T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ ÖZELLİKLERİNİN İŞ YERİNDE DEDİKODUYA YAKLAŞIMDAKİ ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

RABİA AKGÜN

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. İLKNUR TAŞTAN BOZ

EDİRNE, 2021

Tez adı: İş Özelliklerinin İş Yerinde Dedikoduya Yaklaşımdaki Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma

Hazırlayan: Rabia AKGÜN

ÖZET

Dedikodu, genel olarak çekiştirme, ortamda olmayan diğer bireyler hakkında konuşma gibi tanımları içerisinde barındırmakla birlikte örgütler açısından bakıldığında informal iletişim kanalı olması öne çıkmaktadır. Dedikodunun örgütsel yaşamda stres, tükenmişlik, iş tatminsizliği, iş güvensizliği, performans baskısı nedeniyle ortaya çıkması ve belirtilen nedenlerle yoğun hissedildiği görülmektedir. Ortaya konulan yoğunluk ve ilgi nedeni ile bu araştırmanın temel amacı, çalışanların yaptıkları işin özelliklerinin dedikoduyu hangi boyutlarda etkileyip etkilemediğini tespit etmektir. Araştırma amacından yola çıkarak nicel araştırma yöntemine dayalı olarak anket tekniği ile Edirne ilinde bulunan araştırma hastanesindeki sağlık çalışanlarından veri toplanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile verilere ölçeklere güvenirlilik, faktör analizi, çoklu regresyon analizi yapılarak hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, iş özelliklerden arkadaşlık, işin anlamlılığı, rutinlik, özerklik boyutlarının dedikodu varlığı ve yaygınlığı üzerinde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca özerklik, geribildirim, sosyal çeşitlilik gibi iş özellikleri boyutları ile dedikodunun bireysel araçsallığı üzerine etkileri bulunmuştur. Araştırmada çalışanların yaptıkları işin özelliklerinden özerklik, rutinlik, sosyal çeşitlilik, işin anlamlılığı boyutlarının dedikodunun etkilenme ve örtük tepkiler olarak ifade edilen boyutunu etkilerken, dedikoduya tepkiler boyutunu ise özerklik ve geribildirim gibi iş özelliklerinin etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının bazı demografik özelliklerinin dedikodu ile farklılıkları tespit edilmiştir. Araştırmada iş özellikleri ile dedikodu arasında ortaya çıkan anlamlı ilişkiler işlerin özelliklerinin tasarlanmasında, dedikodu ile ilgili mekanizmaları iş bazlı anlayabilme ve etkileyebilme noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş özellikleri, Dedikodu, İş Yeri Dedikodusu,

Title of The Thesis: The Role of Job Characteristics in the Approach to Gossip at Work: A Research in the Health Sector

Prepared By: Rabia AKGÜN

ABSTRACT

Gossip, in general, talking about other people who are not in the environment, but from the point of view of organizations, it stands out that it is a channel of informal communication. It seems that Gossip occurs in organizational life due to stress, burnout, job dissatisfaction, job insecurity, performance pressure, and is felt intensely for the reasons stated. Because of the intensity and interest revealed, the main purpose of this research is to determine in what dimensions the characteristics of the job that employees do affect by gossip. Based on the purpose of the research, data was collected from health workers at the Research Hospital in Edirne using the survey technique based on the quantitative research method. Data obtained from surveys, hypotheses were tested by performing scale reliability, factor analysis, multiple regression analysis with SPSS Statistics program. As a result of the research, it was found that the dimensions of friendship, meaningfulness of job, routine, autonomy from business characteristics have an effect on the presence and prevalence of gossip. In addition, job characteristics such as autonomy, feedback, social diversity and their effects on the individual instrumentality of gossip were found. In the study, it was found that autonomy, routine, social diversity, and the dimensions of meaningfulness of work affect the dimensions of gossip expressed as influence and implicit reactions, while the dimension of reactions to Gossip affects the dimensions of job characteristics such as autonomy and feedback. The differences between some demographic characteristics of the healthcare workers participating in the study and gossip were determined. Meaningful relationships that arise between job characteristics and gossip in research are thought to contribute to the design of job characteristics, understanding and influencing gossip-related mechanisms on a job basis.

Key Words: Job Characteristics, Gossip, Workplace Gossip,

ÖNSÖZ

İşletmeler sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamak için etkili yönetim ve üretim stratejileri belirlemede ve bu stratejilerin uygulanmasında insan faktörünün önemli olduğu üzerine çalışmalar yapmaktadırlar. İnsanların verimli olmaları ve işletmenin hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayabilmesi adına çalışanların dışsal ve içsel motivasyonu önem arz edebilmektedir. Günümüzde içsel ve dışsal motivasyonun çalışanların performanslarını etkilediği araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Bu sebep ile araştırma, çalışanların örgüt içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarım tekniği olan iş özelliklerinin, çalışanların motivasyonlarını etkileyen iş yeri dedikodusuna yaklaşımını incelemiştir.

Bu araştırmanın konusunun belirlenmesinde görüşleri ile beni yönlendiren, çalışmanın literatüre katkı sağlayabilmesi adına desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve sabrı ile bu süreci en güzel eğitimi alarak bitirmemi sağlayan tez danışmanım Doç Dr. İlknur Taştan Boz ‘a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Araştırmanın istatistiksel analiz kısımlarında sabrı, desteği ve öğrettikleri ile eğitimime katkıları için, değerli hocam Arş. Gör. Seda Abacıoğlu’na teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca hayatın olumsuz yönlerini anlatarak beni motive eden canım annem Nebahat Akgün’e, bana olan güveni ile kendime güvenmemi sağlayan sevgili babam Kemal Akgün’e her zaman minnettar kalacağım. Maddi manevi her süreçte yanımda olan ve beni her konuda cesaretlendirip eğitim sürecimi en kaliteli şekilde geçirmemi sağlayan değerli ağabeylerim Ali Yasin Akgün ve Barış Akgün’e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **İ**

ABSTRACT ..... **İİ**

ÖNSÖZ ..... **İİİ**

İÇİNDEKİLER ..... **İV**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **Vİİ**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **Xİ**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM **3**

İŞ ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE **3**

1.1.İŞ KAVRAMI 3

1.2.İŞ ÖZELLİKLERİ 6

1.3.İŞ TEŞHİSİ ANKETİ 9

1.4. İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ 12

1.5. İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİNİ OLUŞTURAN BOYUTLAR 25

1.5.1.Temel İş Özellikleri *26*

1.5.1.1. Beceri Çeşitliliği 27

1.5.1.2.Görev Bütünlüğü (Görev Kimliği, İş Bütünlüğü) 28

1.5.1.3. Görevin Önemi 29

1.5.1.4. Özerklik 30

1.5.1.5. Geribildirim 32

1.5.2. Kritik(Önemli)Psikolojik Durumlar *32*

1.5.2.1. İşi Anlamlı Hissetme 33

1.5.2.2. İşin Sonuçlarından Sorumluluk Duyma 33

1.5.2.3. Çalışmanın Sonuçları Hakkında Bilgi Sahibi Olma 34

1.5.3.Motivasyon Potansiyeli Skoru *34*

1.5.4.Düzenleyici(Ara) Değişkenler *35*
1.5.4.1. Bilgi ve Beceri Düzeyi 36
1.5.4.2. Gelişme İhtiyacının Gücü (GİG) 36
1.5.4.3. Çalışma Ortamından Sağlanan Doyum 37
1.5.5. Sims Ölçeğinin Ek Boyutları *37*
1.5.5.1. İş Birliği 38
1.5.5.2. Arkadaşlık 38
1.6.İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİNE YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER 40
1.7.İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİ ÜZERİNE YAPILAN BAŞLICA ARAŞTIRMALAR 42

İKİNCİ BÖLÜM

DEDİKODU VE İŞ YERİ DEDİKODUSU İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE 45

2.1.DEDİKODU KAVRAMI 45
2.1.1.Dedikodu ve Söylenti Kavramı *52*
2.1.2.Dedikodunun Oluşumu ve Yayılması *56*
2.1.2.1.Dedikodunun Aktörleri ve Mekânı 60
2.1.3. Dedikodu Amaç ve İşlevleri *63*
2.1.3.1 Dedikodunun Olumlu işlevleri 68
2.1.3.2 Dedikodunun Olumsuz işlevleri 69
2.2. ÖRGÜTSEL İLETİŞİMDE DEDİKODUNUN YERİ 70
2.3. İŞ YERİNDE DEDİKODU 78
2.3.1.İşyerinde Dedikodunun Olumlu İşlevi *83*
2.3.2. İşyerinde Dedikodunun Olumsuz İşlevi *85*
2.3.3. İşyeri Dedikodusu Üzerine Yapılan Araştırmalar *90*

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ ÖZELLİKLERİ VE DEDİKODU ARASINDA İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: EDİRNE SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.... 95

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ 95
3.2.EVREN VE ÖRNEKLEMİ..... 95
3.3.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI..... 96
3.4.VERİ TOPLAMA ARAÇLARINA YÖNELİK BİLGİLER..... 96
3.5.ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI 97
3.5.1.Araştırma Modeli ve Araştırma Hipotezleri 98
3.5.2. Araştırmanın Demografik Bulguları 106
3.5.3. Araştırmanın Güvenirlilik Testi 107
3.5.4.Araştırman Ölçeklerine İlişkin Faktör Analizleri 110
3.5.5. İş Yeri dedikodusu ve Dedikodu ve Söylenti Tutum Boyutlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi..... 123
3.5.5.1. Dedikodu ve Söylenti Tutum Boyutlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi 139
3.5.6. Değişkenler Arasındaki Etkilerin İncelenmesine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları 148
3.5.6.1. Hipotezlerin Kabul/Red Durumu 161

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER 166

KAYNAKÇA 175

EKLER..... 187

EK 1. ARAŞTIRMANIN ANKET FORMU..... 187
EK 2. ANKET İZİNLERİ..... 191
EK 3. ETİK KURUL RAPORU 193

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1:İş Özellikleri ve Kısa Tanımları 27
Tablo 2:İş Özellikleri İle İlgili Araştırmalar 42
Tablo 3: İş Yeri Dedikodusu İle İlgili Araştırmalar 90
Tablo 4: Araştırmanın Hipotezleri 100
Tablo 5: Örneklemin Demografik Bulguları 106
Tablo 6:İş Özellikleri Güvenirlilik Testi 108
Tablo 7:İş Yeri Dedikodusu Ölçeği Güvenirlik Testi 109
Tablo 8: Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Güvenirlik Testi 109
Tablo 9:İş Özelikleri Ölçeğine Ait Faktör Analizi 110
Tablo 10:İş Özellikleri Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları 113
Tablo 11:İş Özellikleri Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 114
Tablo 12:İş Yeri Dedikodusu Ölçeğine Ait Faktör Analizi 115
Tablo 13: İş Yeri Dedikodusu Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları 117
Tablo 14: İş Yeri Dedikodusu Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 118
Tablo 15: Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeğine Ait Faktör Analizi 119
Tablo 16: Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları ... 121
Tablo 17: Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 122
Tablo 18: İşyeri Dedikodusu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları 123
Tablo 19: Cinsiyete Göre İşyeri Dedikodunun Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları 124
Tablo 20: Cinsiyete Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları 125
Tablo 21: Cinsiyete Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları 125
Tablo 22: Medeni Duruma Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları 126

Tablo 23: Medeni Duruma Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları 126
Tablo 24: Medeni Duruma Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları 127
Tablo 25: Yaş Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 128
Tablo 26: Yaş Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları 129
Tablo 27:Eğitim Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskan Wallis Testi Sonuçları 130
Tablo 28: Eğitim Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları 131
Tablo 29: Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 132
Tablo 30: Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları 133
Tablo 31: Kurum Tecrübesine Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 134
Tablo 32: Kurum Tecrübesine Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları 136
Tablo 33: Mesleki Tecrübeye Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 137
Tablo 34: Mesleki Tecrübeye Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları 138
Tablo 35: Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları 139
Tablo 36: Cinsiyete Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları 140
Tablo 37: Cinsiyete Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları 140
Tablo 38: Medeni Duruma Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları 141

Tablo 39: Medeni Duruma Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları 141
Tablo 40: Yaş Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 142
Tablo 41: Yaş Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları..... 142
Tablo 42: Eğitim Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 143
Tablo 43: Eğitim Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Ttutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları..... 143
Tablo 44: Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 144
Tablo 45: Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları 145
Tablo 46: Kurum Tecrübesine Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 145
Tablo 47: Kurum Tecrübesine Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları..... 146
Tablo 48: Mesleki Tecrübeye Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 147
Tablo 49: Mesleki Tecrübeye Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları..... 147
Tablo 50:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA (Varyans Analizi) Tablosu..... 149
Tablo 51:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları 150
Tablo 52: İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Bireysel Araçsallığı Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi)Tablosu..... 152
Tablo 53: İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Bireysel Araçsallığı Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları 152
Tablo 54:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi)Tablosu..... 154

Tablo 55:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları 155
Tablo 56:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Etkilenme ve Örtük Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi) Tablosu..... 156
Tablo 57:İş Özeliklerinin Alt Boyutlarının Etkilenme ve Örtük Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları 157
Tablo 58:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi) Tablosu 158
Tablo 59: İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları 159
Tablo 60: Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumu..... 161

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli..... 25
Şekil 2: Motivasyon Potansiyeli Skoru 35
Şekil 3: Dedikodu Üçgeni..... 62
Şekil 4: Araştırma Modeli 1 99
Şekil 5: Araştırma Modeli 2 100

GİRİŞ

Sağlık sektörü, hastane, hasta ve sağlık çalışanlarını kapsayan önemli bir yapıdır. İnsanlar açısından önem arz eden sağlık sektörü aynı zamanda işgücü sağlamaktadır. Sağlık toplumlarının temel prensibi, topluma sunulan hizmetler ve bu hizmetlerin devamlılığıdır(Uğurluoğlu, Çelik 2005). Ülkemizde, sağlık sektörünün gelişmesi adına sağlık hizmetlerinin varlığı önem arz etmektedir. Sağlık sektörünün iyi bir şekilde organize olması adına sağlık personelleri en önemli sistemdir. Bu önem doğrultusunda sağlık sektöründe gelişmekte olan ülke olarak, günümüzde sağlık çalışanı sayımız 1 milyonu geçmekle birlikte, hızla artmaktadır. Dinamik bir yapıya sahip olan sağlık sektörünün temelini sağlık çalışanlarının oluşturduğu düşünülmektedir. Bu düşünce çerçevesince sağlık personellerine yönelik geliştirici birçok çalışma yapılmıştır.

Literatür taraması yapıldığında, sağlık çalışanları kapsamında birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaların, sağlık personelinin motivasyonu, iş güvenliği, iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik düzeyleri, örgütsel bağlılık, çalışma yaşam kalitesi, personelin ruhsal sorunları ve bireylere yönelik tutumları, çalışanlara yönelik şiddet ve performans yönetimi üzerine olduğu görülmektedir. Sektörler kapsamında sağlık sektörünün önemli bir yere sahip olduğu ve sağlık personelinin önem arz ettiği araştırmalar ile desteklenmiştir. Araştırmalar ışığında, sağlık çalışanlarının iyi bir hizmet sağlaması ve sektörü ileriye taşıması amaçlanmaktadır. Amaçların gerçekleştirilebilmesi personellerin iş yeri ve iş yeri ilişkilerini barındırmaktadır.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra, savaşın getirdiği iş gücü problemini çözümlemek adına işgörenlerin verimini yükseltmek amacıyla psikolojik alanlarda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. İşgörenlerin iş yapma isteğinin önemli olması, onların istekli olmalarını sağlamak ve onların motivasyonunu arttırmak için yöneticileri, işgörenleri motive eden ve iş ortamında onları tatmin edecek işlerin tasarlanması gerekliliğine değinilmiştir. Çalışanların işlerinin tasarlaması gerekliliğini fark eden Hackman ve Oldham(1975), iş özellikleri modelini ortaya koymuşlardır. İş

özellikleri modeli 1960'lı yıllara dayanmakta olup, 1975 yılında başlayarak 1980 yılına kadar uzanan çalışmalar ile gerçekleştirmişlerdir. Hackman ve Oldham iş özellikleri kuramı birçok işletme tarafından uygulanan bir yöntem olmuştur. İş özellikleri işte yerine getirilen görevlerin içeriğini ve doğasını ifade etmektedir. İş özellikleri; işgörenin sorumluluklarından memnuniyet, motivasyon ve verim elde etmesi adına sorumluluklarının ne tür özellikler içermesi gerektiğini irdelemektedir. Yapılan işin özellikleri ile işgörenler arasındaki bağı açıklamakla birlikte hangi şartlar altında memnuniyet ve yüksek düzeyde performansın sağlandığını tanımlamaktadır. İş özelikleri kuramı literatürde sağlık çalışanları üzerinde pek uygulanmamıştır. İş yeri dedikodusu ise sağlık sektöründe uygulanan araştırmalardan olmakla birlikte daha çok örgütsel iletişimde yeri, işletme verimliliğine etkileri, olumlu ve olumsuz yanları olarak ele alınmıştır. Bu sebeple araştırma, çalışanların barındırdıkları iş özelliklerinin, iş yeri dedikodusunu hangi boyutlarda etkilediği belirlemek, belirlenen sonuçlar doğrultusunda sektöre katkı sağlamak ve öneriler getirmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş, iş özellikleri, iş özellikleri modeli, iş özellikleri modelinin tarihsel gelişimi ve boyutları konularına değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, iletişim ve iletişim türleri, örgütsel iletişim, dedikodu ve iş yeri dedikodusu konularına detaylı yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise nicel araştırma yöntemi çerçevesinde, Edirne ilinde bir araştırma hastanesinden anket tekniği ile 301 kişilik örnekleminden elde edilen araştırma bulgularına yer verilmiştir. Bu bulgular, araştırma deseni ve araştırma hipotezleri, araştırmaya ilişkin demografik betimsel analizler, araştırmanın güvenirlilik testi, araştırma ölçeklerine ilişkin faktör analizler ve değişkenler arasındaki etkilerin incelenmesine yönelik regresyon analizi başlıkları altında değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde, iş kavramı, iş özellikleri, iş teşhisi anketi, iş özellikleri modelinin tarihsel gelişimi, boyutları ve iş özellikleri modeli üzerine yapılan başlıca araştırmalara değinilmiştir.

1.1.İş Kavramı

İşletme dalında mevcut olan kavramların çoğunun temelinde iş yatmaktadır. İşbölümü, işveren, işgören, iş yaşamı gibi, hatta işletme kelimesinin özünde iş kavramına dayandığı görülmektedir. İş, 18. yüzyıla kadar fiziksel ve teknik faaliyetler, işgören ise, tarlada, fabrikada çalışan ziraatçılar, el ve fabrika çalışanları olarak anlaşılmıştır. İş kavramı ile geçmiş dönemlerde beden iş ve el sanatlarının birlikte tanımlandığı görülmektedir. İş o dönemlerde geçim sağlayan ücret, maaş gibi gelir kaynaklarını ifade açısından kullanılmıştır (Koç, 1991, s.15). İş kavramı, ekonomik, psikolojik ya da sosyolojik anlamlarda da ele alınmıştır. Ekonomik anlamda iş kavramı, kişinin yaşamını sürdürmek veya belli bir seviyeye yükseltmek amacı ile bedensel ve zihinsel olarak sarf ettiği çabadır. Temel nedeni ekonomik bir değer oluşturmak ve bunun sonucunda mal veya hizmet üretmek olup karşılığında ücret elde etmek olarak görülmektedir. Toplumsal açıdan iş ise çalışma ortamında çevresiyle ilişki kurarak birlikte yaşama gayesidir. Öte yandan psikolojik anlamda iş kavramı, işgörene itibar ve tatmin sağlayan bir unsurdur. Her işin kendine has nitelik, ustalık, görev ve çalışma şartları vardır, fakat ortak payda olarak işin fayda sağlayıcı yönü önem arz etmektedir (Sabuncuoğlu, Tokol, 1995, s.2).

İş herkesin bildiği gibi ekonomik fayda sağlamaktadır, fakat aynı zamanda zihinsel, toplumsal iletişim, kendini önemli hissetme ve güven gibi temel birey ihtiyaçlarına da sağlamaktadır (Aydın, 2008, s.15). Kişiler ve kurumlar yaşamlarında düşünüldüğünde iş, bir hizmet ya da mal üretimi amacı ile kişilerin bir şey yapmak veya sonuca ulaşmak için emeğini sergilediği bir faaliyettir. Yapılan iş bir sonuca varmak adına yapılıyor ise bu iş olması gereken yani zorunlu bir araç özelliğini barındırır. Bu tanımın ışığında işi gelişigüzel bir kavramdan ayrı tutmak gerekmektedir (Tosun, 1992, s. 7). İşletmecilik bilimine göre iş, işletmede bir veya daha fazla duruma bağlı olarak yapılan bireysel ya da grup halindeki vazife veya ödevlerdir (Koç, 1991, s.16,17). Göz ardı edilmemesi gereken bir diğer önemli durum ise, işin kişi için taşıdığı önem ve anlamdır. Kişinin hem bağımsız olarak hem de bir anlaşma ile bağlı çalışması durumlarında büyük önem taşımaktadır. Kişiler, işi bir geçim aracı olarak ve ücret, maaş adlarının taşıyan gelirlerin kaynağı olarak düşünse de, iş aynı zamanda, psikolojik, toplumsal ve bu gibi manevi gelirlerin kaynağı olarak da düşünülmelidir. Dolayısıyla aslında bireylerin mutluluk etmenlerinin başında gelmektedir. Bireyler, bir işin kendisini tatmin etmesini, itibar sağlamasını, anlam ve önem ifade etmesini ister. Çalışanlar bir işin; beceri, bilgi ve yeteneklerini gösterebilme olanaklarını sağlamasını ister. İş belirli değerlerden oluşmaktadır. İşin üç temel değerinden söz edersek eğer(Tosun, 1992, s.8);

- ✓ İşin kendi değeri; Çalışanın, işi gerçekleştirmede aldığı haz ve başarma duygusu bu değeri belirtmektedir.
- ✓ İşin dış değeri; İşin işgörenlere sağladığı, ekonomik gelir ve itibar gibi değerlerdir.
- ✓ İşin çevresinde oluşan şartların ifade edildiği değer; Bu değerler iş arkadaşları, yöneticiler gibi beşeri öğelerin yarattığı toplumsal çevre koşullar ve işin fizik çevresinde dair koşulları kapsamaktadır.

İşin değerlerine ek olarak belirli özellikler barındırmaktadır, bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Koç,1991, s.16,17);

- ✓ Bir gücün oluşturulmasına alet olmalı yani faydalı bir faaliyet olmalıdır.
- ✓ Bir çaba göstermelidir.
- ✓ Bireysel veya grup şeklinde gerçekleştirilmelidir.

İş ve çalışan ilişkisi olgusu sanayide, çalışan moralinin önem arz etmesi ile ortaya çıkmıştır. Bu olgu söz konusu olana kadar emek kavramı geri plana itilmiştir. İşveren ve işgören iletişimlerinde ise genellikle işverenin kârı önemsenmekteydi. Sanayi inkılâbından önceki dönemler, emeğin nakdi bir önemi olmadığı, ücretin etkili bir yapı oluşturmadığı dönemlerdir. Üretim kapsamında çalışanların gücünün önemi bilinmektedir. Çalışan gücünün verimli ve etkin şekilde olması gerektiği geçmişten beri üzerinde durulan önemli bir durumdur. Çalışanlar, makine değil aksine psikolojik yani manevi durumu daha önem arz etmektedir. Bu düşünce çerçevesince, işletme ister toplum ister organizasyon içerisinde var olsun, çalışanların beşeri veya manevi duygularının payı önemlidir. İşletmedeki verimli çalışma olgusunu sağlayabilmek, işletmenin resmi ya da özel sektör olmasından çok, barındırdığı yöntemleri, işgörenlerin emrindeki alet ve vasıtaları iyi bilme gerekliliğini kapsamaktadır. Fakat maddi çalışma koşulları verimli sonuçlara ulaşmada yeterli değildir. İşletme manevi koşulları geliştirmedikçe verimli bir çalışmaya ulaşılamayacaktır (Koç, 1991,s.9). Sonuç itibariyle iş bireyin kendini öğrenmesine fayda sağlayan önemli bir öğedir. Bu durum kapsamında iş kişiye maddi fayda sağlarken aynı zamanda bireyin sosyal değeri ve toplum içerisindeki yerini de belirlemede önemlidir. İşgörenin çalışma ortamındaki arkadaşları, yöneticilerdi ve işiyle ilişkileri ve hatta özel ilişkileri verim üzerinde büyük etki yaratmaktadır.

1.2.İş Özellikleri

İş ile işgören ve işveren ilişkisinin meydana geldiği günden beri, kuruluşların bünyesinde var olan birey kaynağının yapılan işin sürekliliği amacıyla motivasyonun yükseltilmesi konusunda literatürde araştırmalara rastlamak mümkündür (Yıldız, 2018, s.54). Örgüt içerisinde işgörenlerin motivasyon düzeylerini arttırmak için en etkili yöntemden bahsetmek çok mümkün değildir. Birçok farklı model ve yöntem, işgörenlerin motivasyon düzeylerinin arttırılmasında kullanılabilmektedir. İş genişletme ve zenginleştirmenin araştırıldığı dönemlerde, iş tutumları ile ilgili faktörleri ortaya koymak adına farklı çalışmalar yapılmış ve açıklamalar getirilmiştir, iş özelliklerinin gelişmesi bu araştırmaların devamında gerçekleşmiştir (Bilgiç, 2008, s. 68). Modelin temelleri 1965 yılında Turner ve Lawrence tarafından gerçekleştirilen bir çalışma ile oluşmuştur. Araştırmacılar işgören doyumu ve işgörenlerin devamlılıklarını pozitif açıdan etkilediklerine inandıkları ve Gerekli İş Özellikleri adını verdikleri altı adet boyut belirlemişlerdir. Bu boyutlar; çeşitlilik, özerklik, zorunlu etkileşim, isteğe bağlı etkileşim, bilgi ve beceri gerekliliği ve sorumluluktur (Demirbaş, 2008, s.14). Devamında İş Özellikleri Kuramı hakkında temel yapı Hackman ve Oldham 1975 yılından başlayarak 1980 yılına kadar birbirini takip eden çalışmalar ile oluşturmuşlardır. İş özellikleri, Hackman ve Oldham 1950-1960'lı yıllarda çalışılan iş genişletme ve iş zenginleştirme kavramlarının işgörenler üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek adına geliştirilmiştir (Utaş ve arkd., 2017, s.4). Model iş basitleştirme yönteminden çok, iş genişletme ve zenginleştirme yönünü benimseyen bir anlayışı savunmaktadır (Polat, Özdemir, 2017, s.345). Hackman ve Oldham'ın (1980) geliştirmiş oldukları iş özellikleri modeli de bu arayışların sonucunda oluşmuş ve test edilmiştir. Bireyleri iş ortamında en üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir tekniktir. Bu modelde iş yaşamında işgörenlerin kalitesine ve iş tecrübelerine uygun yenilikler yaparak işin yeniden dizayn edilmesi ve çalışanın verimlilik düzeyinin artırılması amaçlanmaktadır (Kaşlı, 2007, s. 160). İş özellikleri modeli,

işlerin hedef özellikleri, boyutları ve yöntemleri kümesiyle tanımlanabileceğini varsaymaktadır (Suman, Srivastava, 2009, s.142).

Örgütlerde işgörenlerin performansları, farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin verimli ve aynı seviyede bir performans sergileyebildiği durumlar çok fazla tespit edilememiştir. Bu sonuçtan itibaren, örgütsel amaçlara ulaşma gayretlerinde güdüleme yöntemlerinden bir tanesi olan iş özellikleri, işgörenlerin motivasyon düzeylerinin arttırmada araç olarak düşünülmektedir. Bu model kapsamına uygun olarak geliştirilmiş çalışma ortamlarında, işgörenlerin motive edilmesi ve iş doyumları daha kolay bir şekilde sağlanabilmektedir (Kaşlı, 2007, s. 160). Bununla birlikte teorinin öngördüğü olumlu sonuçlar arasında iş tatmini baştadır ve bu kuram, Herzberg'in çift faktör kuramı gibi güdüleme kuramı olsa da, iş tatminini açıklayan kuram olarak da geçmektedir (Sert, 2017, s.53). İş özellikleri modeli, bir işin içeriğinde mevcut olan kusurlardan kaynaklanan motivasyon ve iş tatmini sorunlarını ortaya çıkararak, çalışan ve iş arasında en iyi uyuma gelme sürecinin içermektedir (Çamur, 2006, s.35). En iyi uyuma gelme sürecinde işin motivasyon düzeyleri belirlenirken objektif bir tutum beklenmemelidir (Demirbaş, 2008, s.24). Bazı araştırmacılar, teorinin işgören algıları, iş ile ilgili davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan bahsetmektedirler. Bu çalışmalardan biri Griffin'in uzun vadeli araştırmasıdır, iş tasarımının çalışan algısı, davranışları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Beceri çeşitliliği, özerklik, görev kimliği, görev önemi ve geri bildirim gibi modelin özellikleri ile ilgili zenginleşmelerin işgören motivasyonu ve iş doyumu konusunda bir artışa neden olduğu belirtilmiştir (Erben, 2008, s.40).

Araştırmacılara göre, modeldeki boyutlar her biri kendi başlarına bireyin işine olan tutumlarını sınırlı olarak etkilerken, birlikte olduklarında, anlamlı etki sağlamaktadır (Aşan, 1999, s.61). Bu teorinin boyutları bireysel sonuçlar etkilemekte ve işle ilgili sebeplere neden olmaktadır. İlk olarak model içeriği '' Büyüme İhtiyacı Gücü'' nün pozitif etkisine sahiptir ve daha sonra çalışanların ücret memnuniyetini, iş güvencesini de içeren çalışma ortamı faktörlerini

ekleyerek modelin içeriği genişletilmiştir (Coşkun,2012, s. 19). Bu yaklaşıma göre işgörenin motivasyon, iş doyumu ve performansı artması doğrultusunda devamsızlık ve işi bırakma durumları azalma gösterecektir (Kaşlı, 2007, s.161). İş özellikleri modeli, çalışanın motive olacağı, etkili bir biçimde çalışacağı ve iş tatmini elde edeceği şartları göstermektedir. İş özellikleri modelinin amaçları: yeniden düzenlenmesi gereken işleri belirlemek, geliştirilmesi gereken iş özelliklerini belirlemek, çalışanın yeniden düzenlenmiş ve geliştirilmiş işe karşı pozitif tepki gösterip göstermediği belirlemek amacı gütmektedir (Çamur, 2006, s.35). Bu iş özellikleri pozitif iş tecrübeleri sağlayabilmektedir. Bu teorinin temelleri, yüksek iş motivasyonu, performansı ve tatmini için devletler ortaya koyabilecek iş özellikleri haline getirme fikri üzerine inşa edilmiştir(Coşkun, 2012, s.21).

İş ile birey arasında bir uyum oluşur ise işgören yaptığı işten memnun kalacak ve yaptığı işi bir ödül olarak görecektir, bunun tersi düşünüldüğünde birey kendi yetkinliklerine uygun olmayan bir görev içerisinde olduğu düşünecek ve memnuniyetsiz yaşayacağından bu işi ceza olarak görecektir (Demirbaş, 2008, s.7). İş özellikleri ile çıktılar arasındaki ilişkiler, kişinin büyümesine ihtiyaç duyan yönü tarafından yöneltilmektedir, işgörenin kendine saygı ve kendinin gerçekleştirme arzusu ile desteklenmektedir (Ünüvar, 2006, s. 38). Denetçiler veya araştırmacılar gibi dış gözlemcilerin değerlendirmelerini elde etmek adına kullanılır. Bu araç gözlemcilerin algılarının, çalışmayı gerçekleştirme deneyiminden etkilenmediği için meslek sahiplerinin sağladığından daha objektif olduğu düşünülen iş özellikleri ölçümleri sağlamaktadır (Oldham, Hackman, 2005, s.156).

İş özelliklerinin psikolojik tepkileri etkileme potansiyeli performans açısından daha güçlüdür. Teşvik yöntemleri ve ekiplerin performans normları, performansı ve iş özelliklerinden daha yüksek etkileyebilecek durumsal değişikliklerden birkaçıdır. Genel olarak iş özellikleri araştırmacılarının, iş özellikleri ile iş performansı kavramında yüksek bir ilişki gözlenememesi, beceri

ve çalışma grubu normları gibi kısıtlamalara dayanan rol içi performanslarının ölçüm düzeylerinden kaynaklanıyor olabilmektedir. Beceri ve yetenek gibi fonksiyonların rol tutumlarının performansını etki altında bırakması olanaklar arasında değildir(Ünüvar, 2006, s. 37).

J. Richard Hackman ve Grec R.Oldham, çalışanlarda verimlilik, motivasyon ve iş doyumu oluşturan iş özelliklerini, üzerinde çalıştıkları model ile ortaya koymuşlardır. Bu model iş zenginleştirme kavramını geliştirmiş uzun süre önemini korumuştur. Hackman ve Oldham geliştirdikleri bu modelde beş temel iş özelliğinin barındığını anlatmakta ve bu iş özelliklerinin üç önemli psikolojik durum oluşturduğunu, bu durumların pozitif iş sonuçlarını ürettiğini savunmaktadırlar (Uysal, 2014, s.60,61). Daha özet bir şekilde ifade edildiğinde iş özellikleri teorisi beş iş karakteristiğini kapsamakta, kişisel ve örgütsel çıktıları ortaya çıkarmaktadır (Kulik ve arkd. , 1988, s.462).

1.3.İş Teşhisi Anketi

İş özelliklerini ölçmek farklı yönetim alanı araştırmaları adına önem arz etmiştir. Birincisi, işte yabancılaşmaya olan ilgi, iş özelliklerinin işgörenlerin memnuniyetini ve performansını nasıl etkilediği konusunda önemli araştırmalara özel bir ivme kazandırmaktadır. İkincisi, hem işgören düzeyinde hem de işveren düzeyinde motivasyonunun ve bazı psikolojik çalışmaların işin özellikleri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu düşünülmektedir. Üçüncü alan ise liderlik çalışması, görev özelliklerinin lider tutumları ile düşük memnuniyet ve performans arasındaki ilişki üzerindeki etkisini sıklıkla göz ardı edilmesidir. House, yol gösterici lider davranış kuramları üzerine yaptığı son vurgu, iş özelliklerinin lider alt ilişki üzerindeki etkisine ilişkin daha fazla iç görü geliştirmeye yöneliktir(Sims ve arkd. , 1976, s.195, 196). İş özelliklerinin ölçme girişimleri iki geniş bölüme ayrılmıştır; nesnel ve algısal ölçüm olarak. Algısal ölçümde, işin öz niteliklerinden çok kişinin öz niteliklerine sahip olan özelliklerin ölçülmesinde yarattığı sorundan olabileceğidir. Farklı insanların aynı nesneyi

farklı bir şekilde algılama eğiliminde olabileceği de düşünülmüştür. Bununla birlikte, işin nesnel özelliği olmadığı, kişinin işinin birey memnuniyeti üzerindeki etkisinin önemli bir belirleyici olduğu, işini nasıl algıladığı belirtilmiştir. Hackman ve Lawler'ın 1971 yılında belirttiği üzere: İşgörenlerin tutum ve davranışlarını etkileyen nesnel durumlar değil, işgörenler tarafından nasıl işi deneyimledikleri önemsenmelidir. Bir işgörenin işinde gerçekten sahip olduğu iş özellikleri miktarına bakılmaksızın, işe verdiği tepkileri ne kadar etkilediğini algıladığıdır (Sıms ve arkd. , 1976, s.196).

İş özellikleri modeli, uluslararası birçok çalışma da kullanılmış ve işlerin doğal yapısı üzerinde araştırmalara rehberlik etmiştir. Pery, Mesch ve Paarlberg (2006) yılında işgören motivasyonu ve performansı arasındaki ilişkileri araştıran makaleleri incelemesi sonucu, iş tasarımındaki güncel gelişmelerin İş Karakteristikleri Modeline odaklandığı belirtilmektedir. İş özellikleri; motivasyon, memnuniyet ve iyi iş performansını yönlendirmek için var olan kapasitelerini oluşturmak amacıyla işleri yeniden teşhis etmek, zenginleştirilmesi gereken iş özelliklerini tanımlamak, işgörenlerin geliştirilmiş işlere pozitif cevap vermeye hazır olmalarını değerlendirmek, işlerin yeniden düzenlenip gelişmesi sürecinde çalışanların motivasyon ve etkililiğini değerlendirmek gibi durumları kapsamaktadır (Boonzaier,1994, s.2).

İş teşhisi anketi, teorik çerçevede belirttiğimiz kavramların her birinin bu iş ölçütlerini sağladığı gibi araç katılımcıların çalışmalarına verdikleri tepkilerin birçok ek önlemini de sunmaktadır. Temellerini Turner ve Lawrence 1965 yılında yaptığı çalışmalar ile atarken devamında Hackman ve Lawler 1971 de yaptığı çalışmalar destekleyici olmuştur (Hackman, Oldham, 1975, s.160). Hackman ve Oldham (1974) tarafından, İş Özellikleri Modeli'nin değişkenlerini ölçmek adına yapılmıştır. İş Teşhisi Anketi, modelin bütün özelliklerini ölçmesi adına, işten bağımsız şekilde düzenlenmiştir. İş Teşhisi Anketi, bir işin yeniden dizayn edilmesinden önce, işleri tanımlamakta ve iş yeniden dizayn edildikten sonra, tasarımın çalışanın motivasyonu ve iş tatmini üzerindeki etkisini ölçmek için

kullanılmaktadır. Bu anket çalışanların verdikleri cevap ışığında iş özelliklerinin bileşenlerinin ne düzeyde olduğunu ölçmektedir. Bu bileşenler(Çamur, 2006, s.45):

- Temel iş özellikleri
- İş özelliklerinden doğan kritik psikolojik durumlar
- Çalışanın işe ve işyeri ortamına karşı sergilediği duygusal davranışlar
- Gelişme ihtiyacı gücü

Anket yedi kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda çalışanın gerçekleştirdiği işin, beceri çeşitliliği, özerklik gibi iş özelliklerini ne düzeyde barındırdığı sorulmaktadır ve cevaplar 7'li Likert Ölçeği ile alınmaktadır. İkinci kısımda ise iş özelliklerini kapsayan 14 cümle bulunmakta ve cümlelerin yarısı pozitif, diğer yarısı negatif ifadeler taşımaktadır. Cevaplar birinci kısımda olduğu gibi 7'li Likert ölçeği ile alınmaktadır. Üçüncü kısımda, psikolojik durum, içsel çalışma motivasyonu ve genel iş tatmini ile ilgili 15 cümleden oluşmakta ve bu cümlelerin 8 tanesi pozitif, 7 tanesi negatif ifadelerden oluşmaktadır. Dördüncü kısımda, çalışanın işin farklı yönlerinden ne düzeyde memnunluk duyduğu sorulmaktadır. Beşinci kısımda, üçüncü kısımda olduğu gibi psikolojik durum, içsel çalışma motivasyonu ve genel iş tatmini ile ilgili 10 ifadeden oluşmaktadır. Altıncı ve yedinci kısımlar çalışanın gelişme ihtiyacı gücünü test etmeyi amaçlamaktadır(Çamur, 2006, s.45,46).

1.4. İş Özellikleri Modelinin Tarihsel Gelişimi

İş özellikleri kavramı yukarıda ifade edildiği gibi çeşitli araştırmacılar ve çalışmaların katkısı ile olgunlaşarak günümüzdeki içeriğine ulaşmıştır. Bu anlamda "iş özellikleri" açısından geçmişten günümüze yapılan katkılar zamansal bir yaklaşım ile ifade edilmektedir. Öncelikle sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan makineleşmenin etkisi ile üretimin artması, işletmeleri büyümenin ve üretim artışının problemleri ile yüz yüze bırakmıştır. Bu problemlere çözüm üretme ihtiyacı, Frederick W. Taylor'un öncülüğünü yaptığı Bilimsel Yönetim Yaklaşımına zemin hazırlamıştır. Bu yaklaşımın özünde hareket ve zaman etütleri ile çalışanların yaptıkları işlerin standartlaştırılması bulunmaktadır (Kışlalı, 2010, 5).Belirtilen standartlaştırma ile ilgili olarak iş özelliklerinin verimlilik açısından neleri içerdiği belirlemeye yönelik çalışmalarında Taylor, işin nasıl yapılacağına dair ayrıntılı olarak işgörenlere işin anlatılması ve işgörenlerin eğitilmesi gereğini ifade etmektedir (Sert, 2017: 52). Makineleşmenin etkilerini göstermesi ile üretimin artması, kuruluşların büyüme problemleri ile karşılaşmalarına sebep olmuştur. Bu neden ile çözüm üretmeye gerek duyulmuştur. Verim sağlamak ve homojen olmayan süreçlere sistemli ilerleyerek standartlar oluşturma gereksiniminin gerçeklemesi Bilimsel Yönetim Yaklaşımı'na zemin hazırlamıştır. Frederick W. Taylor'ın önderliğini yaptığı Bilimsel Yönetim Yaklaşımı işlerin tekdüzeleşmesi ve iş paylaşımı kavramı üzerinde durmuştur. Hareket ve zaman etütleri ile aşamaları standartlaştırma yönetimi olarak sunmuşlardır. İş özelliklerinin neleri içerdiğini verimlilik açısından önemli olduğunu ve bilimsel yönden tasarlanması gerektiği düşüncesi Taylor'un araştırmalarına dayanmaktadır. Taylor işlerin zaman ve hareket etütlerinin yapılması ve bu etütlerin getirdiği sonuçlar ile işin nasıl yapılacağına dair ayrıntılı olarak işgörenlere anlatılması ön görmüştür. Taylor'ın çalışanları seçme, geliştirme ve ücretlendirme için sistemli bir zemin oluşturmak üzere işlerin tanımlaması ve çözümlemesi ile ilgili yoğun araştırmalar ortaya çıkmıştır. İşlerin yalınlaştırılması

ve genelleştirilmesine yönelik ilkeler pek çok kuruluşta işlerin tasarlanmasında etkili olmaktadır. Otomasyon yoğun üretim arttıkça işlem tekrar edici ve alışkanlık haline gelmesi yüksek düzeyde işgörenlerin denetimi dışında bir durum almıştır. Tekrar özellik taşıyan işler çoğaldıkça işgören sayısı artmış beceri çeşitliliğine sahip bireylerde bu işlerde çalıştırılmaya başlanmıştır. İşlerin tekrar ve basit bir yapıdan ibaret olması işgörenlerde bıkkınlıkların ortaya çıkmasına neden olması gibi, işten ayrılma, devamsızlık, işgören memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlarda artış göstermiştir. Bu sorunların ortaya çıkması ile bu durumlar ile ilgili deneysel çalışmalar başlamıştır (Kışlalı, 2010, s. 5).

Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı ilkeleri çok alanda uygulamaya konulmuştur. En çok söz edilen ise Henry Ford'un otomotiv fabrikasının üretim kısmında uygulamaya geçirilen seri üretim bandı olmuştur. Üretim bandı, Taylor'un ön gördüğü gibi iş bölümlendirilmesi, işin nasıl gerçekleşeceği ve eğitimler gibi nitelikler ile uygulansa da yarar sağladığı gibi yanında monotonluk, yeteneklerin bastırılması ve doyumsuzluk sorunlarını getirmiştir. Taylor'un öngördüğü nitelikler işletmelerde yönetimin bilimsel olarak incelendiği bütün çalışmalarda, klasik yönetimin başlangıcı olarak da ele alınmıştır. Bu ilkeler aynı zamanda iş tasarımı başlığı altında anıldığı gibi işi basitleştirme olarak da bilinmiştir. İşi basitleştirme niteliği beraberinde işe gecikme, işgören devamsızlığı, işten çıkma, iş stresi gibi sorunlara zemin hazırlamıştır. İşin tasarlanması zenginleştirilmesi yeniden gündeme gelmiştir (Sert, 2017, s.52). Günümüzde etkileri azalmakla birlikte Taylorizm'n bazı niteliklerinin fark edildiği günümüz iş tasarımları, çalışanları benzer etkiler altında benzer verimliliği olan makine gibi görmektedir. Çalışanların performanslarını etkileyen birçok sebep vardır. Ağır, sıkıcı ve veriminin düşük, stresin yüklü olduğu çalışma alanlarında farklı yenilikler yapılması doğaldır(Mavi, 2015, s.36). Arzu edilen yenilikler doğrultusunda araştırmacılar yeni çalışmalara başlamıştır.

Vernon(1924) çalışanların devamsızlıklarını: Worthy (1950) yaptığı araştırmalarda kategorilendirilmiş, kolay işlerde işgörenlerin moral ve rantabilite

seviyelerinde düşüş görüldüğünü yaptıkları çalışmalarla ortaya koymuşlardır (Kışlalı, 2010, s. 5). Bu sonuçlar çerçevesinde kuruluşlar iş geliştirme ile ilgili çalışmalar başlatmıştır. Bu çalışmalar mesuliyetlerinin arttırılması ve yöntemler ile ilgili karar vermeye başlamaları ile sonuçlanmıştır. 1970 yıllarında literatürde bulunan çalışmalar iş genişletmeyi etkin olarak tanımlamaktadır. İşgörenlerin motivasyon ve yüksek verimi için bireysel gereksinimlerin, amaçların ve farklılıkların önemi vurgulanmıştır. Hawthorne araştırmalarında da (1930) birey faktörü önem arz etmiştir. O yıllarda ortaya çıkan hareket başlarında Beşeri İlişkiler Yaklaşımı, sonralarında ise İnsan Kaynakları Yönetimi olarak verilmişse de günümüzde Örgütsel Davranış olarak kavramsallaşmış ve örgüt içerisinde çalışanların tutumlarını gözlemlemeyi esas almıştır. Hawthorne çalışmaları yönetim ve organizasyon alanında davranış olarak incelenmesi başlangıç olarak kabul görmüştür. Araştırmalar işgörenlerin verimlerinin artmasında sosyal faktörlerin etkilediği sonucuna varmıştır. Fiziksel özellikler temel belirleyici etken olarak görünmektedir. Organizasyonun sosyal bir düzen olduğu ve bireyin bu düzende etkin bir unsur olduğu öngörülmüştür. Hawthorne çalışmalarında insan kavramı oldukça sık bir şekilde araştırma konusu olmuştur (Koçel, 2015, s. 225,227,228). Walker ve Gues'in (1952) bölüm bölüm gerçekleştirilen işlerin negatif sonuçlar getirmesini vurgulayan çalışması iş özellikleri hakkında gerçekleşecek birçok araştırmanın başlangıç noktası olmuştur. Daha özet bir şekilde ifade edildiğinde iş özellikleri, işgörenlerin yapmaya çalıştıkları sorumluluklarının işe karşı davranışlarını nasıl etkilediğini ifade etmeye yaramaktadır (Mavi, 2015, s.36). Walker ve Guest'in 1952'de 1000 çalışanlı otomobil fabrikasında gerçekleştirdiği çalışmada ise işe gelmeme, işi bırakma ve işgören memnuniyetsizliği ile ilgili eş sonuçlara ulaşmaktadır (Kışlalı, 2010, s. 5).

1960 yıllarında Amerika'da birçok çalışma, işlerin nasıl tasarlandığının çalışanların davranışlarını etkileyebileceği açıklanmıştır. Çalışanların işi basitleştirmesinin ve tekdüzeleştirmesinin düşük oran bir performansa, düşük oranda motivasyona ve iş tatminsizliğine zemin hazırladığı görülmüştür. Bu durumlar çerçevesinde çalışanların performansı, motivasyonu gibi önemli

olguların iş özellikleri ile daha iyi analiz edeceği ortaya çıkmıştır. İşlerin farklı boyutları ile iş tatmini arasında bir bağlantı kurulmuş ve iş tatmininin işi nasıl tasarlandığına bağlı olduğu düşünülmüştür (Çamur, 2006, s.33,34). Bu çalışmaların ışığında bireylerin makine gibi algılanmasının ve kişisel özelliklerin göz önünde bulundurulmaması kuruluşlar açısından verimli ve sürekli bir strateji olmayacağı ortaya çıkmıştır (Kışlalı, 2010, s. 6).

