**T.C.**
**KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**
**HİZMET TASARIMI VE İŞLETMECİLİĞİ BİLİMDALI**

# İŞE YABANCILAŞMA, İŞYERİNDE DEDİKODU, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL YAPI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

**CANSU GÜNEŞ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DOÇ. DR. BURAK ÖZDEMİR**

**EKİM - 2023**
**KASTAMONU**

# TAAHHÜTNAME

***Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.***

**Cansu GÜNEŞ**

# ÖZET

## YÜKSEK LİSANS TEZİ

## İŞE YABANCILAŞMA, İŞYERİNDE DEDİKODU, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL YAPI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

**CANSU GÜNEŞ**

**KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**
**HİZMET TASARIMI VE İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI**
**DANIŞMAN: DOÇ. DR. BURAK ÖZDEMİR**

Günümüzde örgütsel verimliliğin ve çalışanların motivasyonlarının artması, örgüt içerisindeki yabancılaşma, dedikodu, sinizm ve örgütsel yapı gibi doğrudan çalışanları ilgilendiren faktörlere bağlanmaktadır. Mevcut çalışmada işyerinde dedikodu, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve örgütsel yapı arasındaki ilişkilerin açıklanması amaçlanmış, bu doğrultuda iş yerlerinde alınacak önlemlere ilişkin güçlü politikaların oluşturulmasına ön ayak olunması hedeflenmiştir. Çalışma bir kamu kurumundaki 204 çalışan ile yürütülmüştür. Niceliksel yöntem temel alınmış ve çevrim içi anket formu aracılığıyla çalışma verisi elde edilmiştir. Çalışmada gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulguları örgütsel sinizm, işyerinde dedikodu ve merkezileşme derecesinin işe yabancılaşma üzerinde pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir. Literatürde daha önce bu değişkenler arasındaki ilişkilerin bir arada incelenmediği görülmektedir. Çalışma bu yönüyle önem arz etmektedir ve literatüre katkı sağlamaktadır.

**ANAHTAR KELİMELER:** Örgütsel yapı, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm, işyerinde dedikodu

Ekim 2023, 81 Sayfa

# ABSTRACT

## MSC THESIS

## AN INVESTIGATION ON THE RELATIONSHIPS BETWEEN, ALIENATION AT WORK, WORKPLACE GOSSIP, ORGANIZATIONAL CYNICISM, AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE

**CANSU GÜNEŞ**

**KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE**
**DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**
**SERVICE DESIGN AND ECONOMY**
**SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. BURAK ÖZDEMİR**

Increasing organizational efficiency and employee motivation is linked to factors directly affecting employees, such as alienation, gossip, cynicism, and organizational structure. This research aims to explain the relationships between workplace gossip, work alienation, organizational cynicism and organizational structure. In this regard, the target is to initiate the creation of strong policies regarding the measures to be taken in workplaces. The research was conducted with 204 employees in a public institution. Quantitative method was used and data was obtained through an online survey form. The findings of the multiple linear regression analysis shows that organizational cynicism, workplace gossip and the high degree of centralization have a positive effect on alienation at work. It is observed that the relationships between these variables have not been analyzed together in the literature before. The study is important in this respect and contributes to the literature.

**KEYWORDS:** Organizational structure, alienation at work, organizational cynicism, workplace gossip

October 2023, 81 Page

# TEŞEKKÜR

Yüksek lisans ve tez sürecim boyunca bana yol gösteren beraber çalıştığımız süreçte bilgi ve birikimleriyle akademik yaşantıma katkı sağlayan çok değerli hocam Sayın Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR'e minnettarlığımı sunar, verdiği emek, destek ve zaman için çok teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında yanımda olan ve desteklerini benden hiç esirgemeyen sevgili annem Döndü GÜNEŞ, babam Bayram GÜNEŞ ve özellikle ablalarım Pınar GÜNEŞ ve Funda GÜNEŞ'e, bu yolda ilerlerken manevi desteğini eksik etmeyen mümkün olduğunca yardımcı olmaya çalışan sevgili arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Cansu GÜNEŞ

Kastamonu, 2023

# İÇİNDEKİLER

**Sayfa**

**TEZ ONAYI** ..... **ii**
**TAAHHÜTNAME** ..... **iii**
**ÖZET** ..... **iv**
**ABSTRACT** ..... **v**
**TEŞEKKÜR** ..... **vi**
**İÇİNDEKİLER** ..... **vii**
**ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ** ..... **x**
**TABLOLAR DİZİNİ** ..... **xi**
**1. GİRİŞ** ..... **1**
**2. KURAMSAL ÇERÇEVE** ..... **2**
2.1 Dedikodu ..... 2
2.1.1 Dedikodunun Tanımı ..... 2
2.2 Örgütsel Dedikodu ..... 3
2.2.1 Örgütsel Dedikodunun Nedenleri ..... 6
2.2.2 Örgütsel Dedikodunun Sonuçları ..... 9
2.2.3 Örgütsel Dedikodu Yönetimi ..... 12
2.3 İşe Yabancılaşma ..... 14
2.3.1 İşe Yabancılaşma Kavramı ..... 14
2.3.2 İşe Yabancılaşmaya Yol Açan Faktörler ..... 16
2.3.2.1 Örgütsel faktörler ..... 16
2.3.2.1.1 Üretim biçimi ..... 16
2.3.2.1.2 Modüler ilişkiler ..... 17
2.3.2.1.3 Bilgi akışı ..... 17
2.3.2.1.4 İşletme büyüklüğü ..... 17
2.3.2.1.5 Yönetim tarzı ..... 18
2.3.2.1.6 Geçmiş olaylar ve deneyimler ..... 18
2.3.2.1.7 Grup özellikleri ..... 19
2.3.2.1.8 İş bölümü ..... 19
2.3.2.1.9 Çalışma koşulları ..... 19
2.3.2.1.10 İnanç ve tutum ..... 20
2.3.2.2 Çevresel faktörler ..... 20
2.3.2.2.1 Ekonomik yapı ..... 20
2.3.2.2.2 Teknolojik yapı ..... 20
2.3.2.2.3 Sanayileşme ..... 21
2.3.2.2.4 Politik yapı ..... 21
2.3.2.2.5 Sendikal örgütlenme ..... 22
2.3.2.2.6 Toplumsal ve kültürel yapı ..... 22
2.3.2.2.7 Kitle iletişim araçları ..... 22
2.3.3 İşe Yabancılaşma Boyutları ..... 22
2.3.3.1 Güçsüzlük ..... 23
2.3.3.2 Anlamsızlaşma ..... 23
2.3.3.3 Kuralsızlaşma ..... 23
2.3.3.4 Yalnızlaşma ..... 24
2.3.3.5 Kendine yabancılaşma ..... 24

2.3.4 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları ... 24
2.4 Örgütsel Sinizm ... 25
2.4.1 Örgütsel Sinizmin Boyutları ... 25
2.4.2 Örgütsel Sinizm Sebepleri ... 26
2.4.2.1 Örgütsel sinizmin kişisel sebepleri ... 28
2.4.2.1.1 Yaş ... 28
2.4.2.1.2 Cinsiyet ... 28
2.4.2.1.3 Medeni durum ... 28
2.4.2.1.4 Hizmet süresi ... 29
2.4.2.1.5 Gelir düzeyi ... 29
2.4.2.1.6 Eğitim düzeyi ... 29
2.4.2.2 Örgütsel sinizmin örgüte bağlı sebepleri ... 30
2.4.2.2.1 Psikolojik sözleşme ihlali ... 30
2.4.2.2.2 Örgütsel adalet ... 30
2.4.2.2.3 Örgütsel politika ... 31
2.4.2.2.4 Kişi-rol çatışması ... 31
2.4.3 Örgütsel Sinizm Sonuçları ... 31
2.4.3.1 Sinizmin bireysel açıdan sonuçları ... 32
2.4.3.2 Sinizmin örgütsel açıdan sonuçları ... 32
2.4.3.2.1 Örgütsel bağlılığın azalması ... 32
2.4.3.2.2 İş tatmininin azalması ... 33
2.4.3.2.3 Olumsuz örgütsel vatandaşlık davranışları ... 33
2.4.3.2.4 Tükenmişlik ... 33
2.4.3.2.5 Örgütsel güvenin sarsılması ... 34
2.5 Örgütsel Yapı ... 34
2.5.1 Örgütsel Yapı Kavramı ve Önemi ... 34
2.5.2 Örgütsel Yapıyı Oluşturan Unsurlar ... 35
2.5.2.1 Merkezileşme ... 35
2.5.2.2 Biçimselleşme ... 36
2.5.2.3 Uzmanlaşma ... 37
2.6 Örgütsel Dedikodu, İşe Yabancılaşma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Yapı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Araştırmalar ... 37
**3. YÖNTEM ... 41**
3.1 Araştırmanın Modeli ... 41
3.2 Araştırmanın Örneklemi ... 41
3.3 Veri Toplama Araç ve Teknikleri ... 42
3.3.1 Verinin Toplanması ... 42
3.3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler ... 42
3.3.2.1 Merkezileşme ölçeği ... 42
3.3.2.2 İşe yabancılaşma ölçeği ... 43
3.3.2.3 Örgütsel sinizm ölçeği ... 43
3.3.2.4 İş yerinde dedikodu ölçeği ... 43
3.3.2.5 Formelleşme bileşeni ... 43
**4. BULGULAR ... 44**
4.1 Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular ... 44
4.2 Ön Analizler ... 45
4.3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri ... 46
4.4 Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular ... 51

**5. SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 54**
**KAYNAKLAR ..... 57**
**EKLER ..... 71**
EK A Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı ..... 72
EK B Etik Kurul İzni ..... 76
EK C Ölçeklerin Kullanımına İlişkin Alınan İzinler ..... 77

# ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ

**Sayfa**

Şekil 3.1 Araştırmanın Kavramsal Modeli..... 41

# TABLOLAR DİZİNİ

**Sayfa**

Tablo 2.1 İşe Yabancılaşma Tanımları ..... 15
Tablo 4.1 Örneklem Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 44
Tablo 4.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alpha Katsayısı ..... 47
Tablo 4.3 İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı..... 48
Tablo 4.4 İş Yerinde Dedikodu Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı ..... 49
Tablo 4.5 Formalleşme Derecesi Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı ..... 50
Tablo 4.6 Merkezileşme Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı ..... 50
Tablo 4.7 Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ..... 51

# 1. GİRİŞ

Günümüzde pek çok kurum ve kuruluşta mevcut olan dinamikler ve kişiler arası ilişkiler, çalışanların motivasyonu, performansı ve genel iş memnuniyeti üzerinde derin etkiler oluşturma potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, iş yerinde dedikodu, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve örgütsel yapı gibi kavramlar, çalışma ortamının dinamiklerini etkileyen ve çalışanların deneyimlediği önemli olgular olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan bu çalışma ile birlikte iş yerinde dedikodu, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve örgütsel yapı arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Öncelikli olarak kavramsal çerçeve ile bu konuda daha önce yapılan çalışmalara atıflarda bulunulmuş ve literatürdeki ilişkisellikler üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırma, nicel araştırma yöntemi ile tasarlanmış olup elde edilen veriler istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir. Sonuç ve tartışma bölümünde araştırma sürecinde elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Toplamda 204 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada sosyodemografik formun yanı sıra “örgütsel yabancılaşma ölçeği”, “örgütsel sinizm ölçeği”, “işe yabancılaşma ölçeği” ve “iş yerinde dedikodu ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin uygulanmasında ilgili kurumdan ve katılımcılardan gerekli izinler alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde işe yabancılaşmanın örgütsel sinizm, işyerinde dedikodu ve örgütsel yapının merkezileşme derecesi unsurundan pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Araştırmada iş yerindeki çalışanların motivasyonunun artırılması, böylece verimliliğin sağlanması ve aidiyet duygusunun gelişmesi gibi önerilerde bulunmak hedeflenmiş, buna paralel olarak mevcut araştırma ile işyerinde dedikodu, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve örgütsel yapı arasındaki ilişkileri açıklayarak literatüre önemli bir katkı sağlanacağı öngörülmüştür. Gerçekleştirilen bu çalışmanın kamuyu doğrudan ilgilendirmesi yönüyle önemli bulgular içerdiği düşünülmektedir.

# 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

## 2.1 Dedikodu

### 2.1.1 Dedikodunun Tanımı

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde dedikodu kavramı şu şekilde tanımlanmaktadır: "Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal." (TDK, 2011). Dedikodu, başkalarının hakkında hem özel hem de kişisel bilgiler içeren konuşmalardır (Kardaş, 2019: 7). Beersma ve Van Kleef (2012) dedikoduyu pek çok kişinin sıklıkla katıldığı bir faaliyet olarak belirtmekte ve ortamda olmayan üçüncü şahıslar hakkında onları değerlendirmeye yönelik bilgi paylaşımı şeklinde tanımlamaktadır. Alakaşlı (2021: 16) dedikodu kavramının bazı kriterleri sağlaması gerektiğini ifade etmiştir. Bu kriterler bahsi geçen kişinin ortamda bulunmaması, konuşmanın o kişiye ait özel bir bilgi içermesi ve orada bulunan kişilerin bu sohbetten memnun olmasıdır.

Çağlar boyunca filozoflar ve düşünürler dedikoduya karşı tavsiyelerde bulunmuşlardır. Dedikodunun konuşana, dinleyiciye ve mağdura karşı zarar verdiği genel olarak bilinen bir durum olmuştur. Eski bir İrlanda atasözünün dediği gibi "Sizinle dedikodu yapan, sizin dedikodunuzu da yapar." Ama dedikoduları dinlemelere devam ederiz (BBC, 2014).

Dedikodu, ahlak ve gelenek konusu olarak birçok çalışmada yer almıştır. Eskilerde sadece bir grup etrafında ortaya çıkan dedikodu, şimdilerde yerini sosyal medya araçlarıyla çağdaş bir görünüme bırakmıştır. Bu durum Facebook, Twitter gibi araçlar sayesinde de hız kazanmaktadır. Modernleşen dedikodu, insanların yaşam biçimi olmuş ve aktiviteye dönüşmüştür. Toplu taşıma araçlarında, iş yerlerinde kullanılan teknolojik cihazlar insanların vazgeçilmez araçları olmuş, önceleri yüz yüze yapılan dedikodu şimdilerde elektronik araçlarla form değiştirerek yaygınlaşmıştır (Usta vd., 2018).

Toplumun büyük bir çoğunluğu dedikoduyu hoş karşılamaz ve dedikodu büyük bir çoğunluğun da inanç değerlerine zıt düşer. Yine de bazı durumlarda dedikodu, zannedilenin ötesinde olumlu etiklere neden olabilir (Aydın, 2021: 34). İnsanlar, dedikodu sayesinde diğerlerine nasıl davranması gerektiğini bilip ona göre hareket edebilmektedir. Yani insan ilişkileri açısından baktığımızda dedikodunun olumlu yanının olabileceği de belirtilebilir (Polat, 2014: 10).

Dedikodu ve söylenti kavramları genelde karıştırılmaktadır. Bu kavramlar birbiriyle ilişkili gözükse de birbirinden farklı anlamlar içermektedir. Dedikodu, eğlence amaçlı ve "bir partinin leziz bir atıştırmalığı" şeklinde ifade edilmektedir. Söylenti ise örgütteki bilgi boşluklarını doldurmak için ortaya atılmaktadır (Difonzo vd., 1994: 52).

Dedikodu, tanıdık insanlar arasında kapalı bir ilişki olmasına rağmen söylenti açıktır ve söylentinin ne kaynağı ne de hedefi bellidir. Söylentiyi yayanın bir sorumluluğu olmamakla birlikte söylenti kulaktan kulağa yayılabilir. Dedikoducu olarak tabir ettiğimiz kişiler olayı görmüş ve gördüğünü aktarırken söylentiyi çıkaran kişi ise sadece duyduğunu aktarmaktadır (Solmaz, 2004).

## 2.2 Örgütsel Dedikodu

Literatüre bakıldığında örgüt kelimesinin farklı tanımları bulunmaktadır. En yalın hali ile örgüt kavramı; "Ortak hedef ve gayeler doğrultusunda bir araya gelmiş insanların meydana getirdiği topluluklara denilmektedir." (Gürgen,1997). Örgütler, insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuşlardır (Kondalkar, 2007:4). Örgütsel dedikodu ise iş yerinde çalışanlar arasında meydana gelmektedir. "Örgütsel dedikodu" kavramının zamanla örgütsel yaşamda önemi artmış ve Noon ve Delbridge tarafından üzerinde durulması gerektiği vurgulanarak bu kavram, 1993 yılında kullanıma girmiştir (Akdoğan vd., 2009: 17). Örgütsel dedikodunun, örgüte sağladığı sonuçlara bakılarak avantajlar ya da dezavantajlar araştırma konusu olmuş ve bu kavram giderek dikkat çeken bir role bürünmüştür. Örgütsel dedikodu, işgörenlerin başka bir işgören hakkında ki olumlu ya da olumsuz konuşmasıdır (Kim vd., 2019: 30).

Örgütlerde dedikodu, çalışanların ast ve üstleri veya diğer çalışanlar hakkında zarar verici konuşmalarıdır. Birçok kişiye göre "iş yerinde şiddet" olarak birinin diğerine

yapmış olduğu zarardan ibarettir (Akgeyik, 2017). İş yerinde dedikodu konuları genelde iki husus çevresinde toplanmaktadır. Bunlardan birincisi; işten çıkarılmalar, terfiler veya görev değişikliklerinde kurum hakkındaki söylentilerken ikincisi ise kim nerede, nasıl davranıyor, kimlerle ilişkisi var veya iş ortamında nasıl vakit harcıyor gibi kişisel problemleri içermektedir. Çalışanlar günün yarısından çoğunu iş yerlerinde geçirdikleri için dedikodunun hâkim olması kaçınılmazdır (Boz, 2009).

Michelson ve Mouly (2004: 196) boş umut, endişe, tahmin edici ve saldırgan olmak üzere 4 dedikodu türü olduğunu belirtmişlerdir. Boş umut içeren dedikodular, çalışanların değişmesini talep ettikleri hususlardaki beklentilerini içerir. Endişeli olarak ortaya çıkmış dedikodular alıcılarına korku ve gerginlik verenlerdir. Tahmin edici dedikodular belirsizlik durumlarında ortaya çıkan bilinmeyen durumlara yönelik boşlukları doldurucu niteliktedir. Saldırgan bir yapıya sahip olan dedikodular ise birinin öteki hakkında onun itibarına zarar verecek nitelikte dedikodular yapmasıdır.

Dedikodu, kültürün sözlü bir yapısını oluşturduğu gibi insanların bir araya gelmesini sağlamaktadır (Kocabay, 2007). Bir iletişim stratejisi olarak dedikodu az bilgiden daha çok bilgiye ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda bir grubun hem bireysel hem de grupsal ikilemlerini çözmeye katkıda bulunur (Difonzo vd., 1998: 299). Yapılan araştırmalarda dedikodunun, örgütlerde grup oluşumuna katkı sağladığı ve çalışanların kendi aralarında sosyalleşmesi noktasında faydalı olduğu gözlenmiştir (Feinberg vd., 2012). Bununla birlikte dedikodu, gruptaki belirsizlik durumlarında da grup uyumunun korunmasına katkıda bulunmaktadır (Besnier, 1989).

Dedikodunun doğruluğunu ortaya çıkaran çalışana güven artacak ve dedikodunun gücü etkin olacaktır (Kurland ve Pelled, 2000: 433). Ama dedikodunun asılsız olduğu ortaya çıkarsa bilgiyi ortaya atan kişiye karşı güven azalıp grup üyelerinin o çalışana karşı tavrı sert olabilmektedir (Rosnow, 1988: 20). Kurland ve Pelled (2000) örgütlerde dedikodu yapanının dedikodu alıcısı üzerinde gücünün arttığını iddia etmektedir. Dedikodu yapan bilgilerin doğruluğunu ispatlamak için bazı bilgiler ortaya koyacaktır. Örneğin, bilginin doğruluğu konusunda şüphe edilmemesi için bilgiyi bir kaynağa dayandırmak ya da dürüst olduğunu göstermek amacıyla doğru bilgilerle örtüştürmek gibi yollara başvuracaktır. Örgüte yeni gelen bir kişi, kime güvenebileceği

konusunda kararsızdır. Örgütte eski olan da yeni gelene karşı bilgi paylaşma konusunda güvensiz bir tavır sergileyecektir (Jablin ve Sias, 2001).

Dedikodu, iş yerinde yaygın bir olgudur. Neredeyse tüm çalışanlar o an ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yorumda bulunabilmekte başkalarından dedikodu duyabilmekte veya yapılan dedikodu ile ilgili başkalarının yorumlarına katılabilmektedir. Dedikodu, doğru ve eksiksiz bilgiler ortaya koymamasına rağmen örgüt içinde resmi olmayan iletişim ve bilgi alışverişi kanalı sağlayabilmektedir (Kuo vd., 2015).

Örgütlerde bilginin transferi iletişim sayesinde olmaktadır. Örgütün işleyişi için çalışanlar sürekli iletişim halindedirler. İletişim aşamasında ortaya çıkan asılsız iddialar, çalışan ile işveren arasında kopukluklara neden olabilmektedir (Akduru ve Semercioöz, 2017:107).

