

KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE İŞYERİ YALNIZLIĞINA DAİR BİR ARAŞTIRMA

Hale Eda AKDURU

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, (geceeda@gmail.com)

Prof. Dr. Fatih SEMERCİÖZ

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, (fsemerci@istanbul.edu.tr)

ÖZET

Çalışanlar açısından örgütsel dedikodu, kişiler arasındaki ilişkiler temelinde şekillenen ve samimiyet esasına dayalı hızlı yayılan bir iletişim şeklidir. İşyeri yalnızlığı ise çalışanın işyeri ortamında sağlıklı ilişkiler kuramaması, iletişim ve ifade konularında başarısız olması temelinde şekillenen bir olgudur. Araştırmamızda işletmelerde örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı ile arasındaki ilişki incelenecek olup, bu amaçla Uşak'ta çalışan kamu personelinden oluşturulacak bir örneklem üzerinde anket uygulanıp, örgütsel dedikoduya çalışanların yaklaşımını ölçmek amacıyla Leblebici vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçek ile işyeri yalnızlığına ilişkin Wright vd. (2006) tarafından geliştirilen 'İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği' kullanılacak, veriler çeşitli istatistik yöntemlerle analiz edilerek yöneticilere elde edilecek sonuçlara dayalı öneriler geliştirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dedikodu, İşyeri Yalnızlığı.

A STUDY ON ORGANISATIONAL GOSSIP AND WORKPLACE LONELINESS AT PUBLIC ENTREPRISES

ABSTRACT

Organisational gossip is an easy way of communication stemming from informal relationships between employees. Workplace loneliness has consequences like unhealthy relationships and unsuccessful communications at the workplace. With this study the relationship between organisational gossip and workplace loneliness is going to be researched through a sample chosen from the civil workers at Usak City. 'The Workplace Loneliness Measure' by Wright etc. (2006) and 'Organisational Gossip Measure' by Leblebici etc. (2009) are going to be used at the survey and the data collected is going to be analysed through some statistical methods to bring suggestions for the managers.

Keywords: Organisational Gossip, Workplace Loneliness.

1. Giriş

Toplumun bir parçası olan insan gerek zorunlu gerekse de sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına içerisinde hayatını devam ettirdiği çevre ile etkileşime girmek zorundadır. Bu noktada çeşitli iletişim kanalları aracılığıyla çevresi ile ilişki kuran bireyin, çalışma ortamında çeşitli resmi ve gayri resmi yöntemler ile etkileşimini devam ettirmesi örgütün işleyişini sürdürebilmesi açısından bir zorunluluktur. İletişim kanallarındaki herhangi bir tıkanıklık verilen emir ve talimatların yerine getirilmesinde aksaklıklar yaşanmasına sebebiyet verebilir ve zaman içerisinde bu durum çalışan ve işverenler açısından büyük problemler yaşanmasıyla sonuçlanmaktadır.

Örgüt içerisindeki söz konusu informal iletişim kanallarından birisi olan örgütsel dedikodu çoğu zaman istenmeyen ancak önüne geçilmesi çok kolay olmayan, kişisel ilişkilerin rol aldığı bir aktarım mekanizmasıdır. Örgütsel dedikodu avantaj ve dezavantaj tartışmalarının arasında örgütsel sonuçları açısından araştırmacıların son dönemlerde dikkatini çekmekte olan bir kavram haline gelmiştir. İşyeri yalnızlığı ise örgütsel dedikodunun aksine sosyal ilişkiler konusundaki eksiklik ve yetersizlikler neticesinde ortaya çıkmakta ve örgüt içerisindeki iletişim ağını çoğu zaman olumsuz şekilde etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı ‘Örgütlerde örgütsel dedikodu işyeri yalnızlığı üzerinde etkili midir?’ şeklindeki araştırma sorusunu incelemektir. Örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığı kavramları arasındaki ilişkiye dair literatürde çalışma bulunmaması bizi bu çalışmayı yapmaya yönelten başlıca sebeptir. Örgütsel dedikodunun sonuçları itibarıyla işyerinde çalışanları yalnızlığa yönettmesi veya tam tersi bir etki yaratabilmesi imkân dâhilinde olup, bu durumun örgüt üzerindeki etkileri konusunda da bu çalışmayla çeşitli fikirler ortaya atılmıştır.

