

ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Esra AYAZ*

ÖZ

Örgütsel dedikodu; çalışanların yöneticileri, çalışma arkadaşları veya iş ortamındaki herhangi bir kişi ile ilgili yapılan konuşma olarak ifade edilmektedir. Örgüt içerisinde yapılan dedikodu hem çalışanları hem de yöneticileri negatif yönde etkileyebilmektedir. Bu çalışmada örgütsel dedikodunun iş stresi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş ilinde faaliyetlerini sürdüren iki iplik fabrikasının 182 çalışanından oluşmaktadır. Veriler 23 Mart 2019-19 Nisan 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplanan veriler güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, t testi, ANOVA, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar örgütsel dedikodunun alt boyutlarının (işle ilgili olan dedikodu, işle ilgili olmayan dedikodu) iş stresi değişkeni ile aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütsel dedikodunun alt boyutlarının iş stresi üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ek olarak örgütsel dedikodunun; cinsiyet, işyerindeki pozisyon, eğitim, firmadaki çalışma süresine göre farklılaşması incelenmiştir. Analizler sonucunda örgütsel dedikodunun işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutunda cinsiyet açısından farklılaşma olmadığı, işle ilgili olan dedikodu alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: Örgütsel dedikodu, İşle ilgili olan dedikodu, İşle ilgili olmayan dedikodu, İş stresi.

Jel kodları: M00, M1, M10.

Atf Önerisi /Cited as (APA): Ayaz, E. (2021). Örgütsel Dedikodunun İş Stresi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (60), 259-279, DOI: 10.18070/erciyesiibd.927564

* Doktora Öğrencisi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, esraayaz92@hotmail.com, 0000-0003-1641-2803.

Geliş/Received: 26.04.2021

Kabul/Accepted: 22.09.2021

A STUDY ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL GOSSIP ON WORK STRESS

ABSTRACT

Organizational gossip; It is expressed as a speech about the managers of the employees, their colleagues or any person in the workplace. Gossip made within the organization can affect both employees and managers negatively. In this study, it was aimed to examine the effect of organizational gossip on job stress. The sample of the research consists of 182 employees of two yarn factories operating in Kahramanmaraş. The data were collected between March 23, 2019 and April 19, 2019. The collected data were analyzed using reliability analysis, exploratory factor analysis, t test, ANOVA, correlation and simple linear regression analysis. The results show that the sub-dimensions of organizational gossip (work-related gossip, non-work-related gossip) are positively related to the job stress variable. It reveals that organizational gossip and its sub-dimensions have a positive effect on job stress. In addition to organizational gossip; differentiation of gender, position in the workplace, education, working time at the firm was examined. As a result of the analysis, it was seen that there was no gender difference in the non-work-related gossip sub-dimension of organizational gossip, and there was a significant difference in the work-related gossip sub-dimension.

Keywords: Organizational gossip, Job-related gossip, Non-job gossip, Work stress.

JEL Codes: M00, M1, M10.

GİRİŞ

Örgütler gün geçtikçe gelişen ve değişen dünyadaki gelişmelere ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar. Bu değişime uyum sağlayabilmek için örgütleri oluşturan çalışanlarında yenilenmeleri ve kendilerini geliştirmeleri beklenmektedir. Etkili bir iletişim ağı ise örgüt ve çalışanlar arasında yaşanan değişimlere uyum sağlamayı kolaylaştıran en önemli öğedir. Yaşadığımız dönemde her geçen gün daha da artan rekabet koşullarında öne çıkabilmenin, başarılı olabilmenin ve bu başarıyı sürekli kılabilmenin yolu oluşan değişim ve gelişmelere hızlı ve etkili bir şekilde ayak uydurabilmekten geçmektedir.

Yaşamın bir parçası olarak insanlar zorunlu ya da sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çevresi ile etkileşime girmek zorundadır. Bu anlamda çeşitli iletişim araçlarıyla çevresi ile iletişim kuran birey, çalışma hayatında da birçok resmi ve gayri resmi yollar ile etkileşimine devam etmektedir. Bireyin bu etkileşimini sürdürmesi örgütün işleyişi için bir zorunluluk olmaktadır. İletişim kanallarında meydana gelen bir tıkanıklık verilen emirlerin yerine getirilmesinde aksaklıklar olmasına neden olabilir. Ortaya çıkan bu aksaklıklar zaman içerisinde hem çalışan hem de yönetici açısından ciddi problemler yaşanmasına da neden olabilmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017).

Dedikodu basit bir tanımlamayla; bir kimsenin yokluğunda onunla ilgili konuşmak olarak ifade edilmektedir. Dedikodu hem olumlu hem de olumsuz olabilirken, halk arasında genelde olumsuz anlamda kullanılmaktadır. Örgüt içerisinde dedikodu ise bir grubun içerisindeki alt grupların tutumlarını direkt

olarak yansıtmakta ve grubun bu tutumlarına karşı olanlara yönelmektedir. Grubun genel anlamdaki tutumlarından farklı olarak bireysel davranışlar dedikodunun içeriğini oluşturmaktadır (Solmaz, 2004). Çalışanlar en son çıkan söylentiler ile ilgili konuşmak ve çeşitli kurgular yapmak için mesailerinden oldukça önemli bir zamanı harcamaktadırlar (Akande ve Odewale, 1994). İşyeri dedikodu için elverişli bir ortam sağlamaktadır (Bowden, 2019). Bütün ortamlar için zehirleyici olarak nitelendirilebilecek olan dedikodu, işyeri ortamlarında çok daha etkili olmaktadır (Campbell, 2016).