İş özelliklerinin temelini, Arthur Turner ve Paul Lawrence'n (1965) yaptıkları işin özellikleri ve çalışanın işine sergilediği tutumlar arasındaki bağlantıyı incelen araştırmalara dayanmaktadır. Bu çalışma ışığında gözlemlenen, işteki çeşitlilik, çalışanın işi yaparken ne düzeyde özerk olduğu, ne derecede etkin olduğu, çalışanın sahip olması gereken beceri ve bilgi seviyesi ve çalışana yüklenen sorumluluk düzeyidir (Çamur, 2006, s.33,34).

Turner ve Lawrence (1965) deneysel bir çalışma sonucunda işin özelliklerini ölçmek adına yeterli şekilde gelişmemiş bir ölçme aracı araştırmacılara sunmuşlardır (Bilgiç, 2008, s. 68). İşgörenlerin iş yönelik tatminleri ve devamlılık durumlarının birbirleriyle doğru orantı sağlamasının gerekliliğini savunmuşlardır(Utaş ve arkd. , 2017, s. 8). İyi bir yönteme ulaşmak adına iş özellikleri ve işgören tutumları arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen Turner ve Lawrence'ın 1965'teki araştırmaları işlerin çeşitliliğinin çalışanları nasıl etkilediğine bakılmıştır (Kışlalı, 2010, s.7). Turner ve Lawrence iş özelliklerinin işgören doyumu ve işgören devamlılığı durumu ile pozitif anlamlılık oluşturduğu düşündükleri altı iş özelliği adını vermişlerdir. Bu özellikler: Çeşitlilik, özerklik, görev kimliği, geri bildirim, iş birliği, arkadaşlıktır. Hackman Lawler ilerleyen zamanlarda bu altı boyutu iki bölümde topladı. İlk dört boyut temel boyutlar adı altında, çeşitlilik, özerklik, görev kimliği ve geri bildirim iken diğer bölümde ise iş birliği ve arkadaşlık fırsatları ile ilgilidir. Bu son iki boyut, merkezi olarak iş tatmini ile ilgili olarak görülmedi fakat iş tasarımının bireyler arası özelliklerinin etkisinin araştırılması adına dâhil edildi (Sims ve arkd. , 1976, s.197). Bu özellikler kapsamında Gerekli İş Özelikleri Endeksi adı altında ölçüm

aracı geliştirmişlerdir. Turner ve Lawrence işgörenlerin çalışmalarına verdikleri tepkiyle ve işlerin objektif nitelikleri ile arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Arkan, 2016, s.49). Onlara göre işgören iş özellikleri ile ne kadar özdeşleşmiş ise o kadar iş tatmini sağlar ve buna bağlı olarak iş devamsızlığı o kadar azalır. Bu araştırmalarını test etmek amacı ile 47 işten tümüne iş özelliklerini birer puan ile ifade etmiş, bu puanlar ile çalışanların iş tatmini ve devamsızlığı arasındaki olumlu bağlantının sadece kırsal alanda bulunan fabrika çalışanlarında doğru olduğunu bulmuşlardır (Çamur, 2006, s.33,34). Yaptıkları araştırmalar istedikleri sonuçları vermemiştir. İşgören tatmini ve gerekli iş özellikleri endeksi arasındaki pozitif etki yalnız küçük kasaba bölgelerindeki fabrika çalışanlarında gözlenmiştir (Uysal, 2014, s.59). Bu özelliklerin çok etkili olduğu durumları işgörenler için genelleme yapılamamıştır. Yapılan ölçümlerin büyük şehirlerdeki kurumlar için geçerli olmadığı saptanmıştır (Utaş ve arkd. , 2017, s.8). Tutumlar ve verim gibi faktörlerde ortaya çıkan değişiklikler işgörenlerin geçmiş ve kültür çeşitliliğinden kaynaklandığı tartışılmıştır. Bu durum çerçevesinde bir işin yapılandırma kısmı önem arz etmiştir. İşlerin yapılandırılması kapsamında işgörenlerin tutumları en az üç biçimde etkilediği mekanizmalar şunlardır (Kışlalı, 2010, s. 7):

1. İş, işgörenlerin aktivasyon düzeyini bilişsel ve motor sınırlarına bağlı yeteneklerini ve işe tutumlarını yönlendirir.
2. İş esnasındaki tutumlar sebebi ile önem arz eden ihtiyaçların karşılık bulmasını sağlar. Benzer durum ve işler açısından işgörenler genelleme yapabilirler.
3. İşgörenlerin ihtiyaç ve amaç durumları iş sebebi ile etkileneceğinden işgörenlerin fırsat arayışları da bu açıdan şekillenebilir. İşgörenler iş tecrübelerinden bazı çıktılara önlem yüklemeyi öğrenebilirler.

Bu sistemler dışa yönelik motivasyon sistemleri olarak görülebilir. İçe yönelik motivasyon sistemleri olarak ise: tanınma, başarı, mesuliyet, bireysel

gelişme, takdir gibi kişiye özel motivasyon sistemleri konu alabilmektedir. İçe yönelik bu sistemlerin kişiden kişiye farklı sonuçlar doğurduğu söylenebilir.

Hulin ve Blood (1967-1968) Turne ve Lawrence'nin bulgularını baz alarak yeni bir model ortaya koymuşlardır. Bu modelde, işgörenlerin iş zenginleştirmeye ilişkin tutumları, bireylerin orta sınıfın çalışma normlarını benimseme derecelerine göre pozitiften negatife kadar farklılık göstereceğidir. Hulin ve Blood (1968) yılında çalıştıkları araştırmalarında ise, işgörenlerin iş değerlerindeki değişiklikler üzerinde durmuşlardır. Araştırmalarında, işe karşı geleneğe dayanan değerlere sahip bireylerin, karışık yapı gösteren işlere daha fazla pozitif yaklaştığı ve geleneğe dayalı iş değerlerine karşı yabancılaşma gösteren bireylerin ise karışık işlere negatif yaklaştığı düşüncesini ispatlamaya çalışmışlardır (Demirbaş, 2008, s14). Blood ve Hulin aynı zamanda ahlaki yapıları uyuşan işgörenlerin iş zenginleştirmeye olumlu tepki göstermesinin yanı sıra işgörenlerin sadece maddi değerler adına değil işgörenlerin farklı değerlere de ulaşacağını savunmuşlardır (Utaş ve arkd. , 2017, s. 9). Bu araştırmaları sonucunda kırsal kesimde yaşayan vasıfsız işgörenlerin orta sınıf normlarını özümsedikleri, büyük şehirlerde ki vasıfsız işgörenlerin ise orta sınıf normlarını benimsedikleri ve bu normlara yabancılaştıkları tespitinde bulunulmuştur (Uysal, 2014, s60).

Hulin, Blood (1967) ve Turner, Lawrence (1965) , kültürel geçmişe sahip işgörenlerin temel iş üzerinde yüksek potansiyele sahip olan bir işe pozitif tepki vereceğini ileri sürdüler. Hackman ve Lawler, bireylerin ihtiyaç durumlarının, işgörenlerin çalışma ve performans üzerindeki etkilerinin yakalamak için daha uygun bir yol olabileceğini öne sürmüşlerdir. Çünkü kültürel yapı, çalışanların özelliklerinin homojenliğinin, durumdan daha fazla olduğunu varsaymıştır. Bu gözlemler ışığında Alderfer insan ihtiyaçları üzerine yapılan çalışmalar ile birleştirdiğinde, bireysel ihtiyaçların temelinde kültürel farklılıkların olduğu ve bu farklılıklara odaklanmanın tercih edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır (Oldham, Hackman, 2005, s. 163).

Lawler (1969) ise iş genişletmenin genellikle iş yaşamının kalitesini yükseltirken verimliliğini daha az yükselttiğini belirtmiştir. Alderfer (1969) iş genişletmenin etkilerinin genellikle pozitif olamayacağını ve etkisinin geniş bir örgüt kapsamında düşünülmesini önermiştir. Susman (1973) da iş genişletmenin etkilerinin olabileceğini ama tam anlamıyla beklenen etkilerin olmayacağını belirtmiştir (Bilgiç, 2008, s. 68).

İş motivasyonu ve doyumunu açıklayan, örgüt psikolojisi modellerinden olan iş özellikleri modeli Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olup, 1950 ve 1960 yıllarında çıkan iş genişletme ve zenginleştirme kavramlarının, işgörenler üzerindeki etkilerini açıklamak için geliştirilmiştir (Bilgiç, 2008, s. 67). 1975 yılında Hackman ve Oldham'ın çalışmasında, çalışanların motivasyonlarını ve verimliliklerini arttırma doğrusunda var olan işlerin nasıl yeniden tasarlanacağının incelenmesi için tespitler içermektedir. İşin değişim olgusunun işgörenler üzerinde etkilerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktayken bir kişinin gelişime ihtiyaç gücünü ölçmeyi sağlamaktadır (Kışlalı, 2010, s.8). Bu dönemlerde çalışmaların ilgi noktası iş doyumu görülürken Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilen iş özelliklerinin ilgi odağı ise işin yeniden tasarlanmasına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Bunun ile birlikte bu kavramda iş doyumu niteliğinde yer almaktadır (Sert, 2017, s. 52).

Hackman ve Oldham (1975-1976) özgün modellerinde dört bireysel ve örgütsel getirilerden bahsetmiştir. Bunların üç tanesi; içsel motivasyon, işte gelişme ile ilgili doyum ve genel iş doyumudur. İşe devamsızlık ve işten ayrılma gibi ölçümler genellikle çalışma yapana bırakılmıştır. 1976 yılında Hackman ve Oldham motivasyonu etkileyen tek faktörün yüksek dereceli ihtiyaç gücünün olmadığını anlatmak adına ''İş Özellikleri Modeli'' geliştirmişler ve bu modelin kavramlarını ölçmek adına ''İş Tanısı Ölçeğini'' geliştirmişlerdir. Ayrıca Hackman, Oldham ve Pearce (1976) aynı faktörlerin farklı yöntemle ile ölçülmesi sonucunda elde edilen korelâsyonların yüksek olduğunu bulmuşlardır. Önemli

psikolojik durumlar ile ilgili ise ilk deneysel testi Hackman ve Oldham gerçekleştirmiştir (Bilgiç, 2008, s.72).

Dunham, Aldağ ve Briet (1977) ise İş Tanısı Ölçeğindeki bazı soruları çıkardıklarında beş boyutu içeren bir yapı sağlamışlardır. Başka bir çalışmada ise beş boyutlu bir sonuç bulunamamıştır. Dunham'ın (1977) 3000 çalışana kadar ve 100 farklı işi barındıran araştırmasının sonucu; beceri çeşitliliği ve özerklik özelliklerinin birbirinden ayrı düşünülemediği ve iş karmaşıklığı adı altında tek bir boyut yer alabileceğini göstermektedir. 1979'da gerçekleştirilen Pierce, Dunham ve Blackburn modelinde ise doğal örgütsel yapının karışık işler ile yüksek düzeylerde gelişim isteklerinin olduğu durumlarda ve mekanik yapıya sahip basit iş ile düşük düzeyde gelişim beklentileri olduğunda, en yüksek düzeyde iş tatminine ve yüksek performansa ulaşacağını öngördüler (Kışlalı, 2010, s.9).

Bir diğer araştırmacı olan Katz (1978) iş özellikleri ile ilgili beş faktörlü bir yapıyı bulmuşken, Wall, Clegg ve Jackson önemli psikolojik durumlar ilgili tereddütleri olsa da bu kavram ile ilgili ara değişken olabileceğini araştırmalarının sonucu kapsamında göstermişlerdir. İş özellikleri modelinde söz konusu olmasa da temel iş özelliklerinin işgören ruh sağlığı açısından ilgili olup olmadığı bu yıllarda yapılan çalışmalar arasındadır. Bu konuda ilk çalışmayı gerçekleştiren Wall ve arkadaşları (1978) ruh sağlığı ile iş özelliklerin aralarında bağlantı bulunmasına rağmen, iş özelliklerin farklı sonuç değişkenleri ile korelâsyonlarının daha yüksek olduğu araştırmada belirtilmiştir. 1980 yıllarında Hackman ve Oldham tarafından model tekrar gözden geçirilmiştir. İşten uzaklaşma davranışları modele dâhil edilmemekte olup, işten sağlanan doyumda ''Gelişme Doyumu'' ve ''Genel Doyum'' olarak bahsedilmiştir. Model kapsamında önerilen bireysel getiriler '' İş Tanısı Ölçeği'' ile test edilirken verimlilik ile ilgili nicel ve nitel

getirilerin testlerinin nasıl gerçekleştirileceği açık bir şekilde ortaya çıkarılamamıştır (Bilgiç, 2008, s. 73).

Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeli Turner ve Lawrence'ın (1965)çalışması üzerine kurulmuştur. Turner ve Lawrence'a göre ''işin çeşitliliği, işin kimliği, özerkliği ve geri bildiri'' olarak dört özellik bulunmaktadır. İş özellikleri modelinde ise aynı nitelikler barındırırken ek olarak işin önemi niteliğinde bulunmaktadır. Sims ve diğerlerinin (1976) çalışmasında iş özellikleri altı boyutta düzenlenmiştir: Çeşitlilik, Özerklik, Görev kimliği, Geribildirim, İş birliği ve arkadaşlık. Çeşitlilik, işgörenlerin işlerini gerçekleştirirken fazla sayıda faaliyette bulunmaları farklı beceri ve yöntem kullanmalarıdır. Özerklik, çalışanın gerçekleştireceği işlem programı, yararlanacağı ekipmanlar ve yöntemler hakkında yetki sahibi olmasıdır. Görev kimliği, bir çalışanın işin bütününün ne kadarını kendi yaptığı ve yaptığı işin çıktılarını görmesidir. Geribildirim, çalışanın nasıl performans sergilediğine dair bilgi almasıdır. İş birliği, bir işin sonuçlanması için ne kadar diğer işgörenlerin ile birlikte yapılması gerektiğidir. Arkadaşlık, işgörenlerin kendi ortamlarında konuşmalarına ve biçimsel olmayan ilişkiler kurmalarına ne derece izin verildiği ile ilgilidir (Sert, 2017, s.53).

Hackman ve Oldham (1980)'a göre ise yeteri düzeyde bilgi ve maharet sahibi olma durumu bireysel gelişim gerekliliği düzeyi, ücret, iş güvenliği, çalışma arkadaşları ve üsteleri ile ilgili maddi etkenler performans için şartlı değişken niteliği taşımaktadır. Bu endişeler, işgörenin enerjisinin neredeyse tamamını aldığında rutin yerine karışık bir işe sahip olmak motive etmeyebilmektedir. Devamında yapılan çalışmada 1971 ve 1975 çalışmalarına yöneltmede bulunularak iş ile ilgili tanımlamaların objektif olarak gözlenemeyen açıklamalar olduğu belirtilmektedir. İş Özelliklerinin işgören performansı üzerindeki etkisinin kişinin beceri veya motivasyon aracılığıyla çalıştığı ya da motivasyon ve beceri ile birlikte çalıştığı öne sürülmektedir. İş özelliklerinin

düşük olduğu düzeyde beceri gerektirdiği fakat iş özelliklerinin yüksek olduğu düzeyde daha fazla beceri gerektirdiği savunulmaktadır. Yüksek düzeylerdeki özelliklerin motivasyondaki artışta tekdüzen bir başarı göstermeyeceği de söylenilmektedir (Kışlalı, 2010, s.8). Hackman ve Oldham iş özellikleri modeli örgüt içerisinde yüksek düzeyde motive sağlamayı amaçlayan bir iş tasarımıdır. Beş temel özelliği baz alan araştırmalar söz konusu özelliklerin çalışanlarda üç psikolojik duruma yol açtığını ve bu durumlar ise bireylerin iş tatminin ve güdülenmesinde önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, sorumlukların bir bütünlük kapsadığı ve çalışanda işinin anlamlı olduğu olgusu oluşmakta işin çalışana özerklik yüklemesi çalışanda sorumluluk oluşturmakta, geribildirim ise çalışanın çıktılar hakkında bilgi sahibi olmasını desteklemektedir. İş özelliklerinin öngörüsüne göre çalışan devamsızlığı ve bırakma, performans düşüklüğü, iş doyumsuzluğu gibi olumsuz etkileri azaltmaya sağlayan önemli boyutları kapsamaktır (Kaşlı, 2007, s.160, 161). Hackman ve Oldham çalışmanın üzerinde incelemelerde bulunmuş ve iş özellikleri teorisini iş özellikleri modeli olarak değiştirmişlerdir. İş özellikleri modeli işi oluşumundan önce zenginleştirilmesi gereken işi tespit etmekte ve tasarladıktan sonra sonuçları değerlendirmek adına kullanılmaktadır (Çamur, 2006, s.34,35).

Üretimin çoğunluk sağladığı mekanik yapıya sahip organizasyonlarda karmaşık işler var olabilirken doğal yapılı organizasyonlarda basit yapıya sahip işlere de rast gelinebilmektedir. İşin yapılması kısmında önemle gözlenen kişisel özelliklerin, işin sahip olduğu özellikler ve organizasyon yapısının özelliklerinin birbirleri ile bağlantılı olmasıdır. 1982'de gerçekleştirilen bir çalışmada beceri kullanımı ve özerklik göz önünde bulundurulmuştur. Bu özelliklerin iş doyumu ve yaşam doyumu değişkenlerine etkisinden üstün olduğu ve birlikte çalışan iş arkadaşının desteğinin işin stresli yanlarının etkisinin düşürdüğü gözlenmektedir. Sosyal destek güçlü ise işgörenlerin stresli iş özellikleri olduğunda düşük psikolojik baskı sonuçladıklarını göstermektedir. Bu duruma ek bir diğer sonuç ise; düşük oranda stresli bir iş özelliği mevcut olduğu durumlarda sosyal destek güçlü işgörenlerin psikolojik baskı raporladığı söylenmektedir(Kışlalı, 2010, s.9).

1981’ de geniş bir literatür çalışması yapan Roberts ve Glick iş özellikleri modeli kullanılarak yapılan araştırmaların incelenmesi ve araştırmanın keşif aşamasının ötesine geçemediği sonucuna varmışlardır. Teorinin ifadesini zaman zaman belirsiz olarak tanımladılar; değişkenler arasındaki önemli ayrımların gözden kaçırıldığını ve kişi durum ve durumsal ilişkiler içinde karıştığını belirttiler. Model de gözden geçirilmesi gerektiğini düşündükleri; işin değişen özellikleri dışında, işin özellikleri dışında kuruluşlar açısından yararlı olabileceğini, görevlerin nasıl değiştirileceği hakkında çok az bilgi verildiğini, bütün olarak modelden ziyade bölümlerine odaklanan araştırmacılar ile araştırmanın zaman içinde daraldığını ve organizasyon bağlamında göz ardı edildiğini tespit etmişlerdir. İş teşhisi anketinin hatalarının olduğunu ve modeldeki değişkenlerin doğu şekilde analiz edilmediğini, nesnel ve algılanan görev özellikleri arasında ayrım yapılmadığı konularına da değinmişlerdir (Guise ve arkd. , 1988, s.49).

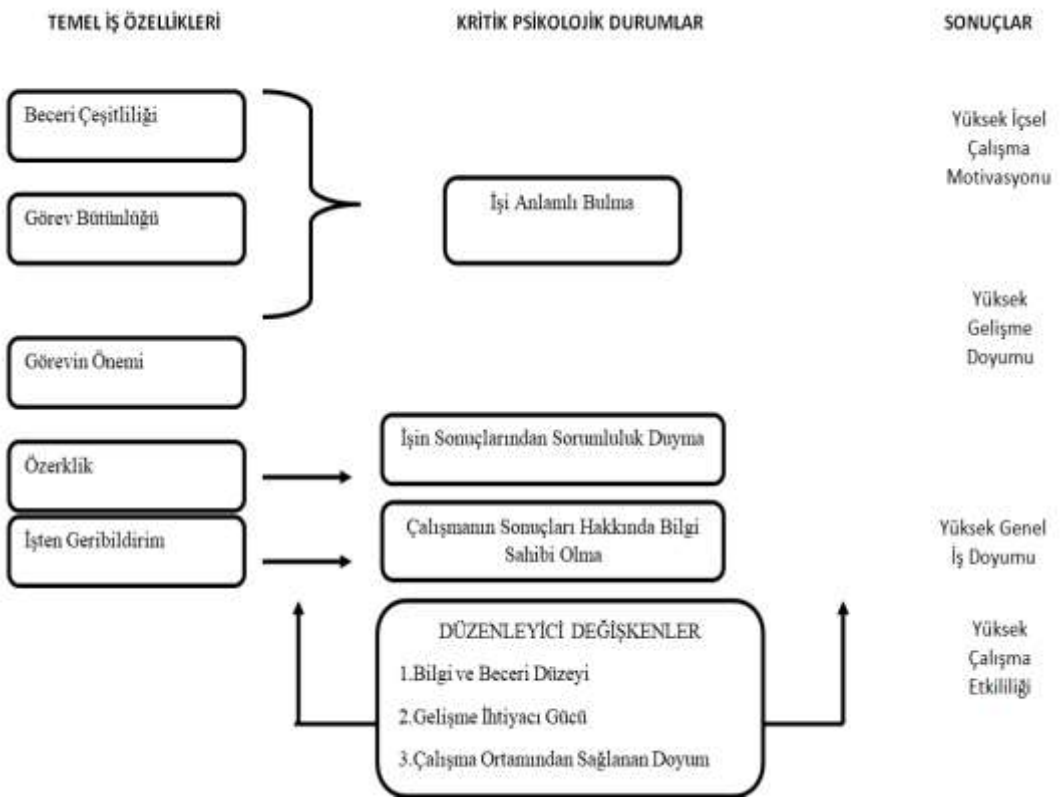
1985 yılında ise Harvey, Billings ve Nissan beş artı bir şeklinde faktör bulmuştur ve bu artı bir faktörü yöntem faktörü olarak ortaya konulmuştur. Birnbaum, Fahr ve Wong (1986) bu kuram çerçevesinde dört faktörlü bir modelin daha verimli olduğunu ve uyum indeksleri çerçevesinde daha iyi olduğunu anlatmışlardır. Bu faktörler ise; çeşitlilik, kimlik, özerklik ve son olarak geribildirimdir (Bilgiç, 2008, s.71). Fried ve Ferris 1986 yılında 7000 işgören, 900 iş kapsamında uyguladıkları araştırmada iş tanımı ve geri bildirim özellikleri dışında beceri çeşitliliği, işin önemi ve özerklik özelliklerinin tek bir durum altında toplandığı görülmektedir. Fried ve Ferris yaptıkları araştırma ile beş ana özellik göz önünde bulundurulduğunda, geri bildirimin, genel iş tatmini, büyüme ile özerklik ilişkili olduğu, iç iş motivasyonu ile beceri çeşitliliği ilişkili olduğu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, iş özellikleri ile iş performansı ve devamsızlık gibi bazı iş sonuçları arasında ilişki zayıf bulunmuştur. Bununla birlikte, görev kimliği ve iş geri bildiriminin performans ve özerklik ile en güçlü ilişkilere sahip olduğu, çeşitlilik ve geri bildirimin devamsızlık ile negatif ilişkileri olduğunu belirtmiştir (Arkan, 2016, s.54). Genç insanlarda beş faktörün etkin, yaşlılarda ise beceri

çeşitliliği, görev anlamlılığı, özerklik faktörlerinin tek bir boyut şeklinde olduğunu ve geribildirim ile görev kimliğinin ayrı faktörler olduğunu belirten Fried ve Ferris (1986) farklı işlerde ve işyerlerinde uyguladıkları faktör analizi ile ortaya çıkarmışlardır. Farh ve Wong ise farklı kaynaklardan yaralanılarak bilgi alınmasının verimini de vurgulamışlardır. Idaszak ve Drasgow(1987) iş özellikleri ile ilgili altı boyut bulmuşlardır ve beş özellik temel iş özellikleri olurken altıncı özelliğin ölçme aracında bulunan negatif puanlama yapılan sorulardan oluşmuştur. Negatif soruların pozitifleştirilmesi sonucu tekrar beş faktöre ulaşmışlardır.1988 yıllında Kulik, Oldham ve Langner ‘’İş Tanısı ‘’ ölçeğini 224 çalışana uygulamıştır. Faktör analizi yapmışlardır ve özgün ölçekten daha verimli beş faktörlü çözümleme sonucuna ulaşmışlardır. Zaccaro ve Stone ise işlerin zihin ve beden gerekliliğini, işin güven içermesi gibi ek iş özelliklerinin de bulundurulabileceğinden bahsetmişlerdir (Bilgiç, 2008, s.71,72).

2000 yılında Leneogan ve Maher’in araştırmalarının sonuçları ise, işin içerdiği çeşitlilik; işi zenginleştirilmiş olduğuna inanan işgörenlerin işe karşı olumlu sonuçlara neden olduğunu desteklemektedirler. 1991’de Parkes’in, 1982’de Spector’ın çalışmalarında dış denetim odağına sahip olanların düşük oranda özerklik tercihinde bulunduğunu önermektedir. Bir diğer sonuç ise dışsallar daha yüksek özerkliğe sahip olanların, iş ertelemelerini az düzeyde göstermesi ile ilişkili olabileceği söylenmektedir. Özellikle içsellerde özerklik özelliği iş erteleme ile ters yönde ilişkiye sahiptir. Kuruluş nedenli öz-değerin 2006 yılında yapılmış çalışmada iş özelliklerinin varlığı ile oluşturulan kritik psikolojik durumların içinde olup olmadığı incelenmiştir. Başka bir yeni çalışmada ise özerklik, beceri çeşitliliği ve iş motivasyonu özellikleri çalışılmıştır. İşgören esnekliğinin performansa yönelik etkisinin algılamasında iş özelliklerinin koşullu değişken rolü incelenmektedir. Performans ile etkileşimde olduğu söylenen konular verimlilik, iş kalitesi ve inovasyondur. Özerkliğin, beceri çeşitliliğinin, çalışan esnekliği, verimlilik, iş kalitesi ve inovasyon üzerindeki etkisi ile aynı durumda ilişkili olduğu söylenmektedir. Beceri kullanımın, esneklik, verimlilik ve iş kalitesi arasında pozitif etkileşimi aynı yönde

güçlendirdiği esneklik ve inovasyonunda ise ters yönde ilişkiyi yansıttığı görülmektedir (Kışlalı, 2010, s.11). 2000'li yıllardaki bir diğer araştırmalardan biri olan Behson, Eddy, Lorenzet'in gerçekleştirdikleri meta- analiz çalışmalarında iki aşamalı modelin veriyi iyi bir şekilde açıkladığı belirtilse de uygulama kapsamında üç aşamalı olmasının daha verimli olacağı düşünülmüştür. 2001 yılında Boonzaier, Ficker ve Rust iş özelliklerinin öznel bir çerçeve içerisinde düşünülmesinin ve testten geçtiğinin, geçerliliğinin sağlandığını belirtmiştir. Humphrey ve arkadaşlarının gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada ''Yapısal Eşitlik Modeli'' kullanılmamıştır ve beceri çeşitliliği, görev anlamlılığı, görev kimliği, hissedilen anlamlılık faktörlerinin güçlü, özerklik, hissedilen sorumluluk için kısmi, geribildirim, sonuç bilgisi için ise zayıf destek sonucuna ulaşılmıştır (Bilgiç, 2008, s. 72).

2008'de gerçekleşen bir araştırmada iş özelliklerinin, iş doyumuna anlamlı etkisi olan etkenler içerisinde yer aldığı anlatılmaktadır. İş özellikleri ile örgütsel bağlılık kavramları ele alınmış ve elde edilen sonuçlar işgörenlerin iş özelliklerinin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğudur. İş özelliklerinin beceri ve görev tanımı boyutları çerçevesinde: örgütsel bağlılığa katkıda bulunduğu göstermektedir. İşgörenlerin kuruluşun hedeflerini gerçekleştirmeye doğru tutumlar göstermeye sebep olan etkenler; görevi, sonuçları açısından anlamlandırılmalı ve sorumlulukları gerçekleştirirken kendi becerilerini tamamı ile kullanabilmelerine yönelik değerlendirmelidirler (Kışlalı, 2010, s.11). Şekil 1'de Hackman ve Oldham'ın (1980) geliştirmiş oldukları iş özellikleri modeli verilmiştir.



Şekil 1:Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli

(Kaynak: Demirbaş,2008,s.17)

1.5. İş Özellikleri Modelini Oluşturan Boyutlar

İş özellikleri modelinin temel özellikleri; beceri çeşitliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik, işten geribildirim olarak 5 başlıkta toplanmaktadır. Kritik psikolojik durumlar ise; işi anlamlı bulma, işin sonuçlarından sorumluluk duyma, çalışmanın sonuçları hakkında bilgi sahibi olma olarak ayrılırken düzenleyici değişkenler; bilgi ve beceri düzeyi, gelişme ihtiyacının gücü, çalışma ortamından sağlanan doyum olmak üzere üç başlıkta toplanmaktadır. İş özellikleri modelinin

bu boyutların olması itibari ile sonuçları ise; yüksek içsel çalışma motivasyonu, yüksek gelişme oyumu, yüksek genel iş doyumu ve yüksek çalışma etkililiğidir. İş özellikleri modeli bir önceki sayfada gösterildiği gibidir.

1.5.1.Temel İş Özellikleri

Çalışanda yüksek düzeyde içsel motivasyonu sağlamak için olması gereken üç kritik psikolojik durum, çalışanı işi ile ilgili duygularıdır. Çalışan duygularını değiştirmek mümkün olmadığı için, işin bu üç psikolojik duruma yol açan nesnel, ölçülebilir ve değiştirilebilir özelliklerini kavramak ve özellikleri düzenlemek çalışanın içsel motivasyonunu yükseltmektedir. Hackman ve Oldham'a göre bu modelin özellikleri beş tanedir. Bunlar: beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geribildirimdir. Temel iş özellikleri olan bu özelliklerden beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi özellikleri işin anlamlılığını, özerklik ise işin sonuçlarından oluşan sorumluluğu etkilerken, geribildirimse işin sonuçları hakkında bilgi edinmeyi etkilemektedir (Çamur, 2006, s. 39). Tablo 1'de iş özelliklerinin özet bir şekilde ifade edildiği tanımları yer almaktadır.

Tablo 1:İş Özellikleri ve Kısa Tanımları

İŞİN ÖZELLİKLERİ	TANIM
Beceri Çeşitliliği →	Bir işi yapmak adına gerekli olan beceriler miktarıdır.
İş Bütünlüğü →	İşin baştan sona kadar bütünlük gösterme derecesidir.
İşin Önemi →	Bir işin diğer bireylere yansımasıdır.
Özerklik Çalışanların →	İş sürecindeki özgürlük, inisiyatif dereceleridir.
Geribildirim →	Çalışanların işlerinin sonuçlarını görme derecesidir.

(Kaynak: Kuşluvan, 2005, s.189)

1.5.1.1. Beceri Çeşitliliği

Beceri çeşitliliği, işin çalışanın ne düzeyde farklı çalışmalar gerçekleştirmesi ve ne düzeyde çeşitli beceriler kullanmasının gerekliliği ile ilgilidir. İşin çalışanı ne derecede zorluyor ise çalışan işi yaparken ne düzeyde fazla sayıda becerilerini kullanıyor ise işi de o derecede anlamlı bulacaktır. Üzerinde durulması gereken durum çalışanın bir iş için hakim olduğu becerilerini zorlayarak kullanması gerektiğidir (Çamur, 2006, s. 39). Ayrıca beceri çeşitliliği, bir işin ne kadar fazla ayrıntılara ayrılarak yapıldığını da göstermektedir. Pinder (1984) araştırmaları ile bir

işin pozitif bir özelliği olarak beceri çeşitliliği kavramını desteklemektedir. Çalışanların sayısız becerisinin kullanılmasının, işgören sayısının daha fazla duyulmasını teşvik edebileceğini ve uyarılma seviyelerinde bir artışa yol açabileceğini belirtmiştir (Guise ve arkd. , 1988, s. 21). İşin gerekli kıldığı etkinliklerin yerine getirilmesi aşamasında işgörenin değişik beceri ve yeteneklerinin kullanma düzeyidir. İşgörenler bir iş ile ilgili gerçekleştirdiği faaliyetler değişik beceri ve yeteneklerini uygulamaları gerekiyor ise, mevcut işin beceri çeşitliliği düzeyi yüksek ve yüksel olması işin anlamlılığına da olumlu katkıda bulunmaktadır (Uysal, 2014,s. 62).

Beceri çeşitliliği yüksek seviyedeki görevlerde işgörenlerin kendilerini daha yetenekli ve ayrıcalıklı hissetmelerini sağlar (Mavi, 2015, s.38). Bununla birlikte, işgörenlerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerini mevcut iş konumunda kullanmak isteme konusunda arzularının artması, temelde ihtiyaçlarının giderilmesi açısından işini bitirme duygusunun artması ile oluşmaktadır (Utaş ve arkd., 2017, s.9). Çalışanların iş ile ilgili farklı deneyimler sergileyebilmesi için ve yeteneklerini arttırabilmesi için bu konular ile alakalı eğitimlerden geçmeleri yarar sağlayacaktır.

1.5.1.2.Görev Bütünlüğü (Görev Kimliği, İş Bütünlüğü)

Çalışanların işin bütün bir bölümünde yer alması ve bu görevi sonuca ulaştırma derecesidir. Başka bir tanımla görev bütünlüğü, bir işin komple ve tanımlanabilir bir görevi gerçekleştirmeyi ne derece gerektirdiği, çalışanı bir işi baştan itibaren sonuna kadar yapıp yapmadığı ve sonucunu görüp görmediği ile alakalıdır. Çalışan işin bütününü yapıyor ise bu çalışan için o işi daha fazla anlamlı bulacağını gösterir. Örneğin; bir mobilya monte eden çalışan her bir monte aşaması

için farklı çalışan olmasındansa bir çalışanın o mobilyayı baştan sona kendi monte etmesi çalışanı daha fazla işi anlamlı bulmasına sebep olacaktır, çünkü çalışan yaptığı işin sonucunu görmektedir. Bu örnek ile düşünüldüğünde, işin bütününden ya da büyük bir kısmından sorumlu olan işgörenler, belirli bölümlerden sorumlu olan işgörenlere nazaran işlerini ve sonuçlarını daha fazla sahiplenirler ve yaptıkları işlerin takipçisi olurlar (Mavi, 2015, s.39). Bu durumu işin bütünü veya anlamlı kabul edilebilecek büyük bir bölümü şeklinde tanımlayabiliriz. Bu açı ile bakıldığında işgörenin bir işin bir kısmını gerçekleştirmesinden ise tamamını gerçekleştirmesi işgörene daha fazla anlamlılık kazandıracaktır.

1.5.1.3. Görevin Önemi

Görevin önemi işin diğer bireyler üzerinde ne derecede önem ifade ettiği ile ilgilidir. Bir çalışan yaptığı işin diğer bireylerde fiziksel ve ya psikolojik açıdan önem arz eden bir etkisi olduğunu görür ise işini daha bir anlamlı bulmaktadır. Örneğin; bir mobilya monte eden ile araba monte eden çalışan arasındaki durumda insan canı ile alakalı olduğu için araba monte eden bir çalışan daha fazla işini anlamlı bulabilmektedir (Çamur, 2006, s. 39). Farklı bir örnek vermek gerekir ise bir ilkokul öğretmeninin okuma yazma öğrettiği öğrenciler için gelecekleri adına paha biçilemez bir etkiye sahiptir. Bir işi işgören için anlam ifade etmesi, işin başkalarının yaşamını sağlık, güvenlik ve mutluluk gibi açılardan etkileyebildiği orandadır (Mavi, 2015, s.39). İşin, iç çevrenin veya dış çevredeki kişilerin çalışmalarına ya da yaşamlarına ne düzeyde etki ettiği ile ilgilidir. Kişi yaptığı işin sonucunda farklı bireylere pozitiflik durumu sağlıyor ise ve işgören bulunduğu katkının farkında ise, o iş birey adına yüksek düzeyde anlamlılık sağlayacaktır.

1.5.1.4. Özerklik

Özerklik bir işi çalışana planlama ve işi gerçekleştirirken uygulayacağı aşamaları tespit etme konularında ne düzeyde serbestlik ve takdir yetkisi tanındığı ile ilgilidir. Başka bir deyişle çalışanın yapacağı işlerin yöntemi ve ekipmanlar ile süreçler hakkında söz hakkı olmasıdır (Sert, 2017, s. 53). İş çalışana yüksek düzeyde özgürlük hissettiriyor ise, çalışan çalışmasının sonuçlarının yetkilisinin emirlerinden çok, bireysel emek, çalışmasına ve kişisel verdiği kararlara bağlı olduğunu düşünecektir. Özerklik düzeyi artıkça işgören işin sonuçları olarak başarılı ve ya başarısız olmasının sorumluluklarını kendisinden daha fazla hissedecektir (Oldham, Hackman, 2005, s.155). Özerkliğin yükseltilmesi yetki yükseltme yolu ile sağlanabileceği gibi dış gözlemlerin azaltılması ve kişinin kendin denetim mekanizmasını güçlendirme ile arttırılabilir. Özerklik, işgörenlerin sorumluluk hissiyatını arttırırken, rolleri için önem arz eden daha geniş bir yetenek ve bilgi yelpazesini de tanımaktadır. İş ortamında artan kontrol, işgörenleri yeni işler denemeye ve o işlerde beceri kazanıp ustalaşmaya motive eder ve bu, iş özerkliğinin motivasyonel yararlarını gösteren iş özellikleri araştırmasıyla tutarlıdır. Kişiler özerklik sağlandığında, daha çok işi odak rolüne bütünleşmiş etme durumları olduğunu göstermektedir (Eyi, 2010, s.13). İşin planlanmasında ve iş yöntemlerinin belirlenmesinde, bir işin işgörene verdiği özgürlük, bağımsızlık ve karar verme yetkisine sahip olma düzeyidir. Özerklik işgörenin, işin çıktıları ile ilgili bireysel sorumluluk duygusunu kazanmasını sağlar. İşgörenin özerklik düzeyi artış gösterdikçe, işin çıktılarının işgörenin çabası ve kararları ile ilişkisi artmaktadır. Özerklik daha özet bir şekilde ifade edildiğinde, işgörenlerin işin aşamalarının tümünü anlamasını ve kendi gözlemini genişletmesini sağlayarak öğrenmeyi ve gelişimi arttırır. Bu özelliğin artması işgörenlerin işini sahiplenme düzeyini pozitif etkiler. Birey zaman faktörü açısından baskı altında değil ise, özerk işlerde yeni olgular edinmek adına istekli olabilir(Uysal, 2014, s. 81). Özerkliği arttıran

yöntemlerden ifade edildiğinde, işgörenin işini yapabilmesi için daha fazla özgürlük verilmesi, işgörene otorite özelliğinin sağlanması ve bir işgörenin dış kontrolünü düşürerek işe hesap verilebilirliğini arttırmak olarak açıklanabilmektedir (Ünüvar, 2006, s.36).

Hall ve arkadaşları 2006 yılında özerkliğin çalışma tutumlarına ve duygusal tükenme açısından gözlemlenen anlamına gelen hesap verilebilirliği arasındaki ilişkide aracılık rolünü ortaya koymuşlardır. Bu durum çerçevesinde, işteki özerkliğin iş stresörlerinin refah üzerindeki etkisinin olumlu hali getirdiği belirtilmekte. Buna karşılık olarak ise, Thompson ve arkadaşları, daha güçlü iş özerkliği olan işgörenlerin işlerinden, özel yaşantılarından ve genel olarak hayatlarından memnuniyet duymaları daha yüksek ihtimal olmaktadır. İş ve ev arasında daha pozitif bir durum yaşandığını, yeni bir iş düşünen bireylerin iş arama durumlarını düşmesi ve son olarak stresli bir çalışan olmaktan uzaklaşıldığı veya iş aile çatışması yaşama olasılığı düşmesi gözlemlenmektedir. De Lange ve arkadaşları ise 2008 yılında, iş özerkliğinin iş ile ilgili pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Başka biri açıklama ile, iş ortamında özerklik sağlanmayan işgörenler işlerini kendileri yapmış gibi hissetmezler, bu yüzden iş bırakma eğilimindedirler. Bu bağlamda Thompson ve arkadaşları çalışma ortamındaki özerklik özelliğinin kişilerin yaşamlarının diğer bölümleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağladığını anlatmaktadırlar(Eyi, 2010, s.13).

Önemli bir nokta ifade edildiğinde, yabancılaşmanın güçsüzlük faktörü ve örgütsel yapının merkezileşme faktörüyle ilişkili olana özerklik, işgörenlerin bireysel olarak yönetim seviyesinde kararlar alması anlamını içermemektedir. Söz konusu özgürlüğün, inisiyatifin, üretim ve sunum süreçlerinde işlerin planlaması ve gerçekleştirilmesi ile ilgilidir.

1.5.1.5. Geribildirim

Geribildirim, işin çalışana performans ve ya etkililik açısından ne düzeyde doğrudan ve ya açık bilgi verdiğidir. Bir araba tamircisinin tamiri sonucunda arabanın çalışması ve ya çalışmaması durumunu örnek olarak verilebilmektedir. Bu örnekte olduğu gibi çalışan işi ne düzeyde iyi yaptığı hakkında bilgiyi üstlerinden değil işin kendisinden öğrenmektedir. İşin kendisinden aldığı geribildirim üstlerinden aldığı geri bildirimden daha motive edici olmaktadır. Bireyin çalışma aşamasında ortaya çıkardığı performansı hakkında işin bireysel elde ettiği tatmin ve açık bilgi sahibi olmanın düzeyidir. Bu geri bildirim direkt işin kendisinden sağlanan geri bildirimdir (Uysal, 2014, s. 62). Modelde dikkate alınması gereken hususta budur ki, işgören geri bildirimi dolaysız bir şekilde işin kendisinden elde etmelidir. Yapılan işler ve işgörenlerin arasında farklı unsurların bulunmaması gerekmektedir, çünkü geri bildirimlerin saptırılma olmadan, farklılaştırılmadan ve bireysel yorum katılmadan elde edilmesi önemli bir kuraldır (Mavi, 2015,s. 41). Bu unsurların bulunması halinde, üstlerin, iş arkadaşlarının veya müşterinin geri bildirim sağlaması öznel bir değerlendirme olabilmektedir. Geri bildirimin nasıl sağlanacağı net belli olmamakla birlikte, işgörenlerin bir işiten ne kadar fazla geri bildirim alacağı konusu da tam olarak anlaşılmış değildir (Demirbaş, 2008, s. 24).

1.5.2. Kritik(Önemli)Psikolojik Durumlar

İş özellikleri modelinde, bir işi anlamlı hissedilmesi, gerçekleştirilen bir işin sonuçlarından sorumluluk hissetme, bu sonuçlar çerçevesinde bilgi sahibi olma gibi değişkenler modelin ‘’kritik psikolojik durumlar’’ olarak bilinmektedir. Kritik psikolojik durumlar, modelin özüdür. Çünkü bir çalışan ancak önem arz ettiğini düşündüğü ve sonuçlarından bireysel olarak sorumluluk hissettiği bir işi iyi yapıp yapmadığı hakkında bilgi ediniyor ise ve iş temelde üç kritik psikolojik durumu ver edecek şekilde düzenlenmiş ise, çalışan işine karşı pozitif duygular yüklemektedir. Bireyin iş çıktıları hakkında bilgi edinmesi, işin çıktılarına yönelik sorumluluk duyması ve bireyin işi anlamlı bulması, üç psikolojik hali oluşturmaktadır ki bu

psikolojik durumlardan bir tanesinin ortadan kalkması durumunda içsel motivasyon seviyesi düşecektir. Modele göre bir iş, üç psikolojik hali içerisinde barındırıyor ise, kendisinin tembel olarak sıfatlandırılan bireyler bile, işlerini daha iyi gerçekleştirmek için fazla çalışacaklardır (Kaşlı, 2007, s.161,162).

1.5.2.1. İşi Anlamlı Hissetme

İşi Anlamlı Hissetme: İşgörenin çalışmayı, kendi değer kavramının içinde saydığı ve doğal olarak anlamlı deneyimleme derecesidir. İşin temel özelliklerinden üçü işin anlamlılığını ifade etmektedir. Bunlar; beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev anlamlılığıdır. Çalışan için iş anlam ifade etmelidir. Gerçekleştirdiği işin kendi dünyasında bir değer karşılığı olduğuna inanmalıdır. Çalışan her ne kadar işi iyi yaptığına dair bilgi sahibi olsa da ve işin sorumluluklarını hissetse de anlamlılığı hissetmediği sürece çalışan, bireysel çalışma motivasyonunu sağlayamayacaktır. Motivasyon düşüklüğü yaşayan işgörenler aynı zamanda, rutin ve niteliksiz ve içselleştirilmesi zor görevleri anlamsız bulabilirler (Oldham, Hackman, 2005, 153). Beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve görevin önemi bir çalışanın işi anlamlı olarak hissetmesinde aynı düzeyde etkilidir. Bir işte gereken beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve görevin önemi ne kadar yüksek ise, çalışan için iş o kadar anlam ifade edecektir.

1.5.2.2. İşin Sonuçlarından Sorumluluk Duyma

İşin Sonuçlarından Sorumluluk Duyma: Çalışanın işin sonuçlarının getirmiş olduğu durumlardan kendisinin bireysel olarak sorumlu olduğunu hissetmelidir. Çalışan, gerçekleştirdiği işin sonucunun bireysel yaptıklarından daha çok dış faktörlere bağlı olduğunu düşünüyor ise, işi iyi bir şekilde yaptığı zaman kendisi ile gurur duymayacaktır ve aynı zamanda da kötü iş yaptığı zaman da üzülmeyecektir. Geri bildirim, işin faaliyetleri konusunda işgörene bilgisini aktarır. Modelde, önemli psikolojik durumların bir işten duyulan doyumu, içsel motivasyonu ve çalışanın

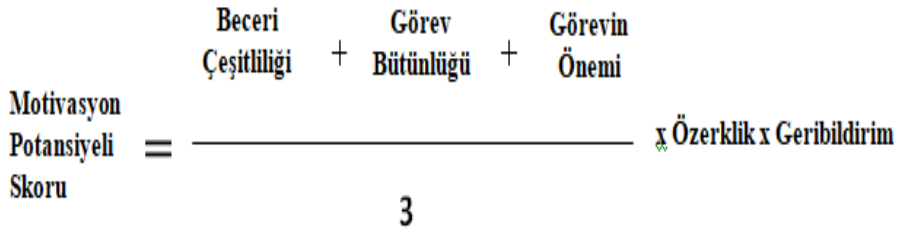
performansını arttırdığı; işe devam olmadığı durumlar ve işi bırakma oranını azalttığı belirtilmiştir (Uysal, 2014, s.63).

1.5.2.3. Çalışmanın Sonuçları Hakkında Bilgi Sahibi Olma

Çalışmanın Koşulları Hakkında Bilgi Sahibi Olma: Modele göre, çalışanın yüksek düzeyde içsel çalışma motivasyonu benimsemesi için, ilk adımda gerçekleştirdiği işin sonuçlarını görmesi gerekmektedir. Çalışan iş, iyi mi yoksa kötü mü yaptığına dair sonuçlar hakkında bilgilendirilmesine izin verilmiyor ise, çalışan iyi yaptığı bir iş için mutlu hissedemeyecektir. Aynı zamanda kötü yaptığı bir iş içinde mutsuz hissedemeyecektir. Bu sebep ile çalışan işi ne derece etkin bir şekilde gerçekleştirip gerçekleştiremediğini sürekli olarak bilmelidir (Çamur, 2006, s. 37).