Çalışmamız aracılığıyla Uşak Belediyesi bünyesinde faaliyet göstermekte olan firma çalışanları üzerinde örgütsel dedikodu kavramı ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki incelenmiş olup, belirlenen örneklem üzerinde anket uygulanarak veri toplanmıştır. Toplanan veriler çeşitli istatistikî programlar aracılığıyla analiz edilip bulgulara dönüştürülmüştür. En nihayetinde ise bulgular yorumlanarak çalışma tamamlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve Ve Hipotezler

2.1. Örgütsel Dedikodu

Örgütsel iletişim; içinde bilginin hareket ettiği ve örgütçe değiştiği bir süreçtir. Bilgi resmi olmayan ve resmi yapılarda akar ve yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve yatay olarak hareket eder (Schermerhon vd., 2000:342). Örgütsel dedikodu ise örgütsel iletişimin bir parçasıdır.

Kelime anlamı olarak Türk Dil Kurumu [TDK]'ya göre dedikodu “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal”dır (TDK, 2011). Örgütsel dedikodu ise dedikodunun kurumlar içerisinde yansımaları meydana gelir.

Dedikodunun örgütsel yaşamdaki önemi ilk kez 1993 yılında Noon ve Delbridge tarafından ifade edilmiş ve “örgütsel dedikodu” kavramı öne sürülmüştür (Akdoğan vd., 2009:17). Kurum içinde dedikodu, psiko-sosyal bir ihtiyaçtır. Daha çok üçüncü kişilerle ilgili, egonun ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirildiği bir çeşit tatmindir (Eroğlu, 2005). Örgüt içerisinde sosyal ağların genişlemesiyle örgütsel dedikodunun kapsamı da genişlemektedir ve engellenmesi güçleşmektedir.

Bireysel açıdan dedikodunun araçsal konumuyla ilgili üç unsur öne çıkmaktadır. Bunlar bilgi, etki ve reklâmdır (Rosnow, 1977). Dedikodu örgüt içerisinde bilgilerin oldukça hızlı akmasını sağlar ve aktarılan mesajlar çalışanlar üzerinde bazen yapıcı bazen de yıkıcı etkiler yaratabilmektedir. Ayrıca dedikodu mekanizmasına dâhil edilen konular –olumlu ya da olumsuz- reklam etkisi yaratmaktadır.

Uygun şekilde yönetilen iletişim ağları, herhangi bir iş ortamında çalışanların moralini düzeltme, kurum içinde sosyalleşmeyi sağlama, grup normları için bir rehber olma gibi örgüte yararlı olabilecek birçok amaca hizmet etmektedir. Dedikodular işe çeşitlilik ve farklılık katarak morali artırmakta ve bu sayede bazı rutin işler bile dayanılır hale gelebilmekte, hatta bir takım ruhu kaynağı olarak kabul edilebilmektedir (Thomas & Rozell, 2007).

2.2. İşyeri Yalnızlığı

Yalnızlık, sözcük olarak başkalarından uzak olma anlamına gelir (Şişman & Turan, 2004). Ancak bu tanım yalnızlık kavramını tam olarak karşılamaktan uzaktır. Yalnızlık, insanın kendisini anlaşılmamış ve kimsesiz hissettiği durumlardır. Genel anlamda yalnızlık, bireyler arası ilişkilerin ve sosyal etkileşimin niteliğinin zayıf olmasının yarattığı ruh halidir (Ernst & Cacioppo, 1999). Dolayısıyla bireyler kendilerini kalabalık ortamlarda da yalnız hissedebilmektedirler.

Yalnızlık, ürkütücü, korkutucu, kaygı verici, umutsuzluğa sürükleyen, bireyde gerginlik oluşturan, bireyin yaşamını anlamsızlaştıran, içine kapanık bir kişilik oluşturmaya, yabancılaşmaya, karamsar olmasına neden

olan ve bireyin sosyalleşmesini engelleyen bir duygu durumudur (Geçtan, 1999:33). Bu noktada bireylerin yaşadığı yalnızlık olgusunun boyutları olduğu ortaya konulmuştur. Bunlar (Sadler & Johnson, 1980):

- 1) Bireyin kendi içsel parçalarıyla temassızlığından kaynaklanan duygu durumunu ifade eden **psikolojik yalnızlık**,
- 2) Kendini diğer insanlardan ayıran kendilik algısının oluşturduğu **kişiler arası yalnızlık**,
- 3) Başkaları veya grup tarafından dışlanmanın oluşturduğu **sosyal yalnızlık**,
- 4) Kültürel kesintiler ile kültürel değişimin oluşturduğu yaşantılardan kaynaklanan **kültürel yalnızlık**,
- 5) Tanrı'dan veya doğadan uzaklaşma sonucu oluşan **kozmetik yalnızlık**.

İşyerindeki yalnızlık diğer yalnızlık kavramlarından farklıdır. İşyerindeki yalnızlık; daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır. (Yılmaz & Aslan, 2013). Günlük hayatta oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duyguları yaşamayan bir birey, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd. 2009).

Yalnızlık birbirinden çok farklı bireysel ve örgütsel değişken tarafından şekillendirilmekte ve anlam kazanmaktadır (Bakioğlu & Korumaz, 2014). Her ne kadar bireyin kendi tercihlerinden veya işyeri ortamındaki sosyal ilişkiler konusundaki tercihlerinden kaynaklanabilmekteyse de işyeri yalnızlığı genel itibariyle istenilir bir durum değildir. İşyerindeki yalnızlığın en belirgin sonuçlarının çalışanın iş veriminin düşmesi ve iş doyumunun azalması olması beklenir (Mercan vd., 2012).

İşyeri yalnızlığının sosyal ve duygusal olmak üzere 2 alt boyutu vardır. İlişkisel anlamda bağ kuramamak ve duygusal kopukluklar yaşamak olarak ifade edilebilen bu işyeri yalnızlığı boyutları bireyler açısından örgütten uzaklaşma, dışlanma ve hatta işten ayrılmalara kadar ulaşabilen sonuçlara sebebiyet verebilir.

2.3. Örgütsel Dedikodu İşyeri Yalnızlığı İlişkisi

Resmi yapının içinde resmi olmayan örgüt her zaman vardır. Resmi olmayan örgüt; resmi yapının içinde tanımlananlara bakılmaksızın, örgütte çalışan insanların etkileşiminden, insanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarından, grupların kendi ilişkileri ve davranış normlarının gelişiminden meydana gelir (Guirdham, 1995:100).

Örgüt içerisinde önlenemez bir dedikodu mekanizmasının varlığı yönetsel anlamda bazı avantajlar sağlamakla birlikte, genel itibariyle kurum mekanizmalarının işleyişini ve sağlığını bozan bir durumdur. Nerede bilgi eksikliği varsa dedikodu oraya üşüşür, sırların yarattığı anlam boşluklarına ise birbiriyle ilgisi olmayan imgeler, çağrışımlar dolur. Dedikodu, yarım yamalak bilgiyi kategorileştirerek hayali nesnelere dönüştürür ve bildik kavramlarla ilişkilendirerek olup biten hakkında konuşulur hale getirir (Solmaz, 2006). Dolayısıyla dedikodu güven eksikliğinin yaşandığı örgütlerde daha yüksek oranda görülmektedir. Örgüte olan güven eksikliği ise bireylerin aidiyet duygusunu zedeler ve zaman içerisinde çalışanlarda örgüt üyeleriyle paylaşımların azalmasına sebebiyet verir. Paylaşımların azalması ile çalışanlar sosyal ilişkiler ağının dışına itilmeye zorlanır ve sosyal işyeri yalnızlığı denilen kavram ortaya çıkabilir.

Diğer bir taraftan ise insanlar dedikodu yoluyla diğerlerinin hatalarını ve zayıflıklarını keşfedip tartışarak kendilerini daha iyi hissederler (Michelson vd., 2010). Dedikodunun zemin hazırladığı bu durum ise bazı çalışanlar açısından can sıkıcı, ya da kabul edilemez olabilir. Örgütsel dedikoduya maruz kalmak istemeyen çalışanların kendilerini iletişim sisteminin dışına çekmeleriyle ise yine işyeri yalnızlığı- duygusal yalnızlık- söz konusu olabilecektir.

Dolayısıyla kavramsal ve mantıksal bir anlamda değişkenlerimiz arasında mevcut olabilen ilişkinin varlığına dair çalışmamıza konu edilen hipotezlerimiz aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel dedikodu eğilimleri ile sosyal işyeri yalnızlığı (sosyal arkadaşlık) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

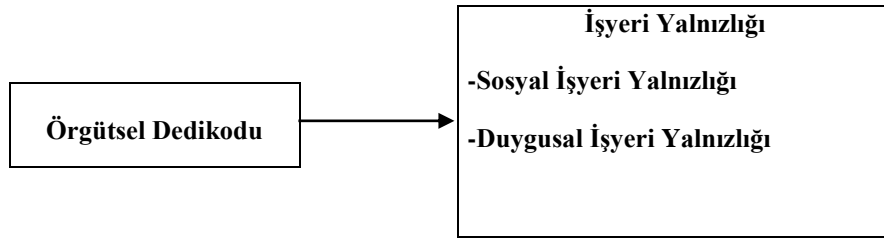
H2: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel dedikodu eğilimleri ile duygusal işyeri yalnızlığı (duygusal yoksunluk) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma amacı kapsamında çalışanların örgütsel dedikodu eğilimlerinin sosyal ve duygusal işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisi Şekil 1 'deki araştırma modelinde gösterilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan hipotezler “modelde ileri sürülen değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu” biçimindedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.2. Örneklem ve Veri Toplama

Çalışmamız çalışma sürelerinin uzun ve ilişkilerin daha samimi olması nedenleriyle kamu sektörü çalışanlarından oluşturulan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uşak Belediyesi dâhilinde çalışmakta olan 144 işgören çalışma evrenimizi oluşturmakta olup, çalışmanın güvenilirliğini artırmak amacıyla ve ulaşım imkânlarının uygun olması nedeniyle tamamı çalışma örneklemimiz olarak belirlenmiştir.

Gönderilen anketlerden 124 adedi geri dönmüş ve bunların 21 adedi mükerrer ya da hatalı işaretleme, eksiklik gibi sebeplerle kullanılamaz durumda olduğundan çıkarılmış, geriye kalan 103 adedi ise veri seti olarak kullanılmıştır.

3.3. Ölçekler

Çalışmamızda örgütsel dedikodu kavramıyla ilgili olarak Leblebici, Yıldız & Karasoy (2009) tarafından geliştirilen 5’li Likert ölçüm tekniğini içeren (1= hiç katılmıyorum ve 5 = tamamen katılıyorum) 19 soruluk ölçek kullanılmıştır.

İş yeri yalnızlığına ilişkin ise Wright vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Türk çalışanlar için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış (Doğan vd, 2009) olan 16 soruluk İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) uygulanmıştır. Söz konusu ölçek “Duygusal Yoksunluk ve “Sosyal Arkadaşlık’ olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin özgün şekli yedi basamaklı Likert tipi ölçek olmasına rağmen “Türkçe anlam açısından en fazla beş seçeneğe kadar anlaşılır seçenek” olabileceği savından hareketle Türkçe formun beşli Likert tipine göre hazırlanması yoluna gidilmiştir (Doğan vd, 2009).

3.4. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmamız çerçevesinde örgütsel dedikodu ve iş yaşamında yalnızlık ölçekleri, daha önce farklı araştırmacılarca gerekli analizler yapıldığı için tarafımızca faktör analizine tabi tutulmamıştır. Ancak elde edilen verilen güvenirliliği ve iç tutarlılığını sınamak amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Örgütsel dedikodu ölçeğinin toplam güvenirliliği için Cronbach Alfa katsayısı (*a*) 0.804 iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin toplam güvenirliliği için Cronbach Alfa katsayısı ise (*a*) 0.532 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun, veri tabanına betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu ifade eden Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçütü 0,730 ve veri tabanından anlamlı faktör çıkarılabileceğini ifade eden küresellik testi oranı (Bartlett test değeri) 1252,553 ($p < .000$) olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğümüz yeterlidir ve değişkenler arası sınanabilir bir ilişki mevcuttur.

Şekil 2: Değişkenlere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Değişken	Soru Sayısı	İç Tutarlılık Katsayıları (α)
Örgütsel Dedikodu Ölçeği	19	0,804
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	16	0,532
Duygusal Yoksunluk	9	0,472
Sosyal Arkadaşlık	7	0,607

Şekil 3. KMO and Barlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,730
Approx. Chi-Square		1252,553
Bartlett's Test of Sphericity	df	406
	Sig.	,000

4. Analizler

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20.00 Programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmadan elde edilen demografik faktörlere ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Şekil 3: Demografik Özellikler

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Gelir Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Lise</i>	49	47,6	<i>1001-1499 TL</i>	52	50,42
<i>Önlisans</i>	20	19,4	<i>1500-1999 TL</i>	26	25,24
<i>Lisans</i>	21	20,4	<i>2000-2999 TL</i>	19	18,4
<i>Lisans Üstü</i>	13	12,6	<i>3000-3999 TL</i>	3	2,9
<i>Toplam</i>	103	100	<i>4000-4999 TL</i>	2	1,95
<i>Yaş</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>5000 TL ve Üstü</i>	1	1,0
<i>18-25</i>	<i>51</i>	<i>49,5</i>	<i>Toplam</i>	103	100
<i>26-35</i>	27	26,2	<i>Cinsiyet</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>36-45</i>	17	16,5	<i>Erkek</i>	58	56,3
<i>45+</i>	8	7,8	<i>Kadın</i>	45	43,7
<i>Toplam</i>	103	100	<i>Toplam</i>	<i>103</i>	<i>100</i>

Şekil 4: İstihdam Özellikleri

<i>İş Tecrübesi</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kamuda Çalışma Süresi</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>0-1 yıl</i>	20	19,4	<i>1 yıldan az</i>	53	51,5
<i>2-5 yıl</i>	39	37,9	<i>1-3 Yıl</i>	57	35,9
<i>6-10 yıl</i>	28	27,2	<i>4-7 Yıl</i>	8	7,8
<i>11-20 yıl</i>	10	9,7	<i>8-11 Yıl</i>	3	2,9
<i>20' den fazla yıl</i>	6	5,8	<i>12 yıl ve üzeri</i>	2	1,9
<i>Toplam</i>	103	100	<i>Toplam</i>	103	100
			<i>Kurumda Çalışma Süresi</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
			<i>1 Yıldan az</i>	51	49,5
			<i>1-5 Yıl</i>	38	36,9
			<i>6-10 Yıl</i>	8	7,8
			<i>11-15 Yıl</i>	3	2,9
			<i>21 Yıl ve üzeri</i>	3	2,9
			<i>Toplam</i>	103	100

Şekil 5: Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre İşyerinde Yalnızlık Ölçeği Boyutlarının Değerlendirilmesi
Independend Sample Test

Group Statistics					
	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Sosyal_	Erkek	58	3,7414	,80154	,10525
Arkadaşlık	Kadın	45	3,7000	,91949	,13707
Duygusal_	Erkek	58	3,7241	,85928	,11283
Yoksunluk	Kadın	45	3,5889	,66818	,09961

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Sosyal_Arkadaşlık	Equal variances assumed	,094	,760	,244	101	,808
	Equal variances not assumed			,239	87,657	,811
Duygusal_Yoksunluk	Equal variances assumed	7,164	,009	,871	101	,386
	Equal variances not assumed			,899	100,998	,371

Şekil 6: Çalışanların Yaşlarına Göre İşyerinde Yalnızlık Ölçeği Boyutlarının Değerlendirilmesi OneWay ANOVA Test

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sosyal_Arkadaşlık	Between Groups	1,617	3	,539	,739	,531
	Within Groups	72,247	99	,730		
	Total	73,864	102			
Duygusal_Yoksunluk	Between Groups	1,127	3	,376	,609	,611
	Within Groups	61,067	99	,617		
	Total	62,194	102			

Şekil 7: Çalışanların İş Tecrübelerine Göre İşyerinde Yalnızlık Ölçeği Boyutlarının Değerlendirilmesi OneWay ANOVA Test

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sosyal_Arkadaşlık	Between Groups	1,780	4	,445	,605	,660
	Within Groups	72,084	98	,736		
	Total	73,864	102			
Duygusal_Yoksunluk	Between Groups	2,945	4	,736	1,218	,308
	Within Groups					

Within Groups	59,249	98	,605		
Total	62,194	102			

Şekil 8: Çalışanların Gelir Durumlarına Göre İşyerinde Yalnızlık Ölçeği Boyutlarının Değerlendirilmesi OneWay ANOVA Test

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sosyal_ Arkadaşlık	Between Groups	10,676	6	1,779	2,703	,018
	Within Groups	63,188	96	,658		
	Total	73,864	102			
Duygusal _Yoksunluk	Between Groups	3,787	6	,631	1,037	,406
	Within Groups	58,407	96	,608		
	Total	62,194	102			

Çalışanların cinsiyet, yaş, iş tecrübesi durumlarının iş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutları bağlamında etkili olup olmadığı yukarıdaki tablolarda ayrıntıları gösterilen One Way Anova testleri ile ortaya konulmuştur. Yapılan analizler neticesinde ölçeği oluşturan alt boyutlardan hiç birisi için görüşülenlerin cinsiyet, yaş ve iş tecrübesi niteliklerinin grupların anlamlılık düzeyinde bir farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır. Bunu tabloda ki “f” değeri ve “sig” değerleri göstermektedir (sig “p” anlamlılık düzeyini göstermektedir). ($p > 0,05$)

Bununla beraber çalışanların aylık gelir durumlarının iş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutları bağlamında etkili olup olmadığına ilişkin yapılan analizler neticesinde ölçeği oluşturan alt boyutlardan Duygusal Yoksunluk alt boyutu için görüşülenlerin aylık gelir gruplarının anlamlılık düzeyinde bir farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır. Sosyal Arkadaşlık alt boyutu için ise, görüşülenlerin aylık gelir gruplarının anlamlılık düzeyinde bir farklılık oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Bunu tabloda ki “F” değeri ve “sig” değerleri göstermektedir (sig “p” anlamlılık düzeyini göstermektedir). ($p < 0,05$) Farklılığın kaynaklandığı grubu belirlemeye yönelik yapılan PostHoc testine göre 1001- 1499 TL arasında gelir düzeyine sahip bireylerin sosyal işyeri yalnızlığı bakımından diğerlerinden farklı olduğu görülmüş olup, bu durum maddi yetersizliklerin sosyalleşmenin ötündeki etkisini ortaya koymaktadır.

Şekil 9: Örgütsel Dedikodu Ölçeği One-Sample Test

Test Value = 0					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper

Herkesin_bazen_dedikodu_yaptığını_düşünüyorum	29,043	102	,000	3,46602	3,2293	3,7027
Herkes_dedikodu_yapar	31,049	102	,000	3,44660	3,2264	3,6668
İyi_insanlar_da_dedikodu_yapar	32,746	102	,000	3,52427	3,3108	3,7377
İşyerinde_dedikodu_kaçınılmazdır	34,828	102	,000	3,65049	3,4426	3,8584
Dedikodu_yaparım_ama_her_konuda_değil	29,184	102	,000	3,28155	3,0585	3,5046
Dedikodu_bir_iletişim_bicimidir	26,553	102	,000	3,10680	2,8747	3,3389
Dedikodu_sadece_eleştirmektir	26,731	102	,000	3,02913	2,8044	3,2539
Dedikodu_iki_kişinin_üçüncü_kişi_hakkında_konuşmasıdır	34,429	102	,000	3,62136	3,4127	3,8300
Dedikodu_insanların_psikolojik_açıldan_rahatlamalarına_yardımcı_olur	29,751	102	,000	3,02913	2,8272	3,2311
Dedikodudan_uzaklaştıkça_işyerinde_olup_bitenlerden_uzak_kaldığımı_hissederim	28,625	102	,000	3,08738	2,8734	3,3013
Dedikodu_sayesinde_rakiplerimin_durumu_hakkında_bilgi_alırım	28,641	102	,000	3,15534	2,9368	3,3739
İşyerinde_dedikodu_kariyer_yükseltmenin_bir_yoludur	22,037	102	,000	2,81553	2,5621	3,0690
Hiyerarşi_arttıkça_dedikodu_artar	27,966	102	,000	3,23301	3,0037	3,4623

Araştırmamızın örneklem grubuna çalışan sesi ölçeği maddeleri sunulmuş ve puanlamaları talep edilmiştir. Uygulama sonrasında ölçek maddelerine verilen ortalama puanlar belirlenmiştir. Bu çerçevede özellikle en yüksek ortalama puan 'İşyerinde dedikodu kaçınılmazdır' maddesine ve 'Dedikodu iki kişinin üçüncü kişi hakkında konuşmasıdır' maddesine yapılmıştır. Diğer maddelere yapılan puanlamalar hemen hemen aynı düzeyde iken en düşük puanı alan madde ise 'İşyerinde dedikodu kariyer yükseltmenin bir yoludur' maddesidir.

Şekil 10: İşyerinde Yalnızlık Ölçeği One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
İş ortamında baskı altında yken iş arkadaşları m tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim	24,124	102	,000	2,80583	2,5751	3,0365
Çoğunlukla iş arkadaşları arımın bana mesafeli dav urduklarını hissediyorum	26,342	102	,000	2,82524	2,6125	3,0380
Birlikte çalıştığım insan larla arama mesafeli dav oyduğumu hissediyorum	27,316	102	,000	3,06796	2,8452	3,2907
Kendimi iş arkadaşları mdan duygusal olarak uzak hissediyorum	28,868	102	,000	3,15534	2,9385	3,3721
İş yerimdeki ilişkilerim den memnunum	39,923	102	,000	3,66990	3,4876	3,8522
Çalıştığım iş yerinde d ostluk anlayışı hakimdir	38,071	102	,000	3,66019	3,4695	3,8509
İş arkadaşlarımla birlikt yken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum	25,034	102	,000	2,91262	2,6818	3,1434
İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim	23,712	102	,000	2,97087	2,7224	3,2194
İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim	6,737	102	,000	3,50485	2,4729	4,5368
İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır	37,275	102	,000	3,58252	3,3919	3,7732
İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım	39,119	102	,000	3,73786	3,5483	3,9274

İş_yerinde_gerektiğinde _işle_ilgili_günlük_soru nlarımı_konuşabileceği m_biri_var	37,409	102	,000	3,70874	3,5121	3,9054
İş_yerinde_istediğimde_ kişisel_düşüncelerimi_p aylaşabileceğim_kimse_ yoktur	23,303	102	,000	2,90291	2,6558	3,1500
İş_yerinde_mola_zaman larında_beraber_vakit_g eçirebileceğim_biri_var dır	35,557	102	,000	3,41748	3,2268	3,6081
Kendimi_iş_yerindeki_a rkadaş_grubunun_bir_p arçası_olarak_hissederi m	40,092	102	,000	3,53398	3,3591	3,7088
İş_yerinde_beni_dinlem e_zahmetinde_bulunan_ insanlar_vardır	34,692	102	,000	3,64078	3,4326	3,8489

Araştırmamızın örneklem grubuna işyeri yalnızlığı ölçeği maddeleri sunulmuş ve bunların puanlanması istenmiştir. Uygulama sonrasında ölçek maddelerine verilen ortalama puanlar belirlenmiştir. Bu çerçevede en yüksek ortalama puan 'İş yerindeki sosyal etkinliklere katılım' ve 'İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var' maddelerine yapılmıştır. Diğer maddelere yapılan puanlamalar hemen hemen aynı düzeyde karşımıza çıkarken en düşük ortalama puana sahip olan madde 'İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim' maddesidir.

Ölçeğin alt boyutları bağlamında bir değerlendirme yapılacak olursa öncelikle 1-9'ncü maddeler '**Duygusal Yoksunluk**' alt boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyut içinde en düşük ortalama puan 'İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim' maddesine yapılmıştır. '**Sosyal Arkadaşlık**' alt boyutu 10-16'nci önermelerden oluşmaktadır. Bu boyut içinde en düşük ortalama puan 'İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur' maddesine yapılmıştır.

5. Hipotez Testleri

Örgütsel dedikodunun iş yeri yalnızlığı üzerine etkisini ortaya çıkartma amacıyla gerçekleştirilmiş olan çalışmamızda iki hipotezimiz bulunmaktadır. Bu hipotezlerin her biri yapılan korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiş ve yorumlanmıştır.

H1: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel dedikodu eğilimleri ile sosyal işyeri yalnızlığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Correlations

		ÖDÖ	Sosyal Arkadaşlık
ÖDÖ	Pearson	1	,245*
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,013
	N	103	103

Sosyal_ Arkadaşlık	Pearson Correlation	,245*	1
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	103	103

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Örgütsel dedikodu eğilimleri çalışanların işyeri yalnızlığı ölçeği sosyal arkadaşlık alt boyutuna anlamlı bir etki yapmaktadır. ($p>0,05$) **H1 hipotezi kabul edilir.** $r=0,245$ pozitif yönlü ilişkinin gücü çok zayıftır.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,166	,524		4,132	,000
Sosyal_ Arkadaşlık	,349	,137	,245	2,542	,013

a. Dependent Variable: ÖDÖ

Örgütsel dedikodu eğilimindeki her birim değişim çalışanların sosyal arkadaşlık boyutuna 0,349 birim etki etmektedir.

H2. Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel dedikodu eğilimleri ile duygusal işyeri yalnızlığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Correlations

		Duygusal_ Yoksunluk	ÖDÖ
Duygusal_ Yoksunluk	Pearson Correlation	1	,343**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	103	103
ÖDÖ	Pearson Correlation	,343**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Örgütsel dedikodu eğilimleri çalışanların sosyal yalnızlık ölçeği duygusal yoksunluk alt boyutuna pozitif bir etki yapmaktadır. ($p>0,05$) **H2 hipotezi kabul edilir.** $r=0,343$ pozitif yönlü ilişkinin gücü zayıftır.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,517	,543		2,792	,006
1 Duygusal_Yoksunluk	,532	,145	,343	3,668	,000

a. Dependent Variable: ÖDÖ

Örgütsel dedikodu eğilimlerindeki her birim değişim çalışanların duygusal yoksunluk boyutuna 0,532 birim etki etmektedir.

6. Sonuç

Hangi sebeple ve hangi tür olursa olsun (sosyal, duygusal, kozmik, bireysel, vs.) işyeri yalnızlığı kurumlar açısından yıkıcı sonuçlar doğurabilen, çalışanların iş tatminlerini azaltmak suretiyle verimliliklerini buna bağlı olarak da makro açıdan bakıldığında işletmenin başarısını ve işyeri huzurunu bozan bir olgudur. Çalışmamız aracılığıyla örgütlerde dedikodu eğiliminin çalışanları sosyal (ilişkisel anlamda bağ kuramamak) ve duygusal (duygusal kopukluklar yaşamak) işyeri yalnızlığına sürüklediği ve bu etkinin duygusal yalnızlık açısından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Dolayısıyla örgütlerde dedikodunun önüne geçilmesine yönelik bazı tedbirler alınarak çalışanları verimsizliğe, çatışmaya ve daha ileri boyutlarda iş devamsızlığı ve hatta işten ayrılmaya yönelten işyeri yalnızlığının engellenmesi sağlanmalıdır. Bu tedbirler arasında;

- Çalışanlarla şeffaf ve açık iletişim ortamı sağlanması (dedikodunun iletişim rolünün önüne geçilmesine yönelik)
- Çalışanların birbirlerinin özel hayatlarına ve farklılıklarına saygı duymasını sağlamak ve istenmeyen durumları engellemeye yönelik yaptırımlar uygulamak
- İşgücünde rotasyon uygulamaları yaparak birimler arasında kaynaşmayı sağlamak (yıkıcı dedikoduyu engellemeye yönelik)
- Çalışanların işyeri dışında paylaşımlarını artırmaya yönelik mesai dışı grup aktiviteleri ve ziyaretler gerçekleştirmek (sevgi ve saygıyı artırarak, yıkıcı dedikoduyu önlemeye yönelik)

Sayılabilecektir.

Kaynakça

- Akdoğan, A., Mirap, S., & Cingöz, A. (2009) *İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (ss: 17-25). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını.
- Bakioğlu, A., & Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39(1), 25-54.
- Doğan, T., Çetin B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (1), 271-277.
- Ernst, J. M., & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8(1), 1-22.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama). *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 203-218.
- Geçtan, E. (1999). *Modern Life And Abnormal Behaviors*, İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Guirdham, M. (1995). *Interpersonal Skills At Work*, New Jersey USA: Pretice Hall.
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H.,& Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, 561-574.

- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 214-226.
- Michelson, G., Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390.
- Rosnow, R. L. (1977). Gossip and marketplace psychology. *Journal Of Communication*, 27 (1), 158-163.
- Sadler, W. A., & Johnson, T. B. (1980). From loneliness to anomia. In J. Hartog, J.R. Audy, Y.A. Cohen (Eds.), *The Anatomy Of Loneliness* (34-64). New York: International Universities Press.
- Schermerhon, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior*. Londra: John Willey&Sons Inc.
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 563-575.
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal - duygusal yalnızlık düzeyleri (Meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Büyük Türkçe sözlük*. Erişim Tarihi:11.10.2016, <http://www.tdk.gov.tr/>
- Thomas, S. A., & Rozell E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy? *Health Care Management*, 26(2), 111-115.
- Yılmaz, A., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin işyerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 2013, 59-69.
- Wright, S. L, Burt, C. D. B. , & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *N Z Journal Of Psychology*, 35, 59-68.