İş stresi günümüz örgütlerinde ve modern toplum yapısında var olan sosyal olgulardan ve işgücü verimliliği üzerinde etkisi olan önemli bir faktördür. İş stresi, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını, çalışma davranışlarını ve tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Efe, Karabal ve Sagbas, 2015). Örgütlerde çatışmalara ve verimlilikte büyük oranda azalmalara neden olan iş stresi yöneticilerin önemli problemlerinden biridir. Hızlı gelişen ve değişen teknolojik ilerlemeler, küreselleşme ve hızla artan maliyetlere ek olarak uzun çalışma saatleri, çalışanların ve yöneticilerin stresli çalışma şartlarına sahip olmalarına sebep olmuştur (Sürücü ve Şeşen,2020).

Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütsel dedikodu algılamalarının iş stresini ne şekilde etkilediğinin açıklanması ve alt boyutları düzeyinde incelenmesidir. Literatüre bakıldığında örgütsel dedikodu kavramının; örgütsel affetme (Şantaş, Akbolat ve Sağlam, 2019), işyeri yalnızlığı (Akduru ve Semerciöz, 2017), işyeri morali ve çalışma eforu (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020), örgütsel iletişim (Hekimoğlu, 2020), örgütsel güven (Karasu, 2020), işletme verimliliği (Artaç, 2017) gibi kavramlarla ilişkilendirildiği belirlenmiştir. Yine literatüre bakıldığında iş stresi kavramının; tükenmişlik ve örgütsel bağlılık (Yücel, 2021), duygusal zekâ (Tezgöçen, 2020), rol çatışması (Öztürk ve Gezer,2021), presenteizm ve rol belirsizliği (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019), duygusal emek (Yıldız ve Koçoğlu Sazkaya, 2021) gibi kavramlarla ilişkilendirildiği belirlenmiştir. Fakat bu çalışmalarda örgütsel dedikodu ve iş stresinin beraber ele alındığı çalışmaya ulusal literatürde rastlanmazken uluslararası literatürde ise az sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Ulusal yazında böyle bir incelemenin olmaması bu araştırmanın değerli ve özgün olmasına katkı sağlamaktadır.

I. ÖRGÜTSEL DEDİKODU KAVRAMI

Zamanın başlangıcından beri dedikodu bakıldığında; bilgi aktarıcı, haberleri iletici, isyanları ve savaşları başlatıcı veya bitirici özellikler taşımıştır. Günümüzde de görsel ve işitsel iletişim araçlarının artan varlığına rağmen insanlar dedikodunun o tatlı, büyüleyici, sıcak ve kışkırtıcı havasından bir türlü vazgeçememektedirler. Bunun sebebi iletişim araçlarının ortaya çıkışı dedikoduları yok etmek şöyle dursun onları daha da özelleştirmekte ve her insana kendi iletişim alanına sahip olma olanağı sağlamaktadır (Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2013; Kapferer, 1992).

Türk Dil Kurumu'na göre dedikodu "başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, gıybet" olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2021). Dedikodunun örgütler içerisinde yansımaları ise örgütsel dedikodu meydana gelmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017).

Örgütsel dedikodu kavramı ilk kez 1993 yılında Noon ve Delbridge tarafından ifade edilmiştir. Örgüt içerisinde dedikodu, psiko-sosyal bir ihtiyaçtır. Genelde üçüncü kişilerle ilgili ve egonun ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleşen bir çeşit tatmin halidir (Eroğlu,2005). Bir örgütte hemen hemen bütün çalışanlar o an aralarında olmayan bir kişi ile ilgili yorumlar yapabilmekte, diğer insanlardan dedikodu duymakta ya da yapılan dedikoduyla alakalı başkalarının yaptıkları yorumlara katılmaktadırlar. Eksiksiz ve doğru bilgiler vermemesine rağmen dedikodu örgüt içerisinde informal iletişim ve bilgi alışverişi sağlayabilmektedir (Kuo,Chang, Quinton, Lu ve Lee,2015).

Örgütsel dedikodu çalışanların kendileri, yaptıkları işler ve işyerleri hakkında konuşma ile ilgili ihtiyaçlarını giderirken aynı zamanda yönetime örgüt ve çalışanlar hakkında gereksinim duyulan geri bildirimleri sağlamaktadır (Eroğlu, 2005). Örgüt içerisinde dedikodu kanalları şirket ile ilgili söylentiler (örneğin işten çıkarma, terfi vb.) ve çalışanlar hakkında yapılan bireysel söylentiler (örneğin kim kiminle ilişkisi var, neyi nasıl yapıyor, İş ve özel hayatında neler yapıyor vb.) olarak iki kategori altında toplanabilmektedir (Armour, 2007). Kurland ve Pelled (2000) örgütsel dedikoduyu örgüt içerisinde genelde yalnızca birkaç çalışan arasında geçen ve o sırada orada olmayan örgütün başka çalışanı hakkında resmi olmayan değerlendirici konuşmalar olarak tanımlamaktadır. Zhou, Liu, Su ve Xu (2019) ise örgütün bir çalışanın aynı örgüt içerisinde bir veya daha çok çalışanına o esnada söylenenleri duymak için orada olmayan başka bir çalışan hakkında yapmış olduğu biçimsel olmayan ve olumlu ya da olumsuz konuşmalar olarak tanımlamaktadır.

Yapılan dedikodunun işyeri dedikodusu olarak ifade edilebilmesi için olaylara veya şartlara değil kişilere yönelik olması, doğası gereği değerlendirici olması, hedefte olan kişinin dedikoduyu yapan ve dinleyen tarafından bilinen bir ortamda (örneğin örgüt içerisinde) gerçekleşmesi ve hedefte olan kişinin kaynağının kim olduğunu belirlemesini olanaksız hale getirmese dahi zorlaştırması için bu kişinin yokluğunda yayılması gerekmektedir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020; Wu, Birtch, Chiang ve Zhang, 2018).

II. İŞ STRESİ KAVRAMI

Selye (1977) strese yönelik ilk tanımlamayı literatüre kazandırmış ve stresi, insan bünyesinin herhangi bir dış etkene vermiş olduğu özel tepki olarak tanımlamıştır. İş stresi kavramı ise çalışan ve çevresi arasında yaşanan etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim hali olarak ifade edilebilmektedir. İş çevresinin çalışan üzerinde yaratmış olduğu baskılar ile çalışanın kendi kapasitesi arasında uyumsuzluklar bulunması çalışanın iş stresi yaşamaya sebep olmaktadır (Efeoğlu

ve Özgen, 2007). Babatunde (2013) iş stresini; örgütlerin çalışanlardan beklemiş olduğu davranış şekillerinin çalışanların yetenekleri ile örtüşmemesi sebebiyle kişilerde oluşan olumsuz psikolojik ve fizyolojik tepkiler olarak ifade etmiştir. Başka bir tanıma göre ise iş stresi; örgütlerde iş ile alakalı olarak hissedilen endişeler, gerilimler, kaygılar ve kuşklar olarak ifade edilmektedir (Erkoç, 2006).

Gün içerisinde özel hayatta ve iş hayatında yaşanan baskılar belli bir seviyede olduğu zaman sağlıklı uyarımlar sağlarken, belli bir seviyenin üstüne ya da altına indiğinde strese ve olumsuz birtakım sonuçlara yol açmaktadır (Keser, 2014; Makin ve Lindley, 1995).

İnsanların karşı karşıya kaldıkları stresin düzeyinin azaltılması örgütün de performansı ve verimliliği için ciddi önem sahiptir. Çalışanların stresle başa çıkma konusunda örgüt içinde faydalı olamamaları da örgüt açısından ayrı bir problem olmaktadır. Bu sebeple örgütlerde belirledikleri bazı problemlere farklı çözümlerle yaklaşmak zorunda kalmaktadırlar. İş hayatında strese maruz kalan çalışanların özel hayatları da bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir (Doğan ve Oğuzhan, 2020).

İş stresi örgüt içerisindeki yerine getirilen rollerin yaratmış olduğu olumsuz sonuçlarla alakalı olarak ortaya çıkmaktadır (Devi ve Sharma, 2013). İşyerinde ortaya çıkan stres kaynakları; rollerde yaşanan belirsizlikler, çalışanlar arasında çatışmalar, iş yükünün yoğun olması olarak ifade edilmektedir (Şahin, 1994). Aynı zamanda işyerinden kaynaklanan; işin yapısı, işyerindeki fiziksel şartlar ve çalışanlar arasındaki iletişim de stresi etkileyen ve strese sebep olan etkenler arasında olmaktadır (Aytaç, 2002).

III. ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE İŞ STRESİ İLİŞKİSİ

Tıp, sosyoloji, psikoloji ve yönetim alanlarında uzun yıllardır incelenen iş stresi kavramı günlük iş hayatında sıklıkla karşılaşılabilecek bir hale gelmiştir. Çalışanların iş ortamlarında karşılaştıkları tehlikeli haller ve bireysel yeteneklerinin üzerinde karşılamak durumunda kaldıkları iş gerekleri karşısında göstermiş oldukları tepkiler olarak tanımlanan iş stresi kavramı çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olduğu gibi aynı zamanda örgüt üzerinde de olumsuz birtakım etkilere neden olabilmektedir. Dolayısı ile çalışanların karşı karşıya kaldığı bu stres faktörlerinin neler olduklarının bilinmesi de oldukça önemlidir (Kendir, 2020).

Örgütlerdeki dedikoduların ve söylentilerin; örgüt içerisinde stresi azaltma görevi gördüğü, çalışanlardaki bastırılmış olan duyguları açığa çıkartarak onları rahatlattığı, işleri ile alakalı konuşma ihtiyaçlarını karşıladığı ve çalışanlara kendilerini ifade etme imkânı vererek bu şekilde örgütün hedeflerini ve politikalarını benimsemelerinin kolaylaştığı ifade edilmektedir (Hekimoğlu, 2020).

İş stresine neden olan unsurların belirlenmesi için birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklarının; çalışan değerlendirmede adaletsiz olunması, ücretlerin yetersiz olması ve işyerinde dedikodunun çok olması

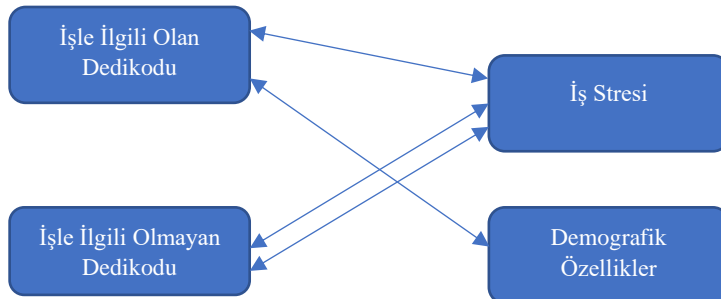
olduğu belirlenmiştir (Arıcan, 2011). Moustaka ve Constantinidis (2010) iş stresinin kaynakları ile ilgili yaptıkları çalışmada bu kaynakların; rol belirsizliği ve rol çatışmasının olması, iş yükünün fazla ya da eksik olması, kariyer gelişiminin başarısına yönelik tehditler olarak sıralanmış ve bütün bu stres sonucunda çalışanlarda tükenmeler, düşük verim ve yine çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığında bozulmalar olduğu görülmüştür.

Örgütsel dedikodu iş stresinin belki de en önemli kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Dedikodu çalışanlarda önemli derecede zaman ve enerji kaybına neden olurken aynı zamanda kendi yeteneksizlik, özlem ve başarısızlıklarını da başkalarının dedikodusunu yaparak gidermeye çalıştıkları için başarısız olmaktadır. Örgütsel dedikodu beraberinde birtakım güvensizlikleri de beraberinde getirmekte ve stres baş göstermeye başlamaktadır (Altan, 2018).

Yapılan bir çalışmada, örgütsel dedikodu ve söylentinin etkileri ilk olarak pozitif ve negatif olarak ayrılmış, daha sonra da bunlar planlanmış ve planlanmamış etkiler olarak incelenmiştir. Dedikodunun ve söylentinin örgüt içerisindeki pozitif ve planlanmış etkileri; bilgi arayışı, stresi azaltma ve gruptaki normların gözlemlenmesi olarak sıralanırken, pozitif ve planlanmamış etkileri; yakınlık ve dayanışmayı kuvvetlendirme, stresi azaltma, kişisel olarak ilişkileri geliştirme olarak sıralanmıştır. Yine çalışmada negatif ve planlanmış etkiler; örgüt yöneticileri tarafından kontrol kaybetme korkusu, ayrıştırıcılık, itibara ve imaja zarar verme şeklinde sıralanırken, negatif ve planlanmamış etkileri ise; vakit kaybı, yanlış ve eksik bilgi yayma, çalışanların morallerinde bozulmalar yaşanması ve olumsuz birtakım görüşlerin meydana gelmesi olarak sıralanmıştır (Hekimoğlu, 2020; Michelson ve Mouly, 2004).

IV. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırmanın amacı hem çalışanlar hem de yöneticiler için hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilen örgütsel dedikodu kavramının alt boyutlarının (işle ilgili olan dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu) iş stresi kavramıyla arasındaki ilişkinin açıklanması ve örgütsel dedikodunun iş stresi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu anlamda aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezler geliştirilerek analizler yapılmıştır.



Araştırmanın modeli ve amacı kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H₁: İşle ilgili olan dedikodu boyutu ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1a}: İşle ilgili olan dedikodu boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b}: İşle ilgili olan dedikodu boyutu ile işyerindeki pozisyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1c}: İşle ilgili olan dedikodu boyutu ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1d}: İşle ilgili olan dedikodu boyutu ile çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: İşle ilgili olmayan dedikodu boyutu ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: İşle ilgili olmayan dedikodu boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: İşle ilgili olmayan dedikodu boyutu ile işyerindeki pozisyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: İşle ilgili olmayan dedikodu boyutu ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: İşle ilgili olmayan dedikodu boyutu ile çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: İşle ilgili olan dedikodu ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İşle ilgili olmayan dedikodu ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: İşle ilgili olan dedikodu algılamalarının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: İşle ilgili olmayan dedikodu algılamalarının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

V. YÖNTEM

A. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilinde organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren mavi ve beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma evrenini temsilen örneklem olarak Kahramanmaraş'ta iplik üretimi yapan iki ayrı fabrikadaki çalışanlardan veri toplanmıştır. Değişken çalışma saatleri ve zaman

baskısı altında üretim yapmaları nedeniyle fabrika çalışanları seçilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Veriler 23 Mart 2019-19 Nisan 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplam 182 çalışana anket dağıtılmış olup, süreç sonunda 176 doldurulmuş anket geri dönmüştür. Toplanan anketlerden 168 tanesi değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Eksik ve yanlış doldurulan 8 anket değerlendirmeye alınmamıştır.

B. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde örgütsel dedikodu ölçeği, üçüncü bölümde ise iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Değişkenlerden iş stresi için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 ifadeden oluşan ölçek, örgütsel dedikodu için ise Kuo vd. (2015) tarafından geliştirilen Şantaş vd. (2019) kullanmış olduğu hali ile 20 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel dedikodu ölçeği işle ilgili dedikodu (1-10. Maddeler arası) ve işle ilgili olmayan dedikodu (11-20. Maddeler arası) olarak iki boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Örgütsel dedikodu ölçeği için 1: Hiçbir zaman, 2: Çok nadir, 3: Bazen, 4: Çoğu zaman, 5: Her zaman cevap seçenekleri kullanılmıştır. İş stresi ölçeği için 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum cevap seçenekleri kullanılmıştır.

1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin geçerliliklerinin belirlenmesinde faktör analizi, güvenilirliklerinin belirlenmesinde ise Cronbach Alpha katsayısından faydalanılmıştır (Şantaş vd., 2019). Örgütsel dedikodu ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu ,83 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2= 4442,116$; $p<0,01$). Bulunan bu değer örneklem yeterliliğinin iyi olduğunu göstermektedir. Örgütsel dedikoduya ait faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %69,28'ini açıklayan iki boyut elde edilmiştir.

İş stresi ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu ,86 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2= 640,705$; $p<0,01$). İş stresi toplam varyansın %61,16'sını açıklayan tek boyutta toplanmıştır.

Tablo 1: Kullanılan Ölçeklere İlişkin KMO ve Güvenilirlik Değerleri

	Soru sayısı	KMO	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
İşle ilgili Dedikodu	10	,839	35,67	,949
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	10		33,61	,946
İş Stresi	7	,863	61,16	,889

Araştırmada ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha katsayılarına bakıldığında; örgütsel dedikodunun işle ilgili dedikodu boyutunun ,946, işle ilgili olmayan dedikodu boyutunun ,946 ve iş stresi ölçeği için bulunan değer ise ,889'dur. Daha önce yapılan çalışmalarda Cronbach Alfa değerleri; örgütsel dedikodu için ,879 (Şantaş vd., 2019); işle ilgili dedikodu için ,870 (Şantaş vd.,2019); işle ilgili olmayan dedikodu için ,844 (Şantaş vd., 2019); iş stresi için , 826 (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019); ,83 (Yıldız Bağdoğan, Tüfekçi Yaman, Öngen Bilir ve Aytaç, 2020); ,837 (Kendir, 2020) olarak bildirilmiştir. Bu verilere göre araştırmadaki değişkenlerin güvenilirlik değerlerinin yüksek ve katılımcılar tarafından anketlerin uygun şekilde doldurulmuş olduğu söylenebilmektedir. Tablo 2 ve Tablo 3'e bakıldığında değişkenlere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Dedikodu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: İşle İlgili Olan Dedikodu (Varyansı Açıklama Oranı= %35,67)	Faktör Yüğü
1. Meslektaşın mükemmel iş performansı hakkında yorum yaparım.	,791
2. Meslektaşın işindeki titizliği ve özverisi hakkında yorum yaparım.	,757
3. Meslektaşın iş rolünde ve deneyimindeki güvenilirliği hakkında yorum yaparım.	,804
4. Meslektaşın kişilerarası ilişkilerdeki becerisi hakkında yorum yaparım.	,683
5. Meslektaşın iş ahlaki göstermesi hakkında yorum yaparım.	,831
6. Meslektaşın zayıf iş performansı hakkında yorum yaparım	,783
7. Meslektaşın dikkatsizliği ve zayıf çalışan bağlılığı hakkında yorum yaparım.	,803
8. Meslektaşın deneyimsizliği ve zayıf iş bilgisi hakkında yorum yaparım	,770
9. Meslektaşın zayıf kişilerarası ilişkileri hakkında yorum yaparım.	,775

10.Meslektaşın iş ahlakı eksikliği hakkında yorum yaparım.	,777
Faktör 2: İşle İlgili Olmayan Dedikodu (Varyansı Açıklama Oranı= %33,61)	Faktör Yüğü
11.Meslektaşın araba ya da ev alması gibi neşeli yaşam olayları hakkında yorum yaparım.	,622
12.Meslektaşın kaza ya da hastalık gibi hüznünlü yaşam olayları hakkında yorum yaparım.	,614
13.Meslektaşın yeni arkadaşlık ya da arkadaşlık ilişkisi hakkında yorum yaparım.	,884
14.Meslektaşın ortaklarına yalanı ve ihaneti hakkında yorum yaparım.	,782
15.Meslektaşın çocuklarıyla zayıf iletişimi hakkında yorum yaparım.	,828
16.Meslektaşın çocuklarıyla iyi iletişimi hakkında yorum yaparım.	,686
17.Meslektaşın boşanması, ayrılması ve evlilik problemleri hakkında yorum yaparım	,900
18.Meslektaşın nişanlanması ya da evlenmesi hakkında yorum yaparım.	,877
19.Meslektaşın aile ile iyi iletişimi hakkında yorum yaparım.	,769
20.Meslektaşın aile ile zayıf iletişimi hakkında yorum yaparım.	,860

Tablo 2'ye bakıldığında örgütsel dedikodu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre İşle ilgili olan dedikodu boyutunun ,683 ile ,831 aralığında, İşle ilgili olmayan dedikodu boyutunun ise ,614 ile ,900 aralığında faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 3: İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: İş Stresi (Varyansı Açıklama Oranı= %61,16)	Faktör Yüğü
1.İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır.	,703
2.Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	,733
3.İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	,818
4.Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	,872
5.İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	,772
6.Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	,754
7.Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	,810

Tablo 3'e bakıldığında iş stresi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ,703 ile ,872 aralığında faktör yükü aldığı tespit edilmiştir.

VI. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ve araştırma sorularına yönelik bulgulara yer verilmiştir.

A. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, %66,7'sinin evli, %33,3'ünün bekâr, %75'inin erkek, %25'inin ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %8,3'ünün 1 yıldan az, %14,9'unun 1-5 yıl, %22,6'sının 6-10 yıl, %54,2'sinin ise 11 yıl ve üzeri cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımları

Eğitim	Sayı	%	Çalışma Süresi	Sayı	%
Ortaokul	4	2,4	1 Yıldan Az	14	8,3
Lise	43	25,6	1-5 Yıl	25	14,9
Yüksekokul	34	20,2	6-10 Yıl	38	22,6
Lisans	68	40,5	11 yıl ve üzeri	91	54,2
Lisansüstü	19	11,3	Görev	Sayı	%
Yaş	Sayı	%	Mavi Yaka	109	61,9
25-30	82	48,8	Beyaz Yaka	64	38,1
31-35	24	14,3			
36-40	30	17,9			
41 ve Üzeri	32	19,0			

Tablo 4'e bakıldığında katılımcıların eğitim durumları %28'inin ortaokul ve lise, %20,2'sinin yüksekokul, %40,5'inin ise lisans, %11,3'ünün ise lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Yaşlarına göre dağılıma bakıldığında çoğunluğun (%48,8) 25-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların çalıştıkları işyerlerindeki pozisyonlarına bakıldığında %61,9'unun mavi yakalı, geriye kalan %38,1'inin ise beyaz yakalı çalışan olduğu görülmektedir.

B. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışanların örgütsel dedikodunun alt boyutlarına yönelik algılarının incelenmesi amacıyla eğitim, cinsiyet, görev ve çalışma süreleri açısından farklılaşmaları test edilmiştir. Çalışanların örgütsel dedikodu algılarının cinsiyete göre farklılaşmasının incelenmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi

kullanılmıştır. Örgütsel dedikodunun (işle ilgili olan dedikodu alt boyutu ve işle ilgili olmayan dedikodu) alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların örgütsel dedikoduya ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmezken, işle ilgili dedikodu boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Kadın katılımcıların işle ilgili dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalaması erkek katılımcıların işle ilgili dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla işle ilgili dedikodu yapmaya yönelik olduğunu göstermektedir. Bağımsız örneklem T testi sonuçlarına göre H_{2a} hipotezi desteklenmezken, H_{1a} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Örgütsel Dedikodu Algılarının Cinsiyete Göre Farklılaşması Bağımsız Örneklem t Testi

		İşle İlgili Olan Dedikodu			İşle İlgili Olmayan Dedikodu		
Cinsiyet	N	Ort	Std. Sap.	P	Ort	Std. Sap.	P
Kadın	42	3,107	,8217	,007	3,469	,94494	,953
Erkek	126	2,669	,9293		3,457	1,09642	
Durum	168	P<0,05			P>0,05		

Örgütsel dedikodunun işle ilgili olan dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu boyutlarının pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Analiz sonucunda iki değişkenin de pozisyona göre bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bağımsız örneklem T testi sonuçlarına göre H_{2b} hipotezi ve H_{1b} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Örgütsel Dedikodu Algılarının Pozisyona Göre Farklılaşması Bağımsız Örneklem t Testi

		İşle İlgili Olan Dedikodu			İşle İlgili Olmayan Dedikodu		
Pozisyon	N	Ort	Std. Sap.	P	Ort	Std. Sap.	P
Mavi Yaka	104	2,7394	,97457	,484	3,4087	1,12095	,418
Beyaz Yaka	64	2,8422	,83034		3,5453	,94884	
Durum	168	P>0,05			P>0,05		

Araştırmada katılımcıların örgütsel dedikodu algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşmasını incelemek amacıyla Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7: Çalışanların Örgütsel Dedikodu Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşması ANOVA Tablosu

		Karelerin Toplamı	Sd.	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
İşle İlgili Olan Dedikodu	Gruplar arası	9,124	4	2,281	2,805	,028
	Grup içi	132,559	163	,813		
	Toplam	141,683	167			
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	Gruplar arası	27,080	4	6,770	6,906	,000
	Grup içi	159,800	163	,980		
	Toplam	186,881	167			

Yapılan analiz sonucunda, işle ilgili olan dedikodu alt boyutu ($p=0,028<0,05$) ve işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutu ($p=0,000<0,05$) değerlendirildiğinde eğitim düzeylerine göre işle ilgili olan dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu bakımından farklılık olduğu belirlenmiştir. Tukey HSD testi kullanılarak yapılan pos hoc karşılaştırmasına göre lise ve yüksekokul eğitim düzeyine sahip çalışanlarda işle ilgili dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu algılarının farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre H_{1c} ve H_{2c} hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 8: Çalışanların Örgütsel Dedikodu Algılarının Firmada Çalıştıkları Süreye Göre Farklılaşması ANOVA Tablosu

		Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
İşle İlgili Olan Dedikodu	Gruplar arası	6,929	3	2,310	2,811	,041
	Grup içi	134,754	164	,822		
	Toplam	141,683	167			
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	Gruplar arası	3,766	3	1,255	1,124	,341
	Grup içi	183,115	164	1,117		
	Toplam	186,881	167			

Yapılan analiz sonucunda örgütsel dedikodunun işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutunun ($p=0,341>0,05$) iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmadığı, fakat işle ilgili olan dedikodu alt boyutunun ($p=0,041<0,05$) farklılaştığı görülmektedir. Tukey HSD testi kullanılarak yapılan pos hoc karşılaştırmasına göre 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan çalışanlarda işle ilgili dedikodu algılarının farklılaştığı belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında H_{2d} hipotezi desteklenmezken, H_{1d} hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

Örgütsel dedikodunun alt boyutlarının iş stresi algılamaları ile arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda örgütsel dedikodunun işle ilgili olan dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu boyutları ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre H_3 ve H_4 hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 9: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
1. Örgütsel Dedikodu	1			
2. İş Stresi	,391**	1		
3. İşle İlgili Olan Dedikodu	,883**	,271**	1	
4. İşle İlgili Olmayan Dedikodu	,912**	,422**	,613**	1

** $p<0,01$

Çalışanların örgütsel dedikodu algılarının iş stresini ne kadar etkilediğini incelemek üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizlerine ait sonuçlar Tablo 10 ve Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 10: Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İşle İlgili Olan Dedikodu				
	β	t	p	R^2	F
İş Stresi	,271	3,626	,000	,073	13,147

Örgütsel dedikodunun işle ilgili olan dedikodu boyutunun iş stresi üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz

sonucu istatistik olarak anlamlıdır. ($F=13,147$; $p<001$) Hesaplanan $R^2 = ,073$ değerine göre iş stresindeki değişimlerin %7,3'ünün işle ilgili olan dedikodu tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre H_5 hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 11: Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İşle İlgili Olmayan Dedikodu				
	β	t	p	R^2	F
İş Stresi	,422	5,991	,000	,178	35,892

Örgütsel dedikodunun işle ilgili olmayan dedikodu boyutunun iş stresi üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre işle ilgili olmayan dedikodunun iş stresi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. ($F=35,892$; $p<001$) Hesaplanan $R^2 = ,178$ değerine göre iş stresindeki değişimlerin %17,8'inin işle ilgili olmayan dedikodu tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre H_6 hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

SONUÇ

Dini ve toplumsal değerlere ters düşmesine rağmen dedikodu sosyal hayattaki varlığı inkâr edilemez bir düzeydedir. Toplumların hemen hemen tamamı tarafından hoş karşılanmayan dedikodu aynı zamanda oldukça yaygın olarak toplumda varlığını sürdürmektedir (Yalçınsoy, 2019). Örgüt içerisinde çalışanlar arasında başka insanların özel yaşamlarını veya örgütün işleyiş tarzını müzakere etmek isteği olan dedikodu, çalışanların kendi aralarında yapmaktan vazgeçemedikleri bir davranış olmaktadır (Furnham ve Taylor, 2011; Kim, Moon, Shin, 2019). İyi bir şekilde kullanıldığı zaman dedikodu yöneticiler açısından etkili bir yönetim aracı olabilmektedir. Örgütler çevrelerindeki değişiklikler ile ilgili bilgilere biçimsel olmayan iletişim yoluyla ulaşarak değişen şartlara uyum sağlayabilmektedir. Bu biçimsel olmayan iletişim yolu bazı önemli kararların zamanında alınmasına, örgütlerde iş birliği ve ekip çalışmalarının gelişmesine katkı sağlayabilirken aynı zamanda çalışanların psikolojik doyumlarını da sağlayabilmektedir (Eroğlu, 2005).

Çalışmada hem yöneticiler açısından hem de çalışanlar açısından oldukça önemli olan örgütsel dedikodunun iş stresi ile arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmış ve örgütsel dedikodu algısının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. İlişkiyi incelerken araştırma modeli ve hipotezler geliştirilerek analizler yapılmıştır. Araştırma sorularının incelenmesinde ANOVA, bağımsız örneklem t testi, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. H_1 , H_2 ve alt hipotezlerde çalışanların örgütsel dedikodu algılarının

değerlendirilmesine yönelik olarak cinsiyet, medeni durum, işyerindeki pozisyonları, çalışma süreleri ve eğitimlerine göre farklılaşması incelenmiştir. Analiz sonucunda örgütsel dedikodunun yalnızca işle ilgili olan dedikodu boyutunun cinsiyete göre farklılaştığı ve kadınların ortalamasının erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ankete katılan kadın sayısının daha az olması bu durumu etkileyen bir unsur olabileceği gibi ortaya çıkan sonuç genelleştirilememektedir. Elde edilen bulgulara göre H_{1a} hipotezi desteklenirken, H_{2a} hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Örgütsel dedikodu üzerine cinsiyet arasında farklılığı araştıran diğer araştırmalara bakıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır (Ekici Gürbüzöğlü, 2019; Şantaş vd., 2009). Katılımcıların örgütsel dedikodu algılarının çalıştıkları örgütteki pozisyonlarına göre farklılaşması incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı, mavi yaka ve beyaz yaka çalışanların hemen hemen aynı düzeyde örgütsel dedikoduyu algıladıkları belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre H_{1b} ve H_{2b} hipotezlerinin desteklenmediği görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel dedikodu algılarının sahip oldukları eğitim düzeyine göre farklılaşmasını incelemek için tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel dedikodunun iki alt boyutunda da çalışanların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Tukey HSD testi kullanılarak yapılan pos hoc karşılaştırmasına göre lise ve yükseköğretim düzeyine sahip çalışanlarda işle ilgili dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu algılarının farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre H_{1c} ve H_{2c} hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür.

Çalışanların örgütsel dedikodu algılarının firmada çalışma sürelerine göre farklılaşmasını incelemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutunun çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı fakat işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutu algılarının farklılaştığı görülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre H_{1d} hipotezi desteklenirken, H_{2d} hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Örgütsel dedikodu ve çalışma süreleri ile ilgili yapılan başka bir çalışmada da işle ilgili olan dedikodu alt boyutunun farklılaşmadığı görülürken, işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutunun farklılaştığı görülmüştür (Şantaş vd., 2009).

Örgütsel dedikodunun alt boyutlarının iş stresi ile ilişkisini incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işle ilgili olan dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre H_3 ve H_4 hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür.

Örgütsel dedikodunun alt boyutlarının iş stresi üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işle ilgili olan dedikodunun %7,3'ünün, işle ilgili olmayan dedikodunun ise %17,8'inin araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş stresi tarafından meydana geldiği belirlenmiştir. Modelin bütününe bakıldığında örgütsel dedikodu ve alt

boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Alan yazınına bakıldığında iki değişkenin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Sonuçlar incelendiğinde düşük düzeyde anlamlı etkiler olduğu görülmektedir. Örgütsel dedikodunun alt boyutlarını etkileyebilecek değişken sayılarının fazla olması nedeniyle iş stresi etki seviyesinin düşük düzeyde kalmış olması mümkündür. Ayrıca fiziksel olarak emek yoğun bir sektör olması nedeniyle de işle ilgili olan dedikodunun düşük olduğu düşünülmektedir. Örgüt içerisinde eksik ve yanlış bilgilerin dolaşması hem sınırlılık halinin hem de stres düzeylerinin artmasına neden olmaktadır (Boz, 2009; aktaran Yalçınsoy, 2019).

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda örgütsel dedikodunun alt boyutları olan işle ilgili dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu ile iş stresi arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Bu bağlamda örgütsel dedikodunun önlenmesi amacıyla etkileyen faktörlere yönelik araştırmaların artırılması faydalı olacaktır. Uygulamacılar açısından özellikle de yöneticilerin örgütsel dedikodunun ve iş stresinin sonuçları ve etkileyen faktörlere yönelik bilgilendirilmesi, engelleyici ya da azaltıcı birtakım önlemler alması gerekmektedir.

Yalnızca tek bir ilden veri toplanması ve mavi yakalı çalışanların daha çok olması araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Araştırma kısıtlarına rağmen örgütsel dedikodu kavramının açıklanması, iş stresi ile arasındaki ilişkileri ortaya koyarak ve bu ilişkilerin çalışma hayatında değerlendirilerek tedbirler alınması ile uygulamaya çeşitli katkılar sağlanması beklenmektedir. İleride yapılacak olan araştırmalarda örneklem sayısı artırılması, farklı sektörlerde uygulanması hem ölçüklerin güvenilirlikleri ve geçerlilikleri açısından hem de örgütsel dedikodu ile ilişkili başka kavramların incelenerek değerlendirilmesi açısından uygulamacılara katkı sağlayacağı beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akande, A. ve Odewale, F. (1994). One more time- how to stop company rumours, *Leadership and Organization Development Journal*. 15(4), 27-30.
- Akdoğan, A., Mirap, S., ve Cingöz, A. (2009). İş görenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 17-25). Eskişehir.
- Akduru, H. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. (13), 106-119. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijmeh/issue/54601/744450>
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(4), 55-76.
- Armour, S. (2007). Office gossip has never traveled faster, thanks to tech. Erişim adresi <https://abcnews.go.com/Business/story?id=3579157> &page=1
- Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayaz, E., Kurşuncu, R. S. ve Çavuş, M. F. (2020). Kontrol odağı ve makyavelizm arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı. 188-202. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erusosbilder/issue/58345/841895>
- Aytaç, S. (2002). İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4(1), 0-0. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25514/269078>
- Babatunde, A. (2013). Occupational stress: A review on conceptualizations, causes and cure, *Economic Insights – Trends and Challenges*, 2(3), 73-80.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2020). Örgütlerde dedikodunun işyeri morali ve çalışma eforu üzerindeki etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(3), 2592-2610.
- Bowden, O. (2019). Workplace gossip happens every day: Here's how to keep it positive. Erişim adresi <https://globalnews.ca/news/6282889/dealing-with-workplace-gossip/>

- Boz, M. (2009). *Turizm işletmelerinde dedikodu: Nedenleri, sonuçları, önleme yolları*. Zeyyat SABUNCUOĞLU (Ed) Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış içinde (285-301). (1. Baskı) Bursa: Marmara Kitap Merkezi Yayınları.
- Campbell, S. (2016). The 6 toxic traits of workplace gossips. Erişim adresi <https://www.entrepreneur.com/article/279445>
- Devi, A., ve Sharma, J. (2013). Investigating role stress in frontline bank employees: A cluster based approach, *IIMB Management Review*. 25(3), 171–178.
- Doğan, S., ve Oğuzhan, Y. S. (2020). Algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme ve iş stresine etkisi: Kendilik algısının düzenleyicilik rolü, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(3), 531-545.
- Efe, M. N., Karabal, C. ve Sagbas, M. (2015). An applied analysis on organizational stress management and the effect of stress on job performance of public sector staff 1, *IIB International efreed Academic Social Sciences Journal*, 6(18), 57.
- Efeoğlu, E. İ. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekici Gürbüzöğlü, Y. (2019). *Örgütlerde dedikodunun bireysel farklılıklar bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkoç, Z., (2006). *İnsan kaynakları yönetimi ve kalite yönetim sistemi terimler sözlüğü*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi, *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (13), 204-218.
- Eşkin Bacaksız F. ve Yıldırım A. (2013). Dedikodu ve söylenti tutumu ölçeği'nin geliştirilmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 36-42.
- Furnham, A. ve Taylor, J. (2011). *Bad apples identify, prevent & manage negative behavior at work*. UK: Palgrave Macmillan.
- Hekimoğlu, F. (2020). *Örgütlerde dedikodu ve söylentinin örgütsel iletişim açısından değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation, *Journal of Applied Psychology*, 56(5), 388-396.

- Kapferer, J.-N. (1992). *Dünya'nın en eski medyası dedikodu&söylenti* (I. Gürbüz, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kendir H. (2020). Otel işletmesi çalışanlarında iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde görev yapılan departmanın moderatör rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(4), 3421-3432.
- Keser, A. (2014). *İş stresi kaynakları*. Ankara: Türk Metal.
- Kim, A., Moon, J. ve Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective, *Journal of Business Research*. 97, 30-42.
- Kuo, C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. ve Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for human resource management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism, *The International Journal of Human Resource Management*. 26(18), 2288-2307.
- Kurland, N. B. ve Pelled, L. H. (2000). Passing the word: toward a model of gossip and power in the workplace, *Academy of Management Review*. 25(2), 428-438.
- Makin, P. E., ve Lindley, P. A. (1995). *Pozitif stres yönetimi*. İstanbul: Rota Yayın.
- Michelson, G., ve Mouly, S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations, *Corporate Communications: An International Journal*. 9(3), 184-201.
- Moustaka, E. and Constantinidis, T. C. (2010). Sources and effects of work-related stress in nursing, *Health Science Journal*, 4(4), 210-221.
- Öztürk, M. H., ve Gezer, N. (2021). Acil Servis ve 112'de çalışan sağlık personelinin yaşadığı rol çatışması ve belirsizliğinin iş stresine etkisi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 72-83.
- Selye, H. (1977). A code for coping with stress, *AORN Journal*, 25(1), 35-42. Erişim adresi [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(07\)68496-8](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(07)68496-8).
- Solmaz, B. (2004). *Kurumsal Dedikodu ve Söylenti*. Konya: Tablet Yayınları.
- Sürücü, L., ve Şeşen, H. (2020). İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 255-265.
- Şahin, N. H. (1994). *Stresle başa çıkma: Olumlu bir yaklaşım*. Ankara: TPD Yayınları.

- Şantaş, G., Akbolat, M. ve Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerindeki etkisi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 131-148.
- TDK, Türk Dil Kurumu. (2021). *Büyük Türkçe sözlük*. Erişim adresi <http://www.tdk.gov.tr/>
- Tezgöçen, E. (2020). *Duygusal zekâ ile iş stresi ilişkisi: banka çalışanlarında bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F. T. ve Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework, *Journal of Management*. 44(5), 1873-1898.
- Yalçınsoy, A. (2019). Örgütlerde dedikodu: Nedenleri ve sonuçları. Sait Erdal Dinçer, Sinan Sönmez, Mustafa Bostancı, Ertan Özçoban, (Eds.) *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler* içinde (ss. 105-110). Ankara: Gece Kitaplığı Yayınevi.
- Yeşiltaş, M. D.ve Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presentizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi, *OPUS International Journal of Society Researches*, 18. ÜİK Özel Sayısı, 741-771. DOI: 10.26466/opus.601608
- Yıldız Bağdoğan, S., Tüfekçi Yaman, U., Öngen Bilir, K. B. ve Aytaç, S. (2020). Tükenmişlik ve işe ilişkin duygular arasında iş stresinin aracı rolü: Kamu çalışanları örneği, *Journal of Economy Culture and Society*. 61, 189-205.
- Yıldız, H. ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2021). Duygusal emek ile iş stresi ilişkisinin incelenmesi: Kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(1), 29-50.
- Yücel, S. (2021). *Havacılık sektörü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zhou, A., Liu, Y., Su, X. ve Xu, H. (2019). Gossip fiercer than a tiger: Effect of workplace negative gossip on targeted employees' innovative behavior, *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 47(5), 1-11.