1.5.3.Motivasyon Potansiyeli Skoru

Bir iş modeldeki özelliklerinden bir kaçına yüksek düzeyde sahip iken diğerlerine düşük düzeyde sahip olabilir. Bu nedendir ki bir işin hangi özelliği hangi düzeyde sahip olduğu önemli olmaktadır. Bir işin çalışanda içsel motivasyonu yaratma potansiyelini ortaya çıkarmak adına sayısal olarak saptanan beş iş özelliğinin tek bir puanla ifade etmek gerekmektedir. Araştırmacılar, temel iş özelliklerine göre bir işin motivasyon potansiyelini çözümleyen bir endeks geliştirmişlerdir. Motivasyon Potansiyeli skoru adını alan endeks aşağıdaki formül aracılığıyla hesaplanmaktadır (Uysal, 2014, s.63). Şekil 2'de Motivasyon Potansiyeli Skoru verilmiştir.



Şekil 2:Motivasyon Potansiyeli Skoru

(Kaynak: Uysal, 2014, s.63)

Bu formül kapsamında, özerklik ve geribildirimin etkinliği diğer temel özelliklere verilen etkinlikten fazla olmaktadır. Bir işin motivasyon potansiyelinin düzeyinin yüksek olması için, işin anlamlılığını etkileyen üç iş özelliğinden en az bir tanesinin yüksek olması ve ayrıca özerklik ile geribildirimin düzeylerinin de yüksek, olması üç kritik psikolojik durumun oluşması gerekmektedir. Bir işin özerklik ve ya geribildirim düzeylerinin düşük olması motivasyon potansiyeli skorunun da düşük olduğunu gösterir. Bu oranın yüksek olması isteniyorsa çalışanın işin sonuçlarından duyduğu sorumluluk fazla olmalıdır ve çalışan işi ne düzeyde iyi yaptığını da işten öğrenmelidir. Bu açıdan ilerlesek özetle potansiyel motivasyon skoru yüksek olan bir işgören, kritik psikolojik düzeylerini de pozitif algılayacak ve bunun sonucu itibariyle yüksek düzeyde kişisel ve iş sonuçları elde edecektir (Demirbaş, 2008, s.21).

1.5.4.Düzenleyici(Ara) Değişkenler

Çalışanların, işe sergiledikleri tutum ve iş özellikleri ile iş ile ilgili çıktılar üzerinden etkilenmektedir (Mavi, 2015, s.45). Çalışanların doğal yapısından kaynaklanan bireysel değişiklikler ya da birbirinden farklı durumsal özellikleri yansıtmaktadır. Düzenleyici değişkenler, hem iş özellikleri ile psikolojik durumlar

ilişkisini, hem de psikolojik durumlar ile bireysel ve işi kapsayan sonuçlar ilişkisini etkilemektedir.

1.5.4.1. Bilgi ve Beceri Düzeyi

Modelin diğer ara değişkenlerinden olan bilgi ve beceri düzeyi, işin motivasyon potansiyeli skoru yüksek düzeyde olduğu durumda işgören işi gerçekleştirebilecek bilgi ve beceriye sahip ise motivasyon düzeyi yüksek olacaktır (Demirbaş, 2008, s.22). Başka bir tanım ile, motivasyon potansiyeli skoru ile çalışanların işten sağladıkları iş tatmini aralarındaki bağlam, çalışanın bilgi ve beceri seviyesine bağlı olarak değişim göstermektedir. Çalışanın motivasyonunu arttırma potansiyeli düşük seviyede olan işlerde, çalışanın bilgi ve beceri seviyesinin düşük ve ya yüksek olmasının iş tatmini üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Sebebi ise içsel çalışma motivasyonunun düşük olmasıdır. Çalışanın motivasyonunu sağlama potansiyeli yüksek olan işlerde ise, çalışanın bilgi ve beceri seviyesi iş tatmini üzerinde etkilidir. Bir işi iyi bir şekilde gerçekleştirmek adına gerekli bilgi ve beceriye sahip bir çalışan, işin sonunda pozitif duygular hissedecek ve işi iyi gerçekleştirmesi sonucu olarak iş tatmini elde edecektir. Bir işi gerçekleştirmek adına yeterli bilgi ve beceriye hakim olmayan bir çalışan ise, yüksek oranda mutsuzluk hissedecek ve önemsediği bir işi kötü sonuçlandırmaktan dolayı tatminsizlik yaşayacaktır (Çamur, 2006, s.41,42).

1.5.4.2. Gelişme İhtiyacının Gücü (GİG)

Gelişim ihtiyacının gücü, bireylerin işleri için geliştirdikleri davranışların farklılıklarındaki sebepleri açıklamak adına modele eklenmiştir (Uysal, 2014, s.63). İnsanlar bazen bugün yaptıkları işi kendileri açısından yeterli görmeyerek, yeni bilgiler ışığında kişisel başarılar elde etmek ve kendilerini geliştirmek arzusunda bulunabilirler (Demirbaş, 2008, s.21). Çalışanı motive etme potansiyeli yüksek

düzeyde olan işler, çalışanın kendini yönetmesi, yeni şeyler keşfetmesi ve başarıyı sağlaması adına önem arz eden fırsatlar yaratmaktadır. Çalışanların bu fırsatları kullanması konusundaki davranışları farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların temelinde olan ve çalışanın motivasyon potansiyeli skorunun yüksek düzeyde olduğu bir işe nasıl tutum sergileyeceğini belirleyen, çalışanın psikolojik ihtiyaçlarıdır. Kimi çalışanların, güçlü bir şekilde, bireysel başarıya odaklanma, öğrenme ve bireysel şekilde kendini geliştirme ihtiyacı yüksek olurken, bazı çalışanlarda gelişme ihtiyacı daha düşüktür. Modelde çalışanın işe gösterdiği tutumu, iki ilişkiyi etkileyerek saptamaktadır. Bu ilişkilerin ilki, iş özelliklerin ve psikolojik durumların ilişkisinde, motivasyon potansiyeli skorunun yüksek düzeyde olan bir işte var olan çalışanların gelişme ihtiyacı yüksek olanlar, düşük olanlara nazaran, psikolojik durumları daha yüksek hissedeceklerdir (Çamur, 2006, s.42). İkinci ilişki ifade edildiğinde, psikolojik durumlar ile içsel motivasyonun ilişkisi, gelişme ihtiyacı yüksek olan çalışanlar, düşük olan çalışanlara nazaran, psikolojik durumlarda daha pozitif tutum gösterebilmektedirler. Güçlü bir düzeyde bir içsel çalışma motivasyonuna sahip olabilmektedirler.

1.5.4.3. Çalışma Ortamından Sağlanan Doyum

İşin çalışanı motive etme potansiyelini, temel iş özellikleri; çalışanın bilgi ve beceri seviyesini ve gelişme ihtiyacının gücü gibi özellikleri çalışanın motivasyon potansiyeli yüksek düzeyde olan işlere nasıl tutum sergilediğini belirlemektedir. Çalışanın motivasyon potansiyeli skorunun yüksek düzeyde olduğu bir işi yapmak istemesini etkileyen faktör ise, iş ortamının farklı yönlerinden hissedilen tatmindir.

1.5.5. Sims Ölçeğinin Ek Boyutları

İş özelliklerinin ölçülmesinde genelde kullanılan ölçek Hackman ve Oldham'ın İş Tanısı Ölçeği iken, Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modelinden yola çıkarak Sim ve diğerleri ölçek geliştirmişlerdir. Sims, Szilagyi ve Keller 1976

yılında 1.161 paramedikal ve yardımcı personel ile 192 idari ve denetleyici personel için algılanan görev özelliğini ölçmek adına Hackman modelini gözden geçirilmiş bir versiyonunu kullandılar. Sims ve diğerlerinin dört temel özellikten boyutlar üzerine faktör analizleri ve başkaları ile başa çıkma boyutunu tanımlayan bir boyut ve dostluk fırsatları üzerine bir boyut oluşturdular. Altı faktörlü Varimax çözümünün bütün örnekler için en basit yorumlanabilir ve anlamlı faktör yapısına sahip olduğu saptanmaktadır. Çözümlerin incelenmesi, bu altı ölçeğin hepsinin iyi tanımlandığını ve az sapma yükü olduğunu belli etmektedir (Dunham ve arkd. , 1977, s. 210). Sims ve diğerlerinin araştırmasında iş özellikleri boyutları, İş Tanısı Ölçeğine çok benzer şekilde oluşturulmuştur. Hackman ve Oldham'ın çalışmasında yer alan görevin anlamlılığı boyutu, Sims ve diğerlerinin çalışmasında arkadaşlık boyutu olarak bulunmaktadır(Sert, 2017, s.74). Sims ve diğerlerinin kullandığı boyutların aşağıda detaylı tanımları verilmektedir.

1.5.5.1. İş Birliği

Bir işin baştan sona tamamlanabilmesi adına ne düzeyde diğer işgörenler ile birlikte yapılmasını baz alan bir boyuttur. İş birliği özelliğine sahip işler, iş ortamında işin başarı ile bitirilmesi ve verimli olması adına, bir işgörenin diğer işgörenler ile emek ve bilgi alışverişi içerisinde bulunabildiği örgütsel yapılardır. Bu özelliğin bulunmadığı iş yapılarında işgörenler kendilerini yalnız hissedeceklerdir. Bu durum çalışanın bireysel fikirlerine ve gerçekleştirdiği görevlere değer verilmediği önemsenmediği hissiyatını verecektir. Bu durumun ardından çalışanda anlamsızlık ve toplumsal yabancılaşma durumları yaşanabilmektedir (Sert, 2017, s.55).

1.5.5.2. Arkadaşlık

Bireylerde sosyal olma ihtiyacını karşılama açısından arkadaşlık ilişkiler önem arz etmektedir. Arkadaşlık ilişkisinin neden ve biçimlerini ortaya koyan birçok

teorik yaklaşım vardır. Shutz''Temel Kişiler Arası Oryantasyon Teorisi'' ile ''İnsanın insana muhtaç olduğu'' kavramına değinmiştir. Bireyler arasında iletişim ve uyum kurmak zordur. Her insan kendi ile uyumlu insan bulma ve bir sosyal iletişim sağlama adına arkadaşlık kurma arzusundadır. Başka bir teori, Sirota ve arkadaşlarının araştırmalarının ortaya çıkardığı ''Üç Etmen Teorisi'', arkadaşlığın ne kadar önem arz eden bir etken olduğunu belirtmektedir. Bu teori ile işgörenin, iş ortamına ve işine olan sahiplenme benimseme gibi tutumlarının temel etkenleri; iş ortamında adalet, yöneticileri ve arkadaşları tarafından takdir görme ve iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin nitel ve nicel seviyesidir. Festinger ise insanlar kendi düşünce ve becerilerini besleme adına, kendilerine en yakın, uyum sağlayan arkadaşlıklarından geri bildirim alma, karşılaştırma, duygusal destek sağlama gibi etkileşimlerde bulunmaktadırlar. Bunun en temel amacı sosyal ihtiyaçlarını beslemektir. Arkadaşlığı tanımlayan bir diğer kuram ''Sosyal Takas Kuramı''dır. Maddi anlamda bir yarar olabileceği gibi, bireylerin sosyal kabul görmek, saygı görme gibi manevi niteliklerini de barındırmaktadır. Bu maddi ve manevi doyumu sağlayan bireyler bağ kurmalarının yanı sıra bu durumu pozitif yönde arttırabilmektedirler. Bu bağı kuramayan bireyler iletişimden doğan tatminsizlik ile ''Takas'' edebileceği başka arkadaşlıklar aramaya ihtiyaç duymaktadırlar. ''Gelişim Kuramı'' ise, arkadaşlık sürecinde sürekli değişebilen, sona erebilen yada olumsuzluğa giden bir niteliğinin olabileceğini vurgulamaktadır (Kanten, 2016, s.240):

Bir işin, işgörenlerinin kendi aralarında diyaloglarına ve resmi olmayan ilişkiler kurmalarına ne düzeyde imkân sağlandığı ile ilgilidir. Bazı kurumlarda işgörenlerin birbirleriyle iletişim halinde olması işten kaytarma olarak görülmekte ve düşük verimin olduğu zaman dilimleri olarak düşünülmektedir. Fakat bir çalışanın işini gerçekleştirirken iş arkadaşları ile iletişim kurması arkadaşlıkları kapsamında doğal karşılanmalıdır. Yüksek seviyede merkezi örgüt yapılarında bireylerin sosyal ihtiyaçlarını doyurması zorlaşmakta ve işletme sosyalleşmeye dâhil olamayan işgörenleri kendisini sosyal olmasını sağlayan özelliklerden uzaklaşarak yabancılaşmaktadır. İşletmenin hedeflerine ulaşması, arzulanana performansın

gerçekleşmesi ve işgörenlerin çalıştığı kuruma yönelik bağlılık ve işine yönelik doyum gibi davranışların gelişmesi adına işyerinde sosyal ve duygusal ihtiyaçları giderici etken olan arkadaşlık ilişkileri etkili bir olgudur. İşgörenin hayatında önemli yer tutan arkadaşlık ilişkilerinin, bireyin sosyal etkileşim ihtiyacının doyurulmasındaki etkisi yüksektir. Bireyin mutluluğuna ve yaşam standartlarına etkisinin olduğu belirtilmektedir. Örgütün açısından işyeri arkadaşlıkları gözlemlendiğinde hedeflerini amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik performansı, çalışan moralini , örgüte bağlılığı ve destekleyici bir rol yarar sağladığını aynı zamanda çalışan devir hızını azalttığı görülmektedir (Alparslan ve arkd., 2015, s.178, 179).

1.6.İş Özellikleri Modeline Yöneltilen Eleştiriler

İş özellikleri modeli ve İş Teşhisi Anketi oluşturan Hackman ve Oldham da dahil olmak üzere, bir çok araştırmacı tarafından denenmiş ve eleştirilerde bulunulmuştur. Bazı araştırmacılar ise model hakkında olumlu eleştirilerde bulunmuştur. Model ile ilgili pozitif noktalar (Uysal, 2014,s. 64):

- Modeldeki özelliklerin belirtilen çıktıların öncüleri olduğu farklı çalışmalar tarafından desteklenmektedir.
- Davranış kapsamında sonuçlara göre, davranışlar ile ilgili sonuçlar konusunda daha yüksek ve tutarlı ilişkiler bulunmuştur.
- Modeldeki ilkelerin geneli, işgörenlerin yetkilendirilmesi ve yüksek katılımlı yönetim ile ilgili yeni kavramların temelini oluşturmaktadır.

Becherer, Morgan ve Richard ise, modelin olumlu kısımları şöyle belirtmişlerdir: Model, belli bir iş ve ya durum içerisinde var olan özellikleri değil,

genel iş özelliklerini ve devamında sonuçlarını ölçmektedir. Model iş özellikleri ve sonuçlar ilişkisi üzerinde durmaktadır. İş ile dolaylı şekilde bağlantılı olan durumsal veya bireysel değişkenleri aracı değişken şeklinde kabul etmektedir. Ek olarak pozitif yanları açısından, iş doyumu ve içsel motivasyonu bireylerde arttırması ve performanslarda artış göstermesi ile birlikte iş devamsızlıklarının oranında düşüş olması diyebiliriz (Utaş ve arkd. , 2017, s.11).İş özellikleri modelinin zayıf yönlerini belirtmek gerekir ise: Çift Faktör Teori'nde var olduğu gibi, araştırmalarda modelin genel olarak öngörüleri desteklenmemiştir. Sonuç değişkenleri arasında bulunan pozitif ilişkiler diğer araştırma bulguları ile tutarlılık göstermemektedir. Dar kapsamlı iş özelliklerini ve sonuçlarını işlemektedir. Modelin bir diğer zayıf yönleri ise batı kültüründe gerçekleştiği ve büyük ölçüde farklı kültürel ortamların modele katılmadığı düşünülmektedir. Küreselleşme ve farklı ulusları içinde barındıran işletmelerin, farklı ülkeler ve kültürler arasındaki benzerlik ve değişiklikleri çözümlemenin önemini vurgulayarak, etkili yöntemsel tutum ve müdahalelerin formüle edilmesi gerekmektedir. Bu sebepten dolayı belirli bir ülkeye ait alt kültürler arasındaki benzerlik ve değişiklikleri de kapsayan analizlerinde incelenmesi gerekmektedir (Boonzaier, s.3). Model için gelen bazı eleştirileri ana başlıklar altında ifade edildiğinde (Çamur, 2006, s.58):

- İş özellikleri ve iş özelliklerinin ölçülmesi
- İş özelliklerinin bir arada toplanılması ve motivasyon potansiyeli skoru
- İş özellikleri ile sonuçlarının ilişkisi
- İş özellikleri ve sonuçları ilişkisindeki psikolojik durumlar
- Modelin düzenleyici değişkenleri

Sonuç olarak Hackman ve Oldham işin bireysel çalışana uymasına odaklanan ve işgörenin gereksinimlerinin dışında kuruluşun verimlilik hedeflerini de dikkate alan bir yaklaşım geliştirdi. Eleştiriye rağmen, iş özellikleri modeli, bir

ölçme aracı, teorik temelli ve eksiksiz bir model olmaya devam etmektedir (Guise ve arkd. , 1988, s.58).

1.7.İş Özellikleri Modeli Üzerine Yapılan Başlıca Araştırmalar

İş özellikleri ile ilgili literatürde birçok araştırma bulunmaktadır. Belirli başlı araştırmaları daha önceki bölümlerde değinmiştik. Belirtilen araştırmaların kapsamı Tablo 2.'de özetlenmektedir.

Tablo 2:İş Özellikleri İle İlgili Araştırmalar

YIL	ARAŞTIRMACILAR	ARAŞTIRMANIN KAPSAMI
1911	**F. W. Taylor**	İş standartları ve İş bölümü
1924	**Vernon**	İş memnuniyetsizliği
1950	**Worthy**	Çalışan memnuniyetsizliği
1952	**Walker ve Gues**	İş özellikleri nedeniyle oluşan işte devamsızlık, ayrılma ve memnuniyetsizlik
1965	**Turner ve Lawrence**	İş özellikleri, bireysel farklılıklar ve işgören memnuniyeti
1968	**C.L. Hulin ve M. R. Blood**	Çalışanların iş değerlerindeki farklılıkları
1969	**Lawler**	İş genişletmenin iş hayatı ve verimlilik üzerine

1969	**Alderfer**	İş genişletmenin olumsuz olabileceği üzerinde çalışma
1971	**Hackman Lawler**	İş özellikleri, iş doyumu, iş motivasyonu, yüksek performans arasında işgören ilişkileri
1975 **1976**	**Hackman ve Oldham**	İş özellikleri modeli(Psikolojik durumlar, motivasyon potansiyeli skoru)
1976	**Dunham**	İş karmaşıklığı kapsamında, beceri çeşitliliği, özerklik
1979	**Pierce, Dunham ve Blackburn**	Örgüt yapısı, iş doyumu, iş karmaşıklığı
1980	**Hackman ve Oldham**	İş özellikleri modeli
1981	**Herzberg**	İş özelliklerinde hijyen
1982	**Karasek, Triantis, Chaundry**	İş özellikleri, stres
1986	**Fried ve Ferris**	İş özellikleri tek boyut
1991	**Parkes**	Dış kontrol odağı, düşük özerklik
1991	**Campion ve McCelleland**	Bilgi genişletme ve görev genişletme
2000	**Lonergan ve Maher**	İş özellikleri ve iş erteleme ilişkisinde kontrol odağının yeri

2001	**Boonzaier, Ficker ve Rust**	İş özellikleri (Öznel ve nesnel raporlanması)
2006	**Tood ve Kent**	İş özellikleri ve örgütsel vatandaşlık
2006	**Burcu Çamur**	İş doyumu, iş özellikleri
2007	**Mehmet Kaşlı**	İş özellikleri (otel işletmelerinde)
2008	**Reyhan Bilgiç**	İş özellikleri Kuramı Kapsamlı İnceleme
2008	**Hüseyin Talha Demirbaş**	İş özellikleri ve iş bütünleşmesi
2010	**İpek Kışlalı**	İş özellikleri ve kişilik özellikleri
2014	**Beyza Uysal**	İş dizaynı, iş özellikleri
2015	**Duran Mavi**	Duygusal emek, iş özellikleri, iş akışı(Öğretmenler kapsamında)
2017	**Sertaç Sert**	İş özellikleri ve örgütsel yapı algılarının yabancılaşma düzeylerine etkisi (Otel işletmelerinde)
2018	**Türkan Yılmaz**	Çalışmaya tutkunluk, iş özellikleri, kişilik tipleri, iş koliklik, stratejik çeviklik, başarı hedef ve örgütsel bağlılık

İKİNCİ BÖLÜM

DEDİKODU VE İŞ YERİ DEDİKODUSU İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde, dedikodu kavramı, örgütsel iletişimde dedikodunun yeri, iş yerinde dedikodusu ve iş yeri dedikodusu üzerine yapılan başlıca araştırmalara değinilmiştir.

2.1.Dedikodu Kavramı

İşletmede, işgörenlerin hangi durumlarda motive olacağını öğrenmenin en etkili yolu onlar ile iletişim kurmaktır. Bilginin ve algıların bir bireyden diğerine geçmesi sürecine iletişim olarak ifade edilmektedir. İletişim insanlar arasında anlam sağlayan bir araçtır. Bu aracı kullanarak bir insan, tüm bireyleri birbirinden uzaklaştıran yanlış algıları güvenli bir şekilde atlatabilmektedir. İletişim, işgörenleri bir araya toplayan, ekip çalışması için zemin oluşturan ve işletmenin ilgili bütün bölümlere bilgileri ulaştıran yönetim fonksiyonudur (Mankan, 2013, s. 121). Bireyler sosyal yaşamların bir parçası olmasından dolayı yaşam boyunca farklı bireyler ile iletişim kurma gayretindedir. Bu çaba içerisinde olan bireyler, diğer bireyler hakkında gerçekleri doğrudan iletişime girmek yerine dolaylı yoldan öğrenmek isteyebilirler. Bu istek çerçevesinde iletişim resmi olmaktan çıkmaktadır. Bu şekilde oluşan iletişim ortamlarında dedikodu kaçınılmaz bir araç olabilmektedir. Her ne kadar istenmeyen bir olgu olsa da, dedikodu zaman zaman her ortamda filizlenmektedir. İnsanların ve iletişim var olduğu sürece dedikodunun varlığını sürdüreceği yadsınamaz bir gerçektir. Dedikodu bilgi aktarma olarak görülebilirken, daha zararsız bir açıdan ortada olan bilgileri yorumlama olarak da görülebilmektedir.

Mevcut bilgilerden beslenerek hiç olmayan bir bilginin ortaya koyulması şeklinde oluşan dedikodular zararlı olarak görülmektedir. Farklı bir temelden bakıldığında eğlenceli olarak da görülmektedir. Eğlenceli ya da zararlı olarak görülen dedikodu, sınırları belirlenmesi ve kontrollü olması gerektiği gözden kaçmamaktadır (Çalışır ve Uncu, 2017, s.340,341). Dedikodunun genel olarak, boş söz olduğu, politik olduğu düşünülmektedir. Dedikodunun aynı zamanda bir alternatif olmadığı özelliği de bilinmektedir. Erkek egemen bakış açısı ile var olan toplumsal değerlerin yeniden ortaya çıktığı bir alandır, kadına has olduğu varsayılan söylemsel temeliyle, erkek egemen toplum kültürü içinde kadın kavramının kendini kabul ettirme aracı olarak da görülmektedir. Yasaktır ve bir günah unsuru olarak görülmektedir. Toplum tarafından dışlanması ve ondan kaçınılmasına rağmen günlük hayatta sıkça varlığını sürdürmektedir (Çaylı,2003, s.44). Dedikodu kavramı günlük yaşantıda meydana gelen bir olgudur. Dunbar'a göre, günlük konuşmaların içeriği genel olarak dedikodu konuşmalarını barındırmaktadır. Dedikodu, kurallar ve kurallar oluşturmanın bir yolu olarak görülebilmektedir. İletişimin bu kayıt dışı durumu dedikodunun önem arz eden bir özelliğidir ve bu özellikle de resmi yolun göz ardı edilebileceği iş ortamında dedikodu gerçekleştiği önemli bir rol oynamaktadır. Kurland , Pelled, Michelson ve Waddington dedikoduları az sayıda birey arasında olmayan veya olmayan bir kişi hakkında sözlü değerlendirme iletişimi olarak tanımlamaktadır (Georganta ve arkd. , 2014, s.76). Lochrie'nin (1999) görüşüne göre aslında dedikodu toplum ile bireylerin karşılaşmaları, birleşmeleridir. Dedikodunun önemli kamusal etkilerinden biri, özel ve kamusal sınırların bulanıklaşmasıdır. Spacks, dedikodunun, sınırlama, otorite, mesafe ve bilginin yapısı üzerine sorular sormasına ve bu soruları kültürel yapılar ile örtüşmeyen yanıtlar bulmasına değinmiştir. Başka bir ifade ile aslında dedikodu temel kültürel değerleri besleyen sorular da sormaktadır. Bir bakıma dedikodu, yasak olanın, açığa çıkarılmaması gereken kültürel öğeler ile beslenerek yeniden doğması ve yayılmasıdır (Çaylı, 2003, s.27).

Türkçe sözlükler incelendiğinde 1955 tarihli Türkçe sözlükte dedikodu '' konusu çekiştirme ya da kınama olan konuşma'' olarak geçmektedir (Tekgöz, 2013,

s.4). Dedikodu kavramını detaylı olarak tanımlamaya geçersek eğer, Arapça kökenli bakıldığında ‘ kil-ü kal’dan gelmektedir. Kil; temelden çekip çıkarmak, koparmak, kal ise söz ve kelam anlamına gelmektedir. Bu köklerden yola çıkarak Arapça’ da dedikodunun yansıması ‘’ temelsiz söz’’ anlamındadır. Farsça’ da ise ‘ güft-ü gü’dür. Detaylı incelediğinde sohbet ve karşılıklı konuşma anlamları üzerinde durulabilir. ‘Demek’ ve ‘Komak’ eylemlerinden oluşan dedikodu sözcük anlamıyla ‘’konuşmak’’ anlamı barındırmaktadır.’Konuşmak’, ‘ko(y)- koymak’ kökünden gelmiştir.’’Demek- komak’’da’’komak’’ konuşmak anlamını taşımakta ve dedikodunun söz söylemenin yanında sohbet etme, karşılıklı konuşma anlamlarını da taşıdığı görülmektedir. İngilizce sözcükler açısından bakıldığında ‘gossip’ ve ‘rumour’ sözcüklerinin karşılığı olarak bilinmektedir. Söylenti ise kimi zaman ‘rumour’ kimi zaman ‘gossip’ olarak karşılık bulmaktadır. Türkçe kelimeler de söylenti ve dedikodunun bir arada olduğu görülmektedir. En geniş anlamı ile dedikodu ve söylentinin ortak olguları, sinirlendirmek ve moral bozmak olarak kavramsallaştırılmıştır. Fakat dedikoduyu tam anlamıyla çözmek adına onun hangi durumlarda söylentilerden ayrıldığı ve hangi durumlarda söylentiyle aynı özellikleri barındırdığına bakılmalıdır. Böylelikle dedikodunun günlük hayatta yüklenen anlamlara ilişkin bir incelemeye ulaşılabileceği düşünülmektedir. Noel Kapferer(1992) söylentinin dedikodunun bir efekti olduğunu savunmuştur. Koeing(1985) ise dedikodunun söylenti ile ilişkili olduğunu, ancak benzer yanlarının yanı sıra farklarının da olduğunu savunmuştur. Dedikodu içinde söylediğimiz gibi, söylentinin ne olduğunu anlayabilmek adına dedikodu ile ilişkisini analiz etmek önemlidir (Çaylı, 2003, s.17).

Zaman içerisinde boş veya gereksiz konuşmalar tarzında anılmakla birlikte, sadece kadınlara özgü bir iletişim biçimi olarak düşünülmekteydi. Günümüzde ise artık cinsiyet açısından bakılmamaktadır. Dedikodunun, yaş veya cinsiyet özelliklerine bakılmaksızın yaygın olarak kullanılan bir davranış olduğu düşünülmektedir. Emler tarafından yapılan araştırma doğrultusunda, bireylerin aralarında gerçekleştirdikleri iletişimin üçte ikisinin başka bireyler hakkında olduğu gözlemlenmektedir (Akgeyik, 2017, s. 90). Dedikodu, kayıt dışı iletişim ve bilgi

akşına ortam sağlamaktadır, bununla birlikte aktarılan bilgiler açısından doğru ya da tam olmama gibi nitelikler taşımaktadır (Kuoa ve arkd. , 2015, s.2288).

Dedikodu birçok tanım içerisinde barınmaktadır. Dedikodu kavramı literatürde boş konuşma, gevezelik, günlük yaşamdan, sosyal veya bireysel olaylardan bahsetmek, kadın konuşması ve bireysel bilgi alışverişini ki olumlu veya olumsuz açıdan değerlendirici bir durumla tanımlanmaktadır. Dedikodu olgusu iki veya daha fazla bireyin insanları övmek ya da suçlamak ve değerli ve önemli konuları paylaşmak için kullandığı, doğal bir sözlü iletişim şeklidir (Altuntaş ve arkd. , 2017, s.108). Anglo Sakson kültürde ‘ günah çıkarma gibi dinsel öğe ile ilişkilendirilse de İslam kültüründe ‘kelam’, ‘ sohbet’, ‘gıybet’ gibi anlamlar etrafında tanımlanmaktadır (Çaylı, 2003, s.25). Baumeister, dedikodunun genel hikaye ve durumlardan oluştuğunu düşünerek onun yüzeysel bilgileri ortaya koyduğunu belirtse de, aslında içeriğinde bulunan mesajlar ve didaktik yapısı çerçevesinde dedikodunun sosyal gerçeklikleri anlamamıza ve sosyal normların daha açık ve net anlaşılmasına yarar sağladığını belirtmektedir. Baumeister, dedikodunun altı farklı zevk işlevinden bahsetmektedir, bireylerin kötü durumlara düşmesinden alınan zevk, bilgiye hakim olma gücü, duyguların uyarılması, gizemi çözüme ulaştırma ve öğrenme güdüsünün eğlenceli hale bürünmesi. Tüm bu tanımlamalar çerçevesinde, DİFonzo vd. kapsamlı bir dedikodu tanımlaması yapmaktadır. Dedikodu, sosyal ağ, değişim ve sürekliliğini sağlama bağlamında gerçekleşen ve aynı zamanda eğlence, grup uyumu gerçekleştirme, grup değerleri açısından değişimleri ve korumayı sağlayan, grupların güç yapısını besleyen, temel sosyal ağ fonksiyonlarını yerine getiren kişiler hakkındaki değerlendirmesi özelliği olan konuşmalardır (Cengiz, 2017, s.314). Rosnow ve Fine için ise dedikodu sadece boş ve gereksiz konuşmalar bütünü olmadığını, sosyal amaçlar doğrultusunda gerçekleştiğini be birtakım işlevleri yerine getirdiğini savunmaktadır (Seçkin, 2018, s. 974). McAndrew ve ark.(2007) açısından dedikodu toplumun gerekli bir işlevi olarak görülmektedir, çünkü birey değişim içindeki bilgi etkileşiminin devamlı olarak kişilere çevrelerini algılamalarına yardımcı olacak durumları değerlendirilmesi gerekmektedir (Wu ve arkd. , 2015, s.2289).

Günlük yaşamımızda kaçınılmaz bir olgu olduğu görülmektedir. Haslam Inquiry, örgütlerin dedikodu, söylenti, resmi olman iletişimler ve endişe ifadeleri gibi bilgilere yaklaşma biçimleri ile ilgili olarak dedikoduların etik bir kriter olarak nasıl hareket ettiğini göstermektedir. Soruşturmasında, dedikoduların etik bir olgu olarak kavramlaştırılmasının, kurumun toplum içerisindeki sorumluluklarını nasıl gördüğüyle ilgili olabileceği ve sadece daha fazla araştırmaya yönelebileceğimiz sonucuna varmıştır. Waddington 'a göre dedikodunun ilgi alanlarını ve ilgili sorunlarını keşfetmek için kullanılabilecek belirli sorular vardır (Waddington, 2016, s. 813):

- Dedikodu ile ilgili olay ve olayın altında hangi kurumsal sorunlar var?
- Mevcut konular hakkında bilinen ne?
- Dedikodunun içeriği ve kaynağının güvenirliliğini nasıl değerlendirmekteyiz?
- Farklı kaynaklardan, doğrulamak adına neler gereklidir?
- Dedikoduya katılım sağlamamanın riskleri ve etik sonuçları neler?

Dunbar, dedikodunun, geniş sosyal örgütlerin bağlanması için bir mekanizma olarak var olduğunu ve birey sosyal ilişkilerinin temeli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede bireyler dedikodu yolu ile resmi olmayan ilişkiler kurmakta ve bunun devamlılığını sağlamaktadır, üçüncü şahıslar hakkında farklı bilgiler sağlamak, sağlam bir iletişime duyulan güven ve ilgilini bir işareti olarak çalışmaktadır (Steglich ve arkd. , 2012, s.624).

Sosyal gurupların ve kültürlerin yazılı olmayan şekilde, kurallarını öğrenmenin bir yolu ve yeni grup kişilerinin sosyalleşmesi açısından bir yolu olarak tanımlanabilmektedir dedikodu. Bir sosyal tutumun ihlaline cevaben onay ile karşılandığı ve sıklıkla ahlaki bir durum olarak algılandığı görülmüştür. Detaylı incelendiğinde dedikodu, rakipler hakkında negatif bilgiler iletmenin yanı sıra

başkaları tarafından ihaneti anlamanın bir yolunu seçerek itibarları manipüle etmenin bir çözümünü sunar. Dedikodu kimin hakkında olduğuna göre bireyler için az ya da çok ilginç olarak sıfatlandırılabilmektedir. Yaşamımızda önemli olan bireyler hakkında bilgi edinmemiz gerekir; rakipler, akrabalar, sosyal paylaşımdaki ortaklar ve iş arkadaşları bu bireyler arasında görülebilmektedir (McAndrew, 2014, s.196). Başka bir ifade ile dedikodu, faydalı ve zararlı olup olunmadığı ayırt etmenin kolay olmadığı açık ve net koyu sınırları olan bir olgudur (Georganta ve arkd. , 2014, s.77).

Waddington'a göre dedikodu, örgütsel iletişimlerde önemli bir unsur olmaktadır. Bir organizasyonda görünmeyen ve fark edilmemiş dünyalar keşfetmenin bir yolu olan dedikodu ayrıca gündemi de analiz etmektedir. Wert ve Salovey'e göre ise, bir birey hakkında bilgi edinmek isteniliyorsa veya dedikodu resmi olmayan bir ilişki yöntemi olduğundan, gruplar içinde veya dışında kalan birey ile karşılaştırmak hedeflenmekte ise dedikodu ortamı oluşturulmaktadır (Çağlar ve arkd. , 2013, s.4). Davranışların yoğunluğu ve kötüye kullanımının değişik olduğu durumlarda yaygın olarak kabul görülmektedir (Wıttek ve arkd. , 1998, s. 189). Aktarılan bilgi ile içeriği bazen negatif olarak nitelenebilecek dedikodu ve toplumsal normların yasal açıdan paylaşılması arasındaki sınırı belirlemektedir. Olumsuz olarak görülen dedikodu, toplumsal açıdan normların devam ettirilebilmesi, grupların sınırlandırılması ve bilginin yönlendirilmesi açısından bir araç görevi üstlenmektedir (Karahan, 2006,.s. 90).

Dedikodu, kişiler ile başlayıp topluluklara yayılan, kurumları zora sokan ya da hak etmeyen kişileri yükselten, liderleri ortaya çıkaran ya da geçmişte kahramanları tarihe gömen, savaşlar başlatan güçlü bir araç ve bu güçlü araç yanlış kullanıldığında olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu aracı hem pozitif hem de negatif sonuçlar doğurabilme ihtimali ile değerlendirilmelidir (Erol ve Akyüz, 2015, s.15) Brenneis' e göre dedikodu toplumsal bir etkinliktir. İki tür toplumsal yansıması vardır. Birincisi, dedikoduyu gerçekleştiren ve dedikodusu yapılan bireyler arasındaki ilişkidir. İkincisi ise, dedikodu yapan bireylerin birbirleri arasındaki etkileşimleridir. Dedikodu kavramı toplumda gerçekleşen olaylardan bağımsız

düşünülemez. Toplum içinde ilişkilerin zedelenmesine yol açan dedikodu aynı zamanda bu toplumu oluşturmaya da zemin olabilmektedir. Bir bakıma dedikodusu yapılan olmamak adına toplumsal kurallara uymak mecburiyetinde olan bireyleri de var edebilmektedir. Koeing'e göre aslında bireyler dedikodunun konusunu var eden bilgiyi kendileri ile kıyaslayarak ve dedikoduya katılarak bireysel saygınlıklarını besleme amacında olabilmektedirler (Çaylı, 2003, s.26). Özellik açısından iletişimin, ilişkilerin oluşturulması ve sürdürülmesini kapsamaktadır. Tartışılan bireylerin ve olayların doğru bir şekilde ticari açıdan verilmesi ile ilgilidir. İki bireyin bir olayı ya da durumu paylaşması ile ilgili de olmaktadır. Gönderici birey mesajı paylaşarak ve iletişim içerisindeki bireyler ile ilgili özel bilgileri ortaya çıkararak, gönderici birey samimiyeti ve yakınlığı belli etmektedir. Bu görüş çerçevesinde dedikodu başkasına güçlü bir bireysel bağ sağlama yörüngesinde ilk atılım olabilmektedir (Steglich ve arkd. , 2012, s.623). Berkos, dedikodunun belirli özelliklerinin olduğunu belirtmektedir, bu özellikler aşağıdaki gibi listelemektedir (Çağlar ve arkd. , 2013, s.4);

- Dedikodu iletişim açısından önem taşımaktadır. İletişim geleneklere göre olağanüstü olabilir.
- Dedikodu planlanmamış olmakla birlikte kendiliğinden gelişmektedir.
- Bilgi paylaşımlarında bir araç olabilmektedir.
- Resmi olmayan bir iletişimdir.
- Seçilmiş belli özellikte bir konu yoktur.
- Genelleştirilmiş bir yapıya sahiptir.
- Basit bir dil ile ifade edilmesi zordur.
- Ahlaki açıdan uygunsuz etkiler barındırabilir.

Dedikodunun tarihine bakıldığında Amerikalılar sistematik olarak çalışmalar gerçekleştirmiştir. II Dünya Savaşı zamanında söylentilerin artmasıyla birliklerin ve halkın moralinin bozulması üzerine olan etkileri ışığında birçok araştırma ekibini bu konuya yöneltmiştir. Her ne kadar doğru bilgi aktarılmaya çalışılsa da zaman zaman yanlış, eksik ve doğruluğundan uzak bir bilgi akışı

sağlayarak yanlış anlaşılma, korku şüphe ve kızgınlık gibi durumlara neden olabilmektedir. Dedikodunun bilinmeyerek yapılan bir yanının olması da onun gizli bir silahının olduğunu göstermektedir. Bilinçli olarak ya da olmayarak her insan dedikoduyu iletişimine bulaştırmaktadır. Bazen kendimizle ilgili şeyler anlatırken bazense farklı bireyler hakkında iyi niyetli anlattığımız durumlarda istemeyerek olsa da dedikoduyu oluşturabilmekteyiz ve yine istemeyerek olsa da bireylere zarar verebilmekteyiz (Tekgöz, 2013, s.1).

2.1.1.Dedikodu ve Söylenti Kavramı

Dasein, zaman içerisinde dünya nesneler ile karşılaşır ve nesneler ile kendi varlığı çerçevesinde bir analoji geliştirmektedir. Varlık diğer varlıklar ile karşılaşması durumunda kendi varlığına anlam yüklemektedir. Dünyada, farklı varlıkların olması kendi varlığının da anlam ifade etmesi demektir. Dolayısıyla varlığın anlamlanması başka varlıkların olması ile gerçekleşecektir. Heidegger, varlıkların anlam bulabilmesi adına başka varlıklara ihtiyaç duyulduğunu anlatmaktadır ve dolayısıyla dünyada varlık olan insanlar başka insanların var olması ile anlam bulacaktır. İnsanların ilişki kurması vasıtasıyla anlam yüklenebilecektir. Bu ilişkilerinde en doğal hali konuşmalardır. Heidegger için konuşma uzuvların, söz, ses çıkarma ve duyma amacıyla harekete geçmesidir. Söz ise, bireylerin duygu ve düşüncelerinin sesli ifadeleridir. Bu duygulara ise düşünceler eşlik etmektedir. Dilin bu şekilde işlevselleştirilmesi de üç farklı noktaya değinmektedir. Bunlardan birincisi, başka bireylere duygu ve düşüncelerimizi aktardığımız durumlar, ikincisi ise, konuşma insanlara ait bir özelliktir ve anlam yüklemelere olanak sağlamaktadır. Son olarak ise, insan ifadesi gerçek olan ve olmayan şeylerin sunumunu temsil etmektedir. Austin için sözler bir yapma- etme durumunu ifade etmektedir. Konuşulan sözler bir dolaşım durumunda oldukları andan itibaren bu yapma-etme eylemi özellikle geçmişi, geleceği ve şimdiyi yeniden kurmaktadır (Cengiz, 2017, s. 313). Varlıkların anlamsallaşması ve insanların bu varlıklar içerisinde oluşu ve anlamlaşmasının aslında diğer insanlar ile iletişimde olmasına bağlı kalması ile etkinleştiği düşünülünce, başka bireylere aktarılan duygu ve düşünceler kapsamında

aslında söylenti ve dedikodunun başlaması insan doğasının varoluşuna kadar dayandığı düşünülebilmektedir. Şahsen tanımadığın üçüncü bir şahıs hakkındaki söylemler söylenti olarak tanımlanabilir. Dedikodu bilinmekte olan bir gerçekliğe dayanma ihtimali var iken, söylentinin genel olarak her zaman doğrulanmış bir gerçekliğe sahip yapısı bulunmamaktadır. Bu farklara rağmen, iki olgununda arasında önemli olabilecek örtüşmeler vardır. Dedikodunun yayıldığı iletişim ağları genellikle söylentiyi taşıyan ağlardır (Grosser ve arkd. , 2012, s.53). Söylenti toplumun değerleri ve davranışlarına etki eden bir olaydır. En belirgin özelliği ise kaynak açısından bir bilgi sahibi olunmamasıdır. Resmin olmayan bir iletişim ağında var olan ve resmi özelliği olmayan sözleri içeren mesajlardır. Muhtemel bir inancı esas almaktadır. Gerçeklik ve doğruluğa şüphe duyulmasıdır. Bu kavramlar herhangi bir arzu ve planlama olmadan kendiliğinden doğal olarak ortaya çıkan toplumsal üretimdir. Le Postman ve Gordon Allport araştırmalarında söylentilerin, bireyler için oluşturduğu önemle ilgili olarak ve resmi kanallar aracılığı ile ilgili bilgi oluşmamasından kaynaklı ortaya çıktığı ve geliştiğini belirtmişlerdir. Kurumlar içerisinde resmi iletişimin eksikliğini doldurmak amacı ile resmi olmayan bu iletişim araçları ile bilgi edinilmeye çalışılmaktadır (Solmaz, 2004, s. 121).

Dedikodu başka bir bakış açısıyla, güçlerini kaybetmiş hayatları sömürgeleştirmiş alt tabakaların bir direniş aracıdır. Seslerini duyurmak isteyen bireyler bu aracı kullanmaktadır. Aynı araç iktidar türünden kullanıldığında ise kişisellik ve kimlikleri otoriteli şekillerde kurmaya çalışarak arzulanan imajları üretmekte ve dağıtmaktadır. İki şekilde de dedikodunun ana fonksiyonu ben/biz öbürünü yaratmadır. Fonksiyon etik yönden negatif kabul görse de şartlar hareketin etik kıymetini etkiler. Sözlü tecavüz örneklerindeki şiddetin açık bir şekilde ortada olmasına karşın dilin negatif tarafını temsil eden hareketlerden bir diğeri olan ve günlük yaşamda sık sık rastlanılan dedikodu, şiddet içeriğini gizler; etik eylem vizyonuna bile bürünmektedir.. Jeon- Noel Kapferer, bireylerin yararlanmak isteyip de net cevaplar elde edemediği her ortamda dedikodunun iletişim biçimi olarak tarif etmektedir. Martha ise bu tanımlara ek olarak bireyin başka bir birey hakkında iftira

özelliği barındıran boş konuşmaların söylenti kılıfıyla diğer bireylere yayılması olarak tanımlar (Polat, 2014, s.6).

Dedikodu, söylentinin özel bir açısı olarak değerlendirebilmektedir. Bireylerin resmi olmayan iletişim yolları ile birbirlerine aktardıkları boş çekiştirmeler ve konuşmalar olarak değerlendirilebilir. Söylenti ise, doğaçlama ortaya çıkan aktarımlardır ve söylentinin temelinde önemli ve belirsiz bir durum söz konusudur. Söylentinin bir temeli yoktur, belirsizlik hâkimdir (Solmaz, 2006, s.568). Söylentiler olumlu olumsuz açıdan kullanılabilir. Söylentilerin doğruluk payı olma ihtimalide vardır fakat söylentilerin dedikodu açısından bakıldığında ne kaynağının ne de aracının bir önemi ve netliği yoktur kulaktan kulağa ilerleyen bir sistemde yer almaktadır. Dedikodu da ise söylentinin aksine hem bilgi açısından hem de araçları açısından bir kesinlik hâkimdir. Söylentilerin ortaya çıkışlarını tespit etmek zordur, her bir bireyde şekil değiştiren bir yapısı olması söylentiyi belirsiz bir yapıya sürükler. İnsanlar açısından baktığımız bu belirsizlikler etki etmeyebilir, her ne kadar belirsizlik olsa da inanmak ve bundan beslenmek isteyebilirler. Bu kimi bireyler için psikolojik bir ihtiyaçtır. Söylentilerin ortaya çıkabilmesi için üç temelin atılması gerekmektedir. Bilgi eksikliği bunlardan ilkidir, işgörenlerin kendi çevrelerinde neler gerçekleştiğini bilmedikleri durumlarda, olay hakkında yorumlar ve tahminler bu bilgi eksikliğinden beslenip söylentinin ortaya çıkmasına yardımcı olurlar. İkincisi ise güvensizliktir, işgörenlerin bu etkileri üzerinde taşıdığı durumlarda negatif mekanizma kullanma eğilimindedirler ve korkuları ya da endişelerini diğer bireylere aktarırlar. Çelişkiler ise söylentilerin başlamasındaki etkilerdendir (Solmaz, 2006, s. 569). Söylentileri besleyen temel öğünler dersek önem ve belirsizliktir. Önemli olması ve önemli olan olgunun belirsiz olması tamamıyla söylentiyi besler. Çelişki, söylentinin bireyden bireye değişiminde daha da kuvvetlenerek söylentiyi besler.

Söylenti sözlük anlamı açısından bakıldığında ağızdan ağza dolaşan, kesinlik barındırmayan haberlerdir. Gündemin önemli konularını içeren belirsiz ve kişiden kişiye farklılaşan ve aslında körü körüne inanılan haberler olarak tanımlanabilmektedir. Yüz yüze rahatlıkla iletişim kuran örgütler için yeni bilgiler ve

değişimler açısından dedikodu ve söylenti önemli bilgi kaynağı kılıfındadır (Eroğlu, 2005, s.204,205). Genel olarak söylenti çarpıtılmış, değiştirilmiş bir kavram olarak ifade edilse Shibutani için (1966) söylenti, kimi zaman olayın yaratıcısı olmaktadır. Söylentiyi psikolojik açıdan değinen Morin' e göre (1969) toplumsal bir hastalıktır. Zihinsel açıdan bir virüs olarak görmektedir (Çaylı, 2003, s. 18).

