534	,191
	4-6 yıl	81	1,60	,77		
	7-9 yıl	56	1,54	,77		
	10-12 yıl	57	1,80	1,03		
	13 ve üzeri	219	1,51	,72		
Narsisizm	0-3 yıl	53	3,00	,99	,568	,686
	4-6 yıl	81	2,87	,95		
	7-9 yıl	56	2,94	,90		
	10-12 yıl	57	2,95	1,00		
	13 ve üzeri	219	2,82	,86		

Tablo 2.42. (Devamı)

Psikopati	0-3 yıl	53	1,91	,71	1,618	,169
	4-6 yıl	81	2,07	,77		
	7-9 yıl	56	2,12	,77		
	10-12 yıl	57	1,98	,91		
	13 ve üzeri	219	1,88	,73		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	53	2,72	,68	2,828	,024
	4-6 yıl	81	2,71	,64		
	7-9 yıl	56	2,97	,61		
	10-12 yıl	57	2,97	,57		
	13 ve üzeri	219	2,89	,62		
Haberdar Olma	0-3 yıl	53	2,19	1,00	2,926	,021
	4-6 yıl	81	2,33	1,02		
	7-9 yıl	56	2,82	1,13		
	10-12 yıl	57	2,66	1,19		
	13 ve üzeri	219	2,51	1,17		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	53	1,97	,87	,974	,421
	4-6 yıl	81	1,95	,92		
	7-9 yıl	56	2,21	,98		
	10-12 yıl	57	2,03	,97		
	13 ve üzeri	219	1,94	,96		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	53	3,63	1,14	1,826	,123
	4-6 yıl	81	3,51	1,10		
	7-9 yıl	56	3,62	,90		
	10-12 yıl	57	3,84	,99		
	13 ve üzeri	219	3,82	,98		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	53	1,31	,52	2,618	,035
	4-6 yıl	81	1,34	,57		
	7-9 yıl	56	1,69	1,06		
	10-12 yıl	57	1,41	,79		
	13 ve üzeri	219	1,41	,67		

*p<0,05

Tablo 2.54'den anlaşılabacağı üzere idari personelin yer aldığı örneklemin örgütsel dedikodu, haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. İdari personel katılımcıların kurumsal tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. 7-9 yıl kurumsal tecrübeye sahip idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,59) diğer gruplardan düşüktür.

İdari personelin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kurumsal tecrübe gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında

istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,16). Kurumsal tecrübe grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri olmuştur ($\bar{x}$: 1,51). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 7-9 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,12).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kurumsal tecrübe gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,024). Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ise sadece haberdar olma alt boyutu kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,021). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 7-9 yıl olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,82 - $\bar{x}$: 3,84).

İdari personel örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni kurumsal tecrübe gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,035). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,31).

Kurumsal tecrübe açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.55’de verilmiştir.

Tablo 2.55. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Kurumsal Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	187	2,56	,76	1,800	,127
	4-6 yıl	160	2,57	,76		
	7-9 yıl	121	2,49	,77		
	10-12 yıl	126	2,58	,77		
	13 ve üzeri	396	2,67	,77		

Tablo 2.55. (Devamı)

Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	187	2,28	,59	3,039	,017
	4-6 yıl	160	2,24	,64		
	7-9 yıl	121	2,19	,52		
	10-12 yıl	126	2,30	,68		
	13 ve üzeri	396	2,13	,55		
Makyavelizm	0-3 yıl	187	1,52	,68	2,058	,084
	4-6 yıl	160	1,56	,75		
	7-9 yıl	121	1,43	,63		
	10-12 yıl	126	1,59	,76		
	13 ve üzeri	396	1,43	,66		
Narsisizm	0-3 yıl	187	3,05	,92	2,887	,022
	4-6 yıl	160	2,91	,98		
	7-9 yıl	121	2,92	,84		
	10-12 yıl	126	3,05	,96		
	13 ve üzeri	396	2,82	,84		
Psikopati	0-3 yıl	187	1,94	,73	,712	,583
	4-6 yıl	160	1,98	,75		
	7-9 yıl	121	1,92	,68		
	10-12 yıl	126	1,95	,79		
	13 ve üzeri	396	1,88	,69		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	187	2,85	,57	1,688	,151
	4-6 yıl	160	2,82	,58		
	7-9 yıl	121	2,94	,55		
	10-12 yıl	126	2,94	,51		
	13 ve üzeri	396	2,89	,56		
Haberdar Olma	0-3 yıl	187	2,63	1,05	2,295	,058
	4-6 yıl	160	2,54	1,04		
	7-9 yıl	121	2,75	1,10		
	10-12 yıl	126	2,80	1,08		
	13 ve üzeri	396	2,54	1,10		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	187	2,04	,87	,454	,769
	4-6 yıl	160	1,94	,87		
	7-9 yıl	121	20,2	,93		
	10-12 yıl	126	1,97	,89		
	13 ve üzeri	396	1,95	,93		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	187	3,57	,96	2,477	,043
	4-6 yıl	160	3,64	,95		
	7-9 yıl	121	2,70	,89		
	10-12 yıl	126	3,79	,92		
	13 ve üzeri	396	3,80	,89		

Tablo 2.55. (Devamı)

İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	187	1,42	,72	2,298	,057
	4-6 yıl	160	1,52	,70		
	7-9 yıl	121	1,61	,91		
	10-12 yıl	126	1,49	,74		
	13 ve üzeri	396	1,41	,65		

*p<0,05

Tablo 2.55’den anlaşılabacağı üzere akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin karanlık üçlü kişilik özellikleri, narsisizm ve örgütsel zarar değişkenleri kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Üniversite örneklemindeki katılımcıların kurumsal tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. 13 ve üzeri yıl kurumsal tecrübeye sahip üniversite personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,67) diğer gruplardan yüksektir.

Üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kurumsal tecrübe gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,017). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,13). Kurumsal tecrübe grupları açısından makyavelizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat narsisizm, kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ((p: ,022). Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,59). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,98).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kurumsal tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ise sadece örgütsel zarar alt boyutu kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,043). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,80 - $\bar{x}$: 3,80).

Akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni kurumsal tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,41).

Kurumsal tecrübe açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.56’da verilmiştir.

Tablo 2.56. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Kurumsal Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	218	2,37	,78	1,042	,385
	4-6 yıl	94	2,46	,79		
	7-9 yıl	64	2,44	,86		
	10-12 yıl	46	2,51	,86		
	13 ve üzeri	48	2,62	1,07		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	218	2,03	,61	1,780	,132
	4-6 yıl	94	1,94	,57		
	7-9 yıl	64	2,02	,56		
	10-12 yıl	46	1,81	,58		
	13 ve üzeri	48	1,90	,59		
Makyavelizm	0-3 yıl	218	1,39	,60	,577	,679
	4-6 yıl	94	1,34	,53		
	7-9 yıl	64	1,39	,60		
	10-12 yıl	46	1,28	,47		
	13 ve üzeri	48	1,44	,71		
Narsisizm	0-3 yıl	218	2,72	,94	1,943	,102
	4-6 yıl	94	2,56	1,03		
	7-9 yıl	64	2,62	,98		
	10-12 yıl	46	2,32	1,09		
	13 ve üzeri	48	2,46	1,03		
Psikopati	0-3 yıl	218	1,72	,76	,870	,482
	4-6 yıl	94	1,66	,63		
	7-9 yıl	64	1,80	,68		
	10-12 yıl	46	1,62	,67		
	13 ve üzeri	48	1,59	,61		

Tablo 2.56. (Devamı)

Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	218	2,62	,67	1,403	,232
	4-6 yıl	94	2,75	,65		
	7-9 yıl	64	2,65	,67		
	10-12 yıl	46	2,47	,69		
	13 ve üzeri	48	2,62	,69		
Haberdar Olma	0-3 yıl	218	2,09	1,03	,785	,535
	4-6 yıl	94	2,27	1,06		
	7-9 yıl	64	2,25	1,10		
	10-12 yıl	46	2,10	1,10		
	13 ve üzeri	48	2,01	,91		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	218	1,88	,97	,189	,944
	4-6 yıl	94	1,89	,95		
	7-9 yıl	64	1,95	,93		
	10-12 yıl	46	1,79	,99		
	13 ve üzeri	48	1,88	,94		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	218	3,51	1,11	1,492	,204
	4-6 yıl	94	3,69	1,13		
	7-9 yıl	64	3,45	1,10		
	10-12 yıl	46	3,21	1,22		
	13 ve üzeri	48	3,57	1,13		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	218	1,11	,27	1,575	,180
	4-6 yıl	94	1,21	,39		
	7-9 yıl	64	1,20	,50		
	10-12 yıl	46	1,16	,40		
	13 ve üzeri	48	1,22	,51		

*p<0,05

Tablo 2.56'dan anlaşılabacağı üzere M.E.M. örnekleminde hiçbir değişken kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. M.E.M. örneklemindeki öğretmenlerin kurumsal tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. 13 ve üzeri yıl kurumsal tecrübeye sahip öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,62) diğer öğretmenlerden yüksektir.

Öğretmenlerin, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kurumsal tecrübe gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olurken, en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur (sırasıyla: $\bar{x}$: 1,81 - $\bar{x}$: 2,03).

Kurumsal tecrübe grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,44). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 7-9 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,80).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kurumsal tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında da durum aynıdır. Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 4-6 yıl olurken, örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,27 - $\bar{x}$: 3,69).

M.E.M. örneklemindeki istismarcı yönetim değişkeni açısından kurumsal tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,11).

Kurumsal tecrübe açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.57’de verilmiştir.

Tablo 2.57. Kurumsal Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Kurumsal Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	405	2,46	,78	4,422	,001
	4-6 yıl	254	2,52	,76		
	7-9 yıl	185	2,47	,80		
	10-12 yıl	172	2,56	,79		
	13 ve üzeri	443	2,67	,81		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	405	2,15	,61	,407	,804
	4-6 yıl	254	2,13	,63		
	7-9 yıl	185	2,13	,54		
	10-12 yıl	172	2,17	,69		
	13 ve üzeri	443	2,11	,55		
Makyavelizm	0-3 yıl	405	1,45	,64	,617	,650
	4-6 yıl	254	1,48	,68		
	7-9 yıl	185	1,42	,62		
	10-12 yıl	172	1,51	,79		
	13 ve üzeri	443	1,43	,66		

Tablo 2.57. (Devamı)

Narsisizm	0-3 yıl	405	2,87	,95	,707	,587
	4-6 yıl	254	2,78	1,01		
	7-9 yıl	185	2,82	,90		
	10-12 yıl	172	2,86	1,03		
	13 ve üzeri	443	2,78	,87		
Psikopati	0-3 yıl	405	1,83	,75	,206	,935
	4-6 yıl	254	1,86	,73		
	7-9 yıl	185	1,87	,69		
	10-12 yıl	172	1,86	,77		
	13 ve üzeri	443	1,85	,98		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	405	2,73	,63	2,946	,019
	4-6 yıl	254	2,80	,60		
	7-9 yıl	185	2,84	,61		
	10-12 yıl	172	2,84	,61		
	13 ve üzeri	443	2,86	,58		
Haberdar Olma	0-3 yıl	405	2,34	1,08	2,727	,028
	4-6 yıl	254	2,44	1,05		
	7-9 yıl	185	2,58	1,13		
	10-12 yıl	172	2,61	1,13		
	13 ve üzeri	443	2,48	1,10		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	405	1,95	,93	,230	,922
	4-6 yıl	254	1,92	,90		
	7-9 yıl	185	2,00	,93		
	10-12 yıl	172	1,92	,92		
	13 ve üzeri	443	1,94	,93		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	405	3,54	1,05	3,108	,015
	4-6 yıl	254	3,66	1,02		
	7-9 yıl	185	3,61	,97		
	10-12 yıl	172	3,64	1,04		
	13 ve üzeri	443	3,78	,92		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	405	1,25	,55	4,589	,001
	4-6 yıl	254	1,40	,62		
	7-9 yıl	185	1,47	,91		
	10-12 yıl	172	1,40	,68		
	13 ve üzeri	443	1,38	,63		

*p<0,05

Tablo 2.57’den anlaşılacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme, güç mesafesi yönelimi, örgütsel dedikodu, haberdar olma, örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminde kurumsal tecrübe grupları

bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p: ,001$). 13 ve üzeri yıl kurumsal tecrübeye sahip katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}: 2,67$) diğer katılımcılardan yüksektir.

Katılımcıların, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kurumsal tecrübe gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olurken, en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olmuştur (sırasıyla: $\bar{x}: 2,11 - \bar{x}: 2,17$). Tüm katılımcıların birlikte değerlendirildiği örnekleme kurumsal tecrübe grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olmuştur ($\bar{x}: 1,51$). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 7-9 yıl olmuştur ($\bar{x}: 1,87$).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kurumsal tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık vardır ($p: ,019$). Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ilişki geliştirme boyutu kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değilken haberdar olma ve örgütsel zarar boyutları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: $p: ,028 - p: ,015$). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 10-12 yıl olurken, örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}: 2,61 - \bar{x}: 3,78$).

Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemindeki istismarcı yönetim değişkeni açısından kurumsal tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir ($p: ,001$). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}: 1,25$).

2.5.5.6. Değişkenlerin Mesleki Tecrübeye Göre İncelenmesi

Mesleki tecrübe açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup

olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.58’de verilmiştir.

Tablo 2.58. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	101	2,55	,68	1,780	,131
	4-6 yıl	60	2,29	,67		
	7-9 yıl	52	2,40	,68		
	10-12 yıl	87	2,46	,71		
	13 ve üzeri	223	2,53	,73		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	101	2,27	,52	4,228	,002
	4-6 yıl	60	2,37	,62		
	7-9 yıl	52	2,12	,60		
	10-12 yıl	87	2,23	,60		
	13 ve üzeri	223	2,09	,51		
Makyavelizm	0-3 yıl	101	1,46	,57	2,804	,025
	4-6 yıl	60	1,62	,84		
	7-9 yıl	52	1,42	,58		
	10-12 yıl	87	1,42	,67		
	13 ve üzeri	223	1,33	,55		
Narsisizm	0-3 yıl	101	3,11	,89	2,899	,022
	4-6 yıl	60	3,11	,91		
	7-9 yıl	52	2,87	1,02		
	10-12 yıl	87	3,04	,90		
	13 ve üzeri	223	2,82	,82		
Psikopati	0-3 yıl	101	1,92	,65	1,061	,085
	4-6 yıl	60	2,08	,79		
	7-9 yıl	52	1,78	,60		
	10-12 yıl	87	1,92	,72		
	13 ve üzeri	223	1,83	,64		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	101	2,88	,47	,981	,417
	4-6 yıl	60	3,02	,54		
	7-9 yıl	52	2,95	,58		
	10-12 yıl	87	2,90	,44		
	13 ve üzeri	223	2,90	,46		
Haberdar Olma	0-3 yıl	101	2,71	1,01	2,187	,069
	4-6 yıl	60	2,94	1,11		
	7-9 yıl	52	2,86	1,07		
	10-12 yıl	87	2,82	,98		
	13 ve üzeri	223	2,58	1,01		

Tablo 2.58. (Devamı)

İlişki Geliştirme	0-3 yıl	101	2,07	,85	1,202	,309
	4-6 yıl	60	2,08	,94		
	7-9 yıl	52	1,85	,71		
	10-12 yıl	87	1,86	,80		
	13 ve üzeri	223	1,97	,88		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	101	3,56	,86	1,335	,256
	4-6 yıl	60	3,73	,81		
	7-9 yıl	52	3,79	,98		
	10-12 yıl	87	3,68	,77		
	13 ve üzeri	223	3,78	,79		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	101	1,49	,80	2,825	,024
	4-6 yıl	60	1,72	,88		
	7-9 yıl	52	1,61	,75		
	10-12 yıl	87	1,48	,65		
	13 ve üzeri	223	1,40	,63		

*p<0,05

Tablo 2.58'den anlaşılabacağı üzere akademisyenlerin yer aldığı örneklem bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Akademisyen katılımcıların mesleki tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. 4 yıldan sonra akademisyenlerin mesleki tecrübesi arttıkça güç mesafesi yönelimi ortalamaları da artış trendi göstermektedir. 0-3 yıl mesleki tecrübeye sahip akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,55) diğer gruplardan yüksektir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından mesleki tecrübe gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,002). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,09). Mesleki tecrübe grupları açısından psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Ancak makyavelizm ve narsisizm alt boyutları mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p: ,025 - p: ,022). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri olmuştur ($\bar{x}$: 1,33). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,08).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, mesleki tecrübe gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutları içinde geçerlidir. Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 7-9 yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,94 - $\bar{x}$: 3,79).

İstismarcı yönetim değişkeni ise mesleki tecrübe gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,024). 4 yıllık mesleki tecrübeden sonra akademisyenlerin tecrübesinin artkça istismarcı yönetim ortalamalarının azaldığı gözlemlenmiştir. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,40).

Mesleki tecrübe açısından Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.59’da verilmiştir.

Tablo 2.59. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	46	2,77	,88	1,080	,366
	4-6 yıl	73	2,56	,77		
	7-9 yıl	55	2,69	,78		
	10-12 yıl	63	2,78	,73		
	13 ve üzeri	230	2,77	,82		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	46	2,20	,62	1,094	,359
	4-6 yıl	73	2,35	,67		
	7-9 yıl	55	2,27	,55		
	10-12 yıl	63	2,19	,68		
	13 ve üzeri	230	2,19	,60		
Makyavelizm	0-3 yıl	46	1,56	,70	,919	,453
	4-6 yıl	73	1,71	,85		
	7-9 yıl	55	1,48	,64		
	10-12 yıl	63	1,63	,90		
	13 ve üzeri	230	1,55	,77		

Tablo 2.59. (Devamı)

Narsisizm	0-3 yıl	46	2,87	,97	,622	,647
	4-6 yıl	73	2,97	1,03		
	7-9 yıl	55	3,02	,86		
	10-12 yıl	63	2,84	,95		
	13 ve üzeri	230	2,84	,87		
Psikopati	0-3 yıl	46	1,92	,71	1,620	,168
	4-6 yıl	73	2,13	,82		
	7-9 yıl	55	2,04	,65		
	10-12 yıl	63	1,83	,79		
	13 ve üzeri	230	1,93	,77		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	46	2,72	,69	2,256	,062
	4-6 yıl	73	2,73	,68		
	7-9 yıl	55	2,87	,59		
	10-12 yıl	63	3,00	,56		
	13 ve üzeri	230	2,89	,63		
Haberdar Olma	0-3 yıl	46	2,24	1,01	1,351	,250
	4-6 yıl	73	2,44	1,10		
	7-9 yıl	55	2,67	1,14		
	10-12 yıl	63	2,68	1,14		
	13 ve üzeri	230	2,49	1,16		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	46	1,89	,84	,218	,928
	4-6 yıl	73	2,06	,94		
	7-9 yıl	55	1,98	,86		
	10-12 yıl	63	2,01	,99		
	13 ve üzeri	230	1,98	1,00		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	46	3,62	1,14	2,880	,022
	4-6 yıl	73	3,41	1,10		
	7-9 yıl	55	3,64	,77		
	10-12 yıl	63	3,90	,98		
	13 ve üzeri	230	3,81	1,01		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	46	1,30	,54	,445	,776
	4-6 yıl	73	1,46	,70		
	7-9 yıl	55	1,46	,83		
	10-12 yıl	63	1,42	,70		
	13 ve üzeri	230	1,42	,74		

*p<0,05

Tablo 2.59'dan anlaşılacağı üzere idari personelin yer aldığı örneklemin örgütsel zarar değişkeni dışında hiçbir değişken mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İdari personel katılımcıların mesleki tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı

farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. 10-12 yıl mesleki tecrübeye sahip idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,78) diğer gruplardan yüksektir.

İdari personelin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından mesleki tecrübe gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,35). Mesleki tecrübe grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 7-9 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,48). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,13).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, mesleki tecrübe gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ise sadece örgütsel zarar alt boyutu mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,022). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 10-12 yıl olurken benzer şekilde örgütsel zarar boyutunda da en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 10-12 yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,68 - $\bar{x}$: 3,90).

İdari personel örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından mesleki tecrübe grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,30).

Mesleki tecrübe açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.60'da verilmiştir.

Tablo 2.60. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	147	2,62	,75	2,268	,060
	4-6 yıl	133	2,44	,74		
	7-9 yıl	107	2,54	,75		
	10-12 yıl	150	2,59	,74		
	13 ve üzeri	453	2,66	,80		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	147	2,25	,53	3,849	,004
	4-6 yıl	133	2,36	,64		
	7-9 yıl	107	2,20	,57		
	10-12 yıl	150	2,21	,64		
	13 ve üzeri	453	2,14	,56		
Makyavelizm	0-3 yıl	147	1,49	,61	2,839	,023
	4-6 yıl	133	1,67	,84		
	7-9 yıl	107	1,45	,61		
	10-12 yıl	150	1,51	,78		
	13 ve üzeri	453	1,44	,68		
Narsisizm	0-3 yıl	147	3,03	,92	2,355	,052
	4-6 yıl	133	3,03	,98		
	7-9 yıl	107	2,95	,94		
	10-12 yıl	150	2,96	,92		
	13 ve üzeri	453	2,83	,84		
Psikopati	0-3 yıl	147	1,92	,67	2,673	,031
	4-6 yıl	133	2,11	,80		
	7-9 yıl	107	1,91	,64		
	10-12 yıl	150	1,88	,75		
	13 ve üzeri	453	1,88	,71		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	147	2,83	,55	,885	,472
	4-6 yıl	133	2,86	,63		
	7-9 yıl	107	2,91	,59		
	10-12 yıl	150	2,94	,50		
	13 ve üzeri	453	2,90	,55		
Haberdar Olma	0-3 yıl	147	2,56	1,03	1,952	,100
	4-6 yıl	133	2,67	1,13		
	7-9 yıl	107	2,76	1,10		
	10-12 yıl	150	2,76	1,05		
	13 ve üzeri	453	2,54	1,09		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	147	2,02	,85	,622	,647
	4-6 yıl	133	2,07	,93		
	7-9 yıl	107	1,92	,79		
	10-12 yıl	150	1,93	,88		
	13 ve üzeri	453	1,97	,94		

Tablo 2.60. (Devamı)

Örgütsel Zarar	0-3 yıl	147	3,58	,95	2,773	,026
	4-6 yıl	133	3,56	,99		
	7-9 yıl	107	3,71	,88		
	10-12 yıl	150	3,77	,87		
	13 ve üzeri	453	3,80	,91		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	147	1,43	,73	1,496	,201
	4-6 yıl	133	1,58	,79		
	7-9 yıl	107	1,53	,79		
	10-12 yıl	150	1,45	,67		
	13 ve üzeri	453	1,42	,69		

*p<0,05

Tablo 2.60'dan anlaşılabacağı üzere akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, psikopati ve örgütsel zarar değişkenleri mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Üniversite örneklemindeki katılımcıların mesleki tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. 13 ve üzeri yıl mesleki tecrübeye sahip üniversite personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,66) diğer gruplardan yüksektir.

Üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından mesleki tecrübe gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,004). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,14). Mesleki tecrübe grupları açısından narsisizm ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat makyavelizm ve psikopati alt boyutları, mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p: ,023- p: ,031). Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,67). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 2,11).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, mesleki tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ise sadece örgütsel zarar alt boyutu mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,026). Üniversite örnekleminde göre 4 yıldan sonra mesleki tecrübe arttıkça örgütsel zarar ortalamaları da artmaktadır. Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe

grubu 13 ve üzeri yıl olurken örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,54 - $\bar{x}$: 3,80).

Akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni mesleki tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,42).

Mesleki tecrübe açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.61’de verilmiştir.

Tablo 2.61. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	78	2,34	,74	2,222	,066
	4-6 yıl	87	2,35	,71		
	7-9 yıl	90	2,31	,85		
	10-12 yıl	69	2,57	,81		
	13 ve üzeri	146	2,55	,93		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	78	2,19	,59	3,326	,011
	4-6 yıl	87	1,95	,65		
	7-9 yıl	90	1,95	,52		
	10-12 yıl	69	1,99	,65		
	13 ve üzeri	146	1,89	,56		
Makyavelizm	0-3 yıl	78	1,47	,67	1,368	,244
	4-6 yıl	87	1,32	,56		
	7-9 yıl	90	1,45	,58		
	10-12 yıl	69	1,36	,56		
	13 ve üzeri	146	1,31	,56		
Narsisizm	0-3 yıl	78	2,99	,93	3,891	,004
	4-6 yıl	87	2,61	1,04		
	7-9 yıl	90	2,48	,92		
	10-12 yıl	69	2,61	1,02		
	13 ve üzeri	146	2,48	,96		
Psikopati	0-3 yıl	78	1,79	,70	,659	,620
	4-6 yıl	87	1,67	,76		
	7-9 yıl	90	1,70	,62		
	10-12 yıl	69	1,75	,78		
	13 ve üzeri	146	1,64	,68		

Tablo 2.61. (Devamı)

Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	78	2,70	,69	1,892	,111
	4-6 yıl	87	2,78	,55		
	7-9 yıl	90	2,64	,72		
	10-12 yıl	69	2,54	,67		
	13 ve üzeri	146	2,56	,69		
Haberdar Olma	0-3 yıl	78	2,29	1,03	2,593	,036
	4-6 yıl	87	2,22	1,01		
	7-9 yıl	90	2,29	1,18		
	10-12 yıl	69	2,10	,94		
	13 ve üzeri	146	1,92	1,00		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	78	2,06	1,03	2,348	,054
	4-6 yıl	87	1,97	1,02		
	7-9 yıl	90	1,97	,89		
	10-12 yıl	69	1,81	,95		
	13 ve üzeri	146	1,71	,90		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	78	3,43	1,09	1,884	,112
	4-6 yıl	87	3,73	,99		
	7-9 yıl	90	3,36	1,15		
	10-12 yıl	69	3,37	1,23		
	13 ve üzeri	146	3,60	1,14		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	78	1,16	,34	,301	,877
	4-6 yıl	87	1,17	,40		
	7-9 yıl	90	1,14	,29		
	10-12 yıl	69	1,20	,36		
	13 ve üzeri	146	1,15	,43		

*p<0,05

Tablo 2.61’den anlaşılabacağı üzere M.E.M. örnekleminde karanlık üçlü kişilik özellikleri, narsisizm ve haberdar olma dışında hiçbir değişken kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. M.E.M. örneklemindeki öğretmenlerin mesleki tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. 10-12 yıl mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,57) diğer öğretmenlerden yüksektir.

Öğretmenlerin, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından mesleki tecrübe gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,011). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olurken, en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur (sırasıyla: $\bar{x}$: 1,89 - $\bar{x}$: 2,19). Kurumsal tecrübe grupları açısından makyavelizm ve psikopati ortalamaları

istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat narsisizm alt boyutu mesleki tecrübe grupları açısından anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,004). Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,44). Benzer şekilde psikopatide en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,79).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kurumsal tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında haberdar olma alt boyutu (p: ,036) dışında diğer boyutlar mesleki tecrübe grupları açısından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olurken, örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 1,92 - $\bar{x}$: 3,73).

M.E.M. örneklemindeki istismarcı yönetim değişkeni açısından mesleki tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip kurumsal tecrübe grubu 7-9 yıl olmuştur ($\bar{x}$: 1,14).

Mesleki tecrübe açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.62’de verilmiştir.

Tablo 2.62. Mesleki Tecrübe Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	0-3 yıl	225	2,52	,76	4,540	,001
	4-6 yıl	220	2,40	,73		
	7-9 yıl	197	2,44	,80		
	10-12 yıl	219	2,59	,76		
	13 ve üzeri	599	2,63	,83		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	0-3 yıl	225	2,23	,57	3,577	,007
	4-6 yıl	220	2,20	,67		
	7-9 yıl	197	2,08	,56		
	10-12 yıl	219	2,14	,65		
	13 ve üzeri	599	2,08	,57		

Tablo 2.62. (Devamı)

Makyavelizm	0-3 yıl	225	1,48	,63	1,507	,198
	4-6 yıl	220	1,53	,76		
	7-9 yıl	197	1,45	,59		
	10-12 yıl	219	1,46	,72		
	13 ve üzeri	599	1,41	,65		
Narsisizm	0-3 yıl	225	3,02	,92	4,025	,003
	4-6 yıl	220	2,87	1,02		
	7-9 yıl	197	2,74	,96		
	10-12 yıl	219	2,85	,96		
	13 ve üzeri	599	2,74	,89		
Psikopati	0-3 yıl	225	1,88	,68	1,161	,326
	4-6 yıl	220	1,94	,81		
	7-9 yıl	197	1,81	,64		
	10-12 yıl	219	1,84	,76		
	13 ve üzeri	599	1,82	,71		
Örgütsel Dedikodu	0-3 yıl	225	2,78	,61	,242	,914
	4-6 yıl	220	2,83	,60		
	7-9 yıl	197	2,79	,66		
	10-12 yıl	219	2,81	,58		
	13 ve üzeri	599	2,81	,60		
Haberdar Olma	0-3 yıl	225	2,47	1,03	1,417	,226
	4-6 yıl	220	2,49	1,10		
	7-9 yıl	197	2,55	1,16		
	10-12 yıl	219	2,55	1,06		
	13 ve üzeri	599	2,39	1,10		
İlişki Geliştirme	0-3 yıl	225	2,03	,91	1,354	,248
	4-6 yıl	220	2,03	,97		
	7-9 yıl	197	1,94	,84		
	10-12 yıl	219	1,89	,90		
	13 ve üzeri	599	1,91	,94		
Örgütsel Zarar	0-3 yıl	225	3,52	1,00	2,839	,023
	4-6 yıl	220	3,63	,99		
	7-9 yıl	197	3,55	1,03		
	10-12 yıl	219	3,65	1,01		
	13 ve üzeri	599	3,75	,97		
İstismarcı Yönetim	0-3 yıl	225	1,34	,64	,523	,719
	4-6 yıl	220	1,42	,69		
	7-9 yıl	197	1,35	,64		
	10-12 yıl	219	1,37	,60		
	13 ve üzeri	599	1,36	,65		

*p<0,05

Tablo 2.62'den anlaşılabacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örneklemede, güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri, narsisizm ve örgütsel zarar değişkenleri mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemede mesleki tecrübe grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p: ,001$). 13 ve üzeri yıl mesleki tecrübeye sahip katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}: 2,63$) diğer katılımcılardan yüksektir.

Katılımcıların, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından mesleki tecrübe gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($p: ,007$). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}: 2,23$). Tüm katılımcıların birlikte değerlendirildiği örneklemede mesleki tecrübe grupları açısından makyavelizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Narsisizm alt boyutu ise mesleki tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p: ,003$). Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}: 1,53$). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 4-6 yıl olmuştur ($\bar{x}: 1,94$).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu bakımından, mesleki tecrübe grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında haberdar olma ve ilişki geliştirme boyutları kurumsal tecrübe grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değilken örgütsel zarar boyutu istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p: ,023$). Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olurken, örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 13 ve üzeri yıl olmuştur (sırası ile $\bar{x}: 2,39 - \bar{x}: 3,75$).

Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemedeki istismarcı yönetim değişkeni açısından mesleki tecrübe grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip mesleki tecrübe grubu 0-3 yıl olmuştur ($\bar{x}: 1,34$).

2.5.5.7. Değişkenlerin Sosyo-ekonomik Duruma Göre İncelenmesi

Sosyo-ekonomik durum açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.63’de verilmiştir.

Tablo 2.63. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Sosyo-ekonomik Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Düşük	10	2,28	,52	,569	,567
	Orta	335	2,47	,72		
	Yüksek	178	2,51	,70		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Düşük	10	2,14	,63	3,211	,041
	Orta	335	2,23	,56		
	Yüksek	178	2,10	,54		
Makyavelizm	Düşük	10	1,46	,68	1,412	,244
	Orta	335	1,44	,64		
	Yüksek	178	1,35	,56		
Narsisizm	Düşük	10	2,70	,98	2,182	,114
	Orta	335	3,01	,88		
	Yüksek	178	2,85	,89		
Psikopati	Düşük	10	2,06	,91	2,607	,075
	Orta	335	1,93	,68		
	Yüksek	178	1,80	,64		
Örgütsel Dedikodu	Düşük	10	2,70	,68	1,108	,331
	Orta	335	2,91	,50		
	Yüksek	178	2,93	,44		
Haberdar Olma	Düşük	10	3,21	1,01	1,294	,275
	Orta	335	2,72	1,05		
	Yüksek	178	2,67	,99		
İlişki Geliştirme	Düşük	10	2,00	,99	,004	,996
	Orta	335	1,97	,84		
	Yüksek	178	1,97	,88		
Örgütsel Zarar	Düşük	10	2,83	1,10	6,479	,002
	Orta	335	3,71	,81		
	Yüksek	178	3,78	,80		
İstismarcı Yönetim	Düşük	10	1,68	,91	1,022	,361
	Orta	335	1,51	,73		
	Yüksek	178	1,43	,69		

*p<0,05

Tablo 2.63'den anlaşılabacağı üzere akademisyenlerin yer aldığı örneklem bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel zarar değişkenleri sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Akademisyen katılımcıların sosyo-ekonomik durum grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Akademisyenlerde sosyo-ekonomik durumu arttıkça, güç mesafesi yönelimi ortalamaları da artmaktadır. Sosyo-ekonomik durumu yüksek olan akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,51) diğer gruplardan yüksektir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından sosyo-ekonomik durum gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p : ,041). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,10). Sosyo-ekonomik durum grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,35). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,06).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, sosyo-ekonomik durum gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Sosyo-ekonomik durum grupları açısından haberdar olma ve ilişki geliştirme ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat örgütsel zarar alt boyutu sosyo-ekonomik durum gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,002). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,72). Örgütsel zarar boyutunda ise en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 3,71).

İstismarcı yönetim değişkeni ise sosyo-ekonomik durum grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Akademisyenlerin sosyo-ekonomik durumu arttıkça istismarcı yönetim ortalamaları azalmaktadır. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,43).

Sosyo-ekonomik durum açısından Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.64’de verilmiştir.

Tablo 2.64. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Sosyo-ekonomi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Düşük	32	2,86	,82	,604	,547
	Orta	374	2,71	,80		
	Yüksek	61	2,78	,83		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Düşük	32	2,42	,68	2,147	,118
	Orta	374	2,20	,60		
	Yüksek	61	2,29	,68		
Makyavelizm	Düşük	32	1,79	1,03	3,480	,032
	Orta	374	1,53	,75		
	Yüksek	61	1,76	,82		
Narsisizm	Düşük	32	3,13	,99	1,408	,246
	Orta	374	2,86	,88		
	Yüksek	61	2,93	1,07		
Psikopati	Düşük	32	2,06	,74	,340	,712
	Orta	374	1,96	,75		
	Yüksek	61	1,92	,84		
Örgütsel Dedikodu	Düşük	32	3,05	,59	1,551	,213
	Orta	374	2,85	,62		
	Yüksek	61	2,83	,67		
Haberdar Olma	Düşük	32	2,63	1,26	,755	,470
	Orta	374	2,47	1,12		
	Yüksek	61	2,64	1,16		
İlişki Geliştirme	Düşük	32	2,20	1,02	,831	,436
	Orta	374	1,98	,96		
	Yüksek	61	1,95	,90		
Örgütsel Zarar	Düşük	32	3,94	,96	1,314	,270
	Orta	374	3,73	1,01		
	Yüksek	61	3,58	1,06		
İstismarcı Yönetim	Düşük	32	1,76	1,09	,6,152	,002
	Orta	374	1,38	,63		
	Yüksek	61	1,60	,92		

*p<0,05

Tablo 2.64'den anlaşılabacağı üzere idari personelin yer aldığı örneklemin makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri dışında hiçbir değişken, sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İdari personelin sosyo-ekonomik durum grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Sosyo-ekonomik durum düşük olan idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,86) diğer gruplardan yüksektir.

İdari personelin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından sosyo-ekonomik durum gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,42). Sosyo-ekonomik durum grupları açısından narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat makyavelizm boyutu, sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,032). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,53). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,06).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, sosyo-ekonomik durum grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından da geçerlidir. Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,64). Örgütsel zarar boyutunda da en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 3,94).

İdari personel örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından sosyo-ekonomik durum grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p : ,002). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,38).

Sosyo-ekonomik durum açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını

sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.65’de verilmiştir.

Tablo 2.65. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Sosyo-ekonomi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Düşük	42	2,72	,79	,612	,543
	Orta	709	2,60	,78		
	Yüksek	239	2,58	,74		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Düşük	42	2,35	,67	2,540	,079
	Orta	709	2,22	,58		
	Yüksek	239	2,15	,59		
Makyavelizm	Düşük	42	1,71	,96	2,356	,095
	Orta	709	1,49	,70		
	Yüksek	239	1,45	,66		
Narsisizm	Düşük	42	3,03	,99	,612	,542
	Orta	709	2,93	,88		
	Yüksek	239	2,87	,93		
Psikopati	Düşük	42	2,06	,77	3,184	,042
	Orta	709	1,95	,72		
	Yüksek	239	1,83	,70		
Örgütsel Dedikodu	Düşük	42	2,97	,62	,578	,561
	Orta	709	2,88	,57		
	Yüksek	239	2,90	,51		
Haberdar Olma	Düşük	42	2,77	1,22	,846	,430
	Orta	709	2,59	1,09		
	Yüksek	239	2,67	1,03		
İlişki Geliştirme	Düşük	42	2,15	1,01	,766	,465
	Orta	709	1,97	,91		
	Yüksek	239	1,97	,88		
Örgütsel Zarar	Düşük	42	3,68	1,09	,066	,936
	Orta	709	3,72	,93		
	Yüksek	239	3,73	,88		
İstismarcı Yönetim	Düşük	42	1,74	1,04	3,497	,031
	Orta	709	1,44	,68		
	Yüksek	239	1,48	,76		

*p<0,05

Tablo 2.65’den anlaşılacağı üzere akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin, psikopati ve istismarcı yönetim değişkenleri sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Üniversite

örneklemindeki katılımcıların sosyo-ekonomik durum grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminde, sosyo-ekonomik durumu arttıkça, güç mesafesi yönelimi ortalamaları azalmaktadır.

Üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından sosyo-ekonomik durum gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubudur ($\bar{x}$: 2,15). Sosyo-ekonomik durum grupları açısından makyavelizm ve narsisizm ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat psikopati alt boyutu, sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,042). Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubudur ($\bar{x}$: 1,71). Tıpkı güç mesafesi yöneliminde olduğu gibi üniversite personelinin sosyo-ekonomik durumu arttıkça makyavelizm ortalamaları düşmektedir. Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,06).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, sosyo-ekonomik durum grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından da geçerlidir. Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubudur ($\bar{x}$: 2,59). Sosyo-ekonomik durum arttıkça üniversite personelinin örgütsel zarar ortalamaları artmaktadır.

Akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni sosyo-ekonomik durum açısından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,031). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubudur ($\bar{x}$: 1,44).

Sosyo-ekonomik durum açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.66'da verilmiştir.

Tablo 2.66. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Sosyo-ekonomi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Düşük	12	2,15	,66	1,755	,174
	Orta	398	2,47	,84		
	Yüksek	60	2,30	,81		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Düşük	12	1,92	,66	,060	,942
	Orta	398	1,98	,59		
	Yüksek	60	1,99	,63		
Makyavelizm	Düşük	12	1,36	,55	,235	,791
	Orta	398	1,37	,57		
	Yüksek	60	1,42	,71		
Narsisizm	Düşük	12	2,51	1,14	,155	,856
	Orta	398	2,62	,98		
	Yüksek	60	2,56	,98		
Psikopati	Düşük	12	1,66	,64	,212	,809
	Orta	398	1,69	,69		
	Yüksek	60	1,75	,83		
Örgütsel Dedikodu	Düşük	12	2,77	,80	,292	,747
	Orta	398	2,63	,66		
	Yüksek	60	2,65	,74		
Haberdar Olma	Düşük	12	2,67	1,16	1,934	,146
	Orta	398	2,13	1,03		
	Yüksek	60	2,02	1,05		
İlişki Geliştirme	Düşük	12	2,26	1,03	1,262	,284
	Orta	398	1,86	,94		
	Yüksek	60	1,96	1,05		
Örgütsel Zarar	Düşük	12	3,20	1,08	,556	,547
	Orta	398	2,51	1,12		
	Yüksek	60	3,58	1,18		
İstismarcı Yönetim	Düşük	12	1,27	,54	,582	,559
	Orta	398	1,16	,37		
	Yüksek	60	1,42	,28		

*p<0,05

Tablo 2.66'dan anlaşılabacağı üzere M.E.M. örnekleminde hiçbir değişken sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. M.E.M. örneklemindeki öğretmenlerin sosyo-ekonomik durum grupları bakımından güç

mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Orta sosyo-ekonomik duruma sahip öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,47) diğer öğretmenlerden yüksektir.

Öğretmenlerin, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından sosyo-ekonomik durum gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubudur ($\bar{x}$: 1,92). Sosyo-ekonomik durum grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,42). Benzer şekilde psikopatide en yüksek ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubudur ($\bar{x}$: 1,75).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, sosyo-ekonomik durum grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında da durum bire bir aynıdır. Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubudur ($\bar{x}$: 1,02). Örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 3,58).

M.E.M. örneklemindeki istismarcı yönetim değişkeni açısından sosyo-ekonomik durum grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,16).

Sosyo-ekonomik durum açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.67’de verilmiştir.

Tablo 2.67. Sosyo-ekonomik Durum Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Sosyo-ekonomi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Düşük	54	2,59	,80	,250	,779
	Orta	1107	2,55	,80		
	Yüksek	299	2,52	,76		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Düşük	54	2,26	,69	1,283	,278
	Orta	1107	2,13	,59		
	Yüksek	299	2,12	,60		
Makyavelizm	Düşük	54	1,63	,90	2,004	,135
	Orta	1107	1,44	,66		
	Yüksek	299	1,45	,67		
Narsisizm	Düşük	54	2,91	1,04	,265	,767
	Orta	1107	2,82	,93		
	Yüksek	299	2,81	,95		
Psikopati	Düşük	54	1,97	,76	1,155	,315
	Orta	1107	1,85	,72		
	Yüksek	299	1,81	,72		
Örgütsel Dedikodu	Düşük	54	2,92	,66	2,324	,098
	Orta	1107	2,79	,61		
	Yüksek	299	2,85	,57		
Haberdar Olma	Düşük	54	2,75	1,20	3,082	,046
	Orta	1107	2,43	1,09		
	Yüksek	299	2,54	1,07		
İlişki Geliştirme	Düşük	54	2,17	1,00	1,805	,165
	Orta	1107	1,93	,92		
	Yüksek	299	1,96	,92		
Örgütsel Zarar	Düşük	54	3,57	1,10	,565	,568
	Orta	1107	3,64	1,01		
	Yüksek	299	3,70	,95		
İstismarcı Yönetim	Düşük	54	1,63	,96	6,276	,002
	Orta	1107	1,34	,67		
	Yüksek	299	1,41	,70		

*p<0,05

Tablo 2.67’den anlaşılacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme, haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme sosyo-ekonomik durum grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Tüm katılımcıların yer

aldığı örneklemede, sosyo-ekonomik durum arttıkça, güç mesafesi yönelimi ortalamaları azalmaktadır.

Katılımcıların, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından sosyo-ekonomik durum gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 2,26).

Tüm katılımcıların birlikte değerlendirildiği örneklemede sosyo-ekonomik durum grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,63). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip grup, düşük sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,97).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu bakımından, sosyo-ekonomik durum grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ilişki geliştirme ve örgütsel zarar boyutları sosyo-ekonomik durum grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değilken haberdar olma boyutu istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,046). Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubu olurken, örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya grup, yüksek sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur (sırası ile $\bar{x}$: 2,43 - $\bar{x}$: 3,70).

Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemedeki istismarcı yönetim değişkeni açısından sosyo-ekonomik durum grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık vardır (p : ,002). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, orta sosyo-ekonomik durum grubu olmuştur ($\bar{x}$: 1,34).

2.5.5.8. Değişkenlerin Kişisel Performans Algısına Göre İncelenmesi

Kişisel performans algısı açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.68’de verilmiştir.

Tablo 2.68. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	Performans	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok kötü	1	2,40	-	1,902	,109
	Kötü	6	2,63	,59		
	Orta	110	2,33	,66		
	İyi	310	2,54	,72		
	Çok iyi	96	2,45	,73		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok kötü	1	2,58	-	1,803	,127
	Kötü	6	2,47	,83		
	Orta	110	2,29	,63		
	İyi	310	2,16	,50		
	Çok iyi	96	2,13	,61		
Makyavelizm	Çok kötü	1	1,00	-	1,872	,114
	Kötü	6	1,76	,84		
	Orta	110	1,52	,77		
	İyi	310	1,39	,58		
	Çok iyi	96	1,33	,50		
Narsisizm	Çok kötü	1	4,00	-	,799	,526
	Kötü	6	2,71	,110		
	Orta	110	3,04	,89		
	İyi	310	2,92	,82		
	Çok iyi	96	2,96	1,05		
Psikopati	Çok kötü	1	2,20	-	4,843	,001
	Kötü	6	2,83	1,05		
	Orta	110	2,01	,73		
	İyi	310	1,86	,63		
	Çok iyi	96	1,76	,66		
Örgütsel Dedikodu	Çok kötü	1	2,91	-	,455	,768
	Kötü	6	2,79	,73		
	Orta	110	2,96	,52		
	İyi	310	2,90	246		
	Çok iyi	96	2,93	251		
Haberdar Olma	Çok kötü	1	2,00	-	2,148	,074
	Kötü	6	3,19	1,31		
	Orta	110	2,94	1,06		
	İyi	310	2,64	,97		
	Çok iyi	96	2,68	1,12		
İlişki Geliştirme	Çok kötü	1	1,00	-	2,152	,073
	Kötü	6	2,50	1,08		
	Orta	110	2,13	,85		
	İyi	310	1,93	,85		
	Çok iyi	96	1,90	,85		

Tablo 2.68. (Devamı)

Örgütsel Zarar	Çok kötü	1	4,90	-	4,208	,002
	Kötü	6	2,73	,96		
	Orta	110	3,56	,72		
	İyi	310	2,75	,80		
	Çok iyi	96	3,82	,94		
İstismarcı Yönetim	Çok kötü	1	1,00	-	4,128	,003
	Kötü	6	2,03	1,05		
	Orta	110	1,69	,83		
	İyi	310	1,41	,63		
	Çok iyi	96	1,46	,77		

*p<0,05

Tablo 2.68'den anlaşılabacağı üzere akademisyenlerin yer aldığı örneklem bakımından psikopati, örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Akademisyen katılımcıların kişisel performans algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Kişisel performans algısı orta olan akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,33) diğer gruplardan düşüktür.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kişisel performans algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasından istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısını çok iyi olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 2,13). Akademisyenlerin performans algıları iyileştikçe karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları azalmaktadır. Kişisel performans algısı grupları açısından makyavelizm ve narsisizm ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat psikopati alt boyutu kişisel performans algısı grupları bakımından istatistik olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p: ,001). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısını çok iyi olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 1,33). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısını çok iyi olduğunu belirtenlerdir ($\bar{x}$:1,76).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kişisel performans algısı gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Kişisel performans algısı grupları açısından haberdar olma ve ilişki geliştirme ortalamaları

istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat örgütsel zarar alt boyutu kişisel performans algısı gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p: ,002$). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısını orta olarak beyan eden akademisyenlerdir ($\bar{x}: 2,94$). Örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısını çok iyi olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}: 3,82$).

İstismarcı yönetim değişkeni bakımından, kişisel performans algı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık vardır ($p: ,003$). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısını iyi olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}: 1,41$).

Kişisel performans algısı açısından Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.69’da verilmiştir.

Tablo 2.69. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	Performans	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok kötü	3	2,20	1,38	1,720	,144
	Kötü	4	2,75	,25		
	Orta	63	2,72	,76		
	İyi	210	2,64	,77		
	Çok iyi	187	2,84	,85		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok kötü	3	3,09	,78	2,646	,033
	Kötü	4	2,39	,90		
	Orta	63	2,35	,63		
	İyi	210	2,17	,54		
	Çok iyi	187	2,24	,67		
Makyavelizm	Çok kötü	3	3,53	1,33	8,011	,000
	Kötü	4	1,50	,57		
	Orta	63	1,85	,83		
	İyi	210	1,46	,65		
	Çok iyi	187	1,58	,84		

Tablo 2.68. (Devamı)

Narsisizm	Çok kötü	3	3,57	,24	,842	,499
	Kötü	4	2,92	1,35		
	Orta	63	2,82	,93		
	İyi	210	2,84	,83		
	Çok iyi	187	2,95	,99		
Psikopati	Çok kötü	3	2,00	1,24	2,200	,068
	Kötü	4	2,55	1,08		
	Orta	63	2,18	,76		
	İyi	210	1,93	,72		
	Çok iyi	187	1,91	,79		
Örgütsel Dedikodu	Çok kötü	3	3,33	,78	,768	,547
	Kötü	4	3,18	,47		
	Orta	63	2,86	,72		
	İyi	210	2,87	,57		
	Çok iyi	187	2,83	,66		
Haberdar Olma	Çok kötü	3	3,61	,54	1,501	,201
	Kötü	4	3,39	1,19		
	Orta	63	2,48	1,20		
	İyi	210	2,45	1,06		
	Çok iyi	187	2,54	1,19		
İlişki Geliştirme	Çok kötü	3	2,61	1,46	,905	,461
	Kötü	4	1,50	,57		
	Orta	63	2,12	,98		
	İyi	210	1,96	,88		
	Çok iyi	187	1,98	1,03		
Örgütsel Zarar	Çok kötü	3	3,63	,83	,979	,418
	Kötü	4	4,22	,51		
	Orta	63	3,66	1,04		
	İyi	210	3,81	,96		
	Çok iyi	187	3,64	1,08		
İstismarcı Yönetim	Çok kötü	3	2,73	1,20	3,830	,004
	Kötü	4	1,70	,60		
	Orta	63	1,60	,75		
	İyi	210	1,38	,60		
	Çok iyi	187	1,41	,80		

*p<0,05

Tablo 2.69’den anlaşılabacağı üzere idari personelin yer aldığı örneklemin karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri dışında hiçbir değişken, kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İdari personelin kişisel performans algısı grupları bakımından

güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Kişisel performans algısı çok iyi olan idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,86) diğer gruplardan yüksektir.

