



**KISKANÇLIĞIN DEDİKODUYA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

The Effect of Envy on Gossip: A Study on Nurses

Nuri KARACA

İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü,

nuri.karaca@inonu.edu.tr, Malatya / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0002-6735-9574>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1436744>

Karaca, N. (2024). "Kıskançlığın dedikoduya etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma". R&S-Research Studies Anatolia Journal, 7(2). 139-153.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 13.02.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 25.04.2024

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.04.2024

ÖZ

Örgütlerin refahı için çalışanların duygularının anlaşılması ve yönetilmeye çalışılması önem arz etmektedir. Nitekim çalışanlar arasındaki olumlu duygular daha yüksek motivasyona, daha iyi performansa, örgütsel güvene ve iş tatminine yol açabilirken; olumsuz duygular nezaketsizliğe, strese, tükenmişliğe, işten ayrılmaya ve dedikoduya yol açabilir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı olumsuz duygular arasında gösterilen kıskançlığın dedikodu üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 600 hemşire araştırmanın ana kütlesi olarak seçilmiştir. Tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 290 hemşirenin oluşturduğu örneklemden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS programı yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken olan kıskançlık, bağımlı değişken olan dedikoduyu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kıskançlık, İş Yeri Kıskançlığı, Dedikodu, Örgütsel Dedikodu

ABSTRACT

For the welfare of organizations, it is important to understand and try to manage employees' emotions. Indeed, positive emotions among employees can lead to higher motivation, better performance, organizational trust, and job satisfaction, while negative emotions can lead to incivility, stress, burnout, turnover, and gossip. In this context, the purpose of this study is to determine the effect of jealousy, which is shown among negative emotions, on gossip. For this purpose, 600 nurses working in a training and research hospital were selected as the main body of the study. Data were collected by survey technique from a sample of 290 nurses determined by random sampling method. The collected data were analyzed with the help of SPSS software. According to the results of the analysis, envy, which is the independent variable, has a significant positive effect on gossip, which is the dependent variable.

Keywords: Envy, Workplace Envy, Gossip, Organisational Gossip

GİRİŞ

Duyguların, bireylerin yaşamında önemli bir role sahip oldukları bilinmektedir. Bu yüzden duyguları anlayabilmek, bireylerin tepkilerini kontrol etmek adına oldukça önem arz etmektedir. Özellikle örgütlerde bu önem daha da artmaktadır. İş yerindeki diğer insanlarla, yani meslektaşlarla, amirlerle veya astlarla olan etkileşimlere duygusal bir yük eşlik eder ve çalışanların duyguları örgütsel yaşamı önemli ölçüde etkileyebilir.

Bir örgütte her çalışanın kendine ait kişilik özellikleri, duyguları, normları ve değerleri vardır. Çalışanlar arasındaki olumlu duygular, daha yüksek motivasyon, örgütsel güven ve daha iyi performans gibi örgütsel sonuçlarda önemli bir rol oynarken; kıskançlık gibi olumsuz duygular; dışlanmaya, sosyal baltalamaya, nezaketsizliğe, strese, tükenmişliğe ve işten ayrılmaya yol açabilmektedir (Li, Xu ve Kwan, 2021 Taştan ve Aydın Küçük, 2019, Elçi, Şener, Karabay ve Erman, 2021, Khan ve Noor, 2020: 170).

Kıskançlığı açıklama noktasında birçok teori mevcuttur. Bu teorilerden biri Festinger (1954) tarafından kavramsallaştırılan sosyal karşılaştırma teorisidir. Bu teoriye göre bireyler, yeteneklerini veya fikirlerini başkalarıyla karşılaştırma eğilimindedirler. Çevresindeki kişilerle eşit şartlara sahip olan bireyler karşısındaki kişinin ek bir avantaja sahip olması durumunda benlik saygısında azalma ve tehdit algılamaktadırlar (Li, Xu ve Kwan, 2021; Achhnani ve Gupta, 2022; Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; Khan ve Noor, 2020; Durmaz ve Gümüştekin, 2021). Böyle durumlarda kıskançlık (Duffy, Lee ve Adair, 2021; 20), çekememezlik gibi duygular ortaya çıkabilmekte ve çalışanlar dedikodu yapmaya yönelebilmektedirler (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018: 76). Çalışanlar, dedikodu yaparak kıskanılan kişinin pozisyonunu sarsmaya çalışmaktadırlar (Günalan, 2019: 328- 329). Nitekim yapmış olduğu çalışmada kıskançlık ile dedikodu arasında olumlu bir ilişki tespit eden Warber (2006)'e göre bireyler, kıskançlıkla başa çıkma stratejisi olarak dedikoduya başvurmaktadırlar. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı kıskançlığın dedikodu üzerindeki etkisini tespit

etmektedir. Eşkin Bacaksız ve Yıldırım (2015), hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada; çoğunluğunun kadın oluşu, iş ortamındaki stres, çeşitli bireysel gereksinimler, beklentiler, rol ve sorumlulukların belirsizliği, kurum içindeki genel belirsizlikler gibi faktörlerin hemşirelerin sıklıkla kendi meslektaşlarıyla, kurumla ilgili konularda dedikodu yapmalarına yol açtığını tespit etmişlerdir (Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2015). Bu durum hemşirelerin örneklem olarak seçilmesinde etkili olmuş ve bu nedenle bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Ayrıca literatür taramasının yapıldığı dönemde kıskançlığın dedikodu üzerindeki etkisi uluslararası literatürde araştırılmışken (Warber, 2006), ulusal literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın ulusal literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KISKANÇLIK

Bireyler kendilerini başkalarıyla karşılaştırarak çevrelerindeki dünyayı ve bu dünyadaki yerlerini anlamaya çalışırlar. Bireyler; düşüncelerinin, görüşlerinin, başkalarına göre sosyal konumlarının önemini bu karşılaştırmalar neticesinde anlamlandırır (Achhmani ve Gupta, 2022: 5215). Başka bir ifade ile bireyler genellikle düşüncelerini, becerilerini ve duygularını analiz etmek için kendilerini başkalarıyla karşılaştırırlar. Böylelikle sosyal sıralamaları ve benzerlik-farklılıkları hakkında bilgi sahibi olabilirler. Kişinin kendi yeteneğini ve başarısını başkalarıyla karşılaştırması, öz değerlendirme'nin önemli bir işlevine hizmet eden yaygın bir uygulamadır. İnsanlar genellikle kendilerini, kendilerine benzer gördükleri kişilerle karşılaştırmayı tercih ederler (Khan ve Noor, 2020: 171).

Festinger (1954) tarafından kavramsallaştırılan sosyal karşılaştırma teorisi, bireylerin yeteneklerini veya fikirlerini başkalarıyla karşılaştırma eğiliminde olduklarını varsaymaktadır (Li, Xu ve Kwan, 2021: 5). Bireyler bu karşılaştırma neticesinde elde ettikleri bilgileri öz

değerlendirme yapmak, tutum ve davranışlarını yönetmek için kullanırlar (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1249).

Sosyal karşılaştırma teorisi, bazı kişilerin neden kıskandığını açıklamak için teorik bir temel sağlar. Bu perspektiften bakıldığında kıskançlık, genellikle başkalarıyla yapılan yukarı doğru sosyal karşılaştırmalardan kaynaklanır (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1249). Resmi veya gayri resmi fırsatlar karşılaştırmayı arttırabilmekte ve bu durum kıskançlığı tetikleyerek bireylerin davranışlarını (Khan ve Noor, 2020: 169) ve performanslarını belirleyebilmektedir. Bu tür resmi veya gayri resmi sosyal karşılaştırmalar nedeniyle kıskançlık tetiklenebilir (Achhnani ve Gupta, 2022: 5215).

Yunan filozoflar kıskançlığı, bir başkasının sahip oldukları iyi şanstı dolayısı yaşanan acı olarak ifade etmişlerdir (Khan ve Noor, 2020: 170-172). Bu açıdan bakıldığında kıskançlık, olumsuz sosyal karşılaştırmalardan kaynaklanan acı, düşmanlık, aşağılık, kırgınlık (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1248), sinir, mutsuzluk ve endişe gibi (Kayrak, Çaplı, Aksakallı ve Karaaziz, 2023: 1080) nahoş bir duygudur (Li, Xu ve Kwan, 2021: 4). Bireyler; başkalarının üstün niteliklerinden, başarılarından ve sahip olduklarından yoksun olduklarında ve bunları arzuladıklarında, kıskançlık ortaya çıkmaktadır (Duffy, Lee ve Adair, 2021; 20; Üçok, 2019: 2).

Vecchio (1995; 2000)'ya göre kıskançlık, başkasının sahip olduğu şeylere sahip olma arzusundan kaynaklanan bir düşünce, duygu ve davranış modelidir ve bireyler için önemli olan maddi nesnelere veya kişisel özelliklere başkalarının sahip olması neticesinde ortaya çıkan öz saygı kaybıdır. Van de Ven ve arkadaşlarına (2009) göre kıskançlık, başkalarının iyi şansından dolayı kaynaklanan acı verici bir duygudur. Başka bir tanıma göre kıskançlık, bir başkasının arzulanan bir şeyi elde etmesinden dolayı duyduğu mutluluğun oluşturduğu; aşağılık, düşmanlık, nahoş ve acı verici duygulardır (Smith ve Kim, 2007). Başka bir ifade ile kıskançlık, başka bir kişinin elde ettiği olumlu durumlara olumsuz duygularla karşılık vermektir (Smith,

Parrott, Diener, Hoyle ve Kim, 1999). Labianca (2015)'ya göre ise kıskançlık, en temel düzeyde, bir başkasının iyi şansını karşısında hissedilen acıdır (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1248- 1251). Bu durumu Amerikalı yazar Gore Vidal şu sözleriyle özetlemiştir: “Ne zaman bir arkadaşım başarılı olsa, benim bir parçam ölüyor (Li, Xu ve Kwan, 2021: 2).

İlişkiler, para, hiyerarşi, fonksiyonel bölüm (Durmaz ve Gümüştekin, 2021: 721), ücret artışı, terfi, özel ekipman, övgü, takdir, eğitim olanakları, ilgi, prestij vb. faktörler (Özdemir, 2021: 663) kişilere ve topluma zarar veren, hastalıklı zihinsel bir durum olarak ifade edilen kıskançlığın nedeni olarak gösterilebilmektedirler (Durmaz ve Gümüştekin, 2021: 718). Örgüt içerisinde yer alan ekiplerin yeniden düzenlenmesi, yeni birinin katılması, fonksiyonel departmanların birleşmesi, önemli bir ilişkiyi kaybetme tehdidi vb. gibi durumlar kıskançlığı tetikleyen diğer faktörlerdir (Achhnani ve Gupta, 2022: 5216).

DEDİKODU

İnsanlık tarihi boyunca en eski basın aracı olarak bilinen dedikodu (Alakaşlı ve Tösten, 2022: 45; Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 114), Türk Dil Kurumu tarafından “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma; kov, gıybet, kılükal, laf” olarak tanımlanmaktadır (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018: 5). Dedikodu genel olarak, ortamda olmayan veya durumdan habersiz olan bir hedef (Sun, Schilpzand ve Liu, 2023: 311) hakkındaki kişisel bilgilerin (olumlu veya olumsuz) değerlendirici bir şekilde (olumsuz veya olumlu) başkasıyla paylaşılmasıdır (Wax, Rodriguez ve Asencio, 2022: 454). Başka bir ifade ile dedikodu, bir örgütte birkaç kişinin, çalışma arkadaşlarıyla veya örgüt dışındakilerle ilgili yapmış oldukları konuşmalardır (Kniffin ve Sloan Wilson, 2010: 153). Kurland ve Pelled (2000)'e göre dedikodu, bir örgütte o an orda olmayan örgütün başka bir üyesi hakkında gayri resmi ve değerlendirici konuşmalardır (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012: 193).

Dedikodu, üretkenlik karşıtı iş davranışının bir biçimi olarak kavramsallaştırılır. Dedikodu, insanın yaşadığı ve dolayısıyla sosyal ilişkilerin bulunduğu her yerde mevcuttur. Yapılan çalışmalarda dedikodu, örgütlerdeki molalarda yapılan sohbetlerin yaklaşık %14'ünü (Kong, 2018: 1) ve bireyler arasındaki genel iletişimin yaklaşık %65'ini oluşturan bir olgu olarak ifade edilmektedir (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012: 193). Yapılan çalışmalarda insanların yaklaşık %90'ının iş yerinde dedikodu yaptığı ve e-postalarının %15'inin dedikodu içerdiği tespit edilmiştir (Wax, Rodriguez ve Asencio, 2022: 454).

Örgütsel alanda dedikodu sıklıkla zararlı olarak görülür ve kötü muamele biçimi, sapkınlık ve zarar verici davranış olarak kabul edilir (Sun, Schilpzand ve Liu, 2023: 311). Doğu Zhou Hanedanlığı'nın yıllıklarında dedikodunun zararları şu şekilde özetlenmektedir: "Küçük dedikodunun zararı bir kişinin iyi/kötü şansıyla ilgilidir. Büyük dedikodunun zararı ise bir ülkenin yükselişi/gerileyişiyle ilgilidir." (Kong, 2018: 2).

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Evreni, Yöntemi ve Kısıtları

Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 600 hemşire çalışmanın ana kütleli olarak belirlenmiştir. Ana kütleli verileri toplamak için basit tesadüfi ve yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Tüm hemşirelerin araştırmaya katılmaları hedeflenmiştir ancak geniş kapsamlı alan araştırmalarını birebir görüşme imkanları, maliyet ve zaman sınırlamaktadır.

Araştırmanın örneklemini, anket formunu dolduran 290 hemşire oluşturmaktadır. Yapılan hesaplamalar neticesinde (%95/ $\sigma=0.05$) 600 kişiden oluşan bir ana kütleli örneklem temsil yeterliliği 234 olarak belirlenmiştir. Bu yüzden çalışmaya katılan 290 hemşirenin ana kütleli temsil yeterliliğine sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Hemşirelerden veri toplamak için oluşturulan anket formu toplam 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, hemşirelerin demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan 5 madde vardır. Bu maddeler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve örgütteki çalışma süresinden oluşmaktadır.

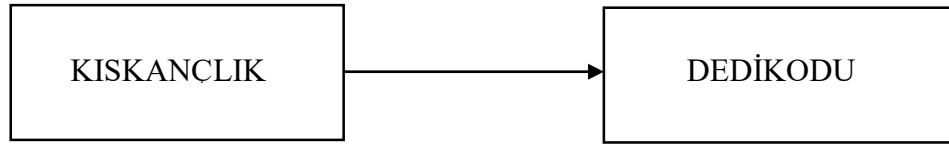
İkinci bölümde, hemşirelerin kıskanma algılarını belirlemek için Elçi ve arkadaşlarının (2021), Vecchio (2005) tarafından geliştirilen iş yeri kıskançlık ölçeğinin Türkçe uyarlamasından faydalanarak geliştirdikleri, geçerlilik ve güvenirlik analizi yaptıkları ölçek kullanılmıştır. Ölçek 2 boyuttan (kıskanılma, kıskanma) ve 8 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 5’li likert yöntemiyle (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında derecelendirilmiştir. Bu çalışmada sadece “kıskanma” boyutu bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde, çalışanların dedikodu eğilimlerini belirlemek için Kuo ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen, Çiçek ve Söylemez (2020) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 2 boyuttan (pozitif dedikodu, negatif dedikodu) ve 10 madden oluşmaktadır. Maddeler 5’li likert yöntemiyle (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında derecelendirilmiştir. Bu çalışmada sadece “negatif dedikodu” boyutu bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Model, doğrudan gözlemlenemeyen olguların anlaşılmasını basitleştirmek, karmaşık ve kavranması zor olan örüntüleri daha anlaşılır hale getirmek için kullanılan analitik çerçevelerdir. Hipotezler ise iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin test edilmesine olanak veren önermelerdir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 73-76). Bu kapsamda araştırmanın modelinde, “kıskançlık” bağımsız değişken, “dedikodu” bağımlı değişken olarak belirlenmiş

ve değişkenler arasındaki örüntüyü ortaya koyabilmek için araştırmanın modeli ve hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:



Şekil.1. Araştırma Modeli

Hipotez;

H1: Kıskançlık dedikoduyu pozitif yönde etkilemektedir

Verilerin Analizi

Çalışmaya katılan hemşirelerin demografik özelliklerine bakıldığında büyük bir çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu (%84,8), evli (%61,4), lisan mezunu (%70,3), 30-39 (%45,5) yaş aralığında olduğu ve buldukları kurumda 15 yıldan (%34,5) daha fazla çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1. Çarpıklık ve Basıklık Analizi

Deęişkenler	Skewness	Standart Hata	Kurtosis	Standart Hata
1.Kıskançlık	-,349	,143	-,073	,285
2.Dedikodu	,068	,143	-,628	,285

Tablo 1 incelendiğinde değişkenlerin Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu görülmektedir. Bu durumda verilerin normal dağılıma sahip olduğu ve parametrik testlerin yapılacağı söylenebilir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

Deęişkenler	1	2	M	SS
1.Kıskançlık	1		2,65	1,37
2.Dedikodu	,252**	1	3,70	1,43

**p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2 incelediğinde basit korelasyon analizi sonuçlarına göre kıskançlık ile dedikodu arasında pozitif yönlü zayıf düzey (**,252****) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Regresyon Analiz

Dedikodu	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	B	SH	β	P
Kıskançlık	,252 ^a	,064	,060	,263	,060	,252	,000

Tablo 3 incelendiğinde regresyon analizi sonuçlarına göre kıskançlık dedikoduyu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Kıskançlık, dedikodunun toplam varyansının %6'sını açıklamaktadır. Kıskançlık değişkeninde oluşabilecek 1 birimlik değişimin dedikodu değişkeninde .263'lük bir farklılığa yol açacağı söylenebilmektedir.

Analiz sonuçlarına göre **H1** hipotezi kabul görmüştür.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışanların duyguları; astlara, meslektaşlarla veya üstlerle olan etkileşimden olumlu veya olumsuz etkilenebilmektedir. Olumlu duygular çalışanların örgüte pozitif katkılarını arttırabilirken, olumsuz duygular azaltabilmektedir. Bu olumsuz duygular arasında kıskançlık da vardır. Çalışanların; düşmanlık, kırgınlık, sinirlilik, mutsuzluk veya endişe gibi olumsuz bir duygu olan kıskançlığı deneyimlemeleri, dedikodu gibi birçok olumsuzluğa yol açabilmektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre kıskançlık ile dedikodu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki (.252) tespit edilmiştir. Diğer bir analiz sonucuna göre kıskançlık dedikoduyu yordamakta ve dedikodunun toplam varyansının %6'sını açıklamaktadır. Kıskançlık değişkeninde oluşabilecek 1 birimlik değişimin dedikodu değişkeninde .263'lük bir farklılığa neden olacağı söylenebilir. Bu sonuçlar literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Nitekim Warber (2006) yapmış olduğu çalışmada kıskançlığın dedikodu ile önemli bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Yine Durmaz ve Gümüştakin (2021) tarafından yapılan çalışmada kıskançlığın dedikoduyu besleyebileceği ifade edilmektedir. Kıskançlık dedikoyu yanı sıra; işten ayrılma niyetini, ahlaki çözülmeyi (Achhnani ve Gupta, 2022), rekabetçi bir iklim algısını (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1252), istismarcı yönetimi, dışlanmayı, sosyal baltalamayı, nezaketsizliği, negatif duygulanımı (Li, Xu ve Kwan, 2021),

üretkenlik karşıtı iş davranışını (Taştan ve Aydın Küçük, 2019), saldırgan davranışları, sessizliği ve psikolojik rahatsızlıkları da arttırabilir (Durmaz ve Gümüştakin, 2021). Ayrıca kıskançlık; performansı (Khan ve Noor, 2020), örgütsel vatandaşlık davranışını, bağlılığı, memnuniyeti (Li, Xu ve Kwan, 2021), psikolojik sahiplenmeyi (Elçi, Şener, Karabay ve Erman, 2021), benlik saygısını ve iş tatminini azaltabilir (Achhnani ve Gupta, 2022).

Yöneticilerin etik davranışlar sergilemeleri çalışanların kıskançlık duygularını (Durmuş ve Akyüz, 2021) ve dedikodu yapmalarını azaltabilir. Yöneticilerin istismarcı yönetim anlayışını benimsemeleri (Çoban ve Çiçek, 2023), çalışanların yöneticilere veya örgüte güven duymamaları dedikoduyu arttırabilir (Karasu ve Cömert, 2022). Ayrıca çalışanların ikiyüzlülük algılarının artması (Gezen ve Kaya, 2022), düşük öz saygıya ve yüksek şüpheciliğe sahip olmaları dedikoduyu arttıran diğer faktörlerdir (Wax, Rodriguez ve Asencio, 2022: 454). Bir örgütte dedikodunun artması çalışanların rol içi davranışlarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Kong, 2018), sorumluluk üstlenme davranışı, psikolojik rahatlığı (Seçkin, 2018) ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir (Alakaşlı ve Tösten, 2022). Ayrıca dedikodu, intikam ve (Şantaş, Akbolat ve Sağlam, 2019) işten ayrılma niyetini arttırabilir (Sürücü, 2022). Örgütlerin bu tür sorunlarla karşılaşmamaları, kıskançlığın ve dedikodunun önüne geçebilmeleri için şu önerilerde bulunulabilir:

- Açık kapı politikası benimsenmeli, ulaşılabilirlik sağlanmalı, açık bir iletişim ortamı yaratılmalı ve çalışanlarla düzenli bir iletişim kurulmalıdır.
- Şeffaf ve adil bir örgütsel politika benimsenmelidir.
- Çalışanlara faaliyetler hakkında bilgi verilmelidir ve onlardan geribildirim alınmalıdır.
- Çalışanlara eşit imkanlar sağlanmalıdır.
- Ücret, terfi, eğitim, birim değiştirme gibi avantajlı veya dezavantajlı uygulamalarda çalışanlara eşit davranılmalıdır.

- Çalışanların olumsuz duyguların üstesinden gelebilmeleri için kişisel rehberlik hizmeti sunulmalıdır.

- Kıskançlığın ve dedikodunun olumsuz etkileri hakkında eğitimler verilmelidir.

Bütün çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtlılıkları vardır. Alan araştırması zaman ve maliyet gerektirdiğinden bir eğitim ve araştırma hastanesiyle sınırlandırılmıştır. Çalışmanın sadece bir alanda hizmet veren bir kurumla sınırlandırılması çalışmanın genelleştirilmesini engellemektedir. Bu yüzden gelecekte yapılacak olan araştırmalar farklı alanlarda veya sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerde yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Achhmani, B., & Gupta, B. (2022). Consequences of Workplace Envy and it's Antecedents—A Theoretical Framework. *International Journal of Special Education*, 37(3), 5214-5235.

Akyüz, A. M., & Durmuş, İ. (2021). Akademisyenlerin Akademik Başarı Çabası ile Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışı, Yöneticiye Sadakat, Kuruma Sadakat ve Akademik Kıskançlık Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 227-263.

Alakaşlı, H., & Tösten, R. (2022). Okullarda Örgütsel Dedikodu İle Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 44-58.

Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal Karşılaştırma Bakış Açısından Dedikodu, Rekabet ve Etik İklim İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.

Çoban, R., & Çiçek, B. (2023). İstismarcı Yönetimin Negatif İşyeri Dedikodusuna Etkisinde Duygusal Öz Yeterliliğin Rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2), 439-460.

Duffy, M. K., Lee, K., & Adair, E. A. (2021). Workplace Envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19-44.

- Durmaz, M. G., & Gümüştekin, G. (2022). Negatif Duyguların Bir Yansıması Olarak İşyeri Kıskançlığı. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 5(2), 716-731.
- Elçi, M., Şener, İ., Karabay, M. E., & Erman, H (2021). İşyerinde Kıskanma ve Kıskanılma: Ölçek Uyarlama ve Ölçüt Bağımlı Geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 209-224.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & 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.
- Eşkin Bacaksız, F., & Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: Hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2, 113-120.
- Gezen, H., & Kaya, A. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel İkiyüzlülük Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Doctoral dissertation, Kahramanmaraş Sutcu Imam University). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 1211-1230
- Günalan, M. (2020). Olumsuz Bir Duygu Olarak İş Yerinde Kıskançlık ve Örgüt Algıları İlişkisi Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *The Journal of Social Sciences*, (43), 323-335.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe- yöntem- analiz*. Seçkin Yayıncılık (5.Baskı).
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2018). Eğitim Örgütlerinde İnfomal İletişim Araçları Olarak Söylenti ve Dedikodunun Yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 62-85.
- Karasu, Y., & Cömert, M. (2022). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2723-2748.
- Kayrak, M. E., Çaplı, M., Aksakallı, G., & Karaaziz, M. (2023). Kıskançlık Duygusu İle İlgili Bir Derleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(3), 1079-1090.

- Khan, M. H., & Noor, A. (2020). Does Employee Envy Trigger the Positive Outcomes at Workplace? A Study of upward social comparison, envy and Employee Performance. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 169-188.
- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip can Serve Groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on Employees' Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9, 1112.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). The Antecedents and Consequences of Workplace Envy: A Meta-Analytic Review. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.
- Özdemir, S. (2021). Kıskançlık olgusu ve akademik örgütlere yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 652-676.
- Seçkin, Ş. (2018). İşyerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 973-986.
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological bulletin*, 133(1), 46.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., & Kim, S. H. (1999). Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1007-1020.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace Gossip: An Integrative Review of its Antecedents, Functions, and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Sürücü, L. (2022). Örgütlerde Bir Tehdit unsuru olarak olumsuz iş yeri dedikodusu ve çalışanlar üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 1022-1035.

- Şantaş, G., Akbolat, M., & Sağlam, H. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36).
- Taştan, S., & Küçük, B. A. (2019). Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak İşyerinde Kıskançlık Duygusu ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 55-79.
- Usta, M. E., Kaya, A., & Özyurt, D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Üçok, D. I. (2019). Çalışanlardaki Statü Endişesi ve İşbirliğine Dayalı Amaç Yapılarının İşyeri Kıskançlığı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Kuramsal Bir Çalışma. *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 1-12.
- Warber, K. M. (2006). *The Role Interpersonal Jealousy in Gossip: An Evolutionary Perspective*. [Doktora Tezi, University of Arizona].
- Wax, A., Rodriguez, W. A., & Asencio, R. (2022). Spilling Tea at the Water Cooler: A Meta-Analysis of the Literature on Workplace Gossip. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 453-506.
- Zurriaga, R., González-Navarro, P., & Buunk, A. P. (2020). Envy in the Workplace: A Systematic Review of the Past Five Years. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1247-1256.