

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTLERDE DEDİKODUNUN BİREYSEL
FARKLILIKLAR BAĞLAMINDA
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin EKİCİ GÜRBÜZOĞLU

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY

EYLÜL– 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ


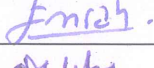
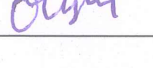
ÖRGÜTLERDE DEDİKODUNUN BİREYSEL
FARKLILIKLAR BAĞLAMINDA
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin EKİCİ GÜRBÜZOĞLU

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 11/09/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği /
Oyçokluğu ile kabul edilmiştir”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Emre ORUĞ	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZALP	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU	Başarılı	



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	YASEMİN EKİCİ GÜRBÜZOĞLU
Öğrenci Numarası	:	Y1660.04046
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> ÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	ÖRGÜTLERDE DEDİKODUNUN BİREYSEL FARKLILIKLAR BAĞLAMINDA İNCELENMESİ
Benzerlik Oranı	:	%18

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

11/09/2019

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsb@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

11.09.2019

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY

Tarih: 11.09.2019

İmza: *Emrah*

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	iii
ŞEKİL LİSTESİ	iv
ÖZET	iv
ABSTRACT	ivi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: TEORİK ÇERÇEVE VE KAVRAMLARIN TANIMLANMASI	5
1.1. Dedikodu Kavramı	5
1.2. Örgütsel Dedikodu	6
1.2.1. Örgütsel Dedikodu Kaynakları	7
1.2.2. Örgütsel Yaşamda Dedikodunun İşlevleri	8
1.2.3. Örgütsel Dedikodu Yönetimi	10
1.3. Söylenti ve Dedikodu Arasındaki Fark	13
BÖLÜM 2: BİREYSEL FARKLILIKLAR	14
2.1. A Tipi Kişilik.....	14
2.2. Dışsal Kontrol Odağı.....	18
2.3. Utangaçlık	21
2.4. Öfke	24
2.5. Sinizm.....	27
BÖLÜM 3: ÖRGÜTLERDE DEDİKODUNUN BİREYSEL FARKLILIKLAR BAĞLAMINDA İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	28
3.1. Örneklem ve Verilerin Toplanması	28
3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	28
3.2.1. Örgütlerde Dedikodu Ölçeği.....	28
3.2.2. A Tipi Kişilik Ölçeği	29
3.2.3. Beş Faktör Narsizm Ölçeği.....	29
3.2.4. Dışsal Kontrol Odağı Ölçeği.....	30
3.2.5. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	30
3.3. Araştırmanın Modeli	30

3.4.Araştırmanın Hipotezleri	31
3.5. Bulgular	33
3.5.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler.....	33
3.5.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi	35
3.5.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Geçerlilik Analizine İlişkin Analizler	35
3.5.3.1. Yapı Geçerliliği Testi	37
3.5.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler	38
3.5.4.1. Bağımsız Örneklemeler T Testi	38
3.5.4.2. Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Bulguları	43
3.5.6. Korelasyon Analizi Testi	46
3.5.7. Regresyon Analizi.....	48
TARTIŞMA ve SONUÇ	51
KAYNAKÇA	54
EKLER.....	63
ÖZGEÇMİŞ.....	70

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Kıyaslaması	17
Tablo 2	: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım.....	33
Tablo 3	: Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	35
Tablo 4	: Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları	36
Tablo 5	: Örgütlerde Dedikodu Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Testi.....	37
Tablo 6	: Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları.....	38
Tablo 7	: Medeni Hale Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları.....	39
Tablo 8	: Çalışan Kategorisine Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	40
Tablo 9	: Yönetel Pozisyonuna Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	42
Tablo 10	: Tek Yönlü Varyans Analiz Bulguları (ANOVA).....	44
Tablo 11	: Eğitim Düzeylerine Ait Scheffe Analizi Bulguları.....	45
Tablo 12	: Korelasyon Analizi Bulguları	46
Tablo 13	: Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....	49

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli.....	30
--	----

Tezin Başlığı: Örgütlerde Dedikodunun Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi

Tezin Yazarı: Yasemin E.GÜRBÜZOĞLU **Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY

Kabul Tarihi: 11 Eylül 2019

Sayfa Sayısı: vi (önkısım) + 63 (tez) + 7
(ek)

Anabilimdalı: İşletme

Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon

Bu çalışmada örgütlerde dedikodunun bireysel farklılıklar bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda örgütsel dedikodunun, A Tipi kişilik, dışsal kontrol odağı, utangaçlık ve öfke gibi bireysel farklılıklar arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan veriler standardize edilmiş anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırmada veriler Kocaeli’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinin çalışanlarının katılımı ile elde edilmiştir. Bu kapsamda 226 çalışan araştırmaya katılmıştır. Örgütlerde dedikodu iki boyutlu (iş ile ilişkili ve iş ile ilişkili olmayan dedikodu) bir ölçekle, diğer değişkenler, tek boyutlu ölçeklerle ölçülmüştür.

Araştırmanın bulgularına göre A Tipi kişilik ile örgütsel dedikodu arasında orta kuvvette pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dışsal kontrol odağı ile örgütsel dedikodunun toplam skoru arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bunun yanında utangaçlık düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Öfke düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında düşük kuvvette pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde ise dedikoduyu pozitif yönde en şiddetli etkileyen bireysel farklılık A Tipi kişilik olarak tespit edilmiştir. Yönetimsel pozisyona göre dedikodu düzeyindeki farklılıkların incelendiği bağımsız örneklemeler T testi bulgularında yöneticilerin daha fazla dedikodu yaptığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak A Tipi kişilik özelliği, dışsal kontrol odağı, utangaçlık ve öfke ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkilerin istatistikî açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Bulgulara ilişkin detaylar tartışma bölümünde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dedikodu, A Tipi Kişilik, Dışsal Kontrol Odağı, Utangaçlık, Öfke

Title of the Thesis: Examination of Gossip in Organizations in the Context of Individual Differences

Author: Yasemin E. GÜRBÜZOĞLU **Supervisor:** Assist. Prof. Emrah ÖZSOY

Date: 11 September 2019 **Nu. Of Pages:** vi (pre text) + 63 (main body) + 7 (App.)

Department: Business Administration **Subfield:** Management and Organization

In this study, it is aimed to examine gossip in organizations in terms of individual differences. In this context, the relationship between organizational gossip and Type A personality, external locus of control, shyness and anger were examined. Quantitative research methods were used in the study. In this direction, the data needed were obtained through a standardized questionnaire. The data were obtained with the participation of employees of a private sector enterprise operating in the automotive sector in Kocaeli. Within this scope, 226 employees participated to research. The gossip was measured with a two-dimensional scale (work-related and non-work-related gossip), and other variables were measured with single factor scales.

According to research findings, it was estimated that there was a moderate positive relationship between Type A personality traits with organizational gossip. There was a negative and weak relationship between the external locus of control and the total score of organizational gossip. Besides, there was a low positive relationship between shyness level and organizational gossip. There was a positive correlation between anger level and organizational gossip at low strength. In the multiple regression analysis, type A personality was found to has the most severe positive effect on gossip as an individual difference. In independent samples T test findings, where the differences according to the managerial position were examined in terms of gossip level, it was found that the managers had more gossip.

As a result, the relationship between type A personality trait, external locus of control, shyness and anger and organizational gossip was found to be statistically significant. Findings have been discussed in detail in the discussion section.

Keywords: Organizational Gossip, Type A Personality, External Locus of Control, Shyness, Anger

GİRİŞ

Dedikodu, informal bir iletişim aracı olarak örgütsel davranışa yön veren, işgören tutumlarını etkileyen, örgütsel zamanın önemli bir kısmını işgal eden iletişim araçlarından biridir. Örgütsel dedikodu, yönetildiğinde örgütsel bağlılığı artıran, şeffaf bir örgüt yaşamı sunan, örgüt yöneticilerine ve diğer işgörelere karşı olumsuz kuşkuları ortadan kaldıran ve örgütü gelişme ve değişme yönünde şekillendirebilen bir iletişim türüdür (Usta vd., 2018). Yönetilemediğinde ise işgörenin örgüte karşı olan güveni, aidiyet duygusu gibi önemli değerleri zedeleyebileceği için örgütlerde dedikodunun yönetilmesi önem arz etmektedir.