İdari personelin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kişisel performans algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık vardır (p : ,033). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısı iyi olan idari personeldir ($\bar{x}$: 2,17). Kişisel performans algısı grupları açısından narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat makyavelizm boyutu, kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,000). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip grubun, kişisel performans algısı iyi olan idari personel olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}$: 1,46). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak tanımlayan idari personeldir ($\bar{x}$: 1,91).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kişisel performans algısı grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından da geçerlidir. Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını iyi olarak beyan eden idari personeldir ($\bar{x}$: 2,45).

İdari personel örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından kişisel performans algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p : ,004). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını iyi olarak beyan eden idari personel grubudur ($\bar{x}$: 1,38).

Kişisel performans algısı açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.70’de verilmiştir.

Tablo 2.70. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	Performans	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok kötü	4	2,25	1,13	2,501	,041
	Kötü	10	2,68	,47		
	Orta	173	2,49	,75		
	İyi	520	2,58	,74		
	Çok iyi	283	2,70	,83		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok kötü	4	2,97	,68	4,053	,003
	Kötü	10	2,44	,81		
	Orta	173	2,31	,63		
	İyi	520	2,16	,52		
	Çok iyi	283	2,20	,65		
Makyavelizm	Çok kötü	4	2,90	1,66	7,280	,000
	Kötü	10	1,66	,72		
	Orta	173	1,64	,80		
	İyi	520	1,42	,61		
	Çok iyi	283	1,50	,75		
Narsisizm	Çok kötü	4	3,67	,29	1,069	,371
	Kötü	10	2,80	1,14		
	Orta	173	2,96	,91		
	İyi	520	2,89	,82		
	Çok iyi	283	2,95	1,01		
Psikopati	Çok kötü	4	2,05	1,02	5,767	,000
	Kötü	10	2,72	1,01		
	Orta	173	2,07	,75		
	İyi	520	1,89	,67		
	Çok iyi	283	1,86	,75		
Örgütsel Dedikodu	Çok kötü	4	3,22	,67	,687	,601
	Kötü	10	2,95	,64		
	Orta	173	2,92	,60		
	İyi	520	2,89	,51		
	Çok iyi	283	2,87	,62		
Haberdar Olma	Çok kötü	4	3,21	,92	2,401	,048
	Kötü	10	3,27	1,20		
	Orta	173	2,77	1,13		
	İyi	520	2,56	1,01		
	Çok iyi	283	2,59	1,16		
İlişki Geliştirme	Çok kötü	4	2,21	1,44	1,469	,210
	Kötü	10	2,10	1,01		
	Orta	173	2,12	,89		
	İyi	520	1,94	,86		
	Çok iyi	283	1,95	,97		

Tablo 2.70. (Devamı)

Örgütsel Zarar	Çok kötü	4	3,95	,93	1,770	,133
	Kötü	10	3,30	1,09		
	Orta	173	3,60	,85		
	İyi	520	3,77	,87		
	Çok iyi	283	3,70	1,04		
İstismarcı Yönetim	Çok kötü	4	2,30	1,31	6,765	,000
	Kötü	10	1,90	,87		
	Orta	173	1,66	,80		
	İyi	520	1,40	,62		
	Çok iyi	283	1,43	,79		

*p<0,05

Tablo 2.70'den anlaşılabacağı üzere akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin, karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, psikopati, haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Üniversite örneklemindeki katılımcıların kişisel performans algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Kişisel performans algısı çok iyi olan idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,70) diğer gruplardan yüksektir.

Üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kişisel performans algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,003). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısı iyi olan üniversite personelleridir ($\bar{x}$: 2,16). Kişisel performans algısı grupları açısından narsisizm ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat makyavelizm ve psikopati boyutları kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p: ,000 - p: ,000). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip grubun, kişisel performans algısı iyi olan üniversite personelleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}$: 1,42). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak tanımlayan idari personeldir ($\bar{x}$: 1,86).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kişisel performans algısı grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutları olan ilişki geliştirme ve örgütsel zarar açısından da geçerlidir.

Fakat haberdar olma alt boyutu kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p: ,048$). Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını iyi olarak beyan eden üniversite personelleridir ($\bar{x}: 2,56$). İlişki geliştirme boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını iyi olarak niteleyen üniversite personelleridir ($\bar{x}: 1,94$).

Akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından kişisel performans algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p: ,000$). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını iyi olarak beyan eden üniversite personel grubudur ($\bar{x}: 1,40$).

Kişisel performans algısı açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.71’de verilmiştir.

Tablo 2.71. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	Performans	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok kötü	-	-	-	1,878	,132
	Kötü	4	1,95	,52		
	Orta	68	2,63	,96		
	İyi	268	2,42	,75		
	Çok iyi	130	2,38	,92		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok kötü	-	-	-	,760	,517
	Kötü	4	2,17	,86		
	Orta	68	1,95	,64		
	İyi	268	2,01	,57		
	Çok iyi	130	1,92	,60		
Makyavelizm	Çok kötü	-	-	-	5,928	,001
	Kötü	4	2,05	1,02		
	Orta	68	1,58	,72		
	İyi	268	1,35	,53		
	Çok iyi	130	1,28	,56		

Tablo 2.71. (Devamı)

Narsisizm	Çok kötü	-	-	-	2,833	,038
	Kötü	4	2,39	1,72		
	Orta	68	2,29	,87		
	İyi	268	2,67	,97		
	Çok iyi	130	2,64	1,04		
Psikopati	Çok kötü	-	-	-	2,817	,039
	Kötü	4	2,00	,63		
	Orta	68	1,83	,80		
	İyi	268	1,73	,68		
	Çok iyi	130	1,56	,69		
Örgütsel Dedikodu	Çok kötü	-	-	-	1,366	,252
	Kötü	4	2,63	1,03		
	Orta	68	2,59	,72		
	İyi	268	2,69	,66		
	Çok iyi	130	2,55	,66		
Haberdar Olma	Çok kötü	-	-	-	3,338	,019
	Kötü	4	2,96	1,40		
	Orta	68	2,25	,94		
	İyi	268	2,20	1,06		
	Çok iyi	130	1,92	1,01		
İlişki Geliştirme	Çok kötü	-	-	-	2,481	,060
	Kötü	4	2,71	1,64		
	Orta	68	1,93	,96		
	İyi	268	1,93	,95		
	Çok iyi	130	1,72	,94		
Örgütsel Zarar	Çok kötü	-	-	-	2,469	,061
	Kötü	4	2,35	1,28		
	Orta	68	3,30	1,19		
	İyi	268	3,56	1,06		
	Çok iyi	130	3,57	1,21		
İstismarcı Yönetim	Çok kötü	-	-	-	5,310	,001
	Kötü	4	1,33	,45		
	Orta	68	1,32	,66		
	İyi	268	1,13	,29		
	Çok iyi	130	1,13	,30		

*p<0,05

Tablo 2.71’den anlaşılabacağı üzere M.E.M. örnekleminde makyavelizm, narsisizm, psikopati, haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. M.E.M. örneklemindeki öğretmenlerin kişisel performans algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi

ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Kişisel performans algısı iyi olan idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,42) diğer gruplardan yüksektir.

Öğretmenlerin, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kişisel performans algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performans algısı çok iyi olan M.E.M. personelleridir ($\bar{x}$: 1,92). Kişisel performans algısı grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p : ,001 - p : ,038 - p : ,039) Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip grubun, kişisel performans algısı çok iyi olan öğretmenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}$: 1,28). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak tanımlayan öğretmenlerdir ($\bar{x}$: 1,56). Öğretmenlerde kişisel performans algısı yükseldikçe psikopati ortalamaları azalmaktadır.

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutları olan ilişki geliştirme ve örgütsel zarar açısından da geçerlidir. Fakat haberdar olma alt boyutu kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,019). Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak beyan eden öğretmen grubudur ($\bar{x}$: 1,92). İlişki geliştirme boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak niteleyen öğretmenlerdir ($\bar{x}$: 1,72).

M.E.M. örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından kişisel performans algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p : ,001). Öğretmenlerin kişisel performans algısı arttıkça, istismarcı yönetim ortalamaları azalmaktadır.

Kişisel performans algısı açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.72’de verilmiştir.

Tablo 2.72. Kişisel Performans Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	Performans	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok kötü	4	2,25	1,13	,865	,484
	Kötü	14	2,47	,57		
	Orta	241	2,51	,80		
	İyi	788	2,53	,74		
	Çok iyi	413	2,60	,87		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok kötü	4	2,97	,68	3,704	,005
	Kötü	14	2,36	,80		
	Orta	241	2,21	,65		
	İyi	788	2,11	,54		
	Çok iyi	413	2,11	,65		
Makyavelizm	Çok kötü	4	2,90	1,66	10,742	,000
	Kötü	14	1,77	,79		
	Orta	241	1,62	,78		
	İyi	788	1,40	,59		
	Çok iyi	413	1,43	,70		
Narsisizm	Çok kötü	4	3,67	,29	1,212	,304
	Kötü	14	2,68	1,27		
	Orta	241	2,77	,94		
	İyi	788	2,81	,88		
	Çok iyi	413	2,85	1,03		
Psikopati	Çok kötü	4	2,05	1,02	7,212	,000
	Kötü	14	2,51	,95		
	Orta	241	2,00	,77		
	İyi	788	1,83	,68		
	Çok iyi	413	1,77	,74		
Örgütsel Dedikodu	Çok kötü	4	3,22	,67	1,139	,336
	Kötü	14	2,86	,74		
	Orta	241	2,83	,65		
	İyi	788	2,82	,57		
	Çok iyi	413	2,77	,65		
Haberdar Olma	Çok kötü	4	3,21	,92	3,932	,004
	Kötü	14	3,18	1,21		
	Orta	241	2,62	1,10		
	İyi	788	2,44	1,04		
	Çok iyi	413	2,38	1,16		
İlişki Geliştirme	Çok kötü	4	2,21	1,44	2,123	,076
	Kötü	14	2,27	1,19		
	Orta	241	2,07	,92		
	İyi	788	1,94	,89		
	Çok iyi	413	1,88	,97		

Tablo 2.72. (Devamı)

Örgütsel Zarar	Çok kötü	4	3,95	,93	3,028	,017
	Kötü	14	3,05	1,19		
	Orta	241	3,51	,97		
	İyi	788	3,70	,94		
	Çok iyi	413	3,66	1,10		
İstismarcı Yönetim	Çok kötü	4	2,30	1,31	10,958	,000
	Kötü	14	1,73	,80		
	Orta	241	1,56	,78		
	İyi	788	1,31	,55		
	Çok iyi	413	1,33	,69		

*p<0,05

Tablo 2.72'den anlaşılabacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme, güç mesafesi yönelimi, narsisizm, örgütsel dedikodu ve ilişki geliştirme değişkenleri dışındaki tüm değişkenler kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme kişisel performans algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme, kişisel performans algısı iyileştikçe, güç mesafesi yönelimi ortalamaları azalmaktadır.

Katılımcıların, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından kişisel performans algısı gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır (p: ,005). Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme, kişisel performans algısı arttıkça, karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları azalmaktadır. Kişisel performans algısı grupları açısından makyavelizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p: ,000 - p: ,000). Makyavelizm açısından en düşük ortalamaya sahip grubun, kişisel performans algısı iyi olan katılımcılar olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}$: 1,40). Psikopatide de en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak tanımlayan katılımcılardır ($\bar{x}$: 1,77).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu bakımından, kişisel performans algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ilişki geliştirme boyutu kişisel performans algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değilken haberdar olma ve örgütsel zarar boyutları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir.

(sırasıyla: $p: ,004$ - $p: ,017$). Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak beyan eden katılımcılar grubudur ($\bar{x}: 2,38$). İlişki geliştirme boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını çok iyi olarak niteleyen katılımcılardır ($\bar{x}: 1,88$).

Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemdaki istismarcı yönetim değişkeni açısından kişisel performans algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p: ,000$). İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, kişisel performansını iyi olarak niteleyen katılımcılardır ($\bar{x}: 1,31$).

2.5.5.9. Değişkenlerin İş Yoğunluğuna Göre İncelenmesi

Öznel iş yoğunluğu algısı açısından akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.73’de verilmiştir.

Tablo 2.73. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Akademisyen)

Değişken	İş Yoğunluğu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok fazla	151	2,55	,70	1,691	,151
	Fazla	190	2,50	,71		
	Orta	171	2,43	,71		
	Az	10	2,16	,79		
	Çok az	1	1,40	-		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok fazla	151	2,24	,58	1,376	,241
	Fazla	190	2,18	,55		
	Orta	171	2,16	,55		
	Az	10	2,10	,58		
	Çok az	1	1,11	-		
Makyavelizm	Çok fazla	151	1,44	,63	,245	,913
	Fazla	190	1,39	,63		
	Orta	171	1,41	,60		
	Az	10	1,38	,68		
	Çok az	1	1,00	-		

Tablo 2.73. (Devamı)

Narsisizm	Çok fazla	151	3,01	,95	1,563	,183
	Fazla	190	2,97	,90		
	Orta	171	2,90	,82		
	Az	10	2,68	,63		
	Çok az	1	1,14	-		
Psikopati	Çok fazla	151	1,96	,71	,949	,435
	Fazla	190	1,85	,67		
	Orta	171	1,86	,64		
	Az	10	2,02	,88		
	Çok az	1	1,20	-		
Örgütsel Dedikodu	Çok fazla	151	2,96	,47	2,793	,026
	Fazla	190	2,88	,47		
	Orta	171	2,93	,50		
	Az	10	2,86	,55		
	Çok az	1	1,50	-		
Haberdar Olma	Çok fazla	151	2,83	1,04	2,759	,027
	Fazla	190	2,53	1,02		
	Orta	171	2,82	,99		
	Az	10	2,64	1,19		
	Çok az	1	1,57	-		
İlişki Geliştirme	Çok fazla	151	2,01	,93	1,213	,304
	Fazla	190	1,87	,82		
	Orta	171	2,05	,83		
	Az	10	1,87	,81		
	Çok az	1	1,42	-		
Örgütsel Zarar	Çok fazla	151	3,71	,90	3,250	,012
	Fazla	190	3,82	,76		
	Orta	171	3,61	,79		
	Az	10	3,71	,96		
	Çok az	1	1,50	-		
İstismarcı Yönetim	Çok fazla	151	1,54	,78	,809	,520
	Fazla	190	1,46	,70		
	Orta	171	1,49	,70		
	Az	10	1,18	,29		
	Çok az	1	1,00	-		

*p<0,05

Tablo 2.73'den anlaşılacağı üzere akademisyenlerin yer aldığı örneklem bakımından örgütsel dedikodu, haberdar olma ve örgütsel zarar değişkenleri öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Akademisyen katılımcıların öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Öznel iş yoğunluğu algısı çok fazla olan akademisyenlerin güç mesafesi

yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,55) diğer gruplardan yüksektir. Ayrıca akademisyenlerin yoğunluk algısı azaldıkça güç mesafesi yönelimi ortalamaları da azalmaktadır.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından öznel iş yoğunluğu algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 2,24). Akademisyenlerin yoğunluk algısı azaldıkça karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları da azalmaktadır. Öznel iş yoğunluğu algısı grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 1,44). Narsisizm de en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak belirtenlerdir ($\bar{x}$: 3,01). Ayrıca akademisyenlerin yoğunluk algısı azaldıkça narsisizm ortalamaları da azalmaktadır.

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, öznel iş yoğunluğu algısı gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,026). Öznel iş yoğunluğu algısı grupları açısından ilişki geliştirme ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Fakat haberdar olma ve örgütsel zarar alt boyutları öznel iş yoğunluğu algısı gruplarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p : ,027 - p : ,012). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak beyan eden akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 2,83). Örgütsel zarar boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını fazla olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 3,82).

İstismarcı yönetim değişkeni bakımından, öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. İstismarcı yönetim açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 1,54).

Öznel iş yoğunluğu algısı açısından Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personelin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket

programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.74’de verilmiştir.

Tablo 2.74. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (İdari Personel)

Değişken	İş Yoğunluğu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok fazla	127	2,67	,80	,804	,523
	Fazla	135	2,72	,69		
	Orta	180	2,80	,90		
	Az	19	2,54	,83		
	Çok az	6	2,66	,43		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok fazla	127	2,28	,68	,824	,510
	Fazla	135	2,16	,50		
	Orta	180	2,25	,66		
	Az	19	2,21	,57		
	Çok az	6	2,00	,63		
Makyavelizm	Çok fazla	127	1,67	,93	2,117	,078
	Fazla	135	1,45	,57		
	Orta	180	1,63	,82		
	Az	19	1,47	,66		
	Çok az	6	1,13	,32		
Narsisizm	Çok fazla	127	2,95	,98	,414	,799
	Fazla	135	2,88	,88		
	Orta	180	2,83	,89		
	Az	19	3,00	,95		
	Çok az	6	2,80	1,22		
Psikopati	Çok fazla	127	1,95	,82	1,078	,367
	Fazla	135	1,88	,61		
	Orta	180	2,04	,83		
	Az	19	1,86	,80		
	Çok az	6	1,76	,66		
Örgütsel Dedikodu	Çok fazla	127	2,92	,60	,371	,829
	Fazla	135	2,83	,52		
	Orta	180	2,84	,72		
	Az	19	2,89	,65		
	Çok az	6	2,80	,76		
Haberdar Olma	Çok fazla	127	2,55	1,17	,718	,580
	Fazla	135	2,38	1,06		
	Orta	180	2,57	1,14		
	Az	19	2,46	1,32		
	Çok az	6	2,83	1,35		

Tablo 2.74. (Devamı)

İlişki Geliştirme	Çok fazla	127	2,05	1,03	1,358	,248
	Fazla	135	1,84	,82		
	Orta	180	2,05	,99		
	Az	19	2,12	1,02		
	Çok az	6	1,71	,80		
Örgütsel Zarar	Çok fazla	127	3,78	,98	1,322	,261
	Fazla	135	3,84	1,01		
	Orta	180	3,59	1,05		
	Az	19	3,74	1,04		
	Çok az	6	3,55	1,03		
İstismarcı Yönetim	Çok fazla	127	1,55	,86	1,350	,251
	Fazla	135	1,39	,68		
	Orta	180	1,38	,63		
	Az	19	1,33	,77		
	Çok az	6	1,63	,68		

*p<0,05

Tablo 2.74'den anlaşılabacağı üzere idari personelin yer aldığı örnekleme hiçbir değişken, öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. İdari personelin öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Öznel iş yoğunluğu algısı, orta olan idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,80) diğer gruplardan yüksektir.

İdari personelin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından öznel iş yoğunluğu algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısı çok fazla olan idari personeldir ($\bar{x}$: 2,28). Öznel iş yoğunluğu algısı grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 1,67). Psikopatide en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını orta olarak belirtenlerdir ($\bar{x}$: 2,04).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu durum örgütsel

dedikodunun alt boyutları açısından da geçerlidir. Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını fazla olarak beyan eden idari personeldir ($\bar{x}$: 2,38). Örgütsel zarar boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını fazla olarak beyan edenlerdir ($\bar{x}$: 3,84).

İdari personel örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını az olarak beyan eden idari personel grubudur ($\bar{x}$: 1,33).

Öznel iş yoğunluğu algısı açısından akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.75’de verilmiştir.

Tablo 2.75. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (Tüm Üniversite)

Değişken	İş Yoğunluğu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok fazla	278	2,60	,75	,536	,709
	Fazla	325	2,59	,71		
	Orta	351	2,62	,83		
	Az	29	2,41	,82		
	Çok az	7	2,48	,62		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok fazla	278	2,26	,63	1,343	,252
	Fazla	325	2,17	,53		
	Orta	351	2,20	,61		
	Az	29	2,17	,56		
	Çok az	7	1,88	,66		
Makyavelizm	Çok fazla	278	1,54	,79	2,073	,082
	Fazla	325	1,42	,60		
	Orta	351	1,53	,73		
	Az	29	1,44	,65		
	Çok az	7	1,11	,30		
Narsisizm	Çok fazla	278	2,98	,96	,927	,448
	Fazla	325	2,93	,89		
	Orta	351	2,87	,85		
	Az	29	2,89	,85		
	Çok az	7	2,57	1,28		

Tablo 2.75. (Devamı)

Psikopati	Çok fazla	278	1,96	,76	1,034	,389
	Fazla	325	1,86	,64		
	Orta	351	1,95	,74		
	Az	29	1,91	,81		
	Çok az	7	1,68	,64		
Örgütsel Dedikodu	Çok fazla	278	2,94	,53	1,228	,297
	Fazla	325	2,86	,49		
	Orta	351	2,89	,62		
	Az	29	2,88	,61		
	Çok az	7	2,61	,85		
Haberdar Olma	Çok fazla	278	2,70	1,11	2,384	,050
	Fazla	325	2,47	1,04		
	Orta	351	2,69	1,08		
	Az	29	2,52	1,26		
	Çok az	7	2,62	1,32		
İlişki Geliştirme	Çok fazla	278	2,03	,98	2,434	,046
	Fazla	325	1,86	,82		
	Orta	351	2,05	,91		
	Az	29	2,03	,95		
	Çok az	7	1,67	,74		
Örgütsel Zarar	Çok fazla	278	3,74	,93	3,029	,017
	Fazla	325	3,83	,87		
	Orta	351	3,60	,93		
	Az	29	3,73	,99		
	Çok az	7	3,25	1,22		
İstismarcı Yönetim	Çok fazla	278	1,54	,82	1,630	,164
	Fazla	325	1,43	,69		
	Orta	351	1,44	,66		
	Az	29	1,28	,64		
	Çok az	7	1,54	,66		

*p<0,05

Tablo 2.75’den anlaşılacağı üzere akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminin, ilişki geliştirme ve örgütsel zarar değişkenleri öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Üniversite örneklemindeki katılımcıların öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Öznel iş yoğunluğu algısı orta olan idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,62) diğer gruplardan yüksektir.

Üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından öznel iş yoğunluğu algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısı çok fazla olan üniversite personelleridir ($\bar{x}$: 2,26). Öznel iş yoğunluğu algısı grupları açısından makyavelizm, narsisizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Makyavelizm açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak niteleyen akademisyenlerdir ($\bar{x}$: 1,54). Psikopatide en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak belirtenlerdir ($\bar{x}$: 1,96).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutu olan haberdar olma açısından da geçerlidir. Fakat ilişki geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutları öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p : ,046 - p : ,017). Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak beyan eden üniversite personeldir ($\bar{x}$: 2,70). İlişki geliştirme boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını orta olarak beyan eden üniversite personeldir ($\bar{x}$: 2,05). Örgütsel zarar boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını fazla olarak beyan edenlerdir ($\bar{x}$: 3,83).

Akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur. İstismarcı yönetim açısından en düşük ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını az olarak beyan eden üniversite personel grubudur ($\bar{x}$: 1,28).

Öznel iş yoğunluğu algısı açısından M.E.M. örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.76'da verilmiştir.

Tablo 2.76. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (M.E.M.)

Değişken	İş Yoğunluğu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok fazla	85	2,41	,84	,853	,492
	Fazla	136	2,39	,80		
	Orta	222	2,49	,85		
	Az	22	2,23	,77		
	Çok az	5	2,80	1,33		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok fazla	85	2,01	,66	1,079	,366
	Fazla	136	1,99	,58		
	Orta	222	1,93	,58		
	Az	22	2,18	,54		
	Çok az	5	2,03	,33		
Makyavelizm	Çok fazla	85	1,46	,64	3,137	,015
	Fazla	136	1,41	,62		
	Orta	222	1,30	,53		
	Az	22	1,63	,68		
	Çok az	5	1,00	,00		
Narsisizm	Çok fazla	85	2,54	1,11	,926	,448
	Fazla	136	2,58	,89		
	Orta	222	2,62	,98		
	Az	22	2,70	1,06		
	Çok az	5	3,37	,79		
Psikopati	Çok fazla	85	1,83	,75	3,774	,005
	Fazla	136	1,75	,70		
	Orta	222	1,60	,67		
	Az	22	2,00	,73		
	Çok az	5	1,20	,28		
Örgütsel Dedikodu	Çok fazla	85	2,65	,82	1,336	,256
	Fazla	136	2,70	,68		
	Orta	222	2,60	,59		
	Az	22	2,73	,76		
	Çok az	5	2,11	,40		
Haberdar Olma	Çok fazla	85	2,32	1,17	4,397	,002
	Fazla	136	2,26	1,07		
	Orta	222	1,98	,95		
	Az	22	2,45	1,06		
	Çok az	5	1,05	,12		
İlişki Geliştirme	Çok fazla	85	2,05	1,02	4,003	,003
	Fazla	136	2,05	1,00		
	Orta	222	1,72	,86		
	Az	22	1,93	1,09		
	Çok az	5	1,22	,25		

Tablo 2.76. (Devamı)

Örgütsel Zarar	Çok fazla	85	3,29	1,36	1,639	,163
	Fazla	136	2,45	1,04		
	Orta	222	3,63	1,07		
	Az	22	3,48	1,17		
	Çok az	5	3,48	,89		
İstismarcı Yönetim	Çok fazla	85	1,18	,37	1,113	,350
	Fazla	136	1,18	,38		
	Orta	222	1,13	,36		
	Az	22	1,26	,55		
	Çok az	5	1,00	,14		

*p<0,05

Tablo 2.76'dan anlaşılabacağı üzere M.E.M. örnekleminde makyavelizm, psikopati, haberdar olma ve ilişki geliştirme değişkenleri öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. M.E.M. örneklemindeki öğretmenlerin öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Öznel iş yoğunluğu algısı orta olan idari personelin güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,49) diğer gruplardan (çok az 5 kişi olduğu için hariç) yüksektir.

Öğretmenlerin, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından öznel iş yoğunluğu algısı gruplarının farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında ise gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en düşük ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısı orta olan M.E.M. personelleridir ($\bar{x}$: 1,93). Öznel iş yoğunluğu algısı grupları açısından makyavelizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p: ,015 - p: ,005). Narsisizm açısından en düşük ortalamaya sahip grubun, öznel iş yoğunluğu algısı çok fazla olan öğretmenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}$: 2,54). Öğretmenlerin iş yoğunluğu algısı azaldıkça narsisizm ortalamaları artmaktadır.

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu, öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutu olan örgütsel zarar açısından da geçerlidir. Fakat haberdar olma ve ilişki geliştirme alt boyutları öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p: ,002 - p: ,003). Haberdar olma boyutu açısından en düşük ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu

algısını orta olarak beyan eden öğretmen grubudur ($\bar{x}$: 1,98). İlişki geliştirme boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını fazla ve üzeri olarak niteleyen öğretmenlerdir ($\bar{x}$: 2,05).

M.E.M. örnekleminde istismarcı yönetim değişkeni açısından öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık yoktur.

Öznel iş yoğunluğu algısı açısından tüm katılımcıların yer aldığı örnekleminin güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati), örgütsel dedikodu (haberdar olma, ilişkileri geliştirme, örgütsel zarar) ve istismarcı yönetim algılarının farklı olup olmadığını sınamak için SPSS paket programı marifetiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2.77’de verilmiştir.

Tablo 2.77. Öznel İş Yoğunluğu Algısı Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları (TÜMÜ)

Değişken	İş Yoğunluğu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Güç Mesafesi Yönelimi	Çok fazla	363	2,56	,78	1,101	,355
	Fazla	461	2,53	,74		
	Orta	573	2,57	,84		
	Az	51	2,33	,80		
	Çok az	12	2,61	,93		
Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Çok fazla	363	2,20	,64	2,009	,091
	Fazla	461	2,12	,55		
	Orta	573	2,10	,61		
	Az	51	2,18	,55		
	Çok az	12	1,94	,53		
Makyavelizm	Çok fazla	363	1,52	,75	2,587	,035
	Fazla	461	1,42	,61		
	Orta	573	1,44	,67		
	Az	51	1,52	,67		
	Çok az	12	1,06	,23		
Narsisizm	Çok fazla	363	2,88	1,01	,740	,565
	Fazla	461	2,83	,90		
	Orta	573	2,77	,91		
	Az	51	2,81	,94		
	Çok az	12	2,90	1,14		
Psikopati	Çok fazla	363	1,93	,76	2,433	,046
	Fazla	461	1,83	,66		
	Orta	573	1,81	,74		
	Az	51	1,95	,77		
	Çok az	12	1,48	,56		

Tablo 2.77. (Devamı)

Örgütsel Dedikodu	Çok fazla	363	2,87	,62	2,729	,028
	Fazla	461	2,81	,56		
	Orta	573	2,77	,63		
	Az	51	2,82	,67		
	Çok az	12	2,40	,72		
Haberdar Olma	Çok fazla	363	2,61	1,13	2,813	,024
	Fazla	461	2,41	1,05		
	Orta	573	2,41	1,09		
	Az	51	2,49	1,16		
	Çok az	12	1,98	1,28		
İlişki Geliştirme	Çok fazla	363	2,03	,99	1,790	,128
	Fazla	461	1,92	,88		
	Orta	573	1,92	,91		
	Az	51	1,99	1,00		
	Çok az	12	1,48	,61		
Örgütsel Zarar	Çok fazla	363	3,64	1,07	,971	,422
	Fazla	461	3,72	,94		
	Orta	573	3,62	,99		
	Az	51	3,62	1,07		
	Çok az	12	3,35	1,05		
İstismarcı Yönetim	Çok fazla	363	1,46	,75	3,016	,017
	Fazla	461	1,36	,62		
	Orta	573	1,32	,58		
	Az	51	1,27	,60		
	Çok az	12	1,34	,55		

*p<0,05

Tablo 2.77’den anlaşılabacağı üzere tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme, makyavelizm, psikopati, örgütsel dedikodu, haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme öznel iş yoğunluğu algısı grupları bakımından güç mesafesi yönelimi ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değildir. Öznel iş yoğunluğu algısı az olan katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamaları ($\bar{x}$: 2,33) diğer gruplara nazaran daha düşüktür.

Katılımcıların, karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından öznel iş yoğunluğu algısı gruplarında farklılık olup olmadığına bakıldığında, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (p: ,005). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalama sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısı çok

fazla olan katılımcılardır ($\bar{x}$: 2,20). Öznel iş yoğunluğu algısı grupları açısından makyavelizm ve psikopati ortalamaları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (sırasıyla: p : ,035 - p : ,046). Narsisizm açısından en düşük ortalamaya sahip grubun, öznel iş yoğunluğu algısı orta olan katılımcılar olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}$: 2,77). Psikopatide de en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını az olarak tanımlayan katılımcılardır ($\bar{x}$: 1,95).

Tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodu bakımından, öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık vardır (p : ,028). Örgütsel dedikodunun alt boyutları olan ilişki geliştirme ve örgütsel zarar bakıldığında öznel iş yoğunluğu algısı grupları istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahip değilken, haberdar olma boyutu istatistiki olarak anlamlı farklılığa sahiptir (p : ,024).

Haberdar olma boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak beyan eden katılımcılar grubudur ($\bar{x}$: 2,61). İlişki geliştirme boyutu açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısı çok fazla olarak niteleyen katılımcılardır ($\bar{x}$: 2,03).

Tüm katılımcıların yer aldığı örneklemdeki istismarcı yönetim değişkeni açısından öznel iş yoğunluğu algısı grupları arasında, istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p : ,017). İstismarcı yönetim açısından en yüksek ortalamaya sahip grup, öznel iş yoğunluğu algısını çok fazla olarak niteleyen katılımcılardır ($\bar{x}$: 1,46).

2.5.6. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

Değişkenlerin bağımsız değişken, bağımlı değişken olması durumunu dikkate almadan aralarındaki ilişkinin keşfi için yaygın olarak kullanılan istatistiki yöntemdir korelasyon. Pearson korelasyon katsayısı, aralıklı ölçekte ölçülmüş olan değişkenlerin arasındaki doğrusal ilişkinin derecesine ve yönüne bakmak için en sık kullanılan katsayıdır. Pearson korelasyon katsayısı “r” harfiyle gösterilir (Durmuş ve diğ., 2013).

Araştırma kapsamında öne sürülen hipotezlerin test edilmesi ve güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, narsisizm, psikopati, örgütsel dedikodu, haberdar olma, ilişki geliştirme, örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu ilişkilerin örneklem açısından farklılaşabileceği düşüncesinden hareketle korelasyon

analizi akademisyen, idari personel, üniversite personeli, öğretmen ve tüm katılımcılar için ayrı ayrı yapılmıştır. Korelasyon analizi ile araştırma kapsamında incelenen değişkenlerinin hangi yönde (negatif, pozitif) ilişkili olduğu ve bu ilişkinin derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen “r” değeri 0 - ± 0.29 arasında ise düşük, ± 0.30 - ± 0.69 arasında ise orta ve ± 0.70 - ± 1 arasın ise yüksek düzey ilişki olduğu yorumu yapılmıştır (Çokluk ve diğ., 2021).

Akademisyen örnekleminde elde edilen verilerle gerçekleştirilen korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 2.78’de özetlenmiştir.

Tablo 2.78. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (Akademisyen)

Faktörler	G.M	K.Ü	MAK	NAR	PSİ	Ö.D	HAB	İLŞ	ZAR
G.M.	1								
K.Ü.	,111*	1							
MAK	,133**	,612**	1						
NAR	,056	,834**	,306**	1					
PSİ	,064	,700**	,397**	,354**	1				
Ö.D.	,007	,362**	,223**	,292**	,296**	1			
HAB	-,065	,360**	,253**	,276**	,317**	,296**	1		
İLŞ	,024	,440**	,348**	,303**	,404**	,317**	,513**	1	
ZAR	,059	-,150**	-,195**	-,075	-,165**	,404**	-,200**	-,423**	1
İST	,008	,298**	,300**	,189**	,253**	-,165**	,341**	,226**	-,043

** p<0,01 * p<0,05 G.M: Güç Mesafesi Yönelimi, K.Ü: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, MAK: Makyavelizm, NAR: Narsisizm, PSİ: Psikopati, ÖD: Örgütsel Dedikodu, HAB: Haberdar Olma, İLŞ: İlişki Geliştirme, İST: İstismarcı Yönetim

Tablo 2.78’de görüldüğü gibi akademisyen örnekleminde güç mesafesi yönelimi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi ile karanlık kişilik özellikleri arasında düşük düzeyli ($r=,111$) ve pozitif yönde bir ilişki mevcutken; güç mesafesi yönelimi ile makyavelizm arasında düşük düzeyli ($r=,133$) ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Güç mesafesi yöneliminin diğer araştırma değişkenleriyle anlamlı ilişkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca güç mesafesi yönelimi araştırma değişkenlerinden sadece haberdar olma ile ters yönlü, düşük ve istatistiki olarak anlamlı olmayan ilişkiye sahiptir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri, kendi alt boyutlarıyla yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahiptir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,362$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından karanlık üçlü kişilik özellikleri

ilişkisi incelendiğinde ise akademisyenlerin haberdar olma ve ilişki geliştirme düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin orta düzeyli, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla: $r=,360$ - $r=,440$). Akademisyenlerin örgütsel zarar düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin düşük düzeyli ($r=-,150$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Akademisyen örneklemini bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleriyle istismarcı yönetim arasında orta düzeyli ($r=,298$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Makyavelizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,223$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile makyavelizm arasında da düşük düzeyli ($r=,253$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca makyavelizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,348$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat makyavelizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,195$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise orta düzeyli ($r=-,300$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Narsisizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,292$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile narsisizm arasında da düşük düzeyli ($r=,276$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca narsisizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,303$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat narsisizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,075$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan ilişki tespit edilmiştir. Narsisizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=-,189$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Psikopati ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,296$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile psikopati arasında orta düzeyli ($r=,317$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca psikopati ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,404$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat psikopati ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,165$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit

edilmiştir. Psikopati ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,253$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel dedikodu, kendi alt boyutlarıyla pozitif yönde %99 önem düzeyinde anlamlı ilişkiye sahiptir. Fakat örgütsel zarar alt boyutu örgütsel dedikodu ile düşük düzeyde ilişkiye sahipken, ilişki geliştirme orta düzeyde, haberdar olma yüksek düzeyde ilişkiye sahiptir (sırasıyla: $r=-,273$ - $r=,566$ - $r=,776$). Örgütsel dedikoduyla istismarcı yönetim arasında orta düzeyli ($r=,310$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Haberdar olma, ilişki geliştirmeye orta düzeyde ($r=,513$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; örgütsel zarar ile düşük düzeyde ($r=-,200$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise orta düzeyli ($r=-,341$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. İlişki geliştirme, örgütsel zararla orta düzeyde ($r=-,423$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; istismarcı yönetimle düşük düzeyde ($r=,226$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=-,043$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Atatürk Üniversitesinde görev yapan idari personel örnekleminde elde edilen verilerle gerçekleştirilen korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 2.79’da belirtilmiştir.

Tablo 2.79. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (İdari Personel)

Faktörler	G.M	K.Ü	MAK	NAR	PSİ	Ö.D	HAB	İLŞ	ZAR
G.M.	1								
K.Ü.	,034	1							
MAK	,064	,679**	1						
NAR	-,003	,793**	,264**	1					
PSİ	,115*	,700**	,503**	,291**	1				
Ö.D.	,083	,375**	,241**	,275**	,303**	1			
HAB	,020	,417**	,298**	,297**	,320**	,760**	1		
İLŞ	,045	,507**	,455**	,273**	,478**	,504**	,504**	1	
ZAR	,068	-,144**	-,220**	-,014	-,165**	,435**	-,062**	-,330**	1
İST	-,117*	,225**	,180**	,102*	,187*	,120**	,130**	,190**	-,001

** $p<0,01$ * $p<0,05$ G.M: Güç Mesafesi Yönelimi, K.Ü: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, MAK: Makyavelizm, NAR: Narsisizm, PSİ: Psikopati, ÖD: Örgütsel Dedikodu, HAB: Haberdar Olma, İLŞ: İlişki Geliştirme, İST: İstismarcı Yönetim, CR: Birleşik Güvenilirlik, AVE: Açıklanan Ortalama Varyans Değeri

Tablo 2.79’da görüldüğü gibi idari personel örnekleminde güç mesafesi yönelimi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Buna göre idari personelin güç mesafesi yönelimi ile karanlık kişilik özellikleri arasında düşük düzeyli ($r=,034$) ve pozitif yönde bir ilişki mevcutken; güç mesafesi yönelimi ile makyavelizm arasında düşük düzeyli ($r=,064$) ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Güç mesafesi yöneliminin psikopati ve istismarcı yönetim dışındaki değişkenlerle istatistiki olarak anlamlı ilişkisi olmadığı anlaşılmaktadır. İdari personelin güç mesafesi yönelimi ile narsisizm düzeyleri arasında düşük düzeyli ($r=-,003$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır. Ayrıca güç mesafesi yönelimi ile psikopati arasında düşük düzeyli ($r=,115$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra güç mesafesi yönelimi hem tek bir boyut olarak örgütsel dedikoduyla hem de örgütsel dedikodunun alt boyutlarıyla düşük düzeyli, pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişkiye sahiptir. Güç mesafesi yönelimi ile istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=-,117$), negatif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri, kendi alt boyutlarıyla yüksek düzeyde, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,375$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından karanlık üçlü kişilik özellikleri ilişkisi incelendiğinde ise idari personelin haberdar olma ve ilişki geliştirme düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin orta düzeyli, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla: $r=,417$ - $r=,507$). İdari personelin örgütsel zarar düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin düşük düzeyli ($r=-,144$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. İdari personel örneklemini bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleriyle, istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,225$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Makyavelizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,241$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile makyavelizm arasında da düşük düzeyli ($r=,298$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca makyavelizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,455$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat makyavelizm ve

örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,220$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,180$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Narsisizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,275$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile narsisizm arasında da düşük düzeyli ($r=,297$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca narsisizm ve ilişki geliştirme arasında düşük düzeyli ($r=,273$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat narsisizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,014$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan ilişki tespit edilmiştir. Narsisizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,102$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Psikopati ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,303$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile psikopati arasında orta düzeyli ($r=,320$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca psikopati ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,478$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat psikopati ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,165$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikopati ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,187$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel dedikodu, kendi alt boyutlarıyla pozitif yönde %99 önem düzeyinde anlamlı ilişkiye sahiptir. Fakat ilişki geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutları örgütsel dedikodu ile orta düzeyde ilişkiye sahipken, haberdar olma alt boyutu yüksek düzeyde ilişkiye sahiptir (sırasıyla: $r=-,504$ - $r=,435$ - $r=,760$). Örgütsel dedikoduyla istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,120$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Haberdar olma, ilişki geliştirmeye orta düzeyde ($r=,504$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; örgütsel zarar ile düşük düzeyde ($r=-,062$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,130$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. İlişki geliştirme, örgütsel zararla orta düzeyde ($r=-,330$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; istismarcı yönetimle düşük düzeyde ($r=,190$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir

ilişkiye sahiptir. Örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=-,001$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelin birlikte ele alındığı üniversite örnekleminde elde edilen verilerle gerçekleştirilen korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 2.80’de paylaşılmıştır.

Tablo 2.80. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (Tüm Üniversite)

Faktörler	G.M	K.Ü	MAK	NAR	PSİ	Ö.D	HAB	İLŞ	ZAR	İST
G.M.	1									
K.Ü.	,080*	1								
MAK	,118**	,647**	1							
NAR	,022	,817**	,280**	1						
PSİ	,098**	,699**	,453**	,319**	1					
Ö.D.	,040	,366**	,221**	,285**	,297**	1				
HAB	-,032	,382**	,261**	,288**	,309**	,772**	1			
İLŞ	,034	,472**	,396**	,289**	,439**	,538**	,505**	1		
ZAR	,068*	-,145**	-,200**	-,048	-,162**	,352**	-,131**	-,373**	1	
İST	-,055	,262**	,231**	,148**	,221**	,219**	,244**	,212**	-,027	1
CR	,750	,940	,890	,872	,757	,970	,940	,908	,929	,956
AVE	,370	,500	,623	,595	,589	,610	,689	,586	,568	,592
√AVE	,608	,708	,789	,771	,767	,780	,830	,766	,754	,769

** $p<0,01$ * $p<0,05$ G.M: Güç Mesafesi Yönelimi, K.Ü: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, MAK: Makyavelizm, NAR: Narsisizm, PSİ: Psikopati, ÖD: Örgütsel Dedikodu, HAB: Haberdar Olma, İLŞ: İlişki Geliştirme, İST: İstismarcı Yönetim, CR: Birleşik Güvenilirlik, AVE: Açıklanan Ortalama Varyans Değeri, √AVE: Açıklanan Ortalama Varyans Değerinin Karekökü

Tablo 2.80’de görüldüğü gibi Atatürk Üniversitesi örnekleminde güç mesafesi yönelimi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre üniversite personelinin (akademisyen, idari personel birlikte) güç mesafesi yönelimi ile karanlık kişilik özellikleri arasında düşük düzeyli ($r=,080$) ve pozitif yönde bir ilişki mevcutken; güç mesafesi yönelimi ile makyavelizm arasında düşük düzeyli ($r=,118$) ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özellikleri, makyavelizm, psikopati ve istismarcı yönetim dışındaki değişkenlerle istatistiki olarak anlamlı ilişkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Üniversite personelinin güç mesafesi yönelimi ile narsisizm düzeyleri arasında düşük düzeyli ($r=,022$), pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır. Ayrıca güç mesafesi yönelimi ile psikopati arasında düşük düzeyli ($r=,098$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra güç mesafesi yönelimi tek bir boyut olarak örgütsel dedikoduyla düşük düzeyli ($r=,040$), pozitif yönde ve istatistiki

olarak anlamlı olmayan bir ilişkiye sahiptir. Güç mesafesi yönelimi ile haberdar olma arasında düşük düzeyli ($r=-,032$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki saptanmıştır. Güç mesafesi yönelimi ile örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=,068$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Güç mesafesi yönelimi ile istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=-,055$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri, kendi alt boyutlarıyla orta-yüksek düzeyde, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,366$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından karanlık üçlü kişilik özellikleri ilişkisi incelendiğinde ise haberdar olma ve ilişki geliştirme düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin orta düzeyli, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla: $r=,382$ - $r=,472$). Üniversite personelinin örgütsel zarar düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin düşük düzeyli ($r=-,145$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Akademisyen örnekleme bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleriyle istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,262$, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Makyavelizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,221$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile makyavelizm arasında da düşük düzeyli ($r=,261$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca makyavelizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,396$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat makyavelizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,200$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,231$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Narsisizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,285$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile narsisizm arasında da düşük düzeyli ($r=,288$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca narsisizm ve ilişki geliştirme arasında düşük düzeyli ($r=,289$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat narsisizm ve örgütsel zarar arasında

düşük düzeyli ($r=-,048$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan ilişki tespit edilmiştir. Narsisizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,148$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Psikopati ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,297$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile psikopati arasında orta düzeyli ($r=,309$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca psikopati ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,439$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat psikopati ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,162$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikopati ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,221$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel dedikodu, kendi alt boyutlarıyla pozitif yönde %99 önem düzeyinde anlamlı ilişkiye sahiptir. Fakat ilişki geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutları örgütsel dedikodu ile orta düzeyde ilişkiye sahipken, haberdar olma alt boyutu yüksek düzeyde ilişkiye sahiptir (sırasıyla: $r=-,538$ - $r=,352$ - $r=,772$). Örgütsel dedikoduyla istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,219$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Haberdar olma, ilişki geliştirmeye orta düzeyde ($r=,505$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; örgütsel zarar ile düşük düzeyde ($r=-,131$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,244$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. İlişki geliştirme, örgütsel zararlar orta düzeyde ($r=-,373$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; istismarcı yönetimle düşük düzeyde ($r=,212$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=-,027$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

Ayrıca ölçüm modelinin güvenilirliği, her bir faktör için ayrı ayrı ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri değerlendirilerek test edilmiştir. Yakınsama ve Ayırışma geçerliliği olarak bilinen bu metoda göre; teorik yönden birbiriyle yüksek derecede ilişkili olan maddelerin ampirik olarak bir yapının parçası olabilmesinde ilişki derecesine bakılmalıdır. Yakınsama geçerliliğinden söz

edebilmek için ölçülen boyutun maddelerinin kendi arasındaki korelasyon değerinin yüksek olması gerekir. Bu değer AVE ile gösterilir ve 0,50'den küçük olmaması beklenir. Yapının diğer yapılardan hangi düzeyde farklılaştığının ölçülmesi ise ayrışma geçerliliğidir. Her bir boyutun müstakil olarak anlam ifade edebilmesi diğerlerinden belli ölçülerde ayrışmasıyla mümkündür. Ayrışma geçerliliği, bir boyutunun açıklanan varyansın o yapının diğer yapılarla arasındaki en yüksek korelasyon katsayısının karesinden büyük olmasına bağlıdır (Hair ve diğ., 2013; Alioğulları, 2019).

Tablo 2.80'de görüldüğü gibi Üniversite örneklemini için hesaplanan CR (Composite Reliability) değerlerinin tamamı ,70'in üzerindedir. Benzer şekilde AVE (Average Variance Extracted) değerlerinin ise ,50 ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Sadece güç mesafesi yönelimi için AVE değeri ,40 olarak hesaplanmıştır. Diğer güvenilirlik ölçümleri yeterli düzeyde olduğunda AVE'nin 0,5 değerinden küçük olması kabul edilebilir (Çalık ve diğ., 2013). Böylece üniversite örneklemini için yakınsak geçerliliği sağlanmıştır. İraksak geçerliliği için değişkenler arası korelasyonlar hesaplanmıştır ve AVE değerlerinin kareköklerinin bu korelasyon değerlerinden büyük olduğu tespit edilmiştir.

M.E.M. örnekleminde yer alan öğretmenlerden elde edilen verilerle gerçekleştirilen korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 2.81'de paylaşılmıştır.

Tablo 2.81. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (M.E.M.)

Faktörler	G.M	K.Ü	MAK	NAR	PSİ	Ö.D	HAB	İLŞ	ZAR	İST
G.M.	1									
K.Ü.	,167**	1								
MAK	,064**	,530**	1							
NAR	,167**	,862**	,188**	1						
PSİ	,120**	,712**	,517**	,361**	1					
Ö.D.	,151**	,484**	,254**	,440**	,330**	1				
HAB	,102*	,493**	,362**	,376**	,438**	,750**	1			
İLŞ	,077	,507**	,427**	,382**	,422**	,623**	,670**	1		
ZAR	,099*	-,015	-,204**	,107*	-,129**	,450**	-,098*	-,239**	1	
İST	,017	,268**	,294**	,143**	,275**	,155**	,277**	,243**	-,148**	1
(CR)	,790	,950	,890	,900	,790	,980	,930	,922	,952	,940
(AVE)	,430	,540	,622	,551	,532	,650	,656	,630	,665	,511
√AVE	,656	,733	,789	,742	,730	,807	,810	,794	,815	,714

** p<0,01 * p<0,05 G.M: Güç Mesafesi Yönelimi, K.Ü: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, MAK: Makyavelizm, NAR: Narsisizm, PSİ: Psikopati, ÖD: Örgütsel Dedikodu, HAB: Haberdar Olma, İLŞ: İlişki Geliştirme, İST: İstismarcı Yönetim, CR: Birleşik Güvenilirlik, AVE: Açıklanan Ortalama Varyans Değeri, √AVE: Açıklanan Ortalama Varyans Değerinin Karekökü

Tablo 2.81’de görüldüğü gibi M.E.M. örnekleminde güç mesafesi yönelimi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi ile karanlık kişilik özellikleri arasında düşük düzeyli ($r=,167$) ve pozitif yönde bir ilişki mevcutken; güç mesafesi yönelimi ile makyavelizm arasında düşük düzeyli ($r=,064$) ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Güç mesafesi yöneliminin ilişki geliştirme ve istismarcı yönetim değişkenleri dışındaki değişkenlerin tümüyle istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahiptir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi ile narsisizm düzeyleri arasında düşük düzeyli ($r=,167$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca güç mesafesi yönelimi ile psikopati arasında düşük düzeyli ($r=,120$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra güç mesafesi yönelimi, tek bir boyut olarak örgütsel dedikoduyla düşük düzeyli ($r=,151$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Güç mesafesi yönelimi ile haberdar olma arasında düşük düzeyli ($r=,102$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Güç mesafesi yönelimi ile örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=,099$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Güç mesafesi yönelimi ile istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,017$), pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri, kendi alt boyutlarıyla orta-yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahiptir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,484$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından karanlık üçlü kişilik özellikleri ilişkisi incelendiğinde ise öğretmenlerin haberdar olma ve ilişki geliştirme düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin orta düzeyli, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla: $r=,493$ - $r=,507$). Öğretmenlerin örgütsel zarar düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin düşük düzeyli ($r=-,015$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. M.E.M. örneklemini bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleriyle istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,268$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Makyavelizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,254$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile makyavelizm arasında da orta düzeyli ($r=,362$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca makyavelizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,427$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat makyavelizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,204$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,294$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Narsisizm ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,440$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile narsisizm arasında da orta düzeyli ($r=,376$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca narsisizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,382$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat narsisizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=,107$), pozitif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Narsisizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,143$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Psikopati ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,330$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile psikopati arasında orta düzeyli ($r=,438$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca psikopati ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,422$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat psikopati ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,129$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikopati ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,275$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel dedikodu, kendi alt boyutlarıyla pozitif yönde %99 önem düzeyinde anlamlı ilişkiye sahiptir. Fakat ilişki geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutları örgütsel dedikodu ile orta düzeyde ilişkiye sahipken, haberdar olma alt boyutu yüksek düzeyde ilişkiye sahiptir (sırasıyla: $r=-,623$ - $r=,450$ - $r=,750$). Örgütsel dedikoduyla istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,155$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Haberdar olma, ilişki geliştirmeye orta düzeyde ($r=.670$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; örgütsel zarar ile düşük düzeyde ($r=-.098$), negatif yönde ve %95 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise orta düzeyli ($r=.277$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. İlişki geliştirme, örgütsel zararla düşük düzeyde ($r=-.239$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; istismarcı yönetimle düşük düzeyde ($r=.243$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=-.148$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2.81’de görüldüğü gibi M.E.M. örnekleme için hesaplanan CR (Composite Reliability) değerlerinin tamamı ,70’in üzerindedir. Benzer şekilde AVE (Average Variance Extracted) değerlerinin ise ,50 ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Sadece güç mesafesi yönelimi için AVE değeri ,43 olarak hesaplanmıştır. Diğer güvenilirlik ölçümleri yeterli düzeyde olduğunda AVE’nin 0,5 değerinden küçük olması kabul edilebilir (Çalık ve diğ., 2013). Böylece M.E.M. örnekleme için yakınsak geçerliliği sağlanmıştır. Iraksak geçerliliği için değişkenler arası korelasyonlar hesaplanmıştır ve AVE değerlerinin kareköklerinin bu korelasyon değerlerinden büyük olduğu tespit edilmiştir.

Tüm katılımcıların birlikte ele alındığı örneklemden elde edilen verilerle gerçekleştirilen korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 2.82’de belirtilmiştir.

Tablo 2.82. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi (TÜMÜ)

Faktörler	G.M	K.Ü	MAK	NAR	PSİ	Ö.D	HAB	İLŞ	ZAR
G.M.	1								
K.Ü.	,118**	1							
MAK	,105**	,612**	1						
NAR	,078**	,837**	,260**	1					
PSİ	,116**	,717**	,479**	,354**	1				
Ö.D.	,088**	,424**	,245**	,354**	,329**	1			
HAB	,035	,448**	,304**	,343**	,379**	,780**	1		
İLŞ	,054**	,490**	,408**	,332**	,439**	,576**	,567**	1	
ZAR	,079**	-,095**	-,196**	,007	-,142**	,378**	-,109**	-,323**	1
İST	-,003	,293**	,256**	,176**	,269**	,240**	,296**	,229**	-,039

** $p<0,01$ * $p<0,05$ G.M: Güç mesafesi yönelimi, K.Ü: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, MAK: Makyavelizm, NAR: Narsisizm, PSİ: Psikopati, ÖD: Örgütsel dedikodu, HAB: Haberdar Olma, İLŞ: İlişki geliştirme, İST: İstismarcı Yönetim

Tablo 2.82’de görüldüğü gibi tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme güç mesafesi yönelimi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre akademisyenlerin güç mesafesi yönelimi ile karanlık kişilik özellikleri arasında düşük düzeyli ($r=,118$) ve pozitif yönde bir ilişki mevcutken; güç mesafesi yönelimi ile makyavelizm arasında düşük düzeyli ($r=,105$) ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Güç mesafesi yönelimi ile narsisizm arasında düşük düzeyli ($r=,078$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Benzer şekilde güç mesafesi yönelimi ile psikopati arasında düşük düzeyli ($r=,116$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Güç mesafesi yönelimi ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,088$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde bir ilişki mevcutken; güç mesafesi yönelimi ile haberdar olma arasında düşük düzeyli ($r=,035$), pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Güç mesafesi yönelimi ile ilişki geliştirme arasında düşük düzeyli ($r=,054$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca güç mesafesi yönelimi ile örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=,079$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra güç mesafesi yönelimi ile istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=-,003$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki gözlenmiştir.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri, kendi alt boyutlarıyla orta-yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahiptir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,424$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından karanlık üçlü kişilik özellikleri ilişkisi incelendiğinde ise haberdar olma ve ilişki geliştirme düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin orta düzeyli, pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla: $r=,448$ - $r=,490$). Katılımcıların örgütsel zarar düzeyleri ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinin düşük düzeyli ($r=-,095$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki sahip olduğu anlaşılmaktadır. Tüm katılımcıların birlikte değerlendirildiği örneklem bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleriyle istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,293$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Makyavelizm ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyli ($r=,245$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile makyavelizm arasında da orta düzeyli ($r=,304$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki

vardır. Ayrıca makyavelizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,408$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat makyavelizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,196$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Makyavelizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,256$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Narsisizm ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,354$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile narsisizm arasında da orta düzeyli ($r=,343$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca narsisizm ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,332$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat narsisizm ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=,007$), pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Narsisizm ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,176$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Psikopati ile örgütsel dedikodu arasında orta düzeyli ($r=,329$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki varken; haberdar olma ile psikopati arasında orta düzeyli ($r=,379$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca psikopati ve ilişki geliştirme arasında orta düzeyli ($r=,439$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat psikopati ve örgütsel zarar arasında düşük düzeyli ($r=-,142$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikopati ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=,269$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel dedikodu, kendi alt boyutlarıyla pozitif yönde %99 önem düzeyinde anlamlı ilişkiye sahiptir. Fakat ilişki geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutları örgütsel dedikodu ile orta düzeyde ilişkiye sahipken, haberdar olma alt boyutu yüksek düzeyde ilişkiye sahiptir (sırasıyla: $r=-,576$ - $r=,378$ - $r=,780$). Örgütsel dedikoduyla istismarcı yönetim arasında düşük düzeyli ($r=,240$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Haberdar olma, ilişki geliştirmeye orta düzeyde ($r=,567$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; örgütsel zarar ile düşük düzeyde ($r=-,109$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Haberdar olma ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise orta düzeyli ($r=,296$), pozitif yönde ve %99

önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. İlişki geliştirme, örgütsel zararlar orta düzeyde ($r=-,323$), negatif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahipken; istismarcı yönetimle düşük düzeyde ($r=,229$), pozitif yönde ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel zarar ve istismarcı yönetim değişkenleri arasında ise düşük düzeyli ($r=-,039$), negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

2.6. YAPISAL EŞİTLİK MODELİ VE SONUÇLARI

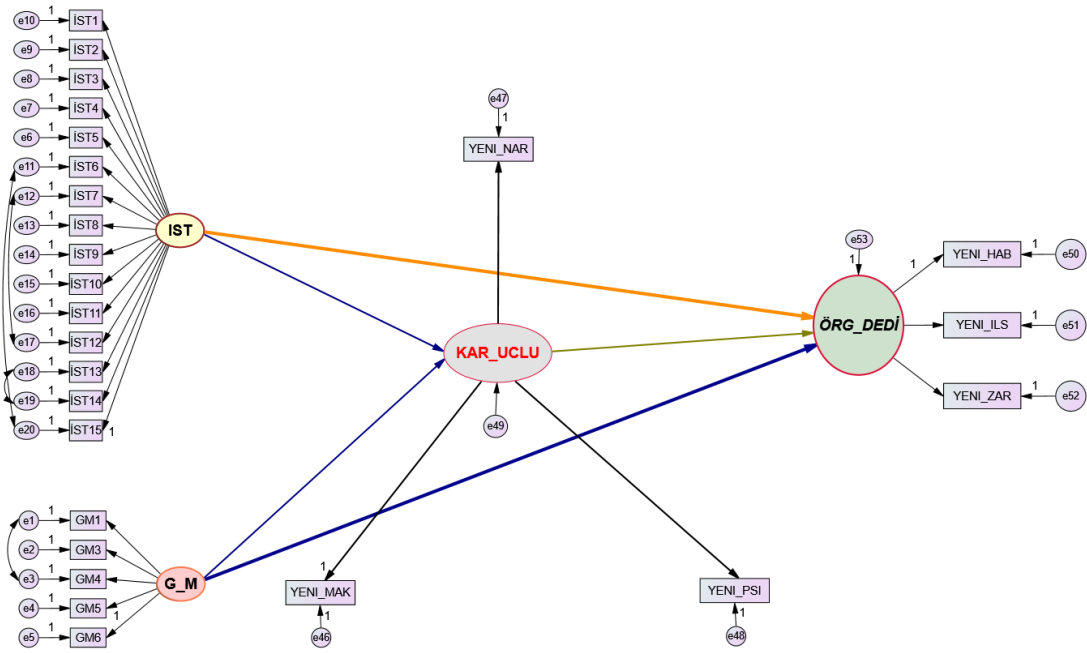
Yapısal eşitlik modellemesi (Structural Equation Modeling); sosyal bilimler, davranış bilimleri, yönetim bilimleri, iktisat, işletme ve sağlık bilimleri gibi birçok disiplin tarafından kullanılan, kuramsal bir dayanağı olan, gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir modelle tanımlanmasına dayanan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir (Z. Yıldız, 2018). Literatürde teorik olarak tartışılan kavramlar arası ilişkiler saha araştırmasından elde edilen veriler sayesinde bütüncül olarak bir model dâhilinde yapısal eşitlik modeli ile sınanır. Bu bağlamda araştırma kapsamında öne sürülen yapısal model AMOS programı marifetiyle analiz edilmiştir. Önerilen modelin geçerliliğine, uyum indeksleri istatistikleri doğrultusunda karar verilmiştir. Geçerliliği kanıtlanan yapısal modelde değişkenlerin birbiriyle ilişkisini ve geçerliliği test ederek değişkenler arası doğrudan ve dolaylı etkiler saptanmıştır.

2.6.1. Yapısal Modelin Belirlenmesi

Araştırma kapsamında dört ana değişken ele alınmıştır. Bunlar çalışanların yöneticilerinin davranışlarını öznel bir şekilde değerlendirdikleri istismarcı yönetim, güç ve güç eşitsizliklerini kabullenme konusunda çalışanların algısını yansıtan güç mesafesi yönelim, çalışanların başkaları hakkında yaptıkları değerlendirici konuşmaları ve bunu motive eden işlevleri niteleyen örgütsel dedikodu ve çalışanların benzer durumlar karşısında farklı düşünce ve tepkilere yönelmesini açıklayan kişilik özelliklerinin olumsuz yönlerini temsil eden karanlık üçlü kişilik özellikleri. Literatürde bu dört değişken çeşitli şekillerde araştırmalara konu edilmiştir. Fakat ilk kez bu dört değişken bu tez çalışması ile bir arada tek bir model içerisinde incelenmiştir.

Önerilen modelde istismarı yönetim ile güç mesafesi yönelimi dışsal (egzojen) değişkenler olarak yer almaktadır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu

ise modelin içsel (endojen) değişkenleridir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri teorik arka plan kapsamında aracı değişken olarak modele dahil edilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen dört ana değişkenden ikisi tek bir boyut ile temsil edilmektedir (İstismarcı yönetim ve güç mesafesi yönelimi). Fakat karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu fenomenleri üç 'er alt boyuttan bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bu nedenle yapısal modelde, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları olan makyavelizm, narsisizm ve psikopati ayrı ayrı dikkate alınmıştır. Benzer şekilde örgütsel dedikodu da haberdar olma, ilişki geliştirme ve örgütsel dedikodu alt boyutları ile modelde temsil edilmiştir. Ayrıca yapısal model, çalışma kapsamında veri toplanan kurumların (Atatürk Üniversitesi ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullar) farklı dinamiklerinin olabileceği varsayımı ile ayrı ayrı kurulmuştur.



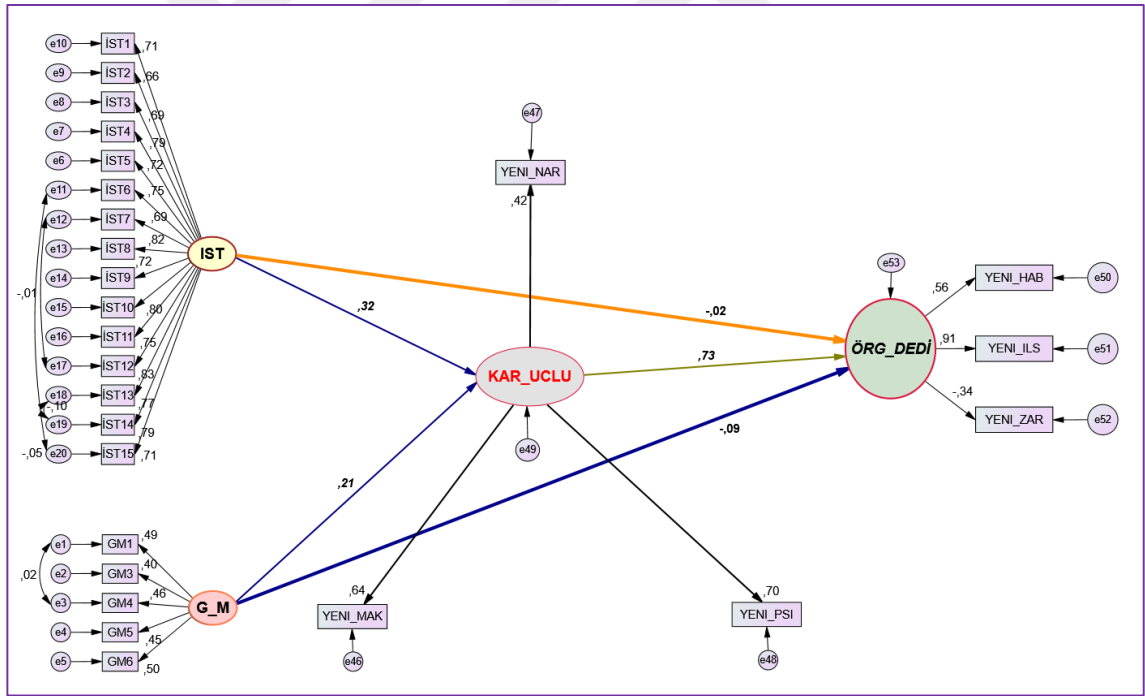
Şekil 2.14. Araştırmanın Yapısal Modeli

Modelde yer alan; IST: İstismarcı yönetim, G_M: Güç mesafesi yönelimi, KAR_UCLU: Karanlık üçlü kişilik özellikleri, MAK: Makyavelizm, NAR: Narsisizm, PSI: Psikopati, ÖRG_DEDİ: Örgütsel dedikodu, HAB: Haberdar olma, ILS: İlişki geliştirme ZAR: Örgütsel Zarar, “e”: hata varyansı anlamına gelmektedir. Ayrıca modelde yer alan örtük değişkenler elips şekillerle, gözlenen değişkenler ise dikdörtgen şekillerle gösterilmiştir. Örtük değişkenler; araştırma değişkenlerini (güç mesafesi yönelimi, istismarcı yönetim gibi) temsil ederken, gözlenen değişkenler ise örtük

değişkenleri oluşturan maddeleri temsil etmektedir. Bunun yanı sıra modelde yer alan tek yönlü oklar bir değişkenin diğer değişkene etkisini gösterirken, çift yönlü oklar değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri göstermektedir.

2.6.2. Yapısal Modelin Analizi

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin ikili gruplar halindeki etkileşimi SPSS yardımıyla ortaya konulmuştur. Başka bir deyişle iki değişkenin birbiriyle ilişkisini ortaya çıkarabilen SPSS tüm değişkenleri bir arada inceleme fırsatı sunmamaktadır. Bu nedenle değişkenlerin ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Teorik çerçeveden hareketle belirlenen araştırmanın yapısal modeli AMOS paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Yapısal modelin geçerliliğini sınamak amacıyla uyum indeks değerleri irdelenmiştir. Yapısal model öncelikle üniversite örneklemini bağlamında test edilmiştir.



Şekil 2.15. Araştırmanın Yapısal Modelinde Değişkenlerarası Regresyon Katsayıları (Üniversite Örneklemini)

Üniversite örneklemini bağlamında araştırmanın yapısal modeli test edildiğinde elde edilen uyum indeksi sonuçları Tablo 2.83’de ki gibidir.

Tablo 2.83. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (Üniversite Örnekleme)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	4,402	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,906	Mükemmel Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,885	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,901	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$	,952	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,952	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,059	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,051	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 2.83’de görüleceği üzere elde edilen uyum indeksi sonuçları belirlenen referans aralıkları içerisinde. Bu değerler söz konusu araştırma modelinin üniversite örnekleme içinde kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

2.6.3. Yapısal Modele İlişkin Değişkenlerarası İlişkiler ve Aracılık Roller

Araştırma kapsamında önü sürülen hipotezleri test etmek amacıyla oluşturulan modele ilişkin kestirim sonuçları Tablo 2.84’de yer almaktadır.

Tablo 2.84. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Kestirim Sonuçları (Üniversite Örnekleme)

Yordanan Değişken	Etki	Yordayan Değişken	Std. β	Std. Hata	X2 (CR)	p
KAR_UCLU	<---	G_M	,211	,039	3,905	***
KAR_UCLU	<---	IST	,324	,027	7,693	***
ÖRG_DEDİ	<---	G_M	-,088	,044	-1,953	,048
ÖRG_DEDİ	<---	IST	-,018	,031	-,502	,616
ÖRG_DEDİ	<---	KAR_UCLU	,726	,101	9,585	***

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05, β : Regresyon Katsayısı, Std. β : Standardize Regresyon Katsayısı.

Tablo 2.84’de yer alan veriler doğrultusunda güç mesafesi yönelimiyle karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında p<0,001 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetimle karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında ise p<0,001 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Benzer şekilde karanlık üçlü kişilik özellikleriyle örgütsel dedikodu arasında p<0,001 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat istismarcı yönetimin örgütsel dedikoduyla anlamlı bir ilişkisi yoktur. Güç mesafesinin örgütsel dedikodu üzerinde %90 önem düzeyinde etkisi anlamlı olsa da diğer

güven düzeylerinde ilişki anlamsızdır. Aracı değişkeninde dâhil edildiği modele ilişkin standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 2.85’de özetlenmiştir.

Tablo 2.85. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri (Üniversite Örnekleme)

Değişkenler	Etkiler	İST	G_M	KAR_UC	ÖRG_DED
KAR_UCLU	Doğrudan	,324	,211	,000	,000
	Dolaylı	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,324	,211	,000	,000
ÖRG_DED	Doğrudan	-,018	-,088	,726	,000
	Dolaylı	,235	,154	,000	,000
	Toplam	,217	,066	,726	,000

Yukarıda paylaşılan analiz sonuçlarından hareketle araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler üniversite örnekleme için aşağıdaki gibi yorumlanmıştır.

H₁: Güç mesafesi yönelimi karanlık üçlü kişilik özelliklerini olumlu yönde etkiler.

Güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özelliklerini pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde ($,211$; $p<0,001$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.84 ve 2.85’de görülmektedir. Dolayısıyla H₁ hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan üniversite personelinin güç mesafesi yönelimi arttıkça karanlık üçlü kişilik özellikleri de artmaktadır. Başka bir deyişle güç mesafesi yönelimi azaldıkça üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma olasılıkları azalmaktadır.

H₂: İstismarcı yönetim, karanlık üçlü kişilik özelliklerini olumlu yönde etkiler.

İstismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özelliklerini pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde ($,324$; $p<0,001$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.84 ve 2.85’de verilmiştir. Dolayısıyla H₂ hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan üniversite personelinin istismarcı yönetim algıları arttıkça karanlık üçlü kişilik özelliklerinin de arttığı söylenebilir. Başka bir deyişle üniversite personelinin istismarcı yönetim algıları düştükçe karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma olasılığı da düşmektedir.

H₃: Güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikoduyu olumsuz yönde etkiler.

Güç mesafesi yöneliminin, örgütsel dedikoduyu negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan şekilde (-,088; p:,048) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.84 ve 2.85’de verilmiştir. Dolayısıyla H₃ hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan üniversite personelinin güç mesafesi yönelimi arttıkça örgütsel dedikodu düzeyleri azalmaktadır. Başka bir deyişle üniversite personelinin güç eşitsizliklerini olağan görme düzeyleri örgütsel dedikoduyu azaltmaktadır.

H₄: İstismarcı yönetim örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.

İstismarcı yönetimin, örgütsel dedikoduyu negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan şekilde (-,018; p:,616) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.84 ve 2.85’de verilmiştir. Aracı değişken olan karanlık üçlü kişilik özellikleri modele dahil edilmeden önce istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerinde pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır (EK 10.:158 p<0,001) Araştırma kapsamında kurulan hipotez istismarcı yönetimin örgütsel dedikoduyu artıracak yönündedir. Aracı değişkenin devreye girmesiyle birlikte üniversite örnekleme bağlamında istismarcı yönetim örgütsel dedikoduyu olumsuz yönde etkilemiştir. Bu etki oldukça düşüktür (-,018) ve istatistiki olarak anlamsızdır. Sonuç olarak aracı değişkensiz durumda istismarcı yönetim örgütsel dedikoduyu pozitif yönde artırmaktadır. Başka bir deyişle araştırmaya katılan üniversite personelinin istismarcı yönetim düzeyi arttıkça örgütsel dedikoduları da artmaktadır. Dolayısıyla H₄ hipotezi desteklenmiştir.

H₅: Karanlık üçlü kişilik özellikleri örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin, örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde (,726; p<0,001) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.84 ve 2.85’de verilmiştir. Dolayısıyla H₅ hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özellikleri arttıkça örgütsel dedikodu düzeyleri de artmaktadır. Başka bir deyişle üniversite personelinin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma durumu azaldıkça örgütsel dedikodu düzeyleri de azalmaktadır.

Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle doğrudan ilişkilerinin incelenmesinin ardından aracı değişken olan karanlık üçlü kişilik özelliklerinin modele dahil edilmesinin oluşturduğu etki Üniversite Örnekleme için Tablo 2.86’da verilmiştir. Aracılık rolü Baron ve Kenny Yaklaşımına göre sınanmış ve aracılık etkisinin anlamlılığı ise bootstrap tekniğiyle belirlenmiştir.

Tablo 2.86. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları (Üniversite Örnekleme)

Hipotez No	Değişkenler Arası İlişkiler	Aracı Değişkensiz Doğrudan Etkiler (Std. β)	Aracı Değişkenli Doğrudan Etkiler (Std. β)	Baron& Kenny Yaklaşımı	Bootstrap Yöntemi ile Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı
H ₆	İST→ KÜ→ ÖD	,145 p<0,001- (p: ***)	-,018 p>0,05- (p: ,616)	Kabul Tam Aracı	Kabul p<0,05 (p: ,002)
H ₇	GM→ KÜ→ ÖD	,088 p<0,05- (p: ,030)	-,088 p<0,05- (p: ,048)	Kabul Kısmi Aracı	Kabul p<0,05 (p: ,002)

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

Aracılık etkisi ile ilgili Baron ve Kenny Yaklaşımından ve Bootstrap Yönteminden elde edilen sonuçlarından hareketle araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler üniversite örnekleme bağlamında aşağıdaki gibi değerlendirilebilir.

H₆: İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.

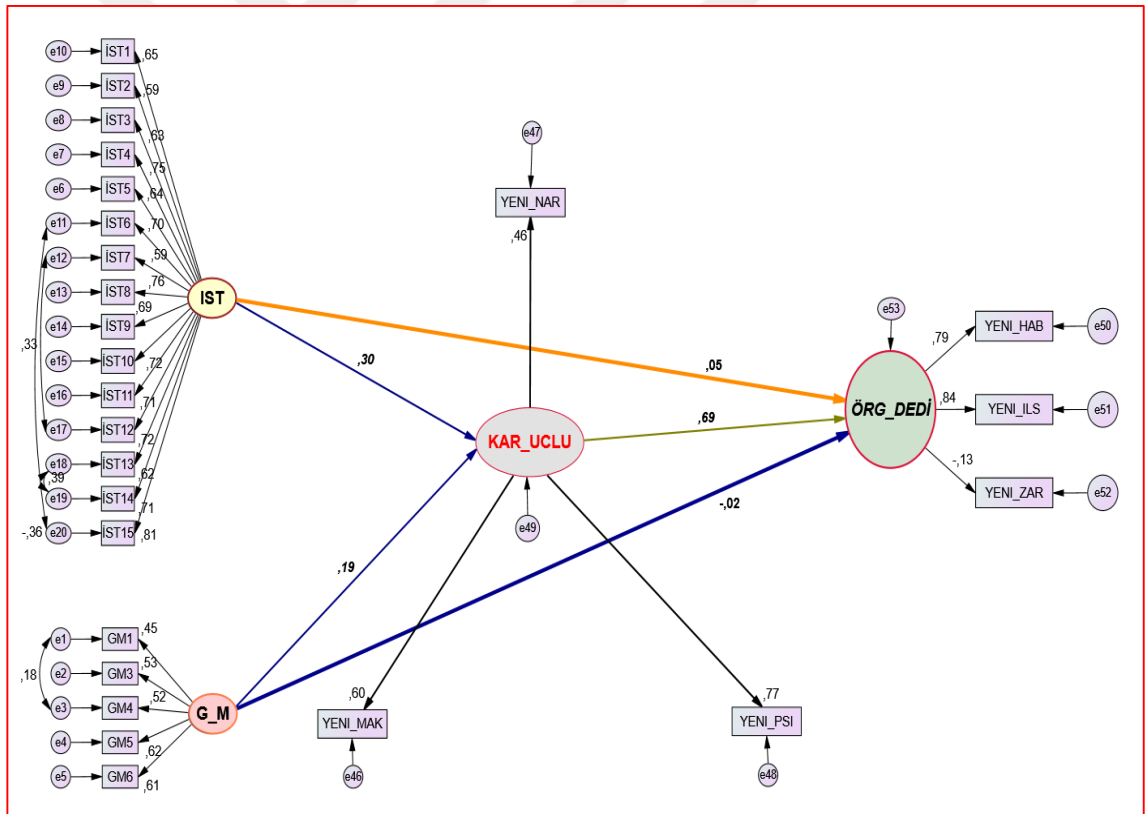
Tablo 2.86’da görüldüğü üzere istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerinde doğrudan etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı (,145; p<0,001) olduğu anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki dolaylı etkisi ise negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamsızdır (-,018; p: ,616). Dolayısı ile istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özellikleri modele dâhil edilince etki düzeyi ortadan kalkmıştır yani ilişki anlamsız hale gelmiştir. Bu durum istismarcı yönetim, örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tam aracı rol oynadığının göstergesidir. Bu rolün anlamlılığını ölçmek için yapılan bootstrap sonuçlarına göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tam aracı rolü p<0,05 önem düzeyinde anlamlıdır (p: ,002). Sonuç olarak H₆ hipotezi desteklenmektedir.

H₇: Güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.

Tablo 2.86’da görüldüğü üzere güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerinde doğrudan etkisinin pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı (,088; p<0,05) olduğu anlaşılmaktadır. Güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerindeki dolaylı

etkisi ise negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamsızdır ($-,088$; $p: ,048$). Dolayısı ile güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özellikleri modele dâhil edilince etkinin yönü pozitiften negatife dönmüştür ve ilişki anlamlılığını korumuştur. Bu durum güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin kısmi aracı rol oynadığının göstergesidir. Bu rolün anlamlılığını ölçmek için yapılan bootstrap sonuçlarına göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tam aracı rolü $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlıdır ($p: ,002$). Sonuç olarak H_7 hipotezi desteklenmektedir.

Bu aşamaya kadar yapılan analizler ve yorumlar Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademisyen ve idari personel bağlamında yapılmıştır. Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu örneklem için yapılan analizler ve yorumlar aşağıdaki gibidir.



Şekil 2.16. Araştırmanın Yapısal Modelinde Değişkenlerarası Regresyon Katsayıları (M.E.M. Örneklemi)

Öğretmen örneklemi bağlamında araştırmanın yapısal modeli test edildiğinde elde edilen uyum indeksi sonuçları Tablo 2.87'deki gibidir.

Tablo 2.87. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M. Örneklemi)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	2,672	Mükemmel Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,884	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,860	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,903	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$	,953	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,952	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,060	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,039	Mükemmel Uyum

Tablo 2.87’de görüleceği üzere elde edilen uyum indeksi sonuçları belirlenen referans aralıkları içerisinde. Bu değerler söz konusu araştırma modelinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.88. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Kestirim Sonuçları (M.E.M. Örneklemi)

Yordanan Değişken	Etki	Yordayan Değişken	Std. β	Std. Hata	X2 (CR)	p
KAR_UCLU	<---	G_M	,195	,028	2,867	,004
KAR_UCLU	<---	IST	,303	,046	5,035	***
ÖRG_DEDİ	<---	G_M	-,023	,056	-,401	,688
ÖRG_DEDİ	<---	IST	,051	,092	,982	,326
ÖRG_DEDİ	<---	KAR_UCLU	,694	,199	8,155	***

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05, β : Regresyon Katsayısı, Std. β : Standardize Regresyon Katsayısı.

Tablo 2.88’de yer alan veriler doğrultusunda güç mesafesi yönelimiyle karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında p<0,01 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetimle karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında ise p<0,001 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Benzer şekilde karanlık üçlü kişilik özellikleriyle örgütsel dedikodu arasında p<0,001 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Fakat güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetimin örgütsel dedikoduyla anlamlı

bir ilişkisi yoktur. Aracı değişkeninde dâhil edildiği modele ilişkin standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 2.89’da özetlenmiştir.

Tablo 2.89. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri (M.E.M. Örneklemi)

Değişkenler	Etkiler	İST	G_M	KAR_UC	ÖRG_DED
KAR_UCLU	Doğrudan	,303	,195	,000	,000
	Dolaylı	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,303	,195	,000	,000
ÖRG_DED	Doğrudan	,051	-,023	,694	,000
	Dolaylı	,210	,135	,000	,000
	Toplam	,261	,112	,694	,000

Yukarıda paylaşılan analiz sonuçlarından hareketle araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler aşağıdaki gibi yorumlanmıştır.

H₁: Güç mesafesi yönelimi karanlık üçlü kişilik özelliklerini olumlu yönde etkiler.

Güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özelliklerini pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde ($,195$; $p < 0,01$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.88 ve 2.89’da görülmektedir. Dolayısıyla H₁ hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi arttıkça karanlık üçlü kişilik özellikleri de artmaktadır. Başka bir deyişle güç mesafesi yönelimi azaldıkça öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma olasılıkları azalmaktadır.

H₂: İstismarcı yönetim karanlık üçlü kişilik özelliklerini olumlu yönde etkiler.

İstismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özelliklerini pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde ($,303$; $p < 0,001$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.88 ve 2.89’da verilmiştir. Dolayısıyla H₂ hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin istismarcı yönetim algıları arttıkça karanlık üçlü kişilik özellikleri de artmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin istismarcı yönetim algıları düştükçe karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma olasılığı da düşmektedir.

H₃: Güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikoduyu olumsuz yönde etkiler.

Güç mesafesi yöneliminin, örgütsel dedikoduyu negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan şekilde ($-,023$; $p: ,688$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.88 ve 2.89’da verilmiştir. Dolayısıyla H₃ hipotezi reddedilmiştir.

H₄: İstismarcı yönetim örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.

İstismarcı yönetimin, örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan şekilde (,051; p:,326) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.88 ve 2.89’da verilmiştir. Dolayısıyla H₄ hipotezi reddedilmiştir. Her ne kadar aracı değişken olan karanlık üçlü kişilik özellikleri modele dâhil edilmeden önce istismarcı yönetim örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı bir şekilde (,225; p<0,001) etkilese de yapısal model açısında ortaya atılan H₄ hipotezi desteklenememiştir.

H₅: Karanlık üçlü kişilik özellikleri örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin, örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde (,694; p<0,001) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.88 ve 2.89’da verilmiştir. Dolayısıyla H₅ hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özellikleri arttıkça örgütsel dedikodu düzeyleri de artmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma durumu azaldıkça örgütsel dedikodu düzeyleri de azalmaktadır.

Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle doğrudan ilişkilerinin incelenmesinin akabinde aracı değişken olan karanlık üçlü kişilik özelliklerinin modele dâhil edilmesinin oluşturduğu etki Tablo 2.90’da verilmiştir. Aracılık rolü Baron ve Kenny Yaklaşımına göre sınanmış ve aracılık etkisinin anlamlılığı ise bootstrap tekniğiyle belirlenmiştir.

Tablo 2.90. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları (M.E.M. Örneklemi)

Hipotez No	Değişkenler Arası İlişkiler	Aracı Değişkensiz Doğrudan Etkiler (Std. β)	Aracı Değişkenli Doğrudan Etkiler (Std. β)	Baron& Kenny Yaklaşımı	Bootstrap Yöntemi ile Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı
H ₆	İST→ KÜ→ ÖD	,234 p<0,001- (p:,***)	,051 p>0,05- (p:,326)	Kabul Tam Aracı	Kabul p<0,01 (p:,002)
H ₇	GM→ KÜ→ ÖD	,095 p<0,05- (p:,117)	-,023 p>0,05- (p:,688)	Red	Red

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

Aracılık etkisi ile ilgili Baron ve Kenny Yaklaşımından ve Bootstrap Yönteminden elde edilen sonuçlarından hareketle araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler öğretmen örneklemini bağlamında aşağıdaki gibi değerlendirilebilir.

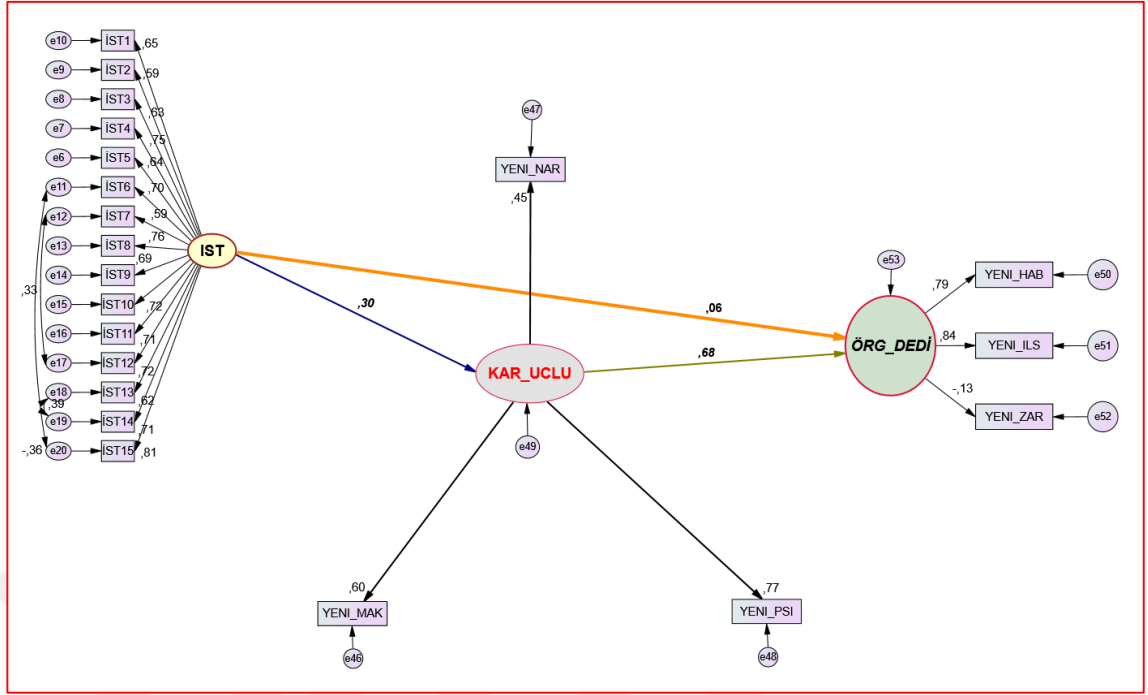
H₆: İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.

Tablo 2.90'da görüldüğü üzere istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerinde doğrudan etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı ($.234$; $p < 0,001$) olduğu anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki dolaylı etkisi ise pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamsızdır ($.051$; $p = .326$). Dolayısı ile istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özellikleri modele dâhil edilince etki düzeyi ortadan kalkmıştır yani ilişki anlamsız hale gelmiştir. Bu durum istismarcı yönetim, örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tam aracı rol oynadığının göstergesidir. Bu rolün anlamlılığını ölçmek için yapılan bootstrap sonuçlarına göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tam aracı rolü $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlıdır. Sonuç olarak H₆ hipotezi desteklenmektedir.

H₇: Güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.

Tablo 2.90'da görüldüğü üzere güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerinde doğrudan etkisinin pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ($.095$; $p = .117$) olmadığı anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki dolaylı etkisi ise negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamsızdır ($-.023$; $p = .688$). Dolayısı ile istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özellikleri modele dâhil edilince etkinin yönü pozitiften negatife dönmüştür fakat her iki durumda da ilişki istatistiki olarak anlamsızdır. Bu durum istismarcı yönetim, örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı rol oynayamayacağını göstermektedir. Sonuç olarak H₇ hipotezi reddedilmiştir.

Modelde bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki kurulamadığı için öğretmen örneklemini için alternatif yapılsa eşitlik modeli kurulması gerekmiştir. Alternatif modelde güç mesafesi yönelimi çıkarılarak istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi test edilmiştir. Alternatif model ve regresyon katsayıları Şekil 2.17'deki gibidir.



Şekil 2.17. Araştırmanın Yapısal Modelinde Değişkenlerarası Regresyon Katsayıları (M.E.M. Örneklemi-Alternatif Model)

Öğretmen örnekleme bağlamında güç mesafesi yöneliminin çıkarıldığı araştırmanın yapısal modeli test edildiğinde elde edilen uyum indeksi sonuçları Tablo 2.91'deki gibidir.

Tablo 2.91. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları (M.E.M. Örneklemi-Alternatif Model)

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Uyum
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3,277	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,889	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,859	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,901	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$	,960	Mükemmel Uyum
CFI	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI < ,97$	,959	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,070	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq ,05$	$,06 \leq RMR \leq ,08$	,029	Mükemmel Uyum

Tablo 2.91’de görüleceği üzere elde edilen uyum indeksi sonuçları belirlenen referans aralıkları içerisinde. Bu değerler söz konusu araştırma modelinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Tablo 2.92. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Kestirim Sonuçları (M.E.M. Örneklemi-Alternatif Model)

Yordanan Değişken	Etki	Yordayan Değişken	Std. β	Std. Hata	X2 (CR)	p
KAR_UCLU	<---	IST	,299	,046	4,938	***
ÖRG_DEDİ	<---	IST	,056	,091	1,086	,277
ÖRG_DEDİ	<---	KAR_UCLU	,683	,192	8,299	***

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05, β : Regresyon Katsayısı, Std. β : Standardize Regresyon Katsayısı.

Tablo 2.92’de yer alan veriler doğrultusunda istismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerinde p<0,001 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerinde ise istatistiki olarak anlamlı etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir (p:,277). Aracı değişkenin yer aldığı modelde istismarcı yönetim örgütsel dedikodu üzerinde anlamlı etkiye sahip değilse de aracı değişkenin yer almadığı durumda p<0,001 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif etkiye (,216) sahiptir. Benzer şekilde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikodu üzerinde p<0,001 önem düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır. Aracı değişkeninde dâhil edildiği modele ilişkin standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 2.93’de özetlenmiştir.

Tablo 2.93. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri (M.E.M. Örneklemi- Alternatif Model)

Değişkenler	Etkiler	İST	KAR_UCLU	ÖRG_DEDİ
KAR_UCLU	Doğrudan	,299	,000	,000
	Dolaylı	,000	,000	,000
	Toplam	,299	,000	,000
ÖRG_DEDİ	Doğrudan	,056	,683	,000
	Dolaylı	,204	,000	,000
	Toplam	,260	,683	,000

Öğretmen örneklemini için güç mesafesinin çıkarıldığı alternatif modele ilişkin yukarıda paylaşılan analiz sonuçlarından hareketle araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler aşağıdaki gibi yorumlanmıştır.

H₂: İstismarcı yönetim karanlık üçlü kişilik özelliklerini olumlu yönde etkiler.

İstismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özelliklerini pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde (,299; $p<0,001$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.92 ve 2.93’de verilmiştir. Dolayısıyla H₂ hipotezi öğretmenler için önerilen alternatif modelde desteklenmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin istismarcı yönetim algıları arttıkça karanlık üçlü kişilik özelliklerinin de arttığı anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin istismarcı yönetim algıları düştükçe karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma ihtimalide azalacaktır

H₄: İstismarcı yönetim örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.

İstismarcı yönetimin, örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olmayan şekilde (,056; $p>0,05$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.92 ve 2.93’de verilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yer almadığı modelde (EK 5.) istismarcı yönetimin, örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir (,207; $p<0,001$). Dolayısıyla H₄ hipotezi öğretmenler için önerilen alternatif modelde desteklenmektedir.

H₅: Karanlık üçlü kişilik özellikleri örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin, örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde (,683; $p<0,001$) etkilediğine dair sonuçlar Tablo 2.92 ve 2.93’de verilmiştir. Dolayısıyla öğretmenler için önerilen alternatif modelde H₅ hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özellikleri arttıkça örgütsel dedikodu düzeylerinin de artacağı öngörülmektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma durumu azaldıkça örgütsel dedikodu düzeyleri düşecektir.

Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle doğrudan ilişkilerini konu alan hipotezlerin önerilen alternatif model kapsamında incelenmesinin akabinde aracı değişken olan karanlık üçlü kişilik özelliklerinin modele dâhil edilmesinin oluşturduğu etki Tablo 2.94’de verilmiştir. Aracılık rolü Baron ve Kenny Yaklaşımına göre sınanmış ve aracılık etkisinin anlamlılığı ise bootstrap tekniğiyle belirlenmiştir.

Tablo 2.94. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları (M.E.M. Örneklemi- Alternatif Model)

Hipotez No	Değişkenler Arası İlişkiler	Aracı Değişkensiz Doğrudan Etkiler (Std. β)	Aracı Değişkenli Doğrudan Etkiler (Std. β)	Baron& Kenny Yaklaşımı	Bootstrap Yöntemi ile Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı
H ₆	İST→ KÜ→ ÖD	,216 p<0,001- (p:, ***)	,056 p>0,05- (p:,326)	Kabul Tam Aracı	Kabul p<0,01 (p:,001)

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

Aracılık etkisi ile ilgili Baron ve Kenny Yaklaşımından ve Bootstrap Yönteminden elde edilen sonuçlardan hareketle araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler alternatif model bağlamındaki öğretmen örneklemini için aşağıdaki gibi değerlendirilebilir.

H₆: İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.

Tablo 2.94’de görüldüğü üzere istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerinde doğrudan etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı (,216; p<0,001) olduğu anlaşılmaktadır. İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki dolaylı etkisi ise pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamsızdır (,056; p:,326). Dolayısı ile istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özellikleri modele dâhil edilince etki düzeyi ortadan kalkmıştır yani ilişki anlamsız hale gelmiştir. Bu durum istismarcı yönetim, örgütsel dedikodu ilişkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tam aracı rol oynadığını kanıtlar niteliktedir. Bu rolün anlamlılığını ölçmek için yapılan bootstrap sonuçlarına göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tam aracı rolü p<0,01 önem düzeyinde anlamlıdır. Sonuç olarak H₆ öğretmenler için önerilen alternatif modelde desteklenmektedir.

Tablo 2.95. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez	SONUÇ					
	Üniversite Örneklemi		M.E.M. Örneklemi		M.E.M. Örneklemi- Alternatif Model	
H₁ Güç mesafesi yönelimi karanlık üçlü kişilik özelliklerini olumlu yönde etkiler.	p<0,001	Kabul	p<0,01	Kabul	-	
H₂ İstismarcı yönetim, karanlık üçlü kişilik özelliklerini olumlu yönde etkiler.	p<0,001	Kabul	p<0,001	Kabul	p<0,001	Kabul
H₃ Güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikoduyu olumsuz yönde etkiler.	p<0,05	Kabul	p>0,05	Red	-	
H₄ İstismarcı yönetim örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.	p<0,001	Kabul	p>0,05	Red	p<0,001	Kabul
H₅ Karanlık üçlü kişilik özellikleri örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkiler.	p<0,001	Kabul	p<0,001	Kabul	p<0,001	Kabul
H₆ İstismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.	p<0,01	Kabul	p<0,01	Kabul	p<0,01	Kabul
H₇ Güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı etkisi vardır.	p<0,01	Kabul	p>0,05	Red	-	

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

SONUÇ

Bu tez çalışması, çalışanların yöneticilerini değerlendirdiği istismarcı yönetimi, güç eşitsizliklerini değerlendirdikleri güç mesafesi yönelimini, kişiliğin olumsuz yönlerini niteleyen özellikleri değerlendirdikleri karanlık üçlü kişilik özelliklerini ve başkaları hakkında yapılan özel konuşmaları değerlendirdikleri örgütsel dedikoduyu incelemiştir. Bahse konu değişkenler önce ayrı ayrı incelenmiştir. Ardından örgütsel dedikodu bağımlı değişken olarak, istismarcı yönetim ve güç mesafesi yönelimi bağımsız değişken olarak bir model çerçevesinde irdelenmiştir. Daha sonra karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde istismarcı yönetim, güç mesafesi yönelimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve örgütsel dedikoduya ilişkin kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise 990'ı Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelden oluşan, 470'i Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşan toplam 1460 katılımcıdan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle ulaşılan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin 5'li likert olması nedeniyle elde edilen ortalamalar sözel olarak yorumlanırken aşağıdaki skaladan yararlanılacaktır.

Tablo 3.1. Aritmetik Ortalamalarının Sözel Karşılığı

Değer	5'li likert katılma derecesinde anlamı	5'li likert zaman sıklığında anlamı
1,00 – 1,80	Çok düşük	Çok az
1,81 – 2,60	Düşük	Az
2,61 – 3,40	Orta	Orta
3,41 – 4,20	Yüksek	Fazla
4,21 – 5,00	Çok yüksek	Çok fazla

Kaynak: (Çınar, 2012: 72)

Katılımcıların güç mesafesi yönelimi ortalamalarına bakıldığında genellikle düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (2,52). Bulgularımızdan farklı olarak G. Solmaz ve Serinkan (2020)'ın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada orta düzeyde güç mesafesi yönelimi tespit etmiştir. Öğretmenler için bu ortalama 2,44 olarak gerçekleşirken,

akademisyenler için 2,48, idari personel için 2,73 olarak gerçekleşmiştir. Örneklem grupları içerisinde en düşük ortalamaya sahip grup öğretmenler olmuştur. Bunun yanı sıra Balıkesir’de görev yapan 1506 öğretmen üzerinde araştırma yapan A. Deniz (2013), öğretmenlerin güç mesafesi yöneliminin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

İdari personelin güç mesafesi yönelimi ortalaması orta düzey olarak tespit edilmiştir ve örneklem grupları içerisinde en yüksek ortalamaya sahip grup olmuştur. Güç eşitsizliklerini kabullenme durumu olarak tanımlanabilecek güç mesafesi yöneliminin idari personelde daha yüksek ortalama ile temsil edilmesi olağan karşılanabilir. Zira akademisyen ve öğretmenlerin yöneticilerine karşı daha eşit düzeyde güçlere sahip olma arzu ve beklentisinde olması tabiidir. Üniversitede görev yapan idari personelin akademisyenlere nazaran daha kuralcı çalışma şartlarına tabi olması ve yöneticiler tarafından daha fazla yaptırıma maruz bırakılma ihtimallerinden dolayı güç mesafesi yönelimi ortalamaları diğer gruplara göre yüksek çıkmış olabilir.

Kadın akademisyenlerin (2,30) erkek akademisyenlere (2,58) nazaran daha düşük güç mesafesi yönelime sahip olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur. İdari personel ve öğretmenler açısından da durum benzerdir. Kadınların güç eşitsizliklerini erkeklerden daha az anlayışla karşıladığı düşünülebilir. Cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan bu sonuç Montag ve diğ. (2016) bulgularını destekler niteliktedir. Bu çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, erkek akademisyenlerin güç mesafesi yöneliminin kadınlardan yüksek olduğunu tespit eden Esin Can ve diğ. (2018)’in sonuçlarıyla tutarlıdır.

Benzer şekilde medeni hal açısından güç mesafesi yönelimi irdelendiğinde evli katılımcıların (2,59) güç mesafesi yönelimi bekâr katılımcılardan (2,44) daha yüksektir. Bu sonuçtan hareketle evli insanların güç eşitsizliklerine daha alışık olduğu düşünülebilir. Çalışmada elde edilen bulgunun aksine Rafiei ve diğ. (2013) evli çalışanların bekârlara göre daha düşük güç mesafesi yönelimine sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye’de öğretmenler üzerine yapılan bazı çalışmaların sonuçlarına göre bekâr öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi evli öğretmenlerde daha yüksek tespit edilmiştir (Ateş, 2019; Ertuğ Can ve Yüksel, 2021). Literatürde yer alan bu farklı sonuçlar medeni halin güç mesafesi yönelimini ne şekilde etkilediğiyle ilgili daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Tüm örneklem gruplarında yaş arttıkça güç mesafesi yönelimi de artmaktadır. Dolayısı ile insanlar yaşlandıkça güç eşitsizliklerine alışmaktadır ve güç mesafesini kanıksamaktadır. Kurumsal ve mesleki tecrübenin artması durumunda da sonuçların benzer olduğu gözlenmiştir. Bu çalışma kapsamında elde edilen bulguların aksine literatürde mesleki tecrübenin güç mesafesi yöneliminde anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit eden çalışmalarda bulunmaktadır (A. Deniz, 2013). Türkiye’de gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise öğretmenlerin kıdemi arttıkça dalgalı seyir izleyerek güç mesafesi yönelimlerinin azalma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Atmaca, 2021). İstanbul’da görev yapan 330 öğretmen üzerinde araştırma gerçekleştiren Ersoy ve Levent (2020) ise çalışmasında öğretmenlerin kıdemi ile güç mesafesi yönelimlerinin anlamlı farklılıklarının olduğunu saptamıştır.

Tüm katılımcılar açısından sosyo-ekonomik durum arttıkça güç mesafesi yöneliminin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında veri toplanan tüm katılımcıların sosyal olma durumu açısından güç mesafesi yönelimi ortalamaları bire bir aynı tespit edilmiştir (2,55).

Akademik unvanlara göre güç mesafesi yönelimi ortalamalarına bakıldığında ise en düşük ortalamaya sahip grup doçentler (2,38) en yüksek ortalamaya sahip grup ise öğretim görevlileri (2,61) olmuştur.

Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında düşük düzeyli (2,09) olduğu anlaşılmaktadır. Gerek özel hayatta gerekse de iş hayatında tiksiniç olarak değerlendirilen karanlık üçlü özelliklerinin araştırma kapsamında ele alanına örneklemde düşük seviyede oluşu olumlu olarak değerlendirilebilir. Zira bu kişilik özelliklerine sahip insanların kamuda istihdamının yüksek olması çeşitli olumsuzlukları beraberinde getirecektir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları açısından bakıldığında ise narsisizm 2,82 ile orta düzeyde, 1,77 ortalama ile psikopati çok düşük düzeyde ve 1,46 ortalama ile makyavelizm çok düşük düzeyde temsil edilmektedir. Dolayısı ile katılımcıların narsisizm ortalamalarının diğer karanlık üçlü kişilik özelliklerine göre daha yüksek ortalama ile temsil edilmesi bir bütün olarak karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamasının orta düzeyde seyretmesine yol açmıştır. Benzer şekilde Mengüloğlu (2020) 1044 üniversite öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada karanlık üçlü

kişilik özellikleri içerisinde en yüksek ortalamaya narsisizm boyutunun sahip olduğunu tespit etmiştir.

Her ne kadar karanlık üçlü kişilik özelliklerinin en kötü yönünü psikopati temsil etse de narsisizm ortalamalarının orta düzeyde seyretmesi üzerinde düşünülmesi gereken bir sonuçtur. İnsanların kendini beğenmesi ve bunun patolojik boyutlara varacak derecede olma tehlikesi çalışma barışı açısından bazı riskler barındırmaktadır. Hayatın merkezine kendilerine yerleştiren narsist bireylerin diğerlerini manipüle etmesi kaçınılmaz olacaktır. Özellikle eğitim sektöründe faaliyet gösteren insanların eğittikleri insanlara örnek olması gerekliliği göz önünde bulundurulursa toplumun benmerkezci bir anlayışla yalnızlaşması kaçınılmaz olacaktır. Kamu hizmetleri açısından bireyselleşme ve sadece kendini hayranlık derecesinde düşünme verilen hizmetin kalitesini olumsuz etkileyecektir. Dikkat çeken bir diğer sonuç ise makyavelizm ortalamalarının (1,46) psikopati ortalamalarından (1,77) düşük çıkmasıdır. Her ne kadar her iki ortalama da çok düşük düzeyde olsa da psikopatiye göre daha masum görülen makyavelizm en düşük ortalama sahiptir. Katılımcıların kendi hedef ve çıkarları için her yolu mubah görme olasılığı psikopati kişilik özellikleri sergilemekten daha az olası bulunmuştur. Daha derinlemesine yorumlar yapabilmek için farklı örneklem gruplarının ortalamalarına bakılması yararlı olacaktır. Bu kapsamda akademisyen örnekleminde erkeklerin kadınlardan daha yüksek karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamasına sahip olduğu söylenmelidir (sırası ile 2,58-2,30). İdari personel ve öğretmen örnekleminde de erkeler kadınlardan daha yüksek karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bulunmuştur. Erkeklerin kadınlardan daha fazla karanlık üçlü kişilik özelliğine sahip olduğu sonucu literatürde yer alan birçok çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir (örn: Mengüloğlu (2020), Jonason ve diğ. (2015)). Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt bileşenleri açısından ise durum farklılaşmaktadır. Özellikle narsisizm ortalamalarında kadınlar erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Kadın akademisyenlerin narsisizm ortalaması 3,13 iken erkek akademisyenlerin narsisizm ortalaması 2,84 olarak tespit edilmiştir. Psikopati kişilik özellikleri bakımında akademisyenler cinsiyet fark etmeksizin aynı ortalama ile temsil edilmiştir (1,89). Benzer şekilde idari personelin makyavelizm özellikleri cinsiyet fark etmeksizin aynı ortalama ile temsil edilmiştir (1,58). Öğretmen örneklemini bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleri cinsiyete göre birbirine yakın ortalamalarla temsil edilmiştir. Erkek öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalaması 1,99 iken kadın öğretmenlerin

ortalaması 1,97 olarak ölçülmüştür. Karanlık üçlünün alt boyutları açısından da durum benzerdir. Bu bakımdan akademisyenlerde cinsiyete göre karanlık üçlü kişilik özelliklerindeki farklılık daha belirginken öğretmenlerde bu fark daha azdır. Ayrıca öğretmenlerde karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları akademisyenlerden daha düşük düzeyde seyretmektedir. Başka bir deyişle akademisyenlerde karanlık üçlü kişilik özelliklerini sergileme olasılığı öğretmenlerden daha yüksektir. Bu durum her iki meslek grubunun farklı dinamiklerine bağlanabilir. Medeni hal katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamalarının farklılaşmasında belirleyici olmuştur. Şöyle ki; bekâr katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalaması 2,23 iken evli katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalaması 2,09 olarak belirlenmiştir. Dolayısı ile evli insanların karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olması daha düşüktür. Bu durum hem üniversite örneklemi için hem de öğretmen örneklemi için aynıdır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları olan makyavelizm, narsisizm ve psikopati açısından da bekâr katılımcıların ortalamaları evli katılımcıların ortalamalarından yüksek tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgularla benzer şekilde, Özer ve diğ. (2016) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında bekâr bireylerin evli bireylerden daha yüksek düzeyde narsisizm seviyesine sahip olduğunu saptanmıştır. Literatürde psikopati boyutunda bekâr katılımcıların daha düşük ortalamayla temsil edildiğini ortaya koyan çalışmalara rastlamak mümkündür (Aydoğan ve Serbest, 2016). Bu bakımdan evlilik kurumunun olumsuz kişilik özelliklerini törpülediği öne sürülebilir. Bir başka açıdan yaklaşıldığında ise karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olan insanların evli olma ya da evli kalma olasılığının düşük olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin anti sosyal davranışlar sergilemesi genel kabul gören bir durumdur. Bu tez çalışması kapsamında da sosyal biriyimdir sorusuna hayır cevabı verenlerin ortalaması (2,21) evet cevabı verenlerin ortalamasından (2,12) yüksek çıkmıştır. Dolayısı ile anti sosyal kişilerin karanlık üçlü kişilik özelliği sergilemesi diğerlerine göre daha olasıdır. Fakat karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutları açısından durum farklılaşmaktadır. Özellikle narsist insanların başkalarının beğenisine ihtiyaç duyduğu için sosyalleşme durumunu diğer karanlık üçlü kişilik özelliklerine göre daha çok arzularlar. Nitekim bu araştırmanın sonuçları da bu durumu destekler niteliktedir. Buna göre sosyal biriyimdir sorusuna hayır cevabı verenlerin narsisizm ortalaması (2,75) evet cevabı verenlerin ortalamasından (2,83) daha düşüktür. Yaş

değişkeni açısından bakıldığında tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalaması en yüksek grup 2,33 ile 25 yaş altı grup olmuştur en düşük ortalamaya sahip yaş grubu ise 46-55 yaş grubu olmuştur (2,06). Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutlar açısından durumun farklılaştığı söylenebilir. Örneğin narsisizm ortalamaları yaş arttıkça azalmaktadır. Psikopati ve makyavelizm ortalamaları ise yaştan bağımsız olarak inişli çıkışlı bir seyir izlemektedir. Bu bulgulardan hareketle insanların yaşa bağlı tecrübeleri arttıkça narsisizm davranışları sergileme olasılığının azalacağı söylenebilir. Akademisyen örnekleminde de yaş arttıkça karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları düşüş göstermektedir. Akademisyen örnekleminde narsisizm alt boyutu içinde aynı yorumu yapmak mümkündür. Başka bir deyişle akademisyenlerin yaşı arttıkça narsisizm ortalamaları azalmaktadır. Fakat öğretmenler açısından yaşa bağlı olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinin doğrusal bir azalma seyrettiği söylenemez. Katılımcıların kurumsal ve mesleki tecrübeleri açısından karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalamaları birbirine yakın düzeyde seyretmektedir. Fakat alt boyutlar açısından narsisizm ortalamaları makyavelizm ve psikopati ortalamalarına nazaran daha yüksek düzeyde seyretmektedir. Katılımcıların öznel sosyo-ekonomik değerlendirmelerine bakıldığında büyük çoğunluğu (3/4'ü) orta sosyo-ekonomik durumda olduğunu beyan etmiştir. Orta düzeyde sosyo-ekonomik durumda olan katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri ortalaması 2,13 iken makyavelizm ortalaması 1,44, narsisizm ortalaması 2,82 ve psikopati ortalaması 1,85 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel dedikodu ortalamalarına bakıldığında orta düzeyli (2,81) olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç hem üniversite hem de milli eğitim açısından dedikodunun var olduğu ve dikkate alınması gerektiğini kanıtlar niteliktedir. Dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ise örgütsel zarar 3,66, haberdar olma 2,47, ilişki geliştirme 1,95 ortalama ile temsil edilmiştir. Bu bulgular ışığında katılımcıların örgütsel zarar boyutunu diğer iki boyuta göre daha etkili ve daha yaygın bulduğu anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuç Gezen ve Kaya (2022)'nin sonuçlarıyla örtüşmektedir. Yüksek düzeydeki örgütsel zarar ortalamasına rağmen (3,66) insanlar dedikodunun haberdar olma işlevi için kullanmaya devam etmektedir. Başka bir deyişle insanlar dedikodunun örgütsel zarara yol açtığını bilmekle beraber bilgi edinme ve insanlarla ilişki geliştirme işlevlerini kullanmaktadır (Dunbar, 2004). Bu durum bireysel ve organizasyonel bazı olumsuzlara yol açabilmektedir. Dedikodu ağında dolaşan

bilgilerin güvenilirliği tartışılırken katılımcıların bu ağdan bilgi edinmesi ve bu bilgiler ışığında tutum ve davranış geliştirmesi sorunlu olarak nitelendirilebilir (Zaremba, 1988a; Hartung ve diğ., 2019). Akademisyen örnekleme açısından örgütsel dedikodu ve alt boyutları incelendiğinde genel ortalamanın üzerinde değerler aldığı saptanmıştır. Akademisyenlerin örgütsel dedikodu ortalaması 2,92 ile orta düzeyde gerçekleşmiştir. Alt boyutlar açısından en yüksek ortalama 3,72 ile örgütsel zarar ile temsil edilirken haberdar olma 2,71 ortalama ile ilişki geliştirme 1,98 ile temsil edilmiştir. Öğretmen örnekleminde ise ortalamalar akademisyenlerden düşüktür. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ortalaması 2,64 iken örgütsel zarar alt boyutu 3,52 haberdar olma alt boyutu 2,14 ilişki geliştirme alt boyutu 1,89 ortalama ile ölçülmüştür. Bu sonuca göre akademisyenleri öğretmenlerden daha fazla dedikodu yaptığı sonucuna ulaşılabilir. Bunun yanı sıra öğretmen örnekleminde de dedikodunun alt boyutları içerisinde en yüksek ortalamaya sahip boyut örgütsel zarar boyutu olmuştur. Aynı organizasyon içerisinde çalışmalarına rağmen akademisyenlerle idari personelin örgütsel dedikodu ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre idari personelin örgütsel dedikodu ortalaması 2,87 olarak gerçekleşmiştir. Bu ortalama akademisyenlerin ortalamasından (2,92) düşüktür. Örgütsel dedikodunun alt boyutlar açısından idari personel ve akademisyenler karşılaştırıldığında örgütsel zarar boyutunun her iki örneklem grubundan aynı ortalama (3,72) ile temsil edildiği gözlenmiştir. Bu bulgudan hareketle dedikodunun örgütsel zarar boyutunun hem akademisyenlerce hem de idari personelce aynı algılandığı söylenebilir. Diğer alt boyutlar bakımından idari personel ve akademisyenlerin ortalamaları farklılaşmaktadır. İdari personelin ilişki geliştirme dedikodusu ortalaması 1,99 olarak gerçekleşirken haberdar olma dedikodusu ortalaması 2,51 olarak gerçekleşmiştir. Akademisyen örnekleminde haberdar olma alt boyutu ortalaması 2,71 olarak tespit edilmişti. Bu bulgudan hareketle aynı kurum içerisinde olsalar da idari personelin akademisyenlere nazaran dedikodunun haberdar olma işlevini daha az kullandığı sonucuna ulaşılabilir. Günlük hayata cinsiyet farklılıklarının örgütsel dedikodu ortalamalarında farklılık oluşturup oluşturmadığı popüler bir tartışma konusu olagelmıştır. Bu tez çalışması kapsamında elde edilen verilere göre erkeklerin örgütsel dedikodu ortalaması (2,82) kadınların örgütsel dedikodu ortalamasından (2,79) daha düşük çıkmıştır. Bu sonuç yaygın bilinenin aksine kadınlar erkeklerden daha fazla dedikodu yaptığı fenomenini yanlışlamaktadır (Michelson ve Mouly, 2004). Şantaş ve diğ. (2019)'nin 191 sağlık çalışanı üzerine gerçekleştirdiği

çalışmada erkeklerin örgütsel dedikodu ortalamalarının kadınlarınkine göre yüksek olduğunu tespit etmiştir. Her iki cinsiyet grubunun ortalaması da orta düzeylidir ve birbirine oldukça yakındır. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında ise haberdar olma ve ilişki geliştirme boyutlarında kadınların ortalaması erkeklerden biraz yüksektir. Dolayısıyla ile örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişki geliştirme işlevleri kadınlar tarafından daha çok kullanılmaktadır. Örgütsel zarar alt boyutu bakımında ise eklerin ortalaması 3,69 olarak gerçekleşirken kadınların ortalaması 3,59 olarak gerçekleşmiştir. Bu bulgudan hareketle erkeklerin kadınlara nazaran dedikoduyu örgütsel açıdan daha zararlı tanımladığı sonucuna ulaşılabilir. Akademisyen örnekleminde durum farklılık arz etmektedir. Şöyle ki kadın akademisyenlerin örgütsel dedikodu ortalaması erkeklerden yüksektir (sırasıyla: 2,97-2,88). Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından akademisyen örneklemini incelendiğinde genel ortalamadan farklı olarak haberdar olma ve örgütsel zarar alt boyutlarında kadın akademisyenlerin ortalaması erkeklerden yüksek bulunmuştur. İlişki geliştirme alt boyutunda ise tüm katılımcıların yer aldığı örneklemin sonuçlarıyla benzer çıkmıştır ve erkek akademisyenlerin ortalaması kadın akademisyenlerin ortalamasından görece yüksektir. Sonuç olarak kadın akademisyenler erkek akademisyenler göre örgütsel dedikodunun haberdar olma ve örgütsel zarar işlevlerini daha sık kullanmaktadır. Aynı kurum altında çalışmalarına rağmen üniversite görev yapan idari personelin örgütsel dedikodu ortalamaları akademisyenlerin ortalamalarında farklı ölçülmüştür. Buna göre erkek idari personelin örgütsel dedikodu ortalamaları kadın idari personelin örgütsel dedikodu ortalamasında yüksektir (sırasıyla: 2,89-2,77). Akademisyenlerde bu durum tam tersi tespit edilmiştir. Dolayısıyla ile üniversite bünyesinde örgütsel dedikodu ortalaması yüksek olan gruplar kadın akademisyenler ve erkek idari personel olarak belirlenmiştir. Öğretmen örnekleminde ise hem örgütsel dedikodu boyutunda hem de alt boyutlarda kadın öğretmenlerin ortalamaları erkek öğretmenlerin ortalamalarında yüksek tespit edilmiştir. Tüm katılımcılar bakımından medeni halin örgütsel dedikodu ortalamalarını nasıl etkilediğine bakıldığında evli katılımcıların örgütsel dedikodu ortalaması (2,82) bekâr katılımcıların ortalamasından (2,79) görece daha düşük çıkmıştır. Bu fark oldukça küçük olsa da evli insanların bekâr insanlardan daha fazla dedikodu yaptığı sonucu ulaşılabilir. Alt boyutlar açısından incelendiğinde ise evli ve bekâr insanların aynı düzeyde (1,95) ilişki geliştirme işlevine başvurduğu anlaşılmaktadır. Haberdar olma alt boyutunda ise evli insanların ortalaması,

bekâr insanların ortalamasından daha düşük tespit edilmiştir (sırasıyla: 2,44 - 2,52). Akademisyen örnekleminde bekâr akademisyenlerin örgütsel dedikodu alt boyutları ortalamaları evli akademisyenlerin ortalamalarından yüksek tespit edilmiştir. Dolayısı ile bekâr akademisyenler, evli akademisyenlere nispeten daha fazla örgütsel dedikodu işlevlerinden yararlanmaktadır. Evli idari personelin örgütsel dedikodu ortalaması bekâr idari personelin örgütsel dedikodu ortalamasından yüksek bulunmuştur (sırasıyla: 2,89 - 2,78). Öğretmenlerde ise örgütsel dedikodu ortalamaları medeni duruma göre birbirine yakın değerlerle temsil edilmiştir (evli: 2,64 - bekâr: 2,63). Sosyal biriyimdir sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların örgütsel dedikodu ortalaması evet cevabı verenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır (sırasıyla: 2,83 - 2,80). Alt boyutlar açısından da surum benzerdir. Dolayısı ile beklenin aksine kendini sosyal olarak tanımlayan insanlar diğerlerine nazaran daha düşük örgütsel dedikodu düzeyine sahiptir. Katılımcılar içerisinde en yüksek örgütsel dedikodu ortalamasına sahip yaş grubu 2,85 ortalama ile 46-55 yaş grubu olmuştur. Bu yaş grubu örgütsel zarar alt boyutunda da en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu olmuştur (3,91). Akademisyen örnekleminde en yüksek örgütsel dedikodu ortalamasına sahip yaş grubu 36-45 yaş grubu olurken (2,95), idari personel örnekleminde en yüksek örgütsel dedikodu ortalamasına sahip yaş grubu 56 ve üstü yaş grubu olmuştur (2,99). Tüm katılımcılar açısından bakıldığında kurumda çalışılan yıl arttıkça örgütsel dedikodu ortalamaları da artmaktadır. Bu durum insanların çalıştıkları işyerinde geçirdikleri sürenin artması ile dedikodu yapabilecekleri samimi bir ortama ve birçok konuya kavuşmalarıyla açıklanabilir. Paylaşılacak şeylerin artması ile dedikodu davranışına başvurma doğru orantılı olabilir. İnsanlar yeni katıldıkları bir organizasyonda insanları tanıma onlarla bir şeyler paylaşma noktasında zamana ihtiyaç duyarlar. Benzer durum organizasyonda hali hazırda çalışan insanlar içinde geçerlidir. Organizasyona yeni katılan bir bireyin dedikodu süreçlerine dâhil edilmesi için belirli bir süre gözlemlenmesi gerekebilir. Nitekim dedikodu kendine yakın insanların bir araya gelerek gerçekleştirdiği bir faaliyet olarak görülmektedir. Örgütsel dedikodunun zaman israfı olarak değerlendirilmesinden hareketle katılımcıların öznel iş yoğunlukları sorgulanmıştır. İş yoğunluğu yüksek olan insanların dedikodu yapmaya fırsat bulamayacağı varsayılmaktadır. Fakat beklenenin aksine iş yoğunluğunu çok fazla olarak tanımlayan katılımcıların örgütsel dedikodu ortalaması (2,87) diğer gruplardan fazla tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların yoğunluğu öznel olarak tanımlamalarından

kaynaklanıyor olabilir. İş yoğunluğu konusunda insanların yanlış değerlendirmeler yapması olasıdır. Yöneticilerin, hizmet alanların ve diğer çalışanların iş yoğunluğu derecelendirmelerini dikkate almak daha yararlı olacaktır. Başka bir açıdan bakıldığında ise dedikodunun iş yerinde yoğunluktan kaynaklanan stresi atmada yardımcı olabileceği görüşü dikkate alınabilir. Bu şekilde yoğun iş temposuna sahip insanlar yaşadıkları stresi daha fazla dedikodu yaparak atma ihtiyacı duymuş olabilirler.

Katılımcıların istismarcı yönetim ortalamalarına bakıldığında çok düşük düzeyde (1,37) olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum araştırma kapsamında incelenen Atatürk Üniversitesi ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullar açısından olumlu değerlendirilebilir. Çalışanların yöneticileri tarafından bir takım kötü niyetli denetime maruz kalmasını ifade eden istismarcı yönetim değişkeninin söz konusu kurumlarda çok düşük ortalamalarla temsil edilmesi çalışma barışı açısından önemlidir. Fakat yine de düşükte olsa yöneticileri tarafından istismarcı davranışlar algılayan çalışanlar bulunmaktadır. Bu algının öznel olduğu gerçeği unutulmadan çalışanların bu konuda ki görüşleri hassasiyetle takip edilmelidir. Tüm katılımcıların yer aldığı örneklem açısından değerlendirme yapıldığında erkeklerin istismarcı yönetim ortalaması kadınların istismarcı yönetim ortalamasından yüksek tespit edilmiştir (sırasıyla: 1,39-1,33). Akademisyenlerde ise durum tam tersidir. Kadın akademisyenlerin istismarcı yönetim ortalaması 1,58 olarak gerçekleşirken erkek akademisyenlerin istismarcı yönetim ortalaması 1,44 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısı ile kadın akademisyenler yöneticilerinin davranışlarını erkek akademisyenlere nazara daha istismarcı bulmaktadır. Fakat aynı kurum altında çalışan idari personelde ise erkekler kadınlardan daha yüksek düzeyde istismarcı yönetim düzeyi bildirmişlerdir. Öğretmen örnekleminde de erkeklerin istismarcı yönetim ortalaması kadınların istismarcı yönetim ortalamasından yüksek bulunmuştur. Sadece kadın akademisyenler erkeklerden daha fazla istismarcı yönetime maruz kaldığını beyan etmiştir. Diğer örneklem gruplarından farklı olarak kadın akademisyenlerin daha fazla istismarcı yönetim beyan etmesi akademisyen kadınların bu konudaki hassasiyet eşiğinin daha düşük olması ile açıklanabilir. İstismarcı yönetim algısı öznel bir değerlendirme olduğu için kadın akademisyenlerin yönetici davranışlarını olumsuz tanımlamasına ve bu konudaki tahammül sınırlarına bağlıdır. Özellikle kadın akademisyenlerin kadın öğretmenlerden fazla istismarcı yönetim bildirmiş olması mesleki zorluklarla da izah edilebilir. Kadın öğretmenlerin yöneticileriyle diyalog halinde olması gereken durumlar

kadın akademisyenlere daha az gerçekleşiyor olabilir. Bu konuda üniversiteler okullara göre daha girift ilişkileri zorunlu kılabilmektedir. Yine de bu farklılığın nereden kaynaklandığı üzerine daha detaylı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Medeni durum açısından istismarcı yönetim ortalamaları incelendiğinde ise bekar katılımcıların evli katılımcılara nazaran daha yüksek istismarcı yönetim bildirdiği gözlemlenmiştir (sırasıyla: 1,41-1,34). Akademisyenler, idari personel ve öğretmen örneklemi bakımından bakıldığında da durum değişmektedir. Tüm örneklem gruplarında farklılaşma olmaksızın bekar insanlar diğerlerine nazaran daha yüksek istismarcı yönetim bildirmiştir. Bu durum kişilerin tahammül sınırlarıyla açıklanabileceği gibi yöneticileri evli insanlara karşı daha dikkatli davrandığı/davranacağı varsayımıyla da açıklanabilir. Diğer bir açıdan evli insanlar bekar insanlara göre yöneticilerinin davranışlarını daha olumlu değerlendiriyor olabilir. Çalışma kapsamında elde edilen bir diğer sonuca göre sosyal olmadığını belirten katılımcılar yöneticilerinin davranışlarını daha istismar edici bulmuştur (1,41). Akademisyen örnekleminde sosyal olma durumuna göre istismarcı yönetim ortalamaları değişmezken (1,49), idari personelde ortalamalar sosyal olanlar lehine oldukça yakın ölçülmüştür (1,43-1,44). Öğretmen örnekleminde ise sosyal biriyimdir sorusuna hayır cevabı veren katılımcıların istismarcı yönetim ortalaması 1,28 olarak ölçülürken evet cevabı verenlerin ortalaması 1,14 olarak ölçülmüştür. Sosyal insanların yöneticilerinin davranışlarını daha az istismarcı algılaması asosyal insanlara nazaran daha düşük anlayış seviyesine sahip olabilecekleriyle açıklanabilir. Daha çok insanla iletişim halinde olma farklı durum ve davranışlarla karşılaşma olasılığını artıracaktır. Bu da insanların davranış ve tutumlarını doğru tanımlama olasılığını artıracaktır. Diğer bir açıdan bakıldığında ise sosyal insanların başkalarını etkileme düzeyi daha yüksek olabilmektedir. Bu da yöneticilerin bu tarz insanlara istismarcı davranışlarda bulunması noktasında caydırıcı etki oluşturuyor olabilir.

Çalışanların yaşları ile istismarcı yönetim algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığı test edildiğinde ise yaş arttıkça istismarcı yönetim düzeylerinin artma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türk kültüründe yaş önemli bir saygı duyulma parametresi olarak kabul edilse de iş hayatında durum farklılaşabilmektedir. Akademisyen örnekleminde yaşın artması ile istismarcı yönetim düzeyleri doğrusal artış göstermemiş hatta azalış eğiliminde gerçekleşmiştir. Bu durum akademine yaşa bağlı olarak unvan ve yetkinin artması durumuyla açıklanabilir. İdari personel örnekleminde de istismarcı

yönetim ortalamaları dalgalı bir göstermektedir. Kurumsal tecrübe ve mesleki tecrübe açısından istismarcı yönetim ortalamaları doğrusal bir seyir sergilememiştir. Başka bir deyişle tecrübe arttıkça istismarcı yönetim algısı azalmamakta veya artmamaktadır. Çalışanların sosyo-ekonomik düzeylerinin yönetici davranışlarını tanımlamalarında etkili olabileceği düşüncesinden hareketle istismarcı yönetim ortalamaları incelendiğinde akademisyen örnekleminde sosyo-ekonomik durum arttıkça istismarcı yönetim ortalamaları azalmaktadır. Fakat idari personel ve öğretmen örnekleminde durum farklılaşmaktadır. En düşük istismarcı yönetim düzeyleri öğretmen ve idari personel için orta seviyede sosyo-ekonomik durum beyan eden gruplar için ölçülmüştür (sırasıyla: 1,16-1,38).

Çalışanların iş yoğunluğuna dair öznel değerlendirmeleri ile istismarcı yönetim algıları arasında bir bağlantının olabileceği fikri şaşırtıcı olmayacaktır. Tüm katılımcılar üzerinden değerlendirme yapıldığında iş yoğunluğu arttıkça istismarcı yönetim düzeyleri de artmaktadır. Bu durum iş yoğunluğunun sorumlusu olarak yöneticilerin görülmesiyle alakalı olabilir. Nitekim iş yoğunluğu çok fazla olarak beyan eden katılımcıların istismarcı yönetim ortalaması diğer gruplara göre en yüksek gerçekleşmiştir (1,46). Yoğun iş temposu ile çalışanların yönetici davranışlarını daha olumsuz algılaması muhtemeldir. Uzun ve yorucu çalışma süreleri, yöneticilerin iyi niyetli davranışlarının dahi çalışanlarca istismarcı algılanmasına yol açabilir. Bu nedenle iş yoğunluğu algısını azaltıcı adımların atılması istismarcı yönetim algısının azaltılmasında önemli katkılar sağlayabilir.

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkini ortaya koyabilmek için korelasyon katsayıları irdelenebilir. Bu kapsamda tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özellikleriyle ve örgütsel dedikoduyla pozitif ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özellikleriyle ilişkisi örgütsel dedikoduyla ilişkisinden daha yüksektir (sırasıyla: ,188 - ,088). Her iki korelasyon katsayısı da ilişkinin düşük düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Akademisyen örnekleminde güç mesafesi yönelimi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri ilişkisi anlamlı ve pozitif yönde iken (,111) örgütsel dedikoduyla ilişkisi hem anlamsız hem de sıfıra oldukça yakın bulunmuştur. Dolayısı ile akademisyenlerin güç mesafesi yönelimleri karanlık üçlü kişilik özellikleriyle düşük düzeyde de olsa etkileşime sahipken örgütsel dedikodu davranışlarında oldukça

etkisizdir. Başka bir deyişle akademisyenlerin güç eşitsizliklerini tanımlama/meşru görme durumlarıyla örgütsel dedikodu davranışlar arasında önemli bir ilişki bulunamamıştır. Tüm katılımcılar açısından bu sonuç farklılık arz etmektedir. İdari personel açısından bakıldığında ise güç mesafesinin karanlık üçlü kişilik özellikleriyle ve örgütsel dedikodu ile ilişkisi pozitif, düşük düzeyli ve istatistiki olarak anlamsız gerçekleşmiştir (sırasıyla: ,034 - ,083). Öğretmenlerde ise güç mesafesi yönelimi, hem karanlık üçlü kişilik özellikleriyle hem de örgütsel dedikodu ile anlamlı ilişki içerisindedir (sırasıyla: ,167 - ,151). Farklı kurumsal özellikleri nedeniyle üniversitede çalışan akademisyen ve idari personelin öğretmenlerden farklı sonuçlarla temsil edilmesi beklenen bir durumdur. Güç eşitsizliklerini yorumlama şekli öğretmenlerde örgütsel dedikoduyu pozitif yönde etkilemektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin güç mesafesi yönelimi arttıkça örgütsel dedikodu ortalamaları da artmaktadır. İnsanların güç eşitsizliklerini kabullenme seviyesi arttıkça örgütsel dedikoduya başvurma ihtimali arasındaki bağlantı için yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu kabul edilmelidir. Diğer şartlar sabitken güç mesafesi yönelimi yüksek olan bireylerin eşitsizlikte kaynaklanan sorunları dedikodu yaparak tolere etme yoluna gitmesi olasıdır. Benzer şekilde güç mesafesi yönelimi yüksek olan bireylerin bu eşitsizliği kanıksamasından kaynaklı örgütsel dedikodu yoluna başvurmadan dahi çekinebileceği varsayılabilir. Burada söz konusu çalışanların kişilik özellikleri belirleyici olacaktır. Bu nedenle bu tez çalışması kapsamında karanlık üçlü kişilik özellikleri aracı değişken olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Söz konusu aracılığa ilişkin yorumlar aşağıda yapılmıştır. Tüm katılımcılar açısından bakıldığında güç mesafesi yönelimi istismarcı yönetimle negatif ve anlamlı olmayan (-,003) bir ilişkiye sahiptir. Korelasyon katsayısından da anlaşılacağı üzere bu ilişki sıfıra oldukça yakındır. Fakat akademisyen ve öğretmen örnekleminde bu ilişki pozitif, idari personel örnekleminde negatif tespit edilmiştir (sırasıyla: ,008 - ,017 - - ,117*). Dolayısı ile güç mesafesi yönelimi ile istismarcı yönetim arasındaki ilişki çalışanların mesleğine göre önemli ölçüde değişmektedir. Akademisyen ve öğretmenlerde ilişki pozitif yönde olsa da hem istatistiki olarak anlamsızdır hem de katsayılar sıfıra oldukça yakındır. Ama idari personelde ilişki hem negatif yöndedir hem de istatistiki olarak anlamlıdır. İdari personel açısından güç mesafesi yönelimi ile istismarcı yönetimin ters orantılı olduğu söylenebilir. Bir insanın güç dağılımını değerlendirme durumu yöneticilerinin istismarcı davranıp davranmadığını belirlemede

etkili olacaktır. Güç eşitsizliklerini kabullenme durumu arttıkça davranışları istismarcı olarak algılama durumunun azalması beklenen bir durumdur. Bu beklenti akademisyen ve öğretmenlerde gerçekleşmemiştir. İdari personelde ise düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme karanlık üçlü kişilik özellikleri kendi alt boyutlarıyla beklendiği üzere güçlü korelasyona sahiptir. Alt boyutlar içerisinde en yüksek ilişki narsisizm (,837) ile daha sonrada sırası ile psikopati (,717) ve makyavelizm (,612) ile gerçekleşmiştir. Bu sıralama akademisyenler, öğretmenler ve üniversite çalışan idari personeller içinde benzer şekilde gerçekleşmiştir. Bu durum karanlık üçlü kişilik özelliklerinde en belirleyici alt boyutun narsisizm olduğu yorumunu yapmaya imkân tanımaktadır. Makyavelizm her örneklem grubunda en düşük korelasyona sahip kişilik özelliği olmuştur. Literatürde süregelen karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bir bütünün parçaları olup olamayacağı tartışmaları korelasyon katsayıları bağlamında değerlendirilebilir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre karanlık üçlü kişilik özellikleri bir bütünün parçası olarak değerlendirilebilir. Tüm katılımcıların yer aldığı örnekleme göre karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel dedikodu ilişkisi anlamlı ve pozitif yöndedir (,424). Akademisyen örnekleminde karanlık üçlü kişilik özellikleriyle örgütsel dedikodu arasındaki korelasyon katsayısı ,362 iken idari personelde ,375 öğretmenlerde ise ,484 olarak gerçekleşmiştir. Tüm örneklem gruplarında karanlık üçlü kişilik özellikleriyle örgütsel dedikodunun alt boyutu olan örgütsel zarar ile negatif yönde ilişkiye sahip bulunmuştur. Söz konusu bu negatif ilişki akademisyen ve idari personelde istatistiki olarak anlamlı iken öğretmen örnekleminde anlamsız bulunmuştur. Örgütsel dedikodunun diğer iki alt boyutu karanlık üçlü ile pozitif ilişkiye sahiptir. Tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından karanlık üçlü kişilik özellikleriyle haberdar olma alt boyutu orta düzeyde (,493) pozitif yönlü ilişki içerisinde. İlişki geliştirme boyutunda ise durum benzerdir (,507). Bu sonuçlardan da anlaşılabileceği üzere karanlık üçlü kişilik özellikleriyle örgütsel dedikodunun alt boyutu olan örgütsel zarar düşük düzeyde olsa birbirlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Başka bir deyişle karanlık üçlü kişilik özellikleri arttıkça dedikodunun örgütsel zarara yol açtığına yönelik algı düşmektedir. Ya da dedikodunun örgütsel zarara yol açmadığını düşünen çalışanların karanlık üçlü kişilik özellikleri daha baskındır denilebilir. Karanlık üçlü kişilik özellikleriyle istismarcı yönetim arasında ise doğru yönlü ilişki tespit edilmiştir (,293). Karanlık üçlü kişilik özellikleri yükseldikçe istismarcı yönetim algısı da yükselmektedir. Diğer açıdan

bakıldığında ise istismarcı yönetim algısı yüksek çalışanlar daha fazla karanlık üçlü kişilik özellikleri sergileyebilmektedir. Tüm örneklem grupları için söz konusu bu ilişki pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bir bütün olarak diğer değişkenlerle ilişkisini değerlendirmenin ardından alt boyutlar açısından ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda makyavelizm ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişki narsisizm ve psikopatiden daha düşük tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu ile en yüksek düzeyde ilişkiye sahip karanlık üçlü alt boyutu narsisizm olmuştur (,354). Öğretmen örnekleminde narsisizm (,440) en yüksek ilişkili karanlık üçlü özelliği olurken akademisyen ve idari personel örnekleminde psikopatinin korelasyon kat sayısı daha yüksek bulunmuştur. Buradan hareketle öğretmenlerde örgütsel dedikodu daha çok narsisizmle ilişkiliyken, üniversite personelinde psikopati daha belirleyici olmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak dedikodu öğretmenlerde narsist dürtülerden daha çok etkileniyorken, akademisyenlerde psikopatik dürtülerden daha fazla etkileniyor yorumu yapılabilir. Bu noktada örgütsel dedikodunun alt boyutları duruma ilişkin daha derinlemesine yorumlar yapma imkânı sunabilmektedir. Tüm örneklem gruplarında karanlık üçlünün alt boyutları örgütsel dedikodunun alt boyutlarından olan örgütsel zarar ile negatif ilişkiye sahipken, haberdar olma ve ilişki geliştirme boyutlarıyla pozitif ilişkiye sahiptir. Tüm katılımcılar açısından bakıldığında haberdar olma alt boyutuyla en yüksek korelasyon katsayısına sahip karanlık üçlü kişilik özelliği psikopati olmuştur (,379). İlişki geliştirme boyutunda da durum psikopati lehine benzerdir (,439). Öğretmen örnekleminde haberdar olma alt boyutunda en yüksek ilişki yine psikopati ile kurulurken ilişki geliştirme alt boyutunda makyavelizm daha yüksek korelasyon katsayısı ile temsil edilmiştir. Dolayısı ile öğretmenlerde bilgi edinme maksatlı dedikodu psikopatik özellikler taşıyanlarda daha olası iken çalışma arkadaşlarıyla ilişki geliştirme maksatlı dedikodu makyavelist kişilik özellikleriyle daha yüksek ilişkiye sahiptir. Öğretmenlerde makyavelistler dedikodunun örgütsel zarara yol açtığına diğer gruplara nazaran daha az inanmaktadır. Beklenmedik bir şekilde öğretmen örnekleminde narsisizm ile örgütsel zarara arasında negatif bir korelasyon bulunamamıştır. Sıfıra oldukça yakın olmasına rağmen (,007) bu değer akademisyen ve idari personel örneklemelerinden farklı olması nedeniyle önem arz etmektedir. Diğer örneklem gruplarında narsisizm arttıkça örgütsel zarar düzeylerinin azalması öngörülürken öğretmenlerde durum pozitif yönlüdür. Buna göre öğretmen örnekleminde narsisizm ile örgütsel zarar pozitif yönde ilişkiliyken

akademisyen örnekleminde narsisizm ve örgütsel zarar negatif yönde ilişkilidir. Dolayısı ile öğretmenlerde narsisizm artınca örgütsel zarar dedikodusu da artmaktadır fakat akademisyenlerde narsisizm arttıkça dedikodunun örgütsel zarara yol açtığına yönelik azalmaktadır. narsist akademisyenler narsist öğretmenlere nazaran dedikoduyu daha zararlı görmektedir. İstismarcı yönetim algısı ile örgütsel dedikodu arasında da pozitif ilişki söz konusudur. Tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından örgütsel dedikodu, istismarcı yönetim istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahiptir (,240). Buna göre çalışanların istismarcı yönetim algısı arttıkça örgütsel dedikodularının da artması öngörülebilir. Örneklem grupları açısından söz konusu bu ilişkinin en yüksek çıktığı grup akademisyenler olmuştur (,310). Akademisyenlerde istismarcı yönetim örgütsel dedikodu ilişkisi öğretmenlere nazaran daha yüksektir. Bu sonuçlardan hareketle çalışma ortamında örgütsel dedikoduyu azaltılmak isteyen yöneticilerin istismarcı yönetim algısını kırmaları gerektiği yorumu yapılabilir. Karşılıklı ilişkinin doğusu gereği aynı yorumu istismarcı yönetim algısını azaltmak içinde yapabilmek mümkündür. Yöneticilerini istismarcı olarak tanımlayan çalışanların dedikodu kanarıyla bu düşüncelerini çalışma arkadaşlarına aktarması ya da empoze etmesi istismarcı yönetim ortalamalarını yükseltebilir. Dolayısı ile istismarcı yönetim algısını düşürmek isteyen yöneticiler örgütsel dedikoduyu yakından takip etmelidir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları istismarcı yönetim ile ilişkide farklılaşmaktadır. Tüm katılımcıların yer aldığı örneklem bakımından istismarcı yönetim haberdar olma ve ilişki geliştirme ile pozitif yönde, örgütsel zarar ile negatif yönde ilişki içerisinde. İstismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar dedikodunun örgütsel zarar boyutunu daha etkili görmektedir. Ayrıca tüm katılımcılar açısından istismarcı yönetim haberdar olma korelasyon katsayısı (,296) ilişki geliştirme istismarcı yönetim korelasyon katsayısından (,229) yüksek tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel dedikodu alt boyutları içerisinde istismarcı yönetimle daha yüksek ilişkiye sahip boyut haberdar olma boyutudur. İstismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar daha çok dedikodunun haberdar olma işlevine başvurmaktadır. Diğer yönden düşünüldüğünde ise dedikodunun bilgi edinme yönünü daha fazla kullanan çalışanlar yöneticilerini istismarcı olarak tanımlamaya daha yatkındır.

Korelasyon analizi sonuçlarının değerlendirilmesinin ardından değişkenlerin araştırma modeli doğrultusunda birbirlerini hangi düzeyde etkilediklerini ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemişini sonuçları

irdelenebilir. Bu sayede araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin bir bütün olarak birbirleriyle etkileşimi ortaya çıkarılmış olacaktır. Yapısal model araştırma kapsamında veri toplanan her iki kurum içinde ayrı ayrı test edilmiştir. Sonuçlara göre model Atatürk Üniversitesi örneklemini için kusursuz bir şekilde doğrulanırken öğretmen örnekleminde doğrulanamamıştır. Bu durum üniversitelerin ve okulların farklı dinamiklere sahip olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Yapısal eşitlik modelinin Atatürk Üniversitesi örneklemini açısından değerlendirilmesi aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak yapısal modelde yer alan değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi hipotezler kapsamında sınanmıştır. Buna göre üniversite örnekleminde yer alan katılımcıların güç mesafesi yönelim düzeylerinin örgütsel dedikodu düzeylerini negatif yönde etkilediği ve bu etkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu standardize regresyon katsayısı üzerinden kanıtlanmıştır ($-0,088$ $p<0,045$). Bu sonuca göre güç mesafesi yönelimi arttıkça örgütsel dedikodunun azalacağı öngörülebilir. Güç eşitsizliklerine çalışanların verdiği tepkiyi yansıtan güç mesafesi yönelimi örgütsel dedikoduyu düşük düzeyde de olsa etkilemektedir. Başka bir deyişle güç eşitsizliklerini olağan gören üniversite personeli daha az örgütsel dedikodu yapmaktadır. Güç eşitsizliklerini kabullenmeyen çalışanlar bu duruma tepkilerini örgütsel dedikodu yaparak gösteriyor olabilirler. Bu durumda örgütsel dedikodu güç eşitsizlikleriyle mücadele etmede kullanılan bir silah olarak görülebilir. Çalışma kapsamında elde edilen ve şaşırtıcı sayılabilecek bir diğer sonuç ise istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisidir. İstismarcı yönetim algısı yüksek çalışanların bu durumla başa çıkma stratejisi olarak örgütsel dedikoduya başvurabileceği öngörülebilir. Üniversite çalışanları açısından bakıldığında istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir ve bu etkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu standardize regresyon katsayısı üzerinden kanıtlanmıştır ($0,167$ $p<0,001$). Bu sonuca göre istismarcı yönetim algısı yüksek üniversite çalışanları daha fazla örgütsel dedikoduya başvurmaktadır. Bu durum aracı değişken olarak karanlık üçlünün devreye girmesiyle oldukça farklılaşmıştır. Aracı etki sonuçlarının yorumladığı kısımda farklılaşan durum detaylandırılmıştır. Üniversite örneklemini bakımından karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikodu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı etkisinin olduğu standardize regresyon katsayısı üzerinden ispatlanmıştır ($0,726$ $p<0,001$). Bu sonuç karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikodu üzerinde önemli bir artırıcı etki

oluşturduğunu göstermektedir. Örgütsel dedikodu noktasına kişilik özelliklerinin yadsınamaz derecede etkili olduğu bu bulgularla desteklenmiştir. Hangi amaçla yapılsa yapılsın karanlık üçlü kişilik özellikleri üniversite çalışanları için örgütsel dedikoduya yol açmıştır. Bu kişilik özelliklerini besleyen iki önemli değişken olarak güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetimde dikkat çekmektedir. Buna göre üniversite örnekleminde yer alan katılımcıların güç mesafesi yönelim düzeylerinin ve istismarcı yönetim algılarının karanlık üçlü kişilik özelliklerini pozitif yönde etkilediği ve bu etkilerin istatistiki olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğu standardize regresyon katsayısı üzerinden anlaşılmaktadır (sırasıyla: ,211 - ,324). Bu sonuca göre güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetim algısı arttıkça karanlık üçlü kişilik özellikleri de artmaktadır.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri modele aracı değişken olarak dahil edildiğinde istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamsızlaşmıştır ($p: 0,16$). Bu sonuca göre karanlık üçlü kişilik özellikleri, örgütsel dedikodu üzerinde istismarcı yönetim algısından daha etkilidir. Çalışanların istismarcı yönetimle karşılaşması örgütsel dedikoduya artırırken karanlık üçlü kişilik özellikleri bu etkiyi ortadan kaldırarak tam aracı etki oluşturmuştur. Bu durum örgütsel dedikodunun yönetici davranışlarından çok çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklandığını kanıtlar niteliktedir. Aracı değişkenli modelin sonuçlarına göre regresyon katsayısı pozitiften negatife dönerek azalmıştır. Başka bir deyişle karanlık üçlünün göz ardı edildiği durumda istismarcı yönetim örgütsel dedikodu düzeyini artırırken karanlık üçlü kişilik özelliklerinin dikkate alınmasıyla örgütsel dedikodu düzeyi azalmıştır. Bu azalışta örgütsel dedikodunun alt boyutu olan örgütsel zararın etkisi dikkatlerden kaçmamalıdır. Çünkü karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların dedikodunun örgütsel zarara yol açtığına yönelik düşünceleri azalmaktadır. Çalışanın narsist, makyavelist veya psikopat oluşu örgütsel dedikodu bağlamında haberdar olma ve ilişki geliştirme işlevlerini kullanma sıklığını artırıyor olsa da örgütsel zarara yol açmayacağı düşüncesini de beslemektedir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerini taşıyan çalışanlar organizasyonun çıkarlarından çok kendi çıkarlarını ön plana çıkarma eğiliminde olduğu için dedikodunun örgütsel zararlarını göz ardı edebilmektedir. Regresyon katsayısının düşmesi bu açıdan değerlendirilebilir. Güç mesafesi yöneliminin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özellikleri devreye girince hem anlamlılık düzeyi azalmıştır (sınırı oldukça yakın $p: 0,048$) hem de etkisi pozitiften negatife dönmüştür. Bu açıdan

bakıldığında üniversite çalışanlarının güç mesafesi yönelimleri örgütsel dedikodu üzerinde önemli olmakla beraber karanlık üçlü kişilik özellikleri daha etkili bir değişken olarak görülmektedir. Başka bir deyişle örgütsel dedikodu açısından karanlık üçlü kişilik özellikleri güç mesafesi yönelimine nazaran daha belirleyicidir. Üniversite örneklemini bakımından değerlendirildiğinde araştırma kapsamında öne sürülen model desteklenmiştir. Örgütsel dedikodu değişkeni güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetimden etkilenmekte ve karanlık üçlü kişilik özellikleri bu etkiye aracılık etmektedir.

Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin yer aldığı örnek bakımından araştırma modeli test edildiğinde ise üniversite örnekleminde bazı yönleriyle farklılaştığı anlaşılmıştır. Yapısal eşitlik modelinin öğretmenler açısından değerlendirilmesi aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak yapısal modelde yer alan değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi hipotezler kapsamında sınanmıştır. Buna göre öğretmenlerin güç mesafesi yönelim düzeylerinin örgütsel dedikodu düzeylerini negatif yönde etkilediği ve bu etkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı standardize regresyon katsayısı üzerinden anlaşılmaktadır (-,023 p>,688). Bu sonuç Baron ve Kenny'in aracı etki modeli için ortaya koyduğu varsayımın sağlanmadığını göstermektedir. Öğretmen örneklemini için istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisi de benzer şekilde istatistiki olarak anlamsız çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin istismarcı yönetim düzeylerinin örgütsel dedikodu düzeylerini pozitif yönde etkilediği ve bu etkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı standardize regresyon katsayısı üzerinden anlaşılmaktadır (,051 p>,326). Bağımsız değişkenler olan istismarcı yönetim ve güç mesafesi yöneliminin bağımlı değişken olan örgütsel dedikodu ile anlamlı ilişkisinin olmayışı kurulan yapısal modelinin doğrulanamamasına işaret etmektedir. Aynı modelin üniversite örneklemini için geçerli olması Milli eğitime bağlı okullarının dinamikleriyle Atatürk Üniversitesinin dinamiklerinin farklılaştığını kanıtlar niteliktedir. Öğretmenlerin yer aldığı modelde güç mesafesi yöneliminin karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerindeki etkisi pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlıdır (,195 p>,004). Benzer şekilde istismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerindeki etkisi pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlıdır (,303 p<0,001). İstismarcı yönetimin karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerindeki etkisi güç mesafesinin karanlık üçlü kişilik özellikleri üzerindeki etkisinden fazladır (,195<,303). Modelde test edilen bir diğer etkide karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisidir. Buna göre öğretmenlerin

karanlık üçlü kişilik özellikleri örgütsel dedikoduyu pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde etkilemektedir ($,694 p<0,001$). Söz konusu bu anlamlı ilişkilere rağmen bağımsız değişkenlerle (istismarcı yönetim, güç mesafesi yönelimi) bağımlı değişkenin (örgütsel dedikodu) anlamlı ilişki içerisinde olmaması alternatif model önerilmesini gerektirmiştir. Buna göre öğretmen örneklemini için Güç mesafesi yönelimi modelden çıkarılarak alternatif model test edilmiştir. Alternatif modele ilişkin analiz ve sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Öğretmenler için önerilen alternatif modelin uyum indeks değerleri kabul edilebilir değerlerden oluşmaktadır. Bu modelden elde edilen sonuçlara göre istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerinde pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır ($,299 p<0,001$). Öğretmenlerin karanlık üçlü kişilik özellikleri taşıması örgütsel dedikodu düzeylerini artırıcı etki yapmıştır. Güç mesafesi yöneliminin var olduğu ana modelde de istismarcı yönetim, örgütsel dedikoduyu artırıcı etkiye sahiptir ($,303$). Alternatif modelde güç mesafesi yönelimi modelden çıkarılınca istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerinde oluşturduğu etki $,303$ 'den $,299$ 'a düşmüştür. Bu azalma önemsiz olmakla beraber güç mesafesinin etkisini ortaya koyma anlamında önemlidir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisi ana modelde olduğu gibi pozitif yönde ve anlamlıdır ($,683 p<0,001$). Güç mesafesi yöneliminde dâhil olduğu ana modelde, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisi alternatif modelden daha yüksektir ($,694 < ,683$). Bu sonuçtan hareketle aslında güç mesafesi yöneliminin de tıpkı istismarcı yönetim gibi karanlık üçlü kişilik özelliklerini ve örgütsel dedikoduyu artırıcı etki oluşturduğu çıkarılabilir. Fakat bu etki oldukça düşüktür ve istatistiki olarak anlamsızdır. Bu nedenle güç mesafesi yöneliminin devre dışı bırakıldığı alternatif modele ihtiyaç duyulmuştur. Alternatif model kapsamında öğretmenlerin istismarcı yönetim düzeylerinin örgütsel dedikodu düzeylerini pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı şekilde etkilediği anlaşılmaktadır ($,216 p<0,001$ (EK X)). Öğretmenlerin istismarcı yönetim algısı arttıkça örgütsel dedikodu düzeyleri de artmıştır. İstismarcı yönetimin oluşturduğu sorunlarla başa çıkma stratejisi olarak öğretmenlerin örgütsel dedikoduya başvurması üniversite örnekleminde yer alan akademisyenlerle benzerlik göstermektedir. Organizasyon açısından olumsuz değerlendirilen istismarcı yönetimin çalışanlar açısından diğer bir olumsuz fenomen olan örgütsel dedikodu ile tolere edilmeye çalışılması olumsuzluklar sarmalının oluşmasına sebep olabilir. Ayrıca istismarcı yönetime maruz kalan çalışanların örgütsel dedikodu kapsamında bilgi paylaşımı olumsuz yönetici

tavırlarını aktarmaya yönelik subjektif değerlendirmeler içerebilecektir. Bu da doğrudan istismarcı yönetime maruz kalmayan çalışanların yöneticilere ve dolaylı olarak örgütlerine karşı olumsuz tavır geliştirmesine yol açacaktır. Dedikodu süreci ile taraf olma zorunluluğu hisseden çalışanlar ya istismarcı yönetime maruz kalan çalışandan yana tavır takınacaktır ya da yöneticisinden yana tavır alacaktır. Her iki durumda da çalışma ortamında sorunların oluşması muhtemeldir. Dedikodu ağı içerisinde yer alıp istismarcı yönetime maruz kalan çalışanın değerlendirmelerini göz ardı etmekte dedikoduyu dinleyen açısından sorun oluşturabilecektir. Başka bir deyişle güvenildiği için dedikodu yapılan çalışan istismarcı yönetici ve mağdur karşılaşmasında tarafsız kalmakta zorlanacaktır. Çünkü istismarcı yönetim mağduru çalışan dedikodu yolu ile kendine taraftar toplama eğilimi içerisine girmiş olabilir. Bu sayede yöneticisine dolaylı yollarla zarar vermek için bilgi paylaşımını etkin kullanacaktır. Bu süreç organizasyonlar için öngörülemez durumlara yol açacaktır.

Öğretmenler için geliştirilen alternatif modelde istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracılık edip etmediği test edilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre karanlık üçlü kişilik özellikleri modele aracı değişken olarak dâhil edildiğinde istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamsızlaşmıştır (p:326). Öğretmenlerin istismarcı yönetimle karşılaşması örgütsel dedikoduya artırırken karanlık üçlü kişilik özellikleri bu etkiyi ortadan kaldırarak tam aracı etki oluşturmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerde örgütsel dedikodu düzeyinin artmasında istismarcı yönetici davranışlarından daha çok çalışanların kişilik özelliklerin etkili olduğu yoruma yapılabilir. Aracı değişkenli modelin sonuçlarına göre regresyon katsayısı azalmıştır ($,056 < ,216$).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin göz ardı edildiği durumda istismarcı yönetim örgütsel dedikodu düzeyini, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin dikkate alındığı duruma göre daha fazla artırmıştır. Bu durum örgütsel dedikodunun alt boyutu olan örgütsel zararın etkisi ile açıklanabilir. Şöyle ki karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip öğretmenler, dedikodunun örgütsel zarara yol açabileceğine daha az ihtimal verebilmektedir. Bu etki üniversite örnekleminde tespit edilmiştir. Hem üniversitede çalışan akademisyenler ve idari personel için hem de il milli eğitim müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan öğretmenler için örgütsel dedikodu bağlamında karanlık üçlü kişilik özellikleri belirleyici olmuştur.

ÖNERİLER

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle bir takım teorik, pratik ve yönetsel çıkarımlarda bulunulmuştur. Araştırma değişkenlerinin bireysel, organizasyonel ve toplumsal yönlerinin oluşu farklı seviyelerde önerilen geliştirilmesine imkân tanımaktadır. Bu bağlamda geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

Kamu kurumları sundukları hizmetler bakımından farklılık gösterse de toplumu birçok açıdan etkilemektedir. Kamu hizmetlerinin vatandaş nezdindeki etkisinde kamu çalışanları kilit rol üstlenmiştir. Bu nedenle kamu çalışanlarının sahip olduğu kişilik özellikleri özel sektör çalışanlarına göre daha kritiktir. Bu çalışma kapsamında ele alınan karanlık üçlü kişilik özellikleri insanlara tarafından tiksiniç bulunsa da belirli ölçüde her bireyde varlığını sürdürmektedir. Başka bir deyişle herkes bir yönüyle belirli ölçüde narsist, makyavelist ve psikopattır. Burada önemli olan bu olumsuz özelliklerin dışavurum şeklidir. Birey içinde bulunan bu olumsuzlukların ne kadar farkında ve bu olumsuzlukları törpüleme noktasında ne kadar maharetli olduğu önemlidir. Kamu hizmeti sunan insanların olumsuz özelliklere sahip olmasının yol açabileceği olumsuzlukları tahmin etmek güç olmasa gerek. Bu nedenle kamuda işe alım süreçlerinde, atama-yükselme durumlarında mutlaka kişilik özellikleri irdelenmeli ve buna uygun insan kaynakları politikalarının oluşturulması gerekir. Bunun için Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin ulusal bir politika geliştirmesi önerilmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında incelenen eğitim sektörü özelinde Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu, eğitimcilerden beklenen kişilik özelliklerini tanımlayıcı faaliyetlere girişmelidir. Toplumun eğitilmesi konusunda önemli yetkilerle donatılmış bu iki kurumun çalışanlarında bazı özel koşulların aranması gerekli görülebilir. Sadece işe alım sürecinde değil görev süreleri boyunca tüm çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleri belirli periyotlarla ölçülmeli ve kayıt altına alınmalıdır. Zira toplumun geleceği konumunda olan çocuk ve gençlerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip eğitimciler tarafından eğitilmesi telafisi güç problemlere yol açacaktır. Günümüzde kişiliğin değişmez kalıtsal bir fenomen olmadığı kabul görmektedir. İnsanlar bulundukları çevre, çalıştıkları kurum, karşılaştıkları olay ve olgulara göre farklı tutum ve davranışlara girebilmektedir. Bu da bireyin sabit bir kişilik özelliğiyle hareket etmediğinin göstergesidir. Çalışma ortamının takibi çalışanların değerlendirmesi ve yöneticilerin bu değerlendirmelere göre hareket

etmesi artık olmazsa olmaz bir zorunluluktur. Aksi halde ulusal basına yansıyan ya da adli mercilere taşınan nice olumsuzluktan da anlaşılacağı üzere çalışma barışı sekteye uğrayacaktır. Bireyin kişiliğinden kaynaklı olumsuzlukları giderebilmek için öncelikle farkındalık oluşturulmalı. Bunun için kamu kurumlarında profesyonel kadrolar ihdas edilmeli ya da dışarıdan hizmet satın alınmalıdır. Organizasyonlarda ilgi birimlerde psikolog, davranış bilimci, sosyolog ve kişilik testleri yapabilecek uzmanlar istihdam edilmeli. Olumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin yönetici pozisyonunda olmamalarına özellikle dikkat edilmeli.

Araştırma kapsamında incelenen bağımlı değişken olan örgütsel dedikodu, diğer değişkenlere nazaran daha az irdelenmiş ve magazinsel yaklaşılan çoğu zaman organizasyonlarda göz ardı edilen bir fenomen olagelmıştır. Dedikodu pejoratif anlamının yanında eğlenmeye stres atmaya veya kişiye avantaj sağlayıcı bilgiler elde etmeye yarayan çok yönlü bir kavramdır. Elinde bulunduranın özelliklerine göre şekillenen önemli bir silahtır. Organizasyonlar informal iletişim kanalı olarak tanımlanan dedikodunun öncülleri ve ardıllarına yönelik çalışmalar oldukça yetersizdir. Bu nedende başta yönetim bilimciler olmak üzere, iletişim bilimciler, davranış bilimciler, çalışma psikolojisi ve çalışma sosyolojisi uzmanlarının örgütsel dedikodu çalışmalarına ağırlık vermesi önerilmektedir. Zira olumlu bir örgütsel davranış unsurumu yoksa olumsuz bir örgütsel davranış unsurumu olduğu henüz net değildir. Bunun netleşmesi ancak konuya ilişkin bilimsel çalışmaların artmasıyla mümkün olacaktır. Sosyal antropologların çalışmalarından da anlaşılacağı üzere dedikodu, oldukça eski bir dönemden beri insanlık gündemini meşgul etmektedir. Fakat çalışma hayatında yönetici davranışlarından ne ölçüde etkilendiği ya da yönetici davranışlarını ne ölçüde ve hangi yönde etkilediği bilimsel bir zeminde yeterince irdelenmemiştir. Bu dedikodunun gizil yapısından kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle onu ölçmek ve hakkında yorum yapmak güçleşmektedir. Bu çalışma kapsamında örgütsel dedikodu katılımcıların beyanlarından hareketle değerlendirilmiştir. Gelecekte konuya ilişkin çalışma yapacak olan bilim insanlarına karma ölçeme modellerini tercih etmeleri önerilmektedir. Bu sayede farklı bakış açıları ortaya çıkabilecektir. Dedikodunun kamu kurumları gibi resmî kurumlarda olmadığı veya organizasyonu etkileyebilecek işleve sahip olmayacağı fikri yanıltıcı olacaktır. Çalışanların istismarcı yöneticilerle karşılaşması, güç mesafesi yönelimi ve sahip oldukları karanlık kişilik özellikleri örgütsel dedikodu düzeylerini etkilemektedir.

Bu çalışmanın sonuçları bu etkiyi kanıtlar niteliktedir. Çalışanları dedikodunun ortaya çıkış sebepleri yayılma süreçleri ve işlevleri konusunda yeterli bilgi seviyesine sahip olmayabilir. Bu bakımdan dedikodu gelişi güzel kullanılan bir silaha dönüşebilmektedir. Bu durum örgütsel dedikodu konusunda farkındalığı artıracak faaliyetlerin gerekliliğine işaret etmektedir. Özellikle yöneticiler dedikodu süreçlerinin farkında olmalı organizasyon için hayati öneme sahip konularda dedikodu mekanizmasının işleyişine müdahale edebilecek argümanlar geliştirmelidir. Genellikle bilgi eksikliğinden kaynaklanan dedikodunun önüne geçebilmek için açık, şeffaf ve katılımcı bir yönetim anlayışı benimsenmelidir. Çalışanlar dedikodun kontrolden çıkabilecek yönleri bakımından uyarılmalı ve doğru iletişim kanallarına yönlendirilmelidir.

Çalışma kapsamında irdelenen bir diğer değişken ise çalışanların yöneticilerini değerlendirdiği istismarcı yönetim algısıdır. İstismar edici sayılabilecek yönetici davranışları kabul edilebilirlikten uzaktır. Uygulamanın yapıldığı Türk yönetim kültüründe yöneticilere yüksek saygı duyulması ve yöneticinin adete bir baba olarak görülmesi istismarcı yönetim algısının düşük çıkmasına yol açmış olabilir. Daha katılımcı ve demokratik yönetim anlayışlarında yöneticilerin sıradan davranışları dahi istismarcı algılanabilir. Bu durum çalışanın yönetici davranışlarını tanımlama biçimiyle doğrudan ilişkilidir. Çalışma ortamı istismarcı yönetim algısını etkileyebilecek önemli bir etkidir. Örneğin askeri bir birlikte görev yapan er veya düşük rütbeli askerlerin komutanlarının (yöneticilerinin) tavır ve davranışlarını istismarcı olarak tanımlaması daha düşük ihtimaldedir. Fakat üniversiteler gibi milli eğitime bağlı okullar gibi daha yüksek eğitim seviyesine ve daha özgür çalışma ortamlarına sahip kurumlarda yönetici davranışları daha istismarcı algılanabilir. Bu noktada farklı demokratik ve katılımcı örgütlenmeye sahip kamu kurumlarında istismarcı yönetim algısına yönelik çalışmalar yapılmalı ve çalışma ortamının istismarcı yönetici davranışını ne ölçüde etkilediği ortaya konulmalıdır. Bu konunun uzmanlarının araştırmaları teşvik edilmeli gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır. Ayrıca yöneticilerde bazı tavır ve davranışlarının astları tarafından istismar edici olarak değerlendirilebileceği konusunda bilgilendirilmelidir. Çoğu zaman yöneticiler astlarının kendilerine karşı geliştirdiği olumsuz algının farkında varmazlar ve hiçbir şey olmamış gibi astlarıyla diyaloglarına devam ederler. Bu çalışan açısından sorunlu bir davranış olarak değerlendirilebilir. Ast üst ilişkilerinde iletişim kanallarının açık olması yöneticilerin astların fikirlerine önem vermesi sorunların erkenden tespit edilmesine

imkân tanıyacaktır. Organizasyon içerisinde var olan hiyerarşi ve resmi iletişim kanalları etkin olarak kullanılmasa da bazı durumlarda yöneticinin daha yüksek iletişim becerisi ile organizasyonda olup bitenden haberdar olması gerekebilir. Bu durumu dengelemek liderlik vasıfları yüksek iletişim konusunda bilgili ve bilinçli yöneticilerle mümkündür. Yöneticilerin iletişim konusunda rutin eğitimlerle gelişimlerini sürdürmesi önerilmektedir.

Güç mesafesi milletlerin kültürünün bir alt boyutu olarak irdelenmeye başlanmışsa da yönetim bilimi açısından organizasyon ve birey düzeyinde de araştırılmaya değer bulunmuştur. Yönetim biliminde kültür çalışmaları sonuçları itibariyle çok çeşitlilik gösterdiği gerekçesiyle çalışılması zor konular arasında yer almaktadır. Birçok parametreden etkilenen kültür birçok organizasyonel süreci ve çıktıyı etkileme potansiyelinden dolayı çalışma zorluğu ölçüsünde kıymetli bir fenomendir. Özellikle üst-üst ilişkilerinin tanımlanması noktasında insanların güç mesafesi yönelimi belirleyicidir. Çalışanların güç eşitsizliğine karşı yaklaşımlarının çeşitlilik arz etmesi tabidir. Örneğin düşük güç mesafesi yönelimine sahip çalışanlar yöneticilerinin sahip oldukları güç kaynaklarından dolayı astları üzerinde tahakküm kurmasını doğru ve yerinde bulmayacaktır. Karar alma süreçlerinde ve politika geliştirme süreçlerinde çalışanlarından fikirlerinin alınması gerektiğini savunacaklardır. Sadece yöneticilerin değil astlarında fikir beyan etme ve organizasyonun yönlendirilmesinde hakları olduğunu düşünebilmektedir. Bu daha demokratik bir yönetim anlayışına katkı sağlayabilecektir. Yönetim bilimi alanındaki gelişmeler katılımcı yönetim anlayışının avantajlarını ortaya çıkarıcı nitelikte olmuştur. Güç mesafesi yönelimi yüksek çalışanlar yöneticilerinin yönlendirmesine daha çok ihtiyaç duyar ve inisiyatif almaktan çekinirler. Karar verme süreçlerine katılma ve fikir beyan etme salahiyetine daha az sahip olabilirler. Yönetici ve çalışan arasındaki güç eşitsizliklerini daha fazla tolere etmeye eğilimli olduklarında çalışma ortamında çok seslilik oluşmaz. Bu bazı yöneticiler için idarenin kolaylaşması anlamına gelir ve bu istenen bir durumdur. Fakat çalışanların sessizliği her zaman organizasyon için faydalı bir durum olmayacaktır. Günümüzde hem özel sektörde hem de kamu sektöründe rekabet edebilirlik önemli bir hale gelmiştir ve önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Rekabet avantajı elde etmede ise organizasyonun sahip olduğu insan kaynağının önemi yadsınamaz bir gerçek olarak mevcudiyetini korumaktadır. İnsan kaynağının kalitesi çalışanların üretkenliği ve performansı ile doğru orantılıdır. Bu

nedenle çalışanların öz güveninin yerinde olması inisiyatif alması ve organizasyon için düşünmesi, fikir beyan etmesi gereklidir. Kamu kurumları bazı yönleri ile özel sektöre nazaran katılım boyutu ve fikir beyan etme süreci açısından handikaplara sahip olabilmektedir. Kamunun eylem ve işlevlerinin hukuki süreçlerle sınırlarının çizilmiş olması çalışanların kısıtlanmasına yol açabilmektedir. Bu noktada kamu yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Zira kamu hizmetinin yasal sınırlarının koruyuculuğunun yanında çalışanların daha iyi hizmet sunmasını sağlayacak argümanların geliştirebilmesi için gerekli önlemleri almalıdır. Bahse konu yöneticiler çalışanlarını cesaretlendirici tavır ve tutumlarda bulunmalı. Kurum içi düzenlemeler yöneticilere bu yönde fırsatlar sunabilir. Ulusal düzeyde ise yasal düzenlemeler ile kamu kurumlarının da kendi dinamiklerinin elverdiği ölçüde yeni yasal düzenlemelerle yeniden yapılandırılmasına katkı sağlanmalıdır. Yeni kamu yönetimi anlayışının izlerini Türkiye’de uygulanabilirliğini artırıcı adımlar atılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdoli, A. (2020). "Gossip, Rumors, and the COVID-19 Crisis". *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 1-2.
- Acaray, A. (2019a). "İstismarcı Yönetici Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İşin Anlamlılığı, İşyeri Arkadaş Desteği ve Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Düzenleyicilik Rolü". *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, (Special Issue), 238-251.
- Acaray, A. (2019b). "Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(24), 197-214. doi: 10.18092/ulikidince.510485
- Aertsen, T. ve Gelders, D. (2011). "Differences Between the Public and Private Communication of Rumors. A Pilot Survey in Belgium". *Public Relations Review*, 37(3), 281-291.
- Aghababaei, N. ve Błachnio, A. (2015). "Well-being and the Dark Triad". *Personality and Individual Differences*, 86, 365-368.
- Ağralı Ermiş, S. (2019). *Akademisyenlerin Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
- Ahmad, W. (2016). "Impact of Abusive Supervision on Job Satisfaction and Turnover Intention: Role of Power Distance as a Moderator". *City University Research Journal*, 6(1), 122-136.
- Akande, A. ve Odewale, F. (1994). "One More Time: How to Stop Company Rumours". *Leadership & Organization Development Journal*, 15(4), 27-30.
- Akar, M. (2019). *The Effect of Motivation on Dark Triad, Job Motivation and Depression, Stress, Anxiety*. (Master Thesis).İstanbul: Bahçeşehir University Clinical Psychology
- Akçakanat, T. ve Dinç, M. (2018). "Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Girişimcilik Niyeti Üzerinde Makyavelist Kişiliğin Etkisi". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(17. UİK Özel Sayısı), 761-780.

- Akdoğan, A. A., Oflazer Mirap, S. ve Cingöz, A. (2009). "İşgörenlerin Dedikoduya İnanma Düzeyleri ve Dedikodunun Amaçlarına İlişkin Algılamaları: Örgütsel ve Bireysel Değişkenler Açısından Bir İnceleme". Çalışma sunulmuştur 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir.
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). "Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119.
- Akgeyik, T. (2012). "The Multidimensionality of Workplace Gossip (A Study on the Perceptions of Employees About Gossip)". *European Journal of Business Research*, 12(2), 49-55.
- Akgeyik, T. (2015). "İşyeri Dedikodusunun Çok Boyutluluğu (Çalışanların Dedikodu Algıları Üzerine Bir Araştırma)". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(68), 89-103.
- Akgün, Z. ve Uysal, Y. (2019). "Toplumsal Cinsiyet ve Narsisizm İlişkisi". *DÜSTAD Dünya Sağlık ve Tabiat Bilimleri Dergisi*, 2(1), 29-35.
- Akiş, A. D. ve Öztürk, E. (2021). "Patolojik Narsisizm: Duygusal İstismar ve" Gaslighting" Perspektifinden Kapsamlı Bir Değerlendirme". *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 6(2), 1-31.
- Akkaş, E., Antalyalı, Ö. L. ve Kaya, E. (2011). "Örgütlerde Kurumsal Sır ve Bir Tehdit unsuru Olarak Dedikodu". Çalışma sunulmuştur Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Saraybosna-Bosna Hersek.
- Akkuş, Y., Akdoğan, Ç. ve Akyol, A. (2019). "Girişimcilik Niyetini Etkileyen Temel Kişilik Özellikleri ve Girişimci Kişilik Boyutları: Trakya Örneği". *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-13.
- Aksoy, E. Ş. (2016). *İşyerlerinde Makyavelizm ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki Kütahya İli Banka Personeli Üzerine Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Aksöz, C. (2019). *Sosyal Medyada Narsisizm ve Linç Kültürü*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo, Televizyon Ve Sinema Anabilim Dalı

- Aksu, N. (2017). *Örgüt Temelli Benlik Saygısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İstismarcı Yönetimin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi).Kars: Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Akyürek, S. (2001). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Güç Mesafesi ve İletişime Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı
- Alakaşlı, H. ve Tösten, R. (2022). "Okullarda Örgütsel Dedikodu İle Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi". *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 44-58.
- Ali, F., Amorim, I. S. ve Chamorro-Premuzic, T. (2009). "Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and Machiavellianism". *Personality and individual differences*, 47(7), 758-762. doi: 10.1016/j.paid.2009.06.016
- Ali, S., Yongjian, P., Shahzad, F., Hussain, I., Zhang, D., Fareed, Z., Hameed, F. ve Wang, C. (2022). "Abusive Supervision and turnover Intentions: A Mediation-Moderation Perspective". *Sustainability*, 14(17), 10626. doi: doi.org/10.3390/su141710626
- Alioğulları, Z. D. (2019). *Liderin Politik Becerisi, Lider-Üye Etkileşimi, Etik Liderlik ve Bazı İş Sonuçları Arasındaki İlişkiler*. (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Alper Ay, F. (2015). "İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma". *Journal of International Social Research*, 8(41), 1116-1126.
- Altan, S. ve Özpehlivan, M. (2019). "Otokratik ve Katılımcı Liderlik Anlayışının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Sivil Toplum Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma". *The Journal of Social Science*, 3(5), 208-229. doi: 10.30520/tjsosci.511094
- Altay, H. (2004). "Güç Mesafesi, Erkeklik-Dışılık ve Belirsizlikten Kaçınma Özellikleri İle Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 301-321.

- Altıntaş, M. (2023). *Kendi Kendine Liderlik Davranışının Yaşam Boyu Öğrenmeye Etkisinde Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü*. Çalışma sunulmuştur 4. International Congress on Social Sciences, Innovation and Educational Technologies Proceedings, Paris/France.
- Altıntaş, S., Şahin Altun, Ö. ve Çevik Akyıl, R. (2014). "The Nurses' form of Organizational Communication: What is the Role of Gossip?". *Contemporary Nurse*, 48(1), 109-116.
- Altıntaş, S., Şahin Altun, Ö. ve Çevik Akyıl, R. (2017). ""Gossip" in Organizational Communication Between Nurse, Doctor and Dentist Academicians". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 4(3), 107-116.
- Anand, S., Vidyarthi, P. ve Rolnicki, S. (2018). "Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors: Contextual Effects of Leader Power Distance and Group Task Interdependence". *The Leadership Quarterly*, 29(4), 489-500.
- Ançel, G. (2012). "İşyerinde Mobing: Mağdurun Kişilik Yapısı ve Karpman'ın Üçlü Draması". *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 89-100.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace". *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Ar, Y. (2014). "Büyüklemeçilik ya da İncinebilirlik: Narsisistik Kişilik Örgütlenmesinin Şema Terapi Yaklaşımı Çerçevesinde Ele Alınması". *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 1(3), 29-43.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). "Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(2), 171-190.
- Arendt, H. (1958). "What was Authority?". *American Society for Political and Legal Philosophy*, 1, 81-112.
- Aristoteles. (2013). *Politika* (M. Temelli, Trans.). İstanbul: Ark Kitapları.

- Arslan, A. (2019). *Instagram Kullanan Üniversite Öğrencilerinin Narsisizm ve Özgüven İlişkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
- Arslan, G. ve Balkıs, M. (2016). "Ergenlerde Duygusal İstismar, Problem Davranışlar, Özyeterlik ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişki". *Sakarya University Journal of Education*, 6(1), 8-22. doi: 10.19126/suje.35977
- Arslan, S. (2021). "Öz Yeterlik Kavramı ve İlgili Akademik Çalışmalar". *Atlas Journal*, 7(40), 1692-1698.
- Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve Söylentinin İşletme Verimliliğine Etkisi Üzerine Mersin İlinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Tarsus/Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L.-Y. ve Debrah, Y. A. (2007). "Antecedents and Outcomes of Abusive Supervision: Test of A Trickle-Down Model". *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191-201. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.191
- Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X. G. ve Debrah, Y. A. (2008). "Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure". *Management and Organization Review*, 4(3), 393-411.
- Ashforth, B. E. (1997). "Petty Tyranny in Organizations: A Preliminary Examination of Antecedents and Consequences". *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 14(2), 126-140.
- Aslan, E. (2022). *Demokratik ve Otokratik Liderlik Yaklaşımlarının Kamu Çalışanları Üzerindeki Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı
- Ata, F. ve Coşkun, Ö. F. (2021). "Örgütsel İletişimde Sanal Dedikodunun Rolü: Covid-19 Salgını Sürecinde Akademisyenlere Yönelik Nitel Bir Uygulama". *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(2), 817-847.
- Atak, M. (2005). "Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi". *Havacılık ve Uzun Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.

- Atalan, A. (2019). *Kişisel Ahlak Felsefesi ve Makyavelizmin Vergi Kaçırma Tutumu Üzerindeki Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi).Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Atari, M. ve Chegeni, R. (2016). "Assessment of Dark Personalities in Iran: Psychometric Evaluation of the Farsi Translation of the Short Dark Triad (SD3-F)". *Personality and Individual Differences*, 102, 111-117.
- Atay, S. (2010). *Çalışan Narsist*: Namar Yayınları.
- Ateş, A. (2019). *Öğretmenlerin Mizaçları ile Güç Mesafesi Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı
- Atik, R. (2019). *Ortaokul Öğrencilerinin Narsisizm Düzeyleri İle Şiddete Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı
- Atilla, G. ve Dirin, İ. (2018). "Güç Mesafesi-Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Afganistan'daki Türk İşgörenler Örneği". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(59), 861-870.
- Atmaca, T. (2021). "Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Örgütsel Muhalefet Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Başkent University Journal of Education*, 8(1), 11-27.
- Ay, F. A. (2022). "İstismarcı Yönetim, Örgütsel Mutluluk Ve İş Performansı Arasındaki İlişki". *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(2), 215-245. doi: 10.22139/jobs.1123128
- Ayan, A. (2017). "Makyavelist Kişilik Eğilimi Algılarının Yaşamin Anlami ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(1), 53-72.
- Ayaz, E. (2021). "Örgütsel Dedikodunun İş Stresi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(60), 259-279.

- Aybar, S. (2022). "Makyavelizmin Öğretim Üyelerinin Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkisi: Nicel Bir Araştırma". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 83-97.
- Aydın, B. (2010). *Çocuk ve Ergen Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, B. N. (2022). "Narsisistik Özellikler ile Empati, Çocukluk Çağı Travmaları ve Utancın İlişkisi". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1615-1627.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları*. (Yüksek Lisans Tezi).Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
- Aydoğan, E. ve Serbest, S. (2016). "İş Yerinde Karanlık Üçlü: Bir Kamu Kuruluşunun İç Denetim Biriminde Araştırma". *Sayıştay Dergisi*, 101, 97-121.
- Aytaç, M. B. (2019). *Tüketicilerin Narsisizm Üzerinden Markaya Yönelik Tutum ve Davranışlarının İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Aziz, A. (2004). "Relationship Between Machiavellianism and Absence Rate: An Empirical Study". *International Journal of Management*, 21(4), 445.
- Babiak, P., Hare, R. D. ve McLaren, T. (2007). *Snakes in suits: When Psychopaths go to Work*: Harper New York.
- Babiak, P., Neumann, C. S. ve Hare, R. D. (2010). "Corporate Psychopathy: Talking the Walk". *Behavioral Sciences & the law*, 28(2), 174-193.
- Bacaksız, F. E. ve Yıldırım, A. (2015). "Dedikodu ve Söylentiler: Hastanelerdeki Durum ve Hemşirelerin Tutumları". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3), 113-120.
- Bachrach, P. ve Baratz, M. (1962). "Two Faces of Power". *The American Political Science Review*, 56(4), 947-952.
- Baker, J. S. ve Jones, M. A. (1996). "The Poison Grapevine: How Destructive are Gossip and Rumor in the Workplace?". *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 75-86.

- Barelds, D. P., Dijkstra, P., Groothof, H. A. ve Pastoor, C. D. (2017). "The Dark Triad and Three Types of Jealousy: Its' Relations Among Heterosexuals and Homosexuals Involved in a Romantic Relationship". *Personality and Individual Differences*, 116, 6-10.
- Barlak, M. S. (2012). *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Olan Bireylerde Psikopati Düzeyinin Disfonksiyonel Semalar ve Zihin Kuramı Yetenekleriyle İlişkisinin Belirlenmesi*. (Uzmanlık Tezi).İstanbul: Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Servis Şefliği
- Barlett, C. P. ve Barlett, N. D. (2015). "The Young and the Restless: Examining the Relationships Between Age, Emerging Adulthood Variables, and the Dark Triad". *Personality and Individual Differences*, 86, 20-24.
- Barut, M. (1996). *Makyavelizmin Toplumsal Temelleri*. (Yüksek Lisans Tezi).Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilimdalı
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Basabe, N. ve Ros, M. (2005). "Cultural Dimensions and Social Behavior Correlates: Individualism-Collectivism and Power Distance". *International Review of Social Psychology*, 18(1), 189-225.
- Baş, M. (2019). "İstismarcı Yönetimin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama". *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 23(4), 1551-1569.
- Başar, U. (2019). *Liderin Karanlık Kişilik Özellikleri İle Çalışanın Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Çalışanın Karanlık Liderlik Algısının Aracı Rolü: Çok Düzeyli Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı
- Başar, U., Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2016). "İş Yerinde Karanlık Liderlik". *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Batmaz, G. (2019). *Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: Marmara

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları
Yönetimi Bilim Dalı

- Battal, F. (2020). "İş Yerindeki Narsisizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü". *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 565-592.
- Baughman, H. M., Dearing, S., Giammarco, E. ve Vernon, P. A. (2012). "Relationships Between Bullying Behaviours and the Dark Triad: A Study With Adults". *Personality and Individual Differences*, 52(5), 571-575.
- Baumeister, R. F., Zhang, L. ve Vohs, K. D. (2004). "Gossip as Cultural Learning". *Review of general psychology*, 8(2), 111-121.
- Baxter, L. A. ve Wilmot, W. W. (1984). "'Secret Tests' Social Strategies for Acquiring Information About the State of the Relationship". *Human Communication Research*, 11(2), 171-201.
- Baykal, B. (1981). *Organizasyonlar: Teori ve Davranış*. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Bayraktar, E. (2019). *The Mediating Role of Vulnerable Narcissism in The Relationship Between Perant al Bonding and Body Image*. (Master Thesis). İstanbul: Bahcesehir University Clinical Psychology
- Bayraktaroğlu, S. (2000). "Klasik örgütsel Güç Kuramlarından Clegg'in 'Güç Devreleri' yaklaşımına". *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 109-121.
- Bayramoğlu, E. (2019). *Ölümlülük Manipülasyonunun, Bağlanma Türlerinin ve Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Risk Alma Davranışına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı
- Bedük, A. ve Ertürk, E. (2015). "Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Bektaş, M. (2019). "Akademide Dedikodu ve Söylenti Ağı Üzerine Nitel Bir Çalışma". *Nitel Sosyal Bilimler*, 1(1), 69-88.

- Bekteş, E. (2018). *Dikizleme Kùltürù Perspektifinden Sanal Dedikodu*. (Yùksek Lisans Tezi).İzmir: Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Anabilim Dalı
- Beller, J. ve Bosse, S. (2017). "Machiavellianism Has a Dimensional Latent Structure: Results from Taxometric Analyses". *Personality and Individual Differences*, 113, 57-62.
- Berger, C. R. ve Calabrese, R. J. (1974). "Some Explorations in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Interpersonal Communication". *Human Communication Research*, 1(2), 99-112.
- Bergiel, E. B., Bergiel, B. J. ve Upson, J. W. (2012). "Revisiting Hofstede's Dimensions: Examining the Cultural Convergence of the United States and Japan". *American Journal of Management*, 12(1), 69-79.
- Bergmann, J. R. ve Bednarz, J. (1993). *Discreet Indiscretions: The Social Organization of Gossip*. New York: Aldine de Gruyter.
- Berkos, K. M. (2003). *The Effects of Message Direction and Sex Differences On the Interpretation of Workplace Gossip*. (Doctorate Thesis).California: California State University The Department of Communication Studies
- Bialas, S. (2009). "Power Distance as a Determinant of Relations Between Managers and Employees in the Enterprises With Foreign Capital". *Journal of Intercultural Management*, 1(2), 105-115.
- Biğer, C. (2022). "The Connection Between the Bystander Effect and Workplace Bullying in Organizations and the Ways to Overcome its Major Negative Outcomes". *Journal of Humanities and Tourism Research*, 12(1), 204-217. doi: 10.14230/johut1201
- Bies, R. J. ve Tripp, T. M. (1998). Revenge in Organizations: The Good, the Bad, and the Ugly. In A. O. L.-K. R. W. Griffin, & J. M. Collins (Ed.), *Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior* (pp. 49-67). Michigan, United States: JAI Press.
- Bingöl, N. (2022). *Kişilik Bozukluklarının Kendilik Nesnesi İhtiyaçları, Savunma Mekanizmaları Ve Kişilerarası İlişki Açısından İncelenmesi*. (Yùksek Lisans Tezi).İstanbul: Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü

- Blair, J. R., Gala, P. ve Lunde, M. (2022). "Dark Triad-consumer Behavior Relationship: the Mediating Role of Consumer Self-Confidence and Aggressive Interpersonal Orientation". *Journal of Consumer Marketing*, 39(2), 145-165.
- Blair, R. J. R. ve Mitchell, D. G. V. (2009). "Psychopathy, Attention and Emotion". *Psychological Medicine*, 39(4), 543-555. doi: 10.1017/S0033291708003991
- Blais, J. ve Pruyssers, S. (2017). "The Power of the Dark Side: Personality, the Dark Triad, and Political Ambition". *Personality and Individual Differences*, 113, 167-172.
- Blötnner, C. ve Beisemann, M. (2022). "The Dark Triad is Dead, Long Live the Dark Triad: An Item-Response Theoretical Examination of the Short Dark Tetrad". *Personality and Individual Differences*, 199, 111858.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. ve Yüksel, M. (2017). "İstismarçı Yönetim ve Tükenmişlik: Lider-Üye Etkileşimi ve Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 123-161.
- Bolelli, M. (2017). *Güç ile Yönetim*. İstanbul: Abaküs Yayınları.
- Bolelli, M. (2018). "Narsistik Kişilik Özelliklerinin İşe Bağlılığa Etkileri: Örnek Bir Araştırma". *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 185-199. doi: 10.30855/gjeb.2018.4.3.005
- Book, A., Visser, B. A. ve Volk, A. A. (2015). "Unpacking "Evil": Claiming the Core of the Dark Triad". *Personality and Individual Differences*, 73, 29-38.
- Bordia, P., Jones, E., Gallois, C., Callan, V. J. ve DiFonzo, N. (2006). "Management are Aliens! Rumors and Stress During Organizational Change". *Group & Organization Management*, 31(5), 601-621.
- Bordia, P. ve Rosnow, R. L. (1998). "Rumor Rest Stops on the Information Highway Transmission Patterns in a Computer-Mediated Rumor Chain". *Human Communication Research*, 25(2), 163-179.
- Boros, R. (2020). *The Dark Triad Predicted by Belief in Determinism and Objectification*. (Master Thesis), Illinois State University

- Botero, I. C. ve Van Dyne, L. (2009). "Employee Voice Behavior: Interactive effects of LMX and Power Distance in the United States and Colombia". *Management Communication Quarterly*, 23(1), 84-104. doi: 10.1177/0893318909335415
- Boz, M. (2009). Turizm İşletmelerinde Dedikodu: Nedenleri, Sonuçları, Önleme Yolları. In Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış* (pp. 284-301). Ankara: Marmara Kitap Merkezi Yayınları.
- Brewer, G., Lyons, M., Perry, A. ve O'Brien, F. (2021). "Dark Triad Traits and Perceptions of Sexual Harassment". *Journal of Interpersonal Violence*, 36(13-14), NP7373-NP7387.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., Leung, K., Bierbrauer, G., Gomez, C. ve Kirkman, B. L. (2001). "Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice". *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(4), 300-315.
- Brunell, A. B., Staats, S., Barden, J. ve Hupp, J. M. (2011). "Narcissism and Academic Dishonesty: The Exhibitionism Dimension and the lack of Guilt". *Personality and Individual Differences*, 50(3), 323-328.
- Bruno, R. J. (2019). *The Dark Triad and Advice Seeking Behavior*. (Master Thesis): Middle Tennessee State University
- Buchanan, D. ve Badham, R. (2007). *Power, Politics, and Organizational Change*. London: Sage.
- Budak, D. ve Kandil, N. (2022). "Futbol ve Tenis Branşlarıyla İlgilenen Bireylerin Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri Üzerine Etkisi". *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(Özel Sayı 1), 158-170.
- Buffardi, L. E. ve Campbell, W. K. (2008). "Narcissism and Social Networking Web Sites". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(10), 1303-1314.
- Buford, C. (2022). *The Dark Triad and Dark Behaviors: An Analysis of the Relationship Between Social Networking Sites, Deviant Behaviors, and the Dark Triad*. (Master Thesis), Barry University

- Bugur, Ö. (2016). *Kadın Mahkûmlarda Psikopati İle Suç Tekrarı ve Suç Tipi (Şiddet İçeren – Şiddet İçermeyen) Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Programı
- Bulkan, S. (2017). *The Psychopathic Manager Behaviour and the Employee Workplace Deviance: The Mediating Role Of Revenge Motive; The Moderating Roles of Core Self-Evaluations and Attitude Importance*. (Doctorate Thesis). İstanbul: Marmara University Institute of Social Sciences Business Administration (English) Department Organisational Behaviour (English)
- Bulut, M. B. ve Yıldız, M. (2020). "Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumlarına Etkisi". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(2), 397-412.
- Bursalıoğlu, Z. (2021). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (21 ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Burtăverde, V., Jonason, P. K., Ene, C. ve Istrate, M. (2021). "On Being “Dark” and Promiscuous: The Dark Triad Traits, Mate Value, Disgust, and Sociosexuality". *Personality and Individual Differences*, 168, 110255.
- Burton, J. P., Hoobler, J. M. ve Scheuer, M. L. (2012). "Supervisor Workplace Stress and Abusive Supervision: The Buffering Effect of Exercise". *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 271-279.
- Büyüköner, A. (2016). *The Turkish Adaptation of the Pathological Narcissism Inventory (PNI)*. (Master Thesis).İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Klinik Psikoloji
- Caesens, G., Nguyen, N. ve Stinglhamber, F. (2019). "Abusive Supervision and Organizational Dehumanization". *Journal of Business and Psychology*, 34, 709-728. doi: 10.1007/s10869-018-9592-3
- Caillier, J. G. (2020). "Testing the Influence of Autocratic Leadership, Democratic Leadership, and Public Service Motivation on Citizen Ratings of an Agency Head's Performance". *Public Performance & Management Review*, 43(4), 918-941.

- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M. ve Marchisio, G. (2011). "Narcissism in Organizational Contexts". *Human resource management review*, 21(4), 268-284.
- Can, E., Kaptanoğlu, S. ve Lazgeen, M. H. (2018). "Akademisyenlerde Cam Tavan Sendromunun Güç Mesafesi İle İlişkisi". *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.
- Can, E. ve Yüksel, G. (2021). "The Relationship Between Teachers' Power Distance and Self Efficacy Perceptions and Work Alienation Levels". *Trakya Journal of Education*, 11(3), 1173-1189.
- Cavazotte, F., Hartman, N. S. ve Bahiense, E. (2014). "Charismatic Leadership, Citizenship Behaviors, and Power Distance Orientation: Comparing Brazilian and US workers". *Cross-Cultural Research*, 48(1), 3-31.
- Cengiz, A. K. (2017). "Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler ve Antakyahlık". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(51), 311-328.
- Chan, D. H.-w. (2021). *Shedding Light on the Otherwise Shaded Side of Personality: The Dark Triad, Creativity, and Other Individual Differences*. (Doctorate Thesis): The Chinese University of Hong Kong (Hong Kong)
- Chen, C. C., Zhang, A. Y. ve Wang, H. (2014). "Enhancing the Effects Of Power Sharing on Psychological Empowerment: The Roles of Management Control and Power Distance Orientation". *Management and Organization Review*, 10(1), 135-156.
- Christie, R. ve Geis, F. L. (1970). Chapter I-Why Machiavelli *Studies in Machiavellianism* (pp. 1-9).
- Cleckley, H. M. (1976). *The Mask of Sanity*. Connecticut: Martino Publishing.
- Cohen, A. (2016). "Are They Among us? A Conceptual Framework of the Relationship Between the Dark Triad Personality and Counterproductive Work Behaviors (CWBs)". *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
- Cole, M. S., Carter, M. Z. ve Zhang, Z. (2013). "Leader-team Congruence in Power Distance Values and Team Effectiveness: The Mediating Role of Procedural Justice Climate". *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 962.

- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. ve Wesson, M. J. (2013). "Justice at the Millennium, A Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives". *Journal of applied psychology*, 98(2), 199-236. doi: 10.1037/a0031757
- Coşkun, A. (2017). *Ahlaki Kimlik ve Makavelizmin Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranış Üzerinde Etkisi: Ahlaki İklimin Düzenleyici Rolü*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Coşkuner, M. ve Şentürk, F. K. (2017). "Dönüşümcü ve İstismarcı Liderlik Davranışlarının İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: AVM Çalışanları Örneği". *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 165-195.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. ve Pereira, B. (2002). "Measuring workplace bullying". *Aggression and Violent Behavior*, 7(1), 33-51.
- Cozart, E. (2020). *The Effects of Parental Attachment on Personality Traits Associated with the Dark Triad in a Population of Male Sex Offenders*. (Doctorate Thesis): Carlow University
- Cömert, E. (2018). *Cinsiyete Göre Üniversite Öğrencilerinde Karanlık Üçlü: Hexaco Kişilik Özelliklerinin Yordayıcı Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilimdalı
- Cömert, E. ve Gizir, C. A. (2020). "Üniversite Öğrencilerinde Karanlık Üçlü: HEXACO Kişilik Özelliklerinin Yordayıcı Rolü". *Psikoloji Çalışmaları*, 40(1), 1-33.
- Crysel, L. C., Crosier, B. S. ve Webster, G. D. (2013). "The Dark Triad and Risk Behavior". *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35-40.
- Czarna, A. Z., Jonason, P. K., Dufner, M. ve Kossowska, M. (2016). "The Dirty Dozen Scale: Validation of a Polish Version and Extension of the Nomological Net". *Frontiers in Psychology*, 7, 445.
- Czibor, A. ve Bereczkei, T. (2012). "Machiavellian People's Success Results from Monitoring Their Partners". *Personality and Individual Differences*, 53(3), 202-206.

- Çağatay, A. ve Kızılkaya, S. (2021). "Sağlık Çalışanlarının Güç Mesafesi ve Liderlik Tarzına Yönelik Kişisel ve Örgütsel Algılarının Karşılaştırılması". *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(3), 536-560.
- Çalık, M., Altunışık, R. ve Sütütemiz, N. (2013). "Bütünleşik Pazarlama İletişimi, Marka Performansı Ve Pazar Performansı İlişkisinin İncelenmesi". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 137-161.
- Çalikuşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. ve Ateş, I. (2013). "İnformal iletişimin "Dedikodu-Söylenti" Örgüt İçi Rolü: Bir Yükseköğretim Kurumunda Yapılan Çalışma". Çalışma sunulmuştur *International Conference on Quality in Higher Education*, Sakarya.
- Çalışkur, A. (2016). "Örgütlerde Güç Olgusu ve Gücün Kullanımı". *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-48.
- Çankaya, M. ve Çiftçi, G. E. (2020). "Hastane Çalışanlarının Toksik Liderlik ve Örgütsel Sınızm Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(2), 273-298.
- Çaylı, E. (2003). *Televizyon Programlarında Dedikodu ve Popüler Kültür*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü
- Çaylı, E. (2008). "'Popüler Bir Tecrübe'/ Tahakküm ve Direniş in Aracı Olarak Dedikodu: Türkiye Televizyonlarında Dedikodunun Söylemsel Analizi". *Kültür ve İletişim*, 11(2), 9-39.
- Çelik, M. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Narsisizm Düzeyleri İle Kendini Sabotaj Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- Çelikdemir, D. Z., Katrinli, A. ve Teraman, B. S. (2020). "The Impact of Machiavellinism on the Relationship Between Culture and Entrepreneurial Tendency". *Dokuz Eylül University Journal of the Faculty of Business*, 21(2), 235-254. doi: 10.24889/ifede.839752

- Çeliker, N. (2021). İstismarcı Yönetim. In Ö. E. Arslan (Ed.), *Yönetim Bilimlerinde Güncel Çalışmalar*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Çiçek Sağlam, A. ve Dede, D. G. (2020). "Öğretmenlerin Güç Mesafesi Algıları ile Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 1-23.
- Çiftçi, G. E., Gürer, A. ve Fatih, U. (2021). "Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyinin Çatışma Yönetimine Etkisi: Bir Alan Araştırması". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 721-747. doi: doi.org/10.16951/atauniiibd.878360
- Çıkrıkçılı, U. (2018). *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Cinayet Hükümlülerinde Karar Verme, Duygu Tanıma Davranışlarının Psikopati Açısından İncelenmesi ve Sağlıklı Kontroller İle Karşılaştırılması*. (Tıpta Uzmanlık Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı
- Çimen, F., Seki, T. ve Dilmaç, B. (2021). "Narsisizmin İletişim Becerilerine Etkisi: Özgüvenin Aracı Rolü". *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 148-163. doi: 10.33418/ataunikkefd.861768
- Çınar, O. (2012). *İş Yaşamı Kalitesi: Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi*. Ankara: Pegem Akademi
- Çoban, C. (2022). "The Dark Side of Leadership: A Conceptual Assessment of Toxic Leadership". *Business Economics and Management Research Journal*, 5(1), 50-61.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi
- Daller, H. ve Yıldız, C. (2006). "Power Distance at Work: The Cases of Turkey, Successor States of the Former Soviet Union and Western Europe". *Journal of Politeness Research*, 2(1), 35-53.
- Daniels, M. A. ve Greguras, G. J. (2014). "Exploring the Nature of Power Distance: Implications for Micro-and Macro-level Theories, Processes, and Outcomes". *Journal of Management*, 40(5), 1202-1229.

- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun Sosyolojisi*. (Yüksek Lisans Tezi).Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı
- Danziger, E. (1988). Minimize Office Gossip. *Worktalk Communication Consulting Personnel Journal*, 31-33.
- De Luque, M. S., Washburn, N. T., Waldman, D. A. ve House, R. J. (2008). "Unrequited Profit: How Stakeholder and Economic Values Relate to Subordinates' Perceptions of Leadership and Firm Performance". *Administrative Science Quarterly*, 53(4), 626-654.
- De Vos, J. (2019). "Analysing the Effect of Trip Satisfaction on Satisfaction With the Leisure Activity at the Destination of the Trip, in Relationship With Life Satisfaction". *Transportation*, 46(3), 623-645.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L. ve Tripp, T. M. (2013). "Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip". *Journal of Business Ethics*, 118(3), 623-634. doi: 10.1007/s10551-012-1612-z
- Dekker, I. ve Barling, J. (1998). "Personal and Organizational Predictors of Workplace Sexual Harassment of Women by Men". *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 7-18. doi: 1076-8998/98/\$3.00
- Demir, G. (2017). *Yardımsever Liderlik ve Çalışan Ses Verme Davranışı Arasındaki İlişkide kişi Yönelimli Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi).Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Demir, G. ve Albayrak, A. S. (2019). "Yardımsever Liderlik ve Çalışan Ses Verme Davranışı Arasındaki İlişkide Kişi Yönelimli Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü". *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(1), 67-89.
- Demirci, İ., Ekşi, H. ve Ekşi, F. (2019). "Narcissism, Life Satisfaction, and Harmony: The Mediating Role of Self-esteem and Self-compassion". *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(84), 159-178.
- Demirci, K. (2004). "Dedikodu Kavramına Dair". *Milli Folklor*, 16(64), 11-17.

- Demircioğlu, Z. I. ve Göncü Köse, A. (2021). "Effects of Attachment Styles, Dark Triad, Rejection Sensitivity, and Relationship Satisfaction on Social Media Addiction: A Mediated model". *Current Psychology*, 40(1), 414-428.
- Demirtaş, N. (2018). *Otel İşletmelerinde İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Kuşadası Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi).Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Demirtaş, Ö. ve Bıçkes, D. M. (2014). "Makyavelizm'in Olumsuz Durumları Ifşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(2), 96-112.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi).Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı
- Deniz, S. ve Çimen, M. (2019). "İstismarcı Yönetim Davranışının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(2), 155-164.
- Dépret, E. ve Fiske, S. T. (1993). Social Cognition and Power: Some Cognitive Consequences of Social Structure as a Source of Control Deprivation. In G. Weary, Gleicher, F., Marsh, K.L. (Ed.), *Control motivation and social cognition* (pp. 176-202). New York: Springer.
- Dicle, İ. A. (1971). "Modern Örgütlerde Yetki ve Kullanılış". *Sevk ve İdare Dergisi*, 29, 17-26.
- DiFonzo, N. ve Bordia, P. (2007). "Rumor, Gossip and Urban Legends". *Diogenes*, 54(1), 19-35. doi: 10.1177/0392192107073433
- DiFonzo, N., Bordia, P. ve Rosnow, R. L. (1994). "Reining in Rumors". *Organizational Dynamics*, 23(1), 47-62.
- Dilber, F. (2018). *Kurumsal İletişimde Dedikodu ve Söylenti*. Konya: Literatürk Academia.

- Dinić, B. M., Petrović, B. ve Jonason, P. K. (2018). "Serbian Adaptations of the Dark Triad Dirty Dozen (DTDD) and Short Dark Triad (SD3)". *Personality and Individual Differences*, 134, 321-328.
- Do, B.-R. ve Dadvari, A. (2017). "The Influence of the Dark Triad on the Relationship Between Entrepreneurial Attitude Orientation and Entrepreneurial Intention: A Study Among Students in Taiwan University". *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 185-191.
- Dobbs, J. M. ve Do, J. J. (2019). "The Impact of Perceived Toxic Leadership on Cynicism in Officer Candidates". *Armed Forces & Society*, 45(1), 3-26.
- Dodig-Crnkovic, G. ve Anokhina, M. (2008). "Workplace Gossip and Rumor: The Information Ethics Perspective". Çalışma sunulmuştur Proceedings of the tenth Internafional Conference, Mantua, Italy.
- Doğan, Ç. (2019). *Dedikodu Olgusuna Psiko-Sosyolojik Bir Yaklaşım: Van Merkez Toki Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Din Sosyolojisi Bilim Dalı
- Doğan, E. (2019). *İstismarcı Yönetim Algısının Zorunlu Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kariyerizmin Moderatör Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103-132. doi: 10.17065/huiibf.92053
- Dorfman, P. W. ve Howell, J. P. (1988). "Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited". *Advances in International Comparative Management*, 3(1), 127-150.
- Dotse, J. ve Asumeng, M. (2014). "Power Distance as Moderator of the Relationship Between Organizational Leadership Style and Employee Work Attitudes: An Empirical Study in Ghana". *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(5), 63-76.

- Dowd, S. B., Davidhizar, R. ve Dowd, L. P. (1997). "Rumors and Gossip: a Guide for the Health Care Supervisor". *The Health Care Supervisor*, 16(1), 65-70.
- Doyle, L. (2020). *Anti-Social Cognition: Exploring the Relationships Between the Dark Triad, Empathy, and Theory of Mind*. Trent University (Canada)
- Dönmez, A. K. (2020). *Özçekim Davranışı ve Narsisizm Arasındaki İlişki: Y Ve Z Kuşakları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Drory, A. ve Gluskinos, U. M. (1980). "Machiavellianism and Leadership". *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 81.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. ve Pagon, M. (2002). "Social Undermining in the Workplace". *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Dunbar, R. I. M. (2004). "Gossip in Evolutionary Perspective". *Review of General Psychology*, 8(2), 100-110.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul.
- Earley, P. C. ve Erez, M. (1997). *The Transplanted Executive: Why you Need to Understand How Workers in Other Countries See The World Differently*: Oxford University Press.
- Ebren, G., Özgen, P. A. ve Çırakoğlu, O. C. (2022). "Sığınmacı ve Mültecilerle Çalışanlarda Psikolojik Sağlık Üzerine Bir Derleme". *International Journal of Human Mobility*, 2(1), 72-87.
- Eda, G. (2010). *Kişilik Yapısı ve Örgüt İçerisindeki Güç Mesafesi*. (Yüksek Lisans Tezi).Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı
- Egorova, M., Parshikova, O. ve Sitnikova, M. (2016). "The structure of the Short Dark Triad questionnaire on Russian population". *Personality and Individual Differences*, 100(101), 475-476.
- Eğinli, A. T. ve Bitirim, S. (2008). "Kurumsal Başarının Önündeki Engel: Zehirli (Toksik) İletişim". *Selçuk İletişim*, 5(3), 124-140.

- Einarsen, S., Aasland, M. S. ve Skogstad, A. (2007). "Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model". *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216. doi: 10.1016/j.leaqua.2007.03.002
- Ekizler, H. ve Bolelli, M. (2020). "The Effects of Dark Triad (Machiavellianism, Narcissism, Psychopathy) on the use of Power Sources". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 27-44.
- Ekmekçioğlu, E. B. (2019). *Etik Liderlik ve İşyeri Sapkın Davranışları İlişkisinde Ahlaki Uzaklaşma ve Güç Mesafesi Oryantasyonunun Rolü*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Ellis, H. (1898). "Auto-erotism: A Psychological Study". *Alienist and Neurologist (1880-1920)*, 19(2), 260.
- Ellwardt, L. (2011). *Gossip in Organizations: A Social Network Study*. (Doctorate Thesis): University of Groningen
- Emerson, R. M. (1962). "Power-Dependence Relations". *American Sociological Review*, 27(1), 31-41.
- Engeler, A. (2005). *Psikopati ve Antisosyal kişilik Bozukluğu*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı
- Eraslan-Çapan, B., Satıcı, S. A., Yılmaz, M. F. ve Kayış, A. R. (2015). "Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması". Çalışma sunulmuştur 13. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Mersin.
- Erdem, O. ve Dikici, A. M. (2009). "Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Erdoğan, B. (2018). *Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerine Sahip Üniversite Öğrencileriyle Kendine Zarar Verme Davranışı Gösterenlerin Saldırganlık Ve Risk Alma Davranışlarının Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı
- Erdoğan, B. (2019). *Yetişkin Bireylerde Narsisizm, Çocukluk Çağı Ruhsal Travmaları ve İlişki Doyumu İle Cinsel Tutum ve Davranışların İncelenmesi*. (Yüksek Lisans

Tezi).İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı

Erdoğan Kaya, A. (2019). *Alkol ve Madde Bağımlılığında Duygu Dışavurum ve Kişilik Özellikleri ile Hastalık Seyrinin İlişkisi= The Relationship of Expressed Emotion and Personality Traits With the Course of Treatment in Alcohol and Substance use Disorder*. (Uzmanlık Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı

Erdoğan, Y., Yaman, E., Şentürk, Ö. ve Kalyoncu, E. (2008). "Web Tabanlı Eğitimde Güç Mesafesi: Bilgi Üniversitesi Örneği". *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(15), 115-137.

Erdost, H. E. (1996). "Yetki ve Yetki Devri Konusuna Bakış". Çalışma sunulmuştur 4. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Ankara.

Eremsoy, C. E. (2007). *How do Parental, Familial, and Child Characteristics Differentiate Conduct-Disordered Children With and Without Psychopathic Tendencies*. (Doctorate Thesis).Ankara: Middle East Technical University Psychology

Eroğlu, E. (2005). "Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir Uygulama)". *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.

Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta.

Erol, Y. ve Akyüz, M. (2015). "Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması". *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2), 149-166.

Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi İle Örgütsel Sinerji Düzeyi Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Ersoy, E. ve Levent, F. (2020). "Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Güç Mesafesi İle Örgütsel Sinerji Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 12(4), 345-356.

- Ertürk, E. (2014). *Sosyal Mücadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı
- Estes, B. C. (2013). "Abusive Supervision and Nursing Performance". *Nursing Forum*, 48(1), 3-16.
- Ethem, S. (2019). *Narsisizm, Yalnızlık ve İlişkili Olma Gereksinimi İle Facebook, Twitter ve Instagram Kullanımı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
- Eylon, D. ve Au, K. Y. (1999). "Exploring Empowerment Cross-Cultural Differences Along The Power Distance Dimension". *International Journal of Intercultural Relations*, 23(3), 373-385.
- Farh, J.-L., Hackett, R. D. ve Liang, J. (2007). "Individual-level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support–Employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance And Traditionality". *Academy of Management Journal*, 50(3), 715-729.
- Farley, S. D., Timme, D. R. ve Hart, J. W. (2010). "On Coffee Talk and Break-room Chatter: Perceptions of Women who Gossip in the Workplace". *The Journal of social psychology*, 150(4), 361-368.
- Felblinger, D. M. (2008). "Incivility and Bullying in the Workplace and Nurses' Shame Responses". *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 37(2), 234-242. doi: 10.1111/j.1552-6909.2008.00227.x
- Ferguson, R. B. (2003). *The Associations Among Members' Perceptions of Intragroup Relationship Conflict, Leader-member Exchange Quality, and Leaders Gossiping Behavior*. (Doctorate Thesis).San Antonio. Texas: Our Lady of the Lake University Faculty of The Center for Leadership Studies
- Ferrari, F. (2015). "In Praise of Gossip: The Organizational Functions and Practical Applications of Rumours in the Workplace". *Journal of Human Resources Management Research*, 2015, 1-8.

- Fock, H., Hui, M. K., Au, K. ve Bond, M. H. (2013). "Moderation Effects of Power Distance on the Relationship Between Types of Empowerment and Employee Satisfaction". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(2), 281-298.
- Foley, M. (2020). *Academic Incivility: Can the Dark Triad Personality Traits Predict Academic Entitlement?* : Walden University
- Fors Brandebo, M. (2020). "Destructive Leadership in Crisis Management". *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 567-580.
- Foster, E. K. (2004). "Research on Gossip: Taxonomy, Methods, and Future Directions". *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99. doi: 10.1037/1089-2680.8.2.78
- Fox, J. ve Rooney, M. C. (2015). "The Dark Triad and Trait Self-objectification as Predictors of Men's use and Self-presentation Behaviors on Social Networking Sites". *Personality and Individual Differences*, 76, 161-165.
- Frederick, S., Loewenstein, G. ve O'donoghue, T. (2002). "Time Discounting and Time Preference: A Critical Review". *Journal of Economic Literature*, 40(2), 351-401.
- French, J. R. P. ve Raven, B. (1978). The Bases of Social Power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in Social Power* (pp. 150-168). United States of America Institute for Social Research
- Fromm, E. (2022). *Kendini Savunan İnsan: İnsancı Ahlak Felsefesi Üzerine* (N. Arat, Trans.). İstanbul: Say Yayınları.
- Fu, X., Lv, Y., Yang, Z., Yu, X. ve Wang, R. (2018). "Chinese Adolescents' Power Distance Value And Prosocial Behavior Toward Powerful People: A Longitudinal Study". *PloS one*, 13(12), 1-10.
- Furnham, A., Richards, S., Rangel, L. ve Jones, D. N. (2014). "Measuring Malevolence: Quantitative Issues Surrounding the Dark Triad of Personality". *Personality and Individual Differences*, 67, 114-121.
- Furnham, A., Richards, S. C. ve Paulhus, D. L. (2013). "The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review". *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216.

- Furtner, M. R., Maran, T. ve Rauthmann, J. F. (2017). Dark Leadership: The Role of Leaders' Dark Triad Personality Traits *Leader Development Deconstructed* (pp. 75-99): Springer.
- Gabriels, K. ve De Backer, C. J. S. (2016). "Virtual Gossip: How Gossip Regulates Moral Life in Virtual Worlds". *Computers in Human Behavior*, 63, 683-693.
- Gamache, D., Savard, C. ve Maheux-Caron, V. (2018). "French Adaptation of the Short Dark Triad: Psychometric Properties and a Head-to-head Comparison With the Dirty Dozen". *Personality and Individual Differences*, 122, 164-170.
- Gao, B., Li, X., Liu, S. ve Fang, D. (2018). "How Power Distance Affects Online Hotel Ratings: The Positive Moderating Roles of Hotel Chain and Reviewers' Travel Experience". *Tourism Management*, 65, 176-186.
- Gao, H., Winterich, K. P. ve Zhang, Y. (2016). "All That Glitters is not Gold: How Others' Status Influences the Effect of Power Distance Belief on Status Consumption". *Journal of Consumer Research*, 43(2), 265-281.
- Garcia, D. ve Sikström, S. (2014). "The Dark Side of Facebook: Semantic Representations of Status Updates Predict the Dark Triad of Personality". *Personality and Individual Differences*, 67, 92-96.
- Gerdts, J. (2022). *The Dark Side of Entrepreneurship Meets the Dark Triad: Entrepreneurial Passion, Work Addiction, and Personality Traits*. (Doctorate Thesis): The University of North Carolina at Charlotte
- Gezen, H. ve Kaya, A. (2022). "Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel İkiyüzlülük Algı Düzeylerinin İncelenmesi". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 1211-1230. doi: 10.334337/ksusbd.1170747
- Giardini, F. ve Wittek, R. P. M. (2019). "Silence Is Golden. Six Reasons Inhibiting the Spread of Third-Party Gossip". *Frontiers in psychology*, 10(1120), 1-11.
- Gilmore, D. (1978). "Varieties of Gossip in a Spanish Rural Community". *Ethnology*, 17(1), 89-99.

- Glazer Jr, P. K. (2021). *The Dark Triad and Impulsivity: Predictors and Correlates of Workplace Representative Task Problem Solving and Decision Making*. Portland State University
- Gleyzer, R., Felthous, A. R. ve Holzer, C. E. (2002). "Animal Cruelty and Psychiatric Disorders". *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 30(2), 257-265.
- Gluckman, M. (1963). "Gossip and Scandal". *Current Anthropology*, 4(3), 307-316.
- Gödek, S. (2006). *Bürokratik Örgütlerde Yetki Devri, Balıkesir İl ve İlçe Belediyeleri Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi).Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gökçen Kapusuz, A. ve Biçer, M. (2018). "Psikolojik Sermayenin Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Olumlu Etkileri". *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 229-249.
- Gökşen, E. (2002). *Hızlı Değişimin Getirdiği Belirsizlik Ortamında Toplumsal-Örgütsel Güç Mesafesi ve Belirsizlikle Baş Edebilme: Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Göle, M. (2016). *Dedikodu*. İstanbul: Alakarga.
- Gönülalan, G. D. (2019). *Ortaokul Öğrencilerinde Öz Yeterlik ve Narsisizm*. (Yüksek Lisans Tezi).Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı
- Göymen, Y. ve Şöhret, M. (2020). "Mobbing Olgusu: Türk Hukuk Sistemi ve Dünyadaki Yeri". *International Journal of Social Science*, 3(2), 1-14.
- Graf, A., Koeszegi, S. T. ve Pesendorfer, E. M. (2012). "Cross-cultural Negotiations and Power Distance: Strategies Applied by Asian and European Buyers and Sellers in Electronic Negotiations". *Nankai Business Review International*, 3(3), 242-256.
- Granecki, J. W. (2014). *"Did you Hear?": Gossip as a Manifestation of Trait Aggression*. (Master Thesis).Carolina: East Carolina University Faculty of the Department of Psychology

- Gray, I. (1992). *Politics in Place: Social Power Relations in an Australian Country Town*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Green, J. E. (2014). "Toxic Leadership in Educational Organizations". *Education Leadership Review*, 15(1), 18-33.
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W. ve Yan, T. (2015). "Gender Differences in Narcissism: A Meta-Analytic Review". *Psychological Bulletin*, 141(2), 261.
- Grosser, T., Kidwell, V. ve Labianca, G. J. (2012). "Hearing it Through the Grapevine: Positive and Negative Workplace Gossip". *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V. ve Labianca, G. (2010). "A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life". *Group & Organization Management*, 35(2), 177-212. doi: 10.1177/1059601109360391
- Guerin, B. ve Miyazaki, Y. (2006). "Analyzing Rumors, Gossip, and Urban Legends Through Their Conversational Properties". *The Psychological Record*, 56(1), 23-33. doi: 10.1007/BF03395535
- Gül, Ö. (2019a). "Güç Mesafesi Algısı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(2), 120-133.
- Gül, Ö. (2019b). *Okullardaki Güç Mesafesinin Lider Üye Etkileşimi Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
- Güler, N. (2019). *Annelerin narsistik Kişilik Özellikleri ile Çocukların Sosyal Yetkinlik ve Davranış Problemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Güler, Ö. (2010). "Dini İnanç ve Psikolojik Sağlık İlişkisine Dair Bir Değerlendirme". *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(8), 95-105.
- Gülerdi, M. (2020). *The Dark Triad and Counterproductive Work Behaviors: Organizational Culture as a Moderator*. (Master Thesis). Ankara: Middle East Technical University Psychology.

- Güllü, S. ve Yıldız, K. (2019). "Spor Örgütlerinde Karanlık Kişilik, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi". *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 220-232. doi: 10.33689/spormetre.620304
- Gültaş, A. S. ve Erigüç, G. (2019). "Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 51-68.
- Gültekin, G. (2015). *Examining Dark Triad in Interpersonal Context: Their Relationship With Risk-Taking, Self-Presentation and Self-Conscious Emotions*. İstanbul: Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gün, G. (2019). "Örgüt Kültürü Tiplerinin Personel Güçlendirmeye Etkisinde Güç Mesafesinin Aracı Rolü". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 31-39.
- Günaydın, E. (2017). *Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesi İlişkisi ve Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi).Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gündüz, B. ve Gökçakan, Z. (2004). "Fiziksel istismar Açısından Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz(13), 29-40.
- Gündüz, Y. ve Dedekorkut, S. (2014). "Yıkıcı Liderlik". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 95-104.
- Güneş, A. (2017). "Cinsel İstismar Olgusu ve Mahremiyet Eğitimi". *İnsan ve Toplum*, 7(2), 45-69.
- Güney, S. ve Mandacı, G. (2009). "Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 83-104.
- Gür, M. (2019). *Narsisizm ve Bağlanma Stillerinin Üniversite Öğrencilerinde İlişki Bağlanımını Yordamadaki Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi).İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı

- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel Dedikodu ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi).Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel İlkeler ve Uygulamalı Analizler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüzoğlu, Y. E. (2019). *Örgütlerde Dedikodunun Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- Gürer, A. ve Çiftçi, G. E. (2019). "Narsizmin İş Doyumu ve Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması". *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 78-103.
- Gürlek, T. T. ve Ok, A. B. (2022). "Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler". *Fiscaeconomia*, 6(2), 457-477. doi: 10.25295/fsecon.1074806
- Gürman, G. (2019). *Psikologlarda Narsisizm Düzeyleri İle Tanrıya Bağlanma ve Gelecek Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı
- Gürüz, D. ve Yaylacı, G. Ö. (2004). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*: İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Güven, İ. F. (2019a). *Makyavelizm ve Dindarlık İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi).Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
- Güven, İ. F. (2019b). "Makyavelizm ve Dindarlık: Demografik Değişkenler Üzerine Ampirik Bir Araştırma". *Bilimname*, 37, 1155-1186.
- Haden, S. C., McDonald, S. E. ve D'Emilia, W. (2022). Psychopathy and Animal Cruelty Offenders *Psychopathy and Criminal Behavior* (pp. 445-468): Elsevier.
- Hafen, S. (1995). *The Gossip web of Organizational Life*. (Doctorate Thesis).Ohio: Ohio Universtiy The Faculty of the College of Communication

- Hafen, S. (2004). "Organizational Gossip: A Revolving Door of Regulation and Resistance". *Southern Journal of Communication*, 69(3), 223-240. doi: 10.1080/10417940409373294
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. London/United Kingdom: Pearson Higher Ed.
- Halişçelik, M. (2021). *Majör Depresyon ile Narsisistik Kişilik Bozukluğu Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Bursa Uludag University
- Halo, L. M. (2015). *Cam Tavan Sendromu ve Güç Mesafesi İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi
- Han, B. (2019). *İnformal iletişim Biçimi Olarak Okullarda Söylenti ve Dedikodunun Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). "Organizational Gossip Scale: Validity and Reliability Study". *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 829-846. doi: 10.7827/TurkishStudies.14374
- Hannerz, U. (1967). "Gossip, Networks and Culture in a Black American Ghetto". *Ethnos*, 32(1-4), 35-60.
- Hare, R. D. (2016). "Psychopathy, the PCL-R, and Criminal Justice: Some New Findings and Current Issues". *Canadian Psychology/psychologie Canadienne*, 57(1), 21-34.
- Hare, R. D. ve Neumann, C. S. (2009). "Psychopathy: Assessment and Forensic Implications". *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(12), 791-802.
- Harms, P. D., Wood, D., Landay, K., Lester, P. B. ve Lester, G. V. (2018). "Autocratic Leaders and Authoritarian Followers Revisited: A review and Agenda for the Future". *The Leadership Quarterly*, 29(1), 105-122.
- Harrington, C. L. ve Bielby, D. D. (1995). "Where did you Hear That? Technology and the social Organization of Gossip". *Sociological Quarterly*, 36(3), 607-628.

- Harris, K. J., Harvey, P. ve Kacmar, K. M. (2011). "Abusive Supervisory Reactions to Coworker Relationship Conflict". *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010-1023.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M. ve Zivnuska, S. (2007). "An Investigation of Abusive Supervision as a Predictor of Performance and the Meaning of Work as a Moderator of the Relationship". *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263. doi: 10.1016/j.leaqua.2007.03.007
- Hart, W., Breeden, C. J. ve Richardson, K. (2019). "Differentiating Dark Personalities on Impression Management". *Personality and Individual Differences*, 147, 58-62.
- Hartung, F.-M., Krohn, C. ve Pirschtat, M. (2019). "Better Than its Reputation? Gossip and the Reasons why we and Individuals With “Dark” Personalities Talk About Others". *Frontiers in Psychology*(1162), 1-16. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01162
- Hatipoğlu, Z. ve Akduman, G. (2019). "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2129-2151. doi: 10.17755/esosder.497182
- Hays, W. L. (1994). *Statistics*. California, USA: Harcourt Brace College Publishers.
- Heinze, P. (2017). "Psychopathy, Unconscious Shame and Attachment: Considering the Psychodynamics of Psychopathy". *Psychodynamic Practice*, 23(1), 7-32. doi: 10.1080/14753634.2016.1269663
- Hekimoğlu, F. (2020). *Örgütlerde Dedikodu ve Söylentinin Örgütsel İletişim Açısından Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Herbst, T. H. H. ve Roux, T. (2023). "Toxic Leadership: A Slow Poison Killing Women Leaders in Higher Education In South Africa?". *Higher Education Policy*, 36(1), 164-189.
- Heywood, A. (2011). *Siyaset Teorisine Giriş* (H. M. Köse, Çev.). İstanbul: Küre Yayınları.
- Hmieleski, K. M. ve Lerner, D. A. (2016). "The Dark Triad and Nascent Entrepreneurship: An Examination of Unproductive Versus Productive Entrepreneurial Motives". *Journal of Small Business Management*, 54, 7-32.

- Hoareau, N., Bagès, C., Allaire, M. ve Guerrien, A. (2019). "The Role of Psychopathic Traits and Moral Disengagement in Cyberbullying Among Adolescents". *Criminal Behaviour and Mental Health*, 29(5-6), 321-331.
- Hofstede, G. (1983). "National Cultures in Four Dimensions: A Research-Based Theory of Cultural Differences Among Nations". *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 46-74.
- Hofstede, G. (1984). "Cultural Dimensions in Management and Planning". *Asia Pacific journal of management*, 1, 81-99. doi: 10.1007/BF01733682
- Hofstede, G. (2011). "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context". *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-17.
- Hofstede, G. H., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations : Software of the Mind : Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. J., Jonker, C. M. ve Verwaart, T. (2008). "Modeling Power Distance in Trade". Çalışma sunulmuştur International Workshop on Multi-Agent Systems and Agent-Based Simulation.
- Hogan, R. ve Kaiser, R. B. (2005). "What we Know About Leadership". *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
- Hollinger, R. C. (1986). "Acts Against the Workplace: Social Bonding and Employee Deviance". *Deviant Behavior*, 7(1), 53-75.
- Holmes, J. ve Stubbe, M. (2015). *Power and Politeness in the Workplace: A Sociolinguistic Analysis of Talk at Work*. New York: Routledge.
- Hoobler, J. M. ve Hu, J. (2013). "A Model of Injustice, Abusive Supervision, and Negative Affect". *The Leadership Quarterly*, 24(1), 256-269. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.11.005
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit". *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.

- Houmanfar, R. ve Johnson, R. (2004). "Organizational Implications of Gossip and Rumor". *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(2-3), 117-138. doi: 10.1300/J075v23n02_07
- Hu, J. ve Judge, T. A. (2017). "Leader–team Complementarity: Exploring the Interactive Effects of Leader Personality Traits and Team power distance values on team Processes and Performance". *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 935.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D. (2001). *Organizational Behaviour: An Introductory Text (Instructor's Manual)*. England: Financial Times.
- Humborstad, S. I. W., Humborstad, B., Whitfield, R. ve Perry, C. (2008). "Implementation of Empowerment in Chinese High Power-Distance Organizations". *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1349-1364.
- Hussain, I., Ali, S., Shahzad, F., Irfan, M., Wan, Y., Fareed, Z. ve Sun, L. (2022). "Abusive Supervision Impact on Employees' Creativity: A Mediated-Moderated Perspective". *Sustainability*, 14(14), 8648. doi: 10.3390/su14148648
- İmamoğlu, S. Z., İnce, H. ve Latifoğlu, N. (2020). "İstismarcı Yönetimin Çalışanların Psikolojik ve Davranışsal Tepkileri Üzerine Etkisinde Öz Yeterliliğin Rolü". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 155-174.
- İrge, N. T. (2022). "Çevresel Duyarlılığın Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına Etkisinde Kişilik Özelliklerinin aracı Rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1293-1315. doi: 10.20491/isarder.2022.1442
- Işık, M., Yalçınsoy, A. ve Bilen, A. (2017). "Güç Mesafesi ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Uluslararası, Ekonomi, Siyaset ve Yönetim Sempozyumu*, Diyarbakır.
- Jahangirov, N. (2012). *Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dış Ticaret Eğitimi
- James, S., Kavanagh, P. S., Jonason, P. K., Chonody, J. M. ve Scrutton, H. E. (2014). "The Dark Triad, Schadenfreude, and Sensational Interests: Dark Personalities,

- Dark Emotions, and Dark Behaviors". *Personality and Individual Differences*, 68, 211-216.
- Jian, Z., Kwan, H. K., Qiu, Q., Liu, Z. Q. ve Yim, F. H.-k. (2012). "Abusive Supervision and Frontline Employees' Service Performance". *The Service Industries Journal*, 32(5), 683-698.
- Jiang, L., Xu, X. ve Hu, X. (2019). "Can Gossip Buffer the Effect of Job Insecurity on Workplace Friendships?". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1285.
- Jiang, Y., Colakoglu, S., Lepak, D. P., Blasi, J. R. ve Kruse, D. L. (2015). "Involvement Work Systems and Operational Effectiveness: Exploring the Moderating Effect of National Power Distance". *Journal of International Business Studies*, 46(3), 332-354.
- Johnson, S. L. ve Rea, R. E. (2009). "Workplace Bullying: Concerns for Nurse Leaders". *The Journal of Nursing Administration*, 39(2), 84-90. doi: 10.1097/NNA.0b013e318195a5fc
- Jonason, P. K., Koenig, B. L. ve Tost, J. (2010). "Living a Fast Life: The Dark Triad and Life History Theory". *Human Nature*, 21(4), 428-442.
- Jonason, P. K., Li, N. P. ve Teicher, E. A. (2010). "Who is James Bond? The Dark Triad as an Agentic Social Style". *Individual differences research*, 8(2), 111.
- Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D. ve Schmitt, D. P. (2009). "The Dark Triad: Facilitating A Short-Term Mating Strategy in Men". *European Journal of Personality*, 23(1), 5-18.
- Jonason, P. K. ve Webster, G. D. (2010). "The dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad". *Psychological Assessment*, 22(2), 420. doi: doi.org/10.1037/a0019265
- Jonason, P. K., Wee, S. ve Li, N. P. (2015). "Competition, Autonomy, and Prestige: Mechanisms Through Which the Dark Triad Predict Job Satisfaction". *Personality and Individual Differences*, 72, 112-116.

- Jonason, P. K., Žemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J., Sedikides, C., Campbell, W. K., Gebauer, J. E., Maltby, J., Adamovic, M., Adams, B. G. ve Kadiyono, A. L. (2020). "Country-Level Correlates of the Dark Triad Traits in 49 Countries". *Journal of Personality*, 88(6), 1252-1267.
- Jones, D. A. (2009). "Getting Even With One's Supervisor and One's Organization: Relationships Among Types of Injustice, Desires For Revenge, and Counterproductive Work Behaviors". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 525-542. doi: 10.1002/job.563
- Jones, D. N. ve Figueredo, A. J. (2013). "The Core of Darkness: Uncovering the Heart of the Dark Triad". *European Journal of Personality*, 27(6), 521-531.
- Jones, R. A. (2018). *School Leaders' Attitudes and Preferred Responses to Gossip*. University of La Verne LaFetra College of Education Organizational Leadership Department
- Kabat, R. (2019). *Dark Triad Personality Traits Prediction of Managers' Mind-set in Business Organizations*. (Doctorate Thesis): Walden University
- Kablanoğlu, A. (2019). *Liderlik Etme İsteğinde Sosyal Kimliğe Karşı Bireysel Kimlik: Liderlik Motivasyonlarını Yordamada Karanlık Üçlü, Özgenişletim Değerleri ve Sosyal Baskınlık Yönelimi'nin Grup Prototipiyle Kıyaslanması*. (Yüksek Lisans Tezi).Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji Bilim Dalı
- Kahveci, G., Bahadır, E. ve Kandemir, İ. K. (2019). "Okul Yöneticilerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 52(1), 225-249. doi: 10.30964/auebfd.420616
- Kaiser, E. M. (2017). *The Dark Triad as a Predictor of Obsessive Relational Intrusion*. (Master Thesis): San Diego State University
- Kakar, U. M. (2013). *Workplace Gossip as a way of Coping With Occupational Stress*. (Doctorate Thesis): State University of New York at Albany Department of Psychology

- Kapferer, J.-N. (1992). *Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodu ve Söylenti*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kaplan, G. (2022). *Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Bir Yetki Devri Örneği Olarak Yetkilendirilmiş Yükümlü Statüsünün İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı
- Kaplan, M. ve Kaplan, B. T. (2020). *Örgütlerde Dünyanın En Eski Medya Pratiği: Dedikodu ve Söylenti* (A. Bedük & M. Öztürk Eds.). Ankara: Gazi Kirapevi.
- Karaaslan, N. (2019). *Üniversite Öğrencilerinde İlişkisel Saldırganlık: Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
- Karabey, C. N. ve Alioğulları, Z. D. (2020). "Etik Liderlik, Politik Beceri ve güç Mesafesi Yöneliminin Çalışan Sosliliğine Etkisi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(Özel Sayı), 37-56.
- Karaçelebi, F. G. (2016). *Algılanan güç Mesafesinin İşletmenin Personel Güçlendirme Faaliyetlerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı
- Karadal, K. ve Hekimoğlu, F. (2020). "Örgütsel iletişim açısından örgütlerde söylenti ve dedikodunun değerlendirilmesi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2629-2639.
- Karahan, F. (2006). "Biçembilim ve Eleştirel Söylem Çözümlemesi Bağlamında Dedikodu Sütunlarına Yönelik Bir İnceleme". *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 23(1), 89-118.
- Karakaş, A. G. (2019). *Örgütlerde Dedikodu*, Erişim (19.05.2022), <https://prezi.com/fzaq-h3guak1/orgutlerde-dedikodu/>.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı EğitimYönetimi Bilim Dalı

- Karataş, K., Aslan, H., Öztürk, A. B. ve Albayrak, H. (2020). "Cinsel Istismara Maruz Kalan Türk Vatandaşı ve Mülteci Çocukların Durumu". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 107-132. doi: 10.18037/ausbd.845746
- Karataş, S. ve Taş, A. (2016). "İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 92-121.
- Karatatar, H. (2018). *Beliren Yetişkinlikte Algılanan Ebeveynlik Stili ve İlişki Doyumu Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kardaş, K. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Dedikodu ve Söylenti Tutumunun İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi).Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
- Kargı, T. ve Gençtanırım Kurt, D. (2022). "Üniversite Öğrencilerinde Madde Kullanım Riskinin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri". *Uluslararası Psiko-Sosyal Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 22-37.
- Kartch, F. (2009). *An Ethnographic Examination of Gossip in a Small Organization: Coalitions and Conflict Escalation*. (Master Thesis): Northern Illinois University Department of Communication
- Kaur, H. (2013). "Dark Triad of Personality: A Theoretical Review of the Concept". *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(1), 95.
- Kavanagh, P. S., Signal, T. D. ve Taylor, N. (2013). "The Dark Triad and Animal Cruelty: Dark Personalities, Dark Attitudes, and Dark Behaviors". *Personality and Individual Differences*, 55(6), 666-670.
- Kaya, H. ve Marşap, A. (2022). "İşyeri Zorbalığı Üzerine Kavramsal Bir İncelme". *Journal of Politics Economy and Management*, 5(2), 180-191.
- Kealy, D., Ogrodniczuk, J. S., Rice, S. M. ve Oliffe, J. L. (2017). "Pathological Narcissism and Maladaptive Self-Regulatory Behaviours in a Nationally Representative Sample of Canadian Men". *Psychiatry Research*, 256, 156-161.

- Keleş, M. (2019). *Çevrimiçi Disinhibisyonun Narsisizm Düzeyleri ve Kişilerarası İletişim Tarzları Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı
- Keller, G. (2014). *Statistics for Management and Economics* Boston, Massachusetts, USA: Cengage Learning.
- Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L. ve Barling, J. (2005). Poor Leadership. In J. Barling, E. Kelloway & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 89-112). California: Sage Publications.
- Kemikkıran, N. (2015). "Güç Mesafesi Yüksekse Eşitsizlik mi İstenir?". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2), 317-344.
- Khan, A. K., Quratulain, S. ve Crawshaw, J. R. (2017). "Double Jeopardy: Subordinates' Worldviews and Poor Performance as Predictors of abusive Supervision". *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 165-178.
- Khatri, N. (2009). "Consequences of power Distance Orientation in Organisations". *Vision*, 13(1), 1-9.
- Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C. ve Tang, R. L. (2010). "In Pursuit of Power: The Role of Authoritarian Leadership in the Relationship Between Supervisors' Machiavellianism and Subordinates' Perceptions of Abusive Supervisory Behavior". *Journal of Research in Personality*, 44(4), 512-519.
- Kim, A., Moon, J. ve Shin, J. (2019). "Justice Perceptions, Perceived Insider Status, and Gossip at Work: A Social Exchange Perspective". *Journal of Business Research*, 97, 30-42. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.12.038
- Kim, T. (2020). *The Dark Triad and Early Maladaptive Schemas in a Sample of Undergraduate Women*. (Doctorate Thesis): The Chicago School of Professional Psychology
- Kirkman, B. L., Chen, G., Farh, J.-L., Chen, Z. X. ve Lowe, K. B. (2009). "Individual Power Distance Orientation and Follower Reactions to Transformational Leaders:

- A Cross-Level, Cross-Cultural Examination". *Academy of Management Journal*, 52(4), 744-764.
- Kirkman, B. L. ve Shapiro, D. L. (1997). "The Impact of Cultural Values on Employee Resistance to Teams: Toward a Model of Globalized Self-Managing Work Team Effectiveness". *Academy of Management Review*, 22(3), 730-757.
- Kiura, M. W. (2018). *The Impact of Informal Social Networks on Employee Productivity in Kenyan Organizations*. (Master Thesis): Illinois State University School of Communication
- Kızanıklı, M. M., Koç, H. ve Kılıçlar, A. (2016). "Örgütsel Güç ve Gücün Kaynakları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 448-504. doi: 10.20491/isarder.2016.229
- Kızıldaş, E. (2017). *Kültürel Değerlere Göre Karanlık Lider Algısının Çalışan İş Performansı Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı
- Kızıloğlu, E. (2019). *İş Yeri Nezaketsizliğinin Bilgi Paylaşma Tutumu ve İş Çıktıları Üzerindeki Etkisi: Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Klahn Acuña, B. ve Male, T. (2022). "Toxic Leadership and Academics' Work Engagement in Higher Education: A Cross-Sectional Study From Chile". *Educational Management Administration & Leadership*, 0(0), 1-17. doi: 10.1177/17411432221084474
- Kniffin, K. M. ve Wilson, D. S. (2005). "Utilities of Gossip Across Organizational Levels". *Human Nature*, 16(3), 278-292.
- Koçak, D. (2019). "İstismarcı Yönetimin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 517-528.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.

- Koçoğlu, Ö. (2020). *Moderating Effect of Perceived Situational Strength on the Relationship Between the Dark Triad and Counterproductive Work Behaviors*. (Master Thesis).Ankara: Middle East Technical University The Graduate School of Social Sciences
- Konan, N. ve Türkoğlu, D. (2017). "Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 31-50.
- Kong, M. (2018). "Effect of Perceived Negative Workplace Gossip on Employees' Behaviors". *Frontiers in psychology*, 9, 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01112
- Kordys, B. (2022). *Darkness in the Workplace: Do Dark Triad Traits Moderate the Relationship between Job Satisfaction and Counterproductive Work Behaviors?* (Master Thesis): Southern Illinois University at Edwardsville
- Korkmaz, E. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve örgütsel Sesizlik İlişkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi).Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- Koslowsky, M., Baharav, H. ve Schwarzwald, J. (2011). "Management style as a Mediator of the Power Distance-Influence Tactics Relationship". *International Journal of Conflict Management*, 22(3), 264-277.
- Kowalski, R. M. (2001). *Behaving Badly: Aversive Behaviors in Interpersonal Relationships*: American Psychological Association.
- Köksal, K. ve Gürsoy, A. (2019). "İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici Ve Aracı Rolü". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 347-366.
- Köksal, K. ve Kara, A. U. (2022). "Kişilik ile Tükenmişlik İlişkisinde İstismarcı Yönetimin Aracı Rolü: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 269-293. doi: 10.37880/cumuiibf.1011933
- Köymen, E. (2019). *Büyükleme Narsisizm ve Kırılgan Narsisizm İle Bilişsel Duygu Düzenleme ve Kişilerarası Problemlerin İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul:

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı

- Kramer, M. W. (1999). "Motivation to Reduce Uncertainty: A Reconceptualization of Uncertainty Reduction Theory". *Management Communication Quarterly*, 13(2), 305-316.
- Krumenacker, J. B. (2019). *The Dark Triad of Personality: The Relation to Attachment and Observing Ego*. Carlow University
- Krupp, D. B., Sewall, L. A., Lalumière, M. L., Sheriff, C. ve Harris, G. T. (2013). "Psychopathy, Adaptation, and Disorder". *Frontiers in psychology*, 4, 139. doi: 10.3389/fpsyg.2013.00139
- Kumral, T. ve Çetin, C. (2016). "İşyeri Nezaketsizliği Üzerine Bir Yazın İncelemesi". *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Ek Sayı 1*, 153-171.
- Kuo, C.-C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C.-Y. ve Lee, I. (2015). "Gossip in the Workplace and the Implications for HR Management: A Study of Gossip and its Relationship to Employee Cynicism". *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
- Kurland, N. B. ve Pelled, L. H. (2000). "Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace". *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438. doi: 10.5465/amr.2000.3312928
- Lahey, B. B., Waldman, I. D. ve McBurnett, K. (1999). "Annotation: The Development of Antisocial Behavior: An Integrative Causal Model". *The Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, 40(5), 669-682.
- Lalwani, A. K. ve Forcum, L. (2016). "Does a Dollar Get You A Dollar's Worth of Merchandise? The Impact of Power Distance Belief on Price-Quality Judgments". *Journal of Consumer Research*, 43(2), 317-333.
- Lam, C. K., Walter, F. ve Huang, X. (2017). "Supervisors' Emotional Exhaustion and Abusive Supervision: The Moderating Roles of Perceived Subordinate Performance And Supervisor Self-Monitoring". *Journal of Organizational Behavior*, 38(8), 1151-1166.

- Le Roy, J., Bastounis, M. ve Poussard, J. M. (2012). "Interactional Justice and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions". *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(8), 1341-1355. doi: 10.2224/sbp.2012.40.8.1341
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K. ve Grimaldi, E. M. (2018). "The Dark Triad and Workplace Behavior". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 387-414.
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A. ve Gallucci, A. (2013). "Sex, Power, and Money: Prediction From the Dark Triad and Honesty-Humility". *European Journal of Personality*, 27(2), 169-184.
- Levent, F. ve Türkmenoğlu, G. (2019). "Okul Yöneticilerinin Dedikodu ve Dedikodu Yönetimine İlişkin Görüşleri". *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- Levin, J. ve Arluke, A. (1985). "An Exploratory Analysis of Sex Differences in Gossip". *Sex Roles*, 12(3-4), 281-286.
- Levin, J., Mody-Desbureau, A. ve Arluke, A. (1988). "The Gossip Tabloid as Agent of Social Control". *Journalism Quarterly*, 65(2), 514-517.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders". *European Journal of work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275. doi: 10.1080/13594329608414858
- Lin, W., Wang, L. ve Chen, S. (2013). "Abusive Supervision And Employee Well-Being: The Moderating Effect of Power Distance Orientation". *Applied Psychology*, 62(2), 308-329.
- Lipman-Blumen, J. (2005). "The Allure of Toxic Leaders: Why Followers Rarely Escape Their Clutches". *Ivey Business Journal*, 69(3), 1-40.
- Lishner, D. A., Swim, E. R., Hong, P. Y. ve Vitacco, M. J. (2011). "Psychopathy and Ability Emotional Intelligence: Widespread or Limited Association Among

- Facets?". *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1029-1033. doi: 10.1016/j.paid.2011.01.018
- Litman, J. A. ve Pezzo, M. V. (2005). "Individual Differences In Attitudes Towards Gossip". *Personality and Individual Differences*, 38(4), 963-980.
- Liu, C., Yang, L.-Q. ve Nauta, M. M. (2013). "Examining the Mediating Effect of Supervisor Conflict on Procedural Injustice–Job Strain Relations: The Function of Power Distance". *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 64.
- Liu, D., Liao, H. ve Loi, R. (2012). "The Dark Side of Leadership: A Three-Level Investigation of the Cascading Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity". *Academy of management journal*, 55(5), 1187-1212.
- Liu, T., Wu, L., Yang, Y. ve Jia, Y. (2020). "Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Negative Gossip: A Mediated Moderation Model". *Frontiers in Psychology*, 11(1612), 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01612
- Liu, Y., Liu, R.-D., Ding, Y., Wang, J., Zhen, R. ve Xu, L. (2016). "How Online Basic Psychological Need Satisfaction Influences Self-Disclosure Online Among Chinese Adolescents: Moderated Mediation Effect of Exhibitionism and Narcissism". *Frontiers in Psychology*, 7(1279), 1-13.
- Loi, R., Lam, L. W. ve Chan, K. W. (2012). "Coping With job Insecurity: The Role of Procedural Justice, Ethical Leadership and Power Distance Orientation". *Journal of Business Ethics*, 108(3), 361-372.
- Lopes, J. ve Fletcher, C. (2004). "Fairness of Impression Management in Employment Interviews: A Cross-Country Study of the Role of Equity and Machiavellianism". *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 32(8), 747-768.
- López-Larrañaga, M. ve Orue, I. (2019). "Interaction of Psychopathic Traits in the Prediction of Cyberbullying Behavior". *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(1), 1-8.
- Lorcu, G., Akyol, A. ve Lorcu, F. (2019). "Güç Mesafesi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi". *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 440-455.

- Love, A. B. ve Holder, M. D. (2014). "Psychopathy and Subjective Well-being". *Personality and Individual Differences*, 66, 112-117. doi: 10.1016/j.paid.2014.03.033
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1), 45-50. doi: 10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Ly, A. (2013). "A Critical Discussion of Hofstede's Concept of Power Distance". *A Journal of Professional Communication*, 28, 51-66.
- Lyons, M. (2019). *The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy in Everyday Life*: Academic Press.
- Lyons, M., Brewer, G., Bogle, I., Castro Caicedo, J., Gaspar, M., Ghayda, C., Huelin, M., Wei Liang, T. ve Centifanti, L. (2022). "Barriers to Bystander Intervention in Sexual Harassment: The Dark Triad and Rape Myth Acceptance in Indonesia, Singapore, and United Kingdom". *Journal of Interpersonal Violence*, 08862605211072150.
- Lyons, M. T. ve Hughes, S. (2015). "Malicious Mouths? The Dark Triad and Motivations for Gossip". *Personality and Individual Differences*, 78, 1-4.
- Ma, J., Zhou, X. ve Mu, Z. (2020). "Can Abusive Supervision Motivate Customer-Oriented Service Sabotage? A Multilevel Research". *The Service Industries Journal*, 1-22.
- Machiavelli, N. (1993). *The Prince (1513)*: Hertfordshire: Wordsworth Editions.
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Perrewé, P. L., Gallagher, V. C. ve Brymer, R. A. (2015). "Empowered Employees as Social Deviants: The role of Abusive Supervision". *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 149-162.
- MacNab, B. R. ve Worthley, R. (2007). "Culture Typing Versus Sample Specific Accuracy: An Examination of Uncertainty Avoidance, Power Distance, and Individualism for Business Professionals in the US and Canada". *Multinational Business Review*, 15(3), 1-23.

- Maddox, J. (2017). "'Guns Don't Kill People... Selfies Do': Rethinking Narcissism as Exhibitionism in Selfie-Related Deaths". *Critical Studies in Media Communication*, 34(3), 193-205.
- Magee, J. C. ve Smith, P. K. (2013). "The Social Distance Theory of Power". *Personality and Social Psychology Review*, 17(2), 158-186. doi: 10.1177/1088868312472732
- Malesza, M. ve Ostaszewski, P. (2016a). "Dark Side of Impulsivity—Associations Between the Dark Triad, Self-Report and Behavioral Measures of Impulsivity". *Personality and Individual Differences*, 88, 197-201.
- Malesza, M. ve Ostaszewski, P. (2016b). "The utility of the Dark Triad Model in the Prediction of the Self-Reported and Behavioral Risk-Taking Behaviors Among Adolescents". *Personality and Individual Differences*, 90, 7-11.
- Malesza, M., Ostaszewski, P., Büchner, S. ve Kaczmarek, M. C. (2019). "The Adaptation of the Short Dark Triad Personality Measure—Psychometric Properties of a German Sample". *Current Psychology*, 38(3), 855-864.
- Malterer, M. B., Glass, S. J. ve Newman, J. P. (2008). "Psychopathy and Trait Emotional Intelligence". *Personality and Individual Differences*, 44(3), 735-745. doi: 10.1016/j.paid.2007.10.007
- Mamacı, M., Şişlioğlu, M. ve Altun, S. (2020). "Perakende Sektörü Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü". *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(9), 20-41.
- Manaf, M. M. A., Ghani, E. K. ve Jais, I. R. M. (2013). "Gossip Has it! An in-depth Investigation of Malaysian Employees on Gossip Activities at Workplace". *Canadian Social Science*, 9(4), 34-44.
- Mao, H.-Y., Chien, Y.-Y. ve Hsieh, A.-T. (2019). "Job Insecurity and Abusive Supervision". *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 74(4), 780-808. doi: 10.7202/1066834ar
- Marshall, J. (2015). *Use of Workplace Gossip As a Coping Mechanism for Stress*. (Master Thesis). Ireland: Dublin Business School Department of Psychology

- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R. ve Mackey, J. (2013). "A Review of Abusive Supervision Research". *Journal of Organizational Behavior*, 34(S1), S120-S137.
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D. ve Babiak, P. (2014). "A Dark Side of Leadership: Corporate Psychopathy and its Influence on Employee Well-Being and Job Satisfaction". *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88.
- Matsumoto, D. (2000). *Culture and Psychology: People Around the World*: Wadsworth Publishing.
- McAndrew, F. T., Bell, E. K. ve Garcia, C. M. (2007). "Who do We Tell And Whom do We Tell on? Gossip as a Strategy For Status Enhancement 1". *Journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 1562-1577.
- McLarnon, M. J. ve Tarraf, R. C. (2021). "Getting to the Core: How “(dis) Honest” is the Core of the Dark Triad?". *Personality and Individual Differences*, 171, 110545.
- Mealey, L. (1995). "The Sociobiology of Sociopathy: An Integrated Evolutionary Model". *Behavioral and Brain Sciences*, 18(3), 523-541.
- Mededovic, J. M. ve Kujacic, D. (2020). "Are all Features of Psychopathy Associated With Decreased Health?: Psychopathy, Dysfunctional Family Characteristics, and Health Problems in Convicts". *Psihologija*, 53(2), 145-159. doi: 10.2298/PSI190710005M
- Mehta, S. ve Maheshwari, G. C. (2014). "Toxic Leadership: Tracing the Destructive Trail". *International Journal of Management*, 5(10), 18-24.
- Melwani, S. (2012). *A Little Bird Told Me So...: The Emotional, Attributional, Relational and Team-Level Outcomes of Engaging in Gossip*. (Doctorate Thesis). Pennsylvania: University of Pennsylvania Management For the Graduate Group in Managerial Sciences and Applied Economics Presented to the Faculties of the University of Pennsylvania
- Mengüloğlu, M. A. (2020). *Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı

- Merdan, E., Erdem, A. T. ve Gümüşsoy, Y. (2022). "Boreout Sendromunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Üzerine Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü". *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 176-191. doi: 10.15295/bmij.v10i1.1983
- Mertens, A., von Krause, M., Meyerhöfer, S., Aziz, C., Baumann, F., Denk, A., Heitz, T. ve Maute, J. (2020). "Valuing Humans Over Animals–Gender Differences in Meat-Eating Behavior and the Role of the Dark Triad". *Appetite*, 146, 1-6.
- Michel, J. S., Newness, K. ve Duniewicz, K. (2016). "How Abusive Supervision Affects Workplace Deviance: A Moderated-Mediation Examination of Aggressiveness and Work-Related Negative Affect". *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 1-22.
- Michelson, G. ve Mouly, S. (2000). "Rumour and Gossip in Organisations: A Conceptual Study". *Management Decision*.
- Michelson, G. ve Mouly, V. S. (2004). "Do Loose Lips Sink Ships? The Meaning, Antecedents, and Consequences of Rumour and Gossips in Organisations.". *An International Journal of Corporate Communications*, 9(3), 189-201. doi: 10.1108/13563280410551114
- Michelson, G., Van Iterson, A. ve Waddington, K. (2010). "Gossip in Organizations: Contexts, Consequences, and Controversies". *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390.
- Mills, C. (2010). "Experiencing Gossip: The Foundations for a Theory of Embedded Organizational Gossip". *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Mitchell, M. S. ve Ambrose, M. L. (2007). "Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs". *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168. doi: 10.1037/0021-9010.92.4.1159
- Monaghan, C., Bizumic, B. ve Sellbom, M. (2016). "The role of Machiavellian Views and Tactics in Psychopathology". *Personality and Individual Differences*, 94, 72-81.
- Mondy, R. W. ve Premeaux, S. R. (1995). *Management: Concepts, Practices and Skills*. New Jersey: Prentice Hall.

- Montag, C., Duke, É., Sha, P., Zhou, M., Sindermann, C. ve Li, M. (2016). "Does Acceptance of Power Distance Influence Propensities for Problematic I Nternet use? Evidence From a Cross-Cultural Study". *Asia-Pacific Psychiatry*, 8(4), 296-301.
- Mulder, M., Veen, P., Hijzen, T. ve Jansen, P. (1973). "On Power Equalization: A Behavioral Example of Power-Distance Reduction". *Journal of Personality and Social Psychology*, 26(2), 151. doi: 1037/h0034468
- Mulki, J. P., Caemmerer, B. ve Heggde, G. S. (2015). "Leadership Style, Salesperson's Work Effort and Job Performance: The Influence of Power Distance". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(1), 3-22.
- Murari, K. (2013). "Abusive Leadership—A Barrier to Employee Empowerment". *European Journal of Business and Management*, 5(4), 8-21.
- Murat, G. ve Börü, D. E. (2019). "Çalışanların Yöneticilerine İlişkin Algıladıkları Psikopati Özelliklerinin Sergiledikleri Sinik Davranışlar Üzerindeki Etkisi". *Öneri Dergisi*, 14(51), 128-146. doi: 10.14783/maruoneri.vi.522179
- Muris, P., Meesters, C. ve Timmermans, A. (2013). "Some Youths Have a Gloomy Side: Correlates of the Dark Triad Personality Traits in Non-Clinical Adolescents". *Child Psychiatry & Human Development*, 44(5), 658-665.
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H. ve Meijer, E. (2017). "The Malevolent Side of Human Nature: A Meta-Analysis and Critical Review of the Literature on the Dark Triad (Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy)". *Perspectives on Psychological Science*, 12(2), 183-204.
- Nagler, U. K., Reiter, K. J., Furtner, M. R. ve Rauthmann, J. F. (2014). "Is There a “Dark Intelligence”? Emotional Intelligence is Used by Dark Personalities to Emotionally Manipulate Others". *Personality and Individual Differences*, 65, 47-52.
- Nam, A. ve Akbay, S. E. (2020). "Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bilinçli Farkındalık Ve Yılmazlığın Rolü". *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(31), 4210-4237.

- Nevo, O., Nevo, B. ve Derech-Zehavi, A. (1994). The Tendency of Gossip as a Psychological Disposition: Constructing A Measure and Validating It *Good Gossip* (pp. 973-982). Kansas.
- Newstrom, J. W. ve Davis, K. (1993). *Organizational Behaviour: Human Behavior at Work*. New York, ABD: McGraw-Hill Education.
- Niedzwiecki, H. (2010). *Dikizleme Günlüğü* (G. Gündüç, Trans.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Noon, M. ve Delbridge, R. (1993). "News From Behind my Hand: Gossip in Organizations". *Organization Studies*, 14(1), 23-36. doi: 10.1177/017084069301400103
- Noyan, C. O. (2008). *Anti Sosyal Kişilik Bozukluğu Tanılı Bireylerin Karar Verme Süreçleri ile Psikopati ve Mizaç-Karakter Özellikleri Arasındaki İlişki*. (Uzmanlık Tezi).İstanbul: Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Servisi Şefliği
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C. ve McDaniel, M. A. (2012). "A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., Story, P. A. ve White, C. D. (2015). "A Meta-Analytic Test Of Redundancy and Relative Importance of the Dark Triad And Five-Factor Model of Personality". *Journal of Personality*, 83(6), 644-664.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C. ve McDaniel, M. A. (2012). "A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557.
- Ogasawara, Y. (1998). *Office Ladies and Salaried Men: Power, Gender, and Work in Japanese Companies*: University of California Press.
- Oğuz, M. (2009). *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Olan Hastalarda Eksen I-Eksen II Komorbiditesinin ve Psikopati Düzeylerinin Araştırılması ve Karşılaştırılması*. (Uzmanlık Tezi).İstanbul: Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Kliniği

- Oloko, M. ve Ogutu, M. (2017). "Influence of Power Distance On Employee Empowerment And MNC Performance: A Study of Multinational Corporations in Kenya". *Education Research Journal*, 2(2), 47-61.
- Onur, E. (2018). "İş Yolculuğunun Kavramsal Anlamda İncelenmesi ve Geri Çekilme Davranışları". *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 1613-1633. doi: 10.26466/opus.479549
- Orhunbilge, N. (2017). *Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Otto, K., Thomson, B. ve Rigotti, T. (2018). "When Dark Leadership Exacerbates the Effects of Restructuring". *Journal of Change Management*, 18(2), 96-115.
- Oyserman, D. (2006). "High Power, Low Power, and Equality: Culture Beyond Individualism and Collectivism". *Journal of Consumer Psychology*, 16(4), 352-356.
- Öge, H. S. ve Sanioglu Tanış, Z. (2020). "Çalışanların Makyavelist Tutumları, İşkoliklikleri ve Kişilik Özellikleri İlişkilerinin İncelenmesi". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 277-290.
- Öğüt, A. ve Kocabacak, A. (2008). "Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları". *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 23, 145-170.
- Öncü, M. (2016). *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanılı Bireylerde Psikopati İle Yüz Tanıma Ve Bağlanma Arasındaki İlişki*. (Uzmanlık Tezi).İstanbul: Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Servis Şefliği
- Öncül, Ö. (2008). *Roles of Basic Personality Traits, Schema Coping Responses, and Toxic Childhood Experiences on Antisocial, Borderline, and Psychopathic Personality Characteristics*. (Master Thesis).Ankara: Middle East Technical University Psychology
- Öngün, E. ve Ünsal, G. (2018). "Üniversite Yaşamında Yakın İlişkiler ve İstismar". *Journal of Academic Research in Nursing (JAREN)*, 4(1), 52-58. doi: 10.5222/jaren.2018.052

- Özarallı, N. ve Torun, A. (2011). "Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici İle Kuruma Duyulan Güven Ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma". *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Özcihan, T. (2014). *Organizasyonlarda Stratejik Duygusal Zeka Kullanımı Makavelizm İlişkisi ve Çatışma Yönetimine Yansıması: Tasarım Mühendisliğinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Ankara: Nisan Kitapevi.
- Özdemir, A. (2019). *Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanlar Açısından Göreli Önemi: Güç Mesafesi Açısından Kültürler Arası Bir Karşılaştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).Bursa: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M. ve İştahlı, B. (2014). "Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü". Çalışma sunulmuştur 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kütahya.
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). "Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık İle Bireysel Ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel aktivitelere katılımın rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 159-172.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. ve Avcı, K. (2016). "Hemşirelerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Celal Bayar University Journal of Social Sciences*, 14(3), 203-216. doi: 10.18026/cbusos.00288
- Özgür, G. M. (2014). *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Olan Bireylerde Mthfr Mutasyonu İle Mizaç-Karakter Özellikleri, Dayanıklılık, Dürtüsellik ve Psikopati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Uzmanlık Tezi).İstanbul: Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Servis Şefliği

- Özkan, A. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Narsisizm Düzeyleri İle Ahlaki Kayıtsızlık ve Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalı
- Özsoy, E. ve Ardic, K. (2017). "Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi". *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 391-406.
- Özsoy, E. ve Ardic, K. (2020). "Çalışanların Karanlık Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisinde Genel Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 144-154.
- Özsoy, F. H. (2017). *Örgütlerde Makyavelizm ve Sinizmin Çatışma Yönetimine Etkisi: Bir Teknoloji Şirketinde Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde Dedikodu ve Söylentilerin Ortaya Çıkış Nedenleri, İçerikleri ve Etkilerine İlişkin Çalışan Algılarının Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi).İzmir: Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Anabilim Dalı
- Öztemel, K. ve Traş, Z. (2019). "Facebook Yoğunluğunun Bazı Kişilik Özellikleri İle İlişkisi". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 121-139.
- Öztürk, İ. ve Aras, M. (2021). "Mantar Yönetim Tarzı ve Örgütsel Dedikodunun Bilgi Paylaşımına Etkisi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.
- Özveren, C. G. ve Büte, M. (2019). "Dedikodu Mekanizmasının Psikososyal Öncülleri Ve Sonuçları: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Araştırma". *Journal of International Social Research*, 12(66), 1138-1145.
- Pabian, S., De Backer, C. J. S. ve Vandebosch, H. (2015). "Dark Triad Personality Traits and Adolescent Cyber-Aggression". *Personality and Individual Differences*, 75, 41-46. doi: 10.1016/j.paid.2014.11.015
- Padilla, A., Hogan, R. ve Kaiser, R. B. (2007). "The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments". *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194. doi: 10.1016/j.leaqua.2007.03.001

- Paine, R. (1967). "What is Gossip About? An Alternative Hypothesis". *Man*, 2(2), 278-285.
- Parker, J. N. (2019). *Examining the Relationship Between Workplace Victimization, the Dark Triad, and Workplace Behavior*. (Master Thesis): Middle Tennessee State University
- Parsons, T. (1963). "On the Concept of Political Power". *Proceedings of the American Philosophical Society*, 107(3), 232-262.
- Pasa, S. F. (2000). "Leadership Influence in a High Power Distance and Collectivist Culture". *Leadership & Organization Development Journal*.
- Paslı, F. (2020). "Çocuğa Yönelik Fiziksel İstismar". *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 60-72.
- Patrick, C. J. (2018). *Handbook of Psychopathy*: Guilford Publications.
- Paulhus, D. L. ve Williams, K. M. (2002). "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy". *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Payne, B. K., Appel, J. ve Kim-Appel, D. (2008). "Elder abuse Coverage in Newspapers: Regional Differences and its Comparison to Child-abuse Coverage". *Journal of Elder Abuse & Neglect*, 20(3), 265-275.
- Pearson, C. ve Porath, C. (2009). *The Cost of Bad Behavior: How Incivility Is Damaging Your Business and What to Do About It* USA: Portfolio.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. ve Porath, C. L. (2004). Workplace Incivility. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 177-200). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Pektaş, A. O. (2013). *SPSS İle Veri Madenciliği*. İstanbul: Dikeyksen Yayın Dağıtım.
- Pınar, Ş. (2016). *Örgütlerde Dedikodu*. Erişim
- Pineda, D., Sandín, B. ve Muris, P. (2020). "Psychometrics Properties of the Spanish Version of two Dark Triad Scales: The Dirty Dozen and the Short Dark Triad". *Current Psychology*, 39(5), 1873-1881.

- Polat, E. (2014). *Kurtuluş Savaşı Dönemi Öykülerinde “Dedikodu”nun İşlevi ve “Öteki”nin Anlatısı*. (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı Türk Dili ve Edebiyatı Programı
- Polatcı, S. ve Özçalık, F. (2013a). "Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği (Incivility) ve Tükenmişliğe Etkisi". Çalışma sunulmuştur 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kütahya.
- Polatcı, S. ve Özçalık, F. (2013b). "Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi". *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Polatcı, S. ve Yeloğlu, H. O. (2021). "Karanlık ve Aydınlık Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 73-87.
- Przilas, K. J. (2021). *The Dark Triad and University Majors*. (Master Thesis): Tarleton State University
- Rafferty, A. E. ve Restubog, S. L. D. (2011). "The Influence of Abusive Supervisors on Followers' Organizational Citizenship Behaviours: The Hidden Costs of Abusive Supervision". *British Journal of Management*, 22(2), 270-285.
- Rafiei, S., Pourreza, A., Kazemzadeh, R. B. ve Jahantigh, F. F. (2013). "Evaluation of Power Distance and Its Consequences on Hospitals of Tehran University of Medical Sciences". *American Journal of Public Health Research*, 1(3), 59-64.
- Ramaswami, A., Huang, J.-C. ve Dreher, G. (2014). "Interaction of Gender, Mentoring, and Power Distance on Career Attainment: A Cross-cultural Comparison". *Human Relations*, 67(2), 153-173.
- Randolph, W. A. ve Sashkin, M. (2002). "Can Organizational Empowerment Work in Multinational Settings?". *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 102-115.
- Rao, A. N. (2013). "Understanding the Role of Power Distance in Global Outsourcing Relationships". *International Management Review*, 9(1), 5-18.

- Raskin, R. ve Terry, H. (1988). "A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.
- Rauthmann, J. F. ve Kolar, G. P. (2012). "How "Dark" are the Dark Triad Traits? Examining the Perceived Darkness of Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy". *Personality and Individual Differences*, 53(7), 884-889.
- Rayner, C. ve Hoel, H. (1997). "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying". *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191.
- Reed, G. E. ve Bullis, R. C. (2009). "The Impact of Destructive Leadership on Senior Military Officers and Civilian Employees". *Armed Forces & Society*, 36(1), 5-18. doi: 10.1177/0095327X09334994
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L. ve Zagenczyk, T. J. (2011). "When Distress Hits Home: The Role of Contextual Factors and Psychological Distress in Predicting Employees' responses to abusive supervision". *Journal of applied psychology*, 96(4), 713-729. doi: 10.1037/a0021593
- Riahi, R. ve Hamouda, F. (2018). "Cultural Dimensions Origins: Measures for Power Distance and Uncertainty Avoidance". *Global Journal of Management and Business Research: C Finance*, 18(8), 39-47.
- Ribeiro, V. E. ve Blakeley, J. A. (1995). "The Proactive Management of Rumor and Gossip". *The Journal of Nursing Administration*, 25(6), 43-50.
- Rieck, A. M. (2014). "Exploring the Nature of Power Distance on General Practitioner and Community Pharmacist Relations in a Chronic Disease Management Context". *Journal of Interprofessional Care*, 28(5), 440-446.
- Rinne, T., Steel, G. D. ve Fairweather, J. (2012). "Hofstede and Shane revisited: The Role of Power Distance and Individualism in National-Level Innovation Success". *Cross-cultural research*, 46(2), 91-108.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (4. bs): New Jersey: Pearson Education.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Trans.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robert, C., Probst, T. M., Martocchio, J. J., Drasgow, F. ve Lawler, J. J. (2000). "Empowerment and Continuous Improvement in the United States, Mexico, Poland, and India: Predicting fit on the Basis of the Dimensions of Power Distance and Individualism". *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 643.
- Robertson, S. A., Datu, J. A. D., Brawley, A. M., Pury, C. L. S. ve Mateo, N. J. (2016). "The Dark Triad and Social Behavior: The Influence of Self-construal and Power Distance". *Personality and Individual Differences*, 98, 69-74.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study". *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rogoza, R. ve Cieciuch, J. (2019). "Structural Investigation of the Short Dark Triad Questionnaire in Polish Population". *Current Psychology*, 38(3), 756-763.
- Rooks, G., Tazelaar, F. ve Snijders, C. (2011). "Gossip and Reputation in Business Networks". *European Sociological Review*, 27(1), 90-106.
- Roosmand, O., Ghasem-Aghaee, N., Hofstede, G. J., Nematbakhsh, M. A., Baraani, A. ve Verwaart, T. (2011). "Agent-Based Modeling of Consumer Decision Making Process Based on Power Distance and Personality". *Knowledge-Based Systems*, 24(7), 1075-1095.
- Rosenthal, S. A. ve Pittinsky, T. L. (2006). "Narcissistic Leadership". *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617-633.
- Rosnow, R. L. (1977). "Gossip and Marketplace Psychology". *Journal of Communication*, 27(1), 158-163.
- Sá, L. ve Fleming, M. (2008). "Bullying, Burnout, and Mental Health Amongst Portuguese Nurses". *Issues in Mental Health Nursing*, 29(4), 411-426. doi: 10.1080/01612840801904480
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). "İstismarcı Yönetim Algısı ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Güç Mesafesi ve Örgütsel Tabanlı Benlik Saygısı

Değişkenlerinin Rolü". Çalışma sunulmuştur 3. Örgütsel Davranış Kongresi, Tokat.

Saltoğlu, S. (2018). *The role of Coping Style as a Mediator Between the Dark Triad and Psychological Well-Being*. (Master Thesis).İstanbul: Bahçeşehir University The Department Of Clinical Psychology

Satıcı, S. A., Kayış, A. R., Yılmaz, M. F. ve Eraslan-Çapan, B. (2019). "Üniversite Öğrencilerinde Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Dürtüsellik ve Heyecan Arama Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 857-881.

Saylık, A. (2019). "Hofstede'nin Kültür Boyutları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması; Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 8(3), 1860-1881.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. ve Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior*.

Schyns, B. ve Schilling, J. (2013). "How Bad are the Effects of Bad Leaders? A Meta-Analysis of Destructive Leadership and its Outcomes". *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.09.001

Scott, J. C. (2010). *Tahakküm ve Direniş Sanatları-Gizli Senaryolar* (A. Türker, Trans.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Seçkin, Ş. N. (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.

Seçkin, Ş. N. (2021). "İstismarcı Yönetim ve İntikam Niyeti: Mağduriyet Algısının Aracı, Sürekli Öfkenin Düzenleyici Rolü". *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 135-151.

Selçuk, H. ve Akgün, A. E. (2022). "Yapıcı ve Yıkıcı Liderlik Özelliklerinin Örgüt İklimi ve Çalışan Performansına Etkisi". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 61-91. doi: 10.33707/akuiibfd.1129106

- Selvi, K. (2018). "Narsisistik Kişilik Bozukluğunun Adler'in Aşağılık ve Üstünlük Kompleksleri Açısından Analizi: Bir Olgu Çalışması". *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 5(1), 1-20.
- Serdar, E. (2019). *İstismarcı Yönetimin İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Örgütten Memnuniyet İle İlişkisi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- Serdar, E. ve Özsoy, E. (2019). "İstismarcı Yönetim: Bir Literatür Taraması". *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Set, Z. (2020). "Sosyal Kötücül Kişilikler: Karanlık Üçlü". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3), 318-329.
- Sever, E. ve Paksoy, M. (2019). "Personel Güçlendirmenin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü". *OPUS International Journal of Society Researches*, 12(18. UİK Özel Sayısı), 373-409. doi: 10.26466/opus.584629
- Sezici, E. ve Güven, Ö. Z. (2017). "İstismarcı Yönetici Algısının Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(1), 58-68.
- Shane, S. ve Venkataraman, S. (2000). "The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research". *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Shavelson, R. J. (1996). *Statistical Reasoning for the Behavioral Sciences*. Boston/United States: Allyn and Bacon.
- Shen, C., Yang, J. ve Hu, S. (2020). "Combined Effect of Abusive Supervision and Abusive Supervision Climate on Employee Creativity: A Moderated Mediation Model". *Frontiers in Psychology*, 11, 1175. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01175
- Shimotsukasa, T. ve Oshio, A. (2016). "Development and Validation of the Japanese Version of the Short Dark Triad (SD3-J): Comparing With the Japanese Version of the Dark Triad Dirty Dozen". *Personality and Individual Differences*, 100(101), 514.

- Shirtcliff, E. A., Vitacco, M. J., Graf, A. R., Gostisha, A. J., Merz, J. L. ve Zahn-Waxler, C. (2009). "Neurobiology of Empathy and Callousness: Implications for the Development of Antisocial Behavior". *Behavioral Sciences & the Law*, 27(2), 137-171.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D. ve Zagenczyk, T. J. (2013). "Blaming the Organization for Abusive Supervision: The Roles of Perceived Organizational Support and Supervisor's Organizational Embodiment". *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158-168. doi: 10.1037/a0030687
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. ve Härter, M. (2010). "Confirmatory Factor Analysis and Recommendations for Improvement of the Autonomy - Preference - Index (API)". *Health expectations*, 13(3), 234-243. doi: 10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x
- Smith, A. ve Hume, E. C. (2005). "Linking Culture and Ethics: A Comparison of Accountants' Ethical Belief Systems in the Individualism/Collectivism and Power Distance Contexts". *Journal of Business Ethics*, 62(3), 209-220.
- Smith, S. F. ve Lilienfeld, S. O. (2013). "Psychopathy in the Workplace: The Knowns and Unknowns". *Aggression and Violent Behavior*, 18(2), 204-218.
- Solmaz, B. (2004a). *Kurumsal Söylenti ve Dedikodu*. Konya: Tablet Yayınları.
- Solmaz, B. (2004b). "Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği". *Selçuk İletişim*, 3(3), 120-127.
- Solmaz, B. (2006). "Söylenti ve Dedikodu Yönetimi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(16), 565-575.
- Solmaz, G. ve Serinkan, C. (2020). "Örgütlerde Güç Mesafesinin Örgütsel Sessizlik ile İlişkisi: Bir Alan Araştırması". *Yeni Fikir Dergisi*, 12(25), 2-19.
- Soral, P., Pati, S. P. ve Kakani, R. K. (2022). "Knowledge Hiding as a Coping Response to the Supervisors' Dark Triad of Personality: A Protection Motivation Theory Perspective". *Journal of Business Research*, 142, 1077-1091.

- Soyalın, M. (2019). *Örgütsel Etik İklim, Psikolojik Güvenlik, Güç Mesafesi Yönelimi Ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişkiler*. (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Sözer, S. (2013). *Proaktif İstihbarat: Psikopati ve Travma Geçmişine Dayalı Şiddet Suçu Öngörme Modeli*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı
- Spain, S. M., Harms, P. ve LeBreton, J. M. (2014). "The Dark Side of Personality at Work". *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S41-S60.
- Spitzberg, B. H. ve Cupach, W. R. (2013). *The Dark Side of Close Relationships*: Routledge.
- Stafford, E. ve Cornell, D. G. (2003). "Psychopathy Scores Predict Adolescent Inpatient Aggression". *Assessment*, 10(1), 102-112. doi: 10.1177/1073191102250341
- Stenason, L. ve Vernon, P. A. (2016). "The Dark Triad, Reinforcement Sensitivity and Substance Use". *Personality and Individual Differences*, 94, 59-63.
- Stevens, R. E., Loudon, D. L., Harris, O. J. ve Hartman, S. J. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Haworth Press.
- Stewart, P. J. ve Strathern, A. (2004). *Witchcraft, Sorcery, Rumors and Gossip*: Cambridge University Press.
- Stirling, R. B. (1956). "Some Psychological Mechanisms Operative in Gossip". *Social Forces*, 34(3), 262-267.
- Stompe, T. ve Schanda, H. (2009). "Schizophrenia, Psychopathy and Violence". *Neuropsychiatrie*, 23(Special Issue 1), 42-47.
- Stoner, J. F., Freeman, R. E. ve Gilbert, D. R. (1994). *Management*. London, United Kingdom: Pearson.
- Sue-Chan, C. ve Ong, M. (2002). "Goal Assignment and Performance: Assessing the Mediating Roles of Goal Commitment and Self-Efficacy and the Moderating Role of Power Distance". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(2), 1140-1161.

- Suls, J. M. (1977). "Gossip as Social Comparison". *Journal of Communication*, 27(1), 164-168.
- Şafaklı, O. V. (2005). "KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Çalışma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 132-143.
- Şahin, Ş. ve Wolff, R. A. (2019). *Örgütsel Açıdan Dedikodu ve Söylenti* (E. Kaygın & G. Kosa Eds.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şantaş, G., Akbolat, M. ve Sağlam, H. (2019). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme, Örgütsel Dedikodu Ve Intikam Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(36), 131-148.
- Şantaş, G., Numanoğlu Tekin, R. ve Şantaş, F. (2020). "Psikolojik Sözleşme ve İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 183-202.
- Şantaş, G., Uğurluoğlu, Ö., Özer, Ö. ve Demir, A. (2018). "Do Gossip Functions Effect on Organizational Revenge and Job Stress Among Health Personnel?". *Journal of Health Management*, 20(1), 64-72.
- Şekerli, E. B. ve Gerede, E. (2011). "Kültürün EKY'ye Etkileri ve Türk Pilotların Hofstede Kültür Boyutları Açısından Durumları". *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 17-38.
- Şen, Ö. (2019). *Medya Çalışanı Kadınlarda güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Algısı Açısından Cam Tavan Engelleri*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı Genel Gazetecilik Bilim Dalı
- Şimşek, B. ve Mete, M. (2022). "Sağlık Çalışanlarında Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü". *Avrasya Bilimler Akademisi Avrasya İşletme ve İktisat Dergisi*, 30, 15-38.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). "Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.

- Tackett, S. P. (2018). *Differentiating Narcissism From the Dark Triad*. (Master Thesis): University of Louisiana at Monroe
- Talak, K. (2022a). "İş Karakteristiklerinin İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisinde Karanlık Üçlünün Aracı Rolü". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(2), 213-233.
- Talak, K. (2022b). "Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik İlişkisinde Motivasyonun Etkisi". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1862-1889.
- Taşkın, A. (2015). "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi". *Çalışma ve Toplum*, 1(44), 221-258.
- Taşkın, P. (2019). "Eğitim Örgütlerinde İstismarcı Yönetim ve Örgütsel Öç Alma Davranışı Arasındaki İlişki". *Yaşadıkça Eğitim*, 33(1), 58-99.
- Tebbutt, M. (1995). *Women's Talk?: A Social History of "Gossip" in Working-class Neighbourhoods, 1880-1960*. Brookfield. U.S.: Scolar Press.
- Tebbutt, M. ve Marchington, M. (1997). "'Look Before You Speak': Gossip and the Insecure Workplace". *Work, Employment and Society*, 11(4), 713-735.
- Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun Cinsiyeti: Kadın Kimliğinin Yeniden İnşasında Dedikodunun Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi).Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı
- Tekin, Z. (2008). *Pazarlama Etiğinde Makyavelizm ve İstanbul Mahmutpaşa'da Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of Abusive Supervision". *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. doi: 10.5465/1556375
- Tepper, B. J. (2007). "Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda". *Journal of Management*, 33(3), 261-289. doi: 10.1177/0149206307300812
- Tepper, B. J., Simon, L. ve Park, H. M. (2017). "Abusive Supervision". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 123-152.

- Thamboo, P. A. (2021). *An Examination of the Individual Mediating and Moderating Variables Involved in the Relationship Between the Dark Triad of Personality and Emotional Manipulation*. Indiana State University
- Thomas, S. A. ve Rozell, E. J. (2007). "Gossip and Nurses: Malady or Remedy?". *The Health care Manager*, 26(2), 111-115. doi: 10.1097/01.HCM.0000268613.02997.8c
- Timuroğlu, K. ve İşcan, Ö. F. (2008). "İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Timuroğlu, M. K. (2005). *İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi).Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Ting-Toomey, S. (1979). "Gossip as a Communication Construct". Çalışma sunulmuştur Meeting of the Western Speech Communication Association, Los Angeles.
- Tozar, M. Z. (2019). *Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerine Göre Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumları*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı
- Tran, U. S., Bertl, B., Kossmeier, M., Pietschnig, J., Stieger, S. ve Voracek, M. (2018). "'I'll teach you differences": Taxometric analysis of the Dark Triad, trait sadism, and the Dark Core of Personality". *Personality and Individual Differences*, 126, 19-24.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J. ve Ferris, G. R. (2005). "Political will, political skill, and political behavior". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(3), 229-245. doi: 10.1002/job.310
- Tuna, A. A. (2020). "Güç Mesafesinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisinde İşgören Performansının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426.
- Tur, F. Ç. (2019). *İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi, İstismarcı Yönetim ve Üretkenlik Karşılıklı İş Davranışı İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi).Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı

- Turan, Ş. (2014). *Türk Kültür Tarihi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Turner, M. M., Mazur, M. A., Wendel, N. ve Winslow, R. (2003). "Relational Ruin or Social Glue? The Joint Effect of Relationship Type and Gossip Valence on Liking, Trust, and Expertise". *Communication Monographs*, 70(2), 129-141.
- Tüzün, P. ve Öztürk, M. (2020). "İş güvencesizliği Algısında Yöneticilerin Liderlik Tarzları Ve Güç Mesafelerinin Etkisi Üzerine Bir Literatür Araştırması". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(37), 83-109.
- Twenge, J. M., Konrath, S., Foster, J. D., Keith Campbell, W. ve Bushman, B. J. (2008). "Egos Inflating Over Time: A Cross-Temporal Meta-Analysis of the Narcissistic Personality Inventory". *Journal of personality*, 76(4), 875-902.
- Tyler, T. R., Lind, E. A. ve Huo, Y. J. (2000). "Cultural Values and Authority Relations: The Psychology of Conflict Resolution Across Cultures". *Psychology, Public Policy, and Law*, 6(4), 1138-1163.
- Uçan, F. ve Avcı, S. B. (2018). "Akademisyenlerin Çalıştıkları Ortama İlişkin Politik Davranış Algısı: Atatürk Üniversitesi Örneği". Çalışma sunulmuştur I. International Politics and Social Science Symposium, Ardahan.
- Uçar, S. A. (2019). *Yetişkinlerde Egzersiz Bağımlılığı İle Narsisizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
- Uğur, M. (2019). *Güç Mesafesi İle Siyasi Yeterlik Arasındaki İlişkinin Kişilik Ara Değişkeni Üzerinden İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programı
- Ulus, A. B. (2018). *Çalışanların Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılarının Politik Davranışlar İle İlişkilerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Ulus, A. B. ve Kanbur, A. (2020). "Güç Mesafesi ve Örgütsel Adaletin Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3451-3466. doi: 10.20491/isarder.2020.1051

- Uslu, O. (2013). *Güç Mesafesi Algısının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- Uslu, O. ve Ardıç, K. (2013). "Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler mi?". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Uslu, O. ve Ardıç, K. (2022). "Babacan Liderlik ve Yöneticiye Güven İlişkisinde Güç Mesafesi, Bireycilik ve Toplulukçuluğun Düzenleyici Etkilerinin İncelenmesi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 279-291.
- Usta, M. E., Kaya, A. ve Özyurt, D. (2018). "Örgütsel Dedikodu Yönetimi". *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Uysal, A. N. (2016). *Predicting Relationship Satisfaction: Dark Triad Personality Traits, Love Attitudes, Attachment Dimensions*. (Master Thesis). İstanbul: Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Uysal, T. H. (2019). "The Effect of Perceived Narcissism on Conflict Tendency in Organizations". *Journal of Management and Economics Research*, 17(1), 457-475.
- Uzun, S. K. (2019). *Narsisizm ve Dindarlık İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı
- Üçok, D. ve Turgut, T. (2014). "İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 163-179.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2013). "Örgütsel Ortamda İstismarcı Yönetim Ve İzlenim Yönetimi Örgütsel Ortamda İstismarcı Yönetim Ve İzlenim Yönetimi Üzerine Bir Araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1-14.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2014). "Türkiye’de İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Uyarlaması: Güvenirlik Ve Geçerlik Analizi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.

- Ülgen, B., Aktaş, E. ve Hayrullah Aslan, E. (2017). "Kadın girişimcilerin “Güç Mesafesi” ve “Belirsizlikten Kaçınma” Kültürel Boyutlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(1).
- Ünver, E., Duran, C., Behdioğlu, S. ve Ünal, F. (2021). "Makyavelist Eğilimler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerinde Örgüt Kültürünün İhlal Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketinde Uygulama". *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 52-79.
- Üstün, F. ve Ersolak, Ş. (2020a). "Makyavelizmin İş Yeri Nezaketsizliğine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 329-343. doi: 10.21733/ibad.693245
- Üstün, F. ve Ersolak, Ş. (2020b). "Örgüt İkliminin İşyeri Nezaketsizliği Üzerine Etkisinde Makyavelist Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 433-460. doi: 10.16951/atauniiibd.657279
- Üzümcü, E. (2016). *Büyüklenmeci ve Kırılgan Narsistik Kişilik Özellikleri ile İlişkili Faktörlerin Şema Terapi Modeli Çerçevesinde İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı
- Vaillancourt, T. ve Sunderani, S. (2011). "Psychopathy and Indirect Aggression: The Roles of Cortisol, Sex, and Type of Psychopathy". *Brain and Cognition*, 77(2), 170-175. doi: 10.1016/j.bandc.2011.06.009
- Van de Vliert, E., Matthiesen, S. B., Gangsøy, R., Landro, A. B. ve Einarsen, S. (2010). "Winters, Summers, and Destructive Leadership Cultures in Rich Regions". *Cross-Cultural Research*, 44(4), 315-340. doi: 10.1177/1069397110369093
- Van den Bos, K., Brockner, J., van den Oudenalder, M., Kamble, S. V. ve Nasabi, A. (2013). "Delineating a Method to Study Cross-cultural Differences With Experimental Control: The Voice Effect And Countercultural Contexts Regarding Power Distance". *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(4), 624-634.

- Van der Vegt, G. S., Van de Vliert, E. ve Huang, X. (2005). "Location-Level Links Between Diversity and Innovative Climate Depend on National Power Distance". *Academy of Management Journal*, 48(6), 1171-1182.
- van Geel, M., Goemans, A., Toprak, F. ve Vedder, P. (2017). "Which Personality Traits are Related to Traditional Bullying and Cyberbullying? A Study With the Big Five, Dark Triad and sadism". *Personality and Individual Differences*, 106, 231-235.
- Van Groningen, A. J. (2021). *The Indirect Relationship of the Dark Triad of Personality with Work-Life Conflict via Coworker Social Support*. Saint Louis University
- Van Iterson, A. ve Clegg, S. R. (2008). "The Politics of Gossip and Denial in Interorganizational Relations". *Human Relations*, 61(8), 1117-1137.
- van Oudenhoven, J. P., Mechelse, L. ve De Dreu, C. K. W. (1998). "Managerial Conflict Management in five European Countries: The Importance of Power Distance, Uncertainty Avoidance, and Masculinity". *Applied Psychology*, 47(3), 439-455.
- Vardarlı, T. (2015). *Çalışanlarda İşyeri Zorbalığı Algı Düzeyine Bağlı Olarak Algılanan Stres Düzeyinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı
- Varela, O. E. ve Premeaux, S. F. (2008). "Do Cross-Cultural Values Affect Multisource Feedback Dynamics? The Case of High Power Distance and Collectivism in two Latin American Countries". *International Journal of Selection and Assessment*, 16(2), 134-142.
- Vega, A. V. (2017). "A Comparison Study of Organizational Rumors and Gossip, Engagement, and Generations in the Working Sector of Puerto Rico". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(1), 49-61.
- Vergauwe, J., Hofmans, J., Wille, B., Decuyper, M. ve De Fruyt, F. (2021). "Psychopathy and Leadership Effectiveness: Conceptualizing and Testing Three Models of Successful Psychopathy". *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101536. doi: 10.1016/j.leaqua.2021.101536

- Vernon, P. A., Villani, V. C., Vickers, L. C. ve Harris, J. A. (2008). "A Behavioral Genetic Investigation of the Dark Triad and the Big 5". *Personality and Individual Differences*, 44(2), 445-452.
- Veselka, L., Giammarco, E. A. ve Vernon, P. A. (2014). "The Dark Triad and the Seven Deadly Sins". *Personality and Individual Differences*, 67, 75-80.
- Vidyarathi, P. R., Anand, S. ve Liden, R. C. (2014). "Do Emotionally Perceptive Leaders Motivate Higher Employee Performance? The Moderating Role of Task Interdependence and Power Distance". *The Leadership Quarterly*, 25(2), 232-244.
- Vize, C. E., Collison, K. L., Miller, J. D. ve Lynam, D. R. (2018). "Examining the Effects of Controlling for Shared Variance Among the Dark Triad Using Meta-Analytic Structural Equation Modelling". *European Journal of Personality*, 32(1), 46-61.
- Vogel, R. M., Mitchell, M. S., Tepper, B. J., Restubog, S. L. D., Hu, C., Hua, W. ve Huang, J. C. (2015). "A cross-Cultural Examination of Subordinates' Perceptions of and Reactions to Abusive Supervision". *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 720-745.
- Volmer, J., Koch, I. K. ve Göritz, A. S. (2016). "The Bright and Dark Sides of Leaders' Dark Triad Traits: Effects on Subordinates' Career Success and Well-being". *Personality and Individual Differences*, 101, 413-418.
- Votaw, D. (1966). "What do we Believe About Power?". *California Management Review*, 8(4), 71-88.
- Vural, Z. B. A. (2018). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Waddington, K. (2005). "Using Diaries to Explore the Characteristics of Work-Related Gossip: Methodological Considerations From Exploratory Multimethod Research". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 221-236.
- Waddington, K. ve Fletcher, C. (2005). "Gossip and Emotion in Nursing and Health-Care Organizations". *Journal of Health, Organisation and Management*, 19(4/5), 378-394.

- Waddington, K. ve Michelson, G. (2007). "Analysing Gossip to Reveal and Understand Power Relationships, Political Action and Reaction to Change Inside Organisations". Çalışma sunulmuştur Critical Management Studies Conference, Manchester.
- Walsh, Z. ve Kosson, D. S. (2008). "Psychopathy and Violence: The Importance of Factor Level Interactions". *Psychological Assessment*, 20(2), 114-120. doi: 10.1037/1040-3590.20.2.114
- Walter, F., Lam, C. K., Van Der Vegt, G. S., Huang, X. ve Miao, Q. (2015). "Abusive Supervision and Subordinate Performance: Instrumentality Considerations in the Emergence and Consequences of Abusive Supervision". *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1056. doi: 10.1037/a0038513
- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., Xue, Q. ve Hu, Y. (2022). "The Relationship Between Positive Workplace Gossip and job Satisfaction: The Mediating Role of job Insecurity and Organizational Identity". *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. doi: doi: 10.3389/fpsyg.2022.989380
- Wang, W., Mao, J., Wu, W. ve Liu, J. (2012). "Abusive Supervision and Workplace Deviance: The Mediating role of Interactional Justice and the Moderating role of Power Distance". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 43-60.
- Wei, C., Sun, X., Liu, J., Zhou, C. ve Xue, G. (2017). "High Power Distance Enhances Employees' Preference for Likable Managers: A Resource Dependency Perspective". *Frontiers in Psychology*, 7, 2066. doi: 10.3389/fpsyg.2016.02066
- Welsh, E.-C. O. ve Lenzenweger, M. F. (2021). "Psychopathy, Charisma, and Success: A Moderation Modeling Approach to Successful Psychopathy". *Journal of Research in Personality*, 95(104146), 1-14.
- Wert, S. R. ve Salovey, P. (2004). "A Social Comparison Account of Gossip". *Review of General Psychology*, 8(2), 122-137.
- Westerman, J. W., Bergman, J. Z., Bergman, S. M. ve Daly, J. P. (2012). "Are Universities Creating Millennial Narcissistic Employees? An Empirical Examination of Narcissism in Business Students and its Implications". *Journal of Management Education*, 36(1), 5-32.

- Whitman, M. V., Halbesleben, J. R. B. ve Holmes IV, O. (2014). "Abusive Supervision and Feedback Avoidance: The Mediating role of Emotional Exhaustion". *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 38-53.
- Willemsen, J., De Ganck, J. ve Verhaeghe, P. (2012). "Psychopathy, Traumatic Exposure, and Lifetime Posttraumatic Stress". *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 56(4), 505-524. doi: 10.1177/0306624X11407443
- Winkler, E., Busch, C., Clasen, J. ve Vowinkel, J. (2014). "Leadership Behavior as a health-Promoting Resource for Workers in Low-skilled Jobs and the Moderating role of Power Distance Orientation". *German Journal of Human Resource Management*, 28(1-2), 96-116.
- Winterich, K. P. ve Zhang, Y. (2014). "Accepting Inequality Deters Responsibility: How Power Distance Decreases Charitable Behavior". *Journal of Consumer Research*, 41(2), 274-293.
- Wisse, B., Barelds, D. P. ve Rietzschel, E. F. (2015). "How innovative Is Your Employee? The Role of Employee and Supervisor Dark Triad Personality Traits in Supervisor Perceptions of Employee Innovative Behavior". *Personality and Individual Differences*, 82, 158-162.
- Wittek, R. ve Wielers, R. (1998). "Gossip in Organizations". *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189-204.
- Woodley, H. J. ve Allen, N. J. (2014). "The Dark Side of Equity Sensitivity". *Personality and Individual Differences*, 67, 103-108.
- Wu, M. (2006). "Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A study of Taiwan and the United States". *Intercultural Communication Studies*, 15(1), 33.
- Yabancı, C. (2019). *Lise Öğrencilerinin Sosyal Medyaya İlişkin Tutumları İle Narsisizm ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
- Yağşi, S. (2022). "Makyavelizmin Değişime Direnç Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Hafızanın Düzenleyici Rolü". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 6(12), 21-39.

- Yalçın, Ç., Ünal, B. ve Ülbe, S. (2017). "Narsisistik Kişilik Örgütlenmesi ve Narsisistik Savunmaların Nesne İlişkileri Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi: Vaka ve Süpervizyon Çalışması". *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 4(2), 42-54.
- Yalçınsoy, A. (2019). Örgütlerde Dedikodu: Nedenleri ve Sonuçları. In S. E. Dinçer, S. Sönmez, M. Bostancı & E. Özçoban (Eds.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler* (pp. 105-110). Ankara: Gece Akademi.
- Yaman, E. ve Irmak, Y. (2010). "Yöneticiler Ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 164-172.
- Yayık, F. (2017). *Güç mesafesinin sosyal sermaye üzerine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü
- Yemenci, A. D. ve Bozkurt, Ö. (2020). "Çalışanların Politik Taktik Davranışları İle Makyavelizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Düzce İli İmalat Sanayi Örneği". *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 80-98.
- Yerebakan, İ. (1988). *Makyavelizm ve Christopher Marlowe'dan makyavelist bir oyun The Jew of Malta*. (Yüksek Lisans Tezi).Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yerkovich, S. (1977). "Gossiping As a Way of Speaking". *Journal of Communication*, 27(1), 192-197.
- Yıldırım, N. ve Benlier, O. C. (2017). "İstismarcı Yönetici Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi Tunceli İli Kamu Kurumunda Araştırma". *Journal of International Social Research*, 10(48), 679-683.
- Yıldız, E. (2019). *Kamu Güvenliğinin Sağlanmasında Özgürlük-Otorite Dengesi ve Devletin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yıldız, F. F. (2013). *Yöneticilerin Algılanan Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik Davranışlarını Ayırt Etmede Makyavelizm ile Kişisel Açılım ve Geribildirim Etkileri*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı

- Yıldız, S. ve Arısoy, A. A. (2018). "Otantik Liderlik ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü". *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 553-580.
- Yıldız, Z. (2018). *Şehir Hastanelerinde Hasta Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Yapısal Eşitlik Modeli Ile Analizi*. (Doktora Tezi). Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sayısal Yöntemler Bilim Dalı
- Yılmaz, G. (2018). *Örgütlerde Dedikodu ve Söylenti* (A. Keser, G. Yılmaz & S. Yürür Eds.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Yılmaz, H. (2017). *Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Otantik Liderlik, Makyavelizm ve Johari Penceresinin Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilimdalı
- Yılmaz, Ö. ve Eroğluer, K. (2018). "Turizm sektöründe Personel Güçlendirme Ve Güç Mesafesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi Bir Uygulama". *Global Journal of Economics and Business Studies*, 7(13), 65-81.
- Yılmaz, T., Karagöz, Ş., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2021). "Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Psikolojik Ayrıcalık, Görelî Yoksunluk ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma". *EKEV Akademi Dergisi*, 86, 597-622.
- Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2018). "Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(4), 671-686.
- Yuan, F. ve Zhou, J. (2015). "Effects of Cultural Power Distance on Group Creativity And Individual Group Member Creativity". *Journal of Organizational Behavior*, 36(7), 990-1007.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yurdakul, Y. (2019). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Eş Uyumu Ile Olan İlişkileri: Evli Çiftlerde Kesitsel Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Yüce Selvi, Ü. ve Karanfil, D. (2016). "Kadına Yönelik Yakın Partner Şiddeti: Güç Mesafesi, Bireycilik ve Ekonominin Etkisi". *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 60-71.
- Yücel, E. (2020). "Kişiliğin Karanlık Üçlüsü: Turizm Sektöründe Demografik Değişkenler Açısından Bir İnceleme". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 71-86.
- Yüksel, M. (2013). *Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi*. (Doktora Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Zaremba, A. (1988a). "More Than Rumors". *Understanding the Organizational Grapevine*. 1-12.
- Zaremba, A. (1988b). "Working With the Organizational Grapevine". *Personnel Journal*, 38-42.
- Zeigler-Hill, V., Besser, A., Morag, J. ve Campbell, W. K. (2016). "The Dark Triad and sexual harassment proclivity". *Personality and Individual Differences*, 89, 47-54.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J. ve Duffy, M. K. (2002). "Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior". *Journal of applied psychology*, 87(6), 1068-1076. doi: 10.1037/0021-9010.87.6.1068
- Zettler, I., Friedrich, N. ve Hilbig, B. E. (2011). "Dissecting work commitment: The role of Machiavellianism". *Career Development International*, 16(1), 20-35.
- Zhang, Y. ve Bednall, T. C. (2016). "Antecedents of abusive supervision: A meta-analytic review". *Journal of Business Ethics*, 139(3), 455-471.
- Zhou, L. (2016). "Abusive Supervision and Work Performance: The Moderating role of Abusive Supervision Variability". *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(7), 1089-1098.
- Zuyeva-Quiros, I. (2021). *Development and Validation of the Perceived Dark Triad in Partners Scale*. Alliant International University

EKLER

EK 1. Anket Formları

Değerli Katılımcı,

Bu anket Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimleri anabilim dalında yürütülmekte olan doktora tez çalışması kapsamında veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmanın amacına ulaşması, tüm sorulara vereceğiniz gerçekçi cevaplara bağlıdır. Zaman ayırarak bilimin gelişmesine katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Salih B. AVCİ

Arş. Gör. Fatih UÇAN

(Akademik Personel)

Lütfen aşağıdaki ifadelerle katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yöneticiler çoğu durumda astlarına danışmadan karar vermeli.	①	②	③	④	⑤
2. Yöneticilerin işle ilgili konularda astlarından itaat bekleme hakları vardır.	①	②	③	④	⑤
3. Çalışanların otoriteyi sıklıkla sorgulaması yöneticilerinin etkili olmasını zorlaştırır.	①	②	③	④	⑤
4. Yöneticiler karar verdikten sonra, çalışanların bunu sorgulamaması gerektiğine inanırım.	①	②	③	④	⑤
5. Çalışanlar yöneticileriyle olan anlaşmazlıklarını dillendirmemeli.	①	②	③	④	⑤
6. Yöneticiler, başkalarına danışmadan doğru kararlar alabilmeli.	①	②	③	④	⑤
7. Karar verme sürecine çalışanların da katılmalarına izin veren yöneticiler güç kaybeder.	①	②	③	④	⑤
Lütfen aşağıdaki ifadeleri kişilik özellikleriniz çerçevesinde değerlendiriniz.					
8. Çıkarlarım söz konusu olduğunda her yolu mubah/meşru görürüm.	①	②	③	④	⑤
9. Başkalarını kendi çıkarlarım için manipüle etme eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
10. Kendi çıkarlarım için başkalarını pohpohlarım/överim.	①	②	③	④	⑤
11. Kendi çıkarlarım için başkalarını kullanma eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
12. Başkalarının duygularını/hislerini umursamama eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
13. Başkaları tarafından takdir edilmeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
14. Başkalarının beni kayırmasını isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
15. Başkalarının bana ilgi göstermesini isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
16. Prestij veya statü kazanmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
17. Başkalarının bana borçlu olduğunu hissetmelerini/düşünmelerini isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
18. Sosyal ortamlarda baskın olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
19. Gösterişli ya da gururlu gözükmeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
20. Başkalarından daha özel olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
21. Başkalarından daha iyi olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤

22. Kendimi olduğumdan daha yüksek/iyi göstermeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
23. Bencil olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
24. Yaptıklarımın dolaylı vicdan azabı duymam.	①	②	③	④	⑤
25. Vurdumduymaz veya duyarsız olmaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
26. Etik veya ahlaki davranmayı önemsemem.	①	②	③	④	⑤
27. Kuşkucu/sinik olma eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
28. Kolayca engellendiğim hissine kapılırım.	①	②	③	④	⑤
29. Çabucak öfkelenme eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
Lütfen aşağıdaki ifadeleri çalışma ortamınızı düşünerek değerlendiriniz.					
30. Kurumumdaki meslektaşlarım hakkında birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
31. Kurumumdaki meslektaşlarımın bazı düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
32. Kurumumdaki yeni meslektaşlarımla ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
33. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimlerini öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
34. Kurumumda meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	①	②	③	④	⑤
35. Kurumumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
36. Kurumumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	①	②	③	④	⑤
37. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır.	①	②	③	④	⑤
38. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında kanaatlerimi özgürce paylaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
39. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak rahatlamaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
40. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	①	②	③	④	⑤
41. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	①	②	③	④	⑤
42. Kurumumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	①	②	③	④	⑤
43. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	①	②	③	④	⑤
44. Kurumumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	①	②	③	④	⑤
45. Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	①	②	③	④	⑤
46. Kurumumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	①	②	③	④	⑤
47. Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarım arasında gruplaşmaya neden olur.	①	②	③	④	⑤
48. Kurumumda dedikodu yapanlara karşı güvenimi kaybederim.	①	②	③	④	⑤
49. Kurumumda meslektaşlarım arasındaki dedikodular motivasyonumu düşürür.	①	②	③	④	⑤

50. Kurumumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlar işe isteksiz giderim.	①	②	③	④	⑤
51. Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	①	②	③	④	⑤
52. Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onlara karşı önyargı yaratır.	①	②	③	④	⑤
53. Kurumumda hakkımda dedikodu yapanlara karşı mesafeli olurum.	①	②	③	④	⑤

Lütfen <u>doğrudan bağlı olduğunuz</u> yöneticinizin size karşı davranışlarını göz önünde bulundurarak aşağıdaki durumlarla karşılaşma sıklığınızı belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
54. Benimle alay eder.	①	②	③	④	⑤
55. Düşüncelerimin/hislerimin aptalca olduğunu söyler.	①	②	③	④	⑤
56. Bana karşı içten pazarlıklıdır.	①	②	③	④	⑤
57. Başkalarının önünde beni yerin dibine sokar.	①	②	③	④	⑤
58. Özel hayatıma saygı göstermez.	①	②	③	④	⑤
59. Geçmişteki hata ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	①	②	③	④	⑤
60. Kritik işlerde bana itibar etmez.	①	②	③	④	⑤
61. Mahcup olduğu işlerde beni suçlar.	①	②	③	④	⑤
62. Verdiği sözleri tutmaz.	①	②	③	④	⑤
63. Başka bir nedenden dolayı kızdığında öfkesini benden çıkarır.	①	②	③	④	⑤
64. Başkalarına hakkımda olumsuz yorumlar yapar.	①	②	③	④	⑤
65. Bana karşı nezaketsizdir.	①	②	③	④	⑤
66. Çalışma arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	①	②	③	④	⑤
67. Bana yetersiz olduğumu söyler.	①	②	③	④	⑤
68. Bana yalan söyler.	①	②	③	④	⑤

69. Cinsiyetiniz?	Erkek ☐	Kadın ☐			
70. Medeni haliniz?	Evli ☐	Bekâr ☐			
71. Yaşınız?	25 yaş altı ☐	25-35 ☐	36-45 ☐	46-55 ☐	56 yaş ve üzeri ☐
72. Unvanınız?	Arş. Gör. ☐	Öğr. Gör. ☐	Dr. Öğr. Üyesi ☐	Doç. Dr. ☐	Prof. Dr. ☐
73. İdari Göreviniz?	Var ☐	Yok ☐			
74. Kurumdaki Tecrübeniz?	0-3yıl ☐	4-6yıl ☐	7-9yıl ☐	10-12yıl ☐	13 yıl ve üzeri ☐
75. Meslekteki Tecrübeniz?	0-3yıl ☐	4-6yıl ☐	7-9yıl ☐	10-12yıl ☐	13 yıl ve üzeri ☐
76. Sosyal biriyimdir.	Evet ☐	Hayır ☐			
77. Sosyo-ekonomik durumunuz?	Düşük ☐	Orta ☐	Yüksek ☐		
78. Sizce yaptığınız işteki performansınız?	Çok kötü ☐	Kötü ☐	Orta ☐	İyi ☐	Çok iyi ☐
79. İş yoğunluğunuz?	Çok fazla ☐	Fazla ☐	Orta ☐	Az ☐	Çok az ☐

Değerli Katılımcı,

Bu anket Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimleri anabilim dalında yürütülmekte olan doktora tez çalışması kapsamında veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmanın amacına ulaşması, tüm sorulara vereceğiniz gerçekçi cevaplara bağlıdır. Zaman ayırarak bilimin gelişmesine katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Salih B. AVCİ
Arş. Gör. Fatih UÇAN

(İdari Personel)

Lütfen aşağıdaki ifadelerle katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yöneticiler çoğu durumda astlarına danışmadan karar vermeli.	①	②	③	④	⑤
2. Yöneticilerin işle ilgili konularda astlarından itaat bekleme hakları vardır.	①	②	③	④	⑤
3. Çalışanların otoriteyi sıklıkla sorgulaması yöneticilerinin etkili olmasını zorlaştırır.	①	②	③	④	⑤
4. Yöneticiler karar verdikten sonra, çalışanların bunu sorgulamaması gerektiğine inanırım.	①	②	③	④	⑤
5. Çalışanlar yöneticileriyle olan anlaşmazlıklarını dillendirmemeli.	①	②	③	④	⑤
6. Yöneticiler, başkalarına danışmadan doğru kararlar alabilmeli.	①	②	③	④	⑤
7. Karar verme sürecine çalışanların da katılmalarına izin veren yöneticiler güç kaybeder.	①	②	③	④	⑤
Lütfen aşağıdaki ifadeleri kişilik özellikleriniz çerçevesinde değerlendiriniz.					
8. Çıkarlarım söz konusu olduğunda her yolu mubah/meşru görürüm.	①	②	③	④	⑤
9. Başkalarını kendi çıkarlarım için manipüle etme eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
10. Kendi çıkarlarım için başkalarını pohpohlarım/överim.	①	②	③	④	⑤
11. Kendi çıkarlarım için başkalarını kullanma eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
12. Başkalarının duygularını/hislerini umursamama eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
13. Başkaları tarafından takdir edilmeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
14. Başkalarının beni kayırmasını isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
15. Başkalarının bana ilgi göstermesini isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
16. Prestij veya statü kazanmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
17. Başkalarının bana borçlu olduğunu hissetmelerini/düşünmelerini isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
18. Sosyal ortamlarda baskın olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
19. Gösterişli ya da gururlu gözükmeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
20. Başkalarından daha özel olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
21. Başkalarından daha iyi olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
22. Kendimi olduğumdan daha yüksek/iyi göstermeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
23. Bencil olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
24. Yaptıklarımın dolaylı vicdan azabı duymam.	①	②	③	④	⑤
25. Vurdumduymaz veya duyarsız olmaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
26. Etik veya ahlaki davranmayı önemsemem.	①	②	③	④	⑤

27. Kuşkucu/sinik olma eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
28. Kolayca engellendiğim hissine kapılırım.	①	②	③	④	⑤
29. Çabucak öfkelenme eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
Lütfen aşağıdaki ifadeleri çalışma ortamınızı düşünerek değerlendiriniz.					
30. Kurumumdaki meslektaşlarım hakkında birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
31. Kurumumdaki meslektaşlarımın bazı düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
32. Kurumumdaki yeni meslektaşlarımla ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
33. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimlerini öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
34. Kurumumda meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	①	②	③	④	⑤
35. Kurumumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
36. Kurumumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	①	②	③	④	⑤
37. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır.	①	②	③	④	⑤
38. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında kanaatlerimi özgürce paylaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
39. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak rahatlamaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
40. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	①	②	③	④	⑤
41. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	①	②	③	④	⑤
42. Kurumumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	①	②	③	④	⑤
43. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	①	②	③	④	⑤
44. Kurumumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	①	②	③	④	⑤
45. Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	①	②	③	④	⑤
46. Kurumumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	①	②	③	④	⑤
47. Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarım arasında gruplaşmaya neden olur.	①	②	③	④	⑤
48. Kurumumda dedikodu yapanlara karşı güvenimi kaybederim.	①	②	③	④	⑤
49. Kurumumda meslektaşlarım arasındaki dedikodular motivasyonumu düşürür.	①	②	③	④	⑤
50. Kurumumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlar işe isteksiz giderim.	①	②	③	④	⑤
51. Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	①	②	③	④	⑤
52. Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onlara karşı önyargı yaratır.	①	②	③	④	⑤

53. Kurumumda hakkımda dedikodu yapanlara karşı mesafeli olurum.	①	②	③	④	⑤
Lütfen <u>doğrudan bağlı olduğunuz</u> yöneticinizin size karşı davranışlarını göz önünde bulundurarak aşağıdaki durumlarla karşılaşma sıklığınızı belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
54. Benimle alay eder.	①	②	③	④	⑤
55. Düşüncelerimin/hislerimin aptalca olduğunu söyler.	①	②	③	④	⑤
56. Bana karşı içten pazarlıklıdır.	①	②	③	④	⑤
57. Başkalarının önünde beni yerin dibine sokar.	①	②	③	④	⑤
58. Özel hayatıma saygı göstermez.	①	②	③	④	⑤
59. Geçmişteki hata ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	①	②	③	④	⑤
60. Kritik işlerde bana itibar etmez.	①	②	③	④	⑤
61. Mahcup olduğu işlerde beni suçlar.	①	②	③	④	⑤
62. Verdiği sözleri tutmaz.	①	②	③	④	⑤
63. Başka bir nedenden dolayı kızdığında öfkesini benden çıkarır.	①	②	③	④	⑤
64. Başkalarına hakkımda olumsuz yorumlar yapar.	①	②	③	④	⑤
65. Bana karşı nezaketsizdir.	①	②	③	④	⑤
66. Çalışma arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	①	②	③	④	⑤
67. Bana yetersiz olduğumu söyler.	①	②	③	④	⑤
68. Bana yalan söyler.	①	②	③	④	⑤

69. Cinsiyetiniz?	Erkek ☐	Kadın ☐					
70. Medeni haliniz?	Evli ☐	Bekâr ☐					
71. Yaşınız?	25 yaş altı ☐	25-35 ☐	36-45 ☐	46-55 ☐	56 yaş ve üzeri ☐		
72. Eğitim Durumunuz?	İlkokul ☐	Ortaokul ☐	Lise ☐	Ön Lisans ☐	Lisans ☐	Yüksek Lisans ☐	Doktora ☐
73. Kurumdaki Tecrübeniz?	0-3yıl ☐	4-6yıl ☐	7-9yıl ☐	10-12yıl ☐	13yıl ve üzeri ☐		
74. Meslekteki Tecrübeniz?	0-3yıl ☐	4-6yıl ☐	7-9yıl ☐	10-12yıl ☐	13yıl ve üzeri ☐		
75. Sosyal biriyimdir.	Evet ☐	Hayır ☐					
76. Sosyo-ekonomik durumunuz?	Düşük ☐	Orta ☐	Yüksek ☐				
77. Sizce yaptığınız işteki performansınız?	Çok kötü ☐	Kötü ☐	Orta ☐	İyi ☐	Çok iyi ☐		
78. İş yoğunluğunuz?	Çok fazla ☐	Fazla ☐	Orta ☐	Az ☐	Çok az ☐		
79. Statünüz?	Memur ☐	İşçi ☐	Sözleşmeli Personel ☐				

Değerli Katılımcı,

Bu anket Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimleri anabilim dalında yürütülmekte olan doktora tez çalışması kapsamında veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmanın amacına ulaşması, tüm sorulara vereceğiniz gerçekçi cevaplara bağlıdır. Zaman ayırarak bilimin gelişmesine katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Salih B. AVCİ
Arş. Gör. Fatih UÇAN

(M.E.M.)

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yöneticiler çoğu durumda astlarına danışmadan karar vermeli.	①	②	③	④	⑤
2. Yöneticilerin işle ilgili konularda astlarından itaat bekleme hakları vardır.	①	②	③	④	⑤
3. Çalışanların otoriteyi sıklıkla sorgulaması yöneticilerinin etkili olmasını zorlaştırır.	①	②	③	④	⑤
4. Yöneticiler karar verdikten sonra, çalışanların bunu sorgulamaması gerektiğine inanırım.	①	②	③	④	⑤
5. Çalışanlar yöneticileriyle olan anlaşmazlıklarını dillendirmemeli.	①	②	③	④	⑤
6. Yöneticiler, başkalarına danışmadan doğru kararlar alabilmeli.	①	②	③	④	⑤
7. Karar verme sürecine çalışanların da katılmalarına izin veren yöneticiler güç kaybeder.	①	②	③	④	⑤
Lütfen aşağıdaki ifadeleri kişilik özellikleriniz çerçevesinde değerlendiriniz.					
8. Çıkarlarım söz konusu olduğunda her yolu mubah/meşru görürüm.	①	②	③	④	⑤
9. Başkalarını kendi çıkarlarım için manipüle etme eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
10. Kendi çıkarlarım için başkalarını pohpohlarım/överim.	①	②	③	④	⑤
11. Kendi çıkarlarım için başkalarını kullanma eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
12. Başkalarının duygularını/hislerini umursamama eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
13. Başkaları tarafından takdir edilmeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
14. Başkalarının beni kayırmasını isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
15. Başkalarının bana ilgi göstermesini isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
16. Prestij veya statü kazanmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
17. Başkalarının bana borçlu olduğunu hissetmelerini/düşünmelerini isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
18. Sosyal ortamlarda baskın olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
19. Gösterişli ya da gururlu gözükmeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
20. Başkalarından daha özel olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
21. Başkalarından daha iyi olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
22. Kendimi olduğumdan daha yüksek/iyi göstermeyi isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
23. Bencil olmayı isterim/önemserim.	①	②	③	④	⑤
24. Yaptıklarımın dolaylı vicdan azabı duymam.	①	②	③	④	⑤
25. Vurdumduymaz veya duyarsız olmaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
26. Etik veya ahlaki davranmayı önemsemem.	①	②	③	④	⑤

27. Kuşkucu/sinik olma eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
28. Kolayca engellendiğim hissine kapılırım.	①	②	③	④	⑤
29. Çabucak öfkelenme eğilimindeyim.	①	②	③	④	⑤
Lütfen aşağıdaki ifadeleri çalışma ortamınızı düşünerek değerlendiriniz.					
30. Kurumumdaki meslektaşlarım hakkında birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
31. Kurumumdaki meslektaşlarımın bazı düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
32. Kurumumdaki yeni meslektaşlarımla ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
33. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimlerini öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
34. Kurumumda meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	①	②	③	④	⑤
35. Kurumumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	①	②	③	④	⑤
36. Kurumumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	①	②	③	④	⑤
37. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır.	①	②	③	④	⑤
38. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında kanaatlerimi özgürce paylaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
39. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak rahatlamaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
40. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	①	②	③	④	⑤
41. Kurumumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	①	②	③	④	⑤
42. Kurumumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	①	②	③	④	⑤
43. Kurumumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	①	②	③	④	⑤
44. Kurumumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	①	②	③	④	⑤
45. Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	①	②	③	④	⑤
46. Kurumumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	①	②	③	④	⑤
47. Kurumumdaki dedikodular meslektaşlarım arasında gruplaşmaya neden olur.	①	②	③	④	⑤
48. Kurumumda dedikodu yapanlara karşı güvenimi kaybederim.	①	②	③	④	⑤
49. Kurumumda meslektaşlarım arasındaki dedikodular motivasyonumu düşürür.	①	②	③	④	⑤
50. Kurumumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlar işe isteksiz giderim.	①	②	③	④	⑤
51. Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	①	②	③	④	⑤
52. Kurumumdaki meslektaşlarımla ilgili dedikodular onlara karşı önyargı yaratır.	①	②	③	④	⑤

53. Kurumumda hakkımda dedikodu yapanlara karşı mesafeli olurum.	①	②	③	④	⑤
Lütfen <u>doğrudan bağlı olduğunuz</u> yöneticinizin size karşı davranışlarını göz önünde bulundurarak aşağıdaki durumlarla karşılaşma sıklığınızı belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
54. Benimle alay eder.	①	②	③	④	⑤
55. Düşüncelerimin/hislerimin aptalca olduğunu söyler.	①	②	③	④	⑤
56. Bana karşı içten pazarlıklıdır.	①	②	③	④	⑤
57. Başkalarının önünde beni yerin dibine sokar.	①	②	③	④	⑤
58. Özel hayatıma saygı göstermez.	①	②	③	④	⑤
59. Geçmişteki hata ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	①	②	③	④	⑤
60. Kritik işlerde bana itibar etmez.	①	②	③	④	⑤
61. Mahcup olduğu işlerde beni suçlar.	①	②	③	④	⑤
62. Verdiği sözleri tutmaz.	①	②	③	④	⑤
63. Başka bir nedenden dolayı kızdığında öfkesini benden çıkarır.	①	②	③	④	⑤
64. Başkalarına hakkımda olumsuz yorumlar yapar.	①	②	③	④	⑤
65. Bana karşı nezaketsizdir.	①	②	③	④	⑤
66. Çalışma arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	①	②	③	④	⑤
67. Bana yetersiz olduğumu söyler.	①	②	③	④	⑤
68. Bana yalan söyler.	①	②	③	④	⑤
69. Cinsiyetiniz?	Erkek ☐	Kadın ☐			
70. Medeni haliniz?	Evli ☐	Bekâr ☐			
71. Yaşınız?	25 yaş altı ☐	25-35 ☐	36-45 ☐	46-55 ☐	56 yaş ve üzeri ☐
72. İdari Göreviniz?	Var ☐	Yok ☐			
73. Kurumdaki Tecrübeniz?	0-3yıl ☐	4-6yıl ☐	7-9yıl ☐	10-12yıl ☐	13 yıl ve üzeri ☐
74. Meslekteki Tecrübeniz?	0-3yıl ☐	4-6yıl ☐	7-9yıl ☐	10-12yıl ☐	13 yıl ve üzeri ☐
75. Görev yaptığınız okulun seviyesi?	Anaokulu ☐	İlkokul ☐	Ortaokul ☐	Lise ☐	
76. Sosyal biriyimdir.	Evet ☐	Hayır ☐			
77. Sosyo-ekonomik durumunuz?	Düşük ☐	Orta ☐	Yüksek ☐		
78. Sizce yaptığınız işteki performansınız?	Çok kötü ☐	Kötü ☐	Orta ☐	İyi ☐	Çok iyi ☐
79. İş yoğunluğunuz?	Çok fazla ☐	Fazla ☐	Orta ☐	Az ☐	Çok az ☐

EK 2. Etik Kurul İzin Belgeleri



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği

Sayı : 77040475-000-E.2000285438
Konu : Etik Kurul Onay Belgesi Talebi
Sonucu (Doç.Dr. Salih Börteçine
AVCI)

17.11.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 09.11.2020 tarihli ve 48553601-000-E.2000278020 sayılı belge.

İlgide kayıtlı yazınız ile; Enstitünüz Kamu Yönetimi Bölümü Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı öğretim üyesi *Doç.Dr. Salih Börteçine AVCİ* danışmanlığında, doktora öğrencisi *Fatih UÇAN*'ın yürütücülüğünde yapılacak olan "*İstismarcı Yönetim Örgütsel Dedikodu İlişkisinin Güç Mesafesi ve Karanlık Üçlü Kapsamında İncelenmesi: Kamu Kurumu Örneği*" konulu doktora tezi kapsamında hazırlanan anket için talep edilen Etik Kurul uygunluk-onay belgesi hakkında Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığından alınan cevabi yazı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Ömer ÇOMAKLI
Rektör

Ek : 17.11.2020 tarihli 88656144-000-E.2000284877 sayılı belge

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği 25170 Erzurum
Tel: +90 442 2311009
Elektronik Ad: <http://www.atauni.edu.tr/#birim=hukuk-musavirligi>
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Muhammet Emin ALAN
Faks: +90 442 2313773
E-Posta: hukukmusvi@atauni.edu.tr



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<https://ubys.atauni.edu.tr/ERMS/Record/Confirmation/Confirmation?code=63A8A35B5B7>



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 88656144-000.E.2000283897

Konu: Etik Kurul Onay Belgesi

ETİK KURUL KARAR FORMU

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 12 Karar No : 102	Toplantı Tarihi: 16/11/2020
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeyle alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde <u>etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına</u>, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	Proje -Tez Danışmanı : Doç.Dr. Salih Börtuçine AVCİ Proje- Tez Yürütücüsü Doktora Öğrencisi : Fatih UÇAN <u>Proje -Tez Konusu:</u> "İstismarcı Yönetim Örgütsel Dedikodu İlişkisinin Güç Mesafesi ve Karanlık Üçlü Kapsamında İncelenmesi: Kamu Kurumu Örneği"	
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
Prof.Dr. Sait UYLAŞ	Etik Kurul Başkanı	(e-imza)
Prof.Dr. Mehmet TAKKAÇ	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	(e-imza)
Prof.Dr. Naci İSPİR	Etik Kurul Raportörü	(e-imza)
Prof.Dr. Gökalg Nuri SELÇUK	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Reşat KARCIOĞLU	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Sinan ÖGE	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)
Prof.Dr. Veyis DEĞİRMENÇAY	Etik Kurul Üyesi	(e-imza)

EK 3. Uygulama İzin Belgeleri



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Kurumsal İletişim Direktörlüğü

Sayı : 39657895-000-E.2000312313
Konu : Anket Çalışması Hk.

15.12.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 11.12.2020 tarihli ve 48553601-000-E.2000309186 sayılı belge.

İlgi yazınızla Müdürlüğünüz Kamu Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Fatih UÇAN, Doç. Dr. Salih Börteçine AVCI'nın danışmanlığında 'İstismarcı Yönetim Örgütsel Dedikodu İlişkisinin Güç Mesafesi ve Karanlık Üçlü Kapsamında İncelenmesi, Kamu Kurumu Örneği' konulu tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmış anket çalışmamızı Üniversitemiz akademik ve idari personele pandemi koşulları dikkate alınarak yapılması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Ömer ÇOMAKLI
Rektör





T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E.36648235-605.01-18432230
Konu : Uygulama İzni

24.12.2020

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a)10.12.2020 tarihli ve 2000308373 sayılı yazınız.
b)16.12.2020 tarihli ve 2000313015 sayılı yazınız.

İlgi yazılar gereği, Üniversiteniz Araştırmacılarından;Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Doktora programı öğrencisi **Fatih UÇAN** tarafından, Doç. Dr. Salih BÖRTEÇİNE'nin danışmanlığında; "*İstismarcı Yönetim Örgütsel Dedikodu İlişkisinin Güç Mesafesi ve Karanlık Üçlü Kapsamında İncelenmesi: Kamu Kurum Örneği*" adlı adli uygulama izni talebi ile,

2)Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi İsmail GÜNEY'in Dr. Öğr. Üyesi Pelin METE'nin danışmanlığında; Müdürlüğümüze Bağlı Her Kademedeki Tüm Eğitim-Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlere yönelik, "*Öğretmenlerin Bilişim Teknolojileri Öz Yeterlilik Algıları İle Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki*" adlı uygulama izni talebinin kabulüne ilişkin Valilik Onayları yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Salih KAYGUSUZ
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-İlgi (a) (11 sayfa)
2-İlgi (b) (9 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı İis Bynıcı
25.12.2020

Aras Emin DERVİŞOĞLU
Memur

Yönetim Cad. Valilik Binası Kat:4 Yakutiye ERZURUM
Elektronik Ağ: <http://erzurum.meb.gov.tr>
e-posta: arg25@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: AR-GE Bi
Tel: (0 442) 234 4800
Faks: (0 442) 235

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sorgu.meb.gov.tr> adresinden e85f-13ed-3f02-a2c9-ae8d kodu ile teyit edilebilir.



EK 4. Ölçek Kullanım İzin Belgeleri

25.02.2021

Zimbra

Zimbra

Re: Ölçek Kullanım İzin Talebi

Kimden : Abidin DAĞLI < >

24 Şub 2021 Çar 05:57

Konu : Re: Ölçek Kullanım İzin Talebi

Kime : bunyamin han < >

Sevgili Fatih CAN,
Taraflarımızdan geliştirilen Dedikodu Ölçeğini çalışmalanınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle...
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

[Android için Outlook](#)'u edinin

From: Fatih Uçan < >

Sent: Tuesday, February 23, 2021 10:03:42 PM

To: bunyamin han < >

Subject: Ölçek Kullanım İzin Talebi

Değerli Hocalarım;
Ben Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktayım. Aynı zamanda doktora eğitime devam ediyorum.
Doktora tez çalışmam kapsamında "Organizational Gossip Scale: Validity and Reliability Study" başlıklı çalışmanızda geliştirdiğiniz "Örgütsel Dedikodu" ölçeğinizi kullanmak istiyorum.
Bu konuda rızanızın olup olmadığını beyan eden bir metin paylaşırsanız çok memnun olurum.
Saygılarımla

Arş. Gör. Fatih UÇAN

25.02.2021

Zimbra

Zimbra

Re: Ölçek Kullanım İzin Talebi**Kimden :** Bunyamin Han <bunyaminhan@gmail.com>

23 Şub 2021 Sal 22:07

Konu : Re: Ölçek Kullanım İzin Talebi**Kime :** Fatih Uçan

Sayın Fatih UÇAN,
Taraşımızca geliştirilen Örgütsel Dedikodu Ölceğini çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.

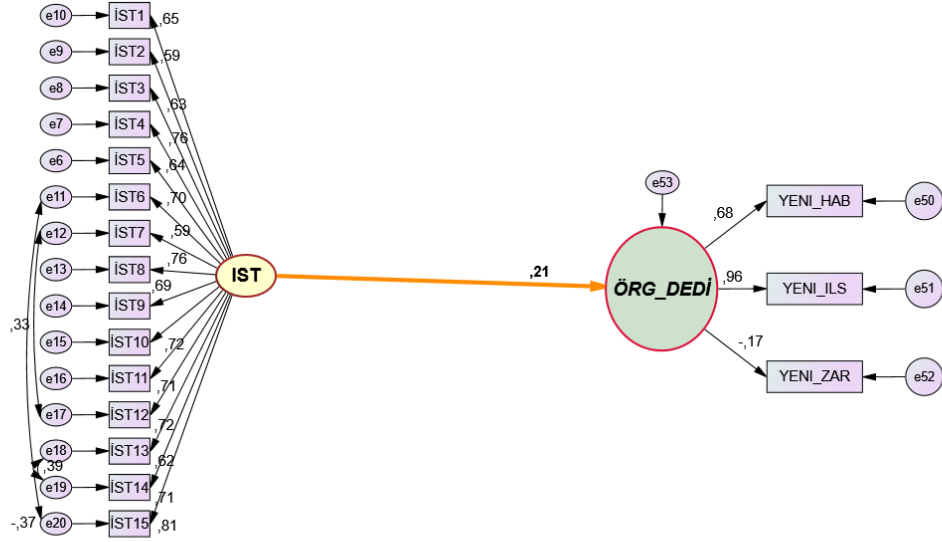
23 Şub 2021 Sal 22:03 tarihinde Fatih Uçan ·

şunu yazdı:

Değerli Hocalarım;
Ben Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktayım. Aynı zamanda doktora eğitime devam ediyorum. Doktora tez çalışmam kapsamında "Organizational Gossip Scale: Validity and Reliability Study" başlıklı çalışmanızda geliştirdiğiniz "Örgütsel Dedikodu" ölçeğini kullanmak istiyorum.
Bu konuda rızanızın olup olmadığını beyan eden bir metin paylaşırsanız çok memnun olurum.
Saygılarımla

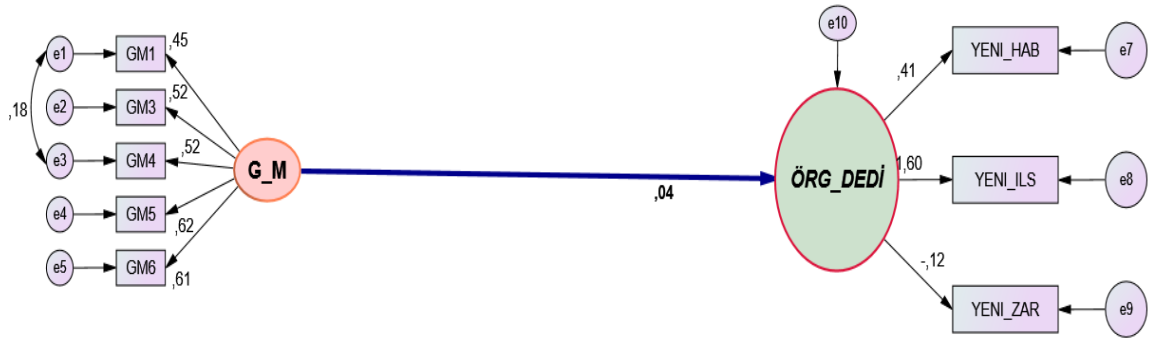
Ars. Gör. Fatih UÇAN

EK 5. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)



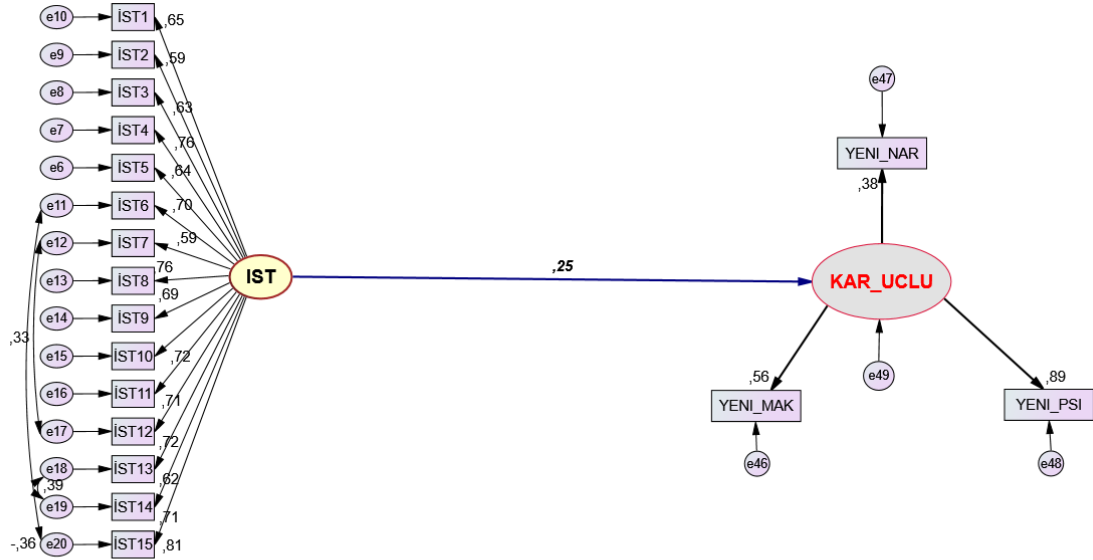
CMIN=421,617; DF=131; CMIN/DF=3,218; p=,000; RMSEA=,069; SRMR=,022; CFI=,929; GFI=,907; IFI=,929; TLI=,917

EK 6. Güç Mesafesi Yöneliminin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örnekleme)



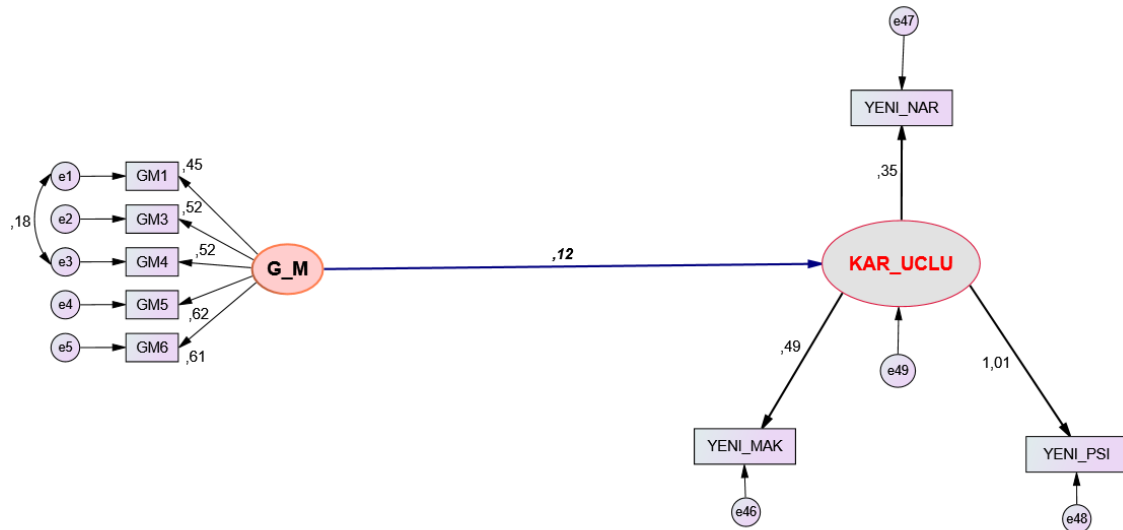
CMIN=50,991; DF=19; CMIN/DF=2,684; p=,000; RMSEA=,060; SRMR=,075; CFI=,951; GFI=,974; IFI=,951; TLI=,927

EK 7. İstismarcı Yönetimin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örneklemi)



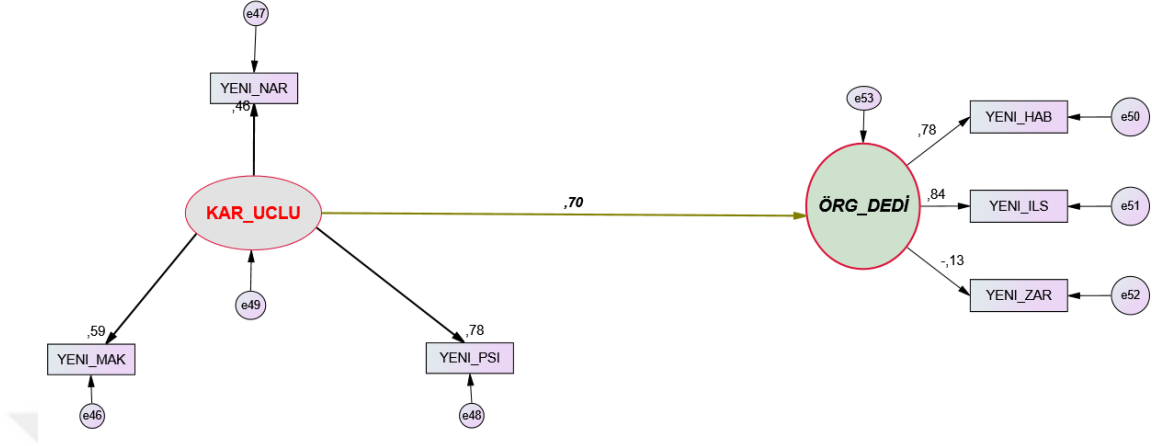
CMIN=461,541; DF=131; CMIN/DF=3,523; p=,000; RMSEA=,073; SRMR=,018; CFI=,918; GFI=,897; IFI=,919; TLI=,905

EK 8. Güç Mesafesi Yöneliminin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örneklemi)



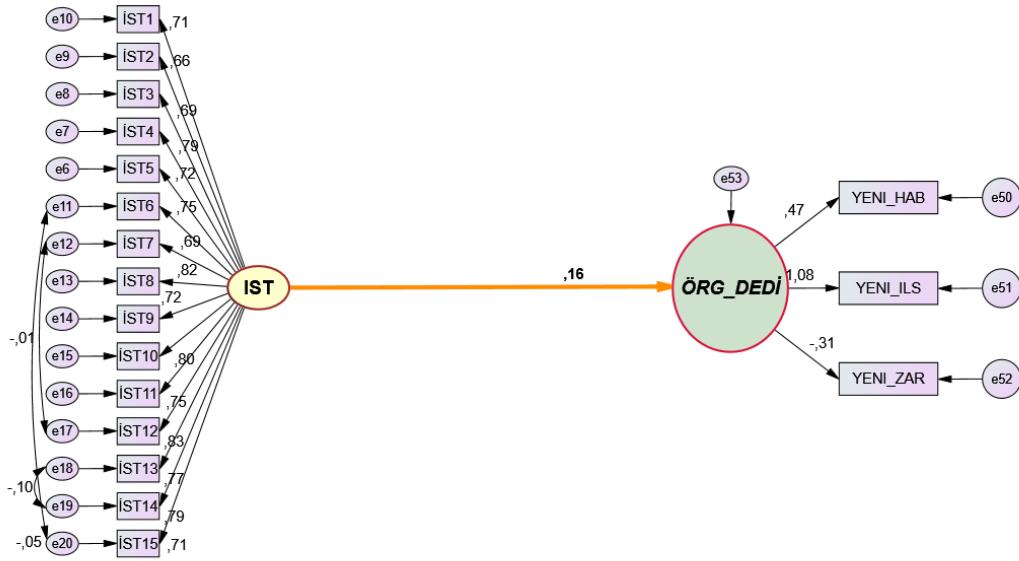
CMIN=54,104; DF=18; CMIN/DF=3,006; p=,000; RMSEA=,065; SRMR=,059; CFI=,936; GFI=,973; IFI=,937; TLI=,900

EK 9. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (M.E.M. Örneklemi)



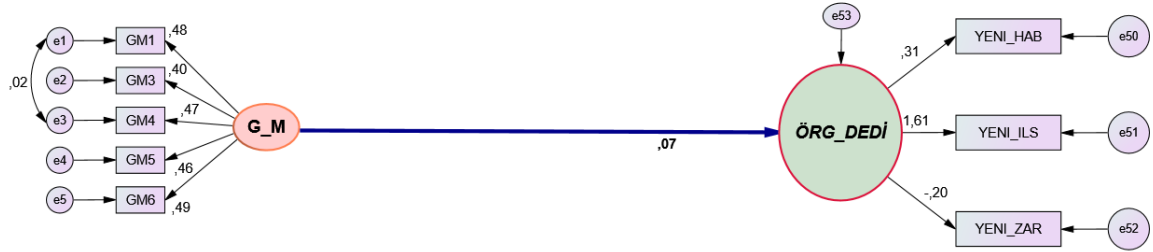
CMIN=84,071; DF=8; CMIN/DF=10,509; p=,000; RMSEA=,142; SRMR=,071; CFI=,887; GFI=,944; IFI=,888; TLI=,789

EK 10. İstismarcı Yönetimin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örneklemi)



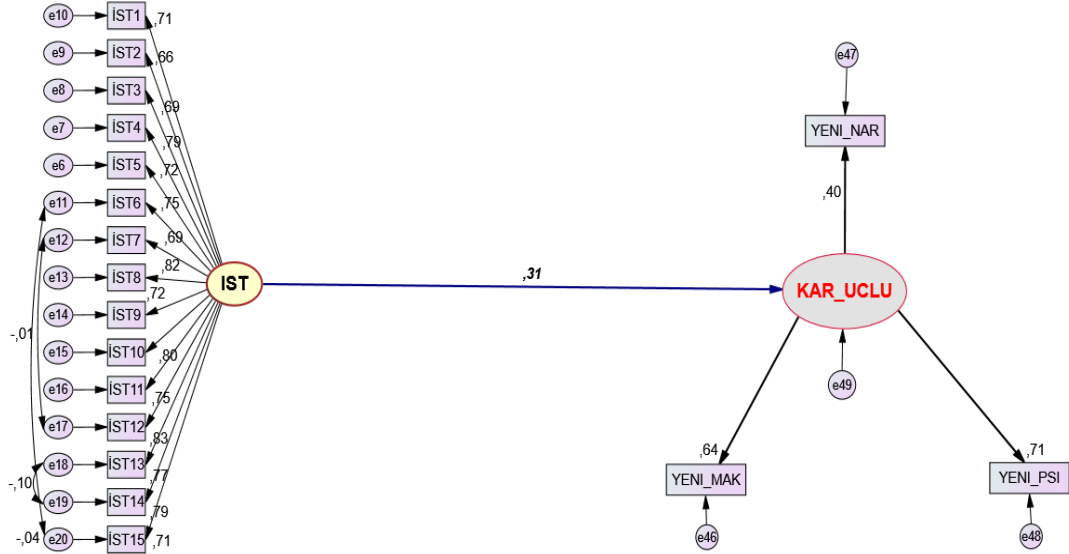
CMIN=954,580; DF=126; CMIN/DF=7,576; p=,000; RMSEA=,082; SRMR=,051; CFI=,926; GFI=,897; IFI=,926; TLI=,910

EK 11. Güç Mesafesi Yöneliminin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örneklemi)



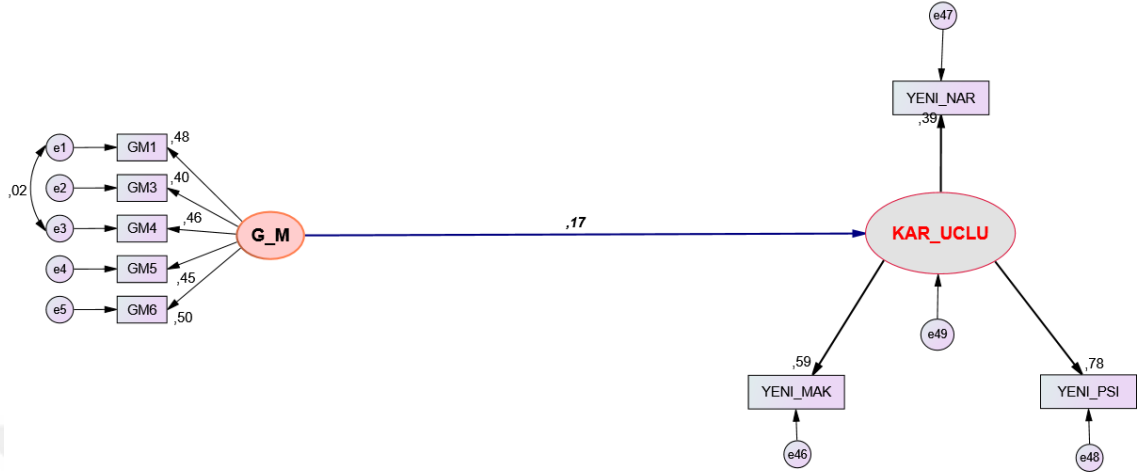
CMIN=45,202; DF=18; CMIN/DF=2,511; p=,000; RMSEA=,039; SRMR=,051; CFI=,965; GFI=,988; IFI=,965; TLI=,946

EK 12. İstismarcı Yönetimin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örneklemi)



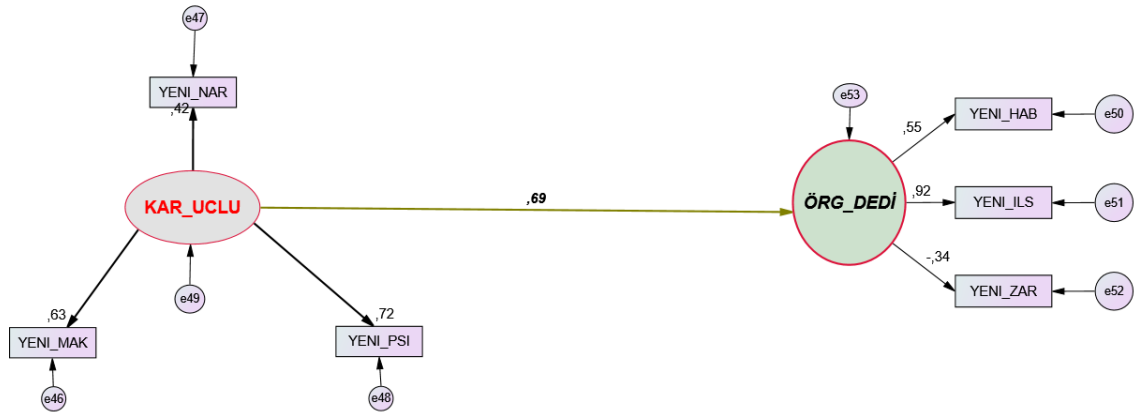
CMIN=941,104; DF=126; CMIN/DF=7,469; p=,000; RMSEA=,081; SRMR=,036; CFI=,927; GFI=,900; IFI=,927; TLI=,911

EK 12. Güç Mesafesi Yöneliminin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örneklemi)



CMIN=50,901; DF=18; CMIN/DF=2,828; p=,000; RMSEA=,043; SRMR=,038; CFI=,954; GFI=,987; IFI=,955; TLI=,928

EK 13. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Dedikodu Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Testi Sonuçları (Üniversite Örneklemi)



CMIN=56,354; DF=8; CMIN/DF=7,044; p=,000; RMSEA=,078; SRMR=,041; CFI=,955; GFI=,980; IFI=,956; TLI=,916

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Fatih UÇAN
Doğum Tarihi ve Yeri	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü (2008-2012) - İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Sosyoloji Bölümü (2016-2022) - Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi Gazetecilik Bölümü (2020-2022)
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı (2013-2016)
Doktora Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı (2016-2023)
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	Makaleler Avcı Salih B., Uçan Fatih, Budak Ö.S., Farajollahi F. (2015), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin Durum Analizlerinin Öğrenci Algısı ile Değerlendirilmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2). Avcı Salih B., Uçan Fatih, Budak Ö.S., Farajollahi F. (2016), Evaluation of Vocational High Schools Status Analysis through Student Perception Evidence from Turkey, International Journal of Business and Social Research, 6(2). Nişancı Şükrü, Uçan Fatih (2019), Bir İdeal Kent Felsefesi Olarak Ütopya ve Bir Ütopya Denemesi Olarak “Bayburtopia”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 21(37).

	Çiftçi G.E., Gürer A., Uçan Fatih (2021), Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyinin Çatışma Yönetimine Etkisi: Bir Alan Araştırması, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35(2). Uçan Fatih (2021), Sosyal Bilimlerde Epistemolojik Tartışmalar, Disiplinler Ayrımı ve Eklektisizm, International Journal of Disciplines In Economics and Administrative Sciences Studies, 7(36). Erdoğan T., Bayraktar Y., Uçan Fatih, Atilgan S.S. (2022), The Effect of Perceived Stress on Organizational Silence in Emergency Service Doctors in Turkey: The Mediating Role of Emotional Intelligence, Frontiers in Public Health, 10. Çamkaya S., Karaaslan A., Uçan Fatih (2023), Investigation of The Effect of Human Capital on Environmental Pollution: Empirical Evidence From Turkey. Environmental Science and Pollution Research, 30. Kitaplar/Kitap Bölümü Uçan Fatih (2019). “Siyaset Bilimi” Nişancı, Ş., içinde, Siyasal Sistemin Yönetimsel Aygıtı: Bürokrasi (s. 226-251). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları. Uçan Fatih (2019), Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumu Bağlamında Kamu Personel Hareketliliği. Ekin Yayınevi, Baskı sayısı:1, Sayfa Sayısı 141, ISBN: 605-327-906-8, Uçan Fatih (2020). “Kamu Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar” Avcı, S.B., içinde, Kamu Örgütlerinde Yönetişim (s. 78-104). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları. Uçan Fatih (2020). “Kamu Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar” Avcı, S.B., içinde, Geleneksel Kamu

	Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı (s. 4-27). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları. Karaaslan A., Oktay E., Uçan Fatih, Çamkaya S. (2021), Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim Algısının Araştırılması. Gazi Kitabevi, Baskı sayısı:1, Sayfa Sayısı 228, ISBN: 978-625-8494-60-0 Bildiri/Sempozyum/Kongre Avcı Salih B., Uçan Fatih, (2022), Akademisyen ve Öğretmenlerde Örgütsel Dedikodu: Karşılaştırmalı Bir Analiz, 16. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Uçan Fatih, Salman Tuğba, (2021), Terörle Mücadelede Kamu Politikası Aracı Olarak Kamu Spotları: Türkiye Örneği, Uluslararası Kamu Yönetimi Formu Uçan Fatih, Avcı Salih B., (2020), Kamu Örgütlerinde İstismarcı Yönetim: Sistematik Literatür Değerlendirmesi, 1. Ulusal Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Kongresi Açar Osman, Uçan Fatih, Avcı Salih B., (2019), Politik Becerinin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü, Hoca Ahmet Yesevi 2. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi Uçan Fatih, (2019), Aliya İzzetbegović'in Ütopya Anlayışı, 11. Uluslararası Güncel Araştırmalarla Sosyal Bilimler Kongresi Uçan Fatih, Avcı Salih B., (2018), Akademisyenlerin Çalıştıkları Ortama İlişkin Politik Davranış Algısı: Atatürk Üniversitesi Örneği, International Politics and Social Science Symposium Uçan Fatih, Avcı Salih B., (2017), Destekleyici İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma: Atatürk Üniversitesi

	Örneği, Al-Farabi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Gezen M., Uçan Fatih, (2017), Erzurum İli İçin İŞKUR'un Mevcut Durum Analizi ve İşe Yerleştirme Verimliliğinin 2020 Yılına Kadarki Tahmini: Gri Tahmin Metodu, Al-Farabi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Uçan Fatih, (2017), Kamu Personel Hareketliliğinin Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Bağlamında İncelenmesi: Erzurum İli Örneği, Al-Farabi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Avcı Salih B., Uçan Fatih, Şahin Lokman, Barlı Ö., (2015), Büyükşehir Belediyelerinin Sürdürülebilir Hizmetler Üretmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Yeri ve Önemi, Kamu Yönetimi Formu Avcı Salih B., Uçan Fatih, Budak Ömer S. (2014), Meslek Yüksekokullarının Durum Analizlerinin Öğrenci Algısı ile Değerlendirilmesi Atatürk Üniversitesi ve Kafkas Üniversitesi Örneği, Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi
İş Deneyimi	
Projeler	• Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim Algısı Üzerine Bir Araştırma (Yükseköğretim Kurumları Destekli Proje SBA-2020-8579) • II. Uluslararası Sosyal ve Hukuk Çalışmaları Kongresi (Yükseköğretim Kurumları Destekli Proje SBS-2022-10310) • Tüketici Bilinç Düzeyi Araştırması Erzurum Örneği (Yükseköğretim Kurumları Destekli Proje SBA-2022-10525) • Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan İdari Personelin Etik Değerler Algısının Ölçülmesi (Yükseköğretim Kurumları Destekli Proje SAB-2022-10882)

Ödüller	TÜBİTAK-UBYT (Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik)- 2022 TÜBİTAK-UBYT (Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik)- 2023
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	
Tarih	