Rosnow ve Fine dedikoduyu söylentiden ayırmaktadır. Söylenti, kanıtlanamayan ya da reddedilemeyen haberler olsa da, dedikodular doğru olduğu bilinen ya da bilinmeyen haberlerdir. Dedikodular bireyleri kapsarken, söylentiler olay ve durumları kapsamaktadır (Çağlar ve arkd. , 2013, s.3). Dedikodu, bireyler açısından bazen pozitif yönlü, öven konuşmalar içerebilir. Bu durumla beraber, suçlama barındıran dedikoduda görülmektedir. Dedikodunun söylenti ile eş anlamlı olarak düşünülse de Fine farklı olduğunu söylemektedir. Fine göre, söylenti kavramının kanıt barındırmağı, dedikodunun ise gerçek olup olmadığı gözetmeksizin diğer bireylerin yaptıklarının ahlaki olup olmadığını araştırması olduğu ifade ederek, söylenti ve dedikodu arasında bir fark olduğunu savunmaktadır (Leblebici ve arkd. , 2009, s.563). Foster benzer görüş ile dedikodu ve söylentiyi 2 farklı noktada ayırmaktadır. Bunlar; kişiler dedikodunun doğru olup olmadığını söylentiden daha az sorgulamaktadır. Söylenti olayları kapsarken, dedikodu bireyleri kapsamaktadır (Bektaş, Erdem, 2015, s. 132).

Genel olarak yukarıda ifade ettiğimiz üzere, söylenti ve dedikodu arasında farklar mevcuttur, dedikodu birbirini tanıyan bireyler arasında göreceli ve pekte açık olmayan bir ilişki yapısına sahiptir. Fakat söylenti her açıdan açıktır, ne kaynağı ne de amacı belli değildir. Yayanın bir sorumluluğu yoktur çünkü başladığının aksine kulaktan kulağa değişen ve kitlelere uzanabilen bir yapıya sahiptir. Bireylerin sosyal bir yapı oluşturma, değiştirme ve bunu sürdürebilme hedefinden kaynaklanan dedikodu, sosyal çevredeki insanlar hakkında bilgi alış verişi yapma ve onları bir arada bulundurma, rakip görünenleri dışlama gibi işlevleri gerçekleştirir. Bu sebeple dedikodu söylentiye göre bireysel ve özel davranışları ile ilgili değerlendirici sosyal paylaşımlardır (Arabacı v arkd., 2012, s. 176,177). Sadece mevcut zamanı değil

geçmişi ve geleceği de baz alabilir (Danış, 20145,s.14). Kapferer, dedikodunun arkasında bıraktığı izlerin incelenebileceğine değinirken, söylenti açısından gözlemlemenin mümkün olmadığını vurgulamıştır. Kapferer' ın bu vurgusu söylentinin kaynağının belli olmamasına bağlanabilir. Kapferer, söylentinin toplumun haber alma ihtiyacını beslediğini savunurken dedikodunun eğlence ihtiyacını karşıladığını savunmaktadır. Söylentide haber ve bilgi ihtiyacı eğlence, gerilim değerler ile süslenirken, dedikodu eğlence ihtiyacının haber ile süslenmesidir (Aydemir, 2007, s.114). Rosnow, dedikodunun yerel ağlar içinde sınırlı kaldığını fakat söylentinin geniş kitlelere ulaştığını belirtmektedir. Dedikodular küçük gruplar içerisinde gerçekleşirken, söylenti daha büyük ağlar oluşturarak gerçekleşmektedir. Dedikodular, yakın ve bireysel ilişkilerde karşılıklı konuşma ve laflamaya dayanmaktayken, söylenti ise dışsal bir aciliyetten oluşmaktadır (Cengiz, 2017, s. 315).

2.1.2.Dedikodunun Oluşumu ve Yayılması

Dedikodu yayılması veya oluşumunun temelinde bir haber özelliği taşıması yatmaktadır. Bireyler dedikoduyu bir haber olarak saklayıp, paylaşmak istemektedirler. Dedikodunun günlük olayları da barındırmasından dolayı insanlar dedikoduyu algıladıklarına dair ilk tepkiyi onu anlatarak göstermektedirler. Dedikodunun bir cazibe özelliği olduğunu düşünen bireyler cazibelerini sergilemek adına o cazibe barındıran özellikli ya da önemli bilgiyi yayma arzusunda bulunurlar. Bastırılmış olanı ortaya çıkardığı gibi aynı zamanda eğlence gibi görülmesi onun yayılması ve oluşumunda önemli bir sebep yaratmaktadır (Danış,2015, s.15). Resmi olmayan dedikodu tarzı olgular, kendiliğinden, bireysel yakınlığın ve işgörenlerin birbirlerini iyi tanıdığı ortamlardaki oluşan ilişkilerin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Resmi olan iletişim olguları etkin bir şekilde çalışmadığı durumlarda, bilgi paylaşımı zayıf veya yetersiz olduğunda, bilgiler saklandığında ve yeniden yapılanmada, terfi, işten çıkarma ve değişim durumlarında, kriz ve belirsizlik

durumları gibi olaylarda dedikoduya yönelebilirler (Altuntaş ve arkd. , 2017, s.108). Bilginin karaborsası olarak kalıplaşan dedikodu mekanizmasının kaynağı belirsiz olabileceği gibi önemli olayları da barındırmaktadır. Dedikodunun ortaya çıkmasında bazı önemli unsurlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar (Usta ve arkd. , 2018, s.56):

- Yeterli bilgi akışının olmaması: Örgüt içerisinde gelişen olaylar ya da değişimler bireylere aktarılmalıdır, değişim paylaşılmadığında bireyleri huzursuz ve mutsuz edebilir. Bunun sonucunda kişiler kendilerini güven içerisinde hissetmeyeceği için, dedikodu mekanizmasına başvurabilmektedirler.

- Güven ve adalet duygusunun azalması: Çalışanlar örgüt içerisinde yaşadığı herhangi bir güvensizlik ya da adaletsizlik durumunda örgüt içerisindeki diğer kişiler ile paylaşma eğiliminde olacaktır. Ücret dağılımında ya da yetki dağılımındaki adaletsizlikleri bu duruma örnek olabilmektedir.

- Çelişkili durumlar: Çalışanlar örgüt bünyesindeki devamlı değişimlere ya da kararlara ayak uyduramayabilir bu durum sonucunda da yönetim ile ilgili dedikodu yapabilmektedirler.

Dedikodunun oluşumunda ve özellikle örgütlerde tetikleyen çeşitli faktörler arasında, algılanan istismarcı yönetim tarzı, psikolojik sözleşme ihlali, bireysel ego ve statü arzusu, örgütsel belirsizlik, etkin olmayan iletişim, gruplar içerisinde oluşan sosyal kaytarmalar olarak sıralanabilmektedir. Yaş cinsiyet ve eğitimde bu faktörler arasında dedikoduyu destekleyen yönlerinin olduğu da saptanmıştır (Seçkin, 2018, s. 975). Yönetici ile temas halinde olan işgörenler daha fazla bilgiye sahip oldukları için dedikoduya yaklaşma oranları daha az olabilmektedir. Bilgilere sahip oldukları için dedikoduya gerek duymazlar. Yöneticiler ile yakın olmayan çalışanların ise dedikoduya yaklaşımındaki oranı daha yüksek olmaktadır (Ellwardt ve arkd. , 2012, s. 528). Bireylerin psikolojik ve sosyolojik vaziyetleri dedikoduların ortaya çıkma sürecinde rol oynayan önemli öğelerdir. Bireyler ruhsal sağlıklarını korumak ve

tasalarından kurtulmak adına farklı hayatlar hakkında konuşmanın etkili bir çözüm olduğunu düşünürler. Bu eylem, bireylerin ruhsal vaziyetlerinin yanı sıra sosyal pozisyonlarının da ana belirleyicilerinde biri hainde şekillenmektedir. Reel hayattaki deneyimler tabanında, cinsiyet, soy, görüş gibi farklı ölçütlerle yaratılan diğerinin oluşum aşamasında da benzer belirleyici etkiyi gösteren dedikodu, bazı zaman gizli mesajların yükünü üstlendiği gibi bazı zaman sadece bir eğlence arası oluşturma aşamasının parçasıdır. Palatnik dedikodunun sebeplerini beş maddede açıklamaktadır (Polat, 2014, s.16,17):

- Farklı insanların kötü yaşamları bireylere kendi yaşamlarının daha iyi olduğun düşündürür ve iyi hissettirir.
- Kişiler dedikodu yaparak popüler olurlar ve ortamda diğer kişilerin dikkatini çekerler.
- Sıkıcı bir yaşam temposuna sahip olduğunu düşünen insanlar dedikodu ile eğlenmeyi ve yaşamlarını ilginç kılmayı arzularlar.
- Konuşacak başka konu bulamadıklarını iddia eden bireyler başka insanların hayatlarını konuşarak dedikodu yapar.
- Dedikodu toplumda genel kabul görmüş olgudur. Hatta gazetelerde bile bunun ile ilgili bölümler ayrılarak insanları dedikoduya teşvik ederler.

Kapferer, insanların dedikodu yapma sebeplerini, inandırmak, kurtulmak, hoşa gitme ve konuşmuş olmak adına konuşmak olarak nitelendirir. Francis T. McAndrew ve Megan A. Milenkoviç'in gerçekleştirdiği deneysel bir çalışmada, bireylerin hemcinsleri ve yaşıtları hakkında dedikodu yapmaya daha çok yatkın olduklarını göstererek kıskançlık ve çekememezlik duygularının tatmininin sağlanması dedikodunun sebepleri arasında yer almaktadır (Polat, 2014, s. 17, 18).

Kişilerin iletişimi, özellikle resmi olmayan bir bağlamda bilgi paylaşımında, konuşma ve yazma gibi araçlar yolu ile dedikodu oluşumunu sağlar. Dedikodular genellikle biçimsel olmayan gruplarda ve biçimsel olmayan bağlamlarda

yükselebilmektedir. Dedikodu aracılığıyla yayılan bilgiyi hatırlamak artık olanaklı olmamaktadır (Çağlar ve arkd. , 2013, s.4). Hodson, dedikoduların dayanışma ağları oluşturduğunu öne sürerek bu problemleri ortaya koymaktadır. Bu açıdan yaklaşım hem yaygınlık açısından hem de dedikodunun sosyal etkilerine dair soruları ele almaktadır. Hodson, dedikodunun işgörenler arasında güçlü bir rekabet içerisinde, liderlik eksikliği olduğu durumlarda veya etkin rol belirsizleri oluştuğunda daha yaygın olduğu sonucuna varmıştır. Dedikoduyu oluşturan bireylerin hedefe zarar verdiğini ve risk getirdiği savunulmaktadır (Wıttek ve arkd. , 1998, s. 191).

Dedikodunun oluşumuna süreçsel açıdan ifade edildiğinde dedikoducunun kendi açısından risk veya yarar değerlendirmesi yaptığı, dedikodunun oluşması açısından fırsat kolladığı fakat bu fırsatın yanında dedikoduyu aktaracağı birey ile yakınlığı ya da ilişkisi, aktarılan dedikodunun birey ile ilgisi, dedikoduyu anlamlandıran birey üzerindeki etkisi gibi ek faktörler de değerlendirilmektedir (Leblebici ve arkd. , 2009, s. 565). Dedikodu oluşumunu sağlamadan önce birey ya da bireyler ile iletişim kurmayı ve gözlemlemeyi temellendirir. Bir bireyi dedikodu yapabilecek şekilde tanımanın yanı sıra o birey hakkında başkaları ile dedikoduyu gerçekleştirebilme düşüncesinin beslenmesi gerekebilir. Dedikoduyu gerçekleştiren bireylerin birbirlerini ve dedikodusu yapılacak kişi ve olayları kendilerinde tanımlanmış olması gerekmektedir (Solmaz, 2004, s. 122). Dedikodunun ortaya çıkması için üç bağlamsal şart belirlenmiştir; sosyalleşme, paylaşılan referans ve gizlilik korumasıdır. Tanışmanın yeni sağlanan ortamlarda dedikoduların ortaya çıkışı nadirdir ama sosyalleşmenin olduğu ortamlarda dedikodunun ortaya çıkması olasıdır. Dedikodu fonksiyonel açıdan bireylerin ait olma ihtiyacını karşıladığından, grup dengeleri dedikodu açısından zemin oluşturmaktadır. Bunun sebebi ise aynı ya da aynı grup içerisindeki bireylerin birbirleri açısından değer yargılarını ve ahlakına aşina olmak adına ve referans çevrelerini paylaşmalarıdır. Kamuya açık bilgi olmayabilir bu sebepten ötürüdür ki dedikoduların hesap verebilirliğini önleyebilmektedir ve özgürce ifade etkinliği olabilmektedir (Wu ve arkd. , 2015, s.2289). Dedikodunun oluşumunda sebep olan nedenler kıskançlık, çekememezlik, bilgi paylaşımı, rahatlama ve alışkanlık olarak sınıflandırabiliriz. Kıskançlık,

çekememezlik açısından bakıldığında bireyler toplumlarda belirli statüye ulaşmak adına üstün yanlarını sergilemek ister, bu durumda üstün yanlarını sergileyen diğer bireylere karşı kıskançlık ve çekememezlik durumları oluşabilir. Bu durumlar çerçevesinde birey karşısındakinin sergilediklerini karalamak ve ya gündemi değiştirmek adına dedikoduya başvurabilmektedir. Bilgi paylaşımı, rahatlama ve alışkanlık çerçevesi içerisinde, insanlar yaşadıkları şeyleri anlatarak rahatlamak istemektedirler ve bu istekleri doğrultusunda anlattıkları şeyler farklı bireyleri kapsayabilir, bu dedikodunun oluşumunda etki etmektedir. Bireylere sağladığı bu rahatlık, paylaşımları alışkanlık hale getirmektedir (Çalışır ve Uncu, 2017, s. 344).

2.1.2.1.Dedikodunun Aktörleri ve Mekânı

Küçük toplumlar içerisinde dedikodu, ortak paylaşımı olan bireylerin doğal olarak gerçekleştirdikleri bir etkinlik özelliği olarak gösterilmektedir. Her bireyin birbirini tanıdığı toplumlarda birbirleri hakkında konuşmak, birbirlerini tanımayan topluluklara kıyasla daha fazla gerçekleşmektedir. Analiz edildiğinde dedikodu sürecini etkileyen üç faktörün var olduğu ortaya çıkmaktadır (Tekgöz, 2013, s.6);

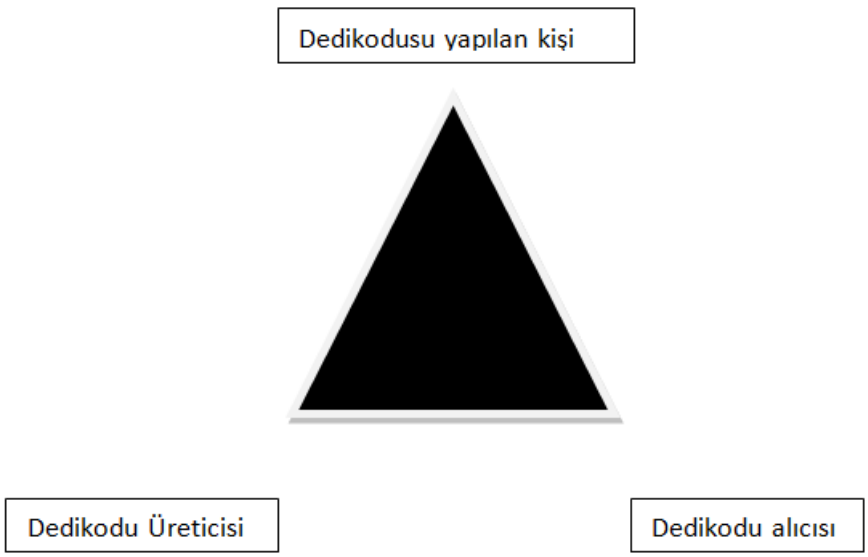
1. Dedikodu yapılan kişilerin benzediği,
2. Durumun uygun bir tanımı ve
3. Konunun moral yaratması olarak görülür.

Dedikodunun aktörleri yani kişileri açısından bakacak olursak, dedikodunun karşılıklı iletişim, dedikodusu yapılan bireyi tanıyor olma ve dedikodu yapan birey ile dedikodusu yapılan birey arasında yakınlık derecesi, dedikodunun etkisi açısından

önem arz etmektedir. Aynı zamanda dedikodu yapan birey, dedikodusu yapılan bireyi tanımadan da soyut bir tanışıklık ile dedikodu yapabilir, dedikodusu yapılan birey, çok yakın bir dosttan söz edilir gibi anlatılabilir. Bu durumda özellikle üzerinde durulması gereken, dedikoduya konu olan bireylerin kimler olduğu ve hangi bireylerin dedikodusunun kimlere yapıldığıdır. Tebbutt (1995), dedikoduda olan aktörlerin aile üyeleri, akrabalar, arkadaşlar ve iş ortamındaki arkadaşlar olduğuna değinmiştir (Çaylı, 2003, s.101). Tebbutt'un işçi yaşamında dedikoduyu işlediği kitabında genel olarak dedikodunun, özel hayat yani evlilik, çocuklar ve eş ilişkileri gibi konular üzerinde durduğu görülmektedir. Dedikodu Osmanlı zamanlarında ilk olarak siyasi dedikodular kahvehane ortamlarında yapılmıştır. Sarayın bünyesinde işgörenler, politikacılar ve askerler kahvehane ortamlarına gelerek sarayda olup bitenleri burada konuşurlar ve söz taşıyıcılar saraydan sızan haberlerin yayılmasına sebebiyet vermişlerdir (Erdem,2017,s.108). Dedikodunun mekânları ise bireylerin çevreleri ile bir araya geldiği ev içi ortamlar, kapı önleri, çamaşırhaneler, iş ortamları ve kadınların bir arada olmalarını sağlayan fabrika gibi toplu çalışma alanları olarak görülmektedir (Çaylı, 2003, s.34,35). Bu açıdan bakıldığında, gelişen toplum ile mekânların değişti bir gerçektir. Mahalle kavramından çıkıldığı ve aslında insanların iş ortamlarında daha fazla bulunmasıyla birlikte, dedikodu kendini bu mekânlarda ortaya çıkarıp, dış mekânlara yayan bir mekanizma haline geldiği görülmektedir.

Dedikodu günlük hayatın içerisinde çokça rastladığımız konuşma faaliyetidir. İş ortamlarında, evlerde, sokak ve mahallelerde, çalışırken, çay kahve molalarında vb. birçok zaman diliminde gerçekleşen sohbetlerin bir bölümüdür (Danış, 2015, s.1). Kapferer gelişmiş şehirlerden çok köylerde ya da kasabalarda yaşayan kişiler arasında dedikodunun daha fazla olduğunu ifade eder. Çünkü bu küçük yaşam yerlerinde hemen hemen herkes birbirini tanır, birbirlerini izleyip dikkat ile gözlemleyip bu izlenim ve gözlemlerini başkalarına yayma, anlatma ihtiyacı duyar(Polat, 2014, s. 12). Dedikodu yapan bireylere genel olarak dedikoducu denilmektedir. Dedikoduyu yapan kişiler, pasif dedikoducu ve aktif dedikoducu olarak ayırabilmekteyiz. İşi gücü dedikodu olan bazı işgörenler dedikodunun ana karakterleridir. Dedikoduyu yayan ve konuşan kişiler aktif dedikoducuyken, sadece

dinleyen kişiler pasif dedikoducu olmaktadır. Dedikodunun istenen düzeyde yayılabilmesi için aktif dedikoduculara ihtiyaç duyulur (Bektaş, Erdem, 2015, s.131). Bergmann için dedikoduda farklı roller üstlenen çeşitli figürler bulunmaktadır. Bu figürleri oluşturduğu dedikodu üçgeninde dedikodusu yapılan birey, dedikodunun üreticisi ve alıcısı yer alır (Polat, 2014, s.12). Aşağıda şekil 4'de dedikodu üçgeni yer almaktadır.



Şekil 3: Dedikodu Üçgeni

(Kaynak: Polat, 2014, s.12)

Aktif olarak dedikoduda yer alan dedikodu üreticisi iken, alıcısı ve dedikodusu yapılan kişi pasif durumdadır. Genel olarak dedikodusu yapılan birey dedikodu ortamında bulunmamaktadır. Farklı bir örnek olarak, suçlamaya yönelik dedikodularda her üç aktörde ortamda bulunmaktadır. Kapferer dedikodu oluşumunda etkin olan aktörleri dokuza ayırır; Tahrik edici, değerlendirmeci, kamuoyu lideri, havariler, flört eden, durgun aracı, direnen ve onaylayıcıdır. Kamuoyu lideri, ortamı yöneterek dedikoduya neden olan söylentilerin ortam içerisine girip girmeyeceğini belirler. Tahrik edici, söylentiden çıkarı olan ve

değerlendirmecinin işbirliğiyle söylentinin devamını sağlayan kişidir. Havariler, kamuoyu liderinin söylediklerine körü körüne inanarak söylentilerin dağılımını sağlar ve alanı genişletir. Oportünist otoritesini beslemek için var olan söylentileri kullanır. Flört edeni söylentiye inanamaz lakin eğlenmek adına her yerde anlatarak sürekliliğini sağlar. Durgun yani pasif aracı söylentiye inanmaz müdahalede de bulunmaz. Direnen ise söylentiye karşı çıkan kişidir. Son olarak doğrulayıcı ise etkinlik oranı azdır. Çünkü çok az birey başlarında duyduğunu doğrulama arzusuna girer (Polat, 2014, s.13,14).

2.1.3. Dedikodu Amaç ve İşlevleri

Dedikodunun temel olarak amacı ise, bireyler de kaygıyı azaltmak, bilgi toplarken ya da yayarken rahatlamak, arkadaş ilişkilerini güçlendirmek, sosyalleşmek, bir örgüte mensup hissetmek, örgüt üyeleri arasında ilişkiler kurmak, başkalarını etki altına almak, eğlenmek ve monotonluktan kaçmak için dedikodu ortamı oluşturmak olarak nitelendirebiliriz (Altuntaş ve arkd. , 2017, s.108). Dedikodu, bir iletişimi derinleştirme isteğinin olduğunu belirtebilmektedir ve böylece zaman içerisinde en az iki, bireyin yeni arkadaşlıklarının oluşmasında önemli bir rol oynayabilmektedir. İlk olarak, dedikodu kavramı gerçekte bir bireyin arkadaş olarak özelliklerini ilan etmenin bir işlevi olarak bulunabilmektedir. Başkası ile arkadaşlık iletişimine girmeden önce, birinin kapsamındaki başkası hakkında özel ve ya gizli bilgileri ortaya çıkarmak, diğeri için inanılır bir inanç göstergesidir ve bireyler arası güven sağlama yolunda adım olabilmektedir. İkinci olarak ise, dedikodu yapmak aynı zamanda örgütün genel sosyal kapsamında konumunu göstermektedir. Gönderini, alıcıların üçünce şahıslar ile ilgili bilgilerin ortaya çıkmasına yönelik tepkilerini denetlemektedir. Gönderenlerin alıcılara dedikodu nesnesine yönelik daha yakın olduklarını gösteren bir sosyal olgudur. Aynı şekilde, alıcı gönderenin aynı arkadaşları ve düşünceleri paylaşıp paylaşmadığını öğrenir. Alıcının, gönderene benzer olguda üçüncü kişilere karşı tutumu var ise, sonuncusu bir arkadaş olarak uygunluğu, alıcının algısını yükseltebilmektedir. Deneysel olan

birçok çalışma, arkadaş iskeletlerinin oluşumunda dedikodunun işlevinin olduğunu göstermiştir. Arkadaşlar ile ilgili olumlu bilgilerin paylaşılmasının ve sevilmeyen diğer bireyler ile ilgili olumsuz bilgilerin paylaşılmasının bireyler arası yakınlığı desteklediği görülmektedir (Steglich ve arkd. , 2012, s.625).

Rosnow ve Fine' nin tanımı göz önünde bulundurularak, bireyden bireye değişecek olsa da bu işlevler; bilgi edinme, eğlenme, arkadaşlık ve etkileme olmak üzere dört kavramdan oluşmaktadır. Bilgi edinme, bireylerin başka yollar ile elde edemeyeceği bilgileri dedikodu yolu ile elde etmesidir. Elde edilen bilgilerin doğruluğu her ne kadar şüpheli olsa da bireyler bu bilgilere kısa yoldan dedikodu aracılığıyla ulaşabilmektedir. İkinci işlev olan eğlence , bireylerin farklı bir amaç arzulamaksızın sadece iyi vakit geçirmek, can sıkıntısını yok etmek ve psikolojik anlamda rahatlama amacı ile dedikoduyu gerçekleştirmesidir. Arkadaşlık işlevi doğrultusunda, kişilerin birbirleri ile ilişkileri beslemek ve ortak yönlerini paylaşmak adına ve bu bağları güçlendirmek adına dedikoduyu kullanabilmektedirler. Son işlev olarak etkileme, dedikodunun başka bireylerin düşünce ve tutumlarını istenilen yönde değiştirmek amacıyla etkileme aracı olarak gerçekleştirmesini ifade etmektedir (Seçkin, 2018, s. 975). Detaylı olarak bu önemli işlevleri açıklamak gerekmektedir. Bunlar: bilgi edinmek, etki kazanmak, bastırılmış duyguları açığa çıkarmak, entelektüel uyarımı sağlamak, bireyler arası yakınlığı teşvik etmek, grup değerlerini ve normlarını korumak ve uygulamak.

Bilgi edinmek, kişinin aldığı dedikoduların doğruluğunun sağlanabilmesi ve ya en azından güven sağlanan bir kaynaktan gelmesi şartı ile örgütlerdeki kişilerde yararlı bilgiler sağlayabilmektedir. İş ortamında mevcut olan meşru resmi iletişim alanlarının üzerinde ve ötesinde değer teşkil etmesi için farklı sebepler vardır. İlk olarak, dedikodu zamanında olabilmektedir. Bilgilerin resmi olmayan iletişim ağları

çerçevesinde, resmi kanallardan geçtiğinden daha hızlı hareket etme durumu mümkündür. Kişilerin bilgiyi sağlama zamanları genel olarak bir yöneticinin bu konuda hareket edip etmeyeceği durumlarında fark yaratabilmektedir. Bu durum ışığında yöneticilerin etkin bir şekil çerçevesinde yanıt vermesi durumu için çok geç kalması, bilgilerin ne kadar güven sağladığı önemli değildir (Grosser ve arkd. , 2012, s.53). Dedikodular aynı zamanda, yöneticiler açısından stratejik bağlamda bilgi toplama gibi detaylı bölümler oluşturdukları son derce önemli bir bilgi kaynağı olabilmektedir. Başka bir göz ile bakıldığında dedikodu bilgi toplamak için basit bir yoldur. Bireylerin sosyal durumlarındaki yenilikleri hakkında bilgi edinmek adına etkili bir araçtır. Son olarak, işgörenlerin resmi yollar ile ulaşamadıkları bilgileri sağlamaktadır. İşgörenler arasındaki dedikodu, söylenti ya da diğer resmi olmayan sosyal değişimler, yönetimden gelen bilgiler ve ya eksik ya da tamamen eksik olduğunda, genel olarak boşlukları doldurmaktadır. Dedikodu ve söylentiler bazen işgörenlerin bir organizasyon içerisindeki olaylar hakkında bilgi alabilecekleri tek yol olabilmektedir. Aynı zamanda işgörenlerin kültür, normları ve her örgüt için benzersiz olan beklentiler hakkında bilgi aldıklarını da belirtmek önemlidir. Bir kuruluş içerisinde sahip olduğu resmi olamayan güç düzeyini etkileyebilirken dedikodu, bu bağlamdaki güç, bireyin başkalarının yapamayacağı şeyleri yapmaları hususunda etkileme kabiliyeti olarak düşünülebilir. Resmi olmayan bir güç sergileyen dedikodu için düşük itibarda olan bireyler ve gruplar tarafından kullanılabilir. Yetkili statüsündeki olanların tutumlarını değiştirmek için de etkili bir araç olabilmektedir. Bireyler kendi statülerini yükseltmek adına dedikoduyu kullanabilmektedirler. Kişiler, arkadaşlar ve akrabalar hakkında olumlu, düşmanlar ve rakipler hakkında ise negatif bilgileri yayma eğiliminde olabilmektedirler. Bireyin itibarının, yakın çevresine yansıyan imajına dayanarak nasıl bir baskın çıkabileceği veya rakiplerin kusurlarını ortaya çıkartan biri olarak görmek kolaydır. Daha özet bir şekilde ifade edildiğinde, dedikodu etkilidir çünkü imajlarını değiştirebilmektedir, alıcıların dedikoduları daha güçlü algılaması ve stratejik dedikoduların farklı bakış açısı olması durumunu yükseltmesine neden olabilmektedir (Grosser ve arkd. , 2012, s.55). Bastırılmış duyguların serbest bırakılması, özellikler gergin bir iletişim hakkında veya özellikler zor bir birey hakkında dedikodu yapmak, dedikodu yapan

kişi için duygusal bir çıkış fonksiyonu görebilir. Böylece bir kişinin bir başkasının stres ve endişe duygularını azaltmaya yardımcı olmaktadır. Yöneticilerin ne kadar adaletsiz olduğu konusunda kişiler arasına karışan iş arkadaşı, birbirleri ile konuştuktan sonra oluşan durum ile başa çıkmanın biraz daha kolay olduğunu düşünmektedir. Özellikler dedikodu yapanın doğrudan dedikodu hedefi olan üçüncü tarafa hitap edemediği olaylarda geçerlidir. Entelektüel uyarımın sağlanması, işverenlerin entelektüel olarak uyaran bir etkileşimdir. Çok az farklılıkta veya bilişsel zorluk gerektiren durağan işlerde çalışan bireyler için özellikle önemli bir işlevdir. Belirli işlerde çalışan kişilerin can sıkıntısını ve olumsuz durumları önlemede önem arz edebilmektedir. Bireyler arası yakınlığı teşvik etmek, iki işgörenin arasında dedikodu değişimi bir örgüt içerisinde ilişkiler kurma ve devamlılığını sağlamanın bir yolu olarak görülebilmektedir. Bazı dedikodu türleri kişileri bir araya getirebilmektedir. Araştırmalara göre, üçüncü kişiler ile ilgili olumsuz davranışlarını paylaşan kişilerin sonuç itibari ile birbirlerine daha yakın oldukları görülmektedir. Negatif oluşan dedikoduların iletilmesi, güvenilir bir ilişki gerektirmektedir. Negatif dedikoduların sıradan iş arkadaşları ve tanıdıklar arasında oluşması durumu yerine sadece arkadaşları barındıran paylaşma havuzu oluşturulduğu daha fazla gözlemlenmektedir. Olası bir dedikodu algılayıcısının, negatif dedikoduya has olan hassas bilgileri kötüye kullanmayacağından emin olmalıdır, çünkü bu tür kötüye kullanım dedikodunun yaratıcısı için negatif sonuçlar doğurabilir (Grosser ve arkd. , 2012, s.55).

Grup değerlerinin ve normlarının korunması ve uygulanması, çalışma ortamının, bölümlerin ve organizasyonların arasında yayılan dedikodular, bu grupların kültürü hakkında çok şey söylemektedir. Sapkın grup üyeleri hakkındaki yargı bilgilerini dolaştırarak bir grubun norm ve değerlerini koruyabilir; dedikoduların reddedilmesinin hedefi olma riski, kişilerin grup normlarını ihlal etmemesi için genel olarak yeterlidir. Bu sebeple, grup düzeyinde dedikodular kişiler üzerinde uygunluk ve kontrol sağlamanın erkin bir yoludur (Grosser ve arkd. , 2012, s.56). Dedikodunun yararlı ya da zararlı olabilmektedir. Bir dedikodunun yararlı ya da zararlı olup olmadığını mesajın kaynağına ya da mesaja bağlıdır. Örnek ile ifade

edildiğinde, organizasyonun bir parçası olarak, bazen de organizasyonun yeni bir bireyi için bilgi kaynağı olarak işlev görürken, bazen de yeni birey hakkında bilgi almak açısından işlev görebilmektedir. Bu işlevler kapsamında kişilerin sosyal olarak bir araya getirmenin bir yolu olarak da işlev görebilmektedir. Bir örgütün bu tür fonksiyonları resmi olmayan ağlar çerçevesinde gerçekleştirir. Resmi olmayan iletişim, kurum içerisindeki kararları etkileyebilecek bireylerarası ilişkiler ağı aracılığı ile de kendini belli etmektedir (Çağlar ve arkd. , 2013, s.4).

Dedikodunun işlevlerini, bireyler arası iletişimde bağlantı kurmak, bireylerin diğer bireyler üzerinde pozitif izlenimler oluşturmak, kendini diğer bireylerden daha fazla yakın olduğu bir bireyle paylaşmak istemesi olarak sıralandırabilmektedir (Çalışır ve Uncu, 2017, s.341). Mills'in çalışması(2010) , işgörenlerin dedikoduları örgüt açısından değişim sırasında yönetimin tutumları hakkında duyumsallaştırmak için nasıl kullandıklarını göstermiştir. Genel olarak kabul görmüş güven tutumları, muhtemelen resmi olmayan işbirliği kurmayı ve güç arz eden üçüncü bireylere karşı ittifaklar kurmayı kolaylaştırmaktadır. Bu süreç içerisinde dedikodunun stratejik bir araç olduğu görülmektedir (Ellwardt ve arkd. , 2012, s. 526). Bireysel yönden dedikodu kavramı araçsal açıdan üç unsur ile öne çıkmaktadır. Bilgi, etki ve reklam. Dedikodunun bir bilgi biriktirme aracı olarak görülmesi yaygındır. Bazen bir başka kesin olamayan bilginin doğrulanması açısından da aracı görevi görmektedir. İkinci yönden bakacak olursak bireysel kazancı yükseltmek adına bir araç görevi görmektedir. Son olarak ise dedikodu genel görülen yanıyla eğlence aracı olarak da bilinmektedir. Grup yönüyle incelenen bir dedikodu kavramı, grup içerisinde düzenleme yaptığı, grubun değerlerini ve amaçlarını beslediği, gruptaki ayrılmaları yönettiği gözlemlenmektedir. Grup içerisinde oluşan dedikoduya katılamayan bireylerin kendini bu gruptan soyutladığı bilinmektedir. Grup açısından bakıldığında gruba özgü bir tarz ya da dil oluşturulduğu ve grubu bütünleştirdiği, gruba ait olmayan bireylerin bu konuşmaları anlamlandıramadığı gözlemlenmektedir. Grup açısından genel olarak işlevselliğini iki temele ayrıldığında, grup üyelerini bütünleştireceği gibi aynı zamanda grup içerinde oluşan grup üyelerini kapsayan dedikoduların grubun içerisinde ayrılmaya

gidilebileceği etkisi gözden kaçmamaktadır (Leblebici ve arkd. , 2009, s.564). Dedikodu özet bir şekilde ifade edilidğinde, bunlardan birincisi grup içerisindeki diğer insanlar ile iletişim kurmadan onlar hakkında bilgi toplamalarını sağlar, ikinci açıdan bireyleri birbirlerine bağlar ve sosyal bir ağ kurmalarına olanak sağlar. Üçüncü olarak kurulan bu ağlar dışında rekabet yaratan durumları da koparmaktadır. Daha negatif açıdan belirtilen dördüncü işlev ise sosyal statü, güç ve prestij kavramlarını baskın hale getirmektedir (Arabacı ve arkd. , 2012, s.176). Bu kavramların artması bazı ortamlar dedikoduyu kötü bir şekilde kullanmaya yöneltebilmektedir. Elde edilmek istenenler adına dedikodunun aktif bir araç olduğu gözden kaçmamaktadır.

Dedikodu hem negatif hem de pozitif yapıya sahip olabileceğinden dolayı karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu durum genellikle dedikoduları insanların bakış açısından ya da örgütün bakış açısıyla alakalı olabilmektedir (Grosser ve arkd. , 2012, s.52). İletişim amaçlarını övüyor ya da suçluyor olabilir, bu neden sebebi ile dedikodunun içeriğini olumlu ya da olumsuz ve ya tarafsız olarak tanımlayabilmekteyiz.

2.1.3.1 Dedikodunun Olumlu işlevleri

Bilgi paylaşımı açısından dedikoduların paylaşımları kolaylaştırdığı, örgüt dayanışmasını korumak ve bireylerin hizmet etme davranışlarını kontrol etme açısından olumlu etkileri bulunmaktadır Wu ve arkd. , 2018, s. 1876). Bireyler dedikodu yolu ile bilgi akışlarını farklı açılardan gözlemleyebilir ve bireysel bilgi tabanlarına göre yorum getirebilmektedir. Dedikodu aynı zamanda sosyal bir anlama aracı olmakla birlikte eleştirel düşünmeyi de beslemektedir. Olumlu açıdan dedikodu, örgüt içerisindeki iş birliğini kolaylaştırmakta ve kişisel üyeler arasındaki karşılıklılık, güven itibar düzeylerinin de artmasına ortam sağlamaktadır. Dedikodu sosyal yönergeleri ve tutumları öğrenmek açısından bunları doğrulamak açısından etkili bir yol sağlayabilmektedir (Wu ve arkd. , 2015, s.2289). Dedikodu bilginin yayılmasını desteklemekle birlikte organizasyonlarda duyu kazanmayı öğrenmeyi ve

itibarı teşvik etmektedir (Ellwardt ve arkd. , 2012, s.522). Olumlu dedikoduların yayılmasının riskleri ve potansiyel sosyal tutumları sınırlıdır ve pozitif bilgilerin paylaşılması iş arkadaşları ile dayanışma sağlamanın daha az etkili bir yoludur, çünkü olumsuz dedikodu kadar merak uyandıracak farklılık ve özellik barındırmamaktadır (Ellwardt ve arkd. , 2012, s. 526). Dedikodular kişilerin kendi sosyal ağlarında hassas bilgileri ortaya çıkarma konusunda ne kadar istekli olduğunu saptamaya ve hassas bilgileri gizlice ele alıp almayacağını değerlendirmek açısından yardımcı olmaktadır. Dedikodunun egoyu beslediği bilinmektedir (Steglich ve arkd. , 2012, s.624). Olumsuz olarak algılansa da resmi olmayan iletişimleri güçlendirdiği ve örgütsel açıdan bağlılığı geliştirdiği için pozitif bir yönü olduğu tartışılmaktadır (Çağlar ve arkd. , 2013, s.5). Olumlu yönüyle ifade edildiğinde, örgüt içerisindeki kuralları, değerleri koruyacağı gibi iletimini de sağlayabilmektedir. Bireylerin bilmedikleri şeyler hakkında bilgi sağlayarak kişilerin güvensizlik ve şüphe duygularını azaltabilmektedir. Dedikodunun oluşturabileceği riskin grup içerisinde paylaşılması ya da bireyler arasında paylaşılması grup içinde bağı arttırabilmektedir (Leblebici ve arkd. 2009, s. 566).

2.1.3.2 Dedikodunun Olumsuz işlevleri

Burt, dedikodunun risk taşıyan bir davranış olduğunu, sadece dedikodu olgusuna değil, dedikodu yapan kişilerin kendilerine de zarar verebileceğini iddia etmektedir. Bu risk güven ilişkilerinde azalmaktadır (Ellwardt ve arkd. , 2012, s. 522). Dunbar ve ark., ise resmi olmayan konuşmaların yalnızca küçük bir yüzdesinin olumsuz dedikoduya odaklandığı sonucu varmıştır (Kniffin ve arkd. , 2010, s.164). Olumsuz dedikodular, işbirliği olmayan tutumlar ve kişilerin norm ihlalleri hakkında önemli bilgileri barındırmaktadır. Dedikodu üzerine teori ve literatür, sosyal kontrol ve dışlama tutumlarının üçüncü kişiler hakkında negatif görüşlerin paylaşılmasını barındırdığını göstermektedir. Bazı olaylarda diğer bireyleri uyarmak, dedikodu nesnesinin negatif bir imaja veya kaçınmasına yol açabilmektedir (Labianca ve arkd. , 2012, s.195). Ego ilişkisini güçlendirerek örgüt sınırlarını olumsuz olarak

belirlediği ve durumu arttırdığı da görülmektedir. Gruplar arası iletişimlerde problemler yaratabileceği gibi oluşturulmuş bağları da bozabileceği görülmüştür (Wıttek ve arkd. , 1998, s. 202).

2.2. Örgütsel İletişimde Dedikodunun Yeri

Toplumsal yaşam kapsamında gerekli olduğunu düşündüğümüz iletişim unsuru aynı zaman örgütsel açıdan da önemli ve vazgeçilmez olmaktadır. Çağımızda modern yönetim anlayışının benimsenmiş olması örgütlerin farklı sistem elemanları ve iç, dış çevresi ile gereken ilişkileri kurmada iletişimin önemi vardır. Örgütsel açıdan yöneticiler kapsamında iş yaptırmak üzere kullandıkları bir araç olmaktadır. Yöneticiler neyi, ne zaman, hangi koşulda, hangi çalışanlar ile gerçekleştireceğini iletişim süreci ile bireylere aktarabilmektedir. Başarı gösteren bir yönetim ve örgüt işleyişi neredeyse etkili bir iletişim yapısıyla gerçekleştiği görülmektedir. Bireyler ve örgütler karar verme esnasında ihtiyaç duyulan bilgileri edinme ve birlikte değerlendirme sırasında iletişim önemli bir rol oynamaktadır. İşletmenin içindeki faaliyetler veya dış çevre ile olan faaliyetleri ile uyum içerisinde olması açısından etkin bir iletişime gerek duyulmaktadır(Ataman, 2009, s.502).

Bilgi akışının sağlandığı örgütlerde, bilgilerin eksik veya yanlış iletilmesi, örgütün hedeflerini değiştireceği için ve kararlarının negatif etkilemesi durumu toplam performansta da negatif etki yaratacaktır (Akdemir, 2009, s. 341). Çalışanlara doyum sağlayan bir ücret ve çalışma koşulunun iyi olması durumunda bile bir işletmede olumsuzlukların olacağı görülmüştür. Yapılan araştırmalar kapsamında, bu iki unsurun örgüt verimliliği açısında yararlı olduğu fakat yeterli olmadığı bu unsurlara ek yeni unsurların dikkate alınması gerektiği saptanmıştır. Bu görüş ile örgüt içindeki iletişim ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmaları temellenmiştir (Akdemir, 2009, s. 518,519). Örgütlerin büyüyebilmesi ve yönetimlerinin uzmanlaşmasının pozitif yönde ilerlemesi adına, örgüt içerisinde iletişim önem arz etmektedir (Karaçor, Şahin, 2004, s.100).

İletişim, işletmelerde farklı şekilde gözükmektedir. Koordinasyon sağlanmasında bir araç olabilecekken kişilerarası olgu olma özelliğine de sahiptir. İletişim, yönetim açısından ve kişilerarası ilişkiler açısından önem taşımasından dolayı, yönetim ve birey davranışı olarak da günümüzde çalışılmıştır. Bir işletmede iletişime ihtiyaç duyulmayan hiçbir bölüm bulunmamaktadır. Örgütler geliştikçe, iletişim daha karmaşık bir yapıya bürünmekte ve problem haline gelmektedir. İletişim süreçleri, bir bilginin başka biriye, bölüme ya da örgüte aktarılmasını ifade etmektedir. İletişim olgusu örgütleri statik halden dinamik bir yapıya dönüştüren ve örgütlerin hedeflerinin en iyi durumda gerçekleştirebilmelerine olanak sağlayan bir unsurdur. Çalışanların kendi performanslarından neler beklendiğini ya da ne gibi tutumlarda bulunması gerektiğini bilmesi ancak örgütsel iletişim ile mümkün kılınmaktadır(Dinçer, Fidan, 1996, s.398, 399). Sağlıklı bir iletişim yapısının kurulması işletmende koordinasyonun oluşması açısından önemlidir. İyi bir iletişimin kurulamadığı işletmelerde koordinasyon işlevinin yürütülebilmesi zordur. Koordinasyonun iyi bir şekilde sağlanması ise işletmede ast üst ve aynı kademede bulunan birimlerin ve kişilerin iletişim kanallarının oluşturulup işletilmesine bağlıdır (Alpugan,1994, s. 283). İletişimi kişiler, örgütler ve organizasyon arasında bilgi, fikir, düşünce ve duygu paylaşıma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel iletişim, bilgi, düşünce ve duyguların bir bireyden başka bir bireye geçme süreci olarak tanımlanabilmektedir (Barutçu, 2012, s. 6). İletişim, formel iletişim ve informel iletişim olarak ayrılmaktadır. Bir örgüt içerisinde formel iletişim yapısı, hem birey arasındaki bilgi yayılışını düzenler hem de sınırlar. Çünkü ideal kanal ve mesaj türlerinin belirlenmesi ve kısıtlamalar getirilmemesi, örgüt içerisinde karmaşaya sebep olabilmektedir. Ayrıca günümüzde artık iletişim kişisel arası olarak değil, kişilerin hiyerarşi içerindeki yerleri arasında oluşmaktadır (Akıncı, 1998, s.122). Formal iletişim örgütün yararcı isteklerini sağlamaktadır. İnformal iletişim ise çalışanların öznel hedeflerle iletişim sağlama isteklerinin sonucunda ortaya çıkmaktadır (Artaç, 2017,s.1). Bu iletişim, içinde bilgi akışının sağlandığı ve örgütçe şekillenen bir yapıda olan süreçtir. Resmi olmayan bilgi resmi yapılarda ilerler yukarından aşağıya, aşağıdan yukarıya şekilde hareket etmektedir (Akduru ve Semercioöz, 2017, s.107).

Örgütsel iletişimin fonksiyonları, örgütün politika ve kararları ile genel bütçe ve projeler, örgüt açısından birleşmeler gibi durumların işgörenlerin bilmesini sağlamak, örgütlerin yeni yönetim düşünceleri ile kullanacakları yeni teknolojiler ile alakalı işgörenleri bilgilendirerek etkileşimlerini oluşturmaktır. İşgörenleri ilgilendiren ve motivasyon düzeylerini arttıracak konularda bilgilendirilmelerini sağlamak ve örgüt içerisinde gerçekleştirilen bu bilgilendirmeler ile aile ortamının oluşturmak temel fonksiyonlarındandır (Dilber,2018, s.42). Örgüt içerisinde ki iletişim, bütün örgüt işgörenlerinin eylemlerini, örgütün vizyon ve misyonunu karşılayacak şekilde eşgüdümlemek, üretim ilişkilerini organize etmek sebebiyle örgüt bireyleri tarafınca simgelerin üretimi, iletimidir (Demirel ve arkd. , 2011, s. 34). Örgütsel iletişim, örgüt içi olayları oluşturmak ile birlikte biçimlendirmektedir. Örgüt içindeki her bir değişim içerisinde, sosyal etkileşim ile ilgili çalışanların rol almaları gerçekleşmektedir. İletişim, örgütün sosyal yapısını, psikolojik durumlarını ve sosyal süreçlerini kapsamaktadır (Kaya, 2003, s.14).Bu iletişim genellikle resmi şekilde oluşmakla birlikte, bazen hızlı yanıt almak adına biçimsel iletişim olmaktan çıkarak işi çabuklaştırmak istenebilir. Bu durum gayri resmi oraya çıkmaktadır. İşletmede yetkili bir birey veya bölüm tarafından örgütlenmeyen iletişim türüne gayrı resmi iletişim adı verilmektedir (Şimşek, 1995, s. 199). Örgütsel iletişim; birden fazla bireyin bir hedef doğrultusunda toplanması ve birlikte olan bireylerin güç birliği oluşturarak örgüt hedefleri yönünde etkili bir şekilde çalışabilmeleri adına, aralarında var olması gereken işbirliğinin ve çevre etkeniyle uyumlarını sağlamada önem arz etmektedir. Resmi ve gayri resmi yapılardaki anlam yükü barındıran her türlü birey etkinliğinin paylaşılmasıdır (Akıncı, 1998, s. 112). Örgüt içerisinde oluşan iç ve dış iletişimin amaçları farklıdır, fakat örgütsel iletişimin ana hedefi örgütsel amaçların başarılmasıdır (Akıncı, 1998, s.113).