İletişim, örgütlerde formal ve informal olmak üzere iki şekilde oluşmaktadır. İnformal iletişim, örgütteki gruplar arasında kendiliğinden oluşmaktadır. Formal iletişim, örgütün temelini oluştururken informal iletişim örgütün işleyişinde yer alır. Gruplar arasındaki bilgi paylaşımları, kurum içi sohbetler, sosyal etkinlikler informal iletişimin başlıca kaynaklarındandır (Bektaş ve Erdem, 2015).

Dedikodu mekanizması, örgütlerde formal iletişim kanallarından daha etkin bir şekilde çalışmaktadır. Çalışanlar, örgütte olup bitenleri informal kanallardan yani dedikodu mekanizmasından öğrenirler. Her ne kadar dedikodunun gerçekliği kesin olarak bilinmese de yapılan araştırmalarda dedikodu ile edinilen bilgilerin yaklaşık %75'nin kesinlik taşıdığı bilinmektedir (Levent ve Türkmenoğlu, 2019).

Örgüt içerisinde yapılan dedikodularda, dedikodunun kişileri kötüleyici yanının bulunması örgütte sorunlara neden olmaktadır. Fakat örgütler, dedikoduyu önemsememekle birlikte önlemeye çalışmaktadır. Örgütlerde dedikodunun iyi yanının olmamasının sebebi izinsiz şekilde yapılmasından kaynaklanmaktadır (Çağalı, 2021). Dedikodu vasıtasıyla ortaya çıkan ücret farklılıkları, adaletsiz görev dağılımları gibi söylentiler çalışanların örgüte olan güvenini sarsabilmektedir (Erol ve Akyüz, 2015).

Dedikoduların olumsuz yanlarından birkaçı; dedikodunun ilişkilere, kişilerin itibarlarına ve kurumdaki nüfuzlarına verebileceği zararlardır (Kurland ve Pelled, 2000). Michelson ve Mouly (2004) bazı örgütlerin dedikodunun zararlı bir eylem olduğunu, zaman kaybı ve verimliliği azaltıp çalışanların moralini bozduğunu kabul ettiklerini ifade etmişlerdir. Boşa vakit geçirme ve eğlenmek adına yapılan dedikodular zaman içerisinde işlevini kaybedip daha saldırgan hale dönüşebilmektedir (Akgeyik, 2017). Bu yüzden dedikodunun geri dönülmez bir etkisi bulunmaktadır.

Eğinli ve Bitirim'in (2013) yaptığı çalışma, örgütlerde ortaya çıkan dedikodu ve söylentiyi zehirli iletişim olarak tanımlamaktadır. İnsanlar arasındaki olumsuz iletişimin kurum açısından hastalıklı bir yapıya neden olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle yayılması muhtemel zehirli iletişimin, örgütün sonunu getirebileceği belirtilmiştir.

Örgütsel dedikodunun olumsuz yanlarının yanı sıra olumlu yanlarından da bahsetmek mümkündür. Ortaya çıkan dedikodular, örgütün moral ve motivasyonuna yönelik geri bildirim olarak yansımaktadır. Bu yüzden insan kaynakları açısından dedikodular önemli birer kaynak olarak görülebilir (Gürbüz, 2019).

Çalışma ortamlarında oluşan dedikodunun bilgi açısından bir kaynak oluşturduğu bilinen bir gerçektir. Çıkan dedikodular hem kişi hem de grup olarak konuşulan hakkında farklı fikirler meydana getirmektedir. Dedikodunun kaynağının bilinerek ya da bilinmeyerek oluşması, grubun bağlılığı ve bireyin özel hayatı açısından etkiler oluştururken aynı zamanda örgüte de önemli anlamlar katmaktadır (Leblebici vd., 2009: 565).

### 2.2.1 Örgütsel Dedikodunun Nedenleri

Günümüz çağdaş örgütlerinde örgütün yapısı, hiyerarşinin daha az, verimliliğin yüksek, iletişimin etkin ve amaçlarına uygun şekilde hizmet etmesi için bir çaba içerisindedir. Buradaki çaba örgüt içi ilişkilerin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Farklı yeteneklere sahip ortak amaçlar için bir araya gelen insanlar, büyük ölçüde güven duygusuna ihtiyaç duymaktadır (Durukan vd., 2010: 415). Hedeflenen amaçlarda başarıyı elde etmek için güven kavramı son derece önem arz etmektedir

(Yılmaz, 2006; Freund, 2014; Demirbilek, 2018). Başarı elde edebilmek için örgütlerin sürekli olarak öğrenmeleri gerekir. Güven ise örgütün öğrenmesini kolaylaştırmaktadır (Adams ve Wiswell, 2007: 1). Çalışanların iş birliği içerisinde olması verimli ve etkili bir çalışma ortamını meydana getirmektedir (Freund, 2014). Güvensizliğin olduğu bir ortamda iletişim zarar görmekte ve bireyler huzursuz olmaktadır (Kovancı, 2019: 7). Resmi iletişim kanallarının zarar görmesi de bu yolla yapılan bilgi paylaşımı eksikliğini ortaya çıkarır. Bu nedenle de dedikodu ve söylenti yoluyla bu eksik kapatılmaya çalışılmaktadır. Genel bilgilere göre ise dedikodu yoluyla oluşan bir bilgi %75'lik bir güven oranına sahiptir (Robbins ve Judge, 2015).

Dedikodu sosyallik, değer paylaşımı ve mahremiyet olmak üzere üç koşulun sağlanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Dedikodu, sosyallik koşuluna göre örgütlerde birbirini tanımayan kişiler arasında nadiren gerçekleşmektedir. Çalışanların arasındaki cana yakın bir ilişkide dedikodunun oluşması muhtemeldir. Örgütlerde dedikodu, kişinin ait olma ihtiyacını karşıladığından dolayı sosyal ortamlarda dedikodu gelişimine zemin hazırlamaktadır. Değer paylaşımı koşuluna göre aynı kökene sahip çalışanlar birbirlerinin değerlerine aşina oldukları için dedikodunun tarafları arasında uyum ve fikir birliği artmakta ve bu birliktelik dedikoduyu beraberinde getirmektedir. Ayrıca dedikodu, her zaman örgütün bütününe yayılan bir bilgiye doğru yönelmektedir. Mahremiyet koşuluna göre dedikodu, dedikodunun tarafları arasında yazılı olmayan bir anlaşmanın sonucu olarak ortaya çıkmakta tarafların sözlerinden sorumlu olmadan ve suçluluk hissetmeden istediklerini dile getirmesini sağlamaktadır. Mahremiyet, örgütlerde dedikodunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır. (Kuo vd., 2015).

Yalçınsoy (2019) örgütsel dedikodu nedenlerini iletişim eksiklikleri, şeffaf olmayan yönetim tarzı, yöneticilerin dedikoduya teşvik etmesi, yönetim zafiyeti, iş yerindeki boş zaman fazlalığı ve dedikoducu çalışanların varlığı şeklinde belirtmiştir. İletişim eksikliği işverenlerin yeteri kadar açıklayıcı olmamasına, şeffaf olmayan yönetim tarzına, üst ve alt yöneticilerin kendi aralarında aldığı kararları iş görenlere haber vermemesine dayanmaktadır. İş yerindeki boş zaman fazlalığı çalışma saatlerinde arta kalan boş zamanlarında çalışanların kendi aralarında sohbet etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerin dedikoduya teşvik etmesi tecrübesiz yöneticilerin örgüt

üzerindeki hâkimiyetlerini kaybetmesi şeklinde açıklanmıştır. Dedikoducu çalışanların varlığı ise kendisini güvende hissetmeyen çalışanın dedikodu ortamı oluşturması olarak ifade edilmiştir.

Yapılan diğer araştırmalarda dedikodunun nedenleri arasında can sıkıntısı görülmektedir. Ben-Ze'ev'e (2000) göre dedikodu, şaka yapmak gibi eğlenceli ve rahatlatıcı olarak görülmüş ve insanları günün stresinden uzaklaştırmıştır. Diğer bir neden olarak da merak duygusu ön plandadır. Arabacı, vd. (2012) tarafından yapılan araştırmada bilgi eksikliğinin önemli bir sonucu olarak merak duygusu başlıca sıkıntılara neden olmuştur. Difonzo ve Bordia (1998) ise yapmış oldukları araştırmada belirsizliklerin dedikodularda önemli olduğunu saptamıştır. Benzer şeklinde Solmaz (2004) yapmış olduğu araştırmada bilgi ve iletişim eksikliğinin dedikodunun nedenleri arasında olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çaylı (2008), dedikodunun nedenini kıskançlık, hasetlik olarak ifade etmiştir. Elindekilerle yetinmeyi bilmeyen insanlar, başkalarının sahip olduklarına odaklanırlar ve bu sebeple başkasının hakkı olanı ele geçirmek için ortaya dedikodu üretirler (Polat, 2014). Artaç (2017), duygusal arınmayı dedikodunun sebebi olarak belirtmiştir. Birey, kendini iyi hissetmediğinde bu durumdan kurtulmak için dedikoduya yönelmektedir.

Yöneticiler, örgütün hedeflerine sağlıklı ve hızlı şekilde ulaşması için işleyişte ortaya çıkabilecek bir sıkıntıya müdahale etmek ve sıkıntıyı ortadan kaldırmak adına örgüt içi iletişim kanallarını sürekli açık tutmak ve kullanmak durumundadır. Aksi takdirde resmi olmayan iletişim kanalı olan dedikodulara sebebiyet verilecektir (Vega, 2017). İletişimi bazen başlatan bazen elemli bir şekilde sonlandıran (Tekgöz, 2013) ve örgütsel iletişimin bir parçası olan informal iletişimin dedikodu ve söylenti biçimi belirsizlik ve kaygı durumlarında baş göstermektedir (Solmaz, 2004).

Örgütlerde biçimsel iletişim yapısından kaynaklanan eksiklikler, çalışanların gruplaşmalarına, kendi aralarında söylentiler oluşturmasına neden olmaktadır. Haberleşme ihtiyacını tatmin etmeyen biçimsel iletişim kanalları çalışanları dedikoduya yöneltmektedir (Atak, 2005). Gürüz ve Yaylacı'ya (2004) göre çalışanların tam olarak bilgilendirilmemesi dedikoduya neden olmaktadır. İşten

çıkarılma, terfi, yeniden yapılanma gibi belirsizliklerin olduğu bir ortamda çalışanlar biçimsel olmayan iletişim kanallarına eğilim göstermektedir.

Örgütlerde olumsuz tutum ve davranışlar dedikoduya neden olmaktadır. Sürekli iletişim halinde olan çalışanların birbirlerine karşı olumlu ya da olumsuz davranışları çalışanları etkileyecektir. Aynı zamanda çalışanlar arasındaki düşünce ve davranışlar, yöneticiler açısından da geçerlidir (Alakaşlı, 2021).

Geleneksel yönetim tarzlarını benimseyen örgütlerde biçimsel iletişim kanallarının doğru işlemediği gözlenmektedir. Üst yönetimdekilerin alt kademe yönetimdeki çalışanlara, tam ve zamanında bilgi aktarmaması durumları çoğu kez yaşanan bir durumdur. Yönetimde şeffaf olmayan yöneticiler, dedikoduya açık bir ortam oluşturmaktadır. Bazen de yöneticiler, bir çalışanı başka bir çalışana kötülemelerinden dolayı da dedikodunun önlemini almaktan çok, destekleyici duruma düşmektedirler (Boz, 2009).

### 2.2.2 Örgütsel Dedikodunun Sonuçları

Örgütsel dedikodunun sonuçları iki boyutta dikkate alınmaktadır. Bunlar; bireysel boyut ve örgütsel boyuttur. Usta vd. (2018) bu sonuçları sırasıyla bireysel düzeyde olumlu ve olumsuz sonuçlar ve örgütsel düzeyde olumlu ve olumsuz sonuçlar olarak ele almıştır. Buradan hareketle, Usta ve arkadaşlarının çalışmasında yer verdiği örgütsel dedikoduya ilişkin sonuçlar sıralanarak sunulmuştur.

Bireyler üzerindeki olumlu sonuçlar şu şekilde özetlenebilmektedir:

1. Bireysel kimliği ve bireylerin aidiyet duygusunu geliştirmektedir.
2. Bireyin verimliliğini etkileme potansiyeline sahip endişe ve belirsizlik durumlarının sıklığını azaltabilmektedir.
3. Bireylerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak bireysel mutluluk algısını arttırmaktadır.
4. Anlamlandırma algısının artmasında ve geliştirilmesinde rol oynayabilmektedir.
5. Birey için bir güdülenme kaynağı haline gelebilmektedir.
6. Bireyler arası tecrübe ve deneyimlerin paylaşılmasına zemin hazırlayabilmektedir.

7. Duyguların ifade edilmesine ve paylaşılmasına ortam oluşturabilmektedir.
8. Kabul edilmenin yarattığı duygusal haz ile bireysel mutluluğa ve motivasyona katkı sağlayabilmektedir.

Bireyler üzerindeki olumsuz sonuçlar ise şunlardır:

1. Hakkında dedikodu yapılan bireyin itibarı zedelenmekte, özgüveni azalmakta ve kendini değersiz hissetmesine yol açabilmektedir.
2. Hakkında dedikodu yapılan bireyin yönetime karşı saygısız, ilgisiz ve hatta saldırgan bir tutum içinde bulunmasına sebep olabilmektedir.
3. Hakkında dedikodu yapılan bireyin yönetim tarafından da yalnız bırakılması durumunda zamanla iş yeri yalnızlığı sendromu yaşama ihtimali oluşmaktadır.
4. Birey, örgüt ile ilgili negatif algı geliştirebilmektedir.
5. Psikolojik taciz algısı yükselen birey, zamanla örgütsel sinizm yaşamaya başlamakta ve örgütten ayrılma kaçınılmaz hale gelebilmektedir.
6. Birey, zamanla sosyal ortamdan uzaklaşabilmektedir.
7. Kaygı seviyesi yükselen birey, örgütsel stres yaşayabilmektedir. Bu stres neticesinde bireyin zamanla psikolojik taciz algısı geliştirme ihtimali oluşmaktadır.

Bireyler üzerindeki etkilerinin yanı sıra örgüt üzerinde de çeşitli etkilerinden söz edilmiştir. Öncelikli olarak örgüt nezdindeki olumlu sonuçlar şunlardır:

1. Örgütün, kendinden bağımsız çevrede meydana gelen gelişim ve değişimi öğrenmesini sağlamakta olup bu değişim ve gelişim hakkında tedbir almasına imkân tanımaktadır.
2. Çalışanların örgüte ilişkin algılarını ortaya koymaktadır.
3. Çalışanlar arası etkileşimi güçlendirerek örgütsel iletişime katkı sağlayabilmektedir.
4. Örgütsel kültüre pozitif etkide bulunabilmektedir.
5. Örgütleri ilgilendiren kararların etkili bir şekilde zamanında alınmasını, buna ek olarak bu kararların uygulanmasının zamanında gerçekleşmesini de sağlamaktadır.

6. Erken uyarı sistemi işlevi görerek örgütü olası ya da beklenmedik durumlara hazırlamaktadır.
7. Resmi iletişimde işlevsel bakımdan kolaylaştırıcı bir rol oynayarak resmi kanallarının yetersiz kaldığı noktada devreye girip boşlukları doldurmaktadır.
8. Örgütün kimliğini ve kültürünü tanımlamaya yardımcı olmaktadır.
9. Doğru ve etkili bir şekilde kullanılmak ve yönetilmek kaydıyla örgüt ve yöneticiler için oldukça faydalıdır.
10. Söylenti kaynaklı nedenlerle meydana gelmesine rağmen örgütsel değişiklikler için zemin teşkil etmektedir.
11. Yönetim için etkili bir geri bildirim kaynağıdır.
12. Yönetim tarafından iletilmek istenen mesajları açıklamakta ve mesajların yayılmasını hızlandırmaktadır.

Diğer taraftan örgüt üzerindeki olumsuz sonuçları ise şu şekilde belirtilebilir:

1. Örgütsel üretkenlik ve performansın artmasında engel teşkil edebilmektedir.
2. Örgütte, örgütsel stres ve iş doyumsuzluğuna sebebiyet verebilmektedir.
3. İleri seviyelerde olması durumunda örgütün çöküşünü hızlandıracak istenmeyen davranışların büyümesine yol açabilmektedir.
4. Zaman içinde örgütsel güvenin azalmasına yol açarak örgüt ortamını negatif biçimde etkileyebilmekte ve koordinasyona zarar vererek kaliteli çalışan ve zaman kaybına neden olabilmektedir.
5. Belirsizliğin artmasına yol açarak kaotik bir ortama zemin hazırlayabilmektedir.
6. Üyeler arasında gruplaşmalara sebep olabilmektedir.
7. Örgütte artan dedikodu davranışı, yanlış anlamalara ve çalışanlarda direnç algısının oluşmasına neden olabilmektedir.
8. Dedikodu, kontrol altında tutulan bir davranış biçimi olmaz ise örgütteki sağlıklı ilişki ve iletişime zarar verebilmektedir.

Bir şekilde akla yatkın görünen söylentiler, insanlar açısından kendi hayatları ile bir şekilde ilinti olarak görüldükleri için yayılmaktadır. Bir söylentiyi çürütmek için en ideal yol, doğrunun bir an önce açıklanmasıdır. Söylentilerin olumsuz etkilerini azaltmak için kişiler arası güvenilirlik ve inanırlık arttırılmalıdır. Çeşitli iletişim

kanalları ile kurumdakilere düzenli ve doğru bilgilendirmeler yapılıp iletişimin, onların ihtiyaçlarına göre şekillenmesi sağlanmalıdır. Kurumun başarısı, ürün ve hizmetlerinin kalitesi, çalışanların motivasyonu için dedikodu ve söylentilerin etkileri göz ardı edilmemeli ve olumsuz olarak algılanan bu olgu olumlu sonuçlara çevrilmeye çalışılmalıdır (Şantaş, vd., 2019).

İnsanların zihninde çoğunlukla olumsuz bir imaja sahip olan dedikodu, kurum içinde birleştirici bir işlev gören güçlü bir olgu olabilmektedir. Kurum içi başarıyı arttırabilecek bir mekanizmaya sahip olan dedikoduyu, şeffaf ve güven verici ilişkiler ortaya çıkararak kurum içinde öğrenme yolu olarak da kullanmak mümkündür. (Usta vd., 2018).

Sonuç olarak dedikodu, örgütsel iletişimin informal biçimini oluşturmakta olup hem örgütü hem de örgüt çalışanlarını ilgilendiren bir olgudur. Örgüt ve bireyler üzerinde olumlu ve olumsuz çeşitli etkilere sebep olması nedeniyle yöneticiler tarafından belirli adımlar takip edilerek ve özellikle kurum içindeki bilgi eksikliği, güvensizlik ve çelişkiler ortadan kaldırılmak suretiyle örgütsel dedikodunun yönetimine önem gösterilmesi sağlanarak insanların zihinlerinde çoğunlukla olumsuz bir imaja sahip olan ve genelde de olumsuz sonuçlara yol açan bu iletişim kaynağının olumlu, örgütün ürün ve hizmet kalitesini ve motivasyonunu artırıcı bir mekanizma olarak kullanılması sağlanabilmektedir.

### 2.2.3 Örgütsel Dedikodu Yönetimi

İnsan ilişkilerinde iletişimin yanı sıra güven duygusu da çok büyük bir önem arz etmektedir. Sağlıklı bir iletişim için sosyal ilişkilerde bilgi paylaşımının, samimiyet ve aleniyet gibi unsurların güven duygusu içerisinde sağlanması gerekir. Güvene dayalı bir ilişki kurulması çalışanlar arasındaki iletişimi kuvvetlendirmektedir (Gillis, 2006) Fikirlerini rahatça ifade edebilen çalışanlar, örgütte iletişim kanallarının açık olduğunu göstergesidir (Gholipour vd., 2011). İletişim kanallarının açık olması yöneticilerin bilgi aktarımını zamanında yapmasını sağlamaktadır. Bu durumda örgüt içi dedikodu engellenmiş olacaktır (Özden, 2008).

Kamu ya da özel sektör fark etmeksizin tüm örgütlerde dedikodu yoluyla oluşan bir iletişim şekli mevcuttur. İş görenlerin fikirlerine, duygu ve düşüncelerine önem verilmesi örgüt sağlığı açısından verimlilik arz edecektir (Özşarlak, 2016). Dedikodunun gayeleri arasında yer alan çalışanın bilgilendirilmesi unsurunun yanı sıra çalışana samimi duygularla yaklaşılıp etkilenmesini sağlamak gerekir. İşverenlerin, dedikoduyu engelleme gibi bir durumları olmadığı için işverenler dedikoduyu iyi bir şekilde yönetip örgüt açısından olumlu hale getirilebilirler. Gerçeğin yansıtılması hızlı bir şekilde olacağı için işverenin dedikodu yönetimini iyi ayarlaması gerekmektedir (Akdoğan vd., 2009).

Örgütte ortaya çıkan dedikodulara maruz kalan kişilere karşı örgütün bir kararı olmalıdır. Bu aşamada dedikodunun yorumlanması verdiği mesajın içeriğine odaklanılması gerekmektedir. Ayrıyeten, dedikodunun doğruluğunun tespit edilmesi de son derece önemlidir (Berkos, 2003). Çalışma ortamında huzursuzluk yaratan dedikodu, çalışanların çalışma isteklerini olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışanların morallerinin yüksek olması dedikodudan etkilenme düzeylerini en aza indirecektir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020).

Luna ve Chou (2013) yapmış oldukları bir çalışmada zararlı olarak nitelendirilebilen dedikoduyla mücadelede disiplin uygulamasını önermektedir. Yıkıcı dedikodunun azaltılması için oluşturulan disiplinler sözlü veya yazılı uyarılardan bunların denetimine kadar uygulanabilir. Disiplin olan bir örgütte çalışanlar dedikoduya müsaade edilmediğini bu şekilde anlamış olurlar.

İş görenler arasında iş birliğine dayalı örgüt ve çalışma kültürünün geliştirilmesi yönetimde önemli bir araç olarak görülmektedir. İş görenlerin bir arada uyum içerisinde çalışması ve birlikte hareket edebilmesi rekabetçi bir ortamda önem arz etmektedir. Örgütlerde yatay ve benzer statüde yer alan iş görenler arası iş birliğine dayalı faaliyetler dedikoduları önleyecektir (Rayudu, 2009).

## 2.3 İşe Yabancılaşma

### 2.3.1 İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma, insanın bulunduğu ortama ve kişilere karşı uzaklaşması, kendi halinde yaşamaya çalışmasıdır. Hayatın öznesi olmak yerine, nesnesi olmayı tercih etmektir (Şimşek vd., 2012). İnsanın doğasında olmayan bir şekilde yaşam sürdürmeye çalışmasıdır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Kavram yönünden bakıldığında yabancılaşmanın iki farklı anlamı bulunmaktadır. İlki, içinde bulunan sosyo-psikolojik yapı durumudur. Topluma ve toplum yapısına ait hissedememe durumudur. İkincisi ise psikolojik-felsefik imalarla dışlanması "şey" olarak nitelendirilmesidir. Yani birey kişiliksizleştirilmiştir. Bu anlamların ikisi de yabancılaşmaya ve duyarsızlaşmaya işaret etmektedir (Bell, 1959). Kişinin işinde özerklik, sosyal iletişim ve çalışma süresini kontrol edememesi, organizasyona bütünüyle hâkim olamaması, kendini toplumda bir birey olarak hissedememesi, insan olarak kıymetinin görülmemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Blauner, 1964).

Yabancılaşma, bireyin kendini sosyal ve psikolojik anlamda içerisinde bulunduğu ortama ait hissedememesi, ortamdan uzaklaşma isteğini ifade etmektedir (Kohn, 1976). Kişinin kendini toplumla bir bütün olarak hissetmemesi bilinçsel olarak parçalanmasına ve etkinliğini kaybetmesine yol açan bir eylemdir (Bonjean ve Grimes, 1970). Bir diğer tanım olarak da yabancılaşma, psikolojik bir durum olduğu ve kişinin toplumu kabullenmemesi sonucu uzaklaşma isteğinin meydana gelmesi olarak ifade edilmektedir (Kahraman, 2015).

Tablo 2.1 İşe Yabancılaşma Tanımları

| Yazar veya Kurum | Yıl | Açıklama |
|---|---|---|
| Banai, Reisel ve Probst | 2004 | Davranışların ve işletme içerisindeki bireylere karşı çalışanların sıkıntılar yaşaması ve aidiyet duygusunu yitirmesinin sonucudur. |
| Sooko | 2014 | Bağlı bulunduğu örgüte ve çalışma arkadaşlarına hissettiği bağı yitiren bir kişi sadece işlerine yönelip sorumlu olduğu nesneyi yapmasıdır. |
| Aiken ve Hage | 1966 | Memnuniyetsizlik sonucu oluşabilir. Memnuniyetsizlik durumuna ise ast ve üstler arasındaki iletişimin görev ve sorumlulukların gerçekleştirilmesi sürecindeki tatminsizlik sebep olmaktadır. |
| Kanungo | 1979 | İşletmedeki çalışanların üretim sürecine müdahale edememesi, yeteneklerini ortaya çıkaramaması, iç ve dış müşteriler ile minimum seviyede iletişim kurarak süreç üzerinde kontrol sağlanamaması durumu |
| Weisskopf | 1996 | İşletmedeki çalışanların görev ve sorumluluklarına yönelik yeteneklerinin sergilenmesi konusunda ortaya konan engeller ve kısıtlamalar sonucu işe yabancılaşma durumu ortaya çıkmaktadır. |
| Agarwal | 1993 | Örgütsel adaletsizlik, yönetim alanındaki yetersizlikler ya da kuralcılık gibi işletme içerisinde ortaya çıkabilecek problemlerden dolayı bireyin kendisini örgüte ait hissetmemesi, görev ve sorumluluklarına yönelik ilgisiz davranması durumlarının olumsuz sonuçlarıdır. |

Yabancılaşma, farklı davranışlarda ortaya çıkabilir. Kişinin ne ölçüde yabancılaşmayı yaşadığı; tanıma, anlama ve ifade edebilme yeteneğiyle ilgilidir. İş hayatında ortaya çıkan mesleki olumsuzlukların; kişilerde hayal kırıklığına, mutsuzluğa ve motivasyon düşüklüğüne sebebiyet vermesi mesleki yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır (Aiken ve Hage, 1966).

Tüm günlerini işte geçiren insanlar, iş ile bütünleşmiş olurlar fakat belli dönemlerde işten uzaklaşıp kendilerini huzursuz hissedebilirler. İşe yabancılaşma kavramı da bu noktada ortaya çıkmaktadır (Şirin, 2009). İnsanın doğası gereği varlığını kabul ettirmeye, ilgiye, sevgiye ihtiyacı vardır. Hayatı boyunca kimliğini kazanmaya, toplum içinde söz sahibi olmaya çalışır. Hedefleri ve amacı olan insan, herhangi bir rekabet içine girdiğinde doğası gereği azme ve kıskançlığa yönelir. Rekabet keskinleştikçe içinde bulunduğu hissiyatı etkilenmeye başlar ve bu durumda onu olumsuz bir ruh haline yöneltir. Örgütüne ve iş arkadaşlarına karşı güvensiz, şüpheli bir bakış

takınmaya yönelir ve bu nedenle işine karşı yabancılaşmaya başlar (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

İşe yabancılaşma istenilmeyen bir hastalık olarak değerlendirilmektedir. Yaptığı işten tat almayan iş gören, çalışmanın anlamsız ve gereksiz olduğunu düşünmektedir. Çalışma saatleri boyunca sıkılıp başka ilgi odakları arayışına girmektedir. (Babadağ, 2018).

Yabancılaşmayı meydana getiren faktörlerin belirlenmesi önemli bir husus olup bundan sonraki bölümde bu konu üzerinde durulmaktadır.

### 2.3.2 İşe Yabancılaşmaya Yol Açan Faktörler

Yabancılaşma kavramı sosyolojik, psikolojik, felsefik bağlamda ve ekonomi, siyaset gibi daha pek çok alanda kullanılmıştır. Bu alanların her biri yabancılaşmayı kendi kapsamında ele almış ve tanımlamıştır. Bununla beraber, genel olarak işe yabancılaşmanın nedenleri örgütsel ve çevresel olmak üzere iki grup altında toplanabilmektedir (Şimşek vd., 2006).

#### 2.3.2.1 Örgütsel faktörler

Örgütsel nedenler; yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, işletme büyüklüğü, bilgi akışı, grup özellikleri, modüler ilişkiler, üretim biçimi, iş bölümü, çalışma koşulları, inanç ve tutum olmak üzere on başlık altında incelenmektedir.

##### 2.3.2.1.1 Üretim biçimi

Doğal kaynakların ve çoktan imal edilmiş maddelerin emek ve sermaye ile kaynaştırılması yoluyla yararlı bir ürüne dönüştürülmesine üretim adı verilmektedir. Birim üretimi yapan bir işletmede çalışan, ürüne olan katkısını direkt olarak görmekte ve yabancılaşma düzeyi düşük olmaktayken; seri üretim yapılan işletmelerde becerisini ve katkısını direkt olarak göremeyen çalışanlar kendilerine, işlerine, diğer çalışanlara ve işletmeye karşı yabancılaşabilmektedir. Yaptıkları ürüne katkılarını görememelerinin yanında, işletme çalışanlarının birbiri ile iletişim kurmalarına uygun

ortam ya da zaman ayrılmıyorsa bu da çalışanların birbirine ve işletmeye karşı yabancılaşmasına sebep olabilmektedir (Demir, 2018).

#### 2.3.2.1.2 Modüler ilişkiler

Bireylerin kişilikleri, tutumları ve değer yargıları arasında bağlayıcı bir ilişki bulunmakta olup bireylerin olaylar karşısında bulundukları davranışlar da bunlara bağlı olarak değişmektedir. Bireylerin, zihinsel ve psiko-sosyal yapılarının epeyce karmaşık olması nedeniyle davranış analizlerini yapmak güçtür. Bu bağlamda bireyler, uygun görülme veya beğenilme amacıyla davranışlarını şekillendirmekte ve istedikleri gibi bir ortama geçme şansı bulamadıkları zaman umut, emel ve düşüncelerini bulundukları ortam bağlamında biçimlendirip üretimine ve emeğine ek olarak tüketim ve boş zamanlarının kullanımına karşı da yabancılaşma yaşamaktadır (Demir, vd., 2018).

#### 2.3.2.1.3 Bilgi akışı

İletişim, başarılı bir yönetim kurmanın ilk kuralını oluşturmaktadır. Yönetim ve çalışanların güçlü ve sürekli bir iletişim içinde bulunmaları ve işletme amaçlarının çalışanlara net ve anlaşılır bir dille açıklanması işletmelerin bütünleşebilmesi için büyük önem arz etmektedir. Bilgi akışında yaşanan herhangi bir problem, örgütün işlerinin aksaması ile sonuçlanabilmektedir. Böyle bir durumda çalışanlar arasında çatışmalar ve devamında yabancılaşma yaşanma ihtimali vardır. Örgüt içinde düzgün bir şekilde idame ettirilen bilgi akışı sayesinde bireylerin kendilerine, diğer bireylere ve işletmeye karşı yabancılaşmasının önüne geçilebilmektedir (Tekin, 2021).

#### 2.3.2.1.4 İşletme büyüklüğü

İşletme yapısındaki büyümeye işletme büyüklüğü denilmektedir. İşletmenin büyüklüğüne bağlı olarak denetim mekanizmalarının işleyişi, merkezileşme düzeyi gibi olgular yabancılaşma üzerinde etkili olmaktadır. İşletme büyüdükçe hedefleri ve bunlara ulaşmak için kullandığı mekanizmalar da kompleks hale gelmekte, yatay ve dikey farklılaşması artmakta, bu olguların sonucunda da çalışanların yabancılaşma düzeyleri artabilmektedir. Küçük işletmelerde hedefler yalın ve açık, kademeler ve

uzmanlıklar da düşük seviyededir; bu sebeple yabancılaşmanın da az olacağı söylenebilmektedir (Elma, 2003).

Başaran'a (2000) göre çalışanların yaptıkları işten memnuniyet düzeyleri ve işletmelerin büyüklüğü arasında negatif bir ilişki olup işletme büyüdükçe karışıklığın artması çalışanları yalnızlığa ve neticesinde yabancılaşmaya itmektedir. Bunlara ek olarak üretim biçiminde olduğu gibi işletme büyüdükçe bireyler, ürünlere olan katkılarını net olarak görememekte ayrıca diğer çalışanlarla iletişim kurmada zorluk yaşamaktadır. Bu etkenler de yabancılaşma düzeyinin artmasına neden olmaktadır.

#### 2.3.2.1.5 Yönetim tarzı

Yönetim biçimleri genellikle; usta- çırak ilişkisine benzer bir ilişki ile ilerleyen, emir-komuta zinciri barındıran ve üst kademeleri memnun etme amacıyla hareket edilen geleneksel yönetim ve liderlik yaparak yön verme ve karakter gibi hususlarda yetkinliğe sahip iyi liderlerin yönetimi olan lider yönetim olarak ikiye ayrılmaktadır.

İşletmenin kesin ve katı kurallara sahip olması yabancılaşmayı etkileyen bir durumdur. Bürokratik yönetimlere sahip işletmelerde çalışanlar, kendi düzenlerine değil alet ve süreçlerin işleyişine ayak uydurmaya çalışırken dış kontrol odakları tarafından yönetilmeye başlanmaktadır. Çalışanların davranışlarının örgütün hedeflerinin aracı haline geldiği merkezileşmesi çok yüksek düzeyde olan işletmelerde çalışanların sosyal ihtiyaçları karşılanamamakta bu da yabancılaşmanın meydana gelmesine sebep olmaktadır (Sarros vd., 2002).

#### 2.3.2.1.6 Geçmiş olaylar ve deneyimler

Çalışanların, örgüte girmeden önce sahip oldukları deneyimler ayrıca işletme içinde yaşadıkları maddi-manevi isteklerinin karşılanamaması, sorunlarının halledilememesi, çalışanlar arasında kayırmaların yaşanması, işletme yapılarındaki güç eksikliği, yalnızlık, isteksizlik gibi nedenler de yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Kanungo, 1979).

#### 2.3.2.1.7 Grup özellikleri

Farklı rollere sahip fakat ortak bir amaç doğrultusunda birbiri ile etkileşim içinde bulunan topluluklar grup olarak adlandırılmaktadır. Grup özellikleri, içinde grubun toplumsal yapısı, normları, rol yapısı, grup içi dayanışma ve grup önderliği gibi yabancılaşmaya engel olan etkenleri saymak mümkündür. Modüler ilişkiler içinde ortama uyum sağlamak için bireylerin tutum ve davranışlarını değiştirmesi gruba uyum sağlama aşamasında da geçerli olmaktadır. Kendi arzularından feragat edip grubun kararlarının hepsinden memnun gibi görünmeye çalışan bireyler, bilinçsizce gruba bağlı kalabilmekte, grubun amaçlarının bilinememesi veya grup içi dayanışmanın eksikliği de yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Tekin, 2021).

#### 2.3.2.1.8 İş bölümü

En önemli yabancılaştırıcı etmenlerden biri iş bölümüdür. Sanayi Devrimi ile birlikte seri üretim süreçleri başlamış, işçiler bu konudaki üretimin hızlanmasına ayak uydurarak kalitenin en üst seviyeye çıkmasını sağlamıştır. Kitle üretimi olarak adlandırılan bu üretim tarzı; kalite ve verimlilik gibi konularda birçok getiri sağlamasına rağmen işçiler nezdinde pek çok dezavantajı beraberinde getirdiğinden istenmeyen bir durum olarak tanımlanmaktadır. Basit üretim bandı örneği karmaşık uzmanlaşma şekillerinde, beyaz yakalı ofis çalışanlarında ve hemen hemen toplumun uzmanlaşmış tüm çalışan gruplarında gözlemlenebilmektedir. Bireylerin karar verme sürecine dâhil edilmeleri ve yaptıkları işte söz hakkı sahibi olmaları, iş bölümünün yabancılaşma üzerindeki etkisinin kaldırılmasında önem arz etmektedir (Uysaler, 2010).

#### 2.3.2.1.9 Çalışma koşulları

Bir çalışanın işini yapması için işletme tarafından sağlanan fiziksel, sosyal ve psikolojik koşullar çalışma koşulları olarak adlandırılmaktadır. Günümüzde yönetimin önemli ana işlevlerinden biri çalışanların verimliliğini ve yaratıcılığını teşvik eden bireylerin iş tatminlerini, motivasyonlarını ve bağlılıklarını arttıran çalışma ortamları sunabilmektir. Zaman baskısı, ağır iş, kirlenmeye neden olan iş, işin tüm inisiyatifinin başka birisinde olması bireylerin yabancılaşmasına sebep olan koşullardan bazılarıdır.

Çalışma koşullarının, çalışan tarafından yetersiz olarak değerlendirilmesi de yabancılaşma nedenidir. Gürültü, havalandırma, ücret, sosyal imkânlar, iş güvenliği, sağlık hizmet ve güvenceleri, ulaşım, aydınlanma, ısınma, gürültü, çalışma saatleri, formal ve informal ilişkiler, moral, örgütsel yapı, ücretli izin durumu gibi konular bunlardan bazılarıdır (Uysaler, 2010).

#### 2.3.2.1.10 İnanç ve tutum

İnanç, bireyin bir durum, nesne ya da bireye karşı takındığı tavır ise öğrenilmiş davranışları ifade etmektedir. Çalışanların diğer çalışanlara karşı tutumları veya sahip oldukları inançlar bireylerin yabancılaşmasında rol oynamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

### 2.3.2.2 Çevresel faktörler

Çevresel faktörler ise ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, politik yapı, sendikal örgütlenme ve kitle iletişim araçları olmak üzere yedi başlık altında incelenecektir (Tekin, 2021).

#### 2.3.2.2.1 Ekonomik yapı

Yabancılaşma ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda, yabancılaşmanın nedenlerinden birinin de ülkenin veya örgütün ekonomik yapısıyla ilgili olduğu bilinmektedir (Dolan, 1971). Ekonomik imkânlar bakımından yetersiz hisseden çalışanlar, etkinliklerini yetersiz görüyorlarsa yabancılaşma çalışanları etkiliyor demektir. Çalışanların hayatlarını sürdürmelerini zorlaştıran olgular, çalışanlar üstünde tedirginlik oluşmasına ve dolayısıyla yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Soysal, 1997)

#### 2.3.2.2.2 Teknolojik yapı

Teknoloji; bireyin üretim etkinliklerinde bulunurken fayda kazanmak amacı ile başvurduğu bilgi, yöntem ve araçların tümünü belirtmektedir. Teknolojik gelişmenin bu kadar gelişmediği dönemlerde bireylerin üretim aşamasında zihinsel ve bedensel açıdan daha fazla katkıları olabiliyorken teknolojinin ilerlemesi kontrolün insandan

makineye geçmesine ve teknolojinin çalışanlar için yabancılaştırıcı bir faktöre dönüşmesine sebebiyet vermektedir. Çalışanlar zamanla kendilerini de robotlaşmış halde bulmuş ve çalışma hayatlarında olmasını umdukları beklenti ve isteklere ulaşamamıştır. Bu tür alanlarda çalışanlar, kişiliklerinden mahrum bırakılmıştır. Kişiliklerinden mahrum olmaları, çalışanların kendilerini gösterememelerine, psikolojik olarak gelişememelerine, yeteneklerinin körelmesine ve devamında yaşadıkları değersizlik hissi ile yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir (Yeniçeri, 1987).

#### 2.3.2.2.3 Sanayileşme

Sanayileşme, köyden kente göç ve hızlı kentleşme ile kendini gösteren ve bireylerin yabancılaşmasında etkili olan bir unsurdur. Kentlere göç eden bireyler, yeni iş kapılarına sahip olmakla birlikte kültürel ve sosyal sorunlarla da karşılaşabilmektedir. Sanayi işletmelerinin birbirine yakın çevrelerde oluşması ve bu işletmelerin çevrelerinde meydana gelen yerleşim alanları, ekonomik büyüme ile eş kimi zaman ise ekonomik büyümeden hızlı bir şekilde gelişim göstermektedir. İnformal toplumsal denetim mekanizmaları da bu gelişme sürecinde düzgün şekilde çalışmamaktadır ve bu yabancılaştırmada kendi başına bir etkendir. Bunun yanında bireyin yaşadığı kültürel ve sosyal sorunlar neticesinde, kentsel yaşamda büyük ölçüde özgürlüğü kısıtlanan birey, toplum içinde yalnız kalarak kendine ve topluma yabancılaşmaya başlamaktadır (Tolan, 1981).

#### 2.3.2.2.4 Politik yapı

Bir ülkedeki yerel ve merkezi resmi mevkilerin ve bu mevkilere bağlı kurumların siyasi otoritesini kazandığı ve yönettiği ortamlar; politik yapı ve hukuki yapıyla beraber ekonomik düzeni korumayı, yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Sosyal ve politik alanda adaleti, fırsat eşitliğini sağlayamayan, dengesiz bir yürütmeye sebep olan düzenlemeler; bireyi gelecek kaygısına sokmakta ve önce kendisiyle işine, daha sonra yaşadığı toplum ve çevreye yabancılaştırmaktadır (Tekin, 2021).

#### 2.3.2.2.5 Sendikal örgütlenme

Sendikacılık hareketi işçi ile işveren arasındaki pazarlığın uygulanması bazen menfaatlerin yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Çalışanlar yararına verilmeyen kararlar ve sözleşmelerde bulunan uyuşmazlıklar çalışanların işlerinden soğumalarına dolayısıyla işlerine yabancılaşmasına sebep olabilmektedir (Esin, 1982).

#### 2.3.2.2.6 Toplumsal ve kültürel yapı

Çalışanların kültürel yapısı örgütlerine uymasa da örgütün kültürüne ayak uydurmaları gerekir. Bu konuda ayak uyduramayıp zorluk çeken bir çalışanın işe yabancılaşması kaçınılmazdır. Sırf para kazanmak amacıyla örgüt kültürüne inanıyormuş gibi davranan çalışan yalnızlaşıp yabancılaşma yaşayabilmektedir (Babür, 2009).

#### 2.3.2.2.7 Kitle iletişim araçları

Modern toplumda kitle iletişim araçları insanları bilgilendirme işlevinden ziyade eğlenceye odaklanmakta ve içerikten yoksun enformasyon sunmaktadır. Bu durum, çağdaş insanın düşünme kabiliyetini köreltmekte ve bireyselleşmesini kısıtlamaktadır. Kitle iletişim araçlarının insanlara sunduğu zahiri dünya insanların kafasını karıştırmaktadır. Olup biteni kavramada sorun yaşayan ve yanıltılan insan, iletişim bombardımanının ortasında kalarak çaresizleşmektedir. Kitle iletişim araçları ile eskiden toplumda ayıp olarak görülen ve kınanan şiddet meşrulaşırken insanlar da yabancılaşmaya başlamıştır (Çevirir, 1995).

### 2.3.3 İşe Yabancılaşma Boyutları

Seeman; yaşamın getirdikleri üzerinde etkin rol oynayamayan, toplumsal yaşamı düzenleyen kurallara inanmayan, kendi etkinliklerini anlamlandıramayan, toplumsal değer, inanç, gelenek, görenek, kuralları değerli görmeyen ve kendinden uzaklaşarak eylemlerinden haz alamayan kişiyi yabancılaşmış insan olarak tanımlamaktadır (Kırman ve Atak, 2020). Seeman'ın tanımından yola çıkarak yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon, normsuzluk, kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyutu olduğundan bahsetmek mümkündür. Seeman, yabancılaşmanın bu beş

boyut ile ölçülebilmesini mümkün hale getirmiştir (Uğur ve Erol, 2015). Seeman'ın yabancılaşma sınıflandırılması detaylı şekilde aşağıda ele alınmaktadır.

#### 2.3.3.1 Güçsüzlük

Güçsüzlük çalışanın davranışlarına müdahale edememesi ve olaylar üzerindeki yetkisini kaybetmesi olarak tanımlanmaktadır. Gerçekten ne istediğini yansıtamaması çalışını yetersiz ve güçsüz hissettirmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 34).

#### 2.3.3.2 Anlamsızlaşma

Çalışanın eylemlerinin anlaşılır olmaması, kendisini değerlendirme yeteneğinden mahrum olması ve davranışlarının birileri tarafından kontrol altına alınması düşüncesinin verdiği uyumsuzluk hali olarak tanımlanmaktadır (Seymen vd., 2017). İş sürecindeki katkısını yetersiz gören bir çalışan yaptığı işe ve örgüte karşı anlam verememekte ve sorgulamaya başlamaktadır. Hatta kendini gereksiz olarak görebilmektedir. Bu düşünce yapısı ile çalışan, anlamsızlık sonucu işe karşı yabancılaşabilmektedir (Babadağ, 2017).

#### 2.3.3.3 Kuralsızlaşma

Merton'un "Sosyal Yapı ve Anatomi" isimli çalışması Emile Durkheim'ın "anomie" tanımından hareketle üretilen kuralsızlaşma kavramını incelemiştir. Durkheim ''İntihar'' adlı çalışmasında anomi kelimesini, bireyin kuralsızlaşması ve yaşadığı toplumun mevcut kurallarının kendini bağlamadığını düşünmesi durumu olarak ifade etmektedir (Uysaler, 2010).

Normsuzluk tanımlamasında Durkheim, toplumu mekanik dayanışma ve organik dayanışma toplumları olarak sınıflandırmaktadır. Mekanik dayanışmada birbirine benzeyen bireyler bir arada bulunmaktayken organik dayanışma toplumlarında kişiler birbirinden farklı olmakla birlikte yaşamlarını tamamlamaktadır. Mekanik toplumlar, iş bölümü gibi olguları daha fazla kullanarak organik toplumlara dönüşmektedir. Bu gelişimin bir neticesi olarak toplumda ortak inanç ve değerler kaybedilmekte ve uçlardaki bireyler normsuzluk ile karşı karşıya kalmaktadır (Çoban, 2022).

#### 2.3.3.4 Yalnızlaşma

Modern kentin insanı mekanikleştiren kargaşası içinde sıkça yaşanan iletişimsizlik sorunu giderek olağan bir durum olarak karşılanmaktadır. Bireysel menfaat, her türlü değerin önünde kendine yer bulmaktadır. Güvensizlik ve kuşku duyguları en üst seviyede yaşanmaktadır (Sürgit, 2019). Bireyin içinde yaşadığı toplumun yüksek değerler atfettiği şeylerin birey açısından hiçbir anlam ifade etmemesi durumu yalnızlaşmayı ifade etmektedir (Kahya, 2018).

#### 2.3.3.5 Kendine yabancılaşma

Bireyin eylemlerinin ona haz vermekten çıkması doğrultusunda bireyin eylem sonucunda elde ettiklerine odaklanması ve buna bağımlılık göstermesidir. Başka bir deyişle kişinin yapıp ettiklerinin doğrudan sonuçları olmayan alacakları için eylemin gerçekleştirilmesidir. İşini sevmeyen bir kimsenin para kazancına odaklanması bu duruma örnek teşkil etmektedir (Çelik ve Babaoğlan, 2017).

### 2.3.4 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşe yabancılaşmanın sebep olduğu temel sonuçlar; çalışanlar arasında iletişim problemleri, işten memnun olmamak, kırtasiyecilik sempatisi, yenilik kaygısı olarak sıralanmaktadır. Bu sonuçlar dâhilinde yabancılaşan kişilerde gözlemlenen belli başlı karakter özellikleri; yenilikçi düşüncenin yok olması, ruhen kendini kötü hissetme, kadercilik, yaşamı sorgulama, ahlakı açısından yoksunluk, aşırı egoistlik olarak belirtilmektedir. Çalışan yaptığı işi bir zorunluluk olarak görmektedir. Kendine ve yaptığı işe yabancılaşan çalışanlar, kendisine ve çevresine karşı mutsuz ve huzursuz ortam oluşturması yanında bu durumu iyileştirmeye uğraşmamaktadır (Çevik, 2009).

Başaran'a (1991) göre, işte yabancılaşan çalışan şu özellikleri gösterir:

- Yabancılaşan çalışan, bulunduğu örgütsel ve toplumsal konumu reddeder.
- Yaşamın bir parçası olduğunu hissedemeyen çalışan insanlarla özel bir bağ kuramamaya çalışır.
- Sadece işine yönelmiş ve bunun dışındaki işlere karşı kendini kapatmıştır.

- Yaptığı işten memnun olmadığından örgütüne karşı saygı duymaz.
- Örgüt dışında kendine ait bir ortam kurmaya çalışır.

## 2.4 Örgütsel Sinizm

Sinizm; inançsızlık, olumsuzluk ve şüphecilik kelimeleriyle alakalıdır. Ayrıyeten beğenmeme, eleştirel bakış açısı da buna eklenebilir (Erdost vd., 2007). Sinizm düşüncesine sahip bir kişi, olayları hep kötü açıdan yorumlamaya yönelmektedir. Bu düşünceye sahip insanlar, kendi çıkarlarını ön planda tuttukları için insanları kullanabilmektedirler (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütsel sinizmi, bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancın olumsuz duygusal tepkiyle beraber itibarı sarsıcı bir şekilde kritik davranışlara neden olması şeklinde tanımlamak mümkündür (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı negatif bir tutumudur. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı olmaları, niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütsel sinizm, kişinin istihdam edildiği örgüte karşı, örgütün beraberlikten uzak olduğuna yönelik inancı, negatif duygular beslemesi ve bu duygular ile inancına karşı örgütü küçümseme, eleştirme eğilimin içerisinde bulunmasıdır (Karacaoğlu ve Arslan, 2012).

Birey, örgütsel değişikliklerle örgütün başarılı olamayacağını, değişikliği gerçekleştiren yöneticilerin ise yetersiz ve tembel olduğu inancına sahiptir (Reichers, vd., 1997). Örgütsel sinizmde çalışanlar, örgütlerin ahlaki değerleri hiçe saydığını ve sadece kendilerine yönelik hizmet ettikleri inancındadır (Valentine ve Elias, 2005).

### 2.4.1 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmle ilgili olarak en yaygın tanım; Dean, vd. (1998)'in yaptığı tanım olarak bilinmektedir. Dean vd. (1998)'e göre örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne karşı negatif tutumlar içerisinde bulunmasıdır. Bu tutumlar ise üç boyutta ele alınmaktadır:

Bilişsel (İnanç) Boyut: Öfkelenmek, hor görmek ve kınamak gibi olumsuz duyguları oluşturan bu boyut, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inançtır. Burada

insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti yönüyle bir inançsızlık söz konusudur. Kişisel çıkarların ön planda olduğuna ve vicdansız davranışların olduğuna dair inançları bulunmaktadır. Ayrıca her eylemin altında gizli nedenlerin bulunduğuna inanırlar (Dean vd., 1998).

Duyuşsal (Duygu) Boyut: Örgütlerde oluşabilecek olumsuz durumlar neticesinde ortaya çıkabilecek duygusal tepkileri oluşturmaktadır (Dean vd., 1998). Öfkelenme, saygısızlık, utanç duyma gibi duygusal tepkileri içermektedir (Abraham, 2000). Sinik tavırlar sergileyen çalışan, örgütün kendi standartlarına dayanarak örgütü yargılayıp kusurlu bulmakta ve kendisini örgütten üstün görmekten zevk duyabilmektedir (Dean vd., 1998).

Davranışsal Boyut: Çalışanların örgütü ile ilgili olarak çevresine olumsuz bilgiler aktarması, eleştirilerde bulunması ve şikâyet etmesidir. Örgüte karşı aşağılayıcı davranışlar sergileyen sinikler, kötümser tahminlerde de bulunabilirler (Dean vd., 1998).

### 2.4.2 Örgütsel Sinizm Sebepleri

Örgütsel sinizm, çıkarcı yönetim tarafından örgütsel çıkarlar doğrultusunda çalışanların kullanıldığı ve çıkarcı koşulların değişmeyeceği inancıyla şekillenen; hayal kırıklığı, güvensizlik, umutsuzluk ve küçük görme gibi olguları içeren davranışlar bütünüdür (Erdost Çolak, 2018). Bu olumsuz tutumların duygusal, bilişsel ve davranışlar boyutları bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi temel beklentilerin karşılanmadığı durumlarda ortaya çıktığı düşünülmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011).

Sinizm, bir kişilik özelliği ve duygu olarak tanımlansa da çalışmalar, örgütsel sinizmin, örgütün uygulama ve politikalarına karşı bir tepki olarak algılanması gerektiğini göstermektedir. Bu çalışmaların bazısında sinizm, bireyin örneğin işletmeye yönelik çevresel faktörlerin etkisindeki değişime duyarlı tutumu olarak; bazısında ise geçmişte iyi yönetilememiş değişim girişimlerinden sonra bireyin gelecekte yapılması planlanan değişime karşı umutsuz ve kötümser tavrı olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011).

Mirvis ve Kanter (1991), örgütsel sinizme ek olarak örgütlerde de sinik özelliklerin var olabileceğini söylemiş; sömürüye dayalı ve aldatıcı faaliyetler içinde bulunan, iş görenleri ile tek yönlü iletişim kuran ve yöneticilerce uygulanan riyakar politikaları destekleyen ayrıca bencil değerleri somutlaştıran örgütler şeklinde olarak bunları ifade etmişlerdir.

Literatür bağlamında bakıldığında; örgütlerde adaletsiz davranışların artması, psikolojik sözleşme ihlalinin yaşanması, liderlerin örgütlerde etkin davranmaması, çalışma saatlerinde artış yaşanması ve örgütsel desteğin azalması gibi unsurların örgütsel sinizmi etkileyen faktörler olarak belirlendiği görülmektedir. Erdost Çolak, (2018), örgütsel sinizmin nedenlerini genel itibariyle iki grup altında incelemiştir Bunlar; kişilik özellikleri/ karakterden kaynaklı ve ortamsal/ durumsal faktörlerden kaynaklı olarak adlandırılabilmektedir. Kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenler şunlardır:

- Aşırı şüphecilik,
- Yüksek kaygı,
- İçe dönük kişilik özelliği,
- Gerçekçi olmayan beklentiler halinde bireyin kendini savunma mekanizması,
- Eşitliğe duyarlılık,
- Demografik faktörler.
- Makyavelizm

Ortamsal kaynaklı olanlar ise şu şekilde ifade edilebilmektedir:

- Örgütsel adaletsizlik,
- Psikolojik sözleşme ihlali,
- Örgütsel politikalar,
- Etik dışı davranışlar,
- Çalışma saatleri ve iş sorumluluğunda yaşanan düzensiz ya da düzenli artışlar,
- Adil olmayan tazminat.

Buna ek olarak Tekin (2021) de örgütsel sinizmi etkileyen faktörleri üsttekine çok yakın bir adlandırma ile kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelemiştir. Tekin'in çalışması çerçevesinde ele alındığında örgütsel sinizmi etkileyen kişisel faktörler, demografik değişkenler üzerine odaklanmıştır. Bu noktada ilgili demografik değişkenler aşağıda detaylandırılmıştır:

#### 2.4.2.1 Örgütsel sinizmin kişisel sebepleri

##### 2.4.2.1.1 Yaş

Mirvis ve Kanter (1991) genç yaştaki çalışanların yaşlı olanlara oranla daha sinik olduğunu ve yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Bu durumun temel sebebi olarak yazarlar, genç çalışanların yüksek beklentilere sahip olması ve para ve mali anlamda başarı sağlama arzusunda olmalarını gerekçe göstermiştir (Yücel ve Çetinkaya, 2015).

##### 2.4.2.1.2 Cinsiyet

Cinsiyetin sosyal hayata etkisi nedeniyle kadın ve erkek çalışanların çalışma hayatında değerlendirilmesi farklı gerçekleşmekte olup onların istekleri de değişiklik göstermektedir. Yaşta olduğu gibi cinsiyet konusunda da örgütsel sinizm ile arasında bir ilişki olup olmadığı tartışmalıdır. Örneğin, Nartgün ve Kalay (2014) öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmalarında örgüt içerisinde sinizm hissetme veya sinizme maruz kalma durumlarının cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark oluşturmadığını tespit etmiştir.

##### 2.4.2.1.3 Medeni durum

Medeni durum ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki de tıpkı yaş ve cinsiyette olduğu gibi tartışmalıdır. Erdoğan ve Çevik Tekin (2021) çalışmalarında çalışanların yaşadığı örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre değişip değişmediği meta-analiz yöntemiyle incelemiştir. Meta-analiz kapsamına alınan 18 çalışmadan 4'ünde istatistiksel anlamlılığa rastlanmış, 14'ünde ise anlamlılık tespit edilememiştir. Çalışmaların 7'sinde evli çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri bekâr çalışanlardan

yüksek olarak bulgulanmış, 11 çalışmada ise bekârların örgütsel sinizm düzeylerinin evli çalışanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 2.4.2.1.4 Hizmet süresi

Çalışanların bir örgütte ne kadar zamandır bulunduğunu gösteren hizmet süresi konusunda da örgütsel sinizm ile arasında kesin bir ilişkinin varlığına dair literatürde bir fikir birliği bulunmamaktadır. O'Connell vd. yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve belli bir sürenin üzerindeki çalışanların siniklik düzeyinin daha düşük olduğunu belirtmiştir (O'Connell, vd., 1986).

#### 2.4.2.1.5 Gelir düzeyi

Örgütsel sinizm üzerinde gelir düzeyinin farklılaşmaya yol açabileceği literatürde belirtilmektedir. Delken (2004) çalışmasında sabit maaşlı çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını belirtmekte ve gelir düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin arttığını söylemektedir.

#### 2.4.2.1.6 Eğitim düzeyi

Çalışanın işten beklentileri eğitim düzeyine bağlı olarak değişim göstermekle birlikte diğer etmenlerde de belirtildiği gibi örgütsel sinizm ve eğitim düzeyi arasındaki ilişki konusunda fikir birliğine varılamamaktadır. Önceki araştırmaların incelendiğinde, bireylerin farklı eğitim düzeylerinin farklı düzeylerde örgütsel sinizme yol açtığını gösterdiği belirtilmiştir. Buradan hareketle, eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedilebileceği ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle, eğitim seviyesi ne kadar yüksekse örgütsel sinizm seviyesinin de o kadar yüksek olacağı vurgulanmaktadır (Ceyhan, 2022). Bununla beraber, örgütsel sinizmi etkileyen örgütsel faktörler de mevcuttur.

### 2.4.2.2 Örgütsel sinizmin örgüte bağlı sebepleri

#### 2.4.2.2.1 Psikolojik sözleşme ihlali

Bir anlamda tarafların belirli bir amaç için beraber fedakârlık yapmaları olarak da tanımlanabilecek psikolojik sözleşme, işletme ve çalışan arasındaki ilişkilerin yazılı olmayan hali olup bu durumda karşılıklılık esastır. Bir örgütte psikolojik sözleşmeyi oluşturan ücret, iş güvenliği, dürüstlük, iş etkinliği gibi unsurların bir veya daha fazlasının yerine getirilmemesi psikolojik sözleşme ihlali olarak adlandırılmaktadır. Sözünden dönme ve uyumsuzluk, psikolojik sözleşme ihlalini açıklamak üzere kullanılan iki nedendir. İşletmenin bilinçli olarak sözünü yerine getirmemesi sözünden dönme olarak adlandırılmakta olup örgüt sözü yerine getirme konusunda yetersiz ya da isteksiz olabilmektedir (Tutar, 2016).

Psikolojik sözleşme, negatif etkiye sahiptir ve işletmeye duyulan güven duygusunun da değişmesine sebebiyet verebilmektedir. Bu ihlal neticesinde çalışan örgüte yönelik olumsuz ve sıra dışı tutumlar içerisinde bulunabilmektedir. İşletmenin yanı sıra çalışanın kendisinin arzuladığı ya da hak ettiği değeri alamaması da ihlal olarak algılanabilmekte ve işletmeye karşı sinik bir tavır gösterilebilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlallerinin dengesiz güç kullanımından, yeniden yapılanma veya yöneticilerin işten çıkarılmasına kadar pek çok olguya karşı bir tepki olarak meydana gelebileceği ileri sürülmektedir (Aslan ve Boylu, 2014; Çetinkaya ve Özkara, 2015).

#### 2.4.2.2.2 Örgütsel adalet

İşletmede kararların verilme sürecinde işletmenin ne kadar adil olduğuna dair çalışanlarda oluşan algı, örgütsel adalet kavramı ile ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgütün işleyişinde, terfi ya da maaş sisteminde veyahut diğer mekanizmalarında adaletten uzaklaşıldığına dair oluşan algı, bireyler arası ilişkilerden bile etkilenmekte olup işletmeye karşı sinizm yaşanması ile sonuçlanabilmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde iş tatmini, vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı sonucunda ortaya çıkmaktayken; adaletsizliğin misilleme ve sinik tutumu arttırdığına ulaşılmıştır (Uludağ, 2018).

#### 2.4.2.2.3 Örgütsel politika

Örgütsel sinizmi etkileyen bir diğer faktör olan örgütsel politika, çalışanın işletmedeki formel rolünden dolayı değil de işletme içinde üstünlük kazanmak veya zayıflıktan sakınmak için ortaya koyulan eylemleri ifade etmektedir. Bir örgütteki bir davranışın sınırlılığına örgütsel politikalar bağlamında cevap verilmektedir. İşletmelerde çeşitli sebeplerle ortaya konan çıkar amaçlı söz ve fiiller örgütsel politika üzerinde olumsuz bir etki oluşturabilmekte ve bu bağlamda örgütsel sinizm ile arasında bir ilişki kurulabilmektedir (Gezeroğlu ve Akyavuz, 2021).

#### 2.4.2.2.4 Kişi-rol çatışması

Birey, kişi-rol uyumsuzluğu yaşaması veya rolünü benimseyememesi halinde de kişi-rol çatışması ve örgütsel sinizm yaşayabilmektedir. İşletmenin çalışanın görev tanımını açık bir şekilde yapmaması ya da uygun görevi çalışana vermemesi halinde görülen rol çatışması sonucunda çalışan, asıl duygularından uzaklaşıp onları bastırma yoluna gidebilmektedir. Bastırdığı hisler ve toplumun istekleri arasında bir denge kuramaması durumunda kendine, diğer bireylere ve işletmeye karşı düşmanlık duyabilmekte ve devamında örgütsel sinizm yaşayabilmektedir (Akçay, 2017).

### 2.4.3 Örgütsel Sinizm Sonuçları

Sinik bir tutumla örgütlerine yaklaşan bireyler dürüstlük, adalet ve samimiyetin yöneticilerin kişisel çıkarları için kullanıldığını düşünmekte olup bunun neticesinde yalancılığa ve gizli güdülere dayanan durumlar meydana gelmektedir. Araştırmalar neticesinde sinizmin; kötü performans, hayal kırıklığı, umutsuzluk, tükenmişlik, diğer bireylere yönelik güven problemi, istifa ve ilgisizlik gibi pek çok olumsuz sonucunun olabileceğine dair bulgular elde edilmiştir (Efeoğlu ve İplik, 2011).

Örgütsel sinizmin, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki açıdan sonuçları bulunmaktadır. Bu noktada ilgili iki tema alt başlıklara ayrılarak aşağıda detaylandırılmıştır.

#### 2.4.3.1 Sinizmin bireysel açıdan sonuçları

Örgütlerde çalışanların beklentilerinin karşılanamaması sonucunda örgütsel sinizm meydana gelebilmekte ve bu durum, çalışanlarda çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Bu durumun, duygusal ve sinirsel bozukluklara sebep olabildiği; uykusuzluk, duygusal bunalım, depresyon ve kırgınlık gibi rahatsızlıkların ortaya çıkmasına neden olabileceği belirtilmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2012).

Örgütsel sinizm, çalışanların sadece ruh sağlını değil fiziksel sağlığını da olumsuz açıdan etkileyebilmektedir. Damar ve kalp hastalıklarına sebep olan sinik davranışlar, çalışanların yaşam kalite ve sürelerini düşürebilmektedir. Çalışanların hastalanmalarına bağlı olarak ilk performans düşüklüğü, ardından işe geç gelme ya da gelmeme veya işi bırakma gibi davranışlar gözlenebilmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

#### 2.4.3.2 Sinizmin örgütsel açıdan sonuçları

Örgütsel sinizm sadece bireyleri değil örgütleri de olumsuz etkileyen bir olgudur. Sinizmin örgütsel sonuçları; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik, örgütsel güven olarak beş başlık altında sınıflandırılabilmektedir.

##### 2.4.3.2.1 Örgütsel bağlılığın azalması

Örgütler, koydukları amaçlara ulaşabilmek için örgütsel bağlılık olgusuna önem vermelidir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını koruyabilmek için gerek çalışanların ruhsal yapısı, gerekse işletmenin fiziksel yapısı en üst seviyeye çıkarılmak için çabalanmalıdır. Üyesi oldukları örgüt üzerinden yeterli desteği maddi ya da manevi boyutta alamayan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de zamanla azalmakta ve işe yabancılaşmanın da artmasının önü açılmaktadır (Wanous, vd., 2000).

#### 2.4.3.2.2 İş tatmininin azalması

İş tatminsizliği daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alabilmektedir. İş tatminsizliği örgütün bağışıklık sistemini zayıflatmakta ve iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi azaltarak yok olmasına dahi sebep olabilmektedir. İşgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Diğer bir ifade ile işgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş tatmini düzeyinde azalmaya yol açmaktadır (Kahya, 2013).

#### 2.4.3.2.3 Olumsuz örgütsel vatandaşlık davranışları

Çalışanların işletme içindeki doğrudan veya dolaylı olarak bulundukları davranışlar olarak belirtilen örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllük üzerinden ilerlemekte olup resmi olarak ödül sistemi barındırmadığı için yapılmaması sonucunda cezai bir yaptırım da uygulanmamaktadır. Çalışanların, yönetsel uygulamaların dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerden yoksun olduğuna ve alınan yönetsel kararlarda kişisel çıkarların ön planda olduğuna olan inançları yani sinizm düzeyleri artarsa özgecilik yani çalışanların iş arkadaşlarına yardımcı olarak onların performanslarını artırmaya yönelik davranışlarında bir azalma meydana geleceği belirtilmektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012).

#### 2.4.3.2.4 Tükenmişlik

Tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasında benzerlik ve farklılıklar mevcuttur. Sinizm ve tükenmişlik kavramları duyarsızlaşma boyutu ile birbirlerine benzemektedir. Özellikle, Maslach ve Jackson, duyarsızlaşma yerine sinizm kavramını kullanmayı daha çok tercih etmektedir. Hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik, içlerinde kırgınlık ve düş kırıklığı gibi olumsuz duyguları barındırmakta olup tükenmişlikte olumsuz hisler çalışanın kendisine ve diğer çalışanlara yönelik gerçekleşirken örgütsel sinizmde genellikle yöneticilere ve işletmeye karşı negatif duygular taşınmaktadır. Sinik çalışanlar daha çok savunmacı bir davranış içinde bulunurken tükenmiş çalışanlar hayattan çekilme tutumu göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

#### 2.4.3.2.5 Örgütsel güvenin sarsılması

Bireyin diğer bireylerle arasında paylaşmak isteği duyduğu bu his, uzun zaman ve emeğin sonucunda inşa edilmektedir. Bu çerçevede güven, herhangi bir korku veya kuşku duymaksızın başka bir birey veya kuruma yönelik kişinin bağlanma duygusunu kapsamaktadır. Risk almayı teşvik eden, verimliliği arttıran ve bilgi alış-verişini kolaylaştıran güvenin, çalışan ve yönetim arasında zuhur edebilmesi için bu konuda karşılıklı duyulan inancın varlığına ihtiyaç vardır (Feldman, 2000).

Sinizmin temelinde güven eksikliğinin yattığı göz önüne alındığında kişilik sinizminin özgüven eksikliğinden, toplumsal sinizmin örgütsel güven eksikliğinden, çalışan sinizminin alt ve üst kademedeki çalışma arkadaşlarına karşı hissedilen güven eksikliğinden, mesleki sinizmin işe karşı hissedilen güven eksikliğinden, örgütsel değişim sinizminin ise sürece karşı duyulan güven eksikliğinden kaynaklandığı savunulmaktadır (Özler vd., 2010).

## 2.5 Örgütsel Yapı

### 2.5.1 Örgütsel Yapı Kavramı ve Önemi

Yapı, metafizikten felsefeye, fen bilimlerinden sosyal bilimlere kadar tüm alanlarda sorunlara ve açıklamalara değinen merkezi bir kavramdır (Başak, 2003). Örgütün yapısı, çalışanların sorumluluğunu, kime bağlı olarak çalışacağını ve yetkilerini göstermektedir. Aynı zamanda ne kadar hızlı ve esnek davranabileceğini belirlemektedir. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabetçi ortamlarda hızlı ve esnek davranmak örgütün yapısının önemini ortaya çıkarmaktadır (Güzelcik, 1999).

Yapı, çalışanların örgütün hedeflerine yönelik davrandıkları ve önceden belirlenen kurallara göre iletişim kurdukları bir sistemdir (Gürgen, 1997). Yapı, bir örgütün anatomisidir (Hunt, 1970). Sorumlulukları, yetkileri ve kaynak paylaştırılmasını görünür şekilde kısımlara ayırmaktadır (Demir ve Okan, 2009).

### 2.5.2 Örgütsel Yapıyı Oluşturan Unsurlar

Örgüt; bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde iş bölümü yapılarak ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın etkinliklerinin akılsal koordinasyonu olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt üyelerinin birbiri ile olan ilişkilerini düzenleyen kuralların net bir şekilde belirlenmiş olması örgütlerin en önemli özelliklerinden biridir. Kuralların açıkça ifade edilmesiyle örgütteki belirsizlikler ve anlaşılmayan durumlar ortadan kaldırılarak üyeler arasında dengeli bir uyumun doğmasına yardımcı olunmaktadır (Topal, 2019). Bu süreç de doğrudan örgütsel yapının içeriğini açıklamaktadır. Örgütlerde sözü edilen kuralların niteliği, örgütün nasıl sürdürüleceğini belirlemektedir. Örgütlerin yapısını ifade eden bu bağlam; karmaşıklık, biçimsellik ve merkezileşme olmak üzere üç temel ögeden oluşmaktadır

Bu üç temel ögeden ilki olan karmaşıklık; bir örgütün dikey, yatay ve coğrafi farklılaşma derecesiyle ilgilidir. Bu boyutlardaki farklılaşma derecesi ne kadar büyükse örgüt de o kadar karmaşıktır (Çevik ve Gülcan, 2022). İkinci temel öğe, örgütteki işlerin standartlaşma seviyesini ifade eden biçimselliktir. Yapılacak işlerin biçimselleştirilmesi neticesinde çalışanlar hangi işi, ne zaman veya nasıl yapacakları gibi konularda karar vermede esnekliğe sahip değildir ve çalışanlardan aynı girdilerle aynı sonuçları elde etmeleri beklenmektedir. Biçimselliğin çok olduğu örgütlerde iş tanım ve görevleri oldukça açıkken biçimselliğin az olduğu yerlerde standartlaşma düşük düzeyde olup çalışanların esnekliği daha fazladır. Biçimsellik derecesi, sadece örgütler arasında değil örgütün içinde de değişmektedir. Son öğe olan merkezileşme karar alma süreçlerinin dağılış şekilleri ile ilgilidir. Bir örgütün kararları tek bir noktadan veriliyorsa örgütteki merkezileşme derecesi yüksekken alt birimler de karar vermede etkili ise bu örgütün merkezileşme derecesi düşüktür (Kahveci ve Toptaş, 2016).

#### 2.5.2.1 Merkezileşme

Karar almada hiyerarşiyi oluşturan yetki çerçevesi merkezileşme boyutuyla ifade edilmektedir (Daft, 2007). Merkezileşme, etkili karar alınmasında ve denetlemeyi sağlamak için kurulan bir sistemdir (Yeloğlu, 2011). Bir örgüt yapısında önemli

kararları üst yöneticiler alıyorsa örgütte merkezileşme düzeyi yüksektir denilebilir (Bozkuş, 2016).

Her örgüt kaynaklarının nasıl dağıtılacağı, çalışanların ilerlemesi ve yeniliklerin başlatılması gibi konularda karar almak zorundadır. Doğal olarak, bu sorumlulukların görev dağılımının yapılması gerekmektedir. Bu sayede koordinasyon sağlanmaktadır. Bu doğrultuda, merkezileşmede güç ve gücün kimde toplandığı son derece önemlidir (Hage ve Aiken, 1970: 19-21). Karar verme sürecini koordine etmek için merkezileşme en iyi yoldur (Mintzberg, 1983: 96).

Merkezileşme bazen coğrafi farklılaşma ile karıştırılmaktadır. Örgüt içerisinde karar almayla alakalı olan merkezileşme coğrafi yayılma ile ilgisi yoktur. Coğrafi olarak farklılaşmaya giden bir örgüt merkezileşmiş olmamaktadır (Robbins, 1994).

Yüksek derece merkezileşme ve yüksek derece merkezileşmemiş yapılar olarak iki şekilde incelenebilir. Yüksek derece merkezileşme, alınan kararların birçoğunu üst düzey yöneticilerin aldığı ya da gücün tek birey tarafından oluşturulduğu yapıdır. Kurallar, politikalar, yapılacak olan iş tanımları tek bir kararla gerçekleşmektedir. Yüksek derece merkezileşmemiş yapılarda ise güç ve karar alma kişiler arasında dağılım göstermektedir. Çalışanlar alınan kararlardan etkilenecek ve önemli kararlar üzerinde yetki sahibi olacaktır (Rogelberg, 2007).

Merkezileşmiş bir örgütün merkezileşmemiş örgüte göre farklıları vardır. Merkezileşmemiş örgütlerde hızlı çözüm bulunabilir. Çünkü burada insanların fikirleri önemsenir, onlara birtakım sorular sorularak fikirleri alınabilir. Bu da onların işlerine yabancılaşmasını daha az engeller. Ayrıca örgütün daha esnek ve sorumlu hale gelmesi, ast ve üstün birlikte hareket etmesi merkezileşmemiş karar davranışına yönlendirmektedir (Robbins ve Judge, 2015).

#### 2.5.2.2 Biçimselleşme

Biçimselleşme, alınan kararların ve çalışma düzeninin resmi olarak prosedürlere tabi olmasıdır. Günlük iş faaliyetleri ile resmi yapıyı birbirinden ayrıt etmek örgütün kuruluş faaliyeti içerisinde oluşturduğu bir plandır (Pehlivanoğlu, 2020). Örgütlerde

organizasyon şeması oluşturulmalıdır. Belli hedefler ve politikalar iç içe bağlanmalıdır. Kuruluş faaliyetleri hangi hedeflerle ne şekilde ilerleneceği belirlenmelidir. Yüksek derecede resmileştirme şekline tabi olan kuruluşlar, kurallarını açıkça belirlemiş, net bir şekilde talimatlar meydana getirmiştir. İş ahlakına uygun kurallar ve prosedürler gerçekleştirmek gerekmektedir. İşleri daha standart hale getirmek resmileştirme derecesiyle alakalı bir olgudur. Resmi bir organizasyon, rutin işlerde daha az zaman ve enerji harcamaktadır. Çünkü hata yapma riski azalmaktadır. Biçimselleşme derecesindeki yüksek bir oran örgütlerdeki rol belirsizliklerini ortadan kaldırabilmektedir (Alpkan vd. 2005:28).

#### 2.5.2.3 Uzmanlaşma

Uzmanlaşma, örgüt içindeki işbölümü ve resmi görevlerin örgütteki pozisyonlar arasındaki dağılımına ilişkin bir olgudur. Uzmanlaşmanın yüksek olduğu örgütlerde kendi alanlarında ve karmaşık çevrelerde görevlerini en iyi şekilde yerine getiren uzman çalışanların varlığı söz konusudur (Özdemir ve Taşcı, 2019).

Yeniliklere açık pozitif bir uzmanlaşma, örgüt üyelerinin farklı alanlara yönelmesini, örgütün bilgi birikiminin artmasını ve yöneticilerin uzmanlıklarına karşılıklı şekilde yarar sağlayabilmektedir (Damanpour, 1991). Uzmanlaşma etkinlik ve verimliliği artırması yanında işlerin belirli dizayn ile yürütülmesini de sağlamaktadır (Koçel, 2014: 217).

## 2.6 Örgütsel Dedikodu, İşe Yabancılaşma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Yapı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Araştırmalar

Literatürdeki pek çok çalışma, her ne kadar yukarıda sözü edilen dört değişkenin tamamını içermemiş olsa da ikili ilişkiler noktasında birbiriyle güçlü korelasyonlara sahip olabileceğine işaret etmektedir. İkili ilişkilerin yanı sıra Agalday (2022)'ın çalışmasında işe yabancılaşma, iş yerinde dedikodu ve örgütsel sinizm arasında ilişki olabileceğine değinilerek ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin daha geniş bir çerçevede ele alınması gerektiği belirtilmiştir.

Demir vd. (2018) örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye işaret etmiştir. Demir ve arkadaşları, 148 otel çalışanı üzerinden bir araştırma gerçekleştirmiş ve işe yabancılaşma skorları yüksek olan çalışanların örgütsel sinizm değerlerinin de anlamlı olarak yüksek olduğunu keşfetmiştir.

Yıldız, vd. (2013) Bolu ili merkez ilçe sınırlarında görev yapan 202 öğretmeni örneklem alarak bir çalışma yürütmüş ve öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özer ve Güllüce (2018) TRB1 (Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl) bölgesinde faaliyet göstermekte olan otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm algıları ve işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Abdelgalil (2022) örgütsel sinizm ve yabancılaşma arasındaki ilişkide etik liderliğin rolünü araştırmış ve çalışma bulguları arasında örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Jiang, vd. (2019) Çin'in üç büyük şehrinde, Şanghay, Nanjing ve Xuzhou'da birinci basamak üretim çalışanı olan 374 çalışandan (119 kadın ve 255 erkek) elde ettiği veri ile gerçekleştirdiği analizlerde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde güçlü ve pozitif yönde etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Kökalan ve Anaş (2016) İstanbul'da 7 vakıf üniversitesinde görev yapan 284 çalışan ile yürüttüğü çalışmasında sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanların işlerine karşı yabancılaşma düzeylerinin de yüksek olduğu saptamıştır.

Yıldız ve Şaylıkay (2014) 151 banka çalışanından oluşan örneklem üzerinde örgütsel sinizm olgusunun çalışanların yabancılaşmasına neden olduğunu tespit etmiştir.

$H_1$: Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde pozitif etkisi vardır.

İşyerinde dedikodu ile işe yabancılaşma arasındaki potansiyel ilişkiye yönelik taranan literatür doğrultusunda doğrudan bu ilişkiyi ele alan çalışmalara rastlanılmamıştır.

Ancak, iki olgu arasındaki ilişkiye zemin hazırlayan bazı araştırmalara rastlamak mümkündür.

Örgütlerde bilgi akışının etkili şekilde sağlanmaması durumunda, işgörenlerin örgüte karşı tutumlarının değişeceği ve örgüt içerisinde kutuplaşmaların ve dedikodunun yoğunlaşabileceği belirtilmektedir. Böyle bir örgüt ortamında işgörenin, zamanla kendine zarar gelmemesi için kendini her şeyden soyutlayabileceği ve örgüte karşı yabancılaşabileceği ifade edilmektedir (Babür, 2009).

Kuo, vd. (2015) yanlış bilgi gibi dedikodularla karşı karşıya kalan çalışanların, kendilerini stresli hissedebileceğini, örgütten (dedikoduların yapıldığı yerden) rahatsız olabileceğini ve bunun sonucunda örgüte karşı yabancılaşabileceğini öne sürmektedir.

Ye, vd. (2019) çalışmasında olumsuz işyeri dedikodularıyla karşı karşıya kalmanın çalışanlarda örgüte karşı derin bir yabancılaşma hissine neden olabileceğini belirtmektedir.

Mills (2010) dedikodunun birçok kullanım alanına değinmiştir. Bunlardan birinde, insanların birbirleriyle ilişkilerini geliştirmek için birbirlerinin fiziksel görünümleri üzerine konuşma yaptıklarından bahsetmektedir. Özellikle insanlar gruba kabul motivasyonu için bu davranışa ihtiyaç duymakta ve örgüte yabancılaşmamak için bu davranışı sürdürmektedir.

$H_2$: İşyerinde dedikodunun işe yabancılaşma üzerinde pozitif etkisi vardır.

Örgüt yapısını oluşturan unsurlardan merkezileşme ve biçimselleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi literatürde daha sık çalışılmıştır. Öz (2020) çalışmasında örgüt yapısının mekanik modele yaklaştıkça işgörenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde artış olacağını belirtmektedir.

Uğur ve Erol (2015) bürokratik örgüt yapısının daha az merkeziyetçi, kararlara katılımı destekleyen ve yukarı yönlü iletişim akışına izin veren bir yapıya dönüştürülmesi doğrultusunda çalışanlar için daha destekçi bir örgüt havasının yaratılabileceğini ve işe yabancılaşma duygusunun en düşük düzeylere çekilebileceğini ifade etmektedir.

Johnson ve Ellett (1992) çalışmalarında, merkezi karar vermenin öğretmenlerin işe yabancılaşması düzeyi ile olan ilişkisini araştırmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerden 31'i ilköğretim, 27'si ise orta öğretim kurumlarında çalışmaktadır. Çalışmanın sonucunda, okuldaki merkezileşme derecesi ile öğretmenlerin yabancılaşması arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

Bayar ve Köksal (2023) üstün kuralcı olduğu ve merkezden gelen kuralları veya görevleri astın değerlendirmesine sunmadan çok az işlem gerektirecek şekilde yapmak zorunda bırakmasının, yabancılaşma için önemli bir etken olduğunu belirtmektedir.

Saeed, vd. (2012), örgüt yapısı ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla okullar üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçları örgütsel yapının boyutları ile örgütsel yabancılaşma arasında doğrudan önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular örgütsel yapıda karmaşıklık, biçimselleşme ve merkezileşme derecesinin, örgütsel yabancılaşma üzerinde oldukça güçlü ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu göstermiştir.

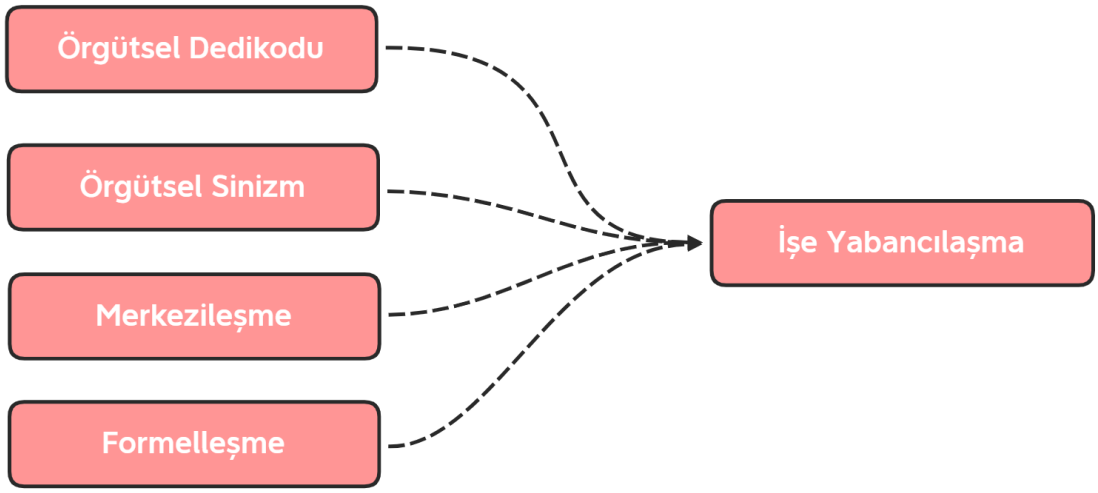
H3: Merkezileşme derecesinin işe yabancılaşma üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4: Formalleşme derecesinin işe yabancılaşma üzerinde pozitif etkisi vardır.

# 3. YÖNTEM

## 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada; iş yerinde dedikodu, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm, formalleşme derecesi ve merkezileşme derecesi arasındaki ilişkileri nicel araştırma deseninde incelemek amaçlanmıştır. Nicel araştırma, sayısal göstergelere dayanan ve verilerin sayısal bir formda yorumlandığı, gözlenebilen olguların dokümante edilebildiği bir yöntemi işaret etmektedir. Temelde fen bilimlerinde kullanılan bir yöntem olarak nicel metodoloji, sosyal bilimlerde de sıklıkla başvurulan ve bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının görselleştirilebilmesi, böylece sosyal politikaların oluşturulmasına fayda sağlamasının temenni edildiği bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu araştırmada, çalışmakta olan bireylerin işe yabancılaşma ve işe duyulan güven veya güvensizlik gibi doğrudan bireylerin gözlenebilen davranış örüntülerine odaklanan bir içeriğe sahip olması nedeniyle nicel metodun mevcut çalışma için en doğru seçenek olduğu değerlendirilmiştir (Creswell, 2016; Karasar, 2013). Nicel bir çerçeveyle hazırlanan çalışmaya ilişkin kavramsal model aşağıda sunulmuştur:




Şekil 3.1 Araştırmanın Kavramsal Modeli

## 3.2 Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Türkiye'de çeşitli illerde faaliyet gösteren ve merkezi Ankara'da olan bir kamu kuruluşunun çalışanları oluşturmaktadır. Toplamda 5.500 çalışanı olan

kuruluştan gerekli izinler alınmış ve çalışanlara ulaşmak amacıyla birim yöneticilerinden destek istenmiştir. Google formlar üzerinden hazırlanan çevrim içi anket formu birim yöneticileri ve çalışanlarla paylaşılmış 207 çalışandan geri dönüş alınmıştır. Çalışmada katılımcılara çalışmaya gönüllü katıldıklarına dair içerik sunulmuş ve bu içeriğe 3 çalışanın onay vermediği tespit edilmiştir. Çalışmaya katılım 204 çalışandan elde edilen veri ile sonlandırılmıştır. 204 çalışandan elde edilen bu verinin kolayda örnekleme yöntemiyle elde edildiğini belirtmek mümkündür. Kolayda örnekleme, araştırmacının istediği örneklem sayısına ulaşabilmek amacıyla kendisine en yakın olan ve ulaşması ihtimali en yüksek olan noktalardan veri toplama sürecini başlatmasını içermektedir (Baltacı, 2018). Bu noktada araştırmacı da ilgili kamu kuruluşundan veriyi toplamış ve evreni yansıtabilmek için gerekli olan örneklem hacmini söz konusu kamu kuruluşu üzerinden sağlamıştır.

## 3.3 Veri Toplama Araç ve Teknikleri

### 3.3.1 Verinin Toplanması

Çalışma verisi, anket yönetimiyle toplanmıştır. Veri toplanması için hazırlanan çevrim içi anket formu 7 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanlara çalışma konusu ve araştırmacılar hakkında bilgi sunulmuştur. İkinci bölüm, çalışmaya gönüllü katılıma onay verilen bölümdür. Bu bölümde demografik sorular da yer almaktadır. Üçüncü bölümde örgütsel sinizm ölçeğine, dördüncü bölümde işe yabancılaşma ölçeğine, beşinci bölümde iş yerinde dedikodu ölçeğine, altıncı bölümde formalleşme derecesi ölçeğine ve yedinci bölümde merkezileşme ölçeğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Çalışmada Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 04.01.2022 tarihli 34 karar sayılı izin alınmış ve ardından anket formu çevrim içi olarak gönüllü katılımcılara uygulanmıştır.

### 3.3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

#### 3.3.2.1 Merkezileşme ölçeği

Aiken ve Hage (1966) tarafından geliştirilen Merkezileşme Ölçeği toplamda 9 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert olarak geliştirilen ölçek pek çok dile uyarlanmıştır.

Orçanlı, vd. (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin iç tutarlık katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Bu sayı, Merkezileşme Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasında oldukça başarılı olduğunu göstermektedir.

#### 3.3.2.2 İşe yabancılaşma ölçeği

Hirschfield ve Field'in (2000) geliştirdiği ve 10 maddeden oluşan İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Özbek (2011) Türkçe olarak kullanmış ve ölçeğin iç tutarlık katsayısını 0.71 olarak bulmuştur.

#### 3.3.2.3 Örgütsel sinizm ölçeği

Brandes, vd. (1999) geliştirdiği ve Karacaoğlu ve Aslan (2012)'ın Türkçeye uyarladığı ölçeğin Türkçe uyarlamasının iç tutarlık katsayısı 0.91 olarak ölçülmüştür. Ölçek, toplamda 13 maddeden oluşmaktadır.

#### 3.3.2.4 İş yerinde dedikodu ölçeği

Kuo vd.'nin (2015) oluşturduğu ve Şantaş, vd. (2019) geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilen İş Yerinde Dedikodu Ölçeği'nin iç tutarlık katsayısı 0.879 olarak belirlenmiştir. Ölçek, toplamda 20 maddeden oluşmaktadır.

#### 3.3.2.5 Formelleşme bileşeni

Özdemir ve Taşçı (2019)'nın Türkçeye uyarladığı ve toplamda 4 maddeden oluşan formalleşme bileşeni, Örgütsel Yapı Ölçeği'nin bir bileşenidir. Bir alt boyut olarak formalleşme bileşeninin iç tutarlık katsayısı 0.82 olarak ölçülmüştür.

# 4. BULGULAR

Araştırma verilerinin analizi kapsamında öncelikli olarak sosyodemografik verilere değinilmiştir. Katılımcıların sosyodemografik olarak dağılımlarının incelenmesinin ardından ise derinlemesine analizler için verilerin normalliği test edilmiş ve araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin çeşitli sosyodemografik değişkenlere göre analizi gerçekleştirilmiştir.

## 4.1 Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular

Tablo 4.1'de katılımcıların demografik verilerine ilişkin dağılımları yer almaktadır. Toplam 204 katılımcının bulunduğu görülmektedir. Söz konusu katılımcıların %51'i erkek, %49'u ise kadındır. Cinsiyet dağılımının hemen hemen eşit olması, cinsiyet bazında örneklemin nispeten dengeli bir şekilde yapıldığını göstermektedir.

Tablo 4.1 Örneklem Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Cinsiyet | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|---|---|---|
| Erkek | 100 | 51 |
| Kadın | 104 | 49 |
| Medeni Durum | Frekans (n) | Yüzde (%) |
| Evli | 110 | 53,9 |
| Bekâr | 94 | 46,1 |
| Eğitim Durumları | Frekans (n) | Yüzde (%) |
| Lise ve altı | 31 | 25,2 |
| Ön lisans | 25 | 12,3 |
| Lisans | 124 | 60,8 |
| Lisansüstü | 24 | 11,8 |
| İşyerinde Rol | Frekans (n) | Yüzde (%) |
| Yönetici | 35 | 17,2 |
| Yönetici Olmayan Çalışan | 169 | 82,8 |
| Toplam | 204 | 100 |

Diğer bir kategori ise medeni durumdur. Toplam katılımcıların çoğunluğu (%53,9) evli iken %46,1'i bekâr durumundadır. Evli ve bekâr katılımcıların sayıları arasında da yakın bir durumun olması sonuçların genellenebilirliğine ilişkin önemli ipuçları içermektedir.

Eğitim durumu kategorisinde katılımcıların %25.2'si lise ve altı eğitim düzeyine sahiptir. %12.3'ü ön lisans mezunudur. %60.8'i lisans mezunu iken %11.8'i lisansüstü eğitim almıştır. Örneklemin büyük çoğunluğu lisans düzeyinde eğitim almış katılımcılardan oluşmaktadır. Lisansüstü eğitim almış katılımcılar ise daha az sayıda temsil edilmektedir.

Son olarak katılımcıların iş yerindeki rolüne ilişkin veriler sunulmuştur. Katılımcıların %17.2'si yönetici pozisyonunda iken %82,8'i yönetici olmayan çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemin büyük çoğunluğu yönetici olmayan çalışanlardan oluşmaktadır. Yönetici pozisyonundaki katılımcılar ise daha az temsil edilmektedir. Bu, iş yerindeki rol açısından örneklemin yönetici olmayan çalışanları daha iyi temsil ettiğini göstermektedir.

## 4.2 Ön Analizler

Araştırmada toplanan verilerin evreni ne ölçüde yansıttığı, uygulanacak olan testlerin karar verilmesinde önemli bir noktayı teşkil etmektedir. Buna göre evrenin örneklem tarafından temsil edilebilir olması, parametrik testlerin kullanılmasını gerektirirken örneklemin evreni temsil kabiliyeti olmadığında parametrik olmayan testler kullanılmaktadır. Bu çerçevede kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Buna göre örgütsel sinizm ölçeğine ait çarpıklık katsayıları .34 ile .99 ve basıklık katsayıları -1.32 ile -.32 arasında; işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin çarpıklık katsayıları -,02 ile ,99 ve basıklık katsayıları -1,58 ile -,77 arasında; işyerinde dedikodu ölçeğine ait ifadelerin çarpıklık katsayıları -,43 ile 1,61 ve basıklık katsayıları -1,38 ile 1,38 arasında; formalleşme derecesi ölçeğine ait ifadelerin çarpıklık katsayıları -,32 ile -,78 ve basıklık katsayıları -,56 ile -1,22 arasında ve merkezileşme ölçeğine ait ifadelerin çarpıklık katsayıları -,16 ile -,63 ve basıklık katsayıları -,87 ile -1,34 arasında dağılım göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları genel olarak incelendiğinde dağılımların -2 ile 2 arasında dağıldığı, bu nedenle mevcut örneklemin normal dağılım varsayımlarını karşıladığı kabul edilmiştir. Buna paralel olarak araştırma verilerinin analizinde parametrik testler tercih edilmiştir.

## 4.3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenirlik katsayıları test edilmiştir. Buna göre güvenirlik katsayıları içerisinden Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmışken yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Güvenirlik analizleri, ölçme materyalinin iç tutarlılığını gösteren ve aynı katılımcının her seferinde birbirine ne denli yakın sonuçlar aldığını gösteren katsayıları içermektedir. Yapı geçerliği ise ölçme materyalindeki maddelerin istenen olguyu ne derece ölçtüğünü göstermektedir. Bu minvalde açımlayıcı faktör analizi, maddelerin hangi kümeler altında toplandığını örneklendirmektedir.

Cronbach Alpha katsayısı, 0 ile 1 arasında değer alan ve iç tutarlılığı ölçmek için bilimsel araştırmalarca en sık başvurulan yöntem olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar .50'nin üzerindeki skorlar güvenirliğin kabul edilebilir seviyede olduğu bulgularını kapsarken genel olarak güvenirliğin .80'in üzerinde olması, böylece yüksek iç tutarlılığın geçerli olacağı beklenmektedir.

Öte yandan yapı geçerliği için gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi üzerinde konumlandırılmaktadır. Sözü edilen iki test, sırasıyla kullanılan maddelerin faktör analizine uygun olup olmadığını ve faktör analizi için uygun örneklem sayısına erişilip erişilmediğini göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için KMO testinin .70'in üzerinde olması ve Bartlett testinin istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermesi gerekmekte ve temel varsayımlar kabul edilmektedir.

KMO ve Bartlett testlerinin akabinde açımlayıcı faktör analizi için diğer bir önemli husus ise açıklanan varyans kavramıdır. Açıklanan varyans, ölçme materyalinin ölçmeyi amaçladığı olguyu ne oranda ölçtüğünü göstererek araştırmacının amacına ulaşabileceği maksimum oranı oluşturmaktadır. Diğer taraftan ölçme materyalinde yer alan maddelerin toplandığı alt faktör kümelerinin her birinin minimum %10'luk bir varyans açıklama kapasitesine sahip olması varsayımsal olarak talep edilmektedir.

Açımlayıcı faktör analizinde üzerinde durulan diğer bir istatistiksel değer ise faktör yüküdür. Her bir maddenin, hangi faktör altında ne denli bir ağırlığı olduğunun göstergesi olarak ele alınan faktör yüklerinin .50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Diğer taraftan aynı anda birden fazla alt boyutta benzer oranlarda faktör yükü olan maddelerin çıkarılmasının daha sağlıklı olacağı kabul edilmektedir.

Tüm bunlara paralel olarak aşağıda gerçekleştirilen faktör analizlerinde de öncelikli olarak KMO ve Bartlett testleri gerçekleştirilerek verilerin ve ölçme materyallerinin faktör analizine uygunluğu test edilmiş, sonrasında açıkladıkları varyanslar ve ölçme materyallerinin orijinalliklerine uygunlukları değerlendirilmiştir (Kavak, 2013).

Tablo 4.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alpha Katsayısı

| **Ölçek** | **Faktörler** | **Madde** | **Fak. Yük. Aralığı** | **Açıklanan Varyans (%)** | **Cronbach Alfa (α)** |
|---|---|---|---|---|---|
| Örgütsel Sinizm Ölçeği | | | | 85,54 | ,95 |
| | Bilişsel Sinizm | (S4) | ,91 | 35,40 | ,98 |
| | | (S3) | ,90 | | |
| | | (S2) | ,89 | | |
| | | (S1) | ,88 | | |
| | Duygusal sinizm | (S8) | ,86 | 28,08 | ,92 |
| | | (S6) | ,84 | | |
| | | (S7) | ,82 | | |
| | | (S9) | ,60 | | |
| | Davranışsal sinizm | (S12) | ,90 | 22,06 | ,85 |
| | | (S13) | ,81 | | |
| | | (S10) | ,70 | | |
| *KMO: ,921; Barlett: 2560,585; df=55; p=,000 < ,001* | | | | | |

Tablo 4.2'de Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizi ve Cronbach Alpha katsayıları belirtilmektedir. Buna göre ilgili ölçeğin KMO katsayısı .92 olduğu ve Bartlett testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne yönelik toplanan verilerin faktör analizine uygun olduğunu açıklayan bu bulgular, açıklanan varyansın %82.48 olduğunu betimlerken faktör

yüklerinin ölçeğin orijinal boyutuyla benzer şekilde üç boyutta dağıldığını, ancak 5. ve 11. maddelerin faktör yüklerinin iki farklı faktörde benzer şekilde olmasına bağlı olarak maddeler arasından çıkarılmasının daha sağlıklı olabileceğini göstermiştir. Bu durumda ilgili iki madde skorları faktör analizinden çıkarılarak ölçme süreci yeniden gerçekleştirilmiş ve açıklanan varyansın %85.54'e yükseldiği belirlenmiştir. Böylece Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin üç faktörlü bir yapısının olduğu ortaya çıkmıştır. Her bir boyut için Cronbach Alpha katsayılarının da .85, .92 ve .98 olduğu değerlendirildiğinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısının da oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.3 İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı

| **Ölçek** | **Faktörler** | **Madde** | **Fak. Yük. Aralığı** | **Açıklanan Varyans (%)** | **Cronbach Alfa (α)** |
|---|---|---|---|---|---|
| İşe Yabancılaşma Ölçeği | Işe yabancılaşma | (Y5) | ,84 | 56,29 | ,91 |
| | | (Y7) | ,83 | | |
| | | (Y6) | ,82 | | |
| | | (Y4) | ,81 | | |
| | | (Y3) | ,79 | | |
| | | (Y8) | ,74 | | |
| | | (Y9) | ,72 | | |
| | | (Y1) | ,70 | | |
| | | (Y10) | ,68 | | |
| | | (Y2) | ,52 | | |
| *KMO: ,924; Barlett:1096,954; df=45; p=,000 < ,001* | | | | | |

İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizinin sunulduğu Tablo 4.3'te KMO'nun .92 olduğu ve Bartlett testinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ölçek skorlarının faktör analizine uygun olduğunu gösteren bu bulgulardan sonra her bir maddenin tek bir faktör altında toplandığı ve toplam açıklanan varyansın da %56.29 olduğu belirlenmiştir. Tek faktörlü olduğu keşfedilen İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin iç tutarlık katsayısı ise .91 olarak ölçülmüştür. Dolayısıyla faktör analizi ve iç tutarlık katsayısının kabul edilebilir seviyelerin üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4.4 İş Yerinde Dedikodu Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı

| Ölçek | Faktörler | Madde | Fak. Yük. Aralığı | Açıklanan Varyans (%) | Cronbach Alfa (α) |
|---|---|---|---|---|---|
| İşyerinde Dedikodu Ölçeği | | | | 73,57 | ,96 |
| | İşle ilgili dedikodu | (D2) | ,89 | 38,44 | ,96 |
| | | (D3) | ,88 | | |
| | | (D4) | ,87 | | |
| | | (D5) | ,87 | | |
| | | (D1) | ,86 | | |
| | | (D6) | ,77 | | |
| | | (D7) | ,72 | | |
| | | (D10) | ,71 | | |
| | | (D8) | ,68 | | |
| | | (D9) | ,68 | | |
| | İşle ilgili olmayan dedikodu | (D20) | ,91 | 35,13 | ,94 |
| | | (D17) | ,91 | | |
| | | (D15) | ,90 | | |
| | | (D19) | ,81 | | |
| | | (D18) | ,77 | | |
| | | (D13) | ,72 | | |
| | | (D16) | ,68 | | |
| | | (D14) | ,68 | | |
| *KMO: ,928; Barlett: 4755,604; df=153; p=,000 < ,001* | | | | | |

İş Yerinde Dedikodu Ölçeği'nin değerlendirildiği Tablo 4.4, KMO katsayısının .93 olduğunu ve Bartlett testinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla açımlayıcı faktör analizi için gerekli kriterler karşılanmıştır. Yapılan faktör analizinde ise ölçekte yer alan D11 ve D12 maddelerinin faktör yüklerinin birden fazla faktörde toplandığı görülmüş bu nedenle maddeler arasından çıkarılarak ölçme yeniden gerçekleştirilmiştir. Böylece açıklanan varyansın %70.99'dan %72.57'ye yükseldiği belirlenmiş ve faktör yüklerinin uygun şekilde iki ayrı boyut altında toplandığı görülmüştür. Alt boyutlar nezdinde güvenirlik katsayıları da incelenmiş ve işle ilgili dedikodu alt boyutunda güvenirlik katsayısının .96 olduğu ve

işle ilgili olmayan dedikodu alt boyutunda .94'lük skorlara sahip olduğu keşfedilmiştir. Bu kapsamda İş Yerinde Dedikodu Ölçeği'nin de orijinal formuna benzer şekilde dağıldığı belirlenmiştir.

Tablo 4.5 Formalleşme Derecesi Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı

| Ölçek | Faktörler | Madde | Fak. Yük. Aralığı | Açıklanan Varyans (%) | Cronbach Alfa (α) |
|---|---|---|---|---|---|
| Formalleşme Derecesi | Formalleşme derecesi | (F2) | ,93 | 77,82 | ,90 |
| | | (F3) | ,92 | | |
| | | (F1) | ,89 | | |
| | | (F4) | ,78 | | |
| *KMO: ,770; Barlett:602,092; df=6; p=,000 < ,001* | | | | | |

Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek olarak Formalleşme Derecesi Ölçeği'nin KMO katsayısının .77 olduğu ve Bartlett testinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Böylece faktör analizi gerçekleştirilmiş ve dört maddenin tek faktör altında toplandığı, toplamda %77.82'lik varyansı açıklayabildiği görülmüştür. Ardından yapılan güvenirlik analizinde ise Cronbach Alfa katsayısının .90 olduğu keşfedilmiştir. Bu doğrultuda Formalleşme Derecesi Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapıya sahip ve güvenilir bir nitelikte olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4.6 Merkezileşme Ölçeği'nin AFA ve Cronbach Alfa Katsayısı

| Ölçek | Faktörler | Madde | Fak. Yük. Aralığı | Açıklanan Varyans (%) | Cronbach Alfa (α) |
|---|---|---|---|---|---|
| Merkezileşme Ölçeği | Merkezileşme | (M4) | ,91 | 63,93 | ,85 |
| | | (M5) | ,86 | | |
| | | (M3) | ,84 | | |
| | | (M2) | ,77 | | |
| | | (M1) | ,59 | | |
| *KMO: ,773; Barlett: 559,064; df=10; p=,000 < ,001* | | | | | |

Araştırmada kullanılan son ölçek olarak Merkezileşme Ölçeği de diğer ölçeklerde olduğu gibi açımlayıcı faktör analizine ve güvenirlik analizine tabii tutulmuştur. Edinilen sonuçlara göre ilgili skorların KMO katsayısının .77 olduğu ve Bartlett testinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Faktör yükleri incelendiğinde ise beş maddenin her birinin bir faktör altında toplandığı ve toplam

varyansın böylece %63.93 olduğu belirlenmiştir. Tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülen Merkezileşme Ölçeği'nin de güvenirlik katsayısının .85 olması geçerliğin yanı sıra güvenirlik analizinde de istenilen sonuçlara ulaşılabildiğini göstermiştir.

## 4.4 Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4.7'de araştırmada kullanılan ölçme materyallerine ilişkin korelasyon katsayıları açıklamıştır.

Tablo 4.7 Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1 İşe Yabancılaşma** | 1 | | | | | | | | | |
| **2 Örgütsel Sinizm** | ,548** | 1 | | | | | | | | |
| **3 Bilişsel Sinizm** | ,533** | ,878** | 1 | | | | | | | |
| **4 Duygusal Sinizm** | ,465** | ,913** | ,702** | 1 | | | | | | |
| **5 Davranışsal Sinizm** | ,418** | ,801** | ,538** | ,632** | 1 | | | | | |
| **6 Dedikodu** | ,370** | ,353** | ,271** | ,279** | ,395** | 1 | | | | |
| **7 İşle ilgili dedikodu** | ,364** | ,366** | ,253** | ,309** | ,419** | ,925** | 1 | | | |
| **8 İşle ilgili olmayan dedikodu** | ,289** | ,250** | ,230** | ,171* | ,266** | ,858** | ,598** | 1 | | |
| **9 Merkezileşme** | ,371** | ,180* | ,189** | ,175* | ,087 | ,210** | ,197** | ,175* | 1 | |
| **10 Formalleşme** | -,138* | -,329** | -,301** | -,340** | -,191** | ,126 | ,092 | ,141* | ,322** | 1 |
| **Ortalama** | 3,46 | 2,99 | 2,56 | 3,35 | 3,07 | 3,36 | 3,95 | 2,62 | 4,54 | 4,94 |
| **S.S.** | 1,65 | 1,67 | 1,88 | 1,97 | 1,88 | 1,58 | 1,82 | 1,69 | 1,71 | 1,78 |
| p < ,05* ; p< ,01** | | | | | | | | | | |

Elde edilen sonuçlar, işe yabancılaşmanın en çok örgütsel sinizmle ilişkili olduğunu göstermektedir (r=.55, p<.01). Bu durum, katılımcıların çalıştıkları kuruluşa ilişkin olumsuz tutum ve davranışlarının; işe yabancılaşma süreçleriyle orta derecede, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu bulgularken genel olarak olumsuz tutum ve davranışların yabancılaşma olgusuyla yakından ilişkili olabileceği fikrini güçlendirmektedir.

Diğer taraftan en yüksek korelatif ilişkilerin ise duygusal ve davranışsal sinizm boyutları arasında olduğunun görülmesi olumsuz tutum ve davranışların, duygularla bir arada hareket ettiğini, bu olgunun da pozitif, anlamlı ve orta düzeyli bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir ($r=63$, $p<.01$).

Genel olarak iş yerinde dedikodu, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında orta düzeyli ilişkilerin olduğu görülse de merkezileşme ve formalleşme özelinde oldukça düşük düzeyli ilişkilerin olması bu iki kavramın ilişki içerisinde olduğu kavramların mevcut araştırmada kullanılanlardan daha farklı varyanslara sahip olduğuna işaret etmektedir. Buna göre merkezileşme ve formalleşme arasındaki ilişkinin .32 olduğu, diğer boyutlarla bu iki kavramın ilişkisinin de .34 ile .09 arasında değiştiğinin gözlenmesi her ne kadar ilişkiler anlamlı olsa da oldukça düşük korelasyonlara sahip olmalarına bağlı olarak ilişkilerin değerlendirilmesinde etkin faktörler olarak değerlendirilemeyeceği söylenebilmektedir.

İlgili skorların karşılıklı ilişkilerini betimleyen Tablo 4.7'ye ek olarak Tablo 4.8'de çoklu doğrusal regresyon analizleri de yapılmış böylece bağımlı değişken olarak işe yabancılaşmanın hangi bağımsız değişkenler ekseninde farklılaştığı analiz edilmiştir.

Tablo 4.8 Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

| **Değişkenler** | **Model 1 İşe yabancılaşma Dz. $R^2$: ,05 F: 1,32 Durbin Watson:1,77** | **Model 2 İşe yabancılaşma Dz. $R^2$: ,43 F: 13,25*** Durbin Watson: 1,69** | **VIF Model 1** | **VIF Model 2** |
|---|---|---|---|---|
| Cinsiyet | -,11 | -,03 | 1,29 | 1,33 |
| Yaş | -,16 | -,08 | 4,88 | 4,95 |
| Medeni durum | -,02 | -,02 | 1,35 | 1,35 |
| Eğitim durumu | ,06 | -,04 | 1,34 | 1,39 |
| İşyerindeki rol | ,09 | ,09 | 1,18 | 1,22 |
| Kurumda çalışma süresi | -,07 | ,01 | 5,18 | 5,39 |
| İş hayatında çalışma süresi | ,15 | -,02 | 8,52 | 8,92 |
| Örgütsel Sinizm | | ,36*** | | 1,61 |
| İşyerinde dedikodu | | ,22** | | 1,32 |
| Formalleşme | | -,13 | | 1,49 |
| Merkezileşme | | ,30*** | | 1,34 |

*p<,05; **p<,01; ***p<,001

Çoklu doğrusal regresyon analizine, araştırmanın amaçları çerçevesinde iki model dâhil edilmiştir. Buna göre birinci modeldeki bağımsız değişkenler, araştırmada kullanılan demografik değişkenlerden oluşmaktadır. İlgili model değerlendirildiğinde ise modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, işe yabancılaşmanın sosyodemografik dinamiklerden bağımsız bir şekilde gerçekleştiği keşfedilmiştir (F=1.32, p>.05).

Bu duruma ek olarak ikinci modelde araştırmada kullanılan diğer ölçeklerin boyutları da değerlendirmeye dâhil edilmiştir. İlgili değerlendirme sonucunda determinasyon katsayısının %5'ten %43'e yükseldiği ve bunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Söz konusu değişime katkısı olan bağımsız değişkenler değerlendirildiğinde ise örgütsel sinizm (β=.36, p<.001), işyerinde dedikodu (β=.22, p<.01) ve merkezileşme (β=.30, p<.001)'nin işe yabancılaşmayı etkilediği söylenebilmektedir.

# 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel sinizm, örgütsel yapı, işe yabancılaşma ve iş yerinde dedikodu kavramları, bir iş yerindeki verimle doğrudan ilişkilendirilen bir içeriğe sahiptir. Bu bağlamda mevcut araştırmada da örgütsel yapı, örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve iş yerinde dedikodu değişkenleri arasındaki ilişkilerin bir kamu kurumunda incelemesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde bir kamu kuruluşundan gerekli izinler alınmış ve ilgili kamu kuruluşunun 204 çalışanı araştırmaya katılım göstermiştir.

Araştırma verisi öncelikle ön analizlere tabi tutulmuş ve normal dağılım açısından incelenmiş, eksik veri kontrolü gerçekleştirilmiştir. Ardından araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin açımlayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş ve ölçeklerin güvenirlikleri Cronbach Alfa Katsayısı kullanılarak incelenmiştir. Sonraki aşamada korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda yürütülen çoklu doğrusal regresyon analizi bulguları örgütsel sinizm, işyerinde dedikodu ve örgütsel yapının merkezileşme boyutunun işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular literatür ile de uyum göstermektedir. Önceki araştırmalarda örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında yüksek derecede pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Yıldız vd., 2013; Demir vd., 2018; Özer ve Güllüce, 2018; Abdelgalil, 2022). Bununla beraber literatürde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde pozitif doğrudan etkisi olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Yıldız ve Şaylıkay, 2014; Kökalan ve Anaş, 2016; Jiang vd., 2019). Mevcut araştırmada elde edilen bulgu örgütsel sinizmin işe yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediğidir. $H_1$ kabul edilmiştir. Bu bulgunun, önceki çalışmaların bulguları ile uyum gösterdiği görülmektedir.

Çalışmada işyerinde dedikodunun işe yabancılaşma üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda $H_2$ hipotezi kabul edilmiştir. Kuo vd. (2015) işyerinde dedikodunun örgüte karşı yabancılaşma ile sonuçlanabileceğini belirtmiştir. Ye vd. (2019) olumsuz iş yeri dedikodusunun örgüte karşı derin bir yabancılaşmanın öncüsü

olabileceğini ifade etmiştir. Mills (2010) ise bunun aksine çalışanların örgüte karşı yabancılaşmamak için bir etkinlik olarak dedikodunun rolü olabileceğini öne sürmüştür. Bu bilgiler ışığında, mevcut çalışma Mills'in (2010) öne sürdüğünün aksine işyerinde dedikodunun işe yabancılaşmayı pozitif olarak etkilediğini göstermiştir. Literatürdeki çalışmalar bu ilişki üzerine varsayımlarda bulunmaktadır. Mevcut çalışma ise bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ampirik olarak ele alan öncü bir araştırma olması sebebi ile önem arz etmektedir.

Araştırma bulgularında örgütsel yapıyı oluşturan unsurlardan merkezileşme derecesinin işe yabancılaşmayı pozitif olarak etkilediği görülmüş, biçimselleşme derecesinin ise işe yabancılaşma üzerine anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Bu doğrultuda $H_3$ kabul edilirken $H_4$ ise reddedilmiştir. Önceki çalışmalar merkezileşme derecesinin işe yabancılaşmanın önemli bir öncülü olduğunu belirtmektedir (Johnson ve Ellett, 1992; Uğur ve Erol, 2015; Bayar ve Köksal, 2023). Biçimselleşme derecesinin işe yabancılaşma üzerinde etkisinin olmadığının tespiti önemli bir bulgudur. Bu durum, kamu kurumlarında sistematik işleyişin önemine işaret etmektedir.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, örgütsel yapı açısından özellikle merkezileşme derecesinin düşük düzeylerde tutulmasının işe yabancılaşmanın önünde önemli bir engel olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kendini daha özgür hissettiği, kararlara katılım imkanlarının olduğu ve sorumluluk aldıkları bir çalışma ortamında işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olacağı belirtilebilir.

Örgütsel sinizm açısından değerlendirildiğinde çalışanların örgüte karşı alaycı tutumlarının işe yabancılaşma ile sonuçlanacağı tespit edilmiştir. Bu noktada literatürde de belirtildiği üzere örgütsel sinizme neden olan faktörlerin tespiti ve bunların örgüt ortamında elemine edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunlar arasında literatürde yer alan psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel adalet algısı, örgütsel politika ve kişi-rol çatışması gibi değişkenler bulunmaktadır.

İşyerinde dedikodu çerçevesinde incelendiğinde işyerinde dedikodunun olumsuz olarak gerçekleştiği durumlarda çalışanlarda işe yabancılaşma beklenmektedir. Örgüt

içerisinde dedikodunun önünü alabilmek için kuvvetli bir iletişim sistemi kurulmalı ve yöneticiler bu konuda eğitilmelidir. Her şeyden önce dedikodunun ahlaki boyutu göz önüne alınarak çalışanlara bu hususta bilgilendirme yapılmalıdır. Bunu düzenleyen mekanizmalar kurulmalı ve olumsuz işyeri dedikodusunu cezalandırıcı sistemler devreye alınmalıdır.

Bu alanda araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara yönelik ise ilgili öneriler şu şekilde listelenmiştir:

- Mevcut çalışma yalnızca kamu kurumlarında çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle bundan sonra gerçekleştirilecek olan çalışmalarda karşılaştırmanın mümkün olabilmesi ve özel sektördeki durumun analiz edilebilmesi için özel sektör çalışanlarının da sürece dâhil edilmesi önem taşımaktadır.

- Araştırmada kullanılan değişkenlerin yanı sıra işe yabancılaşmayı etkileyen diğer faktörler de göz önüne alınarak araştırma modelinin genişletilmesi ve işe yabancılaşma olgusunun daha derinlemesine incelenmesi mümkündür.

**KAYNAKLAR**

Abdelgalil, A.M. (2021). The Role of Ethical Leadership on the Relationship between Organizational Cynicism and Alienation at Work: An Empirical Study. *Arab Journal of Administration, 42*(4). 433-452.

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Generic, Social and General Psychology Monographs, 126*(3), 269-292.

Adams, S. H. ve Wiswell, A. K. (2007). *Dimensionality of organizational trust*. International Research Conference in The Americas of The Academy of Human Resource Development, Indianapolis.

Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: A crossnational comparative study. *Journal of International Business Studies, 24*(4), 715-739.

Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review, 31*(4), 497-507.

Akçay, V. H. (2017). Örgütlerde iş rolü algıları, sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13*(13), 476-486.

Akdoğan, A., Mirap, S. ve Cingöz, A. (2009). İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir.

Akduru, H. E., ve Semercioöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13*(5), 106-119.

Akgeyik, T. (2017). İşyeri Dedikodusunun Çok Boyutluluğu (Çalışanların Dedikodu Algıları Üzerine Bir Araştırma). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 89-103.

Alakaşlı, H. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Siirt Üniversitesi.

Alpkan, L., Ergün, E., Bulut, Ç. ve Yılmaz, C. (2005). Şirket Girişimciliğinin Şirket Performansına Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6*(2), 175-189.

Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi.* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Arabacı, B. İ., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, *18*(2), 171–190.

Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine Mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Çağ Üniversitesi.

Aslan, F. K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research, 1*(2), 33-45.

Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 2*(2), 59-67.

Aydın, İ. (2021). *Yönetsel, mesleki, örgütsel etik*. Pegem Yayınları.

Babadağ, M. (2017). *Liderlik tarzları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin ve çalışanın kişilik özelliklerinin rolü.* [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Atatürk Üniversitesi.

Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21*(39), 207-239.

Babür S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.

Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7*(1), 231-274.

Banai, M., Reisel, W. D. ve Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment ın hungary. *Journal of International Management, 10*(3), 375-392.

Başak, S. (2003). Kuramsal yaklaşımlarda yapıya ilişkin ikilemler. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3*, 133-160.

Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Gül Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ekinoks Yayıncılık.

Bayar, A. ve Köksal, B. (2023). Doğum izni sonrası göreve başlayan öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma kavramına ilişkin düşünceleri. *International Academic Social Resources Journal, 8*(47), 2259-2268.

BBC. (2014). A point of view: Why gossip has to stop. 23.12.2022 tarihinde https://www.bbc.com/news/magazine-27883308 adresinden alınmıştır.

Beersma, B. ve Van Kleef, G.A. (2012). Why people gossip: An empirical analysis of social motives, antecedents, and consequences. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(11), 2640-2670.

Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(1), 125-139.

Bell, D. (1959). The "Rediscovery" of Alienation: Some Notes along the Quest for the Historical Marx. *The Journal of Philosophy, 56*(24), 933- 952.

Ben-Ze'ev, A. (2000). *The Subtlety of Emotions*. Cambridge: MIT Press.

Berkos, K. M. (2003). *The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Louisiana State University.

Besnier, N. (1989). Information withholding as a manipulative and collusive strategy in Nukulaelae gossip. *Language in Society, 18*, 315-341.

Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2020). Örgütlerde dedikodunun işyeri morali ve çalışma eforu üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 12*(3), 2592.-2610.

Blauner, R. (1964). *Alienation and fredoom: the factory worker and his ındustry*. Chicago: The University of Chicago Press.

Bonjean, C. M. ve Grimes, M. D. (1970) Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces, 48*(3), 365-373.

Boz, M. (2009). Turizm işletmelerinde dedikodu: nedenleri, sonuçları, önleme yolları. Z. Sabuncuoğlu (Ed.). *Turizm işletmelerinde örgütsel davranış,* içinde, Bursa: Marmara Kitap Merkezi Yayınları.

Bozkuş, K. (2016). Örgüt yapısı ve okullar. *Kesit Akademi Dergisi*, (4), 236-260.

Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean Jr., J.W. (1999). *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisior perspectives on work outcomes*. The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia.

Ceyhan, M. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkokul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.

Creswell, J. W. (2016). *Araştırma deseni nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Eğiten Kitap.

Çağalı, E. (2021). *Örgütsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise öğretmenlerinin görüşleri.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Çaylı, E. (2008). "Popüler bir tecrübe"/tahakküm ve direnişin aracı olarak dedikodu: Türkiye televizyonlarında dedikodunun söylemsel analizi. *Kültür ve İletişim Dergisi, 11*(2), 9-39

Çelik, E. ve Babaoğlan, E. (2017). Üniversite öğrencilerinin yabancılaşma düzeyi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 18*(1), 405-427.

Çetinkaya, F. F. ve Özkara, B. (2015). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9*(3), 72-91.

Çevik, M. N. ve Gülcan, M. G. (2022). Örgütsel yapı ölçeği-üniversite versiyonunun okullara uyarlanması ve okulların örgütsel yapısının incelenmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10*(1), 65-82.

Çevik, R. (2009). Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Çevirir, N. (1995). Kitle iletişim araçlarının yabancılaşmaya etkisi. *Marmara İletişim Dergisi, 9,* 15-23.

Çivilidağ, Y. A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 17*(4), 259-286.

Çoban, B. (2022). Durkheim'ın bilgi ve toplum anlayışı üzerine bir değerlendirme. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, 9, 115-130.

Daft, R. L. (2007). *Organization theory and design*. Stamford: Cengage Learning.

Damanpour, F. (1991). Organisational Innovation: A Meta-analysis of Effects of Determinantsand Moderators. *Academy of Management Journal*, *34*(4), 555-590.

Dean, J. W., Brandes P. ve Dharwadkar, R., (1998), Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, *23*, 341-352.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A study among call centers*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], University of Maastricht, Maastricht.

Demir, H., ve Okan, T. (2009). Teknoloji, örgüt yapısı ve performans arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *10*(1), 57-72.

Demir, M., Ayas, S. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *16*(32), 231-254.

Demir, Z. (2018). Karl Marx'ın bakış açısından kapitalist toplumda yabancılaşma ve sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, *3*(5), 102-120.

Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi.* [Yayımlanmamış Doktora Tezi], İnönü Üniversitesi, Malatya.

Difonzo, N. ve Bordia P. (1998), A tale of corporations: Managing uncertainty during organizational change. *Human Resource Management*, *37*(3), 295-304.

Difonzo, N., Bordia, P. & Rosnow, R. L. (1994). Reining in rumors. *Organizational Dynamics*, *23*(1), 47-62.

Dolan, G. (1971). Alienation, Freedom and Economic Organization. *The Journal of Political Economy, 79*(5), 1084-1094.

Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi erişkin hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(3), 411-434.

Efeoğlu. İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.

Eğinli, A. ve Bitirim, S. (2013). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, 5(3), 124-140.

Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. [Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi.

Erdoğan, P., & Çevik Tekin, İ. (2021). Sağlık kurumlarında örgütsel sinizmin medeni durum açısından incelenmesi: bir meta analiz çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, *12*(30), 466-475.

Erdost Çolak, E. (2018). Örgütsel sinizm. A. Keser, G. Yılmaz ve Ş. Yürür (Ed.), *Çalışma yaşamında davranış* içinde. Umuttepe Yayınları.

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya.

Erol, Y. ve Akyüz, M. (2015). Dünyanın en eski medyası: Dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı: Sağlık örgütlerinde bir alan araştırması. *Journal of World of Turks*, *7*(2), 149-166.

Esin, P. (1982). *İşbölümü, yabancılaşma ve sosyal politika*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Feinberg, M., Willer, R., Stellar, J. & Keltner, D. (2012), The Virtues of Gossip: Reputational Information Sharing as Prosocial Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *102*(5), 1015-1030.

Feldman, D. C. (2000). The Dilbert Syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist, 43*(8), 1286-1300.

Freund, R. (2014). *Determining the effects of employee trust on organizational commitment.* [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Pepperdine University, California.

Gezeroğlu, E. ve Akyavuz, E. K. (2021). Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi Dergisi*, *3*(1), 44-59.

Gholipour, A., Fakheri Kozekanan, S. ve Zehtabi, M. (2011). Örgütsel gerçekliği inşa etmek için bir strateji olarak dedikoduyu kullanmak. *Business Strategy Series,* 12(2), 56-62.

Gillis, T. L. (2006). *The Iabc handbook of organizational communication: a guide to internal communication, public relations, marketing, and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Harran Üniversitesi.

Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. Der Yayınevi.

Gürüz, K. ve Yaylacı, B. (2004). *Örgütlerde kariyer geliştirme ve yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve işletmelerde değişen kurum imajı*. Sistem Yayıncılık.

Hage, J. ve Aiken, M. (1970). *Social change in complex organizations*. New York: Random House.

Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, *Turkish Studies, 7*(3), 1475-1497.

Hirschfeld, R. R. ve Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 789-800.

Hunt, R. G. (1970). Technology and organization. *Academy of Management Journal, 13*, 236-252.

İçerli, L. ve Yildirim, M. H. (2012). Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *4*(1), 167-176.

Jablin, F. M. & Sias, P. M. (2001). The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods. F. M. Jablin & L. L. Putnam (Ed.), *Communication competence* içinde. Thousand Oaks, CA: Sage

Jiang, H. C., Sun, P. & Li, C. (2019). Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: the mediating roles of organizational cynicism and work alienation. *Curr Psychol*, 38, 1668-1678.

Johnson, B.L. ve Ellett, C. D. (1992) *Analyses of school level learning environments: Centralized decision-making, teacher work alienation and organizational effectiveness*. Annual Meeting of the American Education Research Association, California.

Kahraman, O. C. (2015). *Lider-Üye etkileşiminin iş görenin işe yabancılaşması ile ilişkisi: 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Üniversitesi.

Kahveci, E. ve Toptaş, D. A. B. (2016). Merkez bankalarında örgütsel yapı ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası için bir öneri. *Verimlilik Dergisi, 3,* 101-117.

Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies, 2*(3), 34-46.

Kahya, C. (2018). Örgütsel sessizliğin işe yabancılaşma üzerindeki rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11*(59), 984-983.

Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27*(27), 83-97.

Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin, 86*(1), 119-138.

Karacaoğlu, K. ve Arslan, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal, 3,* 77-92.

Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayınları.

Kardaş, K. (2019). *Sağlık çalışanlarında dedikodu ve söylenti tutumunun iş tatmini üzerindeki etkileri.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Kavak, B. (2013). *Pazarlama ve pazar araştırmaları*. Detay Yayıncılık.

Kırman, T., & Atak, H. (2020). Yabancılaşma: Kavramsal ve kuramsal bir değerlendirme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(2), 279-295.

Kim, A., Moon, J., Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived ınsider status, and gossip at work: A social exchange perspective, *Journal of Business Research, 97,* 30-42.

Kocabay, H. (2007). Bir dedikodu iletim mekanı olarak internet sitelerinin forumları. *Milli Folklor Dergisi, 75,* 121-125.

Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.

Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Journal of Sociology, 82*(1), 111-130.

Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational behaviour*. New Delhi: New Age International Publisher.

Kovancı, M. (2019). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşmaları arasındaki ilişki. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Mersin Üniversitesi.

Kökalan, Ö. & Anaş, K. (2016). Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi: vakıf üniversiteleri üzerine bir çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, *11*(2), 97-109.

Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y. ve Lee, I. (2015). gossip in the workplace and the ımplications for hr management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management, 26*(18), 2288-2307.

Kuo, C.-C., Lu, C.-Y. ve Kuo, T. K. (2013). *The impact of workplace gossip on organizational cynicism: Insights from the employment relationship perspective*. 5th International Conference on Cross-Cultural Design, Las Vegas.

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

Leblebici, D. N., Yıldız, H. H. ve Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *9*(18), 561-574.

Levent, F. ve Türkmenoğlu, G. (2019). Okul Yöneticilerinin Dedikodu ve Dedikodu Yönetimine İlişkin Görüşleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *10*(17), 787-814.

Luna, A. ve Chou, S. Y. (2013). Drivers for workplace gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of organizational culture, communications and conflict*, *17*(1), 115.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113.

Michelson, G. ve Mouly, V. S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal, 9*(3), 189-201.

Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, *35*(2), 213-240.

Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: Designing effective organizations*. New Jersey: Prentice Hall International Editions.

Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management, 30*(1): 45-68.

Nartgün, Ş. S. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies, 9*(2), 1361-1376.

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

O'Connell, B. J., Holzman, H. ve Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science & Administration, 14*(4), 307-313.

Orçanlı, K., Boztoprak, H. ve Bekmezci, M. (2020). Merkezileşme Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Savunma Bilimleri Dergisi, 19/1*(37), 95-124.

Öz, E. (2020). *Örgüt yapısının, çalışanların örgütsel sinizm algılarına ve örgütsel yabancılaşma düzeylerine etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi], Afyon Kocatepe Üniversitesi.

Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16*(1), 231-248.

Özdemir, B. ve Taşçı, D. (2019). Kaynak temelli görüş ekseninde örgütsel yapı maliyet liderliği stratejisi ilişkisi: Türkiye'nin ilk 1000 büyük sanayi kuruluşunda bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 180-190.

Özden, Y. (2008). *Eğitimde yeni değerler eğitimde dönüşüm*. Pegem Yayıncılık.

Özer, S. ve Güllüce, A. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1):37-47.

Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). "Örgütsel Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*(2), 47-57.

Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yaşar Üniversitesi.

Pehlivanoğlu, M. Ç. (2020). An Overview of the duties and responsibilities of sales managers. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(37), 327-339.

Polat, E. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Erciyes Üniversitesi.

Rayudu, C. S. (2009). *Communication*. Mumbai: Himalaya Publishing House.

Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive, 11*(1), 48-59.

Robbins, S. ve Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış*. Nobel Akademi Yayıncılık.

Robbins,S. P. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. S. A. Öztürk (Çev.). Etam.

Rosnow, R. L. (1988). Rumor As Communication: A Contextualist Approach. *Journal of Communication, 38*(1). 12-28.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Alfa Basım Yayın.

Saeed, R., Arbabisarjou, A., Zivarirahman, M. & Shokouhi, S. (2012). Relationship between organizational structure and organizational alienation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3*, 188-196.

Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. ve Densten, I. L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management, 13*(4), 285-304.

Seeman M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review, 24*(6), 783-791.

Seymen, O., Bolat, T., Bolat, O. İ. ve Kinter, O. (2017). Turizm sektöründe çalışma koşulları algısı, hizmet verme yatkınlığı ve mesleki yabancılaşma ilişkisi: turizm eğitimi alan öğrenciler açısından bir değerlendirme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6*(3), 401-430.

Solmaz, B. (2004). *Söylenti ve dedikodu yönetimi*. Tablet Yayınları.

Sookoo, S. (2014). Perceptions of ınjustice and alienation dynamics within the workplace. *Journal of the Department of Behavioural Sciences, 3*(1), 81-99.

Soysal, A. (1997), *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma.* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Selçuk Üniversitesi.

Sürgit, B. (2019). Modern bireyin yalnızlaşması ve yabancılaşması bağlamında apartman yaşamı ve Cahit Zarifoğlu'nun "Eksik Yol" başlıklı öyküsü. *Türk Dili ve Edebiyatı Dergisi*, *59*(2), 449-466.

Şantaş, G., Akbolat, M. ve Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 131-148.

Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *2*(1), 53-72.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşma yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *16*, 569-587.

Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *4*(4), 164-177.

Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun cinsiyeti: Kadın kimliğinin yeniden inşasında dedikodunun rolü.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.

Tekin, D. (2021). *İşe yabancılaşma ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi.* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(2), 283- 305.

Tolan, B. (1981). *Çağdaş toplumun bunalımı anomi ve yabancılaşma*. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, *25*(1), 105-117.

Turgut, D. D. T. ve Kalafatoğlu, A. G. Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *18*(1), 23-46.

Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Detay Yayıncılık.

Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım.

*Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *8*(2), 182-192.

Uludağ, T. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

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

Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

Valentine, S. ve Elias, R. Z. (2005). Perceived corporate ethical values and ındividual cynicism of working students. *Psychological Reports, 97*, 832-834.

Vega, A. V. (2017). A Comparison Study of Organizational Rumors and Gossip, Engagement, and Generations in the Working Sector of Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicologia Ocupacional*, *36*(1), 49-61.

Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management, 25*(2), 132-153.

Weisskopf, W. A. (1996). *Yabancılaşma ve iktisat*. Oya Köymen (Ed.), Anahtar Kitapları.

Yalçınsoy, A. (2019). Örgütlerde dedikodu: Nedenleri ve sonuçları. S. E. Dinçer, S. Sönmez, M. Bostancı, E.Özçoban, (Ed.) *Sosyal, beşerî ve idari bilimler alanında araştırma ve değerlendirmeler* içinde. Gece Kitaplığı Yayınevi.

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

Yeloğlu, H. O. (2011). Türk Toplumsal Kültürünün Örgüt Yapılarına Olan Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *2*(4), 153-170.

Yeniçeri, Ö. (1987). *Örgütlerde yabancılaşma sorunları ve yabancılaşmanın önlenmesinde yönetime katılmanın rolü*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Uludağ Üniversitesi.

Yıldız S. ve Şaylıkay, M. (2014). The Effect of Organisational Cynicism of Alienation. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, *109*, 622-627.

Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies, 6*(6),1253-1284.

Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Selçuk Üniversitesi.

Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi- "bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(3), 247-271.

# EKLER

## EK A Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

**Değerli Çalışanlar**

Bilimsel amaçla hazırlanan bu anket akademik bir çalışmada kullanılmak üzere veri toplanması hedeflenerek oluşturulmuştur. Vereceğiniz bilgiler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve ***sonuçlar kesinlikle kişi adı verilmeden toplu halde değerlendirilecektir***. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için anketteki ***tüm maddelerin size uygun seçeneğinin cevaplandırılması gerekmektedir***. ***Araştırmadan kendi arzunuz dahilinde istediğiniz zaman çekilebilirsiniz.*** Araştırmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Cansu GÜNEŞ / Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR

**ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ**

| Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1 Kesinlikle katılmıyorum - 7 Kesinlikle katılıyorum** | | | | | | | | |
| **1** | Çalıştığım kurumu düşündükçe rahatsız oluyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **2** | Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **3** | Çalıştığım kurumu düşündükçe geriliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **4** | Çalıştığım kurumu düşündükçe huzursuzlanıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **5** | Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **6** | Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **7** | Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **8** | Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **9** | Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **10** | Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **11** | Çalıştığım kurumdan bahsedildiğinde diğer çalışanlar ile anlamlı (imalı) bir şekilde bakışırız. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **12** | Başkalarıyla, çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürüdüğü ile ilgili konuşurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **13** | Başkalarıyla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## Ek A'nın devamı

### İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

| Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1 Kesinlikle katılmıyorum - 7 Kesinlikle katılıyorum** | | | | | | | | |
| **1** | Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **2** | Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **3** | İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **4** | Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **5** | İş ile ilgili hevesli olmayı hayal etmekte zorlanıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **6** | İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **7** | Olağan çalışma çok gayret göstermeye değmeyecek kadar sıkıcıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **8** | İşi elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **9** | İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **10** | İnsanların çalışmalarının asıl nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanmıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

### İŞYERİNDE DEDİKODU ÖLÇEĞİ

| Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu belirtiniz. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1 Hiçbir zaman - 7 Her zaman** | | | | | | | | |
| **1** | Meslektaşın mükemmel iş performansı hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **2** | Meslektaşın işindeki titizliği ve özverisi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **3** | Meslektaşın iş rolünde ve deneyimindeki güvenilirliği hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **4** | Meslektaşın kişilerarası ilişkilerdeki becerisi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **5** | Meslektaşın iş ahlaki göstermesi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **6** | Meslektaşın zayıf iş performansı hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **7** | Meslektaşın dikkatsizliği ve zayıf çalışan bağlılığı hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **8** | Meslektaşın deneyimsizliği ve zayıf iş bilgisi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## Ek A'nın devamı

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **9** | Meslektaşın zayıf kişilerarası ilişkileri hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **10** | Meslektaşın iş ahlakı eksikliği hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **11** | Meslektaşın araba ya da ev alması gibi neşeli yaşam olayları hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **12** | Meslektaşın kaza ya da hastalık gibi hüzünlü yaşam olayları hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **13** | Meslektaşın yeni arkadaşlık ya da arkadaşlık ilişkisi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **14** | Meslektaşın ortaklarına yalanı ve ihaneti hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **15** | Meslektaşın çocuklarıyla zayıf iletişimi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **16** | Meslektaşın çocuklarıyla iyi iletişimi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **17** | Meslektaşın boşanması, ayrılması ve evlilik problemleri hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **18** | Meslektaşın nişanlanması ya da evlenmesi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **19** | Meslektaşın aile ile iyi iletişimi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **20** | Meslektaşın aile ile zayıf iletişimi hakkında yorum yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

**Formalleşme Derecesi**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Her bir ifadenin sizin kurumunuza ne düzeyde uyduğunu belirtiniz. | | | | | | | | |
| **1 Hiçbir zaman - 7 Her zaman** | | | | | | | | |
| **1** | İşyerimde yazılı politikalar, kurallar ve düzenlemeler bulunmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **2** | İşyerimde yazılı iş tanımları hazırlanmıştır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **3** | İşyerimde işlerin nasıl yapılacağının belirlenmesinde yazılı prosedürler kullanılmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **4** | Yöneticiler iletişimi yazılı olarak gerçekleştirmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## Ek A'nın devamı

**Merkezileşme Derecesi**

| Her bir ifadenin sizin kurumunuza ne düzeyde uyduğunu belirtiniz. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1 Kesinlikle yanlış - 7 Kesinlikle doğru** | | | | | | | | |
| **1** | İşyerimde alınan kararı yönetici onaylayıncaya kadar çok az işlem yapılabilir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **2** | İşyerimde kendi kararlarını kendisi vermek isteyen bir kişinin hevesi kursağında kalır | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **3** | İşyerimde küçük meselelerin nihai çözümü için bile üst kademelere yönlendirilmesi gerekir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **4** | İşyerimde bir şey yapmadan önce neredeyse her şeyi amirime sormak zorundayım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **5** | Çalıştığım yerde vereceğim her karar için amirimden onay almak zorundayım | | | | | | | |

**DEMOGRAFİK BİLGİLER**

| | | |
|---|---|---|
| Cinsiyetiniz | : | Kadın ( ) Erkek ( ) |
| Yaşınız | : | …….. |
| Medeni durumunuz | : | Evli ( ) Bekar ( ) |
| Şu anki işinizde kaç yıldır | : | …….. |
| Toplam kaç yıldır iş | : | …….. |
| Eğitim durumunuz | : | İlköğretim ( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( ) |

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın risk içermediği bildirildi ve faydaları sözlü olarak anlatıldı. Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. Çalışma sonuçları ile ilgili ……. mail adresime geri dönüş yapabilirsiniz.

PARAF/ İMZA

## EK B Etik Kurul İzni

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu

| TOPLANTI SAYISI | KARAR SAYISI | TOPLANTI TARİHİ |
|---|---|---|
| 4 | 34 | 29.03.2023 |

DAĞITIM YERLERİNE

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde Öğretim Üyesi olarak görev yapan Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR'in yardımcı araştırmacı, Cansu GÜNEŞ'in sorumlu araştırmacı olarak yapmayı planladıkları **"İşyerinde Dedikodu, İşe Yabancılaşma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Yapı Arasındaki İlişkinlerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma"** isimli çalışması; Kurulumuzca uygun bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında; Aydınlatılmış Onam Formunun gönüllülere imzalatılarak gerekli bilgilendirmelerin yapılması ve etik davranış ilkelerine uyulması şartıyla söz konusu araştırmanın yapılması Etik Kurulumuzca uygun görülmüş ve onaylanmasına toplantıya katılan üyelerin oybirliği ile karar verilmiştir.

| | | |
|---|---|---|
| Prof. Dr. Muharrem ÇETİN<br>Kurul Başkanı | Prof. Dr. Yavuz UNAT<br>Başkan Yardımcısı | Prof. Dr. Kutay OKTAY<br>Kurul Üyesi |
| Prof. Dr. Tolga ULUSOY<br>Kurul Üyesi | Prof. Dr. Eyüp AKMAN<br>Kurul Üyesi | Prof. Dr. Burhan BALTACI<br>Kurul Üyesi |
| Prof. Dr. Serkan DİLEK<br>Kurul Üyesi | | |

DAĞITIM LİSTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kuruluna
Sayın Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: A9PFAUT
Belge Takip Adresi: www.kastamonu.edu.tr/belgedogrulama

Adres: Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü, Kuzeykent Kampüsü, Merkez/Kastamonu
Telefon No: (0 366) 2801102
e-Posta:
Faks No: (0 366) 2801038
İnternet Adresi: www.kastamonu.edu.tr
Bilgi için : Serdar Durur
Raportör
Telefon No: (0 366) 2801348 - 1348

# EK C Ölçeklerin Kullanımına İlişkin Alınan İzinler



Re: Ölçek İzni ( Kastamonu Üniversitesi Yüksek lisans Öğrencisi Cansu Güneş )

MEHMET FERHAT ÖZBEK
4.03.2023 Cmt 16:38
Kime: CANSU GUNES

Tabi ki ölçeği kullanabilirsiniz.

Başarılar dilerim.

Mehmet Ferhat Özbek

---

**Kimden:** "CANSU GUNES -
**Kime:** "MEHMET FERHAT ÖZBEK"
**Gönderilenler:** 4 Mart Cumartesi 2023 3:58:37
**Konu:** Ölçek İzni ( Kastamonu Üniversitesi Yüksek lisans Öğrencisi Cansu Güneş )

Sayın hocam,

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği alanında yüksek lisans yapıyorum. Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR danışmanlığında yürütmekte olduğumuz yüksek lisans tezim kapsamında "Örgüt İçerisindeki Güven Ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü" isimli çalışmanızdaki ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,
Cansu GÜNEŞ

Ek: İzin Dilekçesi

Windows için Posta ile gönderildi

## Ek C'nin devamı



Ynt: Ölçek İzni ( Kastamonu Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Cansu Güneş )

BURAK OZDEMIR
13.03.2023 Pzt 13:50
Kime: CANSU GUNES

Hocam merhaba,

Uygundur. İyi çalışmalar dilerim.

*Dr. Burak ÖZDEMİR*
***Kastamonu Üniversitesi***

---

**Gönderen:** CANSU GUNES -
**Gönderildi:** 13 Mart 2023 Pazartesi 13:40
**Kime:**
**Konu:** Ölçek İzni ( Kastamonu Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Cansu Güneş )

Sayın Hocam,

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği alanında yüksek lisans yapıyorum. Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR danışmanlığında yürütmekte olduğumuz yüksek lisans tezim kapsamında "Kaynak Temelli Görüş Ekseninde Örgütsel Yapı Maliyet Liderliği Stratejisi İlişkisi: Türkiye'nin İlk 1000 Büyük Sanayi Kuruluşu'nda Bir Araştırma" isimli çalışmanızdaki ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,
Cansu GÜNEŞ

# Ek C’nin devamı



## Re: Ölçek İzni (Kastamonu Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Cansu Güneş)

Prof. Dr. Korhan Karacaoğlu
9.03.2023 Per 10:31
Kime: CANSU GUNES -

Sevgili Cansu,

Ölçeği akademik etik ve kaynak göstermek suretiyle kullanmanızda her hangi bir sakınca yoktur.

Kolaylıklar diliyorum. Burak beye selamlar.

Korhan Hoca

2023-03-08 21:31, CANSU GUNES yazmış:

> Sayın hocam,
>
> Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği alanında yüksek lisans yapıyorum. Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR danışmanlığında yürütmekte olduğumuz yüksek lisans tezim kapsamında "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği" isimli çalışmanızdaki ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.
>
> Saygılarımla,
> Cansu GÜNEŞ
>
> Windows için Posta ile gönderildi

*** Bu e-posta zararlı içeriğe karşı, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Antivirus ve e-posta Tarama Sistemleri tarafından taranmıştır.***

*Bu elektronik posta ve ekleri sadece adreste belirtilen kişi veya kuruluşun kullanımı için gönderilmektedir.
Bu mesaj tarafınıza yanlışlıkla ulaşırsa, lütfen gönderen kişiyi bilgilendiriniz ve mesajı sisteminizden siliniz.
Mesajda ve eklerinde yer alan bilgilerin her ne şekilde olursa olsun üçüncü kişiler ile paylaşılması hukuki ve cezai sorumluluk doğurabilir.
T.C. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nin, bu mesaj ve eklerinin içerigi ve yayımı ile ilgili hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.*

*This email and the attachments are sent to the individual or entity defined in the address field only.
If you are not the intended recipient or have received the message in error, please notify the sender and remove the message from your system immediately.
Sharing the information in the message or the attachments with the 3rd parties may cause legal rules and penalties to apply.
T.C. Nevsehir Haci Bektas Veli University has no responsibility on the submission of this message and the attachments.*

# Ek C’nin devamı



**Re: Ölçek İzni ( Kastamonu Üniversitesi Yüksek lisans Öğrencisi Cansu Güneş )**

GÜLCAN ŞANTAŞ
4.03.2023 Cmt 16:04
Kime: CANSU GUNES -

Merhaba, kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar..
----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: CANSU GUNES -
Kime:

Gönderilenler: Sat, 04 Mar 2023 11:43:25 +0300 (TRT)
Konu: Ölçek İzni ( Kastamonu Üniversitesi Yüksek lisans Öğrencisi Cansu Güneş )

Sayın hocam,

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği alanında yüksek lisans yapıyorum. Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR danışmanlığında yürütmekte olduğumuz yüksek lisans tezim kapsamında “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmanızdaki ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,
Cansu GÜNEŞ

Ek: İzin Dilekçesi

Windows için Posta<https://go.microsoft.com/fwlink/?LinkId=550986> ile gönderildi

# Ek C’nin devamı



**Re: Ölçek İzni (Kastamonu Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Cansu Güneş)**

Kenan orçanlı
13.03.2023 Pzt 17:13
Kime: CANSU GUNES -

Uygundur iyi çalışmalar dilerim ...

Saygılarımla...

Doç. Dr. Kenan Orçanlı
Beykent Üniversitesi
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Bşk.

13 Mar 2023 Pzt 13:46 tarihinde CANSU GUNES -
şunu yazdı:

> Sayın Hocam,
>
> Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği alanında yüksek lisans yapıyorum. Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR danışmanlığında yürütmekte olduğumuz yüksek lisans tezim kapsamında "Merkezileşme Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" isimli çalışmanızdaki ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.
>
> Saygılarımla,
>
> Cansu GÜNEŞ