Bu öneme istinaeden bu çalışmanın amacı da örgütlerde dedikodunun bireysel öncüllerini incelemektir. Böylelikle hangi bireysel farklılığın örgütlerde dedikodu ile ne düzeyde ilişkisi olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı örgütlerde dedikodunun bireysel öncüllerinin incelenmesidir. Bu kapsamda A Tipi kişilik, dışsal kontrol odağı, utangaçlık ve öfke gibi bireysel farklılıkların örgütsel dedikodu ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Böylelikle hangi bireysel farklılığın örgütlerde dedikodu ile ne düzeyde ilişkili olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bireysel öncüller kapsamında A Tipi kişilik, dışsal kontrol odağı ve utangaçlık gibi değişkenler doğrudan bireyin kişilik özelliğini ifade ederken, öfke ise bireyin davranışsal eğilimini ifade eden ve kişilik özellikleri ile ilişkili bir örüntüdür.

Çalışmanın Önemi

İnsan hayatında önemli yeri olan dedikodunun örgüt içindeki varlığı da inkâr edilemez bir durumdur. Yöneticilerin bilgisel gücünü zayıflatması ve dedikodulara engel olmanın enerji ve zaman kayıplarına yol açtığı için dedikodu ve söylentilerden hoşlanmadıkları görülmektedir. Genellikle işletmelerin dedikoduya bakış açılarının olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Örgütlerde yapılan dedikoduların örgüt içi iletişimi negatif etkilediği ve örgüte zarar verdiğini söylemek mümkündür. Dedikodu çalışanların arasında ayrışmalara ve ekip ruhunun yok olmasına sebep olabilmektedir.

Dedikodunun var olması çalışanların arasındaki anlaşmazlıkları arttıracak; birbirlerine karşı negatif tavırlar sergilemelerine neden olacaktır. Sağlam bir iletişimin kurulmadığı bölümlerde insanların dedikodu nedeniyle diyalog kopukluğu yaşaması örgütün işlerliğini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bunun yanında çalışanların dedikoduya fazla zaman harcamaları, yapılacak olan işlerden alınacak verimin düşmesine neden olabilmektedir. Bunun yanında çalışma saatleri de boşa geçmektedir. Bu anlamda örgütsel dedikodu konusunda yapılan çalışma ve araştırmalar önemlidir. Literatürde örgütlerde dedikodu konusuna ilişkin sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Ancak örgütsel işleyiş ve psikoloji olası etkilerden dolayı örgütlerde dedikodunun nedenleri ve etkilerinin incelenmesi gerekmektedir. Özellikle dedikoduya başvurma kişilik özellikleri ile ilişkili olması beklenmektedir.

Araştırmanın Problemi

Dedikodu örgütlerdeki en yaygın faaliyetlerden birisi olmasına rağmen, yaygınlığına paralel ölçüde yönetim araştırmacıların ilgisini çekmemiştir (Noon ve Delbridge, 1993). Dünyada yürütülen çalışmalarda örgütsel dedikodunun bireysel öncüllerinin yeteri kadar incelenmediği tespit edilmiştir (Kuo vd., 2015). Türk yönetim yazınında yüksek lisans ve doktora tezleri arasında ise dedikoduyu informal iletişim şekli olarak dâhil etmiş, biri doktora tezi, diğeri de yüksek lisans tezi olmak üzere doğrudan örgüt ve yönetim bağlamında değerlendirilemeyecek iki tez çalışması bulunmuştur. Bu bağlamda alanda örgütsel dedikoduya ilişkin çalışmalara ihtiyaç olduğu ileri sürülebilir. Örgütlerin informal iletişim aracı olarak kabul ettikleri dedikodunun olumlu ve olumsuz çıktıları bulunmaktadır. Şeffaf bir yönetim tarzı belirlemeyen örgütlerde, işgörenin örgüte karşı olan güveni, aidiyet duygusu gibi önemli değerleri zedeleyebileceği için örgütlerde dedikodunun yönetilmesi önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı da örgütlerde dedikodunun bireysel öncüllerini incelemektir. Böylelikle hangi bireysel farklılığın örgütlerde dedikodu ile ne düzeyde ilişkisi olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu şekilde işverenlerin gerek işe alımda belirlediği kişilik profilleri gerekse mevcutta çalışan profillerindeki kişilik özellikleri ile bu çalışmada belirlenen bireysel öncüller içerisinde ne düzeyde örgütsel dedikodunun tespiti anlaşılırsa dedikodunun yönetilmesi açısından önem arz edileceği düşünülmektedir. Böylelikle dedikodunun yönetilmesiyle örgüte verdiği olumsuz çıktıları en aza indirgenebileceği düşünülmektedir.

Dedikodunun örgütsel hayattaki önemi ilk defa 1993'de Noon ve Delbridge tarafından ifade edilmiştir. Noon ve Delbridge örgütsel dedikoduyu, insanların başkaları ve toplum konusunda bilgi edinme ihtiyacını karşıladığını belirtmişlerdir.

Bu araştırmanın amacı örgütlerde dedikodunun bireysel öncüllerini incelemektir. Böylelikle hangi bireysel farklılığın örgütlerde dedikodu ile ne düzeyde ilişkisi olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında bireyin A Tipi kişilik özelliklerine, dışsal kontrol odağına, utangaçlık ve öfke durumlarına göre örgütsel dedikodu düzeyi incelenecektir. Öncül alınan değişkenlerden ilki A Tipi kişilik özelliği gösteren çalışanların örgütsel dedikodu ile ilişkisidir. A Tipi kişilik özellikleri taşıyan kişilerin rekabetçi bir yapılarının olduğunu söylemek mümkündür. Başarı bu kişilerin yaşamlarında önemlidir. Bu bireylerin hırslı ve agresif oldukları görülebilir (Tiryaki ve Aykaç, 2013). Ayrıca A Tipi kişiliğe sahip kişiler uyumsuz, itici ve aynı zamanda kıskanç olduğu söylenebilir.

Araştırma değişkenlerinden biri dışsal kontrol odağıdır. İçten ve dıştan kontrollü değerlendirilebilen kişilerin belirgin kontrol odağı olaylara bakış biçimi ve olayları algılamasıyla kendisini gösterdiğini söylemek mümkündür (Breet vd., 2010). Dışsal kontrol odağı olan bireylerde; yaşadıkları olayları genel olarak kendileri dışında var olan güçlerin denetiminde olduğu düşüncesi vardır (Rotter, 1966, akt. Nurmedov vd., 2015).

Araştırmada utangaçlık bir başka değişken olarak kullanılmıştır. Öyle ki örgütsel hayatta utangaç bireylerin diğerlerine nazaran pasif kaldıkları görülmektedir. Carducci ve Zimbardo (1995) utangaç olan kişilerin en önemli sorunlarından birinin insanlarla olan ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir.

Örgüt yaşamında önemli durumlardan biri de öfke duygusudur ki araştırma değişkenlerinden bir diğeridir. Engelleyici bir durumla karşı karşıya kalan çalışanlardan bazıları öfkelerini o anda sergilerken, bazıları da o durum sona erdikten sonra öfkelerini fark edebilmekte, kimileri de bu duyguyu bastırabilmektedirler (Geçtan, 1995).

Çalışmada örgütsel dedikodunun A Tipi kişilik özellikleri, dışsal kontrol odağı, utangaçlık ve öfke kişilik özelliklerinin arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu bakımdan;

- Türkiye örneğinde de çalışma sayısının azlığı nedeniyle detaylı incelemelerin yapılması (Lelebici vd., 2009),

- Örgütsel dedikodunun, araştırmalarda kişilik özellikleri olarak çalışılmaması,
- Kişilik özellikleri bağlamında incelendiğinde hangi kişilik özelliğinin daha fazla dedikodu yaptığı saptanırsa, dedikodunun yönetilmesi de söz konusu olabileceği,

gibi nedenlerden yola çıkarak bu çalışma tasarlanmıştır. Neticede tüm bu ampirik boşluklar örgütsel dedikodunun kişilik özellikleri bağlamında daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma Soruları

Yukarıda açıklanan araştırma problemi üzerine sadeleştirilmiş araştırma sorusu řu şekildedir. Örgütlerde dedikodu çalışanların bireysel farklılıkları ile ilişkili midir? Bu genel soruya yanıt aramak için bireysel özellikler özelinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Çalışanların A Tipi kişilik özelliği ile örgütsel dedikodu arasında ilişki var mıdır?
2. Çalışanların dışsal kontrol odağı özellikleri ile örgütsel dedikodu arasında ilişki var mıdır?
3. Çalışanların utangaçlık düzeyleri ve örgütsel dedikodu arasında ilişki var mıdır?
4. Çalışanların öfke eğilimleri ile örgütsel dedikodu arasında ilişki var mıdır?

Çalışmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında veriler nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda verilerin analizi IBM SPSS Statistics 20 programı vasıtasıyla ortalama, standart sapma, frekans, bağımsız örneklemler t-testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

BÖLÜM 1: TEORİK ÇERÇEVE VE KAVRAMLARIN

TANIMLANMASI

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak dedikodu kavramının tanımına, sonra örgütsel dedikodu kavramını açıklamaya, daha sonra örgütsel dedikodu kaynaklarına, örgütsel yaşamda dedikodunun işlevlerine ve son olarakta örgütsel dedikodu yöntemine yer verilmiştir.

1.1. Dedikodu Kavramı

Dedikodu, yaygın olarak olumsuz anlam yüklenen kavramlardan biri olmuştur. İnsanların sosyal tarihi içinde önemli yeri bulunan bütün dini inanışlarda kutsal kitaplarda olumsuz olarak yer almıştır. Dedikodu, TDK'da “konusu kınama ya da çekiştirme olan konuşmalar” olarak ifade edilmiştir. Türkçe’de kavramın etimolojik kökenine ulaşamadığını söylemek mümkündür. İngilizce karşılığı ise “gossip” olan kavram, vaftiz edilenle vaftiz babası arasında kurulan ruhsal yakınlığı aktarmak için kullanılmaktadır. Ancak İngilizce’deki kullanımı bugün söz konusu değildir (Leblebici vd., 2009).

Dedikodu yapma eyleminin toplumlarda makbul sayılmadığını belirtmek gerekir. İnsanların arasında bir kişiye “dedikoducu” demek olumsuz bir anlamı ifade eder. Dedikodu eylemi çoğunlukla hakkında dedikodu yapılanlarla birlikte, dedikodu yapanların da hayatlarında önemli değişikliklere sebep olabilir. Sosyal yaşamda genel olarak olumsuz bir anlamı olan dedikodu, örgütsel hayatta dahil bütün sosyal ortamlarda varlığı inkar edilemeyen bir gerçektir (Leblebici vd., 2009).

(Ülken, 1969) dedikodu kavramını, kamu ve toplum sanısının ilkel şekli olarak ifade etmiştir. Dedikodunun örf, adet ve geleneğe aykırı hareketlerin tenkidi ve karşı konulması için “evler arası fısıltı” olarak çıktığını belirtmiştir. Ortam içinde olmayan kişi ya da kişilerle ilgili paylaşılan bilgi şeklinde kabul gören dedikodu, kişilerin onayları alınmaksızın sunulan sır olarak görülmektedir. Dedikodunun sözlü iletişim ve kültürün ortak bir parçası olduğunu söylemek mümkündür. Her ne kadar olumsuz olduğu düşünülse bile küçük kurallar konusunda küçük konuşmalar olarak değerlerin

devamı ve grubun sınırlarının belirlenmesi ve bilgilerin yönetilmesi için önemli bir araç olarak görülmektedir (Ülken, 1969, akt. Danış, 2015: 6).

Dedikodu yapanlara dedikoducu veya mecazen lafçı denilmektedir. Dedikoducuları aktif ve pasif dedikoducu şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. Dedikodu kumkuması adı verilen ve işi gücü dedikodu olduğu görülen bazı çalışanların, dedikodu sürecindeki başrol oyuncular olduğu görülmektedir. Bu nedenle dedikoduyu başlatarak yayılmasını sağlayan kişilere aktif dedikoducu, dedikoduyu yalnızca dinleyen ve dedikodu süreci içine aktif katılmayan kişilere de pasif dedikoducu adı verilmektedir. Dedikoduların istenilen düzeylerde yayılabilmesi için aktif dedikoduculara ihtiyaç duyulmaktadır (Bektaş ve Erdem, 2015).

Dedikodunun, işgörenlerin arasında kaynaşmaya sebep olması, tecrübe ve bilgi aktarımı konusunda aracılık etmesi ve mutluluk hisleri vermesi gibi olumlu taraflarının olduğu da vurgulanmaktadır. Dedikodu sürecinde olumlu bir şekilde algılama, bu sürecin yönetimiyle doğrudan ilişkilidir. Dedikodunun bir anlamda iletişim türü olduğu gerçeğinden hareketle dedikodu aracılığı ile işgören veya kitle düşünce ve hislerinin hatta eylemlerinin istenilen yöne adapte olması ya da manipüle edilmesi mümkündür (Usta vd., 2018).

1.2. Örgütsel Dedikodu

Dedikodunun örgütsel hayattaki önemi ilk defa Noon ve Delbridge, (1993) tarafından ifade edilmiştir. Örgütlerde dedikodu, resmi iletişim kanallarına alternatif bir şekilde gelişmektedir. Araştırmalar sonucunda elde edilen bilgilerin, dedikodu mekanizmasının günümüzdeki işyerlerinde aktif ve geçerli olduğunu gösterir. Bu sistem içinde bilgilerin çok hızlı yayıldığı, iletilmek istenilen bilgilerin işgörelere daha hızlı ulaştırılması konusunda çok etkili olduğu görülmektedir (Atak, 2005). Lea Ellwardt (2011), örgütsel dedikoduların öncelikli olarak küçük gruplar içerisinde gelişmeye başladığını ve kısa sürede örgütün bütününe yayıldığını vurgulamıştır.

İnformal bilgi, iletişim araçlarından biri olan dedikodu olgusu örgütsel yaşamda olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Dedikodu mekanizmasının yanlış söylentilerin kaynağını oluşturmasının karşısında işgörelere, örgüte olan aidiyet duygusunun

azalmasına, yöneticiye, örgüte karşı olan güvenin sarsılmasına sebebiyet verecek boyutlara taşıyabilir.

1.2.1. Örgütsel Dedikodu Kaynakları

Örgütler, çıkar çatışmalarıyla rekabetin üst seviyede olduğu gerilim altındaki toplumsal mekânlardır. Örgütlerde ortaya çıktığı görülen dedikodular kişisel anlaşmazlıkların, hiyerarşik ilişki ve işveren-işçi arasındaki ilişkilerle ilgili olabilmektedir. Kaygı mekânı olan iş ortamlarında dedikodu muhatabını konuşmaya ve suskunluğunu terk etmeye sebep olabilmektedir. Dedikodunun yayılmasıyla dedikodusu yapılan kişilerin niyetini öğrenme çabasının sonuç bulduğu görülmektedir. Bunun yanında yeni oluşturulan görevlere yapılacak atamalar sırasında dedikodularda artış olabilmektedir. Dedikodu, göreve aday olanların adaylığını düşünmeyen kişileri yönlendirme veya görevler için birbirlerine rakip olanların arasındaki güç dengesinin değişmesinde etkin bir araç olarak görülmektedir (Kapferer, 1992).

Örgütlerde dedikoduların artmasına neden olan bazı durumlar yaşanabilmektedir. Özellikle terfi, zam ve işten çıkarma gibi kritik dönemlerde, işe yeni alımlarda işgörenlerin gizemini çözme sürecinde dedikoduların arttığı görülmektedir. Böyle dönemlerde sessizce, ancak herkese ulaşacak biçimde dedikodu ağları konusunda yönetim açıklama yapma durumunda kalmaktadır. Şeffaflıktan uzak yönetim tarzında dedikodu yapma eğiliminin artabilmekte, eksik bilgi aktarımları sonucunda dedikodu ile bilgi şekil değiştirebilmekte ve çalışanlar kaygılanabilmektedir (Danış, 2015).

Dedikodu, çıkış noktaları belirli olmayan, söylenti temelli olduğu görülen ve formal iletişimden daha hızlı yayılma gücüne sahip bir mekanizmadır. Bilgilerin karaborsası şeklinde de nitelendirilen bu mekanizmanın kaynağının belirsiz ancak önemli olaylar olduğu görülmektedir. Bu mekanizma olumlu ya da olumsuz olabileceği gibi kısmen yanlış ya da doğru olabilmektedir. Kaynak ya da hedefler net değildir. Dedikoduların ortaya çıkması konusunda etkin olan bazı temel faktörler vardır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Usta vd., 2018) :

1. Yeterli bilgilendirmenin olmaması: Örgütün fonksiyonu veya işlevi ne olursa olsun, örgütü oluşturanların kendilerini güvende hissetmeleri için net olarak bilgilendirilmeleri gerekir. Örgütte yaşanan bir değişim ya da oluşum, bireyi

mutsuz ve huzursuz edebileceği için birey kendini güvende hissetmeyecektir. Fısıltı gazetesi şeklinde de ifade edilen dedikodu mekanizması da böylece devreye girecektir.

2. Adalet ve güven algısında azalma: Bireyler herhangi bir nedenle örgüte karşı adalet ve güven algısını zedeleyebilecek bir duruma maruz kaldıklarında bu durumu örgütteki diğer çalışanlarla paylaşma eğilimi sergileyeceklerdir. Bu davranışlar diğer çalışanların da örgüte karşı güvensizlik algılarının tetiklenmesine neden olabilmektedir. Kendisine ücret dağılımları ya da başka hususlarda adil olmayan davranışlar sergilendiği algısına kapılan çalışan, bu algıyı örgüt içinde kendisine en yakın hissettiği kişiyle paylaşacak ve dedikodunun başlaması konusunda kaynak olacaktır.
3. Çelişkiler: Çalışan, örgüt içerisinde net olmayan ya da devamlı değişen kararlara ayak uydurmada sorun yaşayabilir ve bunlarla baş edemeyebilir. Bu durumlarda birey, yönetim ile ilgili dedikodu yapma eğilimi gösterebilir. Bunlarla beraber dedikodu, gerekçesi çalışan ya da kişiler tarafından bilinmeyen hallerin konuşulmayı istenmesi, yönetimin kasıtlı bir şekilde yıpratılmasının istenmesi, hesaplaşma duygusu, örgüt içerisinde gereksiz iletişime neden olan aşırı boş zamanların var olması gibi sebeplerden kaynaklanabilir.

Dedikoduyu tetikleyen ve dedikoduya neden olan çeşitli faktörler olduğu ifade edilmiştir. Algılanan istismarcı yönetim, psikolojik sözleşmelerin ihlali; bireysel ego ve statü ihtiyaçları; belirsizlik; işlevsellik dışı biçimsel iletişim; grup içerisinde sosyal kaytarmalar, dedikoduyu tetikleyen temel faktörler olarak sıralanmaktadır. Araştırmalarda, dedikodunun hem işi hem de örgüt bakımından istenmeyen sonuçlar doğurduğu konusuna dikkat çekilmektedir. Düşük moral, kurumsal çevreyle ilgili güvensizlik, verimlilik konusunda azalmalar; sinizm; duygusal tükenmişlik, bu olumsuz sonuçlar arasındadır (Baker ve Jones, 1996, akt. Seçkin, 2018: 975).

1.2.2. Örgütsel Yaşamda Dedikodunun İşlevleri

Örgütlerde dedikodunun çeşitli işlevleri bulunmaktadır. İlk işlevi ise bilgi edinmektir. Bireylerin başka kanallardan öğrenemeyeceği bilgiler, dedikodu aracılığıyla öğrenilmektedir. Başkalarıyla ilgili elde edilen bu bilgilerin doğruluk düzeyleri (hatta gerekli olup olmama durumu) her ne kadar tartışılrsa da, bireylerin bu tarz bilgilere

dedikoduyla daha kısa zamanda ulaşabildikleri görülmektedir. Bunun yanında bu durum sosyal kıyaslamayı sağladığı gibi bir tür sosyal öğrenme aracı şeklinde de hizmet etmektedir. Bu da insanlara acı deneyimler yaşamadan sosyal yaşamda ne yapıp yapmamaları gerektiği konusunda birçok şeyi öğrenme şansı sunmaktadır (Seçkin, 2018).

Dedikodunun ikinci işlevi ise eğlenmedir. İnsanların hiçbir amaç gütmenden sadece iyi vakit geçirmek, can sıkıntısından kurtulmak, hatta psikolojik olarak rahatlamak için dedikodu yapabilmektedir. Bu durum dedikodunun eğlendirme boyutudur. Üçüncü işlev de arkadaşlıktır. Dedikodunun kişilerarası ilişkileri pekiştirdiği güçlendirme görevi gördüğünü söylemek mümkündür. Dedikodu, bireylerin arasında belirli bir yakınlık, karşılıklı güven ve samimiyet olması durumunda ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında zaman içinde dedikodu yapmak ve dedikoduyu paylaşmak tarafların arasındaki sosyal bağları daha fazla kuvvetlendirerek pekiştirebilmektedir. Son işlev ise etkilemedir. Dedikodunun başkalarının düşünce, fikir veya davranışlarını istenen şekilde değiştirmek için bir tarz etkileme aracı olarak kullanılmasıdır. Bireysel itibarın güçlendirilmesi; rakiplerin itibarını olumsuz olarak değiştirmek gibi sebeplerle dedikodunun bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Grosser vd., 2012).

Bunların yanında dedikodunun grup norm ve değerlerinin paylaşımı, korunma ve devamlılığının sağlanması konusunda da bir anlamda denetim mekanizması işlevi gördüğünü, grup normlarını ihlal edenler içinde bir baskı unsuru olabildiğini belirtmek gerekir (Grosser vd., 2012). Burada grup odaklı olarak bakıldığında dedikodunun değerleri koruma ve ölümsüzleştirilebilmek için yürütülen bir süreci ifade ettiği görülmektedir. Dedikodunun grup bakımından araçsallığında, dedikodunun grubun moral ve değerlerini güçlendirmektedir. Grup içindeki ayrışmayı kontrol etmekte ve düzenlemektedir. Bunların yanı sıra dedikodunun grup içindeki bütünleşmeyi kuvvetlendirdiği de belirtilmiştir (Leblebici vd., 2009).

Dedikoduyu yapan kişinin muhtemelen daha önceden aşağıdaki soruların cevaplarını aradığı görülür:

- “Neden bir bilgiyi aktarmalıyım?
- Kime söylemeliyim?

- Nasıl söylemeliyim?
- Bu bilginin benim açımdan önemi ne?
- Bilgiyi aktaracağım kişide nasıl etkiler yapar?
- Bilgiyi alan nasıl reaksiyon gösterir?
- Bu dedikodu bir gruba ne yapar??"

Yukarıdaki soruların cevapları dedikoduyu yapanın ortamı ve ortam içindeki değerleri algılama şekliyle ilintilidir. Bunun yanında bilinçli bir sürecin söz konusu olduğunu tekrar belirtmek gerekir. Bu süreç içinde dedikoducunun aktaracağı bilgilerin doğru olma derecesinin de arttığı görülmektedir (Leblebici vd., 2009).

1.2.3. Örgütsel Dedikodu Yönetimi

Genel olarak olumsuz tanımlanan dedikodu, örgütsel ve bireysel açıdan çeşitli kaynak ve boyutları olan bir kavramdır. Bunlar örgütsel ve bireysel düzeylerde olumlu ve olumsuz boyutlardır. Ancak iyi yönetildiği zaman kişisel tatmin, bağlılık, duygusal doyum ve aidiyet duygularını iyileştirici ve besleyici nitelikleri olduğu göz ardı edilmemelidir. Doğru yönetildiğinde bireylerin arasındaki etkileşim desteklenecek ve güçlenecektir. Masum kalabildiği, bireysel hakları ihlal ve taciz etmediği ve süreklilik göstermediği hallerde günlük hayata renk katabilmektedir. Bu bakımdan söylenti ve dedikodu yönetimi örgütler için oldukça büyük bir önem arz etmektedir (Selçuklu, 2005).

Bir söylentinin çürütülmesi için en iyi yol, doğru bilgilerin en kısa zamanda açıklanmasıdır. Çünkü söylentinin tekrar edilmesi ölçüsünde inanılma ihtiyacı artmaktadır. Söylentilerin artmasını önleyebilmek için de aşağıdaki beş basamağın önemli olduğu görülmektedir (Kapferer, 1992);

1. Öncelikli olarak kamunun dışarıdan bilgilenme yolunu seçmeyecek biçimde resmi medyalara güvenmesi gerekmektedir.
2. Kitlenin yöneticilere tam anlamıyla inanması ve yönetime güven duyması gerekmektedir.
3. Bir olay yaşandığında bilgilerin olabildiği kadar azami ve hızlı verilmesi gerekmektedir.

4. Bilgilerin doğru algılanması sağlanmalıdır. Bunun için bilgisizlik noktalarının tümü yok edilmelidir.
5. Sıkıntı, en ufak şeylerde bile olsa bir açlık yarattığı için halkı, iş veya boş zamanların örgütlenme yoluyla aylıklıktan uzak tutmak gerekir.

Söylenti durumlarında neler yapılacağını adım adım öğrenme durumu zordur. Coğrafik yerleşim, potansiyel zararlar, etkilenmiş organizasyonun türleri, söylentinin doğası ve hangi kritik toplumların etkilendiği her örgütün eylemlerinde dikkate alınmaları gereken konulardır.

Örgütsel dedikodunun kaynakları ve boyutlarının yanında yönetim üzerindeki etkilerinin de üzerinde titizlikle durulması gerekir. Yöneticilerin bu konuda önemli roller bulunmaktadır (Selçuklu, 2005). Bu anlamda örgütsel dedikoduyu yönetirken hız ve şeffaflık kavramları öne çıkmaktadır. Yöneticilerin, dedikodunun olumsuz etkilerinin engellenebilmesi için uygun olan yöntemle hızlı ve karar verme süreçleri kapsamında şeffaf ve katılımcı davranışlar sergilemek sureti ile birçok olumsuzluk engellenebilir. Yöneticilerin belirsizlik ve olasılıkları iyi tespit ederek örgütsel dedikoduyu engelleyebildiği görülmektedir. Engellenememişse de bu davranışların yöneticiler tarafından yakından takip edilmesi ve ortaya çıktığı görür görmez müdahale edilmesi gerekir. Bu konuda kilit işlev yapan iyi bir yöneticinin, örgütsel dedikodu davranışlarını aşağıdaki on önemli kuralı anlayıp ve özümseyerek yönetmesi ve böylece azaltması önerilmektedir (Solmaz, 2006):

1. Örgütlerde yaşanan kaos ve değişim durumlarıyla ilgili, çalışanların zamanında ve gerektiğinde bilgilendirilerek istenmeyen huzursuzluk ve belirsizlik durumları engellenebilmektedir.
2. Yönetici kendine güvenilen ve inanılan bir liderin özelliklerine sahip olmalıdır. Bu imajı olmayan yöneticinin, bu olumsuz davranışlarını söndürebilmek bir tarafa çalışanları bu davranışlara iten ve yöneltten bir güç olmaktadır.
3. Beklenilmedik bir olayın yaşanması durumunda örgütteki çalışanlar hemen bilgilendirilmelidir. Bekleme, suskunluk ve görmezlikten gelme gibi hallerin örgütsel dedikodu davranışlarını arttırdığı görülmektedir.

4. Bazı durumlarda bilgi vermenin yetersiz kalacağı gibi çalışanların akıllarında soru işaretleri kalacak temelsiz bilgilendirmelerden uzak durulmalıdır.
5. Yönetici örgütteki çalışanların belli zamanlarda, bazı eğitsel ve sosyal etkinlikler ile bir araya gelmelerini sağlayacak ortamların hazırlanması önemlidir.
6. Yönetici örgüt içinde bazı ruh ve birliktelik algısının yaratılması gerekir.
7. Yönetici çalışanların kişisel farklılıklarını, ilgi alanları ve yeteneklerini iyi anlayıp onları buldukları yerde mutlu olacakları çalışmalara teşvik edilmelidir. Böylelikle çalışanların vakitlerini verimli bir şekilde kullanacakları fırsatlara erişebilmektedirler.
8. Yönetici örgüt içerisinde hakkında dedikodunun yapıldığı kişi veya kişileri yönetsel olarak onu yalnız bırakmamalıdır. Hatta sahip çıkmalıdır.
9. Örgütteki kültür ve iklime zarar verebilecek bir davranışın yaşanması durumunda, bu davranışlarla nasıl baş edeceği konusunda çalışanları bilgilendirerek; eğitecek çalıştayların düzenlenmesi önerilmektedir.
10. Yönetici örgütsel dedikoduyu yönetmek için bu davranışların muhtemel sebeplerini, kaynaklarını ve muhtemel etkilerinin analizini iyi yapmak durumundadır. Böylelikle bu davranışların çoğalması da engellenebilmektedir.

Örgüt içinde önlenemeyen bir dedikodu mekanizmasının var olması yönetsel olarak bazı avantajları sağlamakla beraber, genel olarak örgüt mekanizmalarının işleyişi ve sağlığını da bozmaktadır. Bilgi eksikliğinin olduğu yerde dedikodunun çıkması normaldir. Sırların oluşturduğu anlam boşlukları da birbiri ile ilgisi olmayan imge ve çağrışımlar doluşmaktadır. Dedikodu, eksik bilgileri kategorileştirmekte ve hayali nesnelere dönüştürmektedir. Dedikodu bilindik kavramlar ile ilişkilendirir ve yaşananlar hakkında konuşulmasını sağlamaktadır (Solmaz, 2006).

Sonuç olarak dedikodu güven eksikliğine neden olan örgütlerde daha yüksek oranlarda görülmektedir. Örgütte yaşanan güven eksikliği ise kişilerin aidiyet duygularını zedelemekte ve zamanla çalışanlarda paylaşımların azalmasına neden olabilmektedir. Paylaşımların azalmasıyla çalışanların sosyal ilişkisinin dışına itilmeye zorlandığı

görülmekte ve sosyal işyeri yalnızlığı şeklinde ifade edilen kavram ortaya çıkabilmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017).

1.3. Söylenti ve Dedikodu Arasındaki Fark

Söylenti, resmi olmayan iletişim kanalı boyunca dolaşan ve resmi sözlere dayanmayan mesajlara denir (Dubrin, 2000). Dedikodu, daha çok kişilerarası özel ilişkilere aittir ve vakit geçirmek, eğlenmek amacıyla yapılmaktadır. Söylenti ise genel ilgi çeken önemli konulara ilişkindir ve sorunlarla mücadele yolu olarak görülmektedir. (Difonzo ve Bordia, 2002, akt. Özşarlak, 2016: 29). Birçok işletmede dedikodu kötü bir üne sahip olmakla beraber birçok insan da dedikoduların, söylentileri yaymaya yarayan bir sistem olduğuna inanmaktadır.

BÖLÜM 2: BİREYSEL FARKLILIKLAR

2.1. A Tipi Kişilik

1950’li yıllarda Friedman ve Rosenman isimli iki kardiyolog muayenehanelerinde bulunan bekleme salonundaki sandalyeleri tamir eden kişinin, sandalyelerin çoğunun yalnızca uç kısmı ve ön tarafından yırtıldığını söylemesinin üzerine araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda kalp hastalarının bazılarının mücadele dolu, zor zamanlar geçiren ve sabırsız kişilerin olduğu tespit etmişlerdir. Böylelikle günümüzde halen daha araştırmaları süren A ve B Tipi kişilik özellikleri bulgularının temelleri atılmasını sağlamışlardır (Baltaş ve Baltaş, 2015). A Tipi davranışlar sergileyen kişilerin kendilerinin belirlemiş oldukları ancak çoğunlukla iyi belirlenememiş hedeflere ulaşabilmek için, sürekli ve yoğun mücadele verdikleri görülmektedir. Başarılarını başkalarının fark etmesini ve başarıları sebebiyle takdir edilmeyi istemektedirler. Kısıtlı zaman dilimlerinde dahi birçok şeyi yapmayı istemektedirler. Başkalarının konuşmalarını bölme ve konuşmayı kendisinin ilgi alanına çekme eğilimindedirler. Kendilerini devamlı olarak zaman baskısında hissetmekte ve kendilerine zaman ayırmakta zorlanmaktadırlar. Küçük şeylerden bile kolaylıkla üzülebilmektedirler (Yıldız ve Özsoy, 2013).

A Tipinde değerlendirilen bireylerin stresle baş edebilme kabiliyetleri B Tipine göre daha az olduğu görülmektedir. A Tipindeki bireyler, hırslı, mücadeleciler, hep başarılı olmayı isteyen, gergin ve asabi kişilerdir. Yüksek ve hızlı sesle, öfke ile patlar gibi konuşmaktadırlar. Hareketleri hızlıdır, örneğin hızlı yürümekte ve hızlı yemek yemektirler. Çalışma yaşamlarında doyuma ulaşmaları ve rahat etmeleri zordur. Sabırsızdırlar ve birçok işle uğraşmaktadırlar. Onlar için zaman hiçbir zaman yetmez. Aceleci davranırlar ve boş vakitleri bulunmamaktadır. Rakamlar ile oynamayı sevmektedirler. Kendileriyle fazla meşgul olmaktadır. Dış görünüşleri ile kendilerine güvenmektedirler. Ancak kendileriyle ilgili devamlı şüphe halindedirler. Çevreleri veya çevrelerinde bulunan güzelliklerle fazla ilgilenmezler. Hayatın güzel taraflarını fark etmemekle birlikte; her işi kendileri yapmayı istemektedirler (Özarlan, 2010).

A Tipi davranış biçimlerini temel özelliklerini aşağıdaki gibi maddelemek mümkündür (Baltaş ve Baltaş, 2015).

- a) Hareketlilik: Kendilerine özgü konuşma şekilleri bulunmaktadır. Bu bireylerin konuşmalarını belli bir noktaya odaklı olarak sürdürmekte ve bazı kelimelere vurgu yaparak; kuvvetli ve sıklıkla jestlere başvururlar. Konuşurken cümlelerinin arasındaki nefes aralıkları güçlüdür.
- b) Dürtü ve İhtiras: Başkaları ve kendileri için yüksek beklentileri vardır ve bunların gerçekleşmediği durumlardaysa ciddi rahatsızlık duymaktadırlar. Bu bireylerin başarılarının kısa ve az mutluluk verdiği, harekete yönelik insanlar olduğu görülmektedir.
- c) Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları: Kendileriyle ve başkalarıyla devamlı rekabet içindedirler. Sergiledikleri çaba karşısında, öfke ve düşmanlık gibi davranış ve duygularını kolaylıkla çıkabilmektedir.
- d) Zaman Baskısı: Zaman karşısı adeta savaşmaktadırlar. Bu bireyler devamlı olarak daralan bir zamanın içinde her an daha fazlasına ulaşma çabası göstermektedirler.
- e) Tek Açılı Kişilik: Kendisiyle uğraşan ve benmerkezci davranan kişilerdir. Bu bireylerin genel olarak yaşamın diğer cepheleri ve ailelerini sarsaklayabilecek kadar kendilerini işlerine verdikleri görülmektedir.

A Tipine sahip olan insanların iş hayatındaki davranışlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Telman ve Ünsal, 2004):

- Başarıya odaklanırlar, işlerine bağlıdırlar. İşkolik tutumları vardır. Elde ettiği başarılarla yetinmezler, devamlı daha fazla başarılı olmayı isterler.
- Çevresindeki insanlarına kendileri gibi çalışmalarını isterler. Onların yavaş çalışmalarına tahammül edemezler.
- Baskın kişilik yapıları vardır.
- Etkinlik olmayan yerlerde huzursuzluk duyarlar.

Kısa sürede çok iş yapmaya çalıştığı görülen A Tipi bireylerin, maddi anlamı olan şeyleri kazanabilmek için çaba göstermektedirler. Kendilerini kanıtlama ihtiyacı hissetmektedirler. Bunun yanında bu bireylerin kendilerine gittikçe artan hedefler seçtikleri ve böylece hırslarının giderek arttığı ve çoğunlukla da ulaşamayacağı hedefler belirledikleri görülmektedir (Özsoy, 2013).

B Tipi kişiliğe sahip olan bireylerin A Tipi kişilik özelliği olan kişilerin aksine daha az rekabetçi, işlerine kendini daha az adayan ve daha az zaman baskısını hisseden kişilerdir. Bu bireylerin, zaman içinde daha az çatışma halinde oldukları ve hayata karşı daha rahat ve daha dengeli bir yaklaşım sergilemektedirler. Kararlı bir şekilde çalışmaktadırlar ve kendilerini daha çok güvende hissetmektedirler (Yıldız ve Özsoy, 2013).

B Tipi kişiliğe sahip bireyler olaylarla işleri kolay tarafından değerlendirirler. Üslupları daha yumuşaktır. Yaptıklarından ve yaşamlarından memnundurlar. Rahatı severler ve rahat insanlardır. Saldırganlıkları daha azdır. Tek amaçları başarı değildir. Zaman konusunda sıkıntıları bulunmamaktadır, zamanlarının boşa geçmesiyle pek ilgilenmezler. Hüner ve başarıları zaman içinde ortaya çıkmadığı müddetçe onlardan bahsetme gereği duymamaktadırlar. Herhangi bir oyunu, kazanabilmek için değil, eğlenmek için oynamaktadırlar. Dinlenmekten kaçınmazlar. İyi huyludurlar. İşlerini yapmaları için herhangi bir zaman sınırı bulunmamaktadır (Özarlan, 2010).

B Tipi kişiliğe sahip insanların iş hayatındaki davranışlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Telman ve Ünsal, 2004):

- Umursamaz, gevşek ve vurdumduymaz bir davranış modeli sergilemektedirler.
- İyi fikirler geliştirebilmektedirler. Ancak bunları uygulama konusunda harekete geçme çok yavaş davranırlar.
- Başkaları ile rekabet etme istekleri pek yoktur. Dostça beraberlikler edinirler.
- Saldırgan davranışlardan kaçınmaktadırlar. İnsan ilişkileri onlar için önemlidir.
- Başarı hırsları düşüktür. Özellikle de yükselme ve terfi etmek konularında hırsları yoktur.

Bu bireylerin işleriyle ilgili oldukça rahat davrandıkları görülmektedir. A Tipi davranış sergileyen bireylere göre çevrelerindeki insanlar kendilerine daha az rakip görmektedirler. Kendilerine özel boş vakit ayırmaktadırlar ve bu vakitlerinde rahat davranmaktadırlar. Diğer insanlar ile iyi geçinen çevrelerine karşı açık olan ve sosyal hayatı seven bireylerdir. B Tipi kişilik özelliği sergileyen bireylerin daha az stres altında oldukları ve sağlıklarına düşkün oldukları görülmektedir (Aktaş, 2001).

A ve B Tipi kişilik tipolojisiyle iki farklı kişilik yapısının ortaya konulmasının karşısında Friedman ve Rosenman, insanlar tamamıyla bu kişilik tiplerinden birine dahil olamayacakları, ancak bu tiplerden birinin özelliklerinin daha fazla olabileceğini belirtmişlerdir. A Tipi kişiliğe sahip bir bireyin, belirli şartlar altında rahat ve sakin bir tutum sergiledikleri görülmektedir (Gürer ve Deniz, 2017). Bunun yanında A Tipi bir davranışın ne stres veren bir durum, ne de stresin karşısında verilen bir tepki olarak değerlendirilmediğini söylemek gerekir. Esasen bir kişinin kişilik tipini belirleyen ona ait olan A Tipi davranış şekillerinin özellik ve sayılarıdır (Kırel, 1994: 15). Aşağıdaki tabloda A Tipi ve B Tipi kişilik özelliklerinin karşılaştırılması verilmiştir:

Tablo 1
A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Kıyaslaması

A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
Rekabeti Seven	Rekabeti Fazla Sevmeyen
Başarı Odaklı	Başarı Öncelikli Değil
Hırçın	Uyumlu
Hiperaktif bir çalışma şeklindedir	Rutin hızda çalışır
Hareketli	Nispeten daha yavaş
Boş zamanlarını bile iş ile ilgili konulara odaklanır, kendine boş zaman yaratırsa rahatsızlık, suçluluk hisseder	Kendine boş zaman ayırır
Multitask çalışma becerisine sahiptir	Birden fazla işten ziyade öncelik işine odaklanır, tek iş yapar
Birçok konuda aceleci davranış sergiler	Nadiren sabırsızdır
Kolay sinirlenebilir	Genellikle sakin yapıdadır
Sürekli kendisini zaman baskısı altında hisseder	Zaman baskısı altında hissettiği zamanlar kısıtlıdır
Başarıyı matematiksel tanımlamaktan hoşlanır	

Kaynak: Buchanan ve Huczynski. (1997), Aktr. Özsoy, E., (2013). A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss. 30-31.

Bütün bu bilgilerden hareketle insanların çok karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve kişilik özelliklerinin iki temel boyutta kategorize etmenin zor olduğunu belirtmek gerekir. Bu anlamda bireylerin iki boyutta ifade edilen kişilik özelliklerinden sadece birine sahip olması imkânsızdır. Bu sebeple insanların hem A hem de B Tipi kişilik özelliklerine denk gelen davranışları aynı anda sergilemelerinin mümkün olduğunu belirtmek gerekir.

2.2. Dışsal Kontrol Odağı

Rotter (1966)'ın geliştirdiği Sosyal Öğrenme Kuramı içerisinde ifade edilen kontrol odağı kavramının birçok araştırmanın sonucunda kişilik boyutu şeklinde ölçülerek değerlendirilebileceği kanıtlanmıştır. Bu çalışmaların ardından kontrol odağının kişilik araştırmalarında temel değişkenler arasında değerlendirildiği görülmektedir. Kontrol odağı, bireyin kötü ya da iyi olarak onu etkileyen olayları; yeteneklerini, özelliklerini, güçlü ya da kaderi olan başkaları gibi değişkenlere bağlama eğilimidir. Kendilerinin etkilendikleri olayların, daha ziyade kendi denetimlerinde bulunduğu inancına sahip olan kişiler içten denetimli, hayatlarının daha ziyade kendileri dışında bulunan güçlerin denetiminde olduğunu düşünen kişilerse dıştan denetimli olarak nitelendirilir (Rotter, 1966, akt. Yalçın vd., 2010: 20).

Her bireyin kendi davranışlarının neticesinde yaşadığı pekiştirenleri kendine özgü şekilde algıladığı, yorumladığı ve farklı biçimlerde tepkiler gösterdiğini belirtmek gerekir. Bireyin tepkilerini etkileyen unsurlardan en önemlisi, pekiştiricinin kendi davranışlarına mı yoksa bu davranışlardan bağımsız kısaca kendi dışında bulunan güçlere mi bağlı olarak algılamasıdır. Başka bir ifadeyle kişinin davranışını izlediği düşünülen pekiştiricinin etkisinin onun kendi davranışıyla pekiştiricinin arasında sebepsel bir ilişki görüp görmemesiyle ilişkilidir. Rotter, kişilerin beklentilerini dışsal veya içsel kontrol kaynağı inanç şeklinde isimlendirilerek hayattaki olumsuz veya olumlu olayları belirleyen güçlerin yoğunlaştığı yer kontrol odağı adını almıştır (Yeşilyaprak, 2004).

Daha geniş bir anlatımla, bireylerin yaşamları boyunca karşı karşıya kaldıkları olumlu olaylar ödül, olumsuz olaylar ceza olarak düşünüldüğünde kişilerin davranışları açısından iki eğilim ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri ceza ve ödülün kişinin iradesinin dışındaki güçler tarafından yönetilme, kontrol edilme durumu ve bireysel çalışmaların

ödüle ulaşabilme veya cezadan kaçınma hususunda bir işe yaramayacağı eğilimi olarak ifade edilmektedir. Diğer de bireylerin kişisel çabalarının ödüllere ulaşmak veya cezadan kaçınma hususunda etken olan eğilimdir. Bu eğilimlerin hepsi kontrol odağı olarak ifade edilmektedir (Yeşilyaprak vd., 2014).

Kişiliğin boyutu şeklinde ifade edilen denetim odağının ortaya atılışının gündeme gelmesinden bu tarafa birçok araştırma yapılmış ve çeşitli kişilik değişkeni ya da davranışlarla ilişkisinin üzerine çalışmalar yapılmıştır. Rotter'ın ortaya koyduğu denetim odağı kavramının toplumsal öğrenme kuramı temelinde incelendiği görülmektedir. Toplumsal öğrenme kuramında davranış sonuçları başarısızlık ya da başarı olacağı konusundaki beklentiler, yaşanan sonuçlar ve oluşumu esnasındaki psikolojik sorunların işlevi olarak görülmektedir (Durna ve Şentürk, 2012).

Kontrol odağı dışsal ve içsel kontrol odağı olarak sınıflandırılır. İçsel kontrol odağı bireylerin, çıktı veya olayların kendi davranış veya yetenekleri gibi süreklilik arz eden bir kişilik özelliğinden kaynaklandığı konusundaki inancıyla ilgilidir. Dışsal kontrol odağı, kişinin çıktı veya olayların fırsat, görevdeki zorluk veya diğerlerinin davranışları gibi kişinin kontrolünün dışındaki unsurlardan kaynaklandığı konusundaki inancıyla ilgilidir. Bireylerin başarılı olmaları durumlarında içsel kontrol odağı, başarısız olmaları durumlarındaysa dışsal kontrol odağı daha çok tercih edilerek duygusal ve bilişsel dengeyi sağlamak ve benliğe hizmet edebilen yargıları benimseme eğilimi göstermektedirler (Akın, 2007). Dışsal kontrol odağındaki bireyler kendi davranışını dışsal güçler tarafından yönetildiğine inanırken, içsel kontrol odağındaki bireyler, kendi davranışını kişisel karar ve çabalarıyla yönetildiğine inanmaktadır. (Açıkmeşe, 2007)

Kontrol odağı birçok çalışmada bir kişilik boyutu şeklinde ölçülüp değerlendirilmektedir (Başol ve Türkoğlu, 2009). Bireylerin yaşamış olduğu olayların sorumluluklarını irade ve çaba gibi kendi içerisindeki veya şansızlık, çevre, ortam, kendi dışındaki faktörlere yüklemek ve atfetme biçimlerine bağlı tanımlanan kişilik karakterini ifade etmektedir. Bu anlamda kontrol odağı, kişilerin kendilerini etkileyen olay ve olguları kontrol edebileceklerine konusundaki inançlarının sınırını belirler (Basım ve Şeşen, 2008).

Kontrol odağı boyutu kapsamında zıt uçlarda bulunan bireylerin başa çıkma tepkilerinin arasında bazı farklar vardır. İç kontrol odaklı kişilerin problem çözme konusunda başa çıkma stratejilerini seçmeleri; dış kontrol odaklıların da duygu odaklı ve yatıştırıcı tarzda başa çıkma stratejilerini benimsemeleri söz konusudur. Parkes, yapmış olduğu çalışmalar sonucunda genel başa çıkma ve kontrol odağı stratejilerinin arasında anlamlı etkileşimlerin olduğunu saptamışlardır. İçsellersin, doğrudan başa çıkma stratejilerini daha fazla kullandıkları, dışsalların da bastırma tepkilerini daha fazla kullandıkları tespit edilmiştir (Dağ, 1990).

İç kontrol odağı olan kişiler, ilerideki davranışlarını belirleme konusunda kendilerine katkı sağlayacaklarına inandıkları çevreden gelen değişim ve uyarıcılara, dış kontrol odağı olan kişilerden daha çok duyarlılık göstermektedirler. Çevresel şartları değiştirme hususunda dış kontrol odağı olan kişilerden daha çok adım atmaktadırlar. Yetenekleri, başarı veya başarısızlıkları için dış kontrol odağı olan bireylerden daha çok önem vermektedirler. İç kontrol odağı olan kişiler hayatlarının herhangi bir boyutu ile ilgili olarak huzursuz ve mutsuz oldukları zaman bu durumu kendi çabaları ile değiştirebileceklerine inanmaktadırlar. Dış kontrol odağı olan bireylerse, hayatlarını yönlendirme hususunda çaresizlik yaşama eğilimi sergilemekte ve hayatlarındaki bazı ödülleri kendi çabalarından kaynaklandığı sadece doğru yerde ve doğru zamanda olmanın getirdiği rastlantı olduğuna inanmaktadırlar (Solmuş, 2004).

İç kontrol odağına sahip olan bireyler, genel olarak yaratıcılıkla ilgili özelliklere sahiptirler. Yaşadıkları deneyimlere göre ileride sergileyecekleri davranışları daha iyi ayarlayabilmektedirler ve karar almaları gereken durumlarda uzun sürelere gereksinim duymaktadırlar. Doyumlarının gecikmesi halinde daha fazla tolerans gösterebildiklerini belirtmek gerekir. Dışsal kontrol odaklılarsa; yeterlik seviyesi düşük, düşük beklentileri olan, depresif özellikleri bulunan ve öz saygısı düşük olan bireylerdir (Yeşilyaprak, 2004). Hayatlarıyla ilgili sorumluluk alma konusunda sergiledikleri çabalarının fayda etmeyeceğine inanmaktadırlar (Baltaş, 2000).

Dış ve iç kontrol odağı inancını kişilik özelliği şeklinde ele alarak inceleyen araştırmaların çoğunda, iç kontrol odağı yöneliminin kişilik kapsamındaki etkileri, dış kontrol odağı yönelimli olmaya göre daha pozitif sonuçları olduğu tespit edilmiştir. Dış kontrol odağı inancı daha ziyade düşük benlik saygısı, baş ağrıları, bazı psiko-fizyolojik

semptomlar, depresyon ve psikopatolojiyle ilgilidir. Strickland (1989), olayların davranışlara bağlı olduğu düşüncesiyle hareket eden kişilerin, hoş olmayan olayları değiştirme konusunda daha ısrarcı davrandıklarını kader ya da şans gibi kendi dışında bulunan güçlere bağlayanlarınsa daha az mücadeleci ve girişimci olduklarını belirtmiştir (Strickland, 1989, akt. Küçükkaragöz, 1998).

2.3. Utangaçlık

Birçok araştırmacının utangaçlık kavramını daha heterojen fenomen ve tanımlanmış sosyal güçlükler şeklinde tanımladığı görülmektedir. Genellikle çocukluk utangaçlığının sosyal fobilerin bir habercisi biçiminde değerlendirilmiştir. Utangaçlık ise sosyal fobiye benzeyen özellikler sergileme, sosyal fobiyle utangaçlığı karşılaştırmayı zorlaştırır. Utangaçlık toplum içinde yaygın kullanılan bir kelime olmasına karşın sosyal fobi en fazla klinikte ve hastalık tedavilerinde kullanılan bir kavram olmuştur (Crozier, 2001).

Utangaçlık, iki şekilde değerlendirilmektedir. Birinci olarak bireyin içinde olduğu şartlara bağlı; ara sıra meydana gelen ve yaşanan durumu ifade etmektedir. İkinci biçimdeyse, geleneksel anlamda kişiliğin belirgin ve sürekli bir özelliği olarak düşünülmektedir. Bugüne kadar yapılan çalışmaların birçoğunda utangaçlık, bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmiştir (Güngör, 2001).

Zolten ve Long (1997) utangaç olma sebeplerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

- Yaşam Deneyiminin Kısıtlılığı: Özellikle çocukların, yetişkinler kadar tecrübelerinin olmaması sebebiyle utangaç olabildikleri görülmektedir. Karşılaşılan yeni durumlarla başa çıkma konusunda zorluk yaşayanların ortamdaki çekilmeyi tercih ettikleri görülmektedir.
- Genetik Faktörler: Araştırmaların bazılarında utangaç kişilerin aile bireylerinde de utangaçlık bireylerin olduğu belirtilmiştir. Kalıtım utangaçlığın başka bir sebebi olabilmektedir. Kısacası utangaçlık, bazı kimselerde doğuştan gelebilmektedir.
- Anne-Babanın Tutarsız Davranışları: Çocuğun cezalandırdıkları davranışlara karşı sonrasında sessiz kalmaları gibi bazı tutarsız davranışları ve çocukların güvensiz hissetmeleri utangaçlığa neden olabilmektedir.

- İlgisiz Anne-Baba Tutumu: Çocuklara karşı sergilenen ilgisiz davranışlar çocuğun kendini değersiz hissetmesine neden olmaktadır. Bu çocuklarda diğer insanların kendileriyle ilgilenmeyeceği inancı gelişir ve sosyal ortamlarda rahatsızlık başlar. Bu durum da utangaçlığın gelişmesine neden olur.
- Sıklıkla Eleştirilme: Başta ailede sonrada girdiği ortamlarda sıklıkla olumsuz eleştiri alan bireylerde zamanla utangaçlık olgusunun gelişmesi normaldir
- Düşük Özsaygı: Düşük özsaygısı olan bireyler utangaç davranışlar sergilemektedirler.
- Sosyal Beceri Eksikliği: Sosyal ortamlara etkin olarak nasıl katılacaklarını öğrenemedikleri zaman özellikle çocuklar, bu ortamdan kendilerini çekerek utangaç olabilmektedirler (Zolten ve Long, 1997, akt: Hasdemir, 2005).

Aşırı derece utangaçlık duyguları ile büyüyen bir çocuğun, başkalarına karşı utanma duygusundan kendisini kurtaramamaktadır. Bu nedenle toplumdan kaçmaya başlamaları, başkalarıyla konuşmaktan çekinmeleri kaçınılmaz bir hal almaktadır. İnsanlar ile iletişim kurmaktan kaçındığından bu konuda yetersiz ve bilgisiz kalmaktadır. Herhangi biriyle konuşma esnasında hata yapma kaygısının, kişiyi gittikçe insanlardan uzaklaştırdığı görülür (Yüksel, 2005).

Asendorpf (1990)'nun, kalıtsal kişilik özelliği şeklinde utangaçlık ile durumsal utangaçlığın arasında temelde bulunan dört farkı aşağıdaki gibi açıklamıştır:

- 1) Durumsal utangaçlıkta geçicilik özelliği vardır. Yatkinlık utangaçlığından burada açıkça ayrılmaktadır.
- 2) Durumsal utangaçlık, olumsuz yaşantısal ve davranışsal süreçlerin sonucu olarak görülmektedir.
- 3) Durumsal utangaçlık, yalnızca sosyal durumlarda yaşanır ve sosyal ortamlarda gittikçe artan bir kaygıya neden olur.
- 4) Durumsal utangaçlık, yalnızca kaygı olarak değil ilgi gibi olumlu etkileri de içine almaktadır. Bireyin, ilgi gösterdiği ancak yeterli becerisinin olmadığını düşündüğü alanda, ilgisinin sebep olduğu kaygı nedeniyle durumsal utangaçlığa kapılabilmektedir.

Utangaçlığın, duygusal, davranışsal, bilişsel ve bedensel öğelerin karmaşık bir birleşimi olduğunu söylemek mümkündür. Utangaçlık semptomları dört grupta değerlendirilmektedir (Kozanoğlu, 2006):

- a) Psikomotor belirtiler: Utangaçlığın psikomotor belirtilerinin arasında, pasiflik ve geri çekilme, göz temasından kaçınmak, korku duyulan ortamlardan kaçınmak, alçak sesle konuşmak, vücut hareketi ya da ifadesinin az olması veya abartılı olarak gülmek, konuşmada bozukluklar, yüzle elle oynama ve sinirli davranışlar sayılabilmektedir.
- b) Fizyolojik belirtiler: Utangaçlık ile ilgili fizyolojik belirtilerin arasında hızla kalp atışı, soğuk soğuk terleme, ağız kuruluğu, titreme, baygınlık hissetme ya da baş dönmesi, karın ağrıları, bireylerin kendini ya da durumunu gerçek dışı olarak hissetmesi, delirme, kontrolü kaybetme korkusu olarak sayılabilir.
- c) Bilişsel belirtiler: Kendisi, durum ve başkaları ile ilgili olumsuz düşünce geliştirmek, değerlendirilmekten korkmak ve başkalarına aptal görünme korkuları, endişelenme, mükemmeliyetçilik, kendi kendini suçlama, kendinin zayıf ve diğerlerinin güçlü olduğu konusunda olumsuz inançlar geliştirme olarak sayılabilmektedir.
- d) Duygusal belirtiler: Utanmak ve kendi farkındalığı ile ilgili acı çekmek, özgüven düşüklüğü, üzgün olma durumu, depresyon, yalnızlık ve kaygı temel belirtilerdir. Utangaç kişilerin en önemli problemlerinden biri de ilişkiye başlayamamalarıdır.

Utangaçlık, kişilerin genel olarak hayatlarını özeldeyse eğitim, meslek, aile ve arkadaş hayatını etkileyen değişkenlerden biridir. Birçok kişi için utangaçlık, temel gereksinimlerin önündeki engel olarak görülmektedir. Utangaçlığın insanları kontrol altına aldığı görülür ve sınıfta, iş ve sosyal ortamda etkisiz kılmaktadır. Kendine güvenmek, kendini ifade edebilmek, kişinin hayatının birçok kısmında ihtiyaç duyacağı niteliklerdir. Bu niteliklere sahip olduğunda kişi iş başvurularındaki mülakatlarda, seminerlerde ya da okulda ödev sunumu gibi hayatında karşılaşılabileceği ve buna benzeyen durumlarda başarı sağlayabileceklerdir. Bunun karşısında utangaç kişilerin özellikleri dikkate alındığında bu tarz durumlarda başarılı olma durumunun oldukça az

olduğu görülmektedir. Bunun yanında başarılı olsalar da mesleklerinde utangaç olmayanlara göre kolay gelişim göstermemektedirler (Yüksel, 2002).

Zimbardo (1977), sosyal ilişkilerde utangaçlığın etkileme biçimlerini aşağıdaki gibi özetlemiştir (Zimbardo, 1977, akt. Yüksel, 2005: 153)

- Utangaçlık, yeni tanışılan insanlarla, yeni arkadaşlıklar kurmak veya yeni hayatlardan zevk almayı güçleştirmektedir.
- Utangaçlık, kişilerin haklarını talep etmekten alıkoymakta düşüncelerini veya değer yargılarını aktarmasını güçleştirmektedir.
- Utangaçlık kişilerin tepkilerine odaklanmasına sebep olmaktadır.
- Utangaçlık, net olarak düşünmeyi ve etkin iletişim kurmayı zorlaştırmaktadır.
- Utangaçlık kaygı, depresyon ve yalnızlık gibi negatif duygulara eşlik etmektedir.
- Utangaçlık, olumlu ve güçlü bireysel yönlerin olumlu olarak değerlendirilmesini kısıtlamaktadır.

Birçok insana göre utangaçlık, temel gereksinimlerin önünde engel teşkil etmektedir. Utangaçlık bireyi kontrol altına alır ve onları her türlü ortamda etkisiz hale getirir. Utangaç kişilerin gergin ya da yeni bir ortama alışmada zorluk çektikleri görülür. Özellikle de stresli durumlara karşı utangaçların daha çok zamana ihtiyaçları olduğunu söylemek gerekir (Carducci, 2000).

Utangaçlık bireyin yalnızca sosyal ilişkilerini etkilemez bunun yanında kişinin kendine değer verme düzeyini, kişi ve olayların karşısında bilişsel yorumlamalarını da yakından etkilemektedir. Utangaç kimseler başkalarının gösterdiği olumsuz tepkilerden kolayca etkilenmektedirler. Kendileri hakkