

Araştırma Makalesi / Research Article

Örgütsel Dedikodunun Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma

Examining the Effect of Organizational Gossip on Organizational Alienation: Evidence from an Empirical Study

Esra MUT ¹ , Gazi KURNAZ ²  

Özet

Örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma, Mardin'de eğitim ve sağlık sektöründe görev yapan 334 çalışandan toplanan verilere dayanmaktadır. Nicel desende yürütülen çalışmada veriler Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ile toplanmış; frekans, güvenilirlik, korelasyon ve yapısal eşitlik modellemesi analizleriyle değerlendirilmiştir. Bulgular, örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşmayla pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir. İşle ilgili ve işle ilgisiz dedikodu alt boyutlarının ikisi de yabancılaşmayla anlamlı ilişkili bulunmuş, ancak işle ilgisiz dedikodunun bu ilişkideki payı daha yüksek çıkmıştır. Sonuçlar, dedikodunun yalnızca enformel bir iletişim biçimi değil, çalışanın örgüte psikolojik bağını zayıflatan bir davranış değişkeni olarak görülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Buna göre, güvene dayalı ve şeffaf iletişim mekanizmaları dedikodunun olumsuz etkilerini sınırlandırabilir.

Anahtar

Kelimeler:

Örgütsel dedikodu, örgütsel yabancılaşma, eğitim sektörü, sağlık sektörü

JEL Kodları:

M12, M23, M19

Abstract

This study examines the relationship between organizational gossip and organizational alienation, drawing on data collected from 334 employees working in the education and healthcare sectors in Mardin, Türkiye. Employing a quantitative design, the study gathered data through a Personal Information Form, an Organizational Gossip Scale, and an Organizational Alienation Scale, which were analyzed using frequency, reliability, correlation, and structural equation modeling. Findings indicate that organizational gossip is positively and significantly associated with organizational alienation. Both work-related and non-work-related gossip subdimensions were significantly related to alienation, though non-work-related gossip showed a stronger association. The results suggest that gossip should not be regarded merely as an informal communication channel, but as a behavioral variable that weakens employees' psychological attachment to their organization. Accordingly, transparent and participatory communication mechanisms grounded in trust may help limit the negative consequences of gossip.

Keywords:

Organizational gossip, organizational alienation, education sector, healthcare sector

JEL Codes:

M12, M23, M19

1 Bu çalışma, "Örgütsel Dedikodu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin Analizi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2 Yüksek Lisans Mezunu, Mardin Artuklu Üniversitesi, İİBF

3 Dr. Öğr. Üyesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, İİBF

Gönderim Tarihi: 13.04.2026

Kabul Tarihi: 30.06.2026

Yayınlanma Tarihi: 08.07.2026



Atf: Mut, E., Kurnaz, G. (2026). Örgütsel Dedikodunun Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-28.



"Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. 2025" lisansı kapsamındadır. 



Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi



Sorumlu yazar: Gazi Kurnaz, gazikurnaz89@gmail.com

1. Giriş

Günümüz örgütleri, yalnızca ekonomik değer üreten yapılar olmanın ötesinde, bireylerin sürekli etkileşim hâlinde bulunduğu, çok katmanlı sosyal ve psikolojik süreçlerin şekillendiği karmaşık sistemler olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda örgütlerin etkinliği, büyük ölçüde çalışanlar arasındaki iletişim süreçlerinin niteliğine bağlıdır (Baker & Jones, 1996; Öztürk & Gök, 2020). İletişim, örgütsel yapı içerisinde yalnızca bilgi aktarımını değil, aynı zamanda anlam üretimini, sosyal ilişkilerin kurulmasını ve örgütsel bağlılığın gelişmesini sağlayan temel bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Akduro & Semerciöz, 2017). Örgütlerde iletişim süreçleri resmî ve gayriresmî olmak üzere iki temel biçimde gerçekleşmektedir. Resmî iletişim süreçleri, örgütsel hiyerarşi doğrultusunda yapılandırılmış kanallar üzerinden yürütülürken; gayriresmî iletişim çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Sarı, 2018; Robbins & Judge, 2017). Bu bağlamda dedikodu, örgütlerde yaygın olarak gözlemlenen ve çoğunlukla enformel iletişim ağları içerisinde gelişen önemli bir olgu olarak öne çıkmaktadır (Gürbüz, 2019; Akduro & Semerciöz, 2017).

Örgütsel dedikodu, çalışanların iş ortamında üçüncü kişiler hakkında gerçekleştirdikleri enformel iletişim süreçleri olarak tanımlanmaktadır (Sun vd., 2022). Örgütsel dedikodu, örgüt üyeleri arasında, genellikle hedef kişi ya da kişiler mevcut değilken, üçüncü kişiler hakkında yapılan değerlendirme, yorum ve bilgi paylaşımını içeren gayriresmî iletişim süreci olarak tanımlanmaktadır (Foster, 2004). Bu süreç, örgüt içi sosyal bağların güçlenmesine, normların aktarılmasına ve belirsizliklerin azaltılmasına katkı sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, özellikle olumsuz içerikli dedikodu örgütsel güvenin zedelenmesine, kişiler arası çatışmaların artmasına ve örgütsel iklimin bozulmasına yol açabilmektedir (Kurland & Pelled, 2000; Foster, 2004). Bu yönüyle dedikodu hem işlevsel hem de işlevsiz sonuçlar doğurabilen çift yönlü bir iletişim süreci olarak değerlendirilmektedir. Dedikodunun bireyler üzerindeki etkisi ise kişilik özelliklerine ve sosyal algılara bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Dışa dönük bireyler açısından sosyal bağları güçlendiren bir araç olarak algılanabilirken, içe dönük bireyler için daha çok tehdit edici ve dışlayıcı bir nitelik taşıyabilmektedir (Rudnicki vd., 2018).

Örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutan bir diğer kavram ise örgütsel yabancılaşmadır. Yabancılaşma, bireyin örgütüne karşı geliştirdiği anlamsızlık, güçsüzlük, izolasyon ve aidiyet kaybı gibi psikolojik durumları ifade etmektedir (Seeman, 1959). Örgütsel bağlamda yabancılaşma ise çalışanın işine ve örgütüne karşı ilgisinin azalması, örgütsel amaçlarla özdeşleşememesi ve kendisini örgütün bir parçası





olarak görmemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2010). İş stresi, rol belirsizliği, örgütsel adaletsizlik algısı ve zayıf iletişim gibi faktörler, örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Eren & Ece, 2022; Chiaburu vd., 2014). Bu durum, çalışanların hem bireysel iyi oluşunu hem de örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyen önemli bir sorun alanı olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma kavramları geniş biçimde ele alınmış olmakla birlikte, bu iki değişken arasındaki ilişkinin sınırlı sayıda çalışmada incelendiği görülmektedir (Zou vd., 2020; Karaali, 2024; Chhabra, 2026; Kuo vd., 2015). Oysa örgüt içi enformel iletişim süreçlerinin niteliği, çalışanların örgüte yönelik algılarını ve psikolojik bağlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Özellikle olumsuz dedikodunun örgütsel güveni zayıflatması, çalışanların örgütle kurdukları bağı zedeleyerek yabancılaşma düzeyini artırabilmektedir. Nitekim Zou vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada, olumsuz dedikodunun örgütsel güveni azalttığı ve bu durumun çalışan davranışları üzerinde dolaylı etkiler yarattığı ortaya konmuştur. Bu bulgular, dedikodunun yabancılaşma üzerindeki etkisinin yalnızca doğrudan değil, aynı zamanda aracı mekanizmalar üzerinden de şekillenebileceğine işaret etmektedir. Benzer bir çalışmada, Kuo vd. (2015) örgütsel dedikodunun çalışan güvensizliğini artırdığını ve özellikle işle ilgili dedikodunun örgüte duyulan güveni zayıflattığını ortaya koymaktadır. Sinizmin örgütsel yabancılaşmanın önemli bir göstergesi olduğu dikkate alındığında, bu bulgu dedikodunun yabancılaşmayı artıran psikolojik bir mekanizma olarak işlediğine işaret etmektedir. Wu vd. (2018) olumsuz işyeri dedikodusunun çalışanların duygusal tepkilerini ve iş tutumlarını olumsuz etkilediğini ortaya koyarak, dedikodunun çalışanların örgüte yönelik psikolojik bağlarını zayıflattığını göstermektedir.

Bu doğrultuda, örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin bütüncül bir yaklaşımla ele alınması önem arz etmektedir. Bu çalışma, söz konusu iki kavramı aynı model içerisinde değerlendirerek literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Ayrıca dedikodunun yalnızca olumsuz bir olgu olarak değil, çift yönlü etkiler doğurabilen bir iletişim süreci olarak ele alınması, konunun daha kapsamlı biçimde anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Çalışmanın eğitim ve sağlık sektörü çalışanları bağlamında ele alınması ise farklı örgütsel ortamlarda bu ilişkinin nasıl şekillendiğine dair önemli çıkarımlar sunma potansiyeli taşımaktadır. Bu yönüyle araştırmanın, örgütsel davranış literatürüne teorik katkı sağlamasının yanı sıra uygulayıcılara yönelik önemli öneriler geliştirilmesine de zemin hazırlaması beklenmektedir. Bu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın kuramsal temelleri ortaya konulmaktadır. Bunu takiben, ilgili literatür eleştirel ve





sistematik bir yaklaşımla incelenmekte ve bu doğrultuda araştırma hipotezleri geliştirilmektedir. İzleyen bölümde araştırma yöntemi ayrıntılı biçimde sunulmaktadır. Son bölümde ise elde edilen bulgular raporlanmakta ve mevcut literatür bağlamında kapsamlı bir şekilde tartışılmaktadır.

2. Örgütsel Dedikodu

Örgütsel dedikodu, örgütlerde iletişim süreçlerinin dönüşmesi ve çalışma ortamlarının giderek daha dinamik ve karmaşık bir yapıya evrilmesiyle birlikte önem kazanan gayriresmî bir iletişim mekanizması olarak ifade edilmektedir (Kurland & Pelled, 2000; Foster, 2004). İlk olarak Noon ve Delbridge (1993) tarafından kavramsallaştırılan örgütsel dedikodu, örgüt üyeleri arasında, ortamda bulunmayan bireylere ilişkin değerlendirici bilgilerin gayriresmî kanallar aracılığıyla paylaşılması şeklinde tanımlanmaktadır (Noon & Delbridge, 1993). Bu yönüyle örgütsel dedikodu, yalnızca bilgi aktarımına hizmet eden bir süreç olmanın ötesinde, örgütsel anlamlandırma ve sosyal etkileşim dinamiklerinin önemli bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Bu iletişim biçimi, çoğunlukla belirsizlik, bilgi eksikliği ve örgütsel karmaşa gibi durumlarda ortaya çıkmakta; söz konusu bağlamlarda çalışanların çevrelerini anlamlandırmalarına ve bilgi boşluklarını doldurmalarına katkı sağlamaktadır (Michelson & Mouly, 2000; Usta vd., 2018). Dolayısıyla örgütsel dedikodu, bir yandan örgüt içi enformel iletişim ağlarını güçlendirirken, diğer yandan örgütsel süreçlerin algılanması ve yorumlanmasında belirleyici bir rol üstlenmektedir. Örgütsel bağlamda dedikodu çok yönlü işlevlere sahiptir. Bir yandan çalışanlar arasında bilgi akışını hızlandırmakta, sosyal ilişkileri güçlendirmekte ve ortak anlamların oluşmasına katkı sağlamaktadır (Gluckman, 1963; Baumeister vd., 2004). Diğer yandan ise özellikle olumsuz içerik taşıdığında bilgi çarpıtılmasına, yanlış anlamalara ve örgüt içi güvenin zedelenmesine yol açabilmektedir (De Gouveia vd., 2005; Akduru & Semerciöz, 2017). Bu yönüyle örgütsel dedikodu, doğası gereği tek boyutlu bir olgu olmayıp, etkileri içeriğine, niyetine ve örgütsel bağlama göre değişkenlik göstermektedir (Kurland & Pelled, 2000).

Örgütsel dedikodunun ortaya çıkışı bireysel, kişiler arası ve örgütsel düzeyde çeşitli faktörlerle ilişkilidir. Bireysel düzeyde kişilik özellikleri, duygusal durumlar ve aidiyet ihtiyacı dedikodu davranışını tetikleyebilmektedir (Akkaş vd., 2011; Sun vd., 2022). Kişiler arası düzeyde ise güven, iletişim kalitesi ve ortak değerler dedikodunun yayılmasında belirleyici rol oynamaktadır (Kurland & Pelled, 2000). Örgütsel düzeyde ise yetersiz bilgilendirme, algılanan adaletsizlik, belirsizlik ve zayıf liderlik uygulamaları dedikodunun ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Usta vd., 2018; Michelson vd., 2010). Özellikle resmî iletişim kanallarının yetersiz kaldığı durumlarda çalışanlar, bilgi





boşluklarını doldurmak amacıyla gayriresmî iletişim ağlarına yönelmektedir. Örgütsel dedikodu farklı şekillerde sınıflandırılabilir. En yaygın ayrımlardan biri, işle ilgili ve işle ilgili olmayan dedikodu şeklindedir (Zou vd., 2020). İşle ilgili dedikodu; performans, terfi ve yönetim kararları gibi örgütsel konulara odaklanırken; işle ilgili olmayan dedikodu daha çok çalışanların özel yaşamlarına ilişkin konuları kapsamaktadır. Bunun yanı sıra örgütsel dedikodu, içeriğinin niteliğine bağlı olarak olumlu ve olumsuz olmak üzere iki temel kategori altında sınıflandırılmaktadır (Öksüzer, 2022). Olumlu dedikodu, istenen davranışları pekiştirerek sosyal bağları güçlendirirken; olumsuz dedikodu eleştiri, suçlama ve söylenti içerikleriyle bireyler ve örgüt üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilmektedir (Baumeister vd., 2004).

Örgütsel dedikodunun sonuçları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çok boyutludur. Olumlu yönleri açısından değerlendirildiğinde, dedikodu çalışanlar arasında aidiyet duygusunu güçlendirebilmekte, grup içi uyumu artırabilmekte ve örgütsel normların korunmasına katkı sağlayabilmektedir (Danış, 2015; Gürbüz, 2019). Ayrıca, örgüt içinde ortaya çıkabilecek sorunlara ilişkin erken uyarı mekanizması işlevi görebilmekte ve çalışanların belirsizlikle başa çıkmasına yardımcı olabilmektedir (Michelson & Mouly, 2000). Bununla birlikte, olumsuz dedikodu; güven kaybı, çatışma, düşük iş tatmini, örgütsel bağlılıkta azalma ve performans düşüşü gibi önemli sorunlara yol açabilmektedir. Aynı zamanda bireylerin itibarına zarar vererek dışlanma ve yalnızlaşma gibi psikolojik sonuçlar doğurabilmektedir (Baker & Jones, 1996; Michelson vd., 2010; Sun vd., 2023).

Bu çift yönlü yapı, örgütsel dedikodunun etkin bir şekilde yönetilmesini gerekli kılmaktadır. Dedikodunun tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmadığından, örgütlerin temel amacı bu süreci kontrol altına almak ve olumsuz etkilerini minimize etmek olmalıdır. Bu bağlamda şeffaf iletişim, zamanında ve doğru bilgilendirme ile güven temelli bir örgüt ikliminin oluşturulması kritik öneme sahiptir (DiFonzo & Bordia, 2000; Arabacı vd., 2012). Ayrıca liderlerin tutum ve davranışları, dedikodunun örgüt içindeki yönünü belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Açık iletişimi teşvik eden ve belirsizlikleri azaltan liderlik yaklaşımları, dedikodunun zararlı etkilerini önemli ölçüde sınırlandırabilmektedir (Eroğlu, 2005).

Sonuç olarak, örgütsel dedikodu, örgüt yaşamının kaçınılmaz ve çok boyutlu bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Hem sosyal ilişkileri güçlendiren hem de örgütsel süreçler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen bu olgunun, çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkilerinin anlaşılması önem taşımaktadır. Bununla birlikte, mevcut



literatürde örgütsel dedikodunun etkileri çoğunlukla sınırlı değişkenler üzerinden ele alınmakta ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkileri tam olarak açıklığa kavuşturulamamaktadır (Kurland & Pelled, 2000; Foster, 2004; Noon & Delbridge, 1993). Bu doğrultuda, örgütsel dedikodunun örgütsel sonuç değişkenleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi literatüre önemli katkılar sunabilecek bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca bu tür çalışmalar, örgütsel süreçlerin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlarken, yöneticilere çalışan davranışlarını yönetme ve örgütsel etkinliği artırma konusunda yol gösterici olmaktadır (Kurland & Pelled, 2000; Foster, 2004; Noon & Delbridge, 1993; Michelson & Mouly, 2000; Grosser vd., 2010; Wu vd., 2018).