Örgüt içerisindeki iletişimin karar alma süreçlerine de etkisi gözden kaçmamaktadır. Bilgi ve bilginin yayılması; sorunların tanımlanması, alternatiflerin gerçekleştirilip değerlendirilmesi, kararların uygulanması, denetlenmesi ve çıktıların değerlendirilmesinde gereklidir (Akıncı, 1998, s. 119). Üstlerin doğru ve zamanında karar almasını sağladığı gibi, alt üst emir komutasının düzgün işlemesini ve örgüt

içerine yeni gelen bireyin örgüt içerisinde uyum sağlamasına olanak yaratmaktadır (Karaçor, Şahin, 2004, s.100). Örgütsel iletişim faydalarına değinildiğinde, çalışanların örgüte bağlılıklarını kuvvetlendirerek müşteri ilişkilerine fayda sağlamaktadır, iş ortamında oluşan uyuşmazlıklar, kavgalar ve olumsuzlukları azaltıcı bir tutumun yayılmasını sağlayabilmektedir. Hataları en aza indirerek işletmenin karını ve etkinliğini yükselmektedir (Demirel ve arkd. , 2011, s. 35). Fournier'e göre sağlıklı bir iletişim örgüt içerisindeki görev ve rol tutumlarında işgörenlerin memnuniyet duygularına yarar sağlamaktadır. Eksik bir iletişim ise, örgüt içerisinde belirsizlik unsurunu arttıracağı için işgörenlerde stres ve kaygı gibi duyguların artışına neden olmaktadır. İletişim memnuniyet seviyesinin düşük olması işgörenlerin işe devamlılık sağlamama, işi bırakma, tükenmişlik hissi, örgütün amaç ve hedeflerini olumsuz etkileyecek davranışların doğmasına sebep olmaktadır (Demirel ve arkd. , 2011, s.41).

Yöneticilerin ve örgütlerin başarısındaki önemli faktörlerden biri de kurumsal iletişimdir. Örgütsel iletişim, sade resmi iletişimi değil, bilginin gayri resmi iletişimini de içermektedir. Bir organizasyondaki iletişimini %65'inden fazlasının resmi olmayan iletişim kanalları kullanılarak sağlanmaktadır (Altuntaş ve arkd. , 2017, s.108). Örgütsel iletişimi sadece resmi iletişim olarak düşünmemeliyiz. Bilginin dedikodu gibi araçlarla iletildiği resmi olmayan iletişimi de kapsamaktadır. Bireyler arasında etkileşimi sağlayan örgütsel iletişim, insanların bir amaç çevresinde toplanmasını sağlayan ve bir arada olan bireylerin güç birliği ile örgüt hedeflerini etkin bir biçimde aktif olabilmeleri adına olması gerekmektedir. Örgüt içinde ve dışında sürekli bilgi ihtiyacı duyulmaktadır, bu yüzden örgütsel iletişim büyük önem arz etmektedir. Örgütsel iletişim başka bir açıdan örgüte yeni katılan bireylerin alışması bilgi toplaması adına da önem arz etmektedir. Örgüte ait, değerler, hedefler, amaçlar toplamında oluşan örgüt kültürü açısından, örgütsel iletişim büyük yarar sağlamaktadır. Bu yarar hem kültürün yayılmasında hem de yorumlanması ve uzun soluklu olmasında etkilidir(Erol ve Akyüz, 2015, s.152).

Örgüt bünyesinde genelde var olan fakat genellikle önemsenmemiş konuşulmaktan kaçınılmış birey ilişkilerinden kaynaklanan pek çok problem gözlenmektedir. Örgütler içerisinde gizli, hissedilen fakat sonucunda ortaya çıkan çatışmalar çalışanlar üzerinde strese sebebiyet vermektedir. Gelişme içerisinde olan ve gelişmenin ortam hazırladığı rekabet şartlarında ayak uydurmaya çalışan örgütler içerisinde çalışanlarda çatışmalar çoğalmaktadır. Örgüt içerisinde oluşan örgütün üretkenliğini azaltacak davranışlar örgütün geneline amaç ve hedefleri açısından negatif davranışlardır. Örgüt içerisinde negatif davranışlar iş psikolojisi örgüt içi davranış ve eğitim kapsamında ele alınmaktadır (Şener,2015,s.58). Örgüt içerisinde negatif davranışlara sebep informel iletişim kanallarından biri dedikodu olabilmektedir. Dedikodu mekanizması olarak Türkçeleştirebileceğimiz '' Grapevine iletişim'' den bahsedebiliriz. Şöyle ki bu iletişim sistemi işletmede resmi olmayan iletişimi ifadeleştirmede kullanılmaktadır. Davis ve Hellweg de resmi olmayan iletişimin dedikodu mekanizmasıyla aynı sonucu verdiğini ifade etmektedir. Dedikodu mekanizması, iletilen mesajın hızını, belirginliğini, yönünü veya son halini biçimlendirmek mümkün olmasa da; araştırmalar bu mekanizma içerisinde bulunan bilgilerin %75'inin netlik taşıdığını göstermektedir. Bu durum çerçevesinde mekanizmanın aslında resmi olmayan iletişimin bir kanalı olarak benimsenebileceği ya da kullanılabileceği görülmektedir. Dedikodu mekanizmasının Daniels ve arkadaşları beş başlık altında işlemişlerdir (Atak, 2005, s. 63). Fonksiyonları açısından mekanizma: Örgütün resmi ihtiyaçlarından farklı işgörenlerin sosyal ve bireysel ilgilerinden oluşmasıdır. Tüm örgütlerde var olan ve bireylerin yönlendirilmeli içerik, haber ve bilgi olgusuna değinen bir sistemdir. Katılımcıları açısından: Laf taşıyan bireyler kilit noktadırlar. Bilgiyi alan ve diğer bireylere taşımayan birçok işgören de bu iletişim mekanizmasına katılmış olur. Grup ve işgörenleri barındırdığı gibi üstleri de barındırmaktadır. İletişimi ve şekli: Sözlü olmakla birlikte örgüt içerisinde her bölgede başlayabilir, gelişebilir ve bitebilir. Seviyesi, hızı ve bilginin güvenirliği: Aktarılan bilgi eksik olsa da netliğe daha çok ilgi gösterilir ve bilginin akışı oldukça hızlıdır (Atak, 2005, s.63).

Örgüt içerisindeki dedikodunun, önemi ilk olarak 1993 yılında Noon ve Delbridge tarafından ortaya koyulmuştur. Dedikodu kavramının örgütsel yaşamda etkisi ve önemini belirtmişlerdir (Usta ve arkd. 2018, s.2). Çalışma ortamları bireyleri bir araya getirmektedir ve böylece dedikodunun oluşabileceği ortamlara fırsat yaramaktadır. Örgüt içinde bulunan bireylerin birbirleri hakkında bilgi edinmelerini ve birbirleri üzerinde etkin olabileceği durumlar yaratmaktadır.Başka bir bakış açısından dedikodu bireylerin diğer bireyler hakkında zayıflıklarını hatalarını keşfetmelerini sağlar ve bunlar üzerinden yaptığı yorumlar ile kendilerini psikolojik açıdan beslemektedirler (Arabacı ve arkd., 2012, s. 175). Bireylerin örgüt bünyesinde kişisel arzularını doyurmayı sağlayan dedikodu, bireylerden çok durumların ortaya çıkardığı sonuç olarak da görülebilmektedir. Dedikodu oluşumu, kurumlarda belirli bir işlevi gerçekleştirmek için kullanılır, çünkü daha iyi bir meşru yolu bulunmamaktadır. Bu işlevler çerçevesince olumlu olarak kullanılması kurum açısından daha iyi olacağı bir gerçektir. Kurum içerisinde ideal olabilecek şey, olumlu ve işlevsel dedikodu biçimlerinin yer almasına izin verirken tüm olumsuz ve gereksiz dedikodu biçimlerini azaltmaktır. Resmi iletişimlerde olumsuz etkiler ile bozulma sonucu ortaya çıkan bilgiler genel itibariyle dedikodu ve söylenti ile oluşmaktadır. Belli olmayan durumları barındıran örgütler, çalışanlar arasında genellikle endişe yaratır, bu da yönetsel olarak iletişimi bu durumlarda daha da önemli hale getirmektedir. Birçok çalışma, özellikle de kurumsal iletişimin işgücünün endişelerini ve belirsizliklerini ele almadığı durumlar içerisinde örgütsel değişim zamanlarında hem dedikodu ve söylentinin önemli ölçüde artış gösterdiğine değinmiştir. Örgütlerde açık, sık, ve en önemlisi yönetimden samimi iletişim, aşırı düzeyde olabilecek olumsuz dedikodu ve söylenti için önemli panzehir görevi görmektedir (Grosser ve arkd. , 2012, s.55, 56). Dedikodu kişisel düzeyde ortaya çıkabilir ancak örgütsel durumda öncül sonuçlar barındırmaktadır. Organizasyonel sistemin işlevsizliği ve başarısızlığının erken uyarısı olarak hareket edebilmektedir. Dedikodunun dayanışma bağları oluşturabildiği ve dedikoduların, liderlik eksikliği olduğunda veya güçlü rol belirsizlikleri olduğunda işçiler arasında zorlu rekabet durumlarında daha yaygın olduğu sonucuna varılmaktadır (Georganta ve arkd. , 2014, s.77). Örgüt üzerindeki etkilerini incelemek gerekmektedir, çünkü kişiler

sosyal konularını paylaşmak için genel olarak zamanlarının %65'ini ayırmaktadırlar. Genel olarak bu konuşmaların ağırlık olarak üçüncü şahıslar adında olması gözden kaçmamaktadır (Wu ve arkd. , 2018, s.1874).

Örgütlerde güçlü sosyal iletişimin ortaya çıkması, devamlılığını ve zayıflamasını etkileyecektir. Arkadaşlık bağlarının karşılıklı olarak nasıl etkilediğine dair bir bilgi sağlamak, enformel açıdan ve örgütlerdeki iş birliği arasındaki iletişim üzerinde artan literatüre etkide bulunmaktadır. Sosyal açıdan bağların sağlamlığı, sosyal ağlara yapılan iş birliğine dayalı yatırımın önem arz eden bir göstergesidir. Örgüt içerisinde güçlü resmi olmayan iletişim uzun dönemden beri önem arz etmektedir (Steglich ve arkd. , 2012, s.623). Örgütsel yönden dedikodu, iş ortamındaki ilişkileri zedeleyen ve grup performanslarını etkileyen bir problem olarak görülmektedir. Örneğin Bergmann'a göre, dedikodu organizasyonlarda düzeni etkileyen, sosyal açıdan sınırları aşan ve bireylerin sosyal ödevlerini ihmal etmesine neden olan bir sorundur. Galen ve Underwood ise, dedikodunun oluşabilecek düşmanlık davranışlarına zemin hazırlayan örgütsel açıdan bir sorun olduğunu savunmaktadır (Akgeyik, 2017, s. 91). Örgütsel açıdan temel özellikleri ifade edildiğinde; örgüt içerisinde birden ortaya çıkar ve düzenli olarak kullanılır, üst yöneticiler tarafından kontrol edilemezler ve genel olarak işgörenlerin çıkarları doğrultusunda hizmet etmektedirler (Bektaş ve Erdem, 2015, s.131). Dedikodular, yöneticilere örgütsel açıdan önemli ipuçları verebilmektedir, örgütlerde var olan problemlere işaret edebilmektedir, dikkate alınmadığı takdirde ve yönetilmediği takdirde işletmelerde önemli kaynak kayıplarına sebebiyet verebilmektedir(Seçkin, 2018, s.974). Örgütsel açıdan İntikam davranışın doğmasına sebep olan etkenlerden biride örgüt içerisinde dedikodu ve söylenti ile intikam alma güdüsüdür. Kişisel ve örgütsel sonuçları aşağıda belirtildiği gibidir (Şener, 2015,s. 64).

Kişisel sonuçlar;

- Duyguların dile getirilmesi ve anlatılması
- Örgüt içerisinde diğerlerinin desteğini almak
- Endişe şüphe gibi durumları azaltmak

- Problem anlamlandırmak ve çözüme Ulaştırmak
- Ortamda saygınlık kazanmak
- Kendine olan güven kontrolü
- Ortamdan dışlanmak

Örgütsel sonuçlar;

- Bireyler ya da örgüt hakkında ilgi ve şüphelerin açıklanması
- Bilgilerin paylaşılması
- Örgüt içi iletişim kanallarının gelişmesi
- İş ortamında ilişkilerin gerçekleşmesi
- Örgütün kültürünün yayılması
- Yanlış anlaşılmaların ve direncin meydana gelmesi
- Örgüt içerisinde sorunların gizlenmesi

Kişisel ve örgütsel sonuçlarıyla birlikte işletmenin kalitesi kaybedilmeye başlanmaktadır. Bu şekilde ortaya çıkan olumsuz davranışlar kurum içinde yayılarak diğer bireyleri de etkilemektedir. Bu şekilde yayılan zehirli etkilerin en basit dağılma yolu olarak dedikodu kendini hissettirmektedir. Dedikodu kavramının kurum içerisinde yayılma ihtimali önemsenmediğini de genelde zehirli bir hal alarak bireyler arası ilişkileri yıpratmak da ve kuruma karşı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Dedikoduların yanı sıra bir örgütte olumsuz ya da farklı davranışlar ve sözsüz iletişim olanakları da zehirli iletişim çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu tutumlara maruz kalan bireylerde geri çekilme işe gelmemek işe zamanında gelmeme gibi farklı tepkinin oluştuğu görülmektedir.

2.3. İş Yerinde Dedikodu

Dedikoduların günümüzde organizasyonların bünyesinde barındığı ve yayıldığı gözden kaçmamaktadır. Başka bir göz ile bakıldığında yöneticilerin bu olguyu en çok birey olarak anlamaları gerekmektedir. Basit yapı da bir dedikodu karşıtı strateji uygulayarak dedikoduları ortadan kaldırmak imkansız olmasından dolayı, yöneticilerin iş ortamında dedikoduya hakim olmak ve yönetmek istemektedirler. Bu olgunun kuruluşlar içerisinde sosyal bir maliyete sebep olabileceği düşünüldüğünde kuruluşlardaki yaygınlığı ve riski kontrol etmek adına bir değer oluşturulması gerektiği anlamına gelmektedir (Grosser ve arkd. , 2012, s.53). Kurumsal iletişim dedikoduya zemin yaratan bir detay olarak görülebilmektedir. İşletmelerim hedefleri ne olursa olsun kurumsal açıdan özellik taşıyan ve bu özellikler çerçevesinde toplumsal yapının bir bölümü olan kurumlar yaşam süreçleri içerisinde veya dışarısında kurulan ilişkileri bir düzen içerisinde izlenmesini zorunlu kılması gerekmektedir. Kurumsal iletişim birçok bireyin bir amaç etrafında toplanmasını sağlamaktadır. Bir arada olan bireylerin güç birliği ile kurum amaçları çevresinde etkili bir biçimde çalışabilmeleri adına, aralarında olması gereken birliğin ve çevresi ile uyumlarını sağlamada önem arz etmektedir. (Dilber,2018,s.35).

Bazı iş ortamlarında dedikodu büyük ölçüde tek bir bireyden kaynaklanabilmektedir. Kişilerin iş ortamında aşırı dedikodu yapması için farklı nedenler vardır. Kararsız bir dedikodu yayıcısı, bir nedenden dolayı hoşnutsuz kalan işgücünün oldukça meşgul ve zeki bir üyesi olabilmektedir. Bu kişinin başka bir iş arkadaşı ile çatışma içinde olduğu ya da yönetim tarafından dinlendiğini hissetmediği ve dedikoduları zaman geçirmek adına bir yol olarak kullanıldığı durumlar

olabilmektedir. Böyle durumlarda yöneticilerin ya da işgörenlerin bireyler ile yüzleşme yolu izlemelidir. Çalışanlarını uyarmalı ve tehdit olarak gördüğü durumların analizlerinde bulunmalıdır. Çalışanların endişelerini dinlenmesi iş ortamındaki dedikoduyu azaltabileceği ihtimalide bulunmaktadır. İş yerinde dedikodular, bireyler arasında kaygı ve kalıcı bir psikolojik durumları barındırması nedeni ile gün yüzüne çıkmaktadır. İş yeri dedikodularını yönetici açısından düşünürsek özenli bir yönetici, çalışma ekipleri içindeki çatışmalar veya işgücü ve yönetim arasındaki güven durumları gibi olası sorunlara karşı uyaran erken bir uyarı cihazına benzer. Yöneticilerin bir kuruluşun resmi olmayan iletişim ağına bağlı kalması da önem arz etmektedir. Buna bağlı olarak yöneticilerin farklı açıdan öğrenemeyecekleri şeyleri öğrenebilecekler ve ağın karanlık tarafını kontrol etmek adına daha iyi bir konumda olacaklardır. Küçük bir uğraşla, yöneticiler hem örgüt içinde dedikoduları yönetebileceklerini hem de bundan faydalanabileceklerini görebilmektedirler (Grosser ve arkd. , 2012, s.59).İş ortamında dedikodu, psikolojik ihtiyaçlar açısından besleyici roldedir. Bu egosal tatminler genel olarak üçüncü kişiler üzerinden gerçekleştirilir (Eroğlu, 2005, s. 204). İşyerinde oluşan dedikodunun temeli dedikodunun ne kadar iş ile ilgili olduğu ya da olmadığıdır. Dedikodu iş ile ilgili değilse genel sosyal etkenler ile ilgili ise, işgörenin dedikoduları ciddiye alınması beklenmemektir. Difonzo ve Bordia dedikodunun eğlenme eğlendirme amacı olduğunu söylemektedirler. Bu mantık çerçevesinde dedikodu, iş ile ilgili değil de bireyin kişisel hayatını kapsıyor ise, bir işgören bu dedikodunun baskısını iş arkadaşlarına ya da işletmeye yükleyemez. Yüksek ihtimaller çerçevesinde kişisel düzeyde iş ile ilgili olmayan dedikoduların etkisi, iş ile ilgili olan dedikoduların etkisinden daha az belirgin olabilmektedir. Bu bilgiler kapsamında iş yeri dedikodusu, statü, güç ve itibar algılarında etkide bulunabilmektedir. İş ile ilgili dedikodular işgörenin davranışlarını etkileme düzeyi yüksektir, çünkü iş arkadaşları ve iş ortamıyla doğrudan ilişkilidir (Kuoa ve arkd. , 2015, s. 2290). Arkadaşlık ilişkilerinin esnek ve hızlı işleyen bir nitelikte olması bireylere yeterli kurumsal bilgi aktarılmadığı durumlarda dedikodu olarak ortaya çıkmaktadır (Dilber,2018, s.72). Dedikoduyu kategorik olarak içerik, güvenirlilik, işle ilgili olma düzeyi olarak ilişkilendirilebilmektedir. Dedikodu içerik olarak

olumlu ya da olumsuz olmasıyla yapılanmaktadır. Güvenirlilik, dedikodunun hâkim olduğu bilginin doğru ya da kesin olma temeline dayanırken, işle ilgili olma düzeyi ise, iş performansı, örgüt üyeleri, iş ortamındaki davranışlar gibi konuları kapsama durumudur (Kurland ve Pelled, 2000,430). İş ortamındaki dedikodu, bir örgüt içerisinde, örgüt ortamında bulunmayan bir işgören hakkında resmi olmayan eleştirel bir konuşma olarak tanımlanabilmektedir (Ellwardt ve arkd. , 2012, s.522). Kişinin güvenilir bir değişim içerisinde olma konusundaki imajını belirlemenin dolaylı bir yolu, pozitif ve ya negatif işyeri dedikoduları yolu ile bilgi edinmektir. Çalışanların rahat bir biçimde kendilerini ifade edememeleri, rahat bir an bulduklarında duygu ve düşüncelerini ifade etmelerine sebep olmaktadır. Bu durum ise dedikoduya neden olabilmektedir (Erdem, 2017, s.108).

Bir Dedikodu kapsamında birçok çalışma gerçekleştirilse de iş ortamında gerçekleşen dedikodu hakkında araştırmalar kısıtlıdır (Akgeyik, 2017, s.90). İşyeri dedikodusunun, organizasyonel gruplar açısından kişilerin düzeyinden ziyade küçük ölçekli gruplar düzeyinde oldukça var olduğu, olumlu fonksiyonlara hizmet edebileceği çalışmalarda yazılmıştır. Araştırmaların çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda, araştırmacılar farklı ortamlarda gruplara yönelik dedikoduları kolaylaştıran finansal ve finansal olmayan ödülleri belirleyebilirler. Bulguları, bireylerin öncelikli olarak geliştiği ortamlar ile sosyal açıdan kullanılan dedikodulara davet eden işyeri koşulları arasındaki benzerlikleri tanıyan süreçsel bir bakış açısı ışığında anlamlıdır. Örgütlerde dedikodu farklı işlevlere hizmet edebilmektedir. Bazı durumlarda bireyler örgütsel etkiye bakmaksızın bireysel kazanç uğruna dedikodu yaparlar. Diğer durumlarda, bireyler kişisel risk gözetmeksizin örgütsel gelişme uğruna dedikodu yapmaktadırlar. Bununla birlikte, her durumda, çağdaş örgütlerin yönetiminin dedikodu ve bunun farklı etkilerini açıklayan nedenlerin anlaşılması önem arz etmektedir (Kniffin ve arkd. , 2010, s.151). Her ne kadar işyeri dedikodusunun olmasını istemeyen bireyler olsa da dedikodu merkezidir ve işyerlerinde bireylerin kurduğu iletişimin değişmiş bir parçası olmaktadır. Fakat dedikodunun iş ortamlarında yayılması önemsenmediği durumlarda negatif yapıya bürünerek bireylerarası ilişkileri bozmaktadır. Dedikodu iş ortamında entelektüel

güveni zedelemektedir (Arabacı ve arkd. , 2012, s. 177). İş ortamındaki dedikodular, bir örgüt üyesi yani başka bir ifade ile dedikoducu, üçüncü bir birey olan hedef bağlamında, diğer bireyler ile yani dedikodu alıcıları ile resmi olmayan ve eleştirici bir iletişim kurduğu zaman ortaya çıkar. İş ortamında dedikodular hem olumlu hem olumsuz açıdan ortaya çıkabilmektedir. Bu dedikoduların içerisine örgütü ilgilendiren konular ya da işgörenlerin kişisel durumları girebilmektedir (Wu arkd. , 2018, s. 1876). Başka bir açıdan, iş ortamında gerçekleşen dedikodunun yararlarını savunan değerlendirmelerde bulunmaktadır. Stirling 1956'da, dedikodunun işgörenler ile iletişimi kolaylaştıran bir aracı olduğunu düşünmektedir. Dunbar ise, bireyler arasında deneyim ve ya tutumların paylaşılmasına imkân sağladığını belirtmektedir. Rosnow ve Fine göre ise, arkadaşlık ilişkilerinin oluşmasında ve sağlamlaşmasında dedikodunun etkilerine değinmektedir (Akgeyik, 2017, s. 91). Dedikodu bir bakıma kullanılması konusunda iyi şartlar sağlamak koşulu ile yara sağlandığı söylenmektedir. Başarı temalı öyküleri konuşmak, motivasyon sağlaması açısından gün içerisindeki iş işleyişine olumlu performanslar katabilir. Bu düşünce doğrultusunda dedikodunun pozitif yanı kullanılması gerekmektedir. Dedikodunun engeller ile değil, net ve güven verici iletişimlere olanak sağlayarak, örgüt içerisinde olumlu bir öğrenim olgusu olarak kullanılması daha yararlı olabilmektedir. Bu işletmeye olan bağlılığı daha da arttırabilmektedir. Güven verici ve net bir iletişim yönüyle kullanılması ilişkileri güvenli hale getirebilmektir. İşletmenin hiyerarşisini psikolojik açıdan olumlu şekilde besleyebileceği unutulmamalıdır. İşletmelerde iş çıkışlarının arttığı zamanlar, maaş artışlarının olması ve kriz gibi durumlarda iletişim inanılmaz biçimlerde oluşabilmektedir. İşletmede dedikodu önceden olumlu iletişim açısından kullanıldıysa, yukarıda bahsettiğim durumlarda iletişimin biçimini olumlu açıdan yönetilebilir (Solmaz, 2006, s. 567). Bu konuda birçok görüş vardır. Foster, negatif dedikoduların iş ortamında ayrı fonksiyonlar sunabileceğini göstermektedir. Michelson, dedikodunun kişilere, gruplara ve organizasyonlara önemli yararlar sağlayabileceği çeşitli yollar olduğunu söylemektedir. Michelson ve Mouly dedikoduların, işgörenlerin daha hızlı bilgi aktarma yolu, işgörenlerin yeni yönetim inisiyatiflerine verdikleri tepkileri ölçme yararı ve sosyal tahvillerin ve resmi iş

yapılarının güçlendirilmesinde etkin olduğunu söylemektedir (Georganta ve arkd. , 2014, s.77).

Daha özet bir şekilde ifade edildiğinde, kişisel arkadaşlık bağları ve dedikodu gibi kavramlar resmi olmayan iletişimin temel yapısını oluşturmaktadır. Bu ilişkiler, daha önce yapılmış araştırmaların, işgörenlerin resmi iletişimlerine resmi olmayan bağlar ile eşlik ettiklerinde daha iyi iş birliği ve verimli olma eğiliminde olduklarını gösterdiği gibi, resmi örgütlerin önem arz eden bir niteliğidir. İşgörenlerin meslektaşlarının güvenirliliği, iş ortamındaki dedikoduları ve dostluk hakkında bilgi sağlayabilecekleri ana kanallar olmakla birlikte, bir kişinin imajını şekillendirmesinde de birbirini tamamlamaktadır. Fazla dedikodunun olduğu ortamlarda, bireylerin dedikodu ile bireyler arası güven oluşumunda daha fazla karmaşık ve doğrusal olmayan bir iletişime işaret eden bir olgu olması ve daha az iş birliğinin sağlandığı iş ortamındaki ilişkilerine sahip oldukları gözlemlenmektedir (Steglich ve arkd. , 2012, s.623). Bireyler arasında ilişkiler, başkalarının özel hayatları, örgütsel durumlar ve örgütün resmi olmayan ortamdaki amaçları gibi çeşitli söylemlerin yükselişine yol açabilmektedir. Bu söylemler dedikodular olarak tanımlanabilmektedir, Dedikodu başlarda olumsuz bir olguyu ifade etmekte olsa bile, biçimsel olmayan iletişimleri güçlendirmesi ve örgütsel bağlılığı güçlendirmesi bakımından pozitif bir yönü vardır Michelson ve Mouly dedikoduların ve söylentilerin örgütlere zarar vermesinin ve organizasyonel verimliliği düşürmenin yanı sıra olumlu yanlarının olduğunu da öne sürmektedirler. Yöneticiler, kazandıkları iyi pozisyonlar sayesinde, örgütü önceden etkileyebilecek yeni stratejik durumlara verilen yanıtları öğrenebileceklerdir. Dedikodular bu bağlamda önem arz eden faktörler olarak görülebilmektedir (Çağlar ve arkd. , 2013, s.2).

2.3.1.İşyerinde Dedikodunun Olumlu İşlevi

İşletmelerde genel olarak dedikodunun olumsuz yönleri olduğu düşünülmektedir. Bu kısmen doğruluk barındırabilmektedir. Fakat dedikodu oluşumu aynı zamanda, işveren ve işgörenler açısından bireylere faydalı olabilecek olumlu haberleri ve bilgileri de içermektedir. İş ortamına çeşitlilik ve farklılık aşılayarak rutinleşen durumları pozitif yöne çevirebilir. Tarihsel süreçten bu yana dedikodu, bilgi sağlama, haber iletici, isyan ve savaşları başlatıcı ama aynı zamanda bitirici özellikleri barındırmaktadır (Solmaz, 2004, s. 122). Dedikodunun olumsuz yönlerini yanı sıra işletmenin moral ve işleyişine pozitif etkileri de olabilmektedir. Örgütler de resmi iletişimin açıklarını resmi olmayan iletişim kapatabilmektedir. Aynı zamanda bireylerin morallerini yükselteceği gibi birlik duygusunu da aşılayacağı gözden kaçmamaktadır. Yöneticiler açısında resmi olmayan iletişim iyi kullanıldığı takdirde yöneticilerin yaptırmak istedikleri işletme odaklı durumlara yararı olabilmektedir. Çalışanların istek ve şikâyetçi oldukları konuları resmi olmayan iletişim kanalı ile yani dar çerçevede yaygın olarak kullanılan dedikodu ile sağlayabilmektedirler. Bu gibi durumlarda erken veya zamanında bazı oluşabilecek olumsuz durumlara engel olabilirler. Yöneticiler dedikodunun bu olumlu işlevini işletmenin amaçlarına hizmet ettiğinden emin olduğu sürece ve kargaşaya sebebiyet vermediği sürece etkin bir şekilde kullanabilirler (Eroğlu, 2005, s.207).

Guirdham açısından bakıldığında resmi olmayan yapıların, işgörenlerin moralini motivasyonunu, iş memnuniyetini ve performansını önemli ölçüde etkilediğine değinmektedir. Bireysel kimlik ve yapıya kendini ait hissetme duygusu ile işgörenlerin sosyal açıdan ihtiyaçlarının karşılanmasını, memnuniyeti ve farklı ek iletişim kanalların çıkmasını sağlamaktadır. Devamlılık ve güvenlik duygusunu aşılar. Gürgen ise, örgüt içerisindeki iletişimin önemli bir bölümü resmi olmayan örgüt özelliği ile taşınarak resmi iletişime katkıda bulunduğunu söylemektedir.. İyi açıdan etkinleştirildiğinde üstler için etkili bir yönetim aracı olabilmektedir. Dilek, öneri veya şikâyetlerin iletilmesinde işlev görebilmektedir (Atak, 2005, s.64). Dedikodu oluşturanların saygınlıklarından yararlanılabilir, örgüt üyelerini

olmadıkları durumlarda överek, işgörenler örgüt normlarına bağlılıklarını işaret etmekte ve örgüt arkadaşlarının gerektiği durumlarda bu işgörene güvenebileceğini göstermektedir. Sosyal açıdan destek bireylerarası iletişimlerin pozitif yönde gelişmesini sağlayan pozitif davranış ve eylem olmaktadır. Olumlu bir imaja sahip olma. Aidiyet duyguları ve iş ortamındaki arkadaşlıkların performans ve iş memnuniyetini arttırdığı bulunmuştur (Labianca ve arkd. , 2012, s.193).

Genel bir bakış açısında, örgüt üyelerinin, diğer üyeler ile ilgili dedikoduların genel bağlamda örgüte bağlılıklarının bir göstergesi olarak yorumlandığını belirtmektedir. Dedikodu göndericinin sosyal imajını arttırmakta olduğu söylenmektedir. Bu sebep çerçevesince arkadaş sayısının, işgörenlerin gruba dedikodu yayma eğilimiyle birlikte artması düşünülmektedir (Steglich ve arkd. , 2012, s.625). Olumlu yönden dedikodu kavramı, bilgi akışını kollaştırmak, örgüt içi dayanışmayı güçlendirmek, işgörenlerin stresinin aza indirgemek ve yöneticilere dilek ve şikâyetleri iletmek adına resmi iletişime destek olmak gibi yararları var olmaktadır. Başka bir durumda ise yöneticiler çevredeki farklılıkları zamanında öğrenmelerini ve gerekli tedbirleri almasını sağlamaktadır. Yöneticilerin işgörenlerin yeni uygulamalara gösterdikleri tutumları değerlendirmelerine yardımcı olur ve örgüt kültürlerini oluşturmak açısından, fikirlerini iletmek açısından yöneticiler tarafından bilinçli bir şekilde kullanılmaktadır (Altuntaş ve arkd. , 2017, s.108). Dedikoduyu yayan bireyler, diğer çalışma arkadaşları ile samimi ilişkileri olan çalışma arkadaşları tercih edeceklerdir, çünkü bu ilişkilerde yerleşik olan bireylerarası güven, potansiyel dezavantaj riskini azaltmaktadır. Olumlu yönde dedikodu aynı riskleri getirmez ve bu nedenle iletişimin niteliğinden daha bağımsız olarak değiştirilir (Ellwardt ve arkd. , 2012, s. 528). İş ortamında yönetimde gerçekleşen bir değişim olduğu zaman gibi belirsizlik ve belirsizlik zamanlarında grup normlarının ve grup uyumunun korunmasına da katkıda bulabilmektedir. Olumlu açıdan gerçekleşen dedikodunun grup çalışmalarında etkin olduğu gözlenmektedir. Sommerfeld, Krambeck, Semmann ve Milinski, iş ortakları hakkında pozitif dedikodu yapan bireylerin, negatif dedikodu yapanlardan daha fazla işbirliği yapma ihtimalinin bulunduğu tespit etmişlerdir (Georganta ve arkd. , 2014, s.77). Dedikodu işletmeye olan saldırı ve

karşı koymalara karşı korumacı etki edebilir. Bireysel açıdan eğlence olarak görülebilir ve bu bireylerde stresi azaltabilir (Erol ve Akyüz, 2015, s. 157).Her ne kadar dedikodunun olumlu yönleri çalışmalar ile pekiştirilse de iş yeri dedikodusunun olumsuz işlevlerinin göz ardı edilemez olduğu gerçektir.

2.3.2. İşyerinde Dedikodunun Olumsuz İşlevi

Dedikodunun işyerindeki negatifselliği açısından bakıldığında dedikoduya maruz kalacak hedefin kurban olarak algılanması durumu yaşanmaktadır. Dedikodunun hedefine olan etkilerini anlamak adına üç faktörü detaylandırmak gerekmektedir. Birinci faktör, işgörenler hızlı bir şekilde dedikodunun hedefi olduklarını fark ederler. İkinci olarak, işyeri negatif dedikodular hedefin negatif bireysel değerlendirmelerini barındırmaktadır. Bireylerin veya çalışanlar arasındaki iletişimi açısından kişilerin çıkarlarını, imajlarını ve itibarlarını etkileyen bir faktör olarak görülmektedir. Üçüncü faktör olarak ise, işyerinde gerçekleşen negatif dedikodu aslında işgörenlerin iş ortamlarındaki deneyim ve algısıyla ilgilidir (Wu ve arkd. , 2015, s. 803). Örgütlerde adalet düzeylerinin düşük olduğu ortamlarda, işyerinde negatif dedikoduların oluşturulmasını ve yaygınlaştırılmasını teşvik ettiğini bilmekteyiz. Bu çıkarımı destekleyecek bir anekdot ve ampirik deliller bir çok çalışmada gözlemlenmiştir. Bireyler genellikle kendilerini kötü ya da haksız davranan başka bireyler hakkında negatif konuşmaktadırlar. Olumsuz dedikoduların, bireylerarası iletişimlerde başkalarına saygılı olmayan bireylere intikam alma aracı olarak kullanıldığı düşünülmektedir. Olumsuz dedikodu olarak derecelendirilebilecek durumlar, iletişimlere, diğer bireylerin itibarlarına ve iş ortamında sahip olmalarına verdiği zarardır. Bazı örgütlerde dedikoduyu, verim düşüklüğü, yıpranmış bir çalışan, olumsuz düşünceler gibi sonuçlar ile ilişkilendirilmektedir. Olumsuz dedikodu yalanlar barındırdığı zaman zorbalık olarak da nitelendirilmektedir. Olumsuz dedikoduların aza indirgenmesi, bir iş görenin tutumunu değiştirmek kadar basit olabilir veya tam ölçekli bir organizasyon kültürünün elden geçirilmesi kadar etkili olabilmektedir. Kötü olan bir işgörenin, istenmeyen dedikoduları iş ortamındaki payını yaymaktan sorumlu olabilmektedir. Bununla birlikte, dedikodu örneğin

yönetim güvensizliğini ve resmi olan iletişim hatlarındaki bozulmanın sonucu ise, çok daha fazla çaba göstermesi gerekmektedir (Grosser ve arkd. , 2012, s.59).

Yüksek oranda olumsuz etkiye sahip çalışanların, negatif dedikoduları anlamaların yanı sıra negatif dedikoduların ana hedefi olma ihtimali daha yüksek düzeyde olabileceğinden, negatif etkililiğin hissedilen olumsuz iş ortamındaki dedikodularını önceden fark etme ihtimalinin olduğu belirtilmektedir (Wu ve arkd. , 2018, s.1875). Dedikodu çevresel açıdan olaylara ve hedef kitliye itibar ve refah gibi önem arz eden sonuçları tehdit zemini hazırlamasından dolayı strese neden olmaktadır. Negatif etkilere maruz kalmak, bireyin kötü bir imaja ve negatif bir duruma sahip olduğunu göstermektedir. Bireylerin mahremiyetlerini etkilediğinden ve itibarına zarar verdiğinden, hedef olarak kapsadığı çalışanların dedikodunun kaynağını belirleyerek ya da gerçekleri açıklayarak olumsuz dedikoduyla baş etmeleri açısından önemli duygusal kaynaklar barındırması gerekmektedir (Wu ve arkd. , 2015, s.804). İş ortamında, dedikodu yaptırımı kişisel ve grup davranışları olarak olumsuz görülmektedir. Şüphesiz ki kötü niyetli ve doğru olmayan dedikodu, zarar potansiyeli nedeni ile hem profesyonelce hem de etik değildir. Dedikodunun olumsuz algılanmasındaki nedenlerden biri, örgütlerdeki resmi olmayan bu konuşmaların, yöneticileri rahatsız etmesi ve tehdit etmesi olasılığının yanı sıra kontrol etmenin zor olduğu düşünülmektedir (Waddington, 2016, s. 811). Negatif dedikoduların düşmanca iletişimlerde ortaya çıktığı gibi aynı zamanda, iş ortamında yöneticileri ve denetçileri ile sorun yaşayan işgörenlerin %50'si, üzüntülerini iş arkadaşları ile paylaştığını ifade ederken, işgörenlerin yalnızca %29'u doğrudan yüzleşmeyi seçmektedir (Ellwardt ve arkd. , 2012, s. 527). İşgörenler bilinçli olarak yöneticilere karşı müttefik aramak ve sonuç bağlamında yönetimsel otoritelerinin baltalamak için olumsuz dedikodu davranışı kullanmaktadırlar. Çalışmalara göre, ittifaklara zemin hazırlayan örgütsel yapılarda olumsuz dedikodunun sıklığının arttığı görülmüştür. Bir işgören ağına ne kadar fazla güven duyulur ise, olumsuz dedikodular da yankılanmaktadır, bu durum çerçevesinde olumsuz dedikodu

durumların tek başına büyük etkileri olabilmektedir. Bulgular çerçevesinde, yüksek düzeydeki güven ortamlarında işgörenlerin olumsuz bilgileri paylaşmaya teşvik edildiği gösterilmektedir (Ellwardt ve arkd. , 2012, s. 526). Dedikodu olgusunun iş ortamında taciz ve zorbalık etmeni olabileceği düşünülmektedir. Benzer açıdan, dedikodunun başkalarının imajını haksız yere zedelemek için, özellikle de yetkisi olanlar için etkili bir araç görevi görebileceği düşünülmektedir. Olumsuz açıdan dedikodunun işgörenlerin önemli görevlerden uzaklaştırabileceğini ve kurum performansını baltalayabileceği gözlemlenmektedir (Kniffin ve arkd. , 2010, s.167).

Dedikodu kontrollü bir şekilde yönetilmezse eğer, dezavantajları da bulunmaktadır. İşgörenlerin yeniliklere karşı negatif tutumları oluşturmasına neden olabilmektedir. Morallerini düşürür, iletişimlerini bozar ve sağlıklarını etkileyebilir. İş ortamında iş birliğine zarar verebilir, tartışmalara ve rahatsızlıklara sebep olabilir ve üstler, astlar arasındaki iletişimlerde ilgisizliğe yol açabilir. Bireyler düşmanları açısından yaydıkları dedikodu, psikolojik taciz ve tehdit olarak biçimlenebilmektedir (Altuntaş ve arkd. , 2017, s.108). İşyerinde gerçekleşen dedikoduların çalışanlar açısından işi sahiplenme ve işe odaklanma konusunda olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. Çalışanların iş sorumluluklarını üstlenme arzularının azalacağı öngörülmektedir. Örgütler içerisinde bireylerin fikir ve görüşlerinin değişmesine, tutum ve algılamalarının değişmesine, bireysel itibari besleyebilirken rakiplerininkini zayıflatmasına sebep olabilmektedir. İşyerinde bu doğrultuda oluşan sonuçlar, işyerine güvensizliği ve bireylerin işyerlerinde rahat çalışamamasına ve kendilerini daha çok korumaya odaklanmaktan kaynaklanan iş performansı düşüşüne sebep olabilmektedir (Seçkin, 2018, s. 976). İşyerinde negatif dedikoduyu Chandra ve Robinson (2009) bir işyeri arkadaşının bireysel bilgilerinin tartışılması ya da söylentiler yöntemiyle yayılması olarak tanımlamaktadırlar. Çalışmalar dedikodunun her açıdan oluşan organizasyonda gerçekleşen sosyal olay olarak göstermiştir. Kişiler gönüllü ya da gönülsüz dedikodu ortamında bulunmaktadırlar ve istemsiz diğer bireyler hakkındaki negatif dedikoduları duymaktadırlar (Wu ve arkd. , 2015, s.801).

Negatif işyeri dedikodusunun zemininde bir örgütün diğer bireylerinin negatif olarak algıladığı düşünüldüğünde, bu özellikle kişilerin işyerindeki öz saygısına olumsuz etkilerde bulunabileceğini göstermektedir. Kendini negatif dedikoduya maruz kalmış hisseden bir bireyin iş ortamındaki ilişkileri anlamlı bulması ve kendini değerli hissetmesi açısından olumsuz bir etkiyle karşılaşacağı göz önünden bulundurulmaktadır. Bu tür etkiler, iş yerinde dışlanmayı ya da reddedilmeyi doğurmaktadır. Olumsuz iş ortamı dedikodusu durumunda, somut ve dolaylı olduğu için dedikodunun çıkış noktasını tanımlamak, hedefin isteğe bağlı tutumlarını durdurmak gibi daha az direkt ve etkileyici olabilmektedir. Negatif dedikodular tarafından hedef olarak algılanmak olumsuz duyguları ortaya çıkarmakla birlikte bütün olarak örgüt ile ilgili daha kapsamlı duyguları etki altına alması muhtemeldir. Bireylerin sosyal bütünlüğünü etkileyeceği gibi iş arkadaşları ile gelecek dönemlerdeki etkileşimlerinde olası problemlere zemin hazırlamaktadır (Wu ve arkd. , 2018, s. 1879).

Örgütlerde güç dinamikleri oluşturabilen bir dedikodu aynı zamanda iş kesintilerine de sebebiyet verebilmektedir. Meydana gelen kötü muamelelerden farkı bir oluşum olmaktadır. Ahlaki ve yargılayıcı durumlara zemin hazırlaması veya mağduriyete sebebiyet vermesi olasıdır. Ayrıca dedikodu yüzleşmeleri ertelemesi ile birlikte belirsizliğe de yol açmaktadır. Genel olarak olumsuz dedikoduların etkileri olumlu dedikodulardan daha fazla olduğu gözden kaçmamaktadır. İşgörenlerde utanç duygusu ve rahatsızlığa neden olabilmektedir, çünkü dedikodu olgusu genelde özel ve hassas konuları bünyesinde barındırmaktadır ve iş arkadaşlarının ya da rakiplerinin imajını ve güvenirliğini bozmak adına kullanılabilmektedir. Grosser, Kidwell- Lopez ve Labianca (2010), dedikoduyu gerçekleştiren iki bireyin yakın ve ya yakın bir dostluğa sahipliği söz konusu olduğunda hem olumlu hem olumsuz dedikoduyu gerçekleştirebileceklerini savunmaktadırlar. Dedikodular genel iş arkadaşları veya sosyal temaslar gibi araçsal bir iletişime sahip ise, sadece olumlu dedikodu yapmaları daha olası bir durumdur (Kuoa ve arkd. , 2015, s.2290). Olumsuz açıdan gerçekleşen dedikodu yaymak, işgörenlerin örgütte durumu yüksek olan bireyler hakkındaki negatif haberlere duydukları istekten dolayı da artabilir.

Yüksek pozisyona sahip bireyler, kötü niyet içeren tutumları, iyi niyet tutumlar ile karşılaştırıldığında yüksek bir etkiye sahiptir (Ellwardt ve arkd. , 2012, s.525).

Dedikodular bireylerin ortamlarda huzursuzluk ve moral bozukluklarına sebebiyet vermektedir. İşgörenler kurumsal ortamlarda bireysel arzularını korumak ve desteklemek amacıyla bir takım gruplar içerisine girerler. Yöneticilerin bu tür gruplara engel olması pek etkili olmaz. Çünkü işgörenler oluşturdukları bu gruplar ile dayanışma güçlü bir iş birliğine katkıda bulunabilir. Başka bir açıdan bakılacak olursa her ne kadar iş birliği ve dayanışma açısından olumlu bir etki söz konusu gibi gözükse de bu etkiler grup bireylerinin çıkarlarına ters düşen durumlarda olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu olumsuz sonuçlar yıkıcı etki yaratabilmektedir. Dedikodu statü içinde kullanabilecek işgörenler vardır. Örgüt içerisinde kendinden daha iyi bir konumda olan bir birey ile iletişimini kuvvetlendirip onun statüsüne yaklaşmak ya da statüsünü kaybetmesini sağlamak amacı ile kullanabilir. Sağladığı bu güç ile bireysel çıkarlarını inşa edebilmektedir (Eroğlu, 2005, s. 206). İşyerinde yapılan dedikodunun sebep olduğu sonuçlar bulunmaktadır: Üretimi düşürmekle birlikte zaman kayıplarına, Güven ve motivasyonel açıdan azalmalara, Bireylerarasında doğruluğu olmayan haberlerin yayılmasından kaynaklanan gerginlik haline, İşgörenler arasında gruplaşmalara, Bireylerin psikolojik açıdan zarar görmelerine, Performansı yüksek çalışanların bu ortamlarda bulunmak istemeyişlerinden dolayı işi bırakma düşüncesinin artmasına neden olabilmektedir (Arabacı ve arkd. , 2012, s.177).

Olumsuz etkileri arasında, dedikoduya ortam sağlayan ve bu ortamda bulunan bireylerin zamanlarını kaybetmesi, farkında olmadan psikolojik olarak etkilenmeleri ve dedikodusu yapılan bireyin adının karalanması yer almaktadır. Bir bakıma yöneticiler açısından bakıldığında da çalışanların bilgilerinin ve performanslarının zayıfladığı ve zaman kaybına yol açtığını düşündüklerinden, dedikodudan yana olmamaktadırlar (Erol ve Akyüz, 2015, s.155).Olumsuzluk açısından dedikodu, hastalık gibi yayılabilecek potansiyeldedir, sağlıklı iletişimin oluşmasına engel olduğu için bireylerin iletişimden uzaklaşmalarına sebebiyet

verebilmektedir. Zıtlaşmalara neden olurken, samimi olmayan ilişkilerin artmasına neden olabilmektedir. Bireylerin sırlarının ortaya çıkması ilişkilerde güven kavramının azalmasına neden olmaktadır (Çalışır ve Uncu, 2017, s.341).

2.3.3. İşyeri Dedikodusu Üzerine Yapılan Araştırmalar

İşyeri dedikodu ile ilgili literatürde birçok araştırma bulunmaktadır. Belirli başlı araştırmaları daha önceki bölümlerde anlatılmaktadır. Belirtilen araştırmaların kapsamı Tablo 3.'de özetlenmektedir.

Tablo 3: İş Yeri Dedikodusu İle İlgili Araştırmalar

YIL	ARAŞTIRMACILAR	ARAŞTIRMANIN KAPSAMI
2004	**Başak Solmaz**	'' Türkiye'nin ilk 500 şirketi'' arasında olan işletmelerin üst düzey yöneticilerinin söylentiler ile ilgili düşüncelerini ölçen bir çalışmadır.
2005	**Metin Atak**	Genel olarak yöneticiler açısından gereksiz ve negatif görülen resmi olmayan iletişimin, yararlarını ve önemini ortaya koymakla birlikte, yöneticilere örgütsel iletişiminin farklı yanlarını anlatmaktadır.
2005	**Erhan Eroğlu**	Bu çalışma yöneticilerin kurum içerisinde dedikodu ve söylentiler hakkında

		görüşlerini nitelendirmek ve dedikodu, söylenti gibi olgulara karşı geliştirdikleri davranış biçimlerini incelemektedir
2006	**Başak Solmaz**	Belirsizlik ortamlarında var olan ve kurum içi iletişim sürecinin bir parçası olan resmi olmayan iletişimin, dedikodu ve söylenti boyutları ele alınmıştır.
2009	**Doğan Nadi Leblebici, Hasan Hüseyin Yıldız, Alpay Karasoy**	Bir yüksek öğrenim kurumunda dedikodunun, kişilerin genel algısı ve örgütsel ortamdaki işlevine ilişkin algıları çalışılmıştır.
2012	**Travis J. Groser, Virginie Lopez-Kidwell, Giusepper Labianca, Lea Ellwardt**	Yöneticilere, dedikoduların kurumlar içerisinde sunduğu farklı işlevler hakkında daha derinlemesine bir anlayış kazandırılması ve dedikodunun iş ortamında asla tamamen elimine olmayacağı, temel bir insan faktörü olduğu çalışılmıştır.
2012	**İ. Bakır Arabacı, Meltem Sünkür, Fatma Zehra Şimşek**	Bu araştırma, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin söylenti ve dedikodu algılarına yönelik görüşlerini ortaya koymaktadır.
2014	**Katerina Georganta, Etharis Panagopoulou, Anthony Montgomery**	Çalışma negatif dedikodu, tükenmişlik, hasta güvenliği ve yetersiz bakım arasında nedenselliğin belirlenmesinin güç olduğunu ve diğer ülkelerdeki hastanelerde

		örgütsel kültür, dedikodu ve bakım standardı arasındaki etkileşimi vurgulamaktadır.
2015	**Meral Bektaş, Ramazan Erdem**	Örgüt bünyesindeki resmi olmayan iletişim kanallarını, örgüt için avantajları ve dezavantajları olduğuna dair araştırma.
2015	**Yücel Erol, Müslüme Akyüz**	Sağlık çalışanlarının, kurum içerisinde dedikodunun var oluşuna ve yayıldığına, kişisel ve kurumsal açıdan işlevlerine, nasıl algıladığına, kişisel yararlarına karşı tutumları incelenmiştir.
2015	**Chien-Chih Kuoa, Kirk Changb, Sarah Quintonc, Chiu-Yi, Iling Leee**	Dedikodunun iş gören sinizmini öngörüldüğünü ve psikolojik anlaşma ihlali ile sinizm arasındaki etkileşime aracılık ettiği ve işi kapsamayan dedikoduların işgören sinizmine benzer fakat daha zayıf bir etki ettiğini çalışmışlardır.
2015	**Xiangfan Wul, Ho Kwong Kwan, Long eng Wu, Jie Ma**	Bu çalışma iş ortamındaki negatif dedikoduların Çin'deki proaktif davranışlar üzerinde yansımasını açıklamaktadır.
2016	**Kathryn Waddington**	Dedikodunun olumsuz algılanması yerine, profesyonel şekilde uygulandığında, hasta güvenliği, işbirliği ve liderlik konusunda güçlü yararlar sağlayacağı savunulmuştur.
2016	**Pınar Özşarlak**	Örgüt bünyesinde var olan söylenti ve dedikoduların

		ortaya çıkışları sebepleri, içerikleri ve etkilerine yönelik işgören algılarının değerlendirilmesi çalışılmıştır.
2017	**Serap Altuntaş, Özlem Şahin Altun, Rahşan Çevik Akyıl**	Akademisyenlerin yönetim veya hastaları ile ve arkadaşlarıyla örgütsel iletişimde dedikodu gerçekleştirmedikleri; fakat meslektaşlarıyla çalıştıkları bölümler içerisindeki iş arkadaşları ile dedikodu gerçekleştirdiklerini anlatmıştır.
2017	**Hale Eda Akduru, Fatih Semerciöz**	Çalışma, işletme bünyesinde iş yeri yalnızlığı ve örgüt içerisindeki dedikodunun etkileşimini incelemiştir.
2017	**Melih Artaç**	Söylenti ve dedikoduların, hastane kurumlarında varlığının ne kadar sıklıkta olduğunu, dedikodu ve söylentiler yayan bireylerin genelde hangi meslek gruplarında oluştuğunu ve bu gruplardaki bireylerin kişilik özelliklerini ve hangi konularda ortaya çıktığını tespit etmeye yönelik çalışma gerçekleştirilmiştir.
2017	**Tekin Akgeyik**	İşgörenler arasında dedikodu algısını boyutlarını incelenmiştir. İşgörenlerin dört farklı boyutta algıladıkları

		ortaya koyulmuştur.
2018	**Şeyda Nur Seçkin**	İş ortamında algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk alma gibi davranışları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu işlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ ÖZELLİKLERİ VE DEDİKODU ARASINDA İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: EDİRNE SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın üçüncü bölümünde; araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evren ve örneklemi, araştırmanın sınırlılıkları, modeli ve hipotezleri, faktör analizi ve regresyon analizi yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma sağlık çalışanlarının iş özellikleri açısından sahip olduğu özellikler ile iş yerinde dedikodu arasında bir ilişkinin olup olmadığını sağlık sektöründe uygulayarak saptamayı amaçlamıştır. Bu durum çerçevesinde sağlık sektöründe çalışan işgörenlerin, yapılan işlerin özellikleri ile ilgili etkileşimlerin gerçekleşmesi dedikodu mekanizmasına yaklaşımını saptamakla birlikte, olumsuz olabilecek sonuçları ile olumlu olabilecek sonuçların yöneticiler, iş sahipleri ve çalışanlara yol gösterici olması beklenmektedir.

3.2.Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni Edirne ilindeki araştırma hastanesi çalışan sağlık personellerinden oluşmaktadır. Hastane yönetiminin güncel web sitesi verilerine göre, 1975 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Bu noktada araştırmanın evreni 1975 sağlık çalışanı kapsamaktadır. Çalışmanın örneklemi %99 güven aralığı ve %1 hata payına göre en az 1766 kişi olması amaçlanmıştır. Çalışmada örneklem olasılıksız temelli örnekleme yöntemlerinden kartopu örneklem yöntemine göre belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarına etkin bir şekilde ulaşılması amaçlandığından çalışmanın

örneklemi %95 güven aralığı ve % 5,2 hata payına göre 301 kişi olarak belirlenmiştir.

3.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kuramsal olarak, iş özellikleri, dedikodu ve iş yeri dedikodusu konuları ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırmanın örneklemi Edirne İlinde bulunun araştırma hastanesinde olması çalışmanın diğer bir sınırlı yönüdür.

3.4.Veri Toplama Araçlarına Yönelik Bilgiler

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, Sim ve diğerlerinin geliştirdiği ‘’İş Özellikleri ’’ölçeği, Doğan Nadi Leblebici ve diğerlerinin geliştirdiği ‘’ İş Yeri Dedikodusu’’ ölçeği ve Feride Eşkin Bacaksız ve Aytolan Yıldırım’ın geliştirmiş olduğu ‘’Dedikodu ve Söylenti Tutum ‘’ ölçeğinden baz alınarak oluşturulan anket kullanılmıştır. İlgili anket ek 1’de gösterilmektedir.

Araştırmanın yöntemi, belirlenen probleme en uygun çözümü saptayabilmek ve verileri sağlıklı bir biçimde elde etmek adına nicel araştırma yöntemi olarak seçilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemine dayalı olarak geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış üç ölçekten yararlanılarak anket tekniği uygulanmıştır. A4 kâğıdı boyutunda 2 sayfadan oluşan anket, 3 ölçekten ve toplamda 83 soruluk, 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm Sims ve diğerlerinin geliştirdiği ve 30 soruluk ‘’ İş Özellikleri Ölçeği ‘’ , ikinci bölüm ise, ilk 19 soru işgörenlerin dedikoduya ilişkin tutumlarını değerlendiren Doğan Nadi Leblebici ve diğerlerinin geliştirdiği, ‘’İş Yeri Dedikodusu’’ ölçeğini barındırmaktadır. İkinci bölümün 27 soruluk kısmı ise Feride Eşkin Bacaksız ve Aytolan Yıldırım’ın geliştirmiş olduğu ‘’Dedikodu ve Söylenti Tutum ‘’ ölçeğinin tepkiler alt boyutu ve etkilenme alt boyutlarını kapsamaktadır. Son bölüm olan anketin üçüncü Bölümü ise demografik özellikleri barındıran 7 soruluk bir ölçeği içermektedir. Sims ve diğerlerinin

geliştirdiği ‘’ İş Özellikleri Ölçeği’’ çevrilmiş hali Sertaç Sert’in çalışmasından alınmıştır. Araştırmacı tarafından ilgili ölçekleri geliştirenler ile e-mail yoluyla iletişime geçilerek ölçekler hakkında bilgi ve izin alınmıştır. İlgili izinler ek 2’de gösterilmektedir.

Anket, araştırma hastanesinde uygulanmadan önce 30 kişiyi kapsayan bir örneklem üzerinde uygulanmıştır. Bu pilot çalışma kapsamında, anketin anlaşılabilirliği, sayfa düzeni, çözme süreleri ve anketin sağlıklı işleyişi test edilmiştir. 30 çalışanı kapsayan pilot çalışma sonucu, anketi çözen bireylerden geri bildirim sağlanmış, görünüş geçerliliği kapsamında gerekli düzeltmeler yapılmıştır ve toplanan verilerin cronbach’s alpha katsayısı 0.85’dir. Araştırmanın evreni Edirne ilinde bulunan araştırma hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma hastanesinin gerekli birimleriyle görüşülmüştür, çalışmanın çalışanı negatif etkilememesi, baskı hissetmemesi ve samimi cevaplar verebilmesi amacıyla bireysel olarak hastane çalışanlarıyla görüşüp çalışma ve anket adına gerekli bilgilendirme adına iletişim kurulmuştur. Toplamda 362 anket çalışanlara dağıtılmıştır. 301 katılımcının geri dönüşü sağlanmış ve Haziran ile Ağustos 2019 tarihinde 3 aylık zaman zarfı kapsamında toplanmıştır. Toplanan 301 anket verisinin 37 tanesi çalışanların isteği üzerine ‘’Google Docs’’üzerinden gerçekleştirilmiştir.

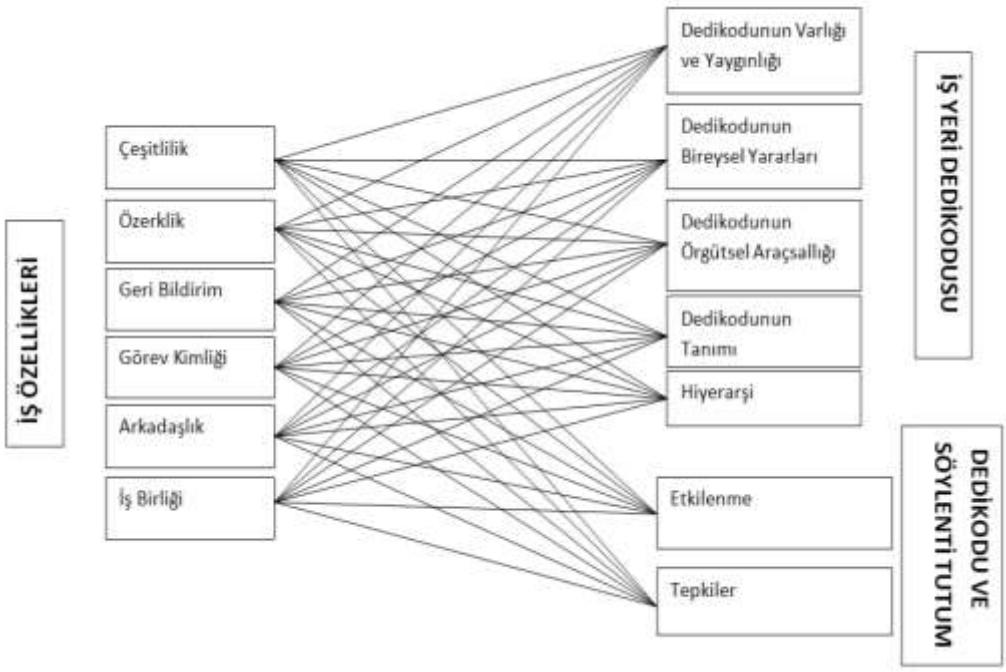
3.5.Araştırma Verilerinin Analizi ve Yorumlanması

Çalışmanın bu bölümünde başlığı “İş özelliklerinin İş Yerinde Dedikoduya Yaklaşımdaki Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma” olan araştırmanın amacı doğrultusunda gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin betimsel ve istatistiksel analizleri yapılmış, sonuçlar değerlendirilmiş ve araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin testleri uygun istatistiksel metotlar vasıtasıyla test edilmiştir.

3.5.1.Araştırma Modeli ve Araştırma Hipotezleri

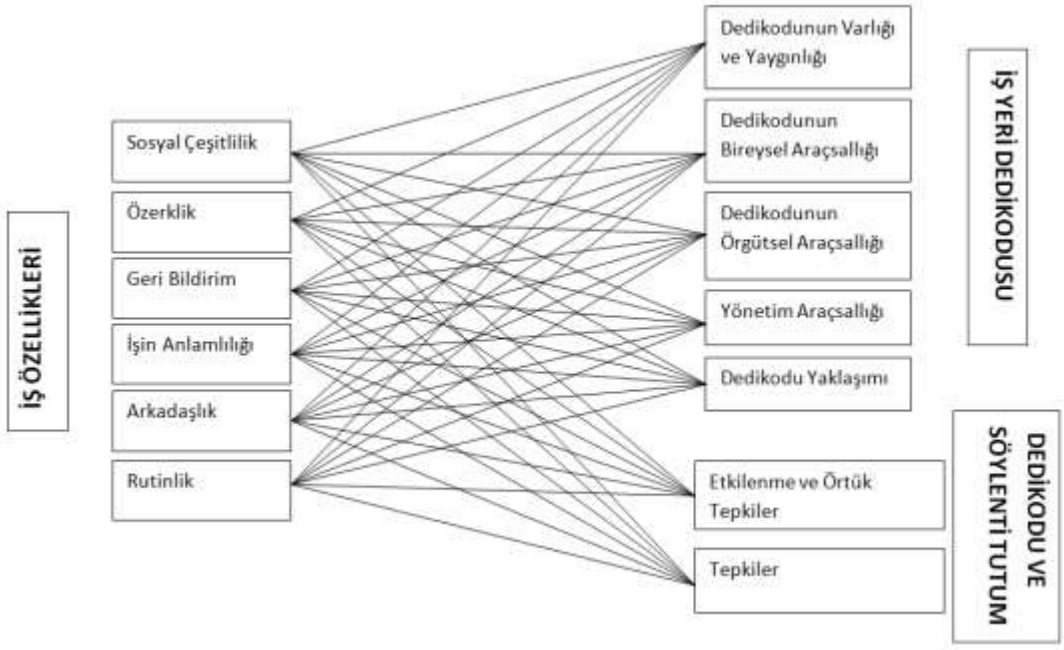
Bu çalışma sağlık çalışanların işyeri dedikodusuna eğilimi konusunda iş özellikleri ile ilişkisi olup olmadığını saptamayı amaçlamaktadır. Sağlık çalışanlarının dedikodu yapma eğilimlerinde, iş özellikleri ile dedikodu değişkenlerinin ilişkisi olup olmadığını tespit etmek amaçlandığından çalışma deneysel olmayan nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama desenine göre yürütülmüştür.

İlişkisel tarama deseni iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişimin varlığını saptamayı amaçlayan tarama yaklaşımıdır. İlişkisel tarama deseninde değişkenlerin değişim gösterip göstermediği, değişim var ise bu değişimin derecesini belirlemeye çalışmaktadır (Bahtiyar, Can, 2016, s.47). İş özellikleri bağımsız değişken olarak, iş yeri dedikodusu ile dedikodu ve söylenti tutum bağımlı değişken olacak biçimde araştırmanın modeli belirlenmiştir.



Şekil 4:Araştırma Modeli 1

Çalışmada gerçekleştiren faktör analizinde çıkan ifadeler sebebi ile boyutlar revize edilmiştir. İş özellikleri alt boyutları; özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik, rutinlik boyutları olarak isimlendirilmiştir. İş yeri dedikodusu ölçeği boyutları, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı, dedikodunun örgütsel araçsallığı, dedikodunun bireysel araçsallığı, dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı olarak isimlendirilmiştir. Dedikodu ve söylenti tutumu ölçeği boyutları ise tepkiler boyutu aynı kalmış etkilenme boyutu etkilenme ve örtük tepkiler olarak adlandırılmıştır. Araştırmanın yeni modeli ve çalışmanın hipotezleri Şekil 6'da yer almaktadır.



Şekil 5:Araştırma Modeli 2

Tablo 4'de çalışmanın amacına yönelik oluşturulan hipotezlere yer verilmiştir.

Tablo 4: Araştırmanın Hipotezleri

H_{1a}	İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun varlığı ve yaygınlığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
H_{1b}	İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun yaklaşım düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
H_{1c}	İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun bireysel araçsallığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}	İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun örgütsel araçsallığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
H_{1e}	İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun yönetim araçsallığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
H_{1f}	İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının etkilenme ve örtük tepkiler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
H_{1g}	İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının tepkiler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
H_{2a}	Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H_{2b}	Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H_{2c}	Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.
H_{2d}	Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
H_{2e}	Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.
H_{2f}	Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
H_{2g}	Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir
H_{3a}	Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}	Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H_{3c}	Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.
H_{3d}	Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
H_{3e}	Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.
H_{3f}	Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
H_{3g}	Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.
H_{4a}	Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H_{4b}	Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H_{4c}	Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.
H_{4d}	Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
H_{4e}	Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.
H_{4f}	Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4g}	Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
H_{5a}	Yönetim araçsallığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H_{5b}	Yönetim araçsallığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H_{5c}	Yönetim araçsallığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.
H_{5d}	Yönetim araçsallığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
H_{5e}	Yönetim araçsallığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.
H_{5f}	Yönetim araçsallığı alt boyutu mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
H_{5g}	Yönetim araçsallığı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.
H_{6a}	Dedikodu yaklaşımı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H_{6b}	Dedikodu yaklaşımı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H_{6c}	Dedikodu yaklaşımı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.
H_{6d}	Dedikodu yaklaşımı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
H_{6e}	Dedikodu yaklaşımı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{6f}	Dedikodu yaklaşımı alt boyutu mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
H_{6g}	Dedikodu yaklaşımı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.
H_{7a}	Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H_{7b}	Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H_{7c}	Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.
H_{7d}	Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
H_{7e}	Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.
H_{7f}	Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
H_{7g}	Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.
H_{8a}	Tepkiler alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H_{8b}	Tepkiler alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H_{8c}	Tepkiler alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.
H_{8d}	Tepkiler alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{8e}	Tepkiler alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.
H_{8f}	Tepkiler alt boyutu mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
H_{8g}	Tepkiler alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.

3.5.2. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde çalışma amaçları doğrultusunda oluşturulan anket çalışmasından elde edilen veriler frekans, yüzde ve ortalamalar yardımı ile değerlendirilmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 5'de ise araştırmaya katılanlara ilişkin demografik bulguların dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 5: Örneklemin Demografik Bulguları

		YÜZDE	FREKANS
Cinsiyet	Erkek	93	31
	Kadın	208	69
Yaş	18-24	64	21
	25-31	80	27
	32-38	55	18
	39-45	72	24
	46 ve Üzeri	30	10
Medeni Durum	Evli	182	61
	Bekar	119	39
Eğitim Durumu	Lise	11	4
	Yüksekokul	94	31
	Lisans	122	41
	Yüksek Lisans	44	14
	Doktora	30	10
Hastanedeki Pozisyon	Doktor	67	22
	Hemşire	139	46
	Sağlık Memuru	62	21
	Laborant	7	2
	İdari Memur	26	9
Kurum Tecrübesi	1 Yıldan Az	76	25
	1-5 Yıl	92	31
	5-10 Yıl	51	17
	10-15 Yıl	34	11
	15 Yıl ve Üzeri	48	16
Mesleki Tecrübe	1 Yıldan Az	56	19
	1-5 Yıl	62	21
	5-10 Yıl	51	17
	10-15 Yıl	37	12
	15 Yıl ve Üzeri	95	31
Toplam		301	100

Örneklemin Cinsiyet dağılımı değerlendirildiğinde; (%31) 93 katılımcı Erkek, (%69) 208 katılımcı ise Kadın olmuştur. Yaş değişkeni değerlendirildiğinde; (%21) 64 katılımcı 18-24 yaş aralığında, (%27) 80 katılımcı 25-31 yaş aralığında, (%18) 55 katılımcı 32-38 yaş aralığında, (%24) 72 katılımcı 39-45 yaş aralığında ve son olarak da örneklemde (%10) 30 katılımcı 46 yaş ve üzerinde olmuştur. Medeni Durumu işe şu şekilde dağılım göstermiştir; (%61) 182 katılımcı Evli, (%39) 119 katılımcı ise Bekârdır. Eğitim Durumu değişkeni ise şu şekilde dağılım göstermiştir; (%4) 11 katılımcı Lise Mezunu, (%31) 94 katılımcı Yüksekokul mezunu, (%41) 122 katılımcı Lisans Mezunu, (%14) 44 katılımcı Yüksek Lisans mezunu ve son olarak da örneklemde (%10) 30 katılımcı ise Doktora Mezunudur. Çalıştığı Sağlık Kurumundaki Tecrübesinin dağılımı ise şu şekilde gerçekleşmiştir; (%25) 76 katılımcının kurum tecrübesi 1Yıldan Az, (%31) 92 katılımcının kurum tecrübesi 1-5 Yıl arasında, (%17) 51 katılımcının kurum tecrübesi 5-10 Yıl arasında, (%11) 34 katılımcının kurum tecrübesi 10-15 Yıl arasında ve son olarak da örneklemde (%16) 48 katılımcının mevcut kurum tecrübesi 15 yıl ve üzerinde olarak tespit edilmiştir. Hastanedeki Pozisyon dağılımı değerlendirildiğinde; (%22) 67 katılımcı Doktor, (%46) 139 katılımcı Hemşire, (%21) 62 katılımcı Sağlık Memuru, (%2) 7 katılımcı Laborant ve son olarak da örneklemin (%9) 26 katılımcı ise İdari Memurun oluşturduğu saptanmıştır. Örneklemin Mesleki Tecrübe dağılımı şu şekilde gerçekleşmiştir; (%19) 56 katılımcı 1 Yıldan Az, (%21) 62 katılımcı 1-5 Yıl, (%17) 51 katılımcı 5-10 Yıl, (%12) 37 katılımcı 10-15 Yıl ve son olarak da örneklemin (%31) 95 katılımcı ise 15 Yıl ve Üzeri mesleki tecrübeye sahiptir.

3.5.3. Araştırmanın Güvenirlilik Testi

Çalışmanın bu bölümünde hipotez testleri öncesinde araştırmanın ölçekli sorularının istatistiksel olarak güvenilirliği Cronbach's Alpha testi ile sınanmış ve elde edilen değerin 0,700 üzerinde olması hedeflenmiştir. Bu kapsamda araştırma ölçekleri olan İş Özellikleri Ölçeği, İş Yeri Dedikodusu Ölçeği ile Dedikodu ve

Söylenti Tutum ölçekleri bütün soruları ile birlikte Cronbach's Alpha testine tabi tutulmuş ve istatistiksel güvenilirlikleri sınanmıştır.

Aşağıda yer alan Tablo 6'da araştırma ölçeklerinden İş Özellikleri Ölçeğinin 30 maddesi gözetilerek gerçekleştirilen Cronbach's Alpha testinin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre araştırma ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,896 ile oldukça güvenilir olarak tespit edilmiş ve araştırma ölçeği güvenilirliğin iyileştirilmesi amacıyla ilave bir işleme ihtiyaç duymamaktadır.

Tablo 6:İş Özellikleri Güvenirlilik Testi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,896	30

Aşağıda yer alan Tablo 7'de ise araştırmanın diğer ölçeği olan İş Yeri Dedikodusu ölçeğinin 46 maddesi gözetilerek gerçekleştirilen Cronbach's Alpha testinin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre araştırma ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,893 ile yeterli güvenilirliğe sahip olmakta ve güvenilirliğin iyileştirilmesi amacıyla ilave bir işleme ihtiyaç duymamaktadır.

Tablo 7:İş Yeri Dedikodusu Ölçeği Güvenirlik Testi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,893	19

Aşağıda yer alan Tablo 8'de ise araştırmanın diğer ölçeği olan Dedikodu ve Söylenti Tutum ölçeğinin 46 maddesi gözetilerek gerçekleştirilen Cronbach's Alpha testinin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre araştırma ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,892 ile yeterli güvenilirliğe sahip olmakta ve güvenilirliğin iyileştirilmesi amacıyla ilave bir işleme ihtiyaç duymamaktadır.

Tablo 8:Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Güvenirlik Testi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,892	27

Sonuç olarak, araştırma ölçekleri olan İş Özellikleri, İş Yeri Dedikodusu ölçeği ile Dedikodu ve Söylenti Tutumları ölçekleri istatistiksel olarak yeterli güvenilirliğe sahip olmakta ve hipotez testlerinde kullanılabilirlik açısından bir engel teşkil etmemektedir.

3.5.4.Araştırman Ölçeklerine İlişkin Faktör Analizleri

Çalışmanın amacı, Edirne ilinde, iş özelliklerinin iş yeri dedikodusuna yaklaşımındaki rolünü belirlemek için seçilen, İş Özellikleri, İş Yeri Dedikodusu ve Dedikodu ve Söylenti tutum ölçeklerine faktör analizi uygulayarak, Edirne ilinde bir araştırma hastanesinde gerçekleştirilen çalışmanın faktör desenini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, 7 demografik madde ile toplamda 71 madde ve 301 gözlem belirlenmiştir. Faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi ve döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden biri olan maksimum değişkenlik (varimax) tercih edilmiştir. Analizlerde yer alan maddeler Tablo 9, Tablo 12, Tablo 15 ’de yer almaktadır.

Tablo 9:İş Özelikleri Ölçeğine Ait Faktör Analizi

İFADELER	**FAKTÖRLER**	**Faktör 1 Özerklik**	**Faktör 2 İşin Anlamlılığı**	**Faktör 3 Geri Bildirim**	**Faktör 4 Arkadaşlık**	**Faktör 5 Sosyal Çeşitlilik**	**Faktör 6 Rutinlik**
S15 Bağımsız düşünce ve hareket etme imkânım vardır.		,792					
S23 İşimi yaparken amirimden bağımsız hareket edebiliyorum.		,766					
S14 İşimi nasıl yapmam gerektiğini bana bırakırlar.		,756					

S29 İşimi başkalarından bağımsız yapabilirim.	,723					
S7 İşimi istediğim gibi yapmakta özgürüm.	,681					
S16 Çalışma temponun/hızının kontrolü bendedir.	,656					
S20 İşimi yaparken bazı değişik şeyler yapma şansım olur.	,540					
S18 Kendi başladığım bir işi bitirme imkânım oluyor.		,755				
S17 İşimi iyi veya kötü yaptığımı hissedebiliyorum.		,711				
S19 Bir işi başından sonuna kadar yapma imkânım olur.		,740				
S25 Elime aldığım bir işi, başından sonuna kadar kendim yapabiliyorum.		,652				
S5 İşimi yaparken, başarılı olup olmadığımı fark edebiliyorum.		,618				
S8 Amirim, işimi ne kadar iyi yaptığım hakkında geri bildirim sağlar.			,828			
S24 Amirimden performansım hakkında bilgi alırım.			,769			
S9 İşimi ne kadar iyi yaptığımı öğrenme şansım oluyor.			,702			
S30 Yaptığım iş, başkalarıyla birlikte çalışma becerime bağlıdır.			,630			
S21 Amirim dışındaki kişiler, işimi nasıl yaptığım hakkında bana fikirlerini söylerler.			,486			

S2 İşte, yakın arkadaşlar edinme imkânım olur.				,819		
S12 Çalışma arkadaşlarımla arkadaşlık kurarım.				,706		
S10 Arkadaş olmak isteyeceğim kişilerle bir araya gelme fırsatım olur.				,700		
S3 İşteyken diğer çalışanlarla senli benli konuşma şansım olur.				,602		
S4 İşimde çeşitlilik/farklılık düzeyini yüksek bulurum.					,737	
S1 İşimi yaparken, başka insanlarla bir araya gelebiliyorum.					,554	
S13 Başka insanlarla ilgilenmek işimin bir parçasıdır.					,513	
S27 İşinizde ne kadar çeşitlilik/farklılık vardır.					,444	
S6 İşimi yaparken diğer insanları tanıma şansım olur.					,524	
S26 Bir iş gününde birbirine benzer işler yapıyorum.						,780
S22 Yaptığınız işler birbirinin tekrarıdır.						,805
Açıklanan Varyans	**15,222**	**11,858**	**10,414**	**9,759**	**7,779**	**6,443**
Toplam Açıklanan Varyans	**61,494**					

İş Özellikleri ile ilgili toplam 30 ifade kullanılmıştır. Bu ifadelerden 11 ve 28. ifade, birden fazla faktörde görülmesi ve faktör yükünün düşük olması sebebi ile toplamda iki ifade analizden çıkarılmıştır. Tekrar edilen faktör analizi sonucunda, 28 ifadenin 6 faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktörlerde dağılan ifadeler incelenmiştir. Boyutlar, orijinal boyutlar temel alınarak, ifadelerin içeriği ve literatür araştırması desteğiyle, Özerklik, İşin Anlamlılığı, Geri Bildirim, Arkadaşlık, Sosyal Çeşitlilik ve Rutinlik olarak yeniden isimlendirme yapılmıştır. Faktör analizi uygulandıktan sonra elde edilen KMO ve Bartlett Testi sonuçları Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10:İş Özellikleri Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri		0,873
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3920,271
	Serbestlik Derecesi	378
	Anlamlılık Seviyesi (p)	0,000

Tablo 10'da görüldüğü üzere, veri yapısının faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla KMO değeri bulunmaktadır. Bu değerin 0,873 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla veri yapısının faktör analizi yapabilmek için iyi derecede yeterli olduğu söylenebilir. Bartlett Testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen Ki-Kare değerinin 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, değişkenler arasında yüksek korelâsyonlar olduğunu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve faktör analizinin bir diğer varsayımının karşılandığını göstermektedir. Tablo 11'de açıklanan toplam varyans tablosu yer almaktadır.

Tablo 11:İş Özellikleri Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktörler	**Başlangıç Öz Değerleri**			**Döndürülmüş Kareli Ağırlıklar Toplamı**		
	Toplam	**Varyans (%)**	**Kümülatif (%)**	**Toplam**	**Varyans (%)**	**Kümülatif (%)**
1	,111	8,966	28,966	4,262	15,222	15,222
2	,549	9,103	38,069	3,320	11,858	27,080
3	,488	8,886	46,955	2,916	10,414	37,494
4	1,649	5,888	52,843	2,732	9,759	47,252
5	1,331	4,753	57,596	2,184	7,799	55,052
6	1,091	3,898	61,494	1,804	6,443	61,494
7	1,020	3,643	65,137			
8	0,888	3,173	68,310			
9	0,832	2,970	71,280			
10	0,768	2,744	74,025			
11	0,676	2,413	76,438			
12	0,652	2,329	78,766			
13	0,620	2,214	80,980			
14	0,557	1,988	82,968			
15	0,524	1,871	84,839			
16	0,509	1,817	86,655			
17	0,443	1,583	88,238			
18	0,417	1,488	89,727			
19	0,398	1,422	91,149			
20	0,366	1,305	92,454			
21	0,355	1,267	93,721			
22	0,334	1,194	94,915			
23	0,295	1,052	95,967			
24	0,274	0,978	96,945			
25	0,267	0,954	97,899			
26	0,261	0,931	98,831			
27	0,195	0,697	99,528			
28	0,132	0,472	100,000			

Tablo 11'de ilk sütunda madde sayısı kadar bileşen sayısı verilmektedir. Başlangıç öz değerleri adı altındaki birinci sütun grubunda, her bir faktörün toplam varyansa olan katkıları açısından toplam öz değer, varyansa katkısına ilişkin yüzdesi ve varyansa katkısına ilişkin birikimli yüzdesi verilmektedir. İkinci sütun grubunda ise, faktör sayısı için öneri yer almaktadır. İkinci sütun grubunda görüldüğü üzere, altı faktör önerilmektedir. Açıklanan toplam varyans tablosunda(tablo 11) faktör sayısının, analize alınan 28 ifadenin öz değeri birden büyük olan altı faktör altında toplandığı anlaşılmaktadır. Bu altı faktörün varyansa yaptığı katkı %61,494'tür. Genel olarak faktör analizinde kabul görülen toplam varyansın %41'in üzerinde olması gerekliliği düşünüldüğünde, ulaşılan %61.494 değeri iyi bir oranı yansıtmakta ve altı faktör altında toplanan 28 maddenin verilerini temsil edebildiğini göstermektedir.

Tablo 12:İş Yeri Dedikodusu Ölçeğine Ait Faktör Analizi

İFADELER	**FAKTÖRLER**	**Faktör 1 Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı**	**Faktör 2 Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı**	**Faktör 3 Dedikodunun Bireysel Araçsallığı**	**Faktör 4 Dedikodu Yaklaşımı**	**Faktör 5 Dedikodunun Yönetim Araçsallığı**
S17 İyi insanlar da dedikodu yapar.		,633				
S11 Herkes dedikodu yapar.		,634				
S6Herkesin bazen dedikodu yaptığını düşünüyorum.		,865				
S15 İşyerinde dedikodu kaçınılmazdır.		,746				

S8 Yönetim kuralsız işlerinin dedikodu yoluyla örtbas eder.		,839			
S1Yönetim dedikodu yoluyla kendisini başarılı kılmaya çalışır.		,782			
S10 Dedikodu yönetimin kuralsız işlerini ortaya çıkarır.		,716			
S13 İşyerinde dedikodu kariyer yükseltmenin bir yoludur.		,509			
S4 Bir kurumda, kuruluşta(veya örgütte)dedikodu gereklidir.			,836		
S5 Dedikodu sayesinde rakiplerimin durumu hakkında bilgi alırım.			,757		
S7 Dedikodu bir iletişim biçimidir.			,694		
S16 Dedikodunun işyerindeki ilişkiler açısından olumlu yönleri de vardır.			,537		
S12 Dedikodu yaparım ama her konuda değil.				,623	
S9 Dedikodu insanların psikolojik açıdan rahatlamalarına yardımcı olur.				,765	
S19 Hiyerarşi arttıkça dedikodu artar.					,664
S18 İşyerinde dedikodu sadece yönetimin işine yarar.					,780
Açıklanan Varyans	**16,625**	**16,135**	**15,840**	**12,157**	**10,127**
Toplam Açıklanan Varyans	**70,886**				

İş Yeri Dedikodusu ile ilgili toplam 19 ifade kullanılmıştır. Bu ifadelerden 14. İfade ve 3. İfade ayrı ayrı tek boyutta yer alması ve tek ifade ile altında bulundukları boyutu sağlıklı bir biçimde temsil edemeyeceği, 2. İfade ise birden fazla faktörde görülmesi, faktör yükünün düşük olması ve sebebi ile toplamda üç ifade analizden çıkarılmıştır. Tekrar edilen faktör analizi sonucunda, 16 ifadenin 5 faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktörlerde dağılan ifadeler incelenmiştir. Boyutlar, orijinal boyutlar temel alınarak, ifadelerin içeriği ve literatür araştırması desteğiyle, Varlığı ve Yaygınlığı, Örgütsel Araçsallığı, Bireysel Araçsallığı, Dedikodu Yaklaşımı ve Yönetim Araçsallığı olarak yeniden isimlendirme yapılmıştır. Faktör analizi uygulandıktan sonra elde edilen KMO ve Bartlett Testi sonuçları Tablo 13'de verilmektedir.

Tablo 13: İş Yeri Dedikodusu Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yetelilik Değeri		0,872
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2158,780
	Serbestlik Derecesi	120
	Anlamlılık Seviyesi (p)	0,000

Tablo 13'e bakıldığında, veri yapısının faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla KMO değeri görülmektedir.. Bu değerin 0,872 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, KMO değerinin 0.50 'den düşük olmaması şartı gözetildiğinde, veri yapısının faktör analizi yapabilmek için iyi derecede yeterli olduğu söylenebilir. Bartlett Testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen Ki-Kare değerinin 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, değişkenler arasında yüksek korelâsyonlar olduğunu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve faktör analizinin bir diğer varsayımının karşılandığını göstermektedir. Tablo 14'de açıklanan toplam varyans tablosu yer almaktadır.

Tablo 14: İş Yeri Dedikodusu Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktörler	**Başlangıç Öz Değerleri**			**Döndürülmüş Kareli Ağırlıklar Toplamı**		
	Toplam	**Varyans (%)**	**Kümülatif (%)**	**Toplam**	**Varyans (%)**	**Kümülatif (%)**
1	6.029	37.678	37.678	2.660	16.625	16.625
2	2,156	13.476	51.154	2.582	16.135	32.761
3	1,494	9.337	60.492	2.534	15.840	48.601
4	.906	5.660	66.152	1.945	12.157	60.758
5	.757	4.733	70.886	1.620	10.127	70.886
6	.642	4.011	74.896			
7	.602	3.764	78.660			
8	.513	3.207	81.867			
9	.507	3.170	85.036			
10	.439	2.741	87.777			
11	.399	2.496	90.273			
12	.379	2.371	92.644			
13	.355	2.222	94.865			
14	.302	1.885	96.750			
15	.263	1.643	98.394			
16	.257	1.606	100.000			

Tablo 14'de ikinci sütun grubunda görüldüğü üzere, beş faktör önerilmektedir. Açıklanan toplam varyans tablosunda(tablo 14) faktör sayısının, analize alınan 16 ifadenin öz değeri birden büyük olan beş faktör altında toplandığı anlaşılmaktadır. Bu beş faktörün varyansa yaptığı katkı %70.886'dır. Genel olarak faktör analizinde kabul görülen toplam varyansın %41'in üzerinde olmasının yeterli olduğu düşünüldüğünde, ulaşılan %70.886 değeri oldukça iyi bir oranı yansıtmakta ve beş faktör altında toplanan 16 maddenin verilerini temsil edebildiğini göstermektedir.

Tablo 15:Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeğine Ait Faktör Analizi

İFADELER	FAKTÖRLER	Faktör 1 Etkilenme ve Örtük Tepkiler	Faktör 2 Tepkiler
S40 Söylenti ve dedikodular çalışanların birbirlerine olan güvenlerinin azalmasına neden olur.		,791	
S29 İş ortamındaki söylenti ve dedikodular kişilere zarar verir.		,714	
S42 İş ortamdaki söylenti ve dedikodular yönetim ile çalışanlar arasında güven kaybına yol açar.		,738	
S34 Dedikodu ve söylentiler çalışanlar arasında gruplaşmalara yol açar.		,738	
S31 Söylenti ve dedikodular çalışanların moralinin bozulmasına neden olur.		,710	
S36 İş ortamındaki söylenti ve dedikodular kurumun imajına zarar verir.		,675	
S44 Söylenti ve dedikodular iş verimliliğinin azalmasına neden olur.		,652	
S38 Söylenti ve dedikodular kişilerin itibarını düşürür.		,629	
S30 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde o kişilerle arama mesafe koyarım.		,621	
S27 İş ortamındaki söylenti ve dedikodular çalışanlarda stres yaratır.		,653	
S46 Dedikodu ve söylentiler çoğaldıkça çalışanların kuruma bağlılığı azalır.		,632	

S39 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde sinirlenirim.	,469	
S33 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde kendimi iftiraya uğramış hissederim.	,534	
S35 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde işten ayrılmayı düşünürüm.)		,772
S26 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde dedikodu yapanların cezalandırılmasını sağlarım.		,710
S41 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde ağlarım.		,683
S25 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde üstlerime şikayet ederim.		,660
S32 Hakkımda dedikodu yağıldığını fark ettiğimde kavga çıkartırım.		,691
S37 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde ailemle paylaşırım.		,603
S22 Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde performansımda azalma olur.		,551
Açıklanan Varyans	**29,716**	**19,014**
Toplam Açıklanan Varyans	**48,730**	

Dedikodu ve Söylenti Tutumu ile ilgili toplam 27 ifade kullanılmıştır. Bu ifadelerden 28. ve 43. ifadenin birden fazla faktörde görülmesi, faktör yükünün düşük olması, 20. İfadenin 0.30 altında bir yüke sahip olmasıyla birlikte 24. ve 23. İfadenin boyut ifadelerini yansıtmaması, 21. İfadenin ortak varyans dağılımında 0.30 altında olması ve 45. İfadenin binişik bir ifade olması sebebi ile toplam 7 ifade analizden çıkarılmıştır. Tekrar edilen faktör analizi sonucunda 20 ifadenin 2 faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktörlerde dağılan ifadeler. Boyutlar, orijinal

boyutlar temel alınarak, ifadelerin içeriği ve literatür araştırması desteğiyle, Etkilenme ve Örtük Tepkiler, Tepkiler olarak yeniden isimlendirme yapılmıştır. Faktör analizi uygulandıktan sonra elde edilen KMO ve Bartlett Testi sonuçları Tablo 16'da verilmektedir.

Tablo 16:Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yetelilik Değeri		0,891
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2606,280
	Serbestlik Derecesi	190
	Anlamlılık Seviyesi (p)	0,000

Tablo 16'ya bakıldığında, veri yapısının faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla KMO değeri görülmektedir.. Bu değerin 0,891 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0.50 'den düşük olmaması şartı gözetildiğinde, veri yapısının faktör analizi yapabilmek için iyi derecede yeterli olduğu söylenebilir. Bartlett Testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen Ki-Kare değerinin 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, değişkenler arasında yüksek korelâsyonlar olduğunu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve faktör analizinin bir diğer varsayımının karşılandığını göstermektedir. Tablo 17'de açıklanan toplam varyans tablosu yer almaktadır.

Tablo 17:Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktörler	**Başlangıç Öz Değerleri**			**Döndürülmüş Kareli Ağırlıklar Toplamı**		
	Toplam	**Varyans (%)**	**Kümülatif (%)**	**Toplam**	**Varyans (%)**	**Kümülatif (%)**
1	6.740	33.700	33.700	6.740	33.700	33.700
2	3.006	15.030	48.730	3.006	15.030	48.730
3	1.195	5.975	54.705			
4	1.020	5.102	59.807			
5	.939	4.696	64.503			
6	.797	3.987	68.490			
7	.680	3.398	71.889			
8	.645	3.227	75.116			
9	.585	2.924	78.040			
10	.526	2.632	80.672			
11	.524	2.622	83.294			
12	.501	2.506	85.800			
13	.455	2.276	88.077			
14	.447	2.233	90.310			
15	.417	2.085	92.395			
16	.387	1.936	94.331			
17	.336	1.679	96.010			
18	.288	1.440	97.450			
19	.273	1.363	98.813			
20	.237	1.187	100.000			

Tablo 17'de ikinci sütun grubunda görüldüğü üzere, iki faktör önerilmektedir. Açıklanan toplam varyans tablosunda(tablo 17) faktör sayısının, analize alınan 20 ifadenin öz değeri birden büyük olan 2 faktör altında toplandığı anlaşılmaktadır. Bu 2 faktörün varyansa yaptığı katkı %48.730'dur. Genel olarak faktör analizinde kabul görülen toplam varyansın %41'in üzerinde olmasının yeterli olduğu düşünüldüğünde, ulaşılan %48.730 değerinin kabul edilebilir bir oranı

yansıtmakta olduğu ve iki faktör altında toplanan 20 maddenin verilerini temsil edebildiğini göstermektedir.

3.5.5. İş Yeri dedikodusu ve Dedikodu ve Söylenti Tutum Boyutlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi

Hipotez testleri, parametrik testler ve parametrik olmayan testler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Parametrik testlerin uygulanabilmesi verilerin normal dağılım göstermesi gerekirken, normallik varsayımını sağlamayan veriler için parametrik olmayan testlerin uygulanması gerekmektedir. Bu amaçla, hipotez testleri uygulanmadan önce veri setinin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenecektir.

Normallik testleri olarak olarak Shapiro Wilks veya Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmaktadır. Söz konusu iki test, gözlem sayısı açısından birbirinden farklılık göstermektedir. Bu bağlamda, Shapiro-Wilks Testi sonuçları gözlem sayısının 50'nin altında olması durumunda yorumlanırken, 50 ve üzerinde gözlem varsa Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları dikkate alınmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları yorumlanacaktır.

Tablo 18: İşyeri Dedikodusu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov- Smirnov			**Shapiro- Wilk**		
	İstatistik	**f**	**Anlamlılık Seviyesi**	**İstatistik**	**df**	**Anlamlılık Seviyesi**
Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı	,072	301	,001	,986	301	,005
Dedikodunun bireysel araçsallığı	,059	301	,014	,977	301	,000
Dedikodunun örgütsel araçsallığı	,063	301	,006	,987	301	,009
Dedikodu yaklaşımı	,041	301	,200*	,996	301	,616
Yönetim araçsallığı	,039	301	,200*	,994	301	,245

Yukarıda gösterilen tabloda Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçlarına göre üç boyut için p değerleri 0,05'ten küçüktür. Dolayısıyla dedikodunun varlığı ve yaygınlığı, örgütsel araçsallığı ve bireysel araçsallığı boyutları normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle, söz konusu üç boyut için, parametrik olmayan testler (Mann-Whitney U veya Kruskal Wallis) uygulanacaktır. Dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı alt boyutları için ise p değerleri 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu iki boyut için parametrik testlerin uygulanması ve sonuçlarının yorumlanması uygun olacaktır (Bağımsız İki Örneklem T Testi veya ANOVA (Varyans Analizi).

Tablo 19: Cinsiyete Göre İşyeri Dedikodunun Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test İstatistikleri			
	Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı	**Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı**	**Dedikodunun Bireysel Araçsallığı**
Mann-Whitney U	11.203,500	8.618,500	9.438,500
Wilcoxon W	32.939,500	30.354,500	31.174,500
Z	2,195	-1,510	-,335
Anlamlılık Seviyesi	**,028**	,131	,738

Tablo 19'da görüldüğü gibi örgütsel araçsallık ve bireysel araçsallık alt boyutları için p>0,05 olduğundan kadın ve erkek çalışanların örgütsel araçsallık ve bireysel araçsallık alt boyutlarında farklılık bulunmamaktadır. Varlık ve yaygınlık alt boyutu ise, cinsiyete göre farklılık göstermektedir (p<0,05). **H_{2a}** (Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **kabul** edildiği görülmektedir. **H_{4a}** (Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{3a}** (Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin ise **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 20:Cinsiyete Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları

	Cinsiyet	N	Medyan
Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı	**Kadın**	208	158,36
	Erkek	93	134,53
	Toplam	301	
Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı	**Kadın**	208	145,94
	Erkek	93	162,33
	Toplam	301	
Dedikodunun Bireysel Araçsallığı	**Kadın**	208	149,88
	Erkek	93	153,51
	Toplam	301	

Tablo 20'ye bakıldığında kadın çalışanların dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarının (158,36) ortalamalarının, erkeklerin dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarına ilişkin ortalamalarından (134,53) oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 21:Cinsiyete Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları

Dedikodu Yaklaşımı					
Cinsiyet	**N**	**Ort.(%)**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Kadın	208	,041	0,971	1,454	,279
Erkek	93	-,093	1,061		
Yönetim Araçsallığı					
Kadın	208	-,049	,976	,742	,195
Erkek	93	,111	1,047		

Tablo 21' de görüldüğü gibi T testine ilişkin p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir (p=0,279). Bu durumda, dedikodu yaklaşımı boyutu cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Yönetim araçsallığı boyutu, tabloda görüldüğü üzere

cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. T testine ilişkin p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir (p=0,195). **H_{6a}** (Dedikodu yaklaşımı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{5a}** (Yönetim araçsallığı alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 22:Medeni Duruma Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test İstatistikleri			
	Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı	**Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı**	**Dedikodunun Bireysel Araçsallığı**
Mann-Whitney U	12.449,500	12.577,500	11.972,500
Wilcoxon W	19.589,500	19.717,500	19.112,500
Z	2,195	2,368	1,549
Anlamlılık Seviyesi	**,028**	**,018**	,121

Tablo 22'de görüldüğü gibi bireysel araçsallık alt boyutu için p>0,05 olduğundan evli ve bekar çalışanlarda bireysel araçsallık alt boyutunun farklılık göstermediği saptanmıştır. Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı ve örgütsel araçsallık alt boyutlarında ise, medeni duruma göre farklılık göstermektedir (p<0,05). **H_{2b}** (Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{4b}** (Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **kabul** edildiği, **H_{3b}** (Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin ise **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 23:Medeni Duruma Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları

	Medeni Durum	**N**	**Medyan**

Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı	**Evli**	182	142,10
	Bekar	119	164,62
	Toplam	301	
Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı	**Evli**	182	141,39
	Bekar	119	165,69
	Toplam	301	
Dedikodunun Bireysel Araçsallığı	**Evli**	182	144,72
	Bekar	119	160,61
	Toplam	301	

Tablo 23'e bakıldığında bekar çalışanların dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarının (164,62) ortalamalarının, evlilerin dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarına ilişkin ortalamalarından (142,10) oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 24:Medeni Duruma Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları

Dedikodu Yaklaşımı					
Medeni Durum	**N**	**Ort.(%)**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Evli	182	,025	0,998	,002	,589
Bekar	119	-,038	1,005		
Yönetim Araçsallığı					
Evli	182	-,071	,986	,007	,127
Bekar	119	,108	1,014		

Tablo 24'de görüldüğü gibi T testine ilişkin p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir (p=0,589, p=0,127). Bu durumda, dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı boyutları medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Sonuçlar doğrultusunda **H_{6b}** (Dedikodu yaklaşımı alt boyutu medeni duruma göre farklılık

göstermektedir.) ve **H5b** (Yönetim araçsallığı alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 25: Yaş Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Yaş	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Dedikodunun Varlığı Ve Yaygınlığı	18-24	64	151,85	4	9,043	,060
	25-31	80	169,33			
	32-38	55	137,52			
	39-45	72	153,60			
	46 ve üzeri	30	118,80			
Dedikodunun Bireysel Araçsallığı						
	18-24	64	184,51	4	13,730	**,008**
	25-31	80	148,04			
	32-38	55	141,81			
	39-45	72	131,71			
	46 ve üzeri	30	150,57			
Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı						
	18-24	64	151,55	4	8,617	,071
	25-31	80	171,76			
	32-38	55	147,79			
	39-45	72	141,65			
	46 ve üzeri	30	122,77			

Tablo 25'te yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda dedikodunun varlığı ve yaygınlığı (p=0,060), dedikodunun örgütsel araçsallığı(p=0,071) boyutlarının p

değerlerinin 0,05 ‘ten büyük olduğu görülmektedir.Bu durumda, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı ile dedikodunun örgütsel araçsallığı boyutlarının yaş durumuna göre farklılık göstermemektedir. Dedikodunun bireysel araçsallığı boyutunun 0,008<0,05 olduğu görülmektedir. Bu sonuca bağlı olarak dedikodunun bireysel araçsallığı boyutunun yaş durumunda farklılık gösterdiği görülmektedir.18-24 yaş aralığında dedikodunun bireysel araçsallığı ile anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. **H_{2c}** (Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{4c}** (Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği**, **H_{3c}** (Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin ise **kabul** edildiği görülmektedir.

Tablo 26:Yaş Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Yaş	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Dedikodu Yaklaşımı	18-24	64	-,000	,893	,266	,899
	25-31	80	-,086	1,010		
	32-38	55	,025	,939		
	39-45	72	,032	1,130		
	46 ve üzeri	30	,109	1,008		
Yönetim Araçsallığı						
	18-24	64	,099	1,037	1,682	,154
	25-31	80	,028	1,093		
	32-38	55	,097	,903		
	39-45	72	-,017	,949		
	46 ve üzeri	30	-,425	,889		

Tablo 26 incelendiğinde dedikodunun yaklaşımı (p=0,899) ve yönetim araçsallığı (p=0,154) boyutlarının p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı boyutlarının yaş durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{6c}** (Dedikodu yaklaşımı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{5c}** (Yönetim araçsallığı alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 27:Eğitim Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskan Wallis Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Dedikodunun Varlığı Ve Yaygınlığı	Lise	11	178,41	4	9,040	,060
	Yüksekokul	94	167,00			
	Lisans	122	148,50			
	Yüksek Lisans	44	123,97			
	Doktora	30	140,62			
Dedikodunun Bireysel Araçsallığı						
	Lise	11	173,50	4	2,528	,640
	Yüksekokul	94	157,72			
	Lisans	122	149,08			
	Yüksek Lisans	44	136,81			
	Doktora	30	150,32			
Dedikodunun Örgütsel						
	Lise	11	164,77	4	3,201	,525

Araçsallığı	Yüksekokul	94	139,41			
	Lisans	122	152,82			
	Yüksek Lisans	44	165,19			
	Doktora	30	154,05			

Tablo 27'de yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda dedikodunun varlığı ve yaygınlığı (p=0,060), dedikodunun bireysel araçsallığı (p=0,640) ve dedikodunun örgütsel araçsallığı(p=0,525) boyutlarının p değerlerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir.Bu durumda, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı, dedikodunun bireysel araçsallığı ve dedikodunun örgütsel araçsallığı boyutları eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Sonuç olarak; **H_{2d}** (Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.), **H_{3d}** (Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{4d}** (Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 28: Eğitim Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Dedikodu Yaklaşımı	Lise	11	-,473	,866	,880	,476
	Yüksekokul	94	-,000	,956		
	Lisans	122	,040	1,079		
	Yüksek Lisans	44	,093	1,020		
	Doktora	30	-,125	,787		
Yönetim Araçsallığı						
	Lise	11	,560	,963	,947	,437
	Yüksekokul	94	,015	,927		

	Lisans	122	-,031	1,049		
	Yüksek Lisans	44	-,050	1,044		
	Doktora	30	-,050	,956		

Tablo 28 incelendiğinde dedikodunun yaklaşımı (p=0,476) ve yönetim araçsallığı (p=0,437) boyutlarının p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı boyutlarının eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{5d}** (Yönetim araçsallığı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{6d}** (Dedikodu yaklaşımı alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** sonucuna varılmıştır.

Tablo 29: Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Hastanedeki Pozisyon	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Dedikodunun Varlığı Ve Yaygınlığı	Doktor	67	132,87	4	4,683	,321
	Hemşire	139	154,10			
	Sağlık Memuru	62	162,58			
	Laborant	7	132,71			
	İdari Memur	26	158,48			
Dedikodunun Bireysel Araçsallığı						
	Doktor	67	134,15	4	8,251	,083
	Hemşire	139	155,18			
	Sağlık Memuru	62	164,47			

	Laborant	7	197,71			
	İdari Memur	26	127,37			
Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı						
	Doktor	67	161,40	4	2,513	,642
	Hemşire	139	151,43			
	Sağlık Memuru	62	143,71			
	Laborant	7	167,00			
	İdari Memur	26	134,98			

Tablo 29'da yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda dedikodunun varlığı ve yaygınlığı (p=0,321), dedikodunun bireysel araçsallığı(p=0,083) ve dedikodunun örgütsel araçsallığı(p=0,642) boyutlarının p değerlerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı, dedikodunun bireysel araçsallığı ve dedikodunun örgütsel araçsallığı boyutlarının hastanedeki pozisyonlarına göre farklılık göstermemektedir. **H_{2e}** (Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.), **H_{3e}** (Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{4e}** (Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 30:Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Hastanedeki Pozisyon	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Dedikodu Yaklaşımı	Doktor	67	,017	,993	,445	,776
	Hemşire	139	-,001	1,004		
	Sağlık Memuru	62	,009	,941		
	Laborant	7	-,481	1,140		

	İdari Memur	26	,074	1,129		
Yönetim Araçsallığı						
	Doktor	67	-,119	1,001	1,196	,313
	Hemşire	139	-,054	1,019		
	Sağlık Memuru	62	,155	,973		
	Laborant	7	-,122	,831		
	İdari Memur	26	,262	,973		

Tablo 30 incelendiğinde dedikodunun yaklaşımı (p=0,776) ve yönetim araçsallığı (p=0,313) boyutlarının p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı boyutlarının hastanedeki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{6e}** (Dedikodu yaklaşımı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{5e}** (Yönetim araçsallığı alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** sonucuna varılmıştır.

Tablo 31:Kurum Tecrübesine Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Kurum Tecrübesi	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Dedikodunun Varlığı Ve Yaygınlığı	1Yıldan Az	76	168,98	4	5,535	,237
	1-5 Yıl	92	151,22			
	5-10 Yıl	51	135,89			
	10-15 Yıl	34	147,81			
	15 Yıl ve üzeri	48	140,43			
Dedikodunun Bireysel Araçsallığı						
	1Yıldan Az	76	162,16	4	4,505	,342
	1-5 Yıl	92	143,91			

	5-10 Yıl	51	164,25			
	10-15 Yıl	34	134,78			
	15 Yıl ve üzeri	48	144,32			
Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı						
	1Yıldan Az	76	146,01	4	9,758	**,045**
	1-5 Yıl	92	172,55			
	5-10 Yıl	51	149,60			
	10-15 Yıl	34	135,43			
	15 Yıl ve üzeri	48	130,11			

Tablo 31'de yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda dedikodunun varlığı ve yaygınlığı (p=0,237), dedikodunun bireysel araçsallığı(p=0,342) boyutlarının p değerlerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir.Bu durumda, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı ile dedikodunun bireysel araçsallığı boyutlarının kurum tecrübesine göre farklılık göstermemektedir. Dedikodunun örgütsel araçsallığı boyutunun 0,045<0,05 olduğu görülmektedir. Bu sonuca bağlı olarak dedikodunun örgütsel araçsallığı boyutunun kurum tecrübesinde farklılık gösterdiği görülmektedir.1-5 yıl kurum tecrübesi olan çalışanların anlamlı farklılık olduğu görülmektedir(172,55). **H_{2f}** (Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{3f}** (Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği**, **H_{4f}** (Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin ise **kabul** edildiği görülmektedir.

Tablo 32: Kurum Tecrübesine Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Kurum Tecrübesi	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Dedikodu Yaklaşımı	1Yıldan Az	76	,206	,950	2,407	,050
	1-5 Yıl	92	-,189	1,033		
	5-10 Yıl	51	,174	1,006		
	10-15 Yıl	34	-,199	,885		
	15 Yıl ve üzeri	48	-,006	1,022		
Yönetim Araçsallığı						
	1Yıldan Az	76	,081	,809	1,933	,105
	1-5 Yıl	92	,140	1,196		
	5-10 Yıl	51	-,056	,969		
	10-15 Yıl	34	-,013	,998		
	15 Yıl ve üzeri	48	-,327	,838		

Tablo 32 incelendiğinde dedikodunun yaklaşımı (p=0,050) ve yönetim araçsallığı (p=0,105) boyutunun p değerlerinin 0,05'ten büyük ve eşit olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı boyutlarının kurum tecrübesine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{6f}** (Dedikodu yaklaşımı alt boyutu kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir.) **ve H_{5f}** (Yönetim araçsallığı alt boyutu kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** saptanmıştır.

Tablo 33: Mesleki Tecrübeye Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Mesleki Tecrübe	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Dedikodunun Varlığı Ve Yaygınlığı	1Yıldan Az	56	170,43	4	5,424	,246
	1-5 Yıl	62	157,68			
	5-10 Yıl	51	139,40			
	10-15 Yıl	37	152,97			
	15 Yıl ve üzeri	95	140,65			
Dedikodunun Bireysel Araçsallığı						
	1Yıldan Az	56	161,86	4	8,165	,086
	1-5 Yıl	62	173,15			
	5-10 Yıl	51	147,11			
	10-15 Yıl	37	137,19			
	15 Yıl ve üzeri	95	137,62			
Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı						
	1Yıldan Az	56	141,41	4	5,543	,236
	1-5 Yıl	62	167,35			
	5-10 Yıl	51	157,36			
	10-15 Yıl	37	161,03			
	15 Yıl ve üzeri	95	138,66			

Tablo 33'te yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda dedikodunun varlığı ve yaygınlığı (p=0,246), dedikodunun bireysel araçsallığı(p=0,086) ve dedikodunun örgütsel araçsallığı(p=0,236) boyutlarının p değerlerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı, dedikodunun bireysel araçsallığı ve dedikodunun örgütsel araçsallığı boyutları mesleki tecrübeye göre

farklılık göstermemektedir. **H_{2g}** (Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.), **H_{3g}** (Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{4g}** (Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 34: Mesleki Tecrübeye Göre İşyeri Dedikodusunun Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Mesleki Tecrübe	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Dedikodu Yaklaşımı	1Yıldan Az	56	,196	,973	,791	,532
	1-5 Yıl	62	-,113	,910		
	5-10 Yıl	51	,017	1,168		
	10-15 Yıl	37	-,060	,830		
	15 Yıl ve üzeri	95	-,027	1,036		
Yönetim Araçsallığı						
	1Yıldan Az	56	,080	,739	,881	,476
	1-5 Yıl	62	,173	1,153		
	5-10 Yıl	51	-,077	1,141		
	10-15 Yıl	37	-,068	1,018		
	15 Yıl ve üzeri	95	-,092	,937		

Tablo 34 incelendiğinde dedikodunun yaklaşımı (p=0,532) ve yönetim araçsallığı (p=0,476) boyutlarının p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı boyutlarının mesleki tecrübeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{6g}** (Dedikodu yaklaşımı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.) ve **H_{5g}**

(Yönetim araçsallığı alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.) hipotezlerinin **reddedildiği** sonucuna varılmıştır.

3.5.5.1. Dedikodu ve Söylenti Tutum Boyutlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi

Bu bölümde, çalışmanın Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları yorumlanacaktır. Dedikodu ve söylenti tutum alt boyutları için normal dağılıma ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 35: Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov- Smirnov			**Shapiro- Wilk**		
	İstatistik	**df**	**Anlamlılık Seviyesi**	**İstatistik**	**df**	**Anlamlılık Seviyesi**
Etkilenme ve Örtük tepkiler	,077	301	,000	,969	301	,000
Tepkiler	,045	301	,200*	,989	301	,028

Yukarıda gösterilen tabloda Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçlarına göre bir boyut için p değerleri 0,05'ten küçüktür. Bu yüzden, H_0 reddedilir. Dolayısıyla etkilenme ve örtük tepkiler boyutu normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle, söz konusu boyut için, parametrik olmayan testler (Mann-Whitney U veya Kruskal Wallis) uygulanacaktır. Tepkiler alt boyutu için ise p değeri 0,05'ten büyük olduğu için H_0 reddedilemez. Bu nedenle bu boyut için parametrik testlerin uygulanması ve sonuçlarının yorumlanması uygun olacaktır (Bağımsız İki Örneklem T Testi veya ANOVA (Varyans Analizi).

Tablo 36: Cinsiyete Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test İstatistikleri	
	Etkilenme ve Örtük Tepkiler
Mann-Whitney U	8.605,000
Wilcoxon W	30.341,000
Z	-1,529
Anlamlılık Seviyesi	,126

	Cinsiyet	**N**	**Medyan**
Etkilenme ve Örtük Tepkiler	**Kadın**	208	145,87
	Erkek	93	162,47
	Toplam	301	

Tablo 36'da görüldüğü gibi etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu için p>0,05 olduğundan kadın ve erkek çalışanların etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutunda farklılık bulunmamaktadır. **H_{7a}** (Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 37: Cinsiyete Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları

Tepkiler					
Cinsiyet	**N**	**Ort.(%)**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Kadın	208	-,018	,922	6,232	**,013**
Erkek	93	,041	1,159		

Tablo 37'de görüldüğü üzere T testine ilişkin p değerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir (p=0,013). Bu durumda, tepkiler boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Tabloya bakıldığında erkek çalışanların tepkiler boyutuna ilişkin bakış açılarının (,041) ortalamalarının, kadın tepkiler boyutuna bakış açılarına ilişkin ortalamalarından (-,018) oldukça fazla olduğu görülmektedir. **H_{8a}** (Tepkiler alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **kabul** edildiği görülmektedir.

Tablo 38: Medeni Duruma Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test İstatistikleri	
	Etkilenme ve Örtük Tepkiler
Mann-Whitney U	9.629,000
Wilcoxon W	16.769,000
Z	-1,625
Anlamlılık Seviyesi	,104

	Cinsiyet	**N**	**Medyan**
Etkilenme ve Örtük Tepkiler	**Evli**	182	157,59
	Bekar	119	140,92
	Toplam	301	

Tablo 38'de görüldüğü gibi etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu için p<0,05 olduğundan evli ve bekar çalışanların etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutunda farklılık bulunmamaktadır. **H_{7b}** (Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 39: Medeni Duruma Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız İki Örneklem T Testi Sonuçları

Tepkiler					
Cinsiyet	**N**	**Ort.(%)**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Evli	182	,077	1,014	,116	,098
Bekar	119	-,117	0,969		

Tablo 39'da görüldüğü gibi T testine ilişkin p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir (p=0,098). Bu durumda, tepkiler boyutu medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. **H_{8b}** (Tepkiler alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 40:Yaş Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Yaş	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Etkilenme ve Örtük Tepkiler	18-24	64	154,59	4	6,675	,154
	25-31	80	131,76			
	32-38	55	164,67			
	39-45	72	151,19			
	46 ve üzeri	30	169,12			

Tablo 40'da yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda etkilenme ve örtük tepkiler (p=0,154)boyutunun p değerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda, etkilenme ve örtük tepkiler boyutunun yaş durumuna göre farklılık göstermemektedir. **H_{7c}** (Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 41: Yaş Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Yaş	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Tepkiler	18-24	64	-,206	,961	1,230	,298
	25-31	80	,049	1,097		
	32-38	55	-,055	1,040		
	39-45	72	,085	,950		
	46 ve üzeri	30	,205	,811		

Tablo 41 incelendiğinde tepkiler (p=0,298) boyutunun p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların tepkiler boyutunun yaş durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{8c}** (Tepkiler alt boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 42: Eğitim Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Etkilenme ve Örtük Tepkiler	Lise	11	97,23	4	6,824	,145
	Yüksekokul	94	161,38			
	Lisans	122	144,36			
	Yüksek Lisans	44	152,53			
	Doktora	30	162,95			

Tablo 42'de yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda etkilenme ve örtük tepkiler (p=0,145) boyutunun p değerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda, etkilenme ve örtük tepkiler boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. **H_{7d}** (Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 43: Eğitim Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Ttutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

Tepkiler	**Eğitim Durumu**	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**

	Lise	11	,161	,899	1,082	,366
	Yüksekokul	94	-,077	,989		
	Lisans	122	-,048	1,012		
	Yüksek Lisans	44	,039	,955		
	Doktora	30	,322	1,070		

Tablo 43 incelendiğinde tepkiler (p=0,366) boyutunun p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların tepkiler boyutunun eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{8d}** (Tepkiler alt boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** sonucuna varılmıştır.

Tablo 44: Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Hastanedeki Pozisyon	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Etkilenme ve Örtük Tepkiler	Doktor	67	148,43	4	7,489	,112
	Hemşire	139	159,55			
	Sağlık Memuru	62	138,61			
	Laborant	7	206,00			
	İdari Memur	26	126,63			

Tablo 44'de yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda etkilenme ve örtük tepkiler (p=0,112), boyutunun p değerlerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda, etkilenme ve örtük tepkiler boyutunun hastanedeki pozisyonlarına göre farklılık göstermemektedir. **H_{7e}** (Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 45: Hastanedeki Pozisyon Durumuna Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Hastanedeki Pozisyon	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Tepkiler	Doktor	67	,190	,917	1,323	,261
	Hemşire	139	-,050	,920		
	Sağlık Memuru	62	-,001	1,189		
	Laborant	7	,247	,598		
	İdari Memur	26	-,281	1,163		

Tablo 45 incelendiğinde tepkiler (p=0,261) boyutunun p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların tepkiler boyutunun hastanedeki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{8e}** (Tepkiler alt boyutu hastanedeki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** sonucuna varılmıştır.

Tablo 46:Kurum Tecrübesine Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Kurum Tecrübesi	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Etkilenme ve Örtük Tepkiler	1Yıldan Az	76	146,85	4	9,611	**,048**
	1-5 Yıl	92	137,22			
	5-10 Yıl	51	178,86			
	10-15 Yıl	34	137,40			
	15 Yıl ve üzeri	48	164,02			

Tablo 46'da yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda etkilenme ve örtük tepkiler (p=0,048) boyutunun p değerlerinin 0,05 'ten küçük olduğu görülmektedir(p<0,05).Bu durumda, etkilenme ve örtük tepkiler boyutunun 5-10 yıl kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir(178,86). **H_{7f}** (Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **kabul** edildiği görülmektedir.

Tablo 47:Kurum Tecrübesine Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Kurum Tecrübesi	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Tepkiler	1Yıldan Az	76	,016	1,062	,587	,672
	1-5 Yıl	92	-,053	,981		
	5-10 Yıl	51	-,123	1,042		
	10-15 Yıl	34	,079	1,178		
	15 Yıl ve üzeri	48	,150	,731		

Tablo 47 incelendiğinde tepkiler (p=0,672) boyutunun p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların tepkiler boyutunun kurum tecrübesine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{8f}** (Tepkiler alt boyutu kurum tecrübesine göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 48:Mesleki Tecrübeye Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Mesleki Tecrübe	**N**	**S.0**	**df**	**X^2**	**P**
Etkilenme ve Örtük Tepkiler	1Yıldan Az	56	143,27	4	1,756	,781
	1-5 Yıl	62	145,02			
	5-10 Yıl	51	161,73			
	10-15 Yıl	37	147,80			
	15 Yıl ve üzeri	95	154,95			

Tablo 48'te yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda etkilenme ve örtük tepkiler (p=0,246) boyutunun p değerinin 0,05 'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda, etkilenme ve örtük tepkiler boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermemektedir. **H_{7g}** (Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

Tablo 49: Mesleki Tecrübeye Göre Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Anova (Varyans Analizi) Testi Sonuçları

	Mesleki Tecrübe	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**F**	**P**
Tepkiler	1Yıldan Az	56	-,017	1,058	1,157	,330
	1-5 Yıl	62	-,158	,963		
	5-10 Yıl	51	,069	1,088		
	10-15 Yıl	37	-,161	1,003		
	15 Yıl ve üzeri	95	,139	,931		

Tablo 49 incelendiğinde tepkiler (p=0,330) boyutunun p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların tepkiler boyutunun mesleki

tecrübeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. **H_{8g}** (Tepkiler alt boyutu mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.) hipotezinin **reddedildiği** görülmektedir.

3.5.6. Değişkenler Arasındaki Etkilerin İncelenmesine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

İş özellikleri ölçeği özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu alt boyutların, iş yeri dedikodusu ölçeğinin alt boyutlarından biri olan dedikodunun varlığı ve yaygınlığı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_{1a}: İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Çoklu doğrusal regresyon analizi, bazı varsayımları gerektiren güçlü bir analiz yöntemidir. Söz konusu analizi uygulayabilmek için oto korelasyon olmaması, hata varyanslarının eşit (homojen) olması, hata terimlerinin dağılımının normal dağılıma uygun olması ve bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun (bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin güçlü olmaması) olmaması gerekmektedir. Varsayımların sağlanıp sağlanmadığı ise, yapılan analizler sonucunda tespit edilmiş ve tüm varsayımların sağlandığı görülmüştür(Orhunbilge, 2017, s.201).

1. Bağımsız değişkenler arasında güçlü ilişkiler olmadığı korelasyon analizi sonucunda ve VIF (varyans artış faktörü) değerlerine bakılarak tespit edilmiştir.
2. Otokorelasyon varsayımı için Durbin Watson değerleri incelenmiştir.

3. Hataların mutlak değeri ile bağımsız değişkenler arasındaki Spearman sıra korelasyonu katsayılarına bakılarak ilişki olmadığı tespit edilmiş, dolayısıyla hata varyanslarının eşit olduğuna karar verilmiştir.
4. Standardize olmayan artıklar için Kolmogorov Smirnov Testi uygulanarak hatalarının dağılımının normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

Varsayımlar sağlandığı için çoklu doğrusal regresyon analizine devam edilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 50:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA (Varyans Analizi) Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	39,090	6	6,515	7,341	,000
Artık	260,910	294	,887		
Toplam	300,000	300			

Tablo 50'de ANOVA Tablosu'nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'ten küçük olduğu için regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin ise 0,13 olduğu görülmektedir (39,09/300 = 0,13). Dolayısıyla iş özelliklerinin alt boyutlarının dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutundaki değişimi açıklama gücü % 13'tür.

Tablo 51:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık Seviyesi (p)
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	-,001	,054		,000	1,000
Özerklik Boyutu	-,192	,054	-,192	-3,523	,000
İşin Anlamlılığı Boyutu	141	,054	,141	2,600	,010
Geri Bildirim Boyutu	-,091	,054	-,091	-1,682	,094
Arkadaşlık Boyutu	193	,054	,193	3,552	,000
Sosyal Çeşitlilik Boyutu	074	,054	,074	1,365	,173
Rutinlik Boyutu	150	,054	,150	2,751	,006

Tablo 51'de regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olarak analize alınan altı alt boyuttan dördünün dedikodunun varlığı ve yaygınlığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Söz konusu alt boyutlar özerklik, işin anlamlılığı, arkadaşlık ve rutinlik alt boyutlarıdır. Bağımsız değişkenler olan özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik alt boyutları ile bağımlı değişken olan dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

Dedikodunun Varlığı ve Yaygınlığı Boyutu = –0,001 – 0,192 (Özerklik) + 0,141 (İşin Anlamlılığı) + 0,193 (Arkadaşlık) + 0,15 (Rutinlik)

Yukarıdaki denklemde görüldüğü üzere dedikodunun varlığı ve yaygınlığını en yüksek ölçüde etkileyen değişken arkadaşlık değişkenidir. Çünkü diğer değişkenler sabitken arkadaşlık boyutundaki 1 birimlik artış, dedikodunun varlığı ve yaygınlığında % 19,3 birimlik artışa neden olur. Dolayısıyla arkadaşlık alt boyutunun dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutunu pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Benzer şekilde işin anlamlılığı ve rutinlik boyutları da dedikodunun varlığı ve yaygınlığı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. İşin anlamlılığı boyutundaki 1 birimlik artış, söz konusu alt boyutta %14,1 birimlik artışa neden olurken, rutinlik boyutundaki 1 birimlik artış aynı boyutta %15'lik artışa neden olmaktadır. Bu bağlamda iş özelliklerinin alt boyutları olan arkadaşlık, işin anlamlılığı ve rutinlik boyutlarının dedikodunun varlığı ve yaygınlığı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ve bu etkilerin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın özerklik alt boyutu ise, bahsi geçen boyut üzerinde negatif etkiye sahiptir. Bunu şu şekilde yorumlamak mümkündür: Özerklik boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), dedikodunun varlığı ve yaygınlığında %19,2'lik azalışa (artış) neden olacaktır.

İş özellikleri ölçeği özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu alt boyutların, iş yeri dedikodusu ölçeğinin alt boyutlarından biri olan dedikodunun bireysel araçsallığı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_{1c}: İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun bireysel araçsallığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 52: İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Bireysel Araçsallığı Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi)Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	38,444	6	6,407	7,202	,000
Artık	261,556	294	,890		
Toplam	300,000	300			

Tablo 52'de ANOVA Tablosu'nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'ten küçük olduğu için regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin ise 0,13 olduğu görülmektedir (38,444/300 = 0,13). Dolayısıyla iş özelliklerinin alt boyutlarının dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutundaki değişimi açıklama gücü % 13'dir.

Tablo 53: İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Bireysel Araçsallığı Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık Seviyesi (p)
		Standart Hata	Beta		
Sabit	-,001	,054		,000	1,000
Özerklik Boyutu	,220	,054	,220	4,040	,000
İşin Anlamlılığı Boyutu	-,028	,054	-,028	-,511	,610
Geri Bildirim Boyutu	,216	,054	,216	3,970	,000
Arkadaşlık Boyutu	,074	,054	,074	1,357	,176

Sosyal Çeşitlilik Boyutu	,112	,054	,112	2,051	,041
Rutinlik Boyutu	-,120	,054	-,120	-2,195	,029

Tablo 53'de regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olarak analize alınan altı alt boyuttan dördünün dedikodunun bireysel araçsallığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Söz konusu alt boyutlar özerklik, geri bildirim, rutinlik ve sosyal çeşitlilik alt boyutlarıdır. Bağımsız değişkenler olan özerklik, geri bildirim, sosyal çeşitlilik ve rutinlik alt boyutları ile bağımlı değişken olan dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

Dedikodunun Bireysel Araçsallığı Boyutu = –0,001 – 0,120 (Rutinlik) + 0,220 (Özerklik) + 0,216 (Geri bildirim) + 0,112 (Sosyal çeşitlilik)

Yukarıdaki denklemde görüldüğü üzere dedikodunun bireysel araçsallığını en yüksek ölçüde etkileyen değişken özerklik değişkenidir. Çünkü diğer değişkenler sabitken özerklik boyutundaki 1 birimlik artış, dedikodu bireysel araçsallığını % 22 birimlik artışa neden olur. Dolayısıyla özerklik alt boyutunun dedikodu bireysel araçsallığı alt boyutunu pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Benzer şekilde geri bildirim ve sosyal çeşitlilik boyutları da dedikodunun bireysel araçsallığı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Geri bildirim boyutundaki 1 birimlik artış, söz konusu alt boyutta %21,6 birimlik artışa neden olurken, sosyal çeşitlilik boyutundaki 1 birimlik artış aynı boyutta %11,2'lik artışa neden olmaktadır. Bu bağlamda iş özelliklerinin alt boyutları olan özerklik, geri bildirim ve soysal çeşitlilik boyutlarının dedikodu bireysel araçsallığı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ve bu etkilerin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın rutinlik alt boyutu ise, bahsi geçen boyut üzerinde negatif etkiye sahiptir. Bunu şu şekilde yorumlamak mümkündür:

Rutinlik boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), dedikodu bireysel araçsallığı %12'lik azalışa (artış) neden olacaktır.

İş özellikleri ölçeği özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu alt boyutların, iş yeri dedikodusu ölçeğinin alt boyutlarından biri olan dedikodunun örgütsel araçsallığı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin hipotez aşağıdaki gibidir:

H_{1d}: İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun örgütsel araçsallığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 54:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi)Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	28,843	6	4,141	,4,424	,000
Artık	275,157	294	,936		
Toplam	300,000	300			

Tablo 54'de ANOVA Tablosu'nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'ten küçük olduğu için regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin ise 0,096 olduğu görülmektedir (28,843/300 = 0,096). Dolayısıyla iş özelliklerinin alt boyutlarının dedikodunun örgütsel araçsallığ alt boyutundaki değişimi açıklama gücü % 9,6'dır.

Tablo 55:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık Seviyesi (p)
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	-,001	,056		,000	1,000
Özerklik Boyutu	-,077	,056	-,077	-1,377	,170
İşin Anlamlılığı Boyutu	-,242	,056	-,242	-4,336	,000
Geri Bildirim Boyutu	-,022	,056	-,022	-,389	,697
Arkadaşlık Boyutu	,066	,056	,066	1,188	,236
Sosyal Çeşitlilik Boyutu	,088	,056	,088	1,571	,117
Rutinlik Boyutu	-,075	,056	-,075	-1,348	,179

Tablo 55'de regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olarak analize alınan altı alt boyuttan birinin dedikodunun örgütsel araçsallığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Söz konusu alt boyut işin anlamlılığı alt boyutudur. Bağımsız değişken olan işin anlamlılığı alt boyutu ile bağımlı değişken olan dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

Dedikodunun Örgütsel Araçsallığı Boyutu = –0,001 – 0,242 (İşin anlamlılığı)

Yukarıdaki denklemde görüldüğü üzere işin anlamlılığı alt boyutu ise, bahsi geçen boyut üzerinde negatif etkiye sahiptir. Bunu şu şekilde yorumlamak

mümkündür: İşin anlamlılığı boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), dedikodunun örgütsel araçsallığında %24,2'lik azalışa (artış) neden olacaktır.

İş özellikleri ölçeği özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu alt boyutların, dedikodu ve söylenti tutumu ölçeğinin alt boyutlarından biri olan etkilenme ve örtük tepkiler üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin hipotez aşağıdaki gibidir:

H_{1f}: İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının etkilenme ve örtük tepkiler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 56:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Etkilenme ve Örtük Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi) Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	46,896	6	7,816	9,079	,000
Artık	253,104	294	,861		
Toplam	300,000	300			

Tablo 56'da ANOVA Tablosu'nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'ten küçük olduğu için regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin ise 0,16 olduğu görülmektedir (46,896/300 = 0,16). Dolayısıyla iş özelliklerinin alt boyutlarının etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutundaki değişimi açıklama gücü % 16'dır.

Tablo 57:İş Özeliklerinin Alt Boyutlarının Etkilenme ve Örtük Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık Seviyesi (p)
		Standart Hata	Beta		
Sabit	-,001	,054		,000	1,000
Özerklik Boyutu	,244	,054	,244	4,550	,000
İşin Anlamlılığı Boyutu	-,193	,054	-,193	-3,612	,000
Geri Bildirim Boyutu	,002	,054	,002	,028	,978
Arkadaşlık Boyutu	-,103	,054	-,103	-1,915	,057
Sosyal Çeşitlilik Boyutu	-,158	,054	-,158	-2,946	,003
Rutinlik Boyutu	-,155	,054	-,155	-2,895	,004

Tablo 57'de regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olarak analize alınan altı alt boyuttan dördünün etkiler ve örtük tepkiler üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Söz konusu alt boyutlar özerklik, işin anlamlılığı, sosyal çeşitlilik ve rutinlik alt boyutlarıdır. Bağımsız değişkenler olan özerklik, işin anlamlılığı, sosyal çeşitlilik ve rutinlik alt boyutları ile bağımlı değişken olan etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

Etkilenme ve Örtük Tepkiler Boyutu = –0,001 – 0,155 (Rutinlik) – 0,158 (Sosyal çeşitlilik) – 0,193 (İşin anlamlılığı) + 0,244 (Özerklik)

Yukarıdaki denklemde görüldüğü üzere etkilenme ve örtük tepkileri en yüksek ölçüde etkileyen değişken Özerklik değişkenidir. Çünkü, diğer değişkenler sabitken özerklik boyutundaki 1 birimlik artış, etkilenme ve örtük tepkilerde % 24,4 birimlik artışa neden olur. Dolayısıyla özerklik alt boyutunun etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutunu pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Buna karşın rutinlik, sosyal çeşitlilik, işin anlamlılığı alt boyutları ise, bahsi geçen boyut üzerinde negatif etkiye sahiptir. Bunu şu şekilde yorumlamak mümkündür: Rutinlik boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), etkilenme ve örtük tepkilerde %15,5'lik azalışa (artış) neden olacaktır. Sosyal çeşitlilik boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), etkilenme ve örtük tepkilerinde %15,8'lik azalışa (artış) neden olacaktır. İşin anlamlılığı boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), etkilenme ve örtük tepkilerde %19,3'lük azalışa (artış) neden olacaktır.

İş özellikleri ölçeği özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu alt boyutların, dedikodu ve söylenti tutum ölçeğinin alt boyutlarından biri olan tepkiler üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin hipotez aşağıdaki gibidir:

H_{1g}: İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının tepkiler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 58:İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA(Varyans Analizi) Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	26,206	6	4,368	4,690	,000
Artık	273,794	294	,931		
Toplam	300,000	300			

Tablo 58'de ANOVA Tablosu'nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'ten küçük olduğu için regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin ise 0,087 olduğu görülmektedir (26,206/300 = 0,087). Dolayısıyla iş özelliklerinin alt boyutlarının tepkiler alt boyutundaki değişimi açıklama gücü % 9'dur.

Tablo 59: İş Özelliklerinin Alt Boyutlarının Tepkiler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	**Standardize Olmayan Katsayılar**		**Standardize Katsayılar**	**t**	**Anlamlılık Seviyesi (p)**
	B	**Standart Hata**	**Beta**		
Sabit	-,001	,056		,000	1,000
Özerklik Boyutu	-,224	,056	-,224	-4,026	,000
İşin Anlamlılığı Boyutu	,078	,056	,078	1,392	,165
Geri Bildirim Boyutu	-,147	,056	-,147	-2,635	,009
Arkadaşlık Boyutu	-,091	,056	-,091	-1,633	,104
Sosyal Çeşitlilik Boyutu	-,024	,056	-,024	-,438	,662
Rutinlik Boyutu	-,024	,056	-,024	-,436	,663

Tablo 59'da regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olarak analize alınan altı alt boyuttan ikisinin tepkiler üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Söz konusu alt boyutlar özerklik ve geri bildirim alt boyutlarıdır. Bağımsız değişkenler olan özerklik, geri bildirim alt

boyutları ile bağımlı değişken olan tepkiler alt boyutu regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

Dedikodunun Tepkiler Boyutu = –0,001 – 0,224 (Özerklik) – 0,147 (Geri bildirim)

Yukarıdaki denklemde görüldüğü üzere iş özelliklerinin alt boyutları olan özerklik ve geri bildirim boyutlarının tepkiler üzerinde negatif etkiye sahiptir. Bunu şu şekilde yorumlamak mümkündür: Özerklik boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), tepkilerde %22,4'lük azalışa (artış) neden olacaktır. Geri bildirim boyutunda ortaya çıkacak 1 birimlik artış (azalış), tepkilerde %15'lik azalışa (artış) neden olacaktır.

İş özellikleri ölçeği özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu alt boyutların, iş yeri dedikodusu ölçeğinin alt boyutları olan dedikodunun varlığı ve yaygınlığı, dedikodunun bireysel araçsallığı, dedikodunun örgütsel araçsallığı, dedikodu yaklaşımı, yönetim araçsallığı ve dedikodu ve söylenti tutumu ölçeğinin alt boyutları olan etkilenme ve örtük tepkiler, tepkiler üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, iş özellikleri alt boyutlarından, arkadaşlık, işin anlamlılığı, rutinlik ve özerklik dedikodu varlığı ve yaygınlığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, özerklik, geri bildirim, sosyal çeşitlilik, rutinlik boyutlarının dedikodunun bireysel araçsallığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, işin anlamlılığı boyutunun dedikodunun örgütsel araçsallığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İş özellikleri alt boyutlarının, iş yeri dedikodusu ölçeği alt boyutlarından, dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı boyutları üzerinde p değerinin 0.05'ten küçük olma şartını sağlayamaması sebebi ile regresyon modellerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır. İş özellikleri alt boyutlarından, özerklik, rutinlik, sosyal çeşitlilik, işin anlamlılığı boyutlarının dedikodu ve söylenti tutum ölçeği

boyutlarından etkilenme ve örtük tepkiler üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, iş özellikleri alt boyutlarından özerklik ve geri bildirim boyutlarının ise tepkiler alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonuçlarına varılmıştır.

3.5.6.1. Hipotezlerin Kabul/Red Durumu

Çalışmada oluşturulan hipotezlerin kabul red durumları Tablo 60'da gösterilmektedir.

Tablo 60: Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumu

HİPOTEZLER	**KABUL/ RED DURUMU**
H_{1a} İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun **varlığı ve yaygınlığı** üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{1b} İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının **dedikodunun yaklaşımı** düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**
H_{1c} İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının **dedikodunun bireysel araçsallığı** üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{1d} İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının dedikodunun **örgütsel araçsallığı** üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{1e} İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının **dedikodunun yönetim araçsallığı** üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**
H_{1f} İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının **etkilenme ve örtük tepkiler** üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{1g} İş özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının **tepkiler** üzerinde	**KABUL**

istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	
H_{2a} Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu **cinsiyete** göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{2b} Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu **medeni duruma** göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{2c} Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu **yaşa** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{2d} Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu **eğitim durumuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{2e} Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu **hastanedeki pozisyonuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{2f} Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu **kurum tecrübesine** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{2g} Dedikodunun varlığı ve yaygınlığı alt boyutu **mesleki tecrübeye** göre farklılık göstermektedir**.**	**RED**
H_{3a} Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu **cinsiyete** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{3b} Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu **medeni duruma** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{3c} Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu **yaşa** göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{3d} Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu **eğitim durumuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{3e} Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu **hastanedeki pozisyonuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{3f} Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu **kurum tecrübesine** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{3g} Dedikodunun bireysel araçsallığı alt boyutu **mesleki tecrübeye** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{4a} Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu **cinsiyete** göre	**RED**

farklılık göstermektedir.	
H_{4b} Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu **medeni duruma** göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{4c} Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu **yaşa** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{4d} Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu **eğitim durumuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{4e} Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu **hastanedeki pozisyonuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{4f} Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu **kurum tecrübesine** göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{4g} Dedikodunun örgütsel araçsallığı alt boyutu **mesleki tecrübeye** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{5a} Yönetim araçsallığı alt boyutu **cinsiyete** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{5b} Yönetim araçsallığı alt boyutu **medeni duruma** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{5c}Yönetim araçsallığı alt boyutu **yaşa** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{5d} Yönetim araçsallığı alt boyutu **eğitim durumuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{5e} Yönetim araçsallığı alt boyutu **hastanedeki pozisyonuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{5f} Yönetim araçsallığı alt boyutu **kurum tecrübesine** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{5g} Yönetim araçsallığı alt boyutu **mesleki tecrübeye** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{6a} Dedikodu yaklaşımı alt boyutu **cinsiyete** göre farklılık göstermektedir.	**RED**

H_{6b} Dedikodu yaklaşımı alt boyutu **medeni duruma** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{6c}Dedikodu yaklaşımı alt boyutu **yaşa** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{6d} Dedikodu yaklaşımı alt boyutu **eğitim durumuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{6e} Dedikodu yaklaşımı alt boyutu **hastanedeki pozisyonuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{6f} Dedikodu yaklaşımı alt boyutu **kurum tecrübesine** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{6g} Dedikodu yaklaşımı alt boyutu **mesleki tecrübeye** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{7a} Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu **cinsiyete** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{7b} Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu **medeni duruma** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{7c} Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu **yaşa** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{7d} Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu **eğitim durumuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{7e} Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu **hastanedeki pozisyonuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{7f} Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu **kurum tecrübesine** göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{7g} Etkilenme ve örtük tepkiler alt boyutu **mesleki tecrübeye** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{8a} Tepkiler alt boyutu **cinsiyete** göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{8b} Tepkiler alt boyutu **medeni duruma** göre farklılık göstermektedir.	**RED**

H_{8c} Tepkiler alt boyutu **yaşa** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{8d} Tepkiler alt boyutu **eğitim durumuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{8e} Tepkiler alt boyutu **hastanedeki pozisyonuna** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{8f} Tepkiler alt boyutu **kurum tecrübesine** göre farklılık göstermektedir.	**RED**
H_{8g} Tepkiler alt boyutu **mesleki tecrübeye** göre farklılık göstermektedir.	**RED**

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çağımızda sektörler arasında geniş bir yapıya sahip olan sağlık sektöründe gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının sahip olduğu iş özelliklerinin iş yerinde dedikoduyu hangi boyutlarda etkilediğini ortaya koymaktır. Araştırma detaylı olarak, çalışanların, özerklik, işin anlamlılığı, geri bildirim, arkadaşlık, sosyal çeşitlilik ve rutinlik özelliklerinin olduğu iş yerlerinde, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı, örgütsel ve bireysel araçsallığı, dedikodu yaklaşımı ve yönetim araçsallığı, etkilenme ve örtük tepkiler ve son olarak tepkiler üzerinde etkilerini incelemek ile birlikte bu boyutların demografik özellikleri ile farklılıklarını da saptamayı amaçlamıştır.Bu bölümde araştırmanın tartışma ,sonuçları ve önerileri detaylı olarak anlatılmaktadır.

Araştırmanın sonucunda, iş özellikleri özerklik alt boyutunun, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı boyutu ile negatif etki içerisinde olduğu saptanmıştır. Özerklik, işgörenlerin işlerini kontrol edebilme ve etkileme derecesini göstermektedir. Çalışanların işlerine yönelik kendi kararlarını verebilme, bağımsızlık sağlama, işe yönelik özgürlük, işin planlama ve yürütme sürecinde çalışan bağımsızlığı ile ilgilidir (Pakdemir, 2014,s.333). Özerkliğin artması durumlarında, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, işe bağlanma gibi unsurların artmasını sağlarken, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi negatif unsurların azalmasını sağlamaktadır (Koçak,2020, s.700). Ahuja ve diğerlerinin (2007) yapmış oldukları bir çalışmada, hemşireler ile yapılan bir araştırmanın sonuçları, çalışanların özerkliğe ve statüye sahip olmaması, ücretlerin yeterli gelmemesi ve işlerini yapabilmeleri adına gerekli kaynağa sahip olmaması onların işlerinden düşük tatmin duymalarına neden olduğunu göstermektedir. İşgörenler özerklik ile işinde yüksek düzeyde özgürlük hissederken, yetkilisinin emirlerinden çok bireysel emek ve bireysel verdiği kararlar ile bağlı olduğunu

düşünmektedir. Özerklik arttığı zaman dedikodunun varlığı ve yaygınlığının azaldığı, özerkliğin azaldığı durumlarda ise dedikodunun varlığı ve yaygınlığının artığı sonucuna varılmıştır. Son olarak, özerklik alt boyutunun aynı zamanda tepkiler boyutu ile de negatif etki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Özerklik arttığı durumlarda tepkiler azalırken, özerklik azaldığı durumlarda tepkiler artmaktadır. Özerklik arttığında dedikodunun bireysel araçsallığı boyutu artmaktadır, aynı şekilde özerklik arttığında etkilenme ve örtük tepkiler boyutu da artmaktadır. Bu iki durum pozitif anlamlı olarak özerkliğin etkilediği boyutlardır. Genel olarak ifade edildiğinde, özerklik boyutunun arttığı durumlarda dedikodunun daha çok bireysel araçsallığının söz konusu olduğu etkilenme ve örtük tepkiler artarken tepkilerin ve dedikodunun varlığı ve yaygınlığının azaldığını, özerklik azaldığında ise dedikodunun bireysel araçsallığı ve etkilenme ve örtük tepkilerinde azaldığı fakat tepkilerin ve dedikodunun varlığının ve yaygınlığının arttığını görülmektedir.

İş özellikleri alt boyutu olan sosyal çeşitlilik boyutunun dedikodunun bireysel araçsallığı boyutunu pozitif etkilediği, etkilenme ve örtük tepkiler boyutunu ise negatif etkilediğidir. İşin sosyal çeşitliliği, çalışanın işinde bulduğu farklılık ve çeşitlilik düzeyleri, başka kişiler ile bir araya gelme, başka kişiler ile ilgilenme ve başka kişileri tanıma olarak ifade edebilmektedir. İş yerlerinde işgörenler meslekleri doğrultusunda yeni insanlar tanıyabilir, iş arkadaşları ya da hizmet verdiği kişiler ile bir araya gelebilir ve ilgilenebilirler. Çalışanların işlerinde sosyal çeşitlilik olması, işlerinde yeni bilgiler öğrenme ya da işlerini geliştirme konusunda destek olabilmektedir. Bu aynı zamanda iletişimi destekleyen bir durumdur. Bu durum ile birlikte çalışanların bireysel açıdan dedikoduya yönelme gibi sonuçlar var olabilmektedir. Çalışanların iş ortamlarında yaşadıkları problem ya da arzu ettikleri hedeflere ulaşmada insanlar ile olan iletişimlerini kullanabilmektedirler. Bu iletişimlerden birinin de dedikodu olduğunu bilinmektedir. İş ortamında başka bireyler ile bir araya gelme, ilgilenme ve tanıma gibi durumlar yoğun bilgi akışının sağlanabileceği süreçlerdir. Bu bilgi akışları genellikle iş ortamlarında dedikodu ile

olabilmektedir ya da tanıma, bir araya gelme ve ilgilenme gibi durumlar sonucunda elde edilen bilgiler, mevcut iş arkadaşları ile paylaşılabilir.

İş özellikleri alt boyutu olan işin anlamlılığının, dedikodunun varlığı ve yaygınlığını pozitif yönde etkilediğidir. Evcimen ve diğerlerinin (2020) yapmış oldukları çalışmada, işgörenlerin işlerini anlamlı bulduklarında, işe geç gelme ve mola kullanma, işi aksatma ve yöneticilerinin emirlerine uymama gibi örgütte resmi olmayan davranışları daha az sergilemektedirler. İşin anlamlılığı arttıkça çalışanların kötü sözler, dedikodu ve kaba davranışlar gibi bireylerarası negatif davranışların azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışma bizim sonucumuzla farklılık göstermektedir. Çağımızda bireylerin hayatları boyunca bir anlam arayışı içinde olduğu ve bu anlamlar doğrultusunda yaşamlarına şekil vermektedir. İnsanların hayatlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdikleri düşünülünce, hayatlarının iş bölümünde de anlam aradıklarını düşünülebilmektedir. Birey çalışmayı kendi değerleri içerisinde saymakta ve doğal olarak bu değerleri anlam deneyimleme derecesiyle sağlamaktadır (Oldham, Hackman,2005, s.153). İşin gereklilikleri ve işgörenin kendi inançları ve davranışları arasındaki bütünlük işin anlamlığını ifade etmektedir (Güner, Gül, 2005, s.37). Cheney araştırmasında çalışanın işinde bazı şartları sağlaması durumunda işi anlamlı algılayacağını öne sürmüştür. Çalışan, işi kapsamında bir amaç görür ise, çalışan işi ile duygusal bir etkileşim sağlayabiliyorsa, iş çalışana bir etki çevresi oluşturuyor ise, iş çalışanın bilgi ve becerilerini etkin kullanma ve geliştirme fırsatı sunuyorsa çalışan işi anlamlı görmektedir (Balcı, Ağ, 2019,s.351). İşin anlamlılığının olduğu bir çalışan aynı anlamlılığı sağlayamayan bireyler hakkında dedikodu yapabilmektedir. Örnek vermek gerekir ise, çalışan işini bir amaç kapsamında bilgi ve becerilerini etkin bir biçimde kullanarak gerçekleştiriyor ise aynı iş yerinde işinin anlamlılığını fark etmeyen çalışanlardan rahatsız olabilmekte ve aynı iş için aynı anlamları ve değerleri yükleyen bireyler ile iletişim kurarak bunu dedikodu yolu ile dile getirebilmektedir. Bu durum tam tersi de olabilmektedir. İş yerinde işini anlamlandırarak çalışan bireyler bazı gruplaşmalarca

dedikodu yolu ile dışlanabilmektedir. Bu aslında işini anlamlı görerek değer yükleyen bireylerin örgütsel sapmadan uzak durabileceği gibi performansında da oluşabilecek artışlarda diğer çalışanların rahatsız olması durumunda rekabete sebebiyle dedikoduya neden olabilmektedir. Son olarak işin anlamlılığı boyutunun etkilenme ve örtük tepkiler boyutunu negatif etkilediği analizler sonucu görülmektedir. Etkilenme ve örtük tepkiler dedikodu sonucunda bireylerdeki güven kayıplarını, bireylere zarar verme, bireylerde moral bozukluğunu, stres oluşumunu ve kuruma bağlılığının azalması gibi etkilenmeler içerir iken örtük tepkilerde bireyin daha çok kendi içerisinde kararlaştırdığı mesafe koyma, sinirlenme ve iftiraya uğraşmış hissetme gibi tepkileri içermektedir. İşin anlamlılığının yüksek olduğu örgütlerde dedikodunun çalışanlarda oluşabilecek etkilenme düzeyleri azalmaktadır. Tam tersi durumlarda bireylerde dedikodunun kurum bağlılığının azalması, çalışanlar arası güven kayıpları, çalışanlarda stres ve moral bozukluğu gibi etkilenme düzeyleri artabilmektedir. Levent(2019) araştırmasında dedikodunun çalışanlar güven kaybı, performans düşüklüğü gibi durumlara neden olabildiği sonuçlarına değinmiştir.

Araştırma sonucunda, iş özellikleri ölçeğinin alt boyutu olan arkadaşlık boyutunun dedikodu varlığı ve yaygınlığını pozitif ve yüksek oranda etkilediği görülmektedir. Çalışanların iş yerinde arkadaşlık kurması ya da iyi anlaştığı insanların olması işe daha pozitif gelmelerine ve motivasyonlarının yüksek olmasına sebep olabilmektedir. Çalışanlar açısından pozitif etkileri olmasına rağmen iş yeri arkadaşlığı negatif olarak da algılanabilmektedir. Genel olarak araştırmalar ışığında birçok sebep gösterilmektedir. Bu sebepler, iş yerinde gruplaşmalar doğrultusunda güç, terfi, kariyer gibi nedenler ile rekabet, çeteleşme ve hatta başka çalışanların işlerine engel olma, kariyerine zarar verme gibi sonuçlara neden olmasıdır. Levent (2019) araştırmasında dedikodunun gruplaşmalara, itibarsızlaşmaya ve rekabete neden olması gibi sonuçları belirtmiştir. Yöneticiler açısında kurum adına gizli ve diğer çalışanların bilmemesi gereken bilgilerin arkadaşlık yolu ile açığa çıkması bazı işletmelerce işyeri arkadaşlığına özellikle ast-üst ilişkilerinde sıcak bakılmamasına

başlıca nedenler olmaktadır (Şahinbaş,2018,s.54). İş ortamında çatışma ve olumsuz rekabet dışında, iş yeri arkadaşlıklarının performans düşürücü bir etkisi olduğu da söylenebilmektedir. Çalışan molalarının uzaması, işlerini yaparken arkadaşlık ilişkileri yüksek bireylerin işlerini aksatması ve ya yanlış yapması gibi durumlar sebebiyle performans açısından negatif etkisi de olabilmektedir. Başka bir konu açısından, iş yeri arkadaşlıkları kargaşaya sebep verebileceği gibi işten ayrılmalara da sebebiyet verebilmektedir. İş yerinden memnun kalmayan bir çalışanın diğer çalışanlar ile arkadaşlık ilişki olması durumunda onları negatif yönde etkilemesi ve kendi düşüncesi ve eylemini empoze etmesi olası bir durum olarak görülmektedir. Çalışanın iş arkadaşlıklarından dolayı güven zedelenmesi yaşaması ya da arkadaşlıkların bitmesi, belirli bir grup içerisinde olan arkadaşlıkların diğer çalışanları negatif etkilemesi işten ayrılmalara sebep olabilmektedir. Bu durum işletme açısından yolunda giden düzenin ya da işleyişin aksayışına sebebiyet verebilmektedir. İşyeri arkadaşlıklarının bazı işlevleri bulunmaktadır. Bilgi paylaşımı, örgütsel değişim aşaması, sosyal destek, güç ve etki başlıca işlevler arasında yer almaktadır. Araştırma gereği bilgi paylaşımı işlevine yönelecek olursak, bilgi paylaşımı arkadaşlıkta önemli bir yer tutmaktadır. İş yeri arkadaşlığı resmi olmayan bir iletişim içinde barındığı düşünülürse iş yerinde, resmi olmayan iletişim bilgileri aktif olmaktadır. Resmi olmayan iletişim bilgileri arasında ki özellikle arkadaşlık konumunda bilgi paylaşımında çok yaygınca kullanılan dedikodunun iş yerinde gerçekleşmesi durumu, birkaç çalışan arasında diğer çalışanlar üzerine resmi olmayan konuşmalar olarak tanımlanabilmektedir. İşyeri arkadaşlıklarında genelde çalışanların rahat bilgi sağlama ve iş ortamındaki her şeyden haberdar olmak istemeleri yani birbirlerinin gözü kulağı olma arzuları iş yeri arkadaşlıklarında dedikoduyu başrol yapabilmektedir (Şahinbaş,2018. s.52). Araştırma hastanesinde sağlık çalışanlarında yaptığımız bu çalışma sonucunda arkadaşlık özelliğinin dedikodunun varlığını ve yaygınlığını etkilediği söylenebilmektedir. Akgeyik (2017) dedikodu algısı açısından arkadaşlık boyutunun ortaya çıktığı sonucuna değinmiştir. Bu çalışmanın sonuçları araştırmamızı destekler niteliktedir.

İş özellikleri alt boyutu olan rutinlik boyutunun, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı boyutunu pozitif yönde etkilediğidir. İşgörenler işleri gereği gün içerisinde birbirine benzer hatta tekrarı işler yapabilmektedir. Bu çalışanlarda motivasyon düşüklüğüne sebep olabilmektedir. Çalışanların işe bağlılıkları, işi anlamlandırmaları, işi olan önemleri azalabilmektedir. Bu azalmalar çalışanların rutinlik düzeyleri ile ilişkilendirilebilir. Rutinliğin sebep olabileceği çalışan motivasyon düşüklüğü, görevlerini bitirebilme, sağlıklı bir iş performansı sağlayabilme gibi düzeyleri negatif yönde etkilemekle birlikte çalışanlarda stres gibi sonuçlar da doğurmaktadır. Çalışanlar gün içinde bu rutinliğe bağlı kalmaları durumunda farklı arayışlar ile iletişime yönelirken, bu yönelmeyi tamamen işi eğlenceli hale getirebilmek adına yapmaktadırlar. Bu iletişim türlerinden biri olan dedikodu ise çalışanların iş ortamlarımda eğlence için yaptıkları bir iletişim eylemi olarak da görülmüştür. Son olarak, rutinlik dedikodunun bireysel araçsallığı boyutunu, etkilenme ve örtük tepkiler boyutunu negatif etkilemektedir. Çalışanların rutinlik düzeyleri arttığında işe olan motivasyonun azalması durumunda istek ve hırsın azalması, çalışanlarda dedikodun bireysel amaçlar doğrultusunda var olma durumunun da azalması ön görülebilmektedir. Rutinlik arttığında etkilenme ve örtük tepkiler azalırken, tam tersi durumda etkilet ve örtük tepkiler artmaktadır.

Araştırmada son olarak, iş özellikleri alt boyutu olan geri bildirimin dedikodunun bireysel araçsallığı boyutunu pozitif etkilediği, tepkiler alt boyutunu ise negatif etkilediği sonucuna varılmaktadır. Geri bildirimdeki artış, tepkiler boyutunda azalışa neden olurken, geri bildirimdeki azalış tepkiler boyutunda artışa neden olmaktadır. İnsanlar çoğu zaman kendi yaptığı işi kendi değerlendirebilse de bundan tatmin olmazlar ve çevrelerinden geri bildirim almak isterler. Geri bildirim aynı zamanda çalışanlardan çok yöneticiler içinde önemli olabilmektedir. Yönetici verdiği geri bildirimler ile çalışanını yönlendirerek işin daha iyi gerçekleşmesini sağlayabilmektedir. Çalışanlar yıllarca aynı işi yapsalar bile, yaptıkları işler hakkında ne düşünüldüğünü öğrenmek ve kendini geliştirmek ister. Geri bildirim ile

arası iyi olmayan yönetici ve çalışanlar ise yeni yolları keşfedememektedir. Sadece yönetici değil aynı zamanda gerçekleşen bir iş hakkında çalışanın yöneticiye geri bildirim vermesi de işletme için bazen yeni ufuklar açabilmektedir. Pozitif geri bildirimler bir sorun teşkil etmezken, negatif geri bildirimler seviyesi ve içeriği bakımından dikkat edilmez ise çalışanda sessizliğe, motivasyon düşüklüğüne, iş tatminsizliğine ve işten ayrılmalara sebep olabilmektedir. Çalışanlarda pozitif bir geri bildirim çalışan hakkında diğer iş arkadaşları tarafından konuşulmasına neden olabilmektedir. Negatif bir geri bildirimde, çalışanın bildirim aldığı yönetici ya da iş arkadaşı hakkında dedikodu yapmasına sebep olabilmektedir. Çünkü geri bildirim çalışanın kendisini bağlamaktadır, kendisini ispatlamak adına bu yola başvurabilmektedir.

İş yeri dedikodusu boyutu olan dedikodu varlığı ve yaygınlığı ile demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, hastanedeki pozisyon, kurum tecrübesi ve mesleki tecrübe) bağlamında anlamlı bir farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, dedikodunun varlığı ve yaygınlığı ile yaş, eğitim durumu, hastanedeki pozisyon, kurum tecrübesi ve mesleki tecrübe arasında farklılık olup olmadığı incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında dedikodunun varlığı ve yaygınlığı ile çalışanların cinsiyetleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarının ortalamalarının, erkeklerin dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarına ilişkin ortalamalarından fazla olduğu görülmektedir. Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) yaptıkları araştırmada erkeklerin dedikodunun varlığı ve yaygınlığını kadınlara göre daha düşük düzeyde kabul ettikleri belirtmişlerdir. Akyürek (2020) öğretmenler üzerindeki yaptıkları çalışmada cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğunu, kadın öğretmenlerin dedikodu ve söylenti durumuna ilişkin görüşlerinin erkek öğretmenlerin görüşlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Akgeyik (2017) İstanbul'da özel sektörde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada belirttiği sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir. Sağlık çalışanlarında

dedikodunun varlığı ve yaygınlığı ve medeni durumu arasında ilişki incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bekâr çalışanların dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarının ortalamalarının, evlilerin dedikodunun varlığı ve yaygınlığına ilişkin bakış açılarına ilişkin ortalamalarından fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akyürek(2020) öğretmenler ile yaptığı araştırmada dedikodunun medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmektedir. Bu çalışma bizim sonucumuzla farklılık göstermektedir. İş yeri dedikodusu boyutu olan dedikodunun bireysel araçsallığı ile demografik değişkenler ile anlamlı bir farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Dedikodunun bireysel araçsallığı ile cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hastanedeki pozisyon, kurum tecrübesi ve mesleki tecrübe arasında farklılık olup olmadığı incelediğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Gürbüz (2019) çalışmasında medeni durum, eğitim durumu ve cinsiyet ile ilgili anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Belirttiği sonuçlar araştırmamızı destekler niteliktedir. Sağlık çalışanlarında dedikodunun bireysel araçsallığı ve yaş arasında ilişki incelediğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuca bağlı olarak dedikodunun bireysel araçsallığı boyutunun yaş durumunda farklılık gösterdiği görülmektedir.18-24 yaş aralığında dedikodunun bireysel araçsallığı ile anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Dilber (2018) araştırmasında dedikoduya yönelik yaş gruplarında anlamlı farklılık oluşmakta olduğunu belirtmiştir. İş yeri dedikodusu boyutu olan dedikodunun örgütsel araçsallığı ile demografik değişkenler ile anlamlı bir farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Dedikodunun bireysel araçsallığı ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hastanedeki pozisyon ve mesleki tecrübe arasında farklılık olup olmadığı incelediğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sağlık çalışanlarında dedikodunun örgütsel araçsallığı ve medeni durum arasında ilişki incelediğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında dedikodunun örgütsel araçsallığı ile çalışanların kurum tecrübeleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl kurum tecrübesi olan çalışanların dedikodunun örgütsel

araçsallığı ile anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Dilber (2018)araştırmasında çalışma sürelerine bakıldığında verilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmiştir.

Dedikodu ve söylenti tutum boyutu olan etkilenme ve örtük tepkiler ile demografik değişkenler ile anlamlı bir farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Dedikodunun bireysel araçsallığı ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hastanedeki pozisyon ve mesleki tecrübe arasında farklılık olup olmadığı incelediğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında etkilenme ve örtük tepkiler ile çalışanların kurum tecrübeleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Etkilenme ve örtük tepkiler boyutunun 5-10 yıl kurum tecrübesine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Dedikodu ve söylenti tutum boyutu olan tepkiler ile demografik değişkenler ile anlamlı bir farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Dedikodunun bireysel araçsallığı ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, hastanedeki pozisyon, kurum tecrübesi ve mesleki tecrübe arasında farklılık olup olmadığı incelediğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tepkiler ve cinsiyet arasında ilişki incelediğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların tepkiler boyutuna ilişkin bakış açılarının ortalamalarının, kadın tepkiler boyutuna bakış açılarına ilişkin ortalamalarından fazla olduğu görülmektedir.

Bu konu çerçevesince araştırma yapmak isteyen araştırmacılara bazı önerilerde bulunabilir: İş özelliklerinin iş yeri dedikodusu üzerinde etkisi olabilmektedir, fakat iş yeri dedikodusu, örgütsel sapma ile ilişkilendirilerek farklı sektörlerde nitel bir çalışma gerçekleştirilebilir. İş yeri dedikoduların, iş ve özel hayat gibi hangi konuları ne düzeyde barındırdığına dair araştırmalar yapılabilir. Son olarak dedikodunun çalışanlarda nitel çalışma yöntemi ile hangi psikolojik sonuçlara sebebiyet verdiği üzerinde çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Akdemir, Ali, *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*, Ekin Yayınevi, 2.Baskı, Bursa,2009.

Akıncı, Z. Beril, *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*, İletişim Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 1998.

Alpugan, Oktay, *Küçük İşletmeler Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi*, Der Yayınları, 2.Baskı, İstanbul, 1994.

Ataman, Göksel, *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*, Türkmen Kitabevi,3. Baskı, İstanbul,2009.

Aydın, İnayet, *İş Yaşamında Stres*, Pegem Akademi Yayıncılık,3.Baskı, Ankara,2008.

Dilber, Fadime, *Kurumsal İletişimde Dedikodu ve Söylenti*, Literatürk Acedemia, 1.Baskı, Konya, 2018.

Dinçer, Ömer, Fidan, Yahya, *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, 1.Baskı, İstanbul,1996.

Erdem, Ramazan, *Yönetimde İnformalite*, Beta Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul,2017.

Kantel, Pelin, Kanten, Selahattin, *Örgütlerde Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü*, Nobel Akademik Yayıncılık,1. Baskı, Ankara,2016.

Kaya, Bayram, *Bütünleşik Kurumsal İletişim*, Siyasal Kitabevi, 1.Baskı, Ankara,2003.

Koç, Hakan, *İş ve İnsan İlişkileri*, Gazi Büro Kitabevi, 2.Baskı, Ankara, 1991.

Koçel, Tamer, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları,16. Baskı, İstanbul,2015.

Mankan, Esra, *Yönetim ve Organizasyon*, İlya Yayınları,3. Baskı, İzmir,2013.

Oldham, G. R., Hackman, J. R., *How Job Characteristics Theory Happened ın; K.G. Smith and M.A. Hitt (Eds.). The Oxford Handbook of Management Theory: The Proces of Theory Develoment,* Oxford Unıversıty Press,1. Baskı, 2005.

Orhunbilge, Neyran, *Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi*, Nobel Akademik Yayıncılık,3. Baskı, 2017.

Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tokol, Tuncer, *İşletme I Temel Bilgiler*, Alfa Aktüel Basım Yayım, 2. Baskı, Bursa, 2009

Smıth, Ken G., Hitt, Mıchael A., *Great Mınds ın Management The Process of Theory Development,* Oxford Unıversıty Press,1. Baskı, 2005.

Şener, Emine, *Örgütsel İntikam,* Beta Basım Yayım,1. Baskı, İstanbul, 2015.

Şimşek, M. Şerif, *Yönetim ve Organizasyon*, Ofset Matbaacılık, 1. Baskı, Konya, 1995.

Tosun, Kemal, *İşletme Yönetimi Genel Esaslar*, Savaş Yayınları, Anlara,1992.

Makaleler

Ağ, Cengiz, ‘’Yaşamın Anlamı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki’’, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt:6, Sayı:33, 2019.

Akduru, Hale Eda, Semercioöz, Fatih, ‘’ Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İş Yeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma’’, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt:13, Sayı:13, 2017.

Akgeyik, Tekin ‘’ İş Yeri Dedikodusunun Çok Boyutluluğu Çalışanların Dedikodu Algıları Üzerine Bir Araştırma’’, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı:68, 2015.

Alparslan, Ali Murat, Çiçek, Hüseyin, Soydemir, Salih, ‘’ Birey-Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İşyeri Arkadaşlığı’’, Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:32, 2015.

Altuntaş, Serap, Altun, Özlem Şahin, Akyıl, Rahşan Çevik‘’ Gossip in Organizational Communication Between Nurse, Doctor and Dentist Academicians’’, Journal of Health and Nursıng Management, Cilt:4, Sayı:3, 2017.

Arabacı, İ. Bakır, Sünkür, Meltem, Şimşek, Fatma Zehra ‘’ Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma’’, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt:18, Sayı:2, 2012.

Aşan, Öznur, ‘’İş Özellikleri Modelinde Moderatör Etkinin Test Edilmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma’’Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, 1999

Atak, Metin, ‘’ Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi’’, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, 2005.

Aydemir, Uygar ‘’ Dedikodunun Boyalı Yüzü: Günlük Gazetelerde Dedikodu Haberleri’’, Milli Folklor, Cilt:19, Sayı:75, 2007.

Ahuja, M.K, Chudoba, M.K.,Kacmar,C.J.,McKnight,D.H.,J.F.George, '' It Road Warriors: Balancing Work–Family Conflict, Job Autonomy, And Work Overload to Mitigate Turnover Intentions.'', Mıs Quarterly, Cilt:31, Sayı:1, 2007.

Barutçu, Esin, Haşıloğlu, Selçuk Burak '' Organizasyonlarda İnternet'in İnformal ve Viral İletişim Aracı Olarak Kullanımı'', İnternet Uygulamaları ve Yönetimi, Cilt:1, Sayı:2, 2010.

Bektaş, Meral, Erdem, Ramazan, ''Örgütlerde İnformal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve'', Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, 2015.

Bilgiç, Reyhan, ''İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme'',Türk Psikoloji Yazıları, Cilt:11, Sayı:22, 2008.

Boonzaier, Michele, Boonzaier, Billy, ''The Job Diagnostic Survey: A Functional Tool For South African Managers'', South African Journal of Business Management, Volume:25, No:3, 1994.

Can, Bilge, Bahtiyar, Asiye, ''Fen Öğretmen Adaylarının Bilimsel Süreç Becerileri ile Bilimsel Araştırmaya Yönelik Tutumlarının İncelenmesi'',Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:42, 2016.

Cengiz, Alim Koray, '' Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler ve Antakyalılık'', Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:5, Sayı:51, 2017.

Ceylan, Adnan, Çöl, Güner, Gül, Hasan, 'İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma'', Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:3, 2005.

Çağlar, Çağlar, Uğurlu, Celal Teyyar,Güneş, Hasan ‘’ Teachers Vıews Concernıng The Functıon Of Gossips In Prımary Schools’’, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:12, Sayı:45, 2013.

Çalışır, Gülsüm, Uncu, Gonca ‘’ İnsana Dair Bir Özellik Olarak Dedikodu ve Kişilerarası İletişimdeki Yeri’’, II. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Sempozyumu, Cilt:1, Sayı:1, 2017.

Demirel, Yavuz, Seçkin, Zeliha, Özçınar, Faruk, ‘’ Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma’’, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 2011.

Dunham, Randoll B., Aldag, Ramon J, Brıef, Artur P. , ‘’ Dimensionality of Task Design as Measured by the Job Diagnostic Suruey’’, Acedemy of Management Journal, Cilt:20, Sayı:2, 1977.

Ellwardt, Lea, Labianca, Giuseppe, Wıttek, Rafael, ‘’ Who are the Objects of Positive and Negative Gossip at Work? A Social Network Perspective on Workplace Gossip’’, Social Networks, Cilt:34, Sayı:2, 2012.

Ellwardt, Lea, Wittek, Rafael, Wielers, Rudi, ‘’ Talking About Boss: Effects of Generalized and Interpersonal Trust on Workplace Gossip’’, Group & Organization Management, Cilt:37, Sayı:4, 2012.

Eroğlu, Erhan, ‘’Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.’de Bir Uygulama’’, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:13, 2005.

Evcimen, Ceren, Çakıcı, Ayşehan, Çakıcı, Celil, ‘’İşin Anlamlılığının Sapma Davranışı ve Performansa Etkisi’’, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:23, Sayı:2, 2020.

Erol, Yücel, Akyüz, Müslüme ‘’ Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması’’, Zeıtschrıft Für Dıe Welt Der Türkken/Journal Of World Of Turks, Cilt:7, Sayı:2, 2015.

Eşkin Bacaksız, Feride, Yıldırım, ‘’ Dedikodu ve Söylenti Tutumu Ölçeği’nin Geliştirilmesi’’, Anadolu Hemşirelik Sağlık Bilimler Dergisi, Cilt:16, Sayı:1, 2013.

Georganta, Katerina, Panagopoulou, Efharis, Montgomery, Anthony , ‘’ Talking Behind Their Backs: Negative Gossip and Burnout in Hospitals’’, Burnout Research, Cilt:1, Sayı:2, 2014.

Grosser, Travis J. , Kidwell, Virginie Lopez, Labianca, Giuseppe, Ellwardt, Lea, ‘’ Hearing it Through the Grapevine: Positive and Negative Workplace Gossip’’, Organizational Dynamics, Cilt:41, Sayı:1, 2012.

Karaçor, Süleyman, Şahin, Ali ‘’ Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma’’, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:4, Sayı:8, 2004.

Karahan, Firdevs ‘’ Biçembilim ve Eleştirel Söylem Çözümlemesi Bağlamında Dedikodu Sütunlarına Yönelik Bir İnceleme’’, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, 2006.

Kaşlı, Mehmet, ‘’İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma’’, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, 2007.

Kniffin, Kevin M., Wilson, David Sloan , ‘’ Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups’’, Group & Organization Management, Cilt:35, Sayı:2, 2010.

Koçak, Daimi, ‘’ İş Özerkliği ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki: Kişi İş Uyumu Aracı ve Algılanan Yönetici Desteğinin Düzenleyici Rolü’’, Eskişehir Osmangazi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, 2020.

Kulik, Caro T., Greg, Oldham, Paul, Langner, ‘’ Measurement of Job Characteristics: Comporison of the Original and The Original and the Revised Job Diagnastic Survey’’, Journal of Applied Psychology, Cilt:73, Sayı:3, 1988.

Kuoa, Chien- Chih, Changb, Kirk, Quintonc, Sarah, Lee, Illing, Chiu-Yi, Lud , ‘’ Gossip in The Workplace and The İmplications For HR Management: A Study of Gossip and its Relationship to Employee Cynicism’’, The International Journal of Human Resource Management, Cilt:26, Sayı:18, 2015.

Kuşluvan, Zeynep, Kuşluvan, Salih, ‘’ Otel İşletmelerinde İş ve İşletme İle İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği’’, Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, 2005.

Leblebici, Doğan Nadi, Yıldız, Hasan Hüseyin, Karasoy, Alpay ‘’ Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı’’, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:9, Sayı:18, 2009.

Levent, Faruk, Türkmenoğlu, Gözde, ‘’ Okul Yöneticilerinin Ded,kodu Yönetimine İlişkin Görüşleri’’, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Cilt:10, Sayı:17, 2019.

McAndrew, Francis T. , ‘’ The ‘’ Sword of a Woman’’: Gossip and Female Aggression’’, Aggression and Violent Behavior, Cilt:19, Sayı:3, 2014.

Özçınar, M. Faruk, Seçkin, Zeliha, Demirel, Yavuz, ‘’ Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir

Araştırma'', Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 2011.

Pekdemir, Işıl, ''Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma'', İşletme Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:43, Sayı:2, 2014.

Polat, Şule, Özdemir, Murat, ''İş Özellikleri, İş Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Aday Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi'', Adıyaman Journal of Educational Sciences, Cilt:7, Sayı:2, 2017.

Seçkin, Şeyda Nur, '' İş Yerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi'', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:23, Sayı:3, 2018.

Sıms, Jr. P. Henry, Szılagyı, Andrew D. , Keller, Robert t. , '' The Measurement of Job Characteristics'', Acedemy of Management, Cilt:19, Sayı:2, 1976.

Sıms, Jr. P. Henry, Szılagyı, Andrew D. , Keller, Robert T. , '' The Measurement of Job Characteristics'', Acedemy of Management Journal, Cilt:19, Sayı:2, 1976.

Solmaz, Başak '' Söylenti ve Dedikodu'', Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Enstitüsü Dergisi, Sayı:16, 2006.

Solmaz, Başak '' Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği'', Selçuk İletişim, Cilt:3, Sayı:3, 2004

Steglich, Christian, Ellwardt, Lea, Wıttek, Rafael , '' Department of Sociology and Interuniversity, Center for Social Science Theory and

Methodology (ICS) at the University of Groningen, The Netherlands'', Social Networks, Cilt:34, 2012.

Suman, Shanti, Srivastova, A.K. , '' The Measurement of Job Characteristics in Context to Indian Work Scenario'', Journal of the Indıan Academy of Applied Psychology, Cilt:35, 2009.

Usta, Mehmet Emin, Kaya, Ahmet, Özyurt, Duygu '' Örgütsel Dedikodu Yönetimi'', Harran Education Journal, Cilt:3, Sayı:2, 2018.

Utaş, Tayfun, Çinko, Levent, Işıl, Gökhan, ''Hibrit İş Özellikleri Kuramı Çerçevesinde İş Motivasyonu ve Üretim''. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt:6, Sayı:1,2017.

Waddington, Kathryn , '' Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve GroupsRethinking Gossip and Scandal in Healthcare Organizations'', Journal of Health Organization and Management, Cilt:30, Sayı:6, 2016.

Wıttek, Rafael, Wıelers Rudı , '' Gossip in Organizations'', Computational & Mathematical Organization Theory '', Cilt:4, Sayı:2, 1998.

Wu, Long-Zeng, A., Thomas, Chiang, Flora F.T., '' Perceptions of Negative Workplace Gossip: A Self- Consistency Theory Framework'', Journal of Management, Cilt:44, Sayı:5, 2018.

Wu, Xiangfan, Kwan, Ho Kwong, Wu, Long- Zeng, Ma, Jie , '' The Effect of Workplace Negative Gossip on Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality'', İş Etiği Dergisi, Cilt:148, Sayı:4, 2018.

Tezler

Arkan, Öykü, *Determınats of Organızatıonal Cıtızenshıp and Counterproductıve Work Behavıor: The Role of Personalıty, Job Characterıstıcs, Job Satısfactıon and Organızatıonal Commıtment*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, 2016.

Artaç, Melih, *Dedikodu ve Söylentinin İşletme Verimliliğine Etkisi Üzerine Mersin İlinde Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin,2017.

Coşkun, Hacer, *The Examınatıon of Moderatıng Role of Personalıty Traıt on the Relatıonshıp Between Job Characterıstıcs Boredom at work and Intentıon to Leave*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2012.

Çamur, Burcu, *İş Doyumunun İş Özellikleri Modeli Bakımından İncelenmesi ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkilerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara,2006.

Çaylı, Emek, *Televizyon Programlarında Dedikodu ve Popüler Kültür*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo Televizyon Sinema Anabilim Dalı, Ankara,2003.

Danış, Salim, *Dedikodunun Sosyolojisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Konya, 2015.

Demirbaş, Hüseyin Talha, *İş Özellikleri Algısının İş Bütünleşmesi Üzerindeki Etkisi İdo A.Ş.' de Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul,2008.

Erben, Gül Selin, *Effects of Perceıved Emplayment Opportunutcs Peer Support, Exhaustıon and Work Alıenatıon on the Relatıonshıp Betweeen Perceıved Job Characterıstıcs and Work Attıtudes: A Comparatıve Study*

Between Lean and Tradıtıonal Productıon Contexts, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2008.

Eyi, Fatih, *Crıtıcal Thınkıng as a Medıator Between Job Resources and Goal Achıevement*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2010.

Kışlalı, İpek, *İş ve Kişilik Özelliklerinin Çalışan Girişimciliği Yönelimine Etkisinde Kontrol Mekanizmalarının Rolü*, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul,2010.

Mary T. Guise, *Test of Hackman and Oldham Job Characterıstıcs Model ın a Post Secondary Educatıonal Settıng Guise,* Thesis (M.Ed.), College of Educatıon, Brock University, Ontarıo,1988.

Mavi, Duran, *Öğretmen Görüşlerine Göre Duygusal Emek, İş Özellikleri ve İş Akışı Arasındaki İlişki Elbistan İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlanması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Gaziantep,2015.

Polat, Esra, *Kurtuluş Savaşı Dönemi Öykülerinde ''Dedikodu'nun İşlevi ve ''Öteki''nin Anlatısı*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Trabzon,2014.

Sert, Sertaç, *Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin İş Özellikleri ve Örgütsel Yapı Algılarının Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi*, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara,2017.

Şahinbaş, Furkan, *Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksel Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara,2018.

Tekgöz, Aysel*, Dedikodunun Cinsiyeti: Kadın Kimliğinin Yeniden İnşasında Dedikodunun Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Elazığ,2013.

Uysal, Beyza*, Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Çerçevesinde İş Özelliklerinin Proaktif İş Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul,2014.

Ünüvar, Tahir Gökhan, *An Integratıve Model of Job Characterıstıcs, Job Satısfactıon, Organızatıonal Commıtment and Organızatıonal, Cıtızenshıp Behavıor*, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 2006.

Yıldız, Türkan, *Çalışmaya Tutkunluk, İş Özellikleri, Kişilik Tipleri, İşkoliklik, Stratejik Çeviklik ve Başarı, Hedef Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 2018.

EKLER

EK 1. ARAŞTIRMANIN ANKET FORMU

ANKET FORMU

Anket kapsamında isim belirtmenize gerek yoktur. Bu bakımdan yanıtlarınızın samimi olması beklenmektedir. Ayrıca vereceğiniz yanıtların samimiyeti çalışmanın güvenilir olmasını da sağlayacaktır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi İlknur TAŞTAN BOZ
Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü (Tez Danışmanı)

Rabia AKGÜN
Trakya Üniversitesi
İşletme Bölümü

Bölüm1: Sayın çalışan aşağıdaki soruları yaptığınız işi dikkate alarak işaretleyiniz. Vereceğiniz cevapların doğru/yanlış mantığı yoktur. Amaç, yapılan işlerin ne tür özellikleri olduğunu anlamaktır.

SORU NO	Yaptığınız işi/işleri dikkate alarak, aşağıdaki ifadeleri derecelendiriniz.(Çok fazla/ Fazla/ Orta/ Az/ Çok az). Yalnızca size uygun olan bir seçeneği işaretleyiniz.	Çok Fazla (5)	Fazla (4)	Orta (3)	Az (2)	Çok Az (1)
1	İşimi yaparken, başka insanlarla bir araya gelebiliyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2	İşte, yakın arkadaşlar edinme imkânım olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	İşteyken diğer çalışanlarla senli benli konuşma şansım olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	İşimde çeşitlilik/ farklılık düzeyini yüksek bulurum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5	İşimi yaparken, başarılı olup olmadığımı fark edebiliyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	İşimi yaparken diğer insanları tanıma şansım olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7	İşimi istediğim gibi yapmakta özgürüm.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8	Amirim, işimi ne kadar iyi yaptığım hakkında geri bildirim sağlar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9	İşimi ne kadar iyi yaptığımı öğrenme şansım oluyor.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10	Arkadaş olmak isteyeceğim kişilerle bir araya gelme fırsatım olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	Bir işi veya projeyi tamamlanana kadar görüyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12	Çalışma arkadaşlarımla arkadaşlık kurarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13	Başka insanlarla ilgilenmek işimin bir parçasıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14	İşimi nasıl yapmam gerektiğini bana bırakırlar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15	Bağımsız düşünce ve hareket etme imkânım vardır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	Çalışma temponun/hızının kontrolü bendedir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17	İşimi iyi veya kötü yaptığımı hissedebiliyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18	Kendi başladığım bir işi bitirme imkânım oluyor.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19	Bir işi başından sonuna kadar yapma imkânım olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20	İşini yaparken bazı değişik şeyler yapma şansım olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21	Amirim dışındaki kişiler, işimi nasıl yaptığım hakkında bana fikirlerini söylerler.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22	Yaptığınız işler birbirinin tekrarıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23	İşimi yaparken amirimden bağımsız hareket edebiliyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24	Amirinden performansım hakkında bilgi alırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

25	Elime aldığım bir işi, başından sonuna kadar kendim yapabiliyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
26	Bir iş gününde birbirine benzer işler yapıyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
27	İşinizde ne kadar çeşitlilik/farklılık vardır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
28	Diğerleriyle işim hakkında konuşma imkânım olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
29	İşimi başkalarından bağımsız yapabilirim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
30	Yaptığım iş, başkalarıyla birlikte çalışma becerime bağlıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Bölüm 2: Sayın çalışan bu bölümde işyerlerinde dedikodunun nasıl bir rolü olduğunu belirlemek için hazırlanan sorular yer almaktadır. Sizin için uygun olan seçeneklere göre işaretlemeniz önemlidir.

SORU NO	Lütfen görev yapmakta olduğunuz kurumda aşağıdaki ifadeleri dikkate alarak derecelendiriniz.((1)Hiç Katılmıyorum /(2) Katılmıyorum/ (3) Kararsızım/ (4) Katılıyorum/ (5) Kesinlikle Katılıyorum)Yalnızca size uygun olan bir seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (2)	Hiç Katılmıyorum (1)
1	Yönetim dedikodu yoluyla kendisini başarılı kılmaya çalışır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2	Dedikodudan uzaklaştıkça işyerinde olup bitenlerden uzak kaldığımı hissederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	Dedikodu iki kişinin üçüncü kişi hakkında konuşmasıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	Bir kurumda, kuruluşta (veya örgütte) dedikodu gereklidir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5	Dedikodu sayesinde rakiplerimin durumu hakkında bilgi alırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	Herkesin bazen dedikodu yaptığını düşünüyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7	Dedikodu bir iletişim biçimidir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8	Yönetim kuralsız işlerini dedikodu yoluyla örtbas eder.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9	Dedikodu insanların psikolojik açıdan rahatlamalarına yardımcı olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10	Dedikodu yönetimin kuralsız işlerini ortaya çıkarır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	Herkes dedikodu yapar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12	Dedikodu yaparım ama her konuda değil.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13	İşyerinde dedikodu kariyer yükseltmenin bir yoludur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14	Dedikodu sadece eleştirmektir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15	İşyerinde dedikodu kaçınılmazdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	Dedikodunun işyerindeki ilişkiler açısından olumlu yönleri de vardır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17	İyi insanlar da dedikodu yapar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18	İşyerinde dedikodu sadece yönetimin işine yarar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19	Hiyerarşi arttıkça dedikodu artar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde hiç umursamam.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21	Dedikodu ve söylentiler bazen işten ayrılmalara neden olabilir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

SORU NO	Lütfen görev yapmakta olduğunuz kurumda aşağıdaki ifadeleri dikkate alarak derecelendiriniz.((1)Hiç Katılmıyorum /(2) Katılmıyorum/ (3) Kararsızım/ (4) Katılıyorum/ (5) Kesinlikle Katılıyorum)Yalnızca size uygun olan bir seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (2)	Hiç Katılmıyorum (1)
22	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde performansımda azalma olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23	Söylenti ve dedikodular bazen problem çözmede kullanılabilir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24	İş ortamındaki söylenti ve dedikodular kişileri harekete geçirerek doğru bilgiye ulaşmayı hızlandırır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde üstlerime şikayet ederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
26	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde dedikodu yapanların cezalandırılmasını sağlarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
27	İş ortamındaki söylenti ve dedikodular çalışanlarda stres yaratır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
28	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde bunu yapanlardan nefret ederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
29	İş ortamındaki söylenti ve dedikodular kişilere zarar verir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
30	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde o kişilerle arama mesafe koyarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
31	Söylenti ve dedikodular çalışanların moralinin bozulmasına neden olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
32	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde kavga çıkartırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
33	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde kendimi iftiraya uğramış hissederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
34	Dedikodu ve söylentiler çalışanlar arasında gruplaşmalara yol açar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
35	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde işten ayrılmayı düşünürüm.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
36	İş ortamındaki söylenti ve dedikodular kurumun imajına zarar verir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
37	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde ailemle paylaşırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
38	Söylenti ve dedikodular kişilerin itibarını düşürür.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
39	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde sinirlenirim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
40	Söylenti ve dedikodular çalışanların birbirlerine olan güvenlerinin azalmasına neden olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
41	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde ağlarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
42	İş ortamındaki söylenti ve dedikodular yönetim ile çalışanlar arasında güven kaybına yol açar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
43	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde çok üzülürüm.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

44	Söylenti ve dedikodular iş verimliliğinin azalmasına neden olur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
45	Hakkımda dedikodu yapıldığını fark ettiğimde hayal kırıklığına uğrarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
46	Dedikodu ve söylentiler çoğaldıkça çalışanların kuruma bağlılığı azalır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Bölüm 3: Aşağıda size yönelik bazı demografik bilgiler istenmektedir. Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz. Banka çalışanlarının 5. Soruyu, sağlık sektöründe çalışanların 6.soruyu yanıtlaması gerekmektedir.

Demografik Bilgiler						
1	**Cinsiyetiniz**	Erkek ( )	Kadın ( )			
2	**Yaşınız**	18-24 ( )	25-31 ( )	32-38 ( )	39-45 ( )	46 ve Üstü ( )
3	**Medeni Durumunuz**	Evli ( )	Bekâr ( )			
4	**Eğitim Durumunuz**	Lise ( )	Yüksekokul ( )	Fakülte ( )	Yük. Lisans ( )	Doktora ( )
5	**Hastanedeki Pozisyonunuz**	Doktor ( )	Hemşire ( )	Sağlık Memuru ( )	Laborant ( )	İdari Memur ( )
6	**Bu Kurumda Çalışma Süreniz**	1yıldan az ( )	1-5 ( )	5-10 ( )	10-15 ( )	15 ve Üstü ( )
7	**Toplam Çalışma Süreniz**	1 yıldan az ( )	1-5 ( )	5-10 ( )	10-15 ( )	15 ve Üstü ( )

EK 2. ANKET İZİNLERİ

Rabia Akgün <rakqun@gmail.com>
Alıcı: Hank

Dear mr Prof. Henry P. Sims Jr. ,

I hope you are well.

I am a student of master academy of trakya univercity in edirne/turkey.
I have thesis about Business features and workplace gossip.
According to my thesis i should find a good survey to get a good and correct result.
İf you dont mind Prof mr henry, i kindly want your permission to use your servey about Job Properties Scale
If you could let me know your decision as soon as possible, i will appretiate your support. Prof henry.
Have nice life with health
Best regards

Henry P. Sims <hsims@umd.edu>
Alıcı: ben, Hank

İngilizce > Türkçe İletiyi çevir

Yes, go ahead.

Rabia Akgün <rakqun@gmail.com> 22 Eki 2018 Pzt 22:21
Alıcı: sertacsert, sertac.sert

Sayın Sertaç Sert

Trakya Üniversitesi İşletme ana bilim dalı yüksek lisans tez aşamasında olan bir öğrenciyim. "Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin İş Özellikleri ve Örgütsel Yapı Algılarının Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi " adlı akademik çalışmanızı okudum. Çalışmanızda kullandığınız ve Türkçe'ye çevirisini yapmış olduğunuz "Sims ve diğerlerinin(1976) İş Özellikleri Ölçeği " yüksek lisans tezimde izninız olur ise kullanmak istiyorum. İş Özellikleri Ölçeğini kullanmamda bir problem yok ise izin verdiğinize dair bir mail bekliyorum. Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Rabia Akgün

Sertaç SERT sertacsert@gmail.com yandex.com.tr üzerinden 22 Eki 2018 Pzt 22:56
Alıcı: ben

Merhaba,
Türkçesini kullanmanızda benim açımdan hiçbir sakınca yoktur. Ancak ölçeği geliştiren kişilerden de izin almanızı tavsiye ederim. Ben o süreçte Prof. Henry P. Sims Jr. (hsims@rhsmith.umd.edu) ile yazışmıştım, olumlu dönüş yapmıştı.
Çalışmanızda kolaylıklar ve iyi günler dilerim.
Sevgiyle kalın.

Dedikodu ve Söylenti Tutumu Ölçeği

Gelen Kutusu ×

Rabia Akgün <rakgun@gmail.com> 22 Eki 2018 Pzt 23:27

Alıcı: FERİDE

Sayın Feride Eşkin Bacaksız

Merhaba hocam, ölçeğinizi danışman hocam ile birlikte inceledik. Uygun ise yüksek lisans tezimde Dedikodu ve Söylenti Tutumu Ölçeğiniz'in Etkilenme ve tepkiler alt boyutlarını kullanabilir miyim? Sizin içinde uygun ise izin mailinizi bekliyorum.
Teşekkür ederim.Saygılarımla

Rabia Akgün

FERİDE EŞKİN BACAKSIZ <feride.eskin@istanbul.edu.tr> 23 Eki 2018 Sal 09:54

Alıcı: ben

Sayın Akgün,

Çalışmanızda ölçeğin ilgili bölümlerini kullanmanızda sakınca yoktur.

Başarı ve kolaylıklar dilerim.

Sevgiler

22 Ekim 2018 23:27 tarihinde Rabia Akgün <rakgun@gmail.com> yazdı:

Rabia Akgün <rakgun@gmail.com> 22 Eki 2018 Pzt 22:29

Alıcı: Doğan

Sayın Doğan Nadi Leblebici

Trakya Üniversitesi İşletme ana bilim dalı yüksek lisans tez aşamasında olan bir öğrenciyim. " Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı " adlı akademik çalışmanızı danışman hocam ile okuduk ve çalışmanızda yer alan Dedikodu Ölçeğinizi yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. İzniniz olursa Ölçeğinizi benimle paylaşabilir misiniz ? Ölçeğinizi kullanmamda bir problem yok ise izin verdiğinize dair bir mail gönderebilir misiniz? Teşekkür ediyorum. İyi çalışmalar diliyorum.

Rabia Akgün

nadi@hacettepe.edu.tr 23 Eki 2018 Sal 16:34

Alıcı: ben

Rabia Hanım bana bir hafta 10 gün zaman verebilirseniz bulup
göndereceğim

EK 3. ETİK KURUL RAPORU

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 29563864-050.04.04 -E.337887 31/05/2019
Konu : Kararlar

Sayın Dr. Öğr. Üyesi İlknur TAŞTAN BOZ

Danışmanlığını yaptığınız, Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans öğrencisi Rabia AKGÜN'ün araştırması ile ilgili yapmış olduğunuz başvuru Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 22.05.2019 tarihli toplantısında alınan 05/17 numaralı kararı ile uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan

Ek:Etik Kurul Kararı

Adres:Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Balkan Yerleşkesi 22030 Edirne
Telefon:2842234004 Faks2842234203
E-Posta:sosbilarm@trakya.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.trakya.edu.tr/
Bilgi için: Serkan ÖÇAL
Unvanı: Sekreter

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Oturum Sayısı: 2019/05
KARAR NO: 2019.05.17

Karar Tarihi: 22.05.2019

Akademik Danışmanlığını Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, Dr. Öğr. Üyesi İlknur TAŞTAN BOZ'un yaptığı Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans öğrencisi Rabia AKGÜN tarafından Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunda değerlendirilmek üzere gönderilen "İş Özelliklerinin İş Yerinde Dedikoduya Yaklaşımdaki Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı araştırma dosyası incelenmiştir. Araştırmanın; gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği / ~~oy çokluğu ile~~ karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Prof. Dr. Rıdvan CANIM
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐Evet ☒hayır

Prof. Dr. Yüksel BAYRAK
Üye
Fen Fakültesi Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Prof. Ahmet Hamdi ZAFER
Üye
Devlet Konservatuvarı Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Doç. Dr. Ahmet Emre DAĞTAŞOĞLU
Üye
İlahiyat Fakültesi Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Doç. Dr. Esma MIHLAYANLAR
Üye
Mimarlık Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Doç. Dr. Emre ATILGAN
Üye
Sağlık Bilimleri Fak. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Levent DOĞAN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇ
Üye
Balkan Araştırma Enst. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Ercan YILMAZ
Üye
Güzel Sanatlar Fakültesi Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Dr. Öğr. Üyesi Özcan AYGÜN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır