

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ÇALIŞAN DEDİKODULARININ İŞE ADANMAMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE DAĞITIM ADALETSİZLİĞİ PERSPEKTİFİ*

EFFECTS OF EMPLOYEE GOSSIP ON WORK DISENGAGEMENT: DISTRIBUTION INJUSTICE PERSPECTIVE IN THE ACCOMMODATION SECTOR

Dr. Öğr. Üyesi Volkan AKGÜL¹

Dr. İtir HASIRCI²

Dr. Fatma ZEYBEK PINARBAŞI³

ÖZ

Konaklama sektörü, çalışan memnuniyeti ve verimliliğin belirleyici bir rol oynadığı dinamik bir alandır ve bu bağlamda, iş yerindeki ilişkiler ve iletişim biçimleri, çalışanların performansını doğrudan etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Dağıtım adaletsizliği, çalışanların iş yerindeki katkılarının adil bir şekilde değerlendirilmediği algısını oluşturmada ve bu durum, motivasyonu olumsuz etkileyerek işe adanmama ile sonuçlanmaktadır. Aynı zamanda, iş yerindeki negatif dedikodular, çalışanlar arasında güvensizlik yaratmakta ve iletişim kopukluklarına yol açarak bireylerin işlerine olan bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Bu çalışmada, konaklama sektöründe iş yerindeki negatif dedikodularının çalışanların işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin aracılık rolü incelenmektedir. Çalışma kapsamında 541 konaklama sektörü çalışanına çevrimiçi anket uygulanmıştır. Çalışmadaki sonuçlar, konaklama sektöründe iş yerindeki negatif dedikodularının çalışanların işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin ulusal literatürde irdelenmemiş olması, çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yerindeki Negatif Dedikodu, İşe Adanmama, Dağıtım Adaletsizliği, Konaklama Sektörü.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10-M00-I23-M39.

ABSTRACT

The accommodation sector is a dynamic area where employee satisfaction and productivity play a decisive role. In this context, relationships and communication styles in the workplace are among the critical factors that directly affect employees' performance. Distributive injustice creates the perception that employees' contributions at work are not evaluated fairly, and this situation negatively affects motivation and results in disengagement. At the same time, negative gossip at the workplace creates distrust among employees and leads to communication gaps, weakening individuals' commitment to their jobs. In this context, the study examines the mediating role of distributional injustice in the effect of negative gossip in the workplace on employees' work disengagement in the accommodation sector. An online survey is conducted on 541 accommodation sector employees within the scope of the study. The study results show that distributional injustice partially mediates the effect of negative gossip in the workplace on employees' work disengagement in the accommodation sector. The fact that the relationships between these variables have not been examined in the local literature reveals the study's originality.

Keywords: Negative Gossip in the Workplace, Work Disengagement, Distribution Injustice, Accommodation Sector.

JEL Classification Codes: M10-M00-I23-M39.

* Bu çalışma için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Etik Kurulundan 2024-5 sayılı ve 03.06.2024 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Erdek Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, volkanakgul1@gmail.com

²  Bağimsız Araştırmacı, itir8686@gmail.com

³  Bağimsız Araştırmacı, fatmazeybek1525@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The accommodation sector is a dynamic area where employee satisfaction and productivity play a decisive role; therefore, relationships and communication styles in the workplace are essential factors that directly affect employee performance. Distributive injustice creates the perception that employees' contributions are not evaluated fairly, negatively affecting motivation and resulting in a lack of engagement. In addition, negative gossip in the workplace creates insecurity and weakens individuals' commitment to their jobs. The study aims to examine the effects of negative gossip in workplace employees on work disengagement in the accommodation sector and to evaluate the mediating role of distributive injustice in this process.

Design/methodology/approach:

The research population encompasses 1.24 million individuals employed in Türkiye's accommodation sector per TÜİK data from February 2024. A sample of 541 employees is selected via an online survey. Data collection employs the survey method, a recognized tool in research. The university's ethics committee granted ethical approval. The study utilizes a 4-item scale by Colquitt (2001) to assess distribution injustice, a 9-item scale by Schaufeli (2006) for disengagement, and a 10-item scale by Brady et al. (2017) for workplace negative gossip. The findings are analysed using PLS-based structural equation modelling.

Findings:

When demographic data are evaluated, it is determined that 246 (45.5%) of the participants are female and 295 (54.5%) are male, 289 (53.4%) of the participants are single, 252 (46.6%) are married, and 143 (26.4%) of the participants are between the ages of 39 and 45. When the educational backgrounds are examined, it is seen that 181 (33.5%) of the participants has a bachelor's degree, and 159 (29.4%) has 1-20 years of work experience. The reliability analysis indicates that the Cronbach's alpha coefficients for the scales measuring negative workplace gossip, work disengagement and distributive injustice exceeds 0.70. PLS-SEM analyses confirm that factor loadings surpass the 0.60 threshold. This indicates that the model's internal consistency is robust. Furthermore, the AVE values demonstrated the fulfilment of convergent validity. It is discerned that the employees' susceptibility to adverse gossip within the workplace elucidates 9.4% of the model, whereas distributive injustice elucidates 57.8%. Upon examination of the significance level (p), it is established that the impact of employees' susceptibility to adverse workplace gossip on disengagement is both significant and positive ($\beta=0.530$, $p<0.01$). This finding corroborates the research conducted by Agina et al. (2023), Guo et al. (2022), and Khan et al. (2021). In assessing the influence of employees' susceptibility to adverse gossip at work on distributive injustice, it is revealed that this relationship is also significant and positive ($\beta=0.330$, $p<0.01$). This outcome aligns with Noriko's findings (2020). It is further established that employees perceived distributive injustice positively influence work disengagement ($\beta=0.538$, $p<0.01$). This finding is consistent with the research of Agina et al. (2023), Qin & Zhang (2022), and Hystad et al. (2014). Moreover, it is identified that distributive injustice mediates the relationship between employees' exposure to adverse gossip at work and work disengagement. Given that the R^2 value increases to 17.7% in the mediation model. At the same time, significance is maintained; it is determined that distributive injustice partially mediates the influence of exposure to negative gossip on work disengagement. This conclusion is congruent with the study by Agina et al. (2023).

Conclusion and Discussion:

When the effect of employees' negative gossip on disengagement is examined, it is determined that this relationship is significant and positive. It is observed that an increase in employees' negative gossip at work would also increase work disengagement. When the effect of employees' negative gossip on distributive injustice is examined, it is determined that this relationship is significant and positive. An increase in employees' negative gossip at work would strengthen its effect on distributive injustice. It is determined that employees' distributive injustice positively affects work disengagement. However, it is determined that distributive injustice has a mediating role in the effect of negative gossip at work disengagement. This result associates the impact of negative gossip at work disengagement in the accommodation sector with the partial mediating role of distributive injustice. Negative gossip creates insecurity among employees, negatively affecting motivation and reducing work engagement. At the same time, the perception of distributive injustice strengthens the feeling that employees' contributions are not being evaluated fairly. When combined with negative gossip, it further weakens employees' work disengagement. The study findings demonstrate the interaction between these two factors, indicating that increased negative gossip hurts work disengagement by increasing distributive injustice. Therefore, these dynamics highlight the potential of management practices in the hospitality sector to increase employee work disengagement by reducing negative communication dynamics and strengthening perceptions of justice.

1. GİRİŞ

Hizmet sektörlerinden biri olan konaklama sektörü, yoğun insan ilişkileri ve iletişim ağları üzerinde temellenmiş bir yapıya sahiptir. Konaklama sektörü, iş yükünün yoğun olduğu, çalışanların 7/24 hizmet sunması gerektiği, (Brien vd., 2017), vardiyalarda çalışma prensibiyle müşterilere hizmet edilen sektörlerdendir (Back vd., 2011). Dolayısıyla bu sektördeki çalışanlar hem fiziksel hem de zihinsel olarak yorucu iş hayatının bünyesinde hayatlarını sürdürürler. Dahası çalışanlar, konaklama yerlerindeki misafirlerle sık sık ve yüz yüze etkileşimlerde bulunurlar. Bu durum da çalışanların duygusal emek vermelerine ve sonuçta işe adanmalarının azalmasına ve hatta işi bırakma yörüngesine girmelerine sebep olabilir (Katz-Navon vd., 2020; Shi vd., 2021). Dolayısıyla çeşitli stresle başa çıkmak için çalışanlar, deneyimlerini ve duygularını meslektaşları, yöneticileri ve arkadaşlarıyla paylaşmaya başvurabilirler ve dedikodu, duyguları dışarı vurmanın uygun bir yolu olarak görülebilir (Dores Cruz vd., 2019). Ancak dedikodunun olumsuz negatif ifadesi, iş ortamında gerilim ve güvensizlik yaratırken, çalışanların işe adanmışlık düzeyini olumsuz yönde etkileyebilir. Kısaca olumsuz dedikodu, organizasyon içindeki resmi iletişim kanallarının dışındaki gündelik konuşmalar, sosyal etkileşimler veya elektronik iletişim platformları gibi gayri resmi iletişim kanalları aracılığıyla gerçekleşmektedir (Özlük ve Özcan, 2021). Olumsuz dedikodu kişisel bilgiler, performansla ilgili sorunlar, çatışmalar veya organizasyonel değişiklikler hakkındaki söylentiler dahil olmak üzere çeşitli konuları kapsamaktadır. Çalışanların veya grupların zayıflıklarını, hatalarını veya istenmeyen davranışlarını vurgulayarak olumsuz yönleri vurgulama eğilimi şeklinde görülmektedir (Sun vd., 2023). Dolayısıyla olumsuz dedikoduya maruz çalışanların kötü ruh halinde olmalarına sebep olurken, iş yerinde hizmet performansının ve işe adanmanın azalması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Babalola vd., 2019; Ye vd., 2019). Dedikodu çok yaygın hale geldiğinde, iş yerinin hizmet kalitesine de zarar verebilir ve müşteri memnuniyeti ile otel performansında düşüşe de sebep olabilir (Wu vd., 2018). Bu sebepler bağlamında, konaklama sektöründe olumsuz işyeri dedikodularının yaygın olarak görüldüğü belirlenmiştir ve bu çalışmada da konaklama sektöründe olumsuz işyeri dedikoduları derinlemesine irdelenmiştir.

Konaklama sektöründe önem kazanan diğer bir kavram ise işe adanmama kavramıdır. Bu kavram, çalışanların işten kopmaları, işe kendini vermemeleri, çalışanların işlerine ve ait oldukları organizasyona karşı bir kopukluk göstermeleri, işe katılımlarının azalması ve işe ilgisizlik hissi yaşadıkları durumları ifade etmektedir (Heikkeri, 2010). İşe adanmama, çalışanların işe motivasyonun azalması ve işlerine ve işyeri ortamına karşı genel bir ilgisizlik şeklinde görülmektedir (Pishghadam vd., 2023). İşe adanmamının varlığı hem bireysel çalışanlar hem de organizasyonun için olumsuz sonuçları doğurabilir (Fida vd., 2015). Adanması azalmış çalışanlar, iş sorumluluklarına karşı tutku ve ilgi eksikliği gösterme eğilimi gösterirler ve bu eğilim de konaklama sektöründeki müşterilerin aldıkları hizmetten memnun kalma oranlarının azalmasına sebep olabilir. Bu çalışanlar görevlerini yerine getirirken tatmin veya bağlılık duygusu yaşamadan ve az çaba sarf ederek yerine getirebilirler (Allam, 2017) ve bu durum da müşteri memnuniyetinin azalmasına ve otellerin tercih edilmemesine sebep olabilir (Huang et al., 2017). Adanması azalmış çalışanlar ayrıca duygusal organizasyonun başarısına veya içindeki rollerine kişisel olarak yatırım yapmamış hissedebilirler (Rouse, 2016). Çalışanlar temel iş gereksinimlerini aşmaya veya yenilikçi çözümlere katkıda bulunmaya daha az eğilimli olduklarından, çalışanların işe adanmamaları işteki verimliliklerini düşürebilir ve bu durum da organizasyonun hedef ve amaçlarına doğru ilerlemesinde engel teşkil edebilir (Aslam vd., 2018).

Çalışmadaki diğer bir kavram ise dağıtım adaletsizliğidir. Bu kavramın anlaşılması için öncelikle örgütsel adalet kavramı ifade edilmiş, sonrasında dağıtım adaletsizliği kavramı irdelenmiştir. Bu çerçevede örgütsel adalet, çalışanların işlerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirleme süreçlerine ve bu adalet algılarının işlerini etkileme biçimlerine odaklanmaktadır (Pillai vd., 2001). Örgütsel adalet kavramı; dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere beş boyuta ayrılmaktadır. Dağıtımsal adalet, yöneticilerin çalışanları hakkında aldıkları nihai kararların başka çalışanlara kıyasla adil olmasına atıfta bulunur (Deutsch, 1975; Deutsch, 1985). Prosedürel adalet, yöneticilerin bir karar alma sürecinde çalışanların söz hakkı üzerindeki etkisiyle (Thibaut ve Walker, 1975) veya tutarlılık, önyargı eksikliği, temsil, doğruluk ve etiklik gibi adil süreç kriterlerine uymayla ilgilidir (Leventhal, 1980). Etkileşimsel adalet, çalışanların örgütsel süreçlerin yürütülmesi sırasında nasıl muamele gördüğüyle ilgilidir (Bies ve Moag, 1986). Kişilerarası adalet, çalışanların saygı ve uygunluk kriterlerini içerir (Bies ve Moag, 1986), bilgisel adalet ise çalışanlar arasında paylaşılan bilginin doğruluğunu ve gerekçelendirme kriterlerini kapsamaktadır (Colquitt, 2001). Bu kapsamda çalışanların dağıtım adaletsizliği kavramı, çalışanlar arasında eldeki kaynakların ve ödüllerin bir organizasyon içinde nasıl dağıtıldığına ilişkin adaletsizlik algısıyla ilgilidir. Çalışanlar, katkıları, çabaları veya başkalarının katkılarıyla ilgili olarak adil bir ödül veya fayda payı almadıklarına inandıklarında dağıtım adaletsizliği görülmektedir. Bu haksız

muamele algısı, çalışanlar arasında olumsuz duygusal tepkilere ve memnuniyetsizliğe sebep olabilir (Khattak vd., 2021; Dahl, 2011). Dağıtım adaletsizliğinin mevcut olduğu durumlarda, çalışanlar benzer veya daha az katkıya sahip olmalarına rağmen başkalarının daha olumlu muamele veya ödül aldığını algılayabilirler (Marescaux vd., 2019) ve bu algı çalışanların motivasyonlarını ve organizasyona karşı adanma duygularını azaltabilir (Ghaderi vd., 2023). Dolayısıyla iş yerinde görülen dağıtım adaletsizliği; çalışanların motivasyonu, morali, çalışanlar arasındaki ilişkileri ve örgütsel kültür dahil olmak üzere işyerinin çeşitli yönlerden etkileyebilmektedir (FitzGerald, 2023).

İş yerinde negatif dedikoduya maruz kalan çalışanlar, zaman içerisinde görev yaptıkları iş yerinde verimsiz bir çalışma ortamında işlerine devam edebilirler ve iş yerindeki şikâyetler, gereksiz kişisel bilgi paylaşımları da onların işe adanmalarını iş ile bütünleşmelerini engelleyebilmektedir. Çalışanların iş yerinde sürekli dedikoduya maruz kalmaları onların kaygı seviyelerini ve güvensizlik hissini artırabilir ve böylece çalışanların işlerine adanmalarında da düşüş görülebilir (Ellwardt vd., 2012; Güneş ve Karaca, 2024). Guo vd. (2022) çalışmalarında, iş yerinde negatif dedikoduların işe adanmamayı anlamlı olarak etkilediğini, Agina vd. (2023) ise çalışmasında, organizasyonda negatif dedikoduya maruz kalan personellerin işe adanmama problemi yaşadığını belirlemiştir. Bu amaçla çalışmada, konaklama sektöründeki çalışanların işyerinde olumsuz (negatif) dedikodularının işe adanmama üzerindeki etkisi incelenmiştir. Dedikodular özellikle iş yerinde belirli personellerin kayırdığını veya kaynakların eşit bir şekilde dağıtılmadığını ifade etmesi durumunda da çalışanların dağıtım adaletsizliği algısı ortaya çıkmaktadır (Kawo ve Torun, 2020). Dolayısıyla negatif dedikodular dağıtım adaletsizliği algısını da etkileyerek, çalışanların işe adanmama seviyesinin artmasına sebep olabilmektedir. Literatürde de Noriko (2020) çalışmasında, iş yerinde negatif negatif dedikoduların çalışanlarda dağıtım adaletsizliği algısını artmasına sebep olduğu belirlenmiştir. Bu amaçla çalışmada, konaklama sektöründeki çalışanların işyerinde olumsuz dedikodularının dağıtım adaletsizliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Konaklama sektörünün müşteri odaklı ve yoğun tempolu yapısı nedeniyle çalışanların işe adanmışlık düzeyleri, dağıtım adaletsizliği gibi durumlarla doğrudan ilişkilidir. Müşterilerle birebir etkileşimin ön planda olduğu bu sektörde, çalışanların işe adanma durumlarının korunması büyük önem taşır. Agina vd. (2023) çalışmasında, konaklama sektöründeki personellerin dağıtım adaletsizliği yaşadığı durumda işe adanma düzeylerinde azalma görüldüğü tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu kanıtlardan da hareketle çalışmada, konaklama sektöründeki çalışanların işyerinde olumsuz (negatif) dedikodularının işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin aracı rolünün değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışma çalışanların adalet algılarının, olumsuz dedikoduya maruz kalmaları durumunda ve işe adanmama durumlarında nasıl bir işlev gördüğünü ortaya koymayı hedeflemektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın temel konusu olan; iş yerinde olumsuz (negatif) dedikoduya maruz kalma, işe adanmama ve dağıtım adaletsizliği kavramları açıklanmıştır.

2.1. İş Yerinde Olumsuz (Negatif) Dedikodu

Dedikodu, ilgili kişilerin ortamda olmadığı anda, onların özel yaşamları, davranışları veya iş performansları hakkında yapılan konuşmaları ifade eder. Bu tür konuşmalar, olumlu, olumsuz ya da tarafsız bir içerik barındırabilir (Kurland ve Pelled, 2000). Negatif dedikodu ise, çalışanlar arasında başkaları hakkında olumsuz, asılsız veya zararlı bilgilerin yayılması anlamına gelmektedir. Bunlar genellikle gerçeklere dayanmamakta, söylenti niteliğinde dedikodular olarak bilinmektedirler. Negatif dedikodular, kişisel veya profesyonel itibarlara zarar vermektedir. İş yerinde negatif dedikodunun özellikleri arasında olumsuzluk, gerçek dışı veya abartılı bilgiler, kişisel itibara zarar verme, gizlilik ihlali yer almaktadır (Brady vd., 2017). Çalışanlar ve yönetim arasında yeterli ve şeffaf bir iletişimin olmaması, yanlış anlamalara ve dedikoduya yol açabilir. Özellikle işletmenin kararları ve politikaları hakkında bilgi eksikliği, olumsuz söylentilere zemin hazırlamaktadır. Negatif dedikoduya yol açan bir diğer neden ise çalışanlar arasında terfi, maaş ya da diğer ödüller konusunda yaşanan rekabet ve kıskançlık halidir (Ellwardt vd., 2012). Olumsuz dedikodular hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilir. Özellikle şu etkiler öne çıkmaktadır;

Bir kişiye yönelik gerçekleştirilen negatif dedikodu, o kişinin genel refahı ve profesyonel bağlantıları üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. Bu durum ilerleyen zamanlarda çalışanlarda stres, kaygı, izolasyon veya dışlanma hissi yaratabilir. Dahası, olumsuz dedikoduların yayılması güveni zedeleyebilir ve düşmanca bir çalışma ortamı yaratabilir, böylece iş birliği ve ekip çalışması engellenebilir (Pheko, 2018). Dedikodular, çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir. Olumsuzluk, şüphe ve çatışma ile birlikte toksik bir iş kültürü yaratma potansiyeline sahiptir. Dedikoduyla beslenen olumsuz atmosfer genel iş memnuniyetini azaltabilir, çalışan moralini bozabilir ve

kurumsal bağlılığı zayıflatabilir. Konaklama işletmeleri iş yerinin dinamik yapısı gereği negatif dedikoduların hızla yayıldığı yerlerdir. Özellikle yoğun çalışma temposu, sürekli müşteri ilişkileri, değişken çalışma saatleri ve stresli ortamlar bu tür davranışları tetikleyebilir. Sürekli müşteri memnuniyeti sağlama baskısı, uzun çalışma saatleri ve yoğun tempo, çalışanlar arasında dedikodu yapma ihtiyacını arttırabilir. Özellikle ücret, terfi, çalışma saatleri ya da iş yükü dağılımı gibi konularda adaletsizlik hisseden çalışanlar, bu durumu dedikodu yoluyla dile getirebilir (Ağina vd., 2023). Yaşanan negatif dedikodu zaman içerisinde hedef alınan çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Kendileri hakkında dedikodu yapıldığını duyan çalışanlar, işlerine ve iş yerlerine karşı güven kaybı yaşamaktadırlar. Dedikodu ilerleyen zamanlarda iletişim kopuklukları, iş birliğinde zayıflama ve takım ruhunun kaybolması gibi sıkça karşılaşılan sonuçlara da neden olmaktadır (Grosser vd., 2012). Zamanla işlerine olan odaklarını kaybeden çalışanların, iş yerinde stres ve gerilim arttıkça, genel verimliliklerinde de düşüş yaşanmaktadır. Negatif dedikodu, çalışanların moralini düşürerek müşteri hizmetleri kalitesini olumsuz etkileyebilir. Memnuniyetsiz çalışanlar, müşteri ilişkilerinde daha az ilgili ve motive olabilirler. Kişisel çatışmalara zemin hazırlayan negatif dedikodu işletmenin içindeki olumsuz atmosferi dışarıya yansıtmaktadır. Müşteriler, çalışanların moral eksikliği ve düşük performansı nedeniyle olumsuz deneyimler yaşamakta, bu durum işletmenin itibarına zarar vermektedir. Olumsuz dedikodu, iş yerinde toksik bir çalışma ortamı yaratabilir ve güven kültürünü zayıflatabilir. Çalışanlar arasında kutuplaşmalara yol açarak örgütsel birlikteliği tehdit edebilir (Noon ve Delbridge, 1993).

2.2. İşe Adanmama

Schaufeli vd. (2002), işe adanma kavramını çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal, zihinsel ve fiziksel bağlılık, yüksek düzeyde enerji ve tutku ile çalışma eğilimi olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla işe adanma, çalışanların görev yaptıkları örgüte karşı olumlu bir tutum sergilemeleri ve örgütün başarısı için katkıda bulunma istekleri olarak ifade edilebilir (Markos ve Sridevi, 2010). Çalışanların işlerine karşı duydukları yüksek ilgi, özveri ve yoğun çaba gösterme eğilimi olarak da ifade edilen işe adanma ile kişi çalıştığı örgütte daha uzun süre kalma isteği duymakta, işinde anlam bulmakta ve zaman içerisinde performansında artış gözlemlenmektedir (Wood vd., 2020). Bireysel ve örgütsel performansın en önemli belirleyicilerinden biri olarak bilinen işe adanma ile örgütlerin sürdürülebilir başarılarına önemli katkılar sağlanmaktadır. Ancak bu durumun aksine çalışanın işine yabancılaşmasına, işine olan ilgisini kaybetmesine, verimsiz ve isteksiz bir şekilde çalışmasına neden olabilecek durumlarla da karşılaşmaktadır. Bu durumdaki çalışanların problem çözme sürecine katılmadıkları ve düşünce kalıplarının örgütün vizyonu, amacı ve değerleriyle uyuşmadığı kabul edilmektedir (Kahn, 1990).

İşe adanmamış bir çalışan, düşük üretkenlik, coşku eksikliği ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bireyler, örgütün değerlerinden ve hedeflerinden uzaklaşma gibi belirtiler göstermektedirler. Ayrıca, asgari çaba, işlerine karşı ilgisizlik yaşama ihtimalleri yüksektir. Bu durumda çalışan, işine olan ilgisini kaybetmekte, motivasyonu düşmekte ve işini yaparken gerekli olan çabayı göstermemektedir (Aslam vd., 2018). İşe adanmama hali hem çalışanlar için hem de örgütün tamamı için olumsuz sonuçlar doğurabilir. İlgisiz çalışanlar sorumluluklarına karşı tutku ve ilgi eksikliği gösterme eğilimindedirler. İlerleyen zamanlarda çalışanlar işlerine karşı olumsuz bir tutum sergileyebilirler. Bu çalışanlar geri bildirimleri kabul etmemekte, güven eksikliği yaşamakta, yeni bilgileri öğrenme isteklerini kaybetmekte, görevlerini sürekli erteleme isteği duymakta, çalışma arkadaşları ile iletişim kurmamaktadırlar (Allam, 2017). Görevlerini tatmin duygusu yaşamadan yerine getirmektedirler. Çalışanların işlerine gösterdikleri çabanın azalması zaman içerisinde işten ayrılmalara neden olmaktadır. Bu durum da üretkenliğin azalması gibi sonuçları beraberinde getirmektedir. İşten ayrılma oranının arttığı örgütlerde sık personel değişimi ile işe alım, eğitim gibi maliyetler artışları gerçekleşmektedir (Huang vd., 2017). Çalışanlar işe adanmama halinde yaratıcı düşünme ve yenilikçi çözüm üretme konusunda da isteksiz olmaktadır. Bu durum örgütün yenilikçi fikirler üretme kapasitesini zayıflatmaktadır (Rouse, 2016). Bu çalışanların olumsuz tavırları, diğer çalışanları da etkilemekte ve iş yerinde genel bir moral bozukluğu meydana gelmektedir. Bu durum, ekip çalışmasını ve iş birliğini olumsuz etkilemektedir (Aslam vd., 2018). Ayrıca bu çalışanlar, dikkat eksikliği ve özensizlik nedeniyle daha fazla hata yapmaktadırlar. Bu da iş kazalarının artmasına ve süreçlerde aksamalara yol açmaktadır. İşe adanmama ile karşı karşıya kalan çalışanlar, kendilerini tatminsiz hissetmekte, iş yerindeki genel moralin düşmesine ve çalışma ortamının olumsuz hale gelmesine neden olmaktadır. Çalıştığı örgütte daha az çaba harcamaya başlayan bu çalışanların örgüt için üretkenlikleri de azalmaktadır. Bu durum, genel iş süreçlerinin yavaşlamasına ve örgütün rekabet gücünün azalmasına neden olmaktadır (Allam, 2017).

2.3. Dağıtım Adaletsizliği

Örgütsel adalet; örgütlerde kazanımların dağıtımı ile dağıtımında kullanılan prosedürleri ayrıca çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini yöneten sosyal normlar ve kuralları kapsar (Folger ve Cropanzano, 1998). Örgütsel adalet, dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olarak üç başlık altında ele alınmaktadır (Moorman, 1991; Folger ve Cropanzano, 1998). Dağıtım adaleti bir bireyin aldığı payların veya çıktıların doğruluğu ile ilgili algısı olarak tanımlanmaktadır (Greenberg, 1990; Cropanzano & Ambrose, 2001; Aksoy, 2017). Dağıtım adaletsizliği ise ödüllerin, kaynakların veya sonuçların bir örgüt içinde nasıl dağıtıldığına ilişkin bir kavramdır. Bireyler, katkıları ve çabaları ile ilgili olarak adil bir ödül almadıklarına inandıklarında ortaya çıkmaktadır. Bu adaletsiz muamele, çalışanlar arasında olumsuz duygusal tepkilere ve memnuniyetsizliğe yol açmaktadır (Cropanzano ve Greenberg, 1997; Khattak vd., 2021). Dağıtım adaletsizliğine yol açan faktörler şunlardır:

Kaynakların dağıtımında hakkaniyet ilkesi: Dağıtım adaletsizliği genellikle Adams'ın eşitlik teorisi (1965) bağlamında ele alınmaktadır. Teoriye göre bireyler, işletmeye katkılarının (örneğin; emek, zaman, beceri) karşılığında aldıkları ödüllerini diğer çalışanlarınkilerle kıyaslayarak adaleti değerlendirirler. Algılanan bir dengesizlik durumunda bireyler, bu adaletsizliği gidermek için davranışsal ya da duygusal tepkiler verebilirler.

Algılanan ödül dağılımı: Çalışanlar, ödül ve kaynakların dağıtımında kullanılan kriterlerin şeffaflığı ve meşruiyeti konusunda daha duyarlıdır. Ödüllerin liyakat, kıdem, ihtiyaç ya da eşitlik gibi açık bir ilkeye dayanmaması, adaletsizlik algısını güçlendirebilir (Leventhal, 1980).

Dağıtım adaletsizliğinin türleri arasında gelir dağılımında adaletsizlik, fırsat eşitsizliği, kaynakların dengesiz paylaşımı yer almaktadır. Çalışanlar arasındaki gelir farklarının haksız veya aşırı olması durumu gelir dağılımında adaletsizlik olarak tanımlanmaktadır (Agina vd., 2023; Mahmoud vd., 2024). Çalışanların görev yaptıkları işletmede iş yüküne veya katkısına göre adil bir şekilde ücretlendirilmemesi gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğe örnek olarak verilebilir. Çalışanlara aynı fırsatların sunulmaması ya da belirli grupların kaynaklara erişimde daha fazla avantaj elde etmesi durumu fırsat eşitsizliği olarak ifade edilmektedir (Aliedan vd., 2022). Bir işletmede terfi imkanlarının cinsiyet, etnik köken ya da diğer demografik özelliklere göre dağıtılmaması fırsat eşitsizliği olarak görülmektedir. Örgütlerde kaynakların haksız yere dağıtılması durumu da kaynakların dengesiz paylaşımı olarak adlandırılmaktadır. Bu duruma örnek olarak, bir işletmede bazı departmanların ya da kişilerin diğerlerine göre daha fazla kaynak veya bütçe alması verilebilir (Davidson, 2021). Dağıtım adaletsizliğinin, bireylerin iş yerindeki tutum ve davranışlarını etkileri şu şekildedir;

Dağıtım adaletsizliğinin olduğu örgütlerde, çalışanlar benzer veya daha az katkıları olmasına rağmen başkalarının daha iyi muamele gördüğünü ve daha fazla ödül aldığını algılayabilirler. Bu algı, kızgınlık, motivasyon eksikliği ve örgüte karşı azalmış bir bağlılık duygusu uyandırabilir. Dağıtım adaletsizliği, moral, kişilerarası ilişkiler ve genel örgüt kültürü dahil olmak üzere iş yerini farklı açılardan etkileyebilir (Aliedan vd., 2022). Bu tür adaletsizlik, bireylerin iş yerindeki tatmin düzeylerini, bağlılıklarını ve performanslarını olumsuz etkileyebilecek bir stres kaynağıdır (Greenberg, 1990). Tutar ve Köse (2018); yüksek dağıtım adaletsizliğinin yaşandığı örgütlerde çalışanların daha sinik tutumlar sergilediklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütlerde adalet algısı çalışanları olumlu davranışlara yönlendirirken, adaletsizliğin algılandığı durumlar olumsuz tutum ve davranışlara neden olduğunu söylemek mümkündür (Soysal ve Kerse, 2023). Adil olmayan uygulamalarla karşılaşan çalışanlar, kendilerini değerli hissetmediklerinde başka iş fırsatlarına yönelmektedirler. Yüksek devir hızı, konaklama sektöründe hem hizmet kalitesini düşürmekte hem de işletme için eğitim ve işe alım maliyetlerini artırmaktadır (Albattat, 2014). Adil olmayan dağıtım uygulamalarına maruz kalan çalışanlar, müşterilere karşı daha az ilgili ve daha az verimli olmaktadır. Bu da müşteri deneyimlerinin olumsuz olmasına ve işletmenin itibarını kaybetmesine yol açmaktadır. Bu nedenle konaklama sektöründe adil bir çalışma ortamının varlığı, işletmelerin uzun vadeli başarısı ve sürdürülebilirliği için kritik bir faktör olarak görülmektedir (Agina vd., 2023).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde değişkenler arası ilişkileri ele alan çalışmalara yer verilecektir. Öncelikle literatürde iş yerinde negatif dedikodu ve işe adanmama arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma örnekleri sunulacaktır. Daha sonra iş yerinde negatif dedikodu ve dağıtım adaletsizliği ilişkisini inceleyen araştırma örnekleri sunulacaktır. Üçüncü kısımda ise dağıtım adaletsizliği ve işe adanmama ilişkisini ele alan araştırmalar sunulacaktır.

3.1. İş Yerinde Negatif Dedikodu ve İşe Adanmama İlişkisi

İş yerinde negatif dedikodu ile işe adanmama arasındaki ilişki sonucunda çalışanlar, zaman içerisinde görev yaptıkları örgütte toksik bir çalışma ortamı ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Dedikodunun olumsuz doğası, genellikle şikâyetler veya algılanan adaletsizlikler etrafında şekillenmektedir. Bu durum tatminsizlik, güvensizlik ve alaycılık duygularını ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde sürekli dedikoduya maruz kalmak, artan stres, kaygı ve güvensizlik hissine neden olabilir. Bu durum zaman içerisinde çalışanların enerjisini tüketebilir ve coşkularını azaltabilir (Ellwardt vd., 2012). Böylece çalışanların işlerine gönülden katılma isteklerinde de düşüş gözlenebilir. Dedikoduya katılmak veya maruz kalmak, çalışmaya ayrılması gereken zamanı ve zihinsel kaynakları en aza indirmektedir. Dedikoduyla sürekli meşgul olmak iş akışını bozabilir, konsantrasyonu engelleyebilir ve üretkenliğin azalmasına neden olabilir (Güneş ve Karaca, 2024). Literatürde iş yerinde negatif dedikodu ve işe adanmama ilişkisini ele alan araştırma örnekleri oldukça kısıtlı sayıdadır. Bu araştırma örnekleri arasında Guo vd. (2022), Agina vd. (2023), Khan vd. (2021) yer almaktadır.

Guo vd. (2022) hazırladıkları çalışmada iş yerinde negatif dedikodu, etik olmayan iş davranışı, işe adanmama ve kendini kurgulama davranışı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yapılan analizlerin sonucunda iş yerinde negatif dedikodu, işe adanmama ve kendini kurgulama davranışının etik olmayan iş davranışı üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Agina vd. (2023) tarafından Mısır'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan 2022 personelle yapılan çalışmada da iş yerinde negatif dedikoduya maruz kalan çalışanlarda işe adanmama problemi yaşandığı belirlenmiştir. İş yerinde negatif dedikodunun işe adanmama üzerindeki etkisi sosyal değişim kuramı ile açıklanabilir. Bu kurama göre, örgütlerde bireyler arasındaki ilişkiler, karşılıklı bir değişim üzerinde kuruludur (Cropanzano ve Mitchell, 2005). İş yerinde negatif dedikodu, güveni zedelemekte ve bireylerin işe adanmışlığını azaltarak, karşılıklı güven ilişkisini bozmaktadır. Yapılan literatür taraması ve sosyal değişim kuramı ışığında oluşturulan araştırma hipotezi aşağıda sunulmuştur;

H1: İş yerinde negatif dedikodunun işe adanmama üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

3.2. İş Yerinde Negatif Dedikodu ve Dağıtım Adaletsizliği İlişkisi

Çalışanlar arasında dolaşan negatif dedikodular, bireylerin iş yerindeki eşitlik ve adalet algılarını doğrudan etkileyebilir. Dedikodular, çalışanlar arasında adil olmayan kaynak dağılımı, primler, terfi veya iş yükü hakkında söylentiler yaratabilir (Agina vd., 2023). Bu söylentiler, dağıtım adaletsizliği algısını güçlendirir. Negatif dedikodular, çalışanlar arasında güvenin sorgulanmasına neden olabilir. Bu durumda, çalışanlar dağıtım kararlarının adil bir şekilde alınıp alınmadığını sorgulayabilirler. Dedikodular özellikle örgüt içerisinde belirli kişilerin kayırıldığını veya kaynakların eşit bir şekilde dağıtılmadığını ima ediyorsa, dağıtım adaletsizliği algısı doğrudan güçlenebilir (Kawo ve Torun, 2020). Dolayısıyla negatif dedikodular, dağıtım adaletsizliği algısını tetikleyerek, dolaylı yoldan çalışanların işe adanmama durumunu artırır. Örneğin; dağıtılan ödüllerin yalnızca belirli bir grup çalışana gittiğini duyan diğer çalışanların adaletsizlik algıları güçlenir. Bu algı, işine adanmak için motivasyon bulamayan çalışanların oranını arttırabilir. Literatür incelendiğinde iş yerinde negatif dedikodu ve dağıtım adaletsizliği ilişkisini ele alan araştırma örneklerinin oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu araştırmalar arasında; Noriko (2020) tarafından iş yerinde negatif dedikodu ve yönetici adaletsizliğini ele alan çalışma yer almaktadır. Araştırmanın analizleri iş yerinde yaşanan negatif dedikoduların örgütlerde adaletsizlik algısını artırdığı yönündedir.

İş yerinde negatif dedikodu ile dağıtım adaletsizliği arasındaki ilişki örgütsel adalet teorisi ile açıklanabilir. Bu teori, çalışanların iş yerinde adil davranış ve karar alma süreçlerine duyarlılığını incelemektedir (Chan, 2000). Örgütsel adalet teorisi örgütlerde çalışanlara ne kadar adil davranıldığı ile ilgilenmektedir. Çalıştığı örgütün kendisine adil davranmadığını düşünen çalışanlarda zaman içerisinde motivasyon kaybı ve performans düşüşü gerçekleşmektedir. Bu durum ilerde örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerini güç hale getiren olumsuz çalışan davranışlarına sebep olmaktadır (Şahin ve Kavas, 2016). Negatif dedikodu, bu adalet algısını bozabilir ve çalışanlar arasında adaletsizlik duygularını tetikleyebilir. Özellikle dedikodular, performans değerlendirmeleri, terfiler veya ödül sistemleri hakkında haksızlık algısının yayılmasına neden olabilir. İlgili literatür ve örgütsel adalet teorisi ışığında oluşturulan araştırma hipotezi aşağıda sunulmuştur;

H2: İş yerinde negatif dedikodunun dağıtım adaletsizliği üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

3.3. Dağıtım Adaletsizliği ve İşe Adanmama İlişkisi

Dağıtım adaletsizliği, çalışanların görev yaptıkları örgütte elde edilen sonuçların eşit olduğuna inanmadıkları durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar adil muamele gördüklerine inanmadıklarında, bu durum dağıtım adaletsizliği algısının doğmasıyla sonuçlanmaktadır (Colquitt vd., 2013). Konaklama sektörü gibi yoğun tempolu, yüksek etkileşimli ve müşteri odaklı sektörlerde, dağıtım adaletsizliği ile karşılaşan çalışanların işe adanma düzeylerinde de azalma meydana gelmektedir. Literatür incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma örneği sayısının oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Agina vd. (2023) tarafından yapılan araştırma iki değişken arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Yapılan analizlerin sonucunda dağıtım adaletsizliğinin yaşandığı örgütlerde çalışanların işe adanma düzeylerinde azalma meydana geldiği görülmektedir.

Dağıtım adaletsizliği ve işe adanmama ilişkisi sosyal bilgi işleme teorisi ile açıklanabilir. Bu teori, bireylerin sosyal çevrelerinden aldıkları bilgilerin algılarını nasıl şekillendirdiğini incelemektedir. Dağıtım adaletsizliği algısı, olumsuz sosyal bilgilerin yayılması ile pekişmektedir. Çalışanların, adaletsizliğin hâkim olduğu bir ortamda işe adanma seviyelerinde azalma gerçekleşmektedir (Goldman, 2001). Yapılan literatür taraması ve sosyal bilgi işleme teorisi ışığında oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur;

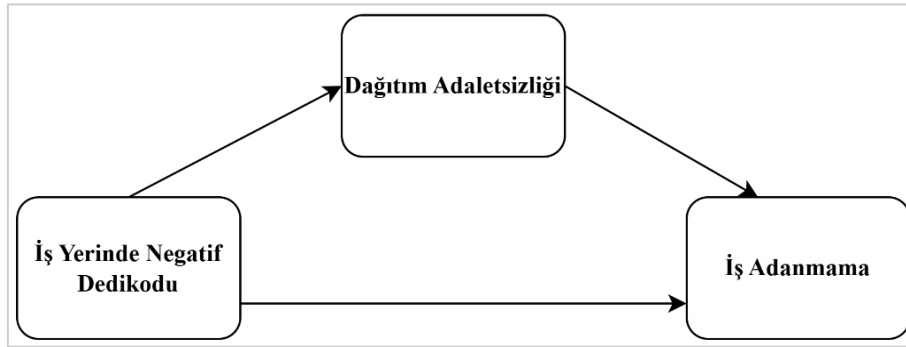
H3: Dağıtım adaletsizliğinin işe adanmama üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H4: İş yerinde negatif dedikodunun işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin aracılık rolü vardır.

4. YÖNTEM

Araştırmada, konaklama sektöründe çalışanların işyerinde olumsuz (negatif) dedikodularının işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin aracı rolünün değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla aşağıdaki model oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın evrenini, Türkiye’de Şubat 2024 TÜİK verilerine konaklama sektöründe çalışan 1,24 milyon kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, bu kişilerden çevrimiçi anket yoluyla seçilen 541 konaklama sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Konaklama sektörü kapsamında hazırlanan anket çalışması eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu çalışanları temel alarak, büyük ölçekli şehir otellerinde uygulanmıştır. Bu araştırmadaki örneklemin evreni temsil ettiği belirlenmiştir (Bartlett vd., 2001: 45). Örneklemin evreni temsil yeteneği dair formül aşağıda belirtilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017);

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{1.273.519}} = 384 \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

Araştırmanın örnekleme yöntemi olarak belirli bir hedef kitleyi anlamaya yönelik olarak amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Rai ve Thapa, 2015). Bu kapsamda araştırmada yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanları temel alan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak, çevrimiçi anket yöntemi ile çalışmanın verileri elde edilmiştir. Bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilerek, belirli bir eğitim düzeyine sahip konaklama sektörü çalışanlarının incelenmesi hedeflenmiştir. Bu yaklaşım, söz konusu çalışanların sektöre sağladıkları katkılar ve karşılaştıkları zorluklara ilişkin daha spesifik ve ayrıntılı veriler elde edilmesini sağlamaktadır. Rastgele örnekleme yönteminin yerine bu yöntemin kullanılması, odaklanılan özelliklere sahip çalışanların örnekleme dahil

edilme olasılığını artırarak araştırmanın hedefleri doğrultusunda daha derinlemesine analiz yapılmasına olanak tanımıştır (Denieffe, 2020). Araştırma için bir devlet üniversitesinin Etik Kurulundan 2024-5 sayılı ve 03.06.2024 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Çalışanların dağıtım adaletsizliğini ölçmek için Çalışanların dağıtım adaletsizliğini ölçmek için Colquitt (2001) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır, İşe adanmama değişkenini ölçmek için Schaufeli (2006) tarafından geliştirilen 9 maddelik ölçek kullanılmıştır. İşyerinde olumsuz (negatif) dedikodu değişkenini ölçmek için Brady vd. (2017) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, PLS temelli yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında anket çalışması yapılan konaklama sektöründe çalışanların demografik bilgilerine aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Verileri

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	246	45,5
	Erkek	295	54,5
Medeni Durum	Bekar	289	53,4
	Evli	252	46,6
Yaş	18-24	110	20,3
	25-31	78	14,4
	32-38	110	20,1
	39-45	143	26,4
	46 ve üzeri	100	18,5
Eğitim Durumu	Lise	90	16,6
	Ön Lisans	138	25,5
	Lisans	181	33,5
	Yüksek Lisans	101	18,7
	Doktora	31	5,7
İş Tecrübesi	1-5 yıl	103	19,0
	6-10 yıl	130	24,0
	11-15 yıl	159	29,4
	16-20 yıl	76	14,0
	21 yıl ve üzeri	73	13,5
Toplam		541	100

Araştırmada yer alan demografik veriler değerlendirildiğinde, katılımcıların 246'sının (%45,5) kadın ve 295'inin (%54,5) erkek olduğu, katılımcıların 289'unun (%53,4) bekar, 252'sinin (%46,6) evli olduğu, katılımcıların 143'ünün (%26,4) 39-45 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumları incelendiğinde, katılımcıların 181'inin (%33,5) lisans mezunu olduğu, iş tecrübesi açısından 159'unun (%29,4) 1-20 yıl tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliği, Cronbach's alpha analizi ile değerlendirilmiştir ve sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

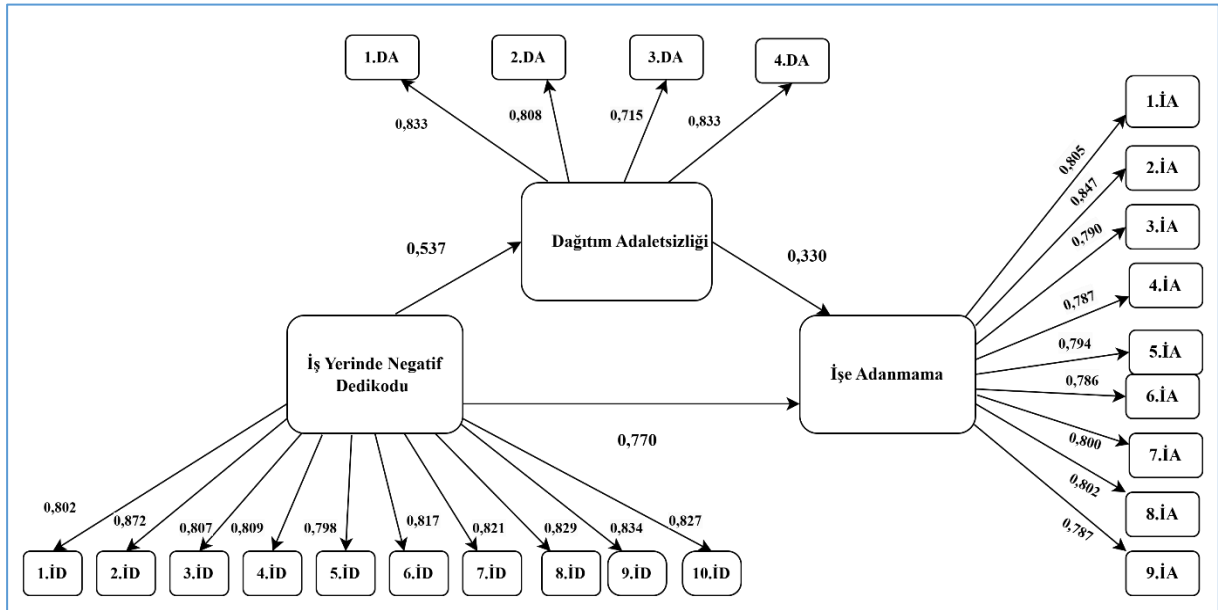
Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Testi

Ölçek	Ort.	Std. Sapma	Min	Max	Çarpıklık		Basıklık	
					İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
İD	2,8429	2,8429	1	5	,189	,105	-1,699	,210
İA	2,8688	2,8688	1	5	,189	,105	-1,662	,210
DA	2,7395	2,7395	1	5	,308	,105	-1,326	,210

Araştırmaya katılan çalışanların işyerinde olumsuz (negatif) dedikoduya maruz kalma (İD), işe adanmama (İA), dağıtım adaletsizliği (DA) ile ilgili betimleyici istatistikler oluşturulmuştur. Kline (2011), Tabachnick & Fidell (2007)'ye göre araştırmada elde edilen değişkenlerin değerleri 3'ün altında olduğunda normal dağılım gösterdiğini varsayılmaktadır ve bu araştırmadaki elde edilen değişkenlerin değerleri kabul edilebilirdir.

Araştırmada konaklama sektöründe çalışanların işyerinde olumsuz (negatif) dedikodularının işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin aracılık rolü değerlendirilmiştir ve aşağıda çalışmanın çok faktörlü modeli gösterilmektedir.

Şekil 2. Çalışmanın Sonuç Modeli



Araştırmadaki modelin doğrulayıcı faktör analizi ölçümünde modelinin test edilmesiyle iç tutarlılık güvenilirliği, yakınsak geçerlilik ve ayırma geçerliliği değerlendirilmiştir ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. Modelin DFA Tablosu (1. Adım)

Değişken	Coefficients	Cronbach's Alpha	RHO A	CR	AVE
Dağıtım Adaletsizliği		0,809	0,814	0,875	0,637
DA1	0,833				
DA2	0,808				
DA3	0,715				
DA4	0,833				
İşe Adanmama		0,930	0,930	0,941	0,640
İA1	0,805				
İA2	0,847				
İA3	0,790				
İA4	0,787				
İA5	0,794				
İA6	0,786				
İA7	0,800				
İA8	0,802				
İA9	0,787				

Değişken	Coefficients	Cronbach's Alpha	RHO A	CR	AVE
İşyerinde Olumsuz Dedikodu		0,946	0,947	0,954	0,675
İD1	0,802				
İD2	0,872				
İD3	0,807				
İD4	0,809				
İD5	0,798				
İD6	0,817				
İD7	0,821				
İD8	0,829				
İD9	0,834				
İD10	0,827				

Modelin iç tutarlılığın güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach Alpha (α), RHO A ve CR değerlerinin 0,70 ve üzerinde olduğu belirlenmiş olup, bu araştırmadaki değerlerin kabul edilebilir oldukları belirlenmiştir (Hair vd., 2017) ve PLS-SEM'e dayanan analizlerde, faktör yüklerinin minimum 0.60 eşiğe ulaşması gerekir (Hair vd., 2014b) ve bu modelin içindeki faktör yüklerinin bu eşik üzerinde oldukları tespit edilmiştir (Hair vd., 2014b, s. 634). Tablo 4'te sunulan verileri incelendiğinde, çalışmadaki yapıların iç tutarlılık testinin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Yakınsak geçerliliğin belirlenmesi için AVE değeri, 0,50 ve daha yüksek olmalıdır (Hair vd., 2014b, s. 619). Çalışmadan elde edilen AVE değerlerinin bu gereksinimi karşıladığı görülmektedir ve 1. adımın karşılanmasıyla 2. adıma geçilebilmektedir. Modelin ayırma geçerliliğinin test edilmesi için Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT kriterleri kullanılmaktadır ve aşağıda gösterilmektedir (Henseler vd., 2015).

Tablo 4. Modelin Ayırt Edici Geçerlilik Sonuçları (HTMT) (2. Adım)

	DA	İA	İD
DA			
İA	0,707		
İD	0,611	0,754	

Modeldeki HTMT değerlerine göre; araştırmanın modelindeki değerler 0,90 kritik değerinin altında olduğu için modelin ayırt edici geçerliliği sağladığı tespit edilmiştir, 2. adım da sağlanmıştır ve dolayısıyla 3. adıma geçilebilmiştir (Henseler vd., 2015). Araştırma sonuçlarının VIF, R^2 , f^2 , β , standart sapma, t ve p değerleri aşağıda Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5. Araştırma Modelinin Katsayıları (3. Adım)

	VIF	R^2	f^2	β	Std. Sapma	t	p
İD -> İA	1,405	0,094	0,474	0,530	0,042	12,586	0,000
DA -> İA	1,405	0,578	0,183	0,330	0,044	7,461	0,000
İD-> DA	1,000	0,288	0,405	0,538	0,035	15,295	0,000
İD->DA->İA		0,177					0,000

Araştırmanın modelinde doğrusallık sorununun potansiyel varlığını değerlendirmek için VIF metrikleri kullanılmıştır. Bu metriklerin 5 eşikinin altında kaldığı ve dolayısıyla modelde doğrusallık sorunun olmadığı belirlenmiştir (Hair vd., 2014a; Henseler vd., 2015; Yılmaz vd., 2023, s. 716).

Tablodaki R^2 değerleri incelendiğinde, modelin bazı değişkenlerin açıklama gücünü gösterdiği anlaşılmaktadır. Buna göre, çalışanların iş yerinde olumsuz (negatif) dedikoduya maruz kalmasının modelin %9,4'ünü, dağıtım adaletsizliğinin %57,8'ini açıkladığı görülmektedir. f^2 değeri, modeldeki her bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin büyüklüğünü ölçer. Bu değer 0,002'yi aşması, etki büyüklüğünün kabul edilebilirlik için belirlenmiş kriteri karşıladığını gösterir (Hair vd., 2014a) ve incelenen f^2 katsayılarına göre, çalışanların iş yerinde negatif dedikoduya maruz kalmasının işe adanmama üzerinde ve çalışanların iş yerinde

negatif dedikoduya maruz kalmasının dağıtım adaletsizliği üzerinde yüksek bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, dağıtım adaletsizliğinin işe adanmama üzerindeki etkisinin düşük olduğu saptanmıştır.

Tablodaki anlamlılık değerleri (p) incelendiğinde, çalışanların iş yerinde negatif dedikoduya maruz kalmasının işe adanmama üzerindeki etkisi incelendiğinde, bu ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğu bulunmuştur ($\beta=0,530$, $p<0,01$). Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgu, Agina vd. (2023), Guo vd. (2022) ve Khan vd. (2021)'nin çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların iş yerinde negatif dedikoduya maruz kalmasının dağıtım adaletsizliği üzerindeki etkisi incelendiğinde, bu ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğu saptanmıştır ve H2 hipotezi desteklenmiştir ($\beta=0,330$, $p<0,01$). Bu sonuç, Noriko (2020) ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların dağıtım adaletsizliğinin işe adanmama üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulunmuştur ($\beta=0,538$ $p<0,01$). Bu sonuca göre H3 hipotezi desteklenmiştir ve bu sonuç; Agina vd. (2023), Qin ve Zhang (2022) ve Hystad vd. (2014)'nin çalışmaları ile de benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların iş yerinde negatif dedikoduya maruz kalmasının işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. İfade edilen R^2 değeri aracılık modelinde %17,7'ye yükselmesi ve anlamlılığın devam etmesi sebepleriyle iş yerinde negatif dedikoduya maruz kalmasının işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Agina vd. (2023)'nin çalışması ile benzerlik göstermektedir.

6. SONUÇ

Konaklama sektörü, yüksek düzeyde insan etkileşimi ve dinamik bir çalışma ortamı sunması nedeniyle çalışanların motivasyonu ve iş tatmini açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, işyerindeki negatif dedikodular, çalışanların işe adanma düzeylerini olumsuz etkileyebilmekte ve dağıtım adaletsizliği algısını artırarak genel iş verimliliğini düşürebilmektedir. Bu unsurlar, müşteri deneyimini ve işletme başarısını doğrudan etkileyen temel faktörler olarak ön plana çıkmaktadır. Negatif dedikodular, çalışanlar arasında güvensizlik oluşturarak ekip ruhunu zayıflatabilir ve bu durum, işe adanma düzeyinin düşmesine neden olabilir. Ayrıca, dağıtım adaletsizliği hissi, çalışanlar arasında eşitsizlik duygusunu tetikleyerek motivasyon ve bağlılık üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla iş yerinde dağıtım adaletsizliğinin ve negatif dedikodunun olması hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sürdürülebilir başarı için engel teşkil etmektedir. Bu çalışmada konaklama sektöründe yaşanan negatif dedikoduların işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin aracı rolünün değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda negatif dedikoduların işe adanmama üzerindeki etkisinde dağıtım adaletsizliğinin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Agina vd. (2023)'nin çalışması ile benzerlik göstermektedir. Negatif dedikodular, çalışanlar arasında güvensizlik yaratmaktadır. Bu durum motivasyonu olumsuz etkileyerek işe adanma düzeylerinde azalmaya neden olmaktadır. Aynı zamanda, dağıtım adaletsizliği algısı, çalışanların katkılarının adil bir şekilde değerlendirilmediği hissini güçlendirerek, olumsuz dedikodularla birleştiğinde, işe adanma düzeyini daha da zayıflatmaktadır. Elde edilen araştırma bulguları, bu iki faktör arasındaki etkileşimi açık bir şekilde ortaya koymakta; negatif dedikoduların artmasının, dağıtım adaletsizliğini artırarak işe adanmama üzerinde olumsuz bir etki yarattığını göstermektedir. Dolayısıyla, bu dinamikler, konaklama sektöründeki yönetim uygulamalarının olumsuz iletişim dinamiklerinin azaltılması ve adalet algısının güçlendirilmesi için gerekli önlemleri almaları gerektiğini ön plana çıkarmaktadır.

Araştırmanın sonuçları çerçevesinde konaklama sektöründeki yöneticilere ve çalışanlara belirli öneriler sunulmuştur. Öncelikle yöneticiler bu süreçte örgütsel kararların ve dağıtım süreçlerinin açık bir şekilde çalışanlara iletilmesini sağlamalıdır. Şeffaflığın hâkim olduğu örgütlerde çalışanlar, kararların adil olduğuna dair güven duymaktadırlar. Bu durum dedikodu ortamını minimize etmektedir. Dolayısıyla ödül, terfi ve kaynak dağıtımı gibi kararların belirli kriterlere dayandırıldığına dair bilgilerin çalışanlarla paylaşılması gerekmektedir. Bu süreçte iletişim kanallarının çift yönlü olması ve çalışanların geri bildirimlerini iletebilecekleri örgüt ortamının sağlanması önem arz etmektedir. Dağıtım adaletsizliği algısını önlemek adına eşit ve objektif bir performans değerlendirme sisteminin uygulanması şarttır. Bu durumda yöneticiler, çalışanlarının performansını ölçerken nesnel kriterlerden yararlanmalı ve keyfi uygulamalardan kaçınmalıdır. Çalışanların endişelerini ve şikayetlerini rahatlıkla paylaşabilecekleri bir iletişim ortamı yaratması gereken yöneticiler, örgüt içi süreçlere çalışan katılımını sağlamalıdır. Böylece hem aidiyet duygusunun artmasına hem de dedikoduların kaynağının ortadan kalkmasına imkan tanınacaktır. Dolayısıyla yöneticiler, örgütün tüm çalışanlarının eşit imkanlara sahip olduğunu hissettirecek politikaların geliştirilmesini sağlamalıdır. Negatif dedikoduların kaynağı zayıf bir kurum kültürü olabilir. Bu nedenle yöneticilerin olumlu bir iletişim kültürü oluşturabilmek adına, dedikoduların kaynağını anlamaya çalışmaları ve olası sorunları doğrudan ele almaları gerekmektedir. Ayrıca çalışanların olumlu davranışlarını teşvik eden bir ödüllendirme sisteminin kurulması, örgüt içi güven ve iş birliğini arttıracak etkinliklerin organize

edilmesi, ekip dinamiklerini güçlendirmeye yardımcı olacaktır. Çalışanlar arasında eşitlik ve adalet algısını güçlendirmek için iş süreçleri düzenli olarak gözden geçirilmelidir. Böylece negatif dedikoduların yoğun olduğu birimlerde gerekli müdahale stratejileri geliştirilmelidir. Yöneticilerin güvenilir, kapsayıcı ve empatik liderlik davranışları ile çalışanlarına yaklaşım göstermesi hem dedikodulara hem de adaletsizlik algısına karşı direnci azaltabilir. Bu nedenle yöneticilerin her çalışanın katkısını takdir etmesi ve bu durumu açıkça göstermesi gereklidir. Örnek davranışlar sergileyen yöneticiler, çalışanlar arasında güven ortamını inşaa etmekte, empatik bir yaklaşımla onların sorunlarını anlamaya ve çözüm üretmeye daha yatkın olmaktadır. Olası çatışmaları çözmede etkin bir rol alması gereken yöneticilerin, dedikoduların yayılmasını engellemek için erken müdahalelerde bulunmaları şarttır. Konaklama sektöründe yoğun çalışma saatleri ve stres, negatif dedikodu ortamını arttırabilir. Bu nedenle adil bir iş yükü dağılımı sağlanmalı, aşırı iş yükünden kaynaklanan memnuniyetsizlik azaltılmalıdır. Ayrıca dinlenme sürelerinin ve mola saatlerinin iyileştirilmesi, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel olarak dinlenmesine katkı sunacaktır. Bu durum örgüt içi ilişkileri olumlu yönde etkileyecektir. Konaklama sektöründe negatif dedikodu ve dağıtım adaletsizliğini azaltmak, işe adanmayı arttırmak için kritik bir süreçtir. Belirtilen stratejiler, çalışanlar arasında güven ortamını oluşturacak ve iş yeri kültürünün iyileştirilmesini sağlayacaktır.

Çalışmanın yalnızca belirli bir sektörle sınırlı olması, bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. İleride farklı sektörlerde veya kültürel bağlamlarda benzer araştırmalar yapılması, dağıtım adaletsizliğinin aracılık rolünün daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Dağıtım adaletsizliğinin yanı sıra, etkileşim adaleti ve prosedürel adalet gibi diğer örgütsel adalet boyutlarının işe adanma üzerindeki etkisi ve bu etkide negatif dedikodunun rolü ele alınabilir. Dağıtım adaletsizliğinin haricinde, iş stresinin, örgütsel güvenin ya da çalışan motivasyonunun aracılık rolü de araştırılabilir. Bu değişkenlerin eklenmesi ile negatif dedikodunun işe adanma üzerindeki etkisinin daha bütüncül bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlanabilir. Konaklama sektörü çalışanlarının bireysel özelliklerinin veya örgütsel faktörlerin bu ilişkilerde nasıl rol oynadığı ele alınabilir.

Belirtilen açıklamalar, işe adanma durumunda olan çalışanların mevcut iş düzeninden uzak hareket ettiklerini ve tepkisiz kalmayı tercih ettiklerini ifade etmektedir (Okyere vd., 2024). İşe adanma halinin örgütlerde kartopu etkisi yaratabileceği göz önünde bulundurulduğunda bu durumla karşı karşıya kalmamak adına çalışanların ihtiyaçlarının doğru bir şekilde analiz edilmesi, kapsayıcı bir iş kültürünün oluşturulması ve psikolojik olarak destekleyici bir çalışma ortamının sağlanması önem arz etmektedir. İşe adanma, dağıtım adaletsizliği ve negatif iş yeri dedikodusu gibi faktörlerden de güçlü bir şekilde etkilenmektedir (Schmader vd., 2001). Adaletsizlik algısı, çalışanların işe adanma seviyeleri en aza indirirken, dedikodu ortamı, güven duygusunu ve sosyal ilişkileri zedeleyerek, işe adanma halini tetiklemektedir. Bu nedenle, adalet algısını güçlendiren ve sağlıklı bir iletişim kültürü oluşturan stratejiler, işe adanma halinin önlenmesinde kritik bir rol oynayacaktır.

Araştırmmanın konaklama sektörü odaklı olarak ele alınması, çalışmanın kapsamını belirleyen bir sektör kısıtıdır. Bu nedenle, çalışma genellenememektedir. Farklı araştırmalardaki değişkenler arasındaki ilişkiler, sektörlerle ve örneklem büyüklüğüne bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bu çalışma, konaklama sektöründe literatüre önemli katkılarda bulunmasının yanı sıra, sektörel uygulamalar için de özgün içgörüler sunarak pratikteki boşlukları doldurmaktadır. Ayrıca yerel literatürde bu değişkenler arasındaki ilişkinin irdelenmemiş olması, çalışmanın özgünlüğünü vurgulamaktadır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.

Agina, M. F., Khairy, H. A., Abdel Fatah, M. A., Manaa, Y. H., Abdallah, R. M., Aliane, N., Afaneh, J. ve Al-Romeedy, B. S. (2023). Distributive injustice and work disengagement in the tourism and hospitality industry: Mediating roles of the workplace negative gossip and organizational cynicism. *Sustainability*, 15(20), 15011.

- Aksoy, C. (2017). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Management and Administration*, 1(1), 1-11.
- AlBattat, A. R., Som, A. P. M. ve Helalat, A. S. (2014). Higher dissatisfaction higher turnover in the hospitality industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 45-52.
- Aliedan, M. M., Sobaih, A. E. E., Alyahya, M. A. ve Elshaer, I. A. (2022). Influences of distributive injustice and job insecurity amid COVID-19 on unethical pro-organisational behaviour: Mediating role of employee turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7040.
- Allam, Z. (2017). Employee disengagement: A fatal consequence to organization and its ameliorative measures. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 49-52.
- Aslam, U., Muqadas, F., Imran, M. K. ve Rahman, U. U. (2018). Investigating the antecedents of work disengagement in the workplace. *Journal of Management Development*, 37(2), 149-164.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A. ve Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 136-143.
- Back, K. J., Lee, C. K. ve Abbott, J. (2011). Internal relationship marketing: Korean casino employees' job satisfaction and organizational commitment. *Cornell Hospitality Quarterly*, 52(2), 111-124.
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W. ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Bies, R.J. ve Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for fairness, *Research on Negotiation in Organizations*, 1, 43-55.
- Brien, A., Thomas, N. J. ve Brown, E. A. (2017). How hotel employee job-identity impacts the hotel industry: The uncomfortable truth. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 235-243.
- Brady, D. L., Brown, D. J. ve Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 1-25.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Chan, M. (2000). Organizational justice theories and landmark cases. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 68-88.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-396.
- 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.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, Sage.
- Cropanzano, R. ve Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. J. Greenberg ve R. Cropanzano (Ed.), *Advances in organization justice* içinde (s. 119-252). Stanford University Press.

- Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-372.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cropanzano, R., Ambrose, M. L., Greenberg, J. ve Cropanzano, R. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. *Advances in Organizational Justice*, 119(151), 351-360.
- Dahl, M. S. (2011). Organizational change and employee stress. *Management Science*, 57(2), 240-256.
- Davidson, M. D. (2021). How fairness principles in the climate debate relate to theories of distributive justice. *Sustainability*, 13(13), 7302.
- Denieffe, S. (2020). Commentary: Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 662-663.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice?. *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. Yale University Press.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. ve Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method*. John Wiley & Sons.
- Dores Cruz, T. D., Beersma, B., Dijkstra, M. T. ve Bechtoldt, M. N. (2019). The bright and dark side of gossip for cooperation in groups. *Frontiers in Psychology*, 10, 1374.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J. ve Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Etikan, I., Musa, S. A. ve Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C. ve Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 130, 131-144.
- FitzGerald, M. R. (2023). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style-proquest*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10911359.2017.1421111> adresinden 14 Eylül 2023 tarihinde alınmıştır.
- Folger, R. C., Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. SAGE Publications.
- Ghaderi, Z., Tabatabaei, F., Khoshkam, M. ve Shahabi Sorman Abadi, R. (2023). Exploring the role of perceived organizational justice and organizational commitment as predictors of job satisfaction among employees in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 24(3), 415-444.
- Goldman, B. M. (2001). Toward an understanding of employment discrimination claiming: An integration of organizational justice and social information processing theories. *Personnel Psychology*, 54(2), 361-386.

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Grosser, T., Kidwell, V. ve Labianca, G. J. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Guo, G., Cheng, B., Tian, J., Ma, J. ve Gong, C. (2022). Effects of negative workplace gossip on unethical work behavior in the hospitality industry: The roles of moral disengagement and self-construal. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(3), 290-310.
- Güneş, S. ve Karaca, A. (2024). Bir kamu kurumunda örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 7(1), 28-46.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M. Hopkins, L. ve Kuppelwieser, V. G. (2014a). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An Emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, J. F., William Black, Jr. Wc., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014b). *Multivariate data analysis* (7th). Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2017). *Multivariate data analysis* (8th). Cengage Learning.
- Heikkeri, E. (2010). *Roots and consequences of the employee disengagement phenomenon* [Yüksek Lisans Tezi]. Saimaa University of Applied Sciences.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Huang, G. H., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C. ve Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 26.
- Hystad, S. W., Mearns, K. J. ve Eid, J. (2014). Moral disengagement as a mechanism between perceptions of organisational injustice and deviant work behaviours. *Safety Science*, 68, 138-145.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Katz-Navon, T., Vashdi, D. R. ve Naveh, E. (2020). The toll of service climate on employees: An emotional labor perspective. *Journal of Service Theory and Practice*, 30(2), 105-121.
- Kawo, J. W. ve Torun, A. (2020). The relationship between nepotism and disengagement: The case of institutions in Ethiopia. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 7(1), 53-65.
- Khan, S., Khan, A. K., Shah, A. M., Ali, L. ve Ullah, R. (2021). Impact of employees' perceived threat of market competition on unethical marketing and selling practices: Moral disengagement and ethical leadership. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 30(4), 758-771.
- Kline, R. B. (2011) *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Khattak, M. N., Zolin, R. ve Muhammad, N. (2021). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 62-87.

- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9, 1112.
- 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.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. K. J. Gergen, M. S. Greenberg ve R. H. Willis (Ed.), *Social exchange: Advances in theory and research* içinde (s. 27-55). Springer.
- Mahmoud, H. A. H., Hassan, A. H. A., Wahba, S. A. M. ve Majeed, A. A. A. (2024). Distributive injustice and job engagement in travel agencies and hotels: The moderating role of trust in leadership. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 8(1/2), 22-47.
- Marescaux, E., De Winne, S. ve Sels, L. (2019). Idiosyncratic deals from a distributive justice perspective: Examining co-workers' voice behavior. *Journal of Business Ethics*, 154, 263-281.
- Markos, S. ve Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Noon, M. ve Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.
- Noriko, T. X. Y. (2020). *Gossip as a coping mechanism for supervisory injustice: A within-individual examination*. [Doktora Tezi]. National University of Singapore.
- Okyere, I., Addai, P., Kumordzi, B., Wiafe-Kwagyan, M. ve Adjei, B. (2024). Job insecurity and job disengagement among private security personnel: Moderated-moderation model. *SEISENSE Business Review*, 4(1), 44-56.
- Özlük, B. ve Özcan, Ö. (2021). One of the informal communication channels among nurses: Attitudes and thoughts toward gossip and rumors. *Journal of Education and Research in Nursing*, 18, 262-267.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N. ve Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and policy in mental health and mental health services research*, 42, 533-544.
- Patton. M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, Sage Publications.
- Pheko, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4), 449-465.
- Pillai, R., Williams, E. S. ve Tan, J. J. (2001). Are the scales tipped in favor of procedural or distributive justice? An investigation of the U.S., India, Germany and Hong Kong (China). *International Journal of Conflict Management*, 2, 312-332.
- Pishghadam, R., Ebrahimi, S., Golzar, J. ve Miri, M. A. (2023). Introducing emo-educational divorce and examining its relationship with teaching burnout, teaching motivation, and teacher success. *Current Psychology*, 42(33), 29198-29214.

- Qin, G. ve Zhang, L. (2022). Perceived overall injustice and organizational deviance-Mediating effect of anger and moderating effect of moral disengagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 1023724.
- Rai, N. ve Thapa, B. (2015). A study on purposive sampling method in research. *Kathmandu: Kathmandu School of Law*, 5(1), 8-15.
- Rouse, E. D. (2016). Beginning's end: How founders psychologically disengage from their organizations. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1605-1629.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schmader, T., Major, B. ve Gramzow, R. H. (2001). Coping with ethnic stereotypes in the academic domain: Perceived injustice and psychological disengagement. *Journal of Social Issues*, 57(1), 93-111.
- Shi, X., Gordon, S. ve Tang, C. H. (2021). Momentary well-being matters: Daily fluctuations in hotel employees' turnover intention. *Tourism Management*, 83, 104212.
- Soysal, E. ve Kerse, G. (2023). Örgütsel adaletsizliğin örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığına etkisi: Aracılı bir model. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 902-913.
- Sun, T., Schilpzand, P. ve Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Tabachnick, B. G. ve L.S. Fidell (2007). *Experimental designs using ANOVA*. Belmont, Thomson/Brooks/Cole.
- Thibaut, J. ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, Erlbaum.
- Tutar, H. ve Kose, S. (2018). Örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde örgütsel sinizmin düzenleyici rolü. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(3), 152-175.
- Wood, J., Oh, J., Park, J. ve Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z. ve Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148, 801-815.
- Yılmaz, Ö., Aksoy, M. ve Başarır, Ç. (2023). Reflections of digitalization on the service sector: The effect of customer experience on brand perception in digital banking applications. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 703-729.
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X. ve Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159-168.