3. Örgütsel Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, bireyin kendisiyle, yaptığı işle ve içinde bulunduğu sosyal çevreyle kurduğu ilişkinin zayıflaması ya da kopması durumunu ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Felsefi kökenleri Antik Çağ'a kadar uzanan yabancılaşma kavramı, özellikle Hegel ve Marx'ın çalışmalarıyla birlikte sosyal bilimler literatüründe sistematik bir biçimde ele alınmıştır. Marx (2000), yabancılaşmayı "bireyin emeğine, üretim sürecine, kendi öz varlığına ve diğer insanlara yabancılaşması olarak" tanımlamıştır (Şimşek vd., 2006; Kurnaz vd., 2024). Seeman (1959) yabancılaşma kavramını, "güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yalıtım ve kendine yabancılaşma" olmak üzere beş boyut çerçevesinde açıklamıştır (Nair & Vohra, 2010; Chiaburu vd., 2014).

Örgütsel bağlamda yabancılaşma ise çalışanların işlerine, örgütlerine ve çalışma ortamına karşı psikolojik bir uzaklık geliştirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, bireyin yaptığı işi anlamsız bulması, örgütsel süreçlere katılım sağlayamaması ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Kanungo, 1979; Hirschfeld & Field, 2000). Örgütsel yabancılaşma, çalışanların iş yaşamına yönelik algılarını ve tutumlarını olumsuz etkileyen önemli bir örgütsel davranış olgusudur. Yabancılaşma kavramı örgütsel bağlamda genellikle çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır. Seeman'ın (1959) yaklaşımına dayanan bu boyutlar, örgütsel yaşamda da karşılık bulmaktadır. Güçsüzlük, bireyin işine ve çalışma koşullarına ilişkin kararlar üzerinde kontrol sahibi olmadığını hissetmesiyle ilgilidir. Anlamsızlık, çalışanın yaptığı işin amacını ve değerini kavrayamaması durumunu ifade etmektedir. Kuralsızlık, bireyin örgütsel norm ve kurallara olan inancını yitirmesi ve bu kuralları anlamsız görmesiyle ilişkilidir. Toplumsal yalıtım, çalışanın iş ortamındaki diğer bireylerle sağlıklı ilişkiler kuramaması ve kendisini sosyal olarak dışlanmış hissetmesi durumunu ifade ederken; kendine yabancılaşma ise bireyin kendi değerleri ile sergilediği davranışlar arasında

uyumsuzluk yaşaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Seeman, 1959; Şimşek vd., 2006; Erkilic, 2012; Yalçın & Koyuncu, 2014).

Örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkmasında çeşitli bireysel ve örgütsel faktörler etkili olmaktadır. Bireysel düzeyde, bireyin sosyalleşme süreci, yetiştiği çevre, eğitim düzeyi, değer sistemi ve kişilik özellikleri yabancılaşma eğilimini etkileyebilmektedir. Örgütsel düzeyde ise işin yapısı, denetim biçimi, karar süreçlerine katılım düzeyi, rol belirsizliği ve çalışma koşulları yabancılaşmayı artırabilmektedir (Mottaz, 1981; Nair & Vohra, 2010). Örgütsel düzeyde ise yönetim tarzı, örgüt kültürü, iletişim yapısı, işin niteliği ve çalışma koşulları gibi unsurlar yabancılaşmanın oluşumunda belirleyici rol oynamaktadır (Denizmen, 2018). Örgütsel yabancılaşma hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin etkileşimiyle ortaya çıkan çok boyutlu bir olgudur. Bireysel düzeyde sosyalleşme süreci, değerler ve kişilik özellikleri belirleyici olurken; örgütsel düzeyde çalışanların karar alma süreçlerine katılamaması, iş üzerinde kontrol eksikliği ve örgütsel süreçlerin şeffaf olmaması yabancılaşmayı artırmaktadır. Ayrıca yüksek denetim düzeyi ve rol belirsizliği gibi yapısal unsurlar da çalışanların örgütten psikolojik olarak uzaklaşmasına neden olmaktadır (Blauner, 1964; Kanungo, 1982; Mottaz, 1981; Nair & Vohra, 2010; Hirschfeld & Feild, 2000).

Modern örgütlerde teknolojik gelişmeler, işlerin standartlaşması ve bürokratik yapıların artması da yabancılaşmayı tetikleyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanların iş süreçlerinde sınırlı rol üstlenmeleri, işin bütününe görememeleri ve sürekli tekrar eden görevler üstlenmeleri, bireylerin yaptıkları işe karşı ilgilerinin azalmasına ve zamanla örgütten psikolojik olarak uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Blauner, 1964; Nair & Vohra, 2010). Bu durum, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmemesine ve örgütsel bağlarının zayıflamasına yol açmaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli etkiler doğurmaktadır. Yabancılaşma yaşayan çalışanların iş tatmini azalmakta, örgütsel bağlılıkları zayıflamakta ve motivasyonları düşmektedir. Bunun yanı sıra, yabancılaşma; performans düşüşü, yaratıcılık kaybı ve işten ayrılma niyetinde artış gibi sonuçlara da yol açabilmektedir (Turan & Parsak, 2011).

Bireysel düzeyde yabancılaşma; psikolojik tükenmişlik, yalnızlık ve sosyal izolasyon gibi olumsuz durumlarla yakından ilişkilendirilmektedir. Yabancılaşma yaşayan bireylerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin arttığı, sosyal ilişkilerden uzaklaştıkları ve örgütle kurdukları psikolojik bağın zayıfladığı görülmektedir (Kırman & Atak, 2020; Maslach vd., 2001; Cacioppo & Hawkley, 2009). Örgütsel yabancılaşma, modern çalışma yaşamının





önemli sorun alanlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bireyin hem kendisiyle hem de örgütüyle kurduğu ilişkinin zayıflaması anlamına gelen bu olgu, örgütsel süreçlerin etkinliğini ve çalışanların genel iyi oluşunu doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, örgütsel yabancılaşmanın nedenlerinin ve sonuçlarının kapsamlı biçimde anlaşılması hem akademik literatürün geliştirilmesi hem de uygulayıcılar açısından etkili yönetim stratejilerinin oluşturulması bakımından büyük önem taşımaktadır.

4. Literatür Taraması ve Hipotez Geliştirme

Örgütsel davranış literatüründe, çalışanların örgüte yönelik algı ve tutumlarını şekillendiren süreçler arasında hem iletişim dinamikleri hem de psikolojik bağlanma düzeyi önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda örgütsel dedikodu, çalışanlar arasında bilgi ve yorumların gayriresmî yollarla dolaşımını ifade ederken (Kurland & Pelled, 2000); örgütsel yabancılaşma, bireyin örgütüne karşı geliştirdiği uzaklaşma, anlamsızlık ve aidiyet kaybı gibi psikolojik durumları yansıtmaktadır (Seeman, 1959). Her iki kavram da ayrı ayrı geniş biçimde incelenmiş olmasına rağmen, aralarındaki ilişkinin sınırlı sayıda çalışmada ele alındığı görülmektedir. Özellikle örgütsel dedikodunun, çalışanların örgüte yönelik algılarını ve sosyal ilişkilerini etkileyerek yabancılaşma düzeyini nasıl şekillendirdiği önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda, aşağıda örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi doğrudan veya dolaylı biçimde ele alan çalışmalar incelenmektedir.

Karaali (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, örgüt içi dedikodunun çalışanların örgüte yönelik psikolojik bağlarını zayıflatarak yabancılaşma düzeyini artırdığını ortaya koymaktadır. Akduru ve Semerciöz (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bulgular, dedikodunun çalışanların işyerinde yalnızlık algısını artırdığını göstermektedir. Örgütsel yabancılaşma doğrudan ölçülmemiş olmakla birlikte, işyeri yalnızlığının yabancılaşmanın öncüllerinden biri olduğu dikkate alındığında, dedikodunun sosyal bağları zayıflatarak yabancılaşmayı dolaylı olarak artırabileceği değerlendirilmektedir. Bu bulgular, dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiye dolaylı ampirik destek sunmaktadır.

Hafen (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel dedikodunun bireyler üzerinde hem bütünleştirici hem de dışlayıcı etkiler yaratabileceği ortaya konulmuştur. Araştırma bulguları, dedikodunun bazı çalışanları örgütsel süreçlere dahil ederken



bazılarını dışlayabildiğini göstermektedir. Bu durum, dedikodunun örgüt içinde sosyal ayrışma yaratarak belirli grupların kendilerini dışlanmış hissetmesine ve dolayısıyla yabancılaşma geliştirmesine neden olabileceğini düşündürmektedir. Chhabra (2026) ise olumsuz örgütsel dedikodunun çalışan davranışları üzerindeki etkisinin örgütsel yabancılaşma aracılığıyla gerçekleştiğini belirlemiştir. Bulgular, dedikodunun çalışanların örgütle kurduğu psikolojik bağı zayıflatarak yabancılaşmayı artırdığını ve bunun da üretkenlik karşıtı davranışlara yol açtığını göstermektedir. Sun vd. (2023), olumsuz dedikodunun örgütsel güveni zayıflattığını ve çalışanların örgüte yönelik anlam ve aidiyet algısını aşındırdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Sasyk (2022), dedikodunun güçsüzlük, anlamsızlık ve normsuzluk gibi yabancılaşma boyutlarını beslediğini ileri sürmektedir. Wei vd. (2025) dedikodunun özellikle stres ve olumsuz duygular üzerinden çalışanların psikolojik kaynaklarını tükettiğini belirtirken, Wax vd. (2022) olumsuz dedikodunun örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinin daha güçlü ve yıkıcı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular temelinde aşağıdaki hipotezler ileri sürülmektedir.

H1: Örgütsel dedikodunun, çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: İş ile ilgili olmayan örgütsel dedikodu, çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

H3: İş ile ilgili örgütsel dedikodu, çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

5. Araştırma Metodolojisi

Bu çalışmada, örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki etkileşimi belirlemek amacıyla nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırma, değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve düzeyini belirlemeyi hedefleyen ilişkisel tarama modeli üzerine kurgulanmıştır. Araştırmanın evrenini Mardin ilinde eğitim ve sağlık sektörlerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu iki sektörün tercih edilmesi tesadüf değildir: her ikisi de yoğun insan etkileşimi, sürekli koordinasyon ve iletişim bağımlılığı gerektiren ortamlardır. Çalışanlar görevlerini büyük ölçüde sosyal etkileşim içinde sürdürmekte, bu da biçimsel olmayan iletişim kanallarının örgütsel yaşamdaki ağırlığını artırmaktadır. İş yükü, rol belirsizliği, zaman baskısı ve duygusal emek gibi etkenler ise yabancılaşma için elverişli bir zemin hazırlayabilmektedir. İki sektör, karşılaştırmalı bir mantıkla değil, benzer örgütsel koşulları paylaşan iki bağlam olarak birlikte ele alınmıştır. Amaç sektörler arasındaki farkları tartışmak değil, bu bağlamlarda

örgütsel dedikodunun yabancılaşma üzerindeki etkisini sınamaktır. Araştırma evrenine ilişkin kesin çalışan sayısına ulaşamamıştır. Krejcie ve Morgan'a (1970) göre %95 güven düzeyi ve %5 hata payında önerilen minimum örneklem 384'tür. Araştırmaya katılan 334 kişi bu sayının altında kalmaktadır; ancak YEM için kullanılan ölçütler açısından tablo farklıdır. Hair vd. (2019) madde başına en az 5:1 oranını önermekte olup bu çalışmada söz konusu oran yaklaşık 11:1 olarak gerçekleşmiştir (30 madde, n=334). Kline (2015) ise 200 üzerindeki örneklem büyüklüklerini YEM açısından yeterli kabul etmektedir. Dolayısıyla örneklem, çok değişkenli analizlerin gerektirdiği koşulları karşılamaktadır. Bununla birlikte olasılıklı olmayan örnekleme yöntemi nedeniyle bulgular, yalnızca benzer bağlamlar için ölçülü biçimde yorumlanmalıdır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde örgütsel dedikodu düzeyini ölçmek amacıyla Kuo vd. (2015) tarafından geliştirilen "Örgütsel Dedikodu Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, "iş ile ilgili dedikodu" ve "iş ile ilgili olmayan dedikodu" olmak üzere iki alt boyuttan oluşmakta ve toplam 20 maddeden meydana gelmektedir. Üçüncü bölümde ise örgütsel yabancılaşma düzeyini ölçmek amacıyla Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen "Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır. Tek boyutlu yapıya sahip olan bu ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Tüm ölçekler 5'li Likert tipinde düzenlenmiş olup "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5=Kesinlikle Katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon analizi, örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin test edilmesinde YEM uygulanmıştır. Ayrıca ölçüm modelinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiş ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri incelemek üzere yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Model uyumu; "CMIN/df, CFI, GFI, AGFI, RMR, NFI ve RMSEA" uyum iyiliği indeksleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Veri toplama sürecinde etik kurallara titizlikle uyulmuştur. Araştırma için Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izin alınmış (29/05/2025 tarih ve 197571 sayılı karar) ve katılımcılardan gönüllü katılım onayı



alınmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirme yapılmış, katılımın gönüllülük esasına dayandığı belirtilmiş ve herhangi bir kişisel veri talep edilmemiştir. Elde edilen verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla ve toplu olarak değerlendirileceği katılımcılara açıkça ifade edilmiştir. Veriler çevrimiçi anket yöntemiyle (Google Forms) toplanmış ve veri seti analiz öncesinde ön incelemeye tabi tutulmuştur. Eksik, hatalı veya tutarsız veriler analiz dışı bırakılmış, veriler SPSS ortamına aktararak kodlanmıştır. Tablo 1 incelendiğinde, araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin literatürde kabul edilen sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2014). Bu bulgu, veri setinin normal dağılıma uygun olduğunu ve parametrik analizlerin uygulanabilirliğini desteklediğini göstermektedir

Tablo 1: Çarpıklık ve Basıklık Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Dedikodu Ölçeği	3,254	0,955	-0,695	-0,335
İşle İlgili Dedikodu	3,122	0,987	0,170	-0,835
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	3,332	0,878	-0,246	-0,254
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	2,955	0,935	-0,202	0,266

Not. n=334, 1.Kesinlikle katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3. Kısmen Katılıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum”.

6. Bulgular

6.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Frekans analizi ile katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitimi, çalıştığınız sektör, çalışma deneyiminiz, kurum statüleri ve mesleki dağılımlarına ilişkin frekans dağılımına bakılmıştır. Demografik özelliklere ilişkin frekans analizi Tablo2’de verilmiştir.

Tablo 2: Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Analizi

Demografik Özellikler		Frekans (n)	(%)
Cinsiyet	Kadın	168	50,3
	Erkek	166	49,7
Yaş	18 - 24	17	5,1
	25 - 30	95	28,4
	31 - 35	97	29,0
	36 - 40	104	31,1
	41-45	21	6,3
	46 - 50	10	3,0
Medeni Durum	Evli	196	58,7
	Bekâr	138	41,3



Eğitim Düzeyi	Ortaokul/Lise	51	15,3
	Önlisans	33	9,9
	Lisans	102	30,5
	Yüksek Lisans	43	12,9
	Doktora	105	31,4
	Toplam	334	100,0
Çalıştığınız Sektör	Sağlık	159	47,6
	Eğitim	175	52,4
Çalışma Deneyiminiz	1-5 yıl	98	29,3
	6-10 yıl	85	25,4
	11-15 yıl	70	21,0
	16-20 yıl	55	16,5
	20 yıl ve üzeri	26	7,8
Kurum Statüsü	Kamu	282	84,4
	Özel	52	15,6
Katılımcıların Mesleki Dağılımı (Sağlık Sektörü)	Doktor	16	10,0
	Eczacı	18	12,1
	Hemşire/Ebe	48	34,0
	Tekniker	32	22,7
	İdari Personel	17	11,3
	Daimî İşçi	28	19,6
Katılımcıların Eğitim Sektöründeki Mesleki Dağılımı	Akademisyen	80	46,5
	Öğretmen	83	47,5
	İdareci	12	0,06
		175	100,0

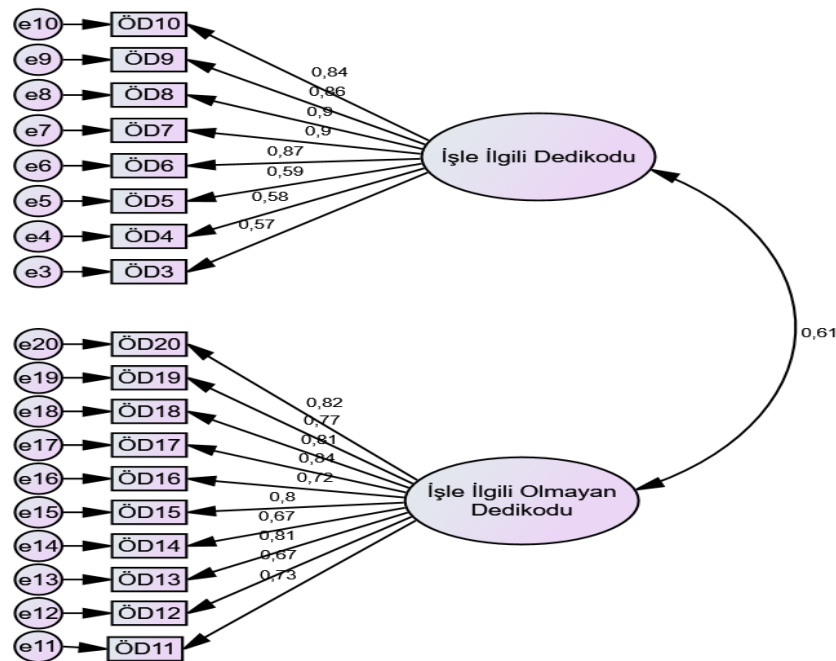
Katılımcıların demografik özellikleri değerlendirildiğinde, cinsiyet dağılımının oldukça dengeli olduğu göze çarpmaktadır (kadın %50,3; erkek %49,7). Yaş grupları incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun 25–40 yaş aralığında yer aldığı, özellikle 36–40 yaş grubunun (%31,1) öne çıktığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların genellikle aktif iş yaşamının orta döneminde olduğunu göstermektedir. Medeni duruma bakıldığında, katılımcıların %58,7’sinin evli olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, örneklemin ağırlıklı olarak yükseköğrenim düzeyine sahip bireylerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %30,5’i lisans, %31,4’ü ise lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) mezunudur. Katılımcıların %52,4’ü sağlık, %47,6’sı ise eğitim sektöründe çalışmaktadır. İş deneyimi bakımından, çoğunluğun 1–10 yıl arasında tecrübeye sahip olduğu dikkat çekmektedir. Kurum türü açısından değerlendirildiğinde ise, katılımcıların büyük bir kısmının kamu sektöründe (%84,4) görev yaptığı saptanmıştır. Sağlık sektöründe görev yapanlar arasında hemşire/ebe grubu (%34,0) öne çıkarken, eğitim alanında çalışanlar arasında



akademisyen (%46,5) ve öğretmenlerin (%47,5) ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu veriler, örneklemin farklı sektör ve meslek gruplarını kapsayan çeşitliliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

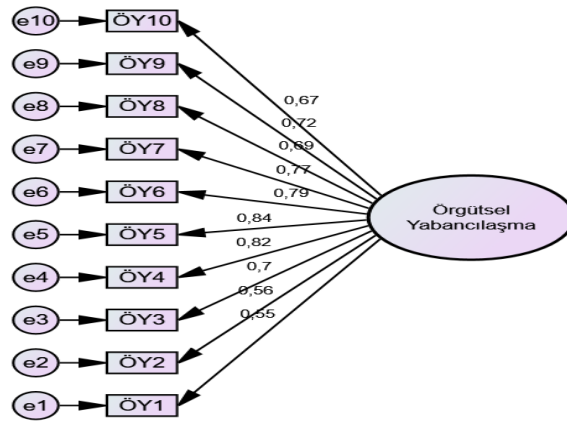
6.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Örgütsel dedikodu ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, önceden belirlenmiş kuramsal yapının test edilmesine olanak sağlayan bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2020; Hair vd., 2019). Bu kapsamda ölçek maddelerinin veri seti ile uyumu incelenmiştir. Meydan ve Şeşen'e (2015) göre modelin değerlendirilmesinde öncelikle gözlenen değişkenlere ait faktör yükleri ile varyans ve korelasyon değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan analizlerde, örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin (ÖD1 ve ÖD2) maddeler sırasıyla ölçüm modelinden çıkarılmış ve analizler yenilenmiştir. DFA sonucunda örgütsel dedikodu ölçeğine dair ifadelerin faktör yükleri "0,57 ile 0,90" arasında değer aldığı belirlenmiştir. Bu durumda örgütsel dedikodu ölçeğine dair birinci düzey faktör yapısı modelinde yer alan faktör yüklerinin 'istatistiki olarak yeterli düzeyde' olduğu söylenebilir. Modele dair uyum değerlerinin ise (X^2 Uyum Testi=0,00; CMIN/df=4,252; RMSEA=0.072; RMR=0,021; GFI=0,925; CFI=0,921; NFI=0,931; AGFI=0,942) 'kabul edilebilir düzeyde' olduğu belirlenmiştir (Hair vd., 2019; Kurnaz ve İraz, 2024; Schumacker & Lomax, 2010; Simon vd., 2010; Kurnaz, 2025; Meydan & Şeşen, 2015). Ölçeğin faktör yapısı Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin DFA

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Meydan ve Şeşen'e (2015) göre modelin değerlendirilmesinde öncelikle gözlenen değişkenlere ait faktör yükleri ile varyans ve korelasyon değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. DFA sonucunda örgütsel yabancılaşma ölçeğine dair ifadelerin faktör yükleri "0,55 ile 0,84" arasında değer aldığı belirlenmiştir. Bu durumda örgütsel dedikodu ölçeğine dair birinci düzey faktör yapısı modelinde yer alan faktör yüklerinin 'istatistiki olarak yeterli düzeyde' olduğu söylenebilir. Modele dair uyum değerlerinin (X^2 Uyum Testi=0,00; CMIN/df=4,497; RMSEA=0,062; RMR=0,024; GFI=0,928; CFI=0,947; NFI=0,933; AGFI=0,870) 'kabul edilebilir düzeyde' olduğu belirlenmiştir (Hair vd., 2019; Schumacker & Lomax, 2010; Simon vd., 2010; Meydan & Şeşen, 2015). Bu bulgular doğrultusunda örgütsel yabancılaşma ölçeğinin tek faktörlü yapısının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır (Hirschfeld & Field, 2000; Özbek, 2011). Ölçeğin faktör yapısı Şekil 2'de görülmektedir



Şekil 2: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin DFA

Yapısal geçerliliğin değerlendirilmesine ek olarak, ölçüm modelinin güvenilirlik ve birleşim (yakınsak) geçerlilik özellikleri de kapsamlı biçimde incelenmiştir. Bu doğrultuda, iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ve Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability, CR) değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Birleşim geçerliliğinin belirlenmesinde ise standartlaştırılmış faktör yükleri ile birlikte Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted, AVE) değerleri dikkate alınmıştır. Örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerine ilişkin elde edilen bulgular, ilgili yapıların ölçümünde kullanılan maddelerin yeterli düzeyde güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına ait detaylı değerler Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3: Değişkenlere Dair Güvenilirlik ve Geçerlilik Değerleri ile Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	İfade sayısı	Cronbach's Alpha	CR	AVE	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Dedikodu	20	0,94	0,92	0,60	3,006	0,788
-İşle ilgili dedikodu	10	0,91	0,91	0,52	3,323	0,955
-İşle ilgili olmayan dedikodu	10	0,93	0,93	0,58	2,776	0,987
Örgütsel Yabancılaşma	10	0,91	0,90	0,50	2,922	0,935

Tablo 3’de sunulan bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik açısından yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Tüm değişkenlere ait Cronbach’s Alpha değerlerinin 0.90 ve üzerinde olması, ölçeklerin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018). Benzer şekilde, bileşik güvenilirlik (CR) değerlerinin 0.70 eşik değerinin üzerinde olması, ölçüm modelinin güvenilirliğini desteklemektedir. Yakınsak geçerlilik açısından, ortalama varyans açıklaması (AVE) değerlerinin 0.50 ve üzerinde olması önerilmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2019). Bu çalışmada elde edilen AVE değerleri, ilgili yapıların yeterli düzeyde açıklandığını ve yakınsak geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, örgütsel dedikodunun orta düzeyde (Ort.=3.006) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasında işle ilgili dedikodunun (Ort.=3.323), işle ilgili olmayan dedikoduya (Ort.=2.776) kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Örgütsel yabancılaşma düzeyinin ise düşük-orta seviyede olduğu (Ort.=2.922) söylenebilir. Standart sapma değerleri, katılımcı görüşlerinde belirli bir dağılım olduğunu göstermektedir. Genel olarak bulgular, ölçüm modelinin güvenilir ve geçerli olduğunu ve sonraki analizler için uygun bir temel sunduğunu ortaya koymaktadır.

6.3. Korelasyon Analizi

Örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4
1. Örgütsel Dedikodu	1			
2. İşle İlgili Dedikodu	0,862**	1		
3. İşle İlgili Olmayan Dedikodu	0,917**	0,591**	1	
4. Örgütsel Yabancılaşma	0,481**	0,407**	0,454**	1

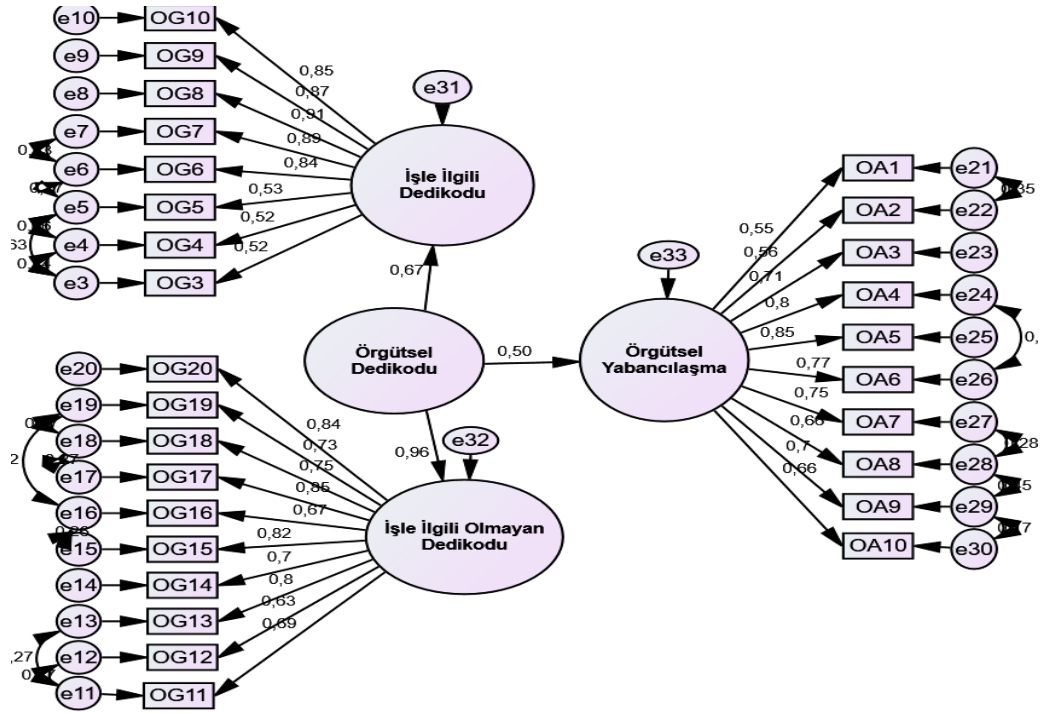


Tablo 4'te sunulan korelasyon analizi sonuçları, örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir ($r=0,481$; $p<0,01$). Benzer şekilde, örgütsel dedikodunun alt boyutları olan işle ilgili dedikodu ($r=0,407$; $p<0,01$) ve işle ilgili olmayan dedikodu ($r=0,454$; $p<0,01$) ile örgütsel yabancılaşma arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

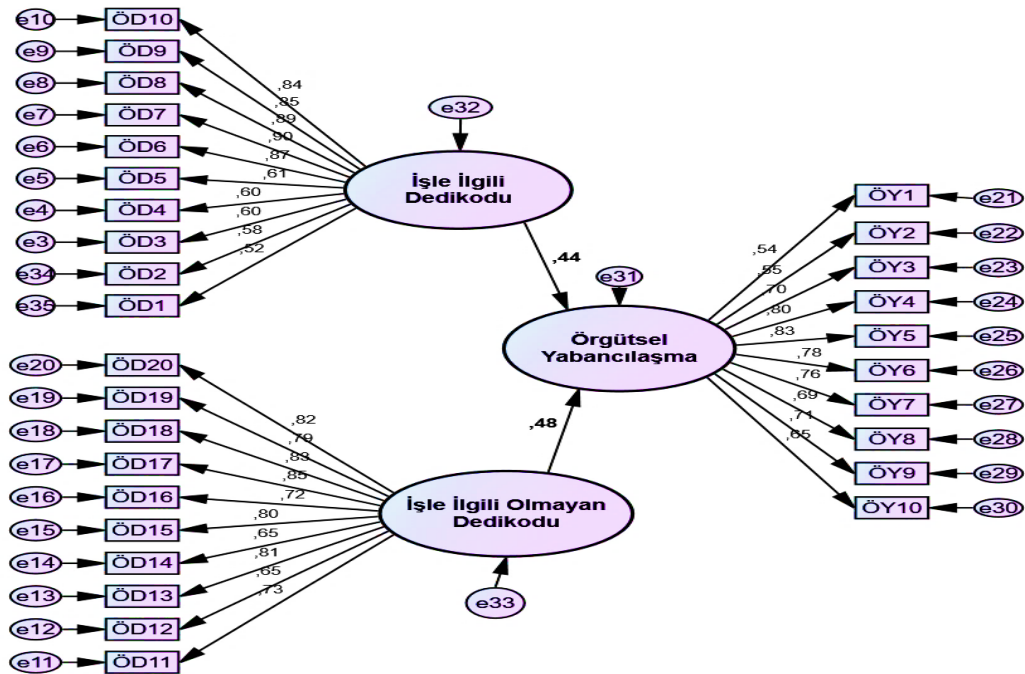
6.4. Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Test Edilmesi

Örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin test edilmesi için YEM analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada ilk olarak ölçüm modeli test edilmiş ve faktör yükleri ile modele ilişkin uyum indeksleri detaylı olarak analiz edilmiştir. Modelde yer alan faktör yüklerinin “0,52 ile 0,91” arasında anlamlı şekilde dağıldığı görülmüş ve bu değerlerin “istatistiki bakımdan yeterli düzeyde” olduğu kanaatine varılmıştır. Modele ilişkin uyum indeksleri incelenmiş ve elde edilen değerlerin (X^2 Uyum Testi=0,00; CMIN/df=2,968; RMSEA=0,077; RMR=0,015; GFI=0,903; CFI=0,901; NFI=0,933; AGFI=0,890) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Uyum indekslerine ilişkin literatürde, CMIN/df değerinin 5'in altında, RMSEA değerinin 0,08'in altında ve GFI, CFI, NFI gibi indekslerin 0,90 ve üzerinde olmasının model uyumu açısından yeterli kabul edildiği belirtilmektedir (Hair vd., 2019; Kline, 2015). Sonrasında YEM analizi gerçekleştirilmiştir. Modele ilişkin en iyi uyum değerlerine ulaşabilmek amacıyla hata terimleri arasında modifikasyonlar yapılmış ve model revize edilmiştir. Modifikasyon sürecinde, hata terimlerinin bağlı olduğu gözlenen değişkenlerin aynı boyutu ölçmesi, birbirleri yerine kullanılabilir olması ve katılımcılar tarafından benzer ya da aynı anlamda algılanabilmesi gibi durumlar dikkate alınmıştır. Ayrıca, gerçekleştirilen modifikasyonların yalnızca istatistiksel iyileştirme amacı taşımaması, aynı zamanda kuramsal olarak da anlamlı ve gerekçelendirilebilir olması gözetilmiştir (Meydan & Şeşen, 2015). Revize edilen modele ilişkin bulgular Şekil 3'te sunulmaktadır. Yapılan modifikasyonlar sonrasında modele ait uyum indekslerinin iyileştiği ve kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, yapısal modelin veri ile uyumlu olduğunu ve önerilen modelin desteklendiğini göstermektedir (Hair vd., 2019; Kline, 2015).





Şekil 3: Örgütsel Dedikodunun Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren YEM



Şekil 4: Örgütsel Dedikodu Bileşenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM



Tablo 5: Örgütsel Dedikodunun Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Yol Katsayıları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	S.E.	C.R.	p
Örgütsel Yabancılaşma	← Örgütsel Dedikodu	0,50	0,182	4,897	<0,001
Örgütsel Yabancılaşma	← İşle ilgili dedikodu	0,44	0,174	5,957	<0,001
Örgütsel Yabancılaşma	← İşle ilgili olmayan dedikodu	0,48	0,185	6,453	<0,001

*Not: “ β =Standardize edilmiş beta katsayısı, doğrudan etki; S.E=Standart hata; C.R.= Kritik oran; p=Anlamlılık”

Tablo 5’te sunulan YEM sonuçları, örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($\beta=0,50$; $p<0,001$). Bu bulgu doğrultusunda H1 hipotezi desteklenmiştir. Dedikodunun alt boyutları incelendiğinde, işle ilgili olmayan örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif ve oldukça güçlü bir etkiye sahip olduğu ($\beta=0,48$; $p<0,001$) belirlenmiş olup, bu sonuç H2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Benzer şekilde, işle ilgili örgütsel dedikodunun da örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu ($\beta=0,44$; $p<0,001$) tespit edilmiş ve bu doğrultuda H3 hipotezi de desteklenmiştir. Tüm yol katsayılarına ilişkin kritik oran (C.R.) değerlerinin 1,96’nın üzerinde olması ve anlamlılık düzeylerinin $p<0,001$ olması, modelde test edilen ilişkilerin istatistiksel açıdan güçlü biçimde doğrulandığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütsel dedikodunun özellikle işle ilgili olmayan boyutunun, çalışanların örgüte yönelik psikolojik bağlarını zayıflatarak yabancılaşmayı artıran önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

7. Sonuç

Bu çalışmada, örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi ampirik olarak incelenmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda dedikodunun çalışanların örgüte yönelik psikolojik bağlarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel dedikodunun hem genel düzeyde hem de alt boyutları itibarıyla örgütsel yabancılaşmayı artıran önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle işle ilgili olmayan dedikodunun yabancılaşma üzerindeki etkisinin daha güçlü olması, örgütlerde sosyal ilişkiler ve kişiler arası etkileşimlerin çalışan tutumları üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Bu durum, örgütlerde yalnızca iş süreçlerinin değil, aynı zamanda sosyal iletişim dinamiklerinin de yönetilmesi gerektiğini göstermektedir. Sonuç olarak, örgütsel dedikodu örgütlerde kaçınılmaz bir olgu olmakla birlikte, kontrol edilmediği takdirde çalışanların motivasyonu, bağlılığı ve





performansı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle örgütlerin dedikodu süreçlerini tamamen ortadan kaldırmak yerine, bu süreci etkin bir şekilde yönetmeye odaklanmaları gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemek ve dedikodunun alt boyutlarının bu ilişki üzerindeki rolünü ortaya koymaktır. Elde edilen bulgular, örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, örgütsel dedikodunun çalışanların örgüte yönelik psikolojik bağlarını zayıflattığını ortaya koyan önceki çalışmalarla örtüşmektedir (Karaali, 2024; Chhabra, 2026; Sun vd., 2022; Kuo vd., 2015; Sürücü, 2022; Öztirak, 2024; Kong, 2018; Song & Guo, 2022; Yaşar vd., 2023). Özellikle olumsuz içerikli dedikodunun, çalışanların örgütsel güven algısını zayıflatarak yabancılaşmayı artırdığı yönündeki bulgular literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Zou vd., 2020; Wax vd., 2022; Xu, 2026; Küçük vd., 2025).

Araştırma bulguları, sosyal değişim teorisi ve sosyal kimlik teorisi çerçevesinde değerlendirildiğinde anlam kazanmaktadır. Sosyal değişim teorisine göre bireyler, örgütleriyle karşılıklılık ilkesine dayalı ilişkiler kurmakta ve güven, adalet ve şeffaflık beklentisi içerisinde olmaktadır (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dedikodunun yoğun olduğu örgütlerde ise bilgi güvenilirliği azalmakta ve örgütsel belirsizlik artmaktadır. Bu durum çalışanların örgüte yönelik olumlu beklentilerini zayıflatarak psikolojik sözleşme ihlali algısını tetikleyebilmekte ve sonuç olarak yabancılaşma düzeyini artırabilmektedir (Rousseau, 1995; Chiaburu vd., 2014). Benzer şekilde sosyal kimlik teorisi, bireylerin kendilerini ait hissettikleri gruplarla özdeşleşme eğiliminde olduklarını ileri sürmektedir. Dedikodunun yaygın olduğu ortamlarda ise çalışanlar kendilerini grup dışında hissedebilmekte ve bu durum örgütsel aidiyet duygusunu zayıflatmaktadır (Tajfel & Turner, 1986; Wu vd., 2018).

Çalışmada elde edilen bulgular, dedikodunun alt boyutlarının etkilerinin farklılaştığını açık biçimde ortaya koymaktadır. Özellikle işle ilgili olmayan dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin daha güçlü olması, dedikodunun sosyal içerikli boyutunun çalışanlar üzerinde daha yıkıcı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. İşle ilgili olmayan dedikodular, bireylerin özel yaşamlarına ve kişisel özelliklerine yönelik değerlendirmeler içerdiğinden, çalışanlar açısından daha tehdit edici algılanmaktadır (Michelson & Mouly, 2000; Foster, 2004). Bu tür dedikoduların çalışanlarda sosyal dışlanma, yalnızlık ve güvensizlik duygularını artırarak yabancılaşmayı güçlendirdiği ifade edilebilir. Nitekim Hafen (2004), dedikodunun örgüt





içerisinde hem bütünleştirici hem de dışlayıcı etkiler yaratabileceğini belirtmekte; özellikle olumsuz dedikodunun çalışanları sosyal olarak izole edebileceğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Sun vd. (2023), olumsuz dedikodunun örgütsel güveni zayıflatarak çalışanların aidiyet duygusunu aşındırdığını ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, işle ilgili dedikodunun da örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. İşle ilgili dedikodular genellikle performans, terfi ve yönetim kararları gibi örgütsel süreçlere ilişkin bilgileri içermekte olup, çalışanların örgütsel adalet ve şeffaflık algılarını doğrudan etkilemektedir (Kuo vd., 2015). Bu tür dedikoduların yaygın olduğu ortamlarda çalışanlar, örgütsel süreçlerin adil olmadığına yönelik algılar geliştirebilmekte ve bu durum yabancılaşmanın temel boyutlarından olan güçsüzlük ve anlamsızlık duygularını beslemektedir (Seeman, 1959; Kanungo, 1979). Zou vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde, olumsuz dedikodunun çalışanların örgütsel güvenini azalttığı ve bilgi paylaşım davranışlarını olumsuz etkilediği ortaya konulmuştur. Araştırmanın bulguları ayrıca, örgütsel dedikodunun yalnızca bireyler arası bir iletişim süreci değil, aynı zamanda örgütsel iklimi şekillendiren önemli bir yapısal unsur olduğunu göstermektedir. Dedikodunun yoğun olduğu örgütlerde, resmî iletişim kanallarına duyulan güven azalmakta ve çalışanlar bilgiye ulaşmak için gayriresmî ağlara yönelmektedir (Kurland & Pelled, 2000; Michelson vd., 2010). Ancak bu ağlar çoğu zaman doğrulanmamış ve çarpıtılmış bilgiler içerdiğinden, çalışanların örgüte yönelik algıları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durum, örgütsel şeffaflık ve güven ikliminin zayıflamasına ve dolayısıyla yabancılaşmanın artmasına neden olmaktadır.

Bununla birlikte, dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin dolaylı mekanizmalar aracılığıyla da şekillenebileceği değerlendirilmektedir. Literatürde örgütsel güven, işyeri yalnızlığı, sinizm ve psikolojik güvenlik gibi değişkenlerin bu ilişkide aracı rol oynayabileceği belirtilmektedir (Akduru & Semerciöz, 2017; Chiaburu vd., 2014; Ye vd., 2019). Örneğin, dedikodu ortamında çalışanlar kendilerini güvensiz hissedebilir, sosyal ilişkilerden uzaklaşabilir ve bu durum zamanla yabancılaşma düzeylerinin artmasına yol açabilir. Bu bağlamda dedikodu, çalışanların bilişsel ve duygusal süreçlerini etkileyen çok boyutlu bir örgütsel olgu olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak, bu çalışma örgütsel dedikodunun çalışanların örgüte yönelik psikolojik bağlarını zayıflatarak yabancılaşmayı artıran önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle dedikodunun türüne bağlı olarak bu etkinin farklılaşması, örgütlerde iletişim süreçlerinin niteliğinin çalışan tutumları üzerindeki belirleyici rolünü açıkça göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel davranış literatürüne önemli katkılar





sunmakta ve örgütlerde şeffaf, güven temelli ve açık iletişim yapılarının oluşturulmasının önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Bu araştırma, örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi aynı model içerisinde ele alarak literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır. Özellikle dedikodunun alt boyutlarıyla birlikte incelenmesi, kavramın daha derinlemesine anlaşılmasına imkân tanımaktadır. Uygulayıcılar açısından değerlendirildiğinde, örgüt yöneticilerinin açık ve şeffaf iletişim kanalları oluşturmaları büyük önem taşımaktadır. Çalışanların bilgiye doğrudan erişebilmesi, belirsizliklerin azaltılması ve güven ortamının oluşturulması dedikodunun olumsuz etkilerini sınırlandırabilir. Ayrıca çalışanların karar süreçlerine katılımının artırılması ve örgütsel adalet algısının güçlendirilmesi, yabancılaşmayı azaltıcı önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma verileri yalnızca eğitim ve sağlık sektöründe çalışan bireylerden elde edilmiştir. Bu durum, bulguların farklı sektörlere genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Ayrıca çalışmada kesitsel araştırma tasarımı kullanılmış olması, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin kesin olarak ortaya konulmasını kısıtlamaktadır.

Gelecek araştırmalarda farklı sektörlerde ve daha geniş örneklemelerle çalışmalar yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra boylamsal araştırma tasarımlarının kullanılması, değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içerisindeki değişimini daha sağlıklı biçimde ortaya koyabilir. Ayrıca örgütsel güven, örgütsel sinizm ve psikolojik güvenlik gibi değişkenlerin aracı veya düzenleyici rollerinin incelenmesi konuya ilişkin literatüre daha kapsamlı katkılar sağlayabilir.

Araştırma bulguları, uygulama açısından da bazı önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda yöneticilerin örgüt içinde açık, şeffaf ve karşılıklı iletişime dayalı süreçleri güçlendirmesi, çalışanlar arasında yanlış bilgi dolaşımını ve olumsuz dedikodu davranışlarını azaltmada etkili olabilir. Ayrıca çalışanların karar alma süreçlerine katılımını teşvik eden uygulamaların hayata geçirilmesi ve güvene dayalı bir örgüt ikliminin oluşturulması, örgütsel yabancılaşma düzeylerinin düşürülmesine katkı sağlayabilir. Bununla birlikte destekleyici bir liderlik anlayışının benimsenmesi, çalışanların kendilerini örgütün değerli ve önemli bir parçası olarak görmelerini güçlendirebilir. Örgütler açısından bakıldığında, psikolojik güvenliği güçlendiren insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesi, ekip çalışmasını destekleyen faaliyetlerin artırılması ve etik iletişim kültürünün teşvik edilmesi önemli görülmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların görüşlerini ve yaşadıkları sorunları rahatça dile getirebilecekleri



iletişim kanallarının oluşturulması, dedikodunun olumsuz etkilerini azaltabileceği gibi çalışan bağlılığını ve örgütsel uyumu da güçlendirebilir.

Etik Beyan: Bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulmuştur. Bu çalışma için Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 29/05/20245 tarihli ve 197571 nolu toplantı kararı ile izin alınmıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir. Her iki yazar da çalışmanın tasarımı, veri toplama sürecine, veri analizine, makalenin yazımına ve Makalenin sunum ile revizyon sürecine eşit düzeyde katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı: Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Finansman: Bu çalışma için dış finansman alınmamıştır.

Ethical Statement: Scientific and ethical principles were followed in this study. Authorisation for this study was granted by the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Mardin Artuklu University via meeting decision No. 197571 dated 29/05/20245.

Author Contribution Statement: The contribution rate of the 1st author is 50% and the Contribution rate of the 2nd author is 50%. Both authors equally contributed to the Conceptualization and design of the study, data collection, data analysis, manuscript writing, as well as submission and revision of the article.

Conflict of Interest Statement: The authors declare no conflict of interest.

Funding: No external funding was received.

Kaynakça

Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.

Akkaş, E., Antalyalı, Ö. L., & Kaya, E. (2011). *Örgütlerde kurumsal sır ve bir tehdit unsuru olarak dedikodu*, 9. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı (3135-3140). Uluslararası Saraybosna Üniversitesi.

Arabacı, İ. B., Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 171-190.

Baker, J. S., & Jones, M. A. (1996). The poison grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace? *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 75-86.

Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121.

Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. University of Chicago Press.

Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in cognitive sciences*, 13(10), 447-454.

- Chhabra, B. (2026). Workplace gossip and cyberloafing: A moderation mediation model of work alienation and perspective taking. *Global Business Review*, 09721509261427971.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi*. (Yayın No. 422456) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- De Gouveia, C. M., Van Vuuren, L. J., & Crafford, A. (2005). Towards a typology of gossip in the workplace. *SA Journal of Human Resource Management*, 3(2), 56-68.
- Denizmen, A. (2018). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayın No. 514128) [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2000). How top PR professionals handle hearsay: Corporate rumors, their effects, and strategies to manage them. *Public Relations Review*, 26(2), 173-190.
- Eren, G., & Ece, Ş. (2022). İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: örgütsel destek algısının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1502-1514.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayın No. 308905) [Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
- Gluckman, M. (1963). Gossip and scandal. *Current Anthropology*, 4(3), 307-316.





- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişki* (Yayın No. 584621) [Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem, Analiz*. Seçkin Yayıncılık.
- Hafen, S. (2004). Organizational gossip: A revolving door of regulation and resistance. *Southern Journal of Communication*, 69(3), 223-240.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- Irvine, D. P., & Blessing, M. B. (2019). Employee's perception on workplace gossip in the South African public sectors: The implication on job performance. *Journal of Management and Strategy*, 10, 48-56.
- İslamoğlu, A. H., & Alnıaçık, Ü. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Beta Yayınevi.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Karaali, D. (2024). *Örgütsel dedikodu ve öz saygının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayın No. 844324) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kırman, T., & Atak, H. (2020). Yabancılaşma: Kavramsal ve kuramsal bir değerlendirme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 279-295.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in psychology*, 9, 1112.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.





Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *The Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.

Kurnaz, G. (2025). The mediating role of green transformational leadership in the effect of green organizational culture on organizational commitment. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 32(1), 51-66.

Kurnaz, G., Eroğlu, O., Altun, İ., & Emen, E. (2024). Psikolojik sermayenin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin analizi. *Artuklu Kaime*, 7(2), 156-170.

Kurnaz, G., & İraz, R. (2024). Examining the effect of five-factor personality traits on cultural intelligence. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 8(1), 170-184.

Küçük, B. A., Üçok, D. I., & Konuk, H. (2025). The impact of organizational gossip on affective organizational commitment, feelings of loneliness, and turnover intention: A mixed methods study. *Journal of Management & Organization*, 31(5), 2469-2510.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(2001), 397-422.

Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.

Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organisations: A conceptual study. *Management Decision*, 38(5), 339-346.

Michelson, G., van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390.

Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.

Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615.

Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.

Öksüzer, A. N. (2022). *Örgütün çatışma çözme kültürü ve örgütsel dedikodunun çalışan iyi oluşu ve üretim karşıtı iş davranışına etkisi: Örgütsel sinizmin aracılık rolü* (Yayın No. 747409) [Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Öztırak, M. (2024). İşyeri dedikodusunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel mahkumlaşmanın aracı rolü. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(Özel Sayı), 322-345.

Öztürk, M., & Gök, S. G. (2020). Örgütsel dedikodu kavramına genel bir bakış: Bibliyometrik analizi ile kavramsal çerçeveden gelecek araştırma yönelimlerine. *Journal of Business Research-Turk*, 12(2), 1668-1683.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Rudnicki, K., Backer, C. D., & Declerck, C. H. (2018). *The effects of gossip on interpersonal trust depend on prosociality of the gossipers*. Proceedings of the 12th International Conference on the Evolution of Language (431–433). NCU Press.
- Sarı, E. G. (2018). *Akademisyenlerin mobbing algılarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi (Munzur Üniversitesi Örneği)* (Yayın No. 528269) [Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sasyk, Z. M. (2022). Work alienation in academic libraries: A Marxist analysis of library dysfunction. S. Acadia (Ed.), *Libraries as dysfunctional organizations and workplaces* (pp. 240-253). Routledge.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Taylor and Francis.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill-building approach* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the autonomy-preference-index (API). *Health Expectations*, 13(3), 234-243.
- Song, X., & Guo, S. (2022). The impact of negative workplace gossip on employees' organizational self-esteem in a differential atmosphere. *Frontiers in psychology*, 13, 854520.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2022). 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.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2006). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (15), 569-587.



Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology* (pp. 276-293). Psychology Press.

Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.

Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204.

Usta, M. E., Kaya, A., & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.

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.

Wei, S., Yang, Y., Xu, X., Zhu, L., An, Y., Hu, W., & Xie, X. (2025). Motivations, consequences, and mechanisms of workplace gossip in nursing groups: a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 13, 1672645.

Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873-1898.

Xu, L., Feng, B., & Mao, S. (2026). Negative workplace gossip and organizational citizenship behavior in the Chinese kindergarten teaching workforce: Exploring interpersonal trust as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 17, 1794504.

Yalçın, İ., & Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.

Yanar, E. (2022). *Örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yayın No. 721724) [Yüksek Lisans Tezi, Bayburt Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Yaşar, E., Aydın Alakuş, N., Alkan, B. N., & Gündoğan, H. R. (2023). Examining the relationships between organizational gossip, emotional exhaustion and collaboration: The case of tourism academics. *Yükseköğretim Dergisi*, 13(2), 287-300.

Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82(2), 159-168.





Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020). The influence of negative workplace gossip on knowledge sharing: Insight from the cognitive dissonance perspective. *Sustainability*. 12(8), 1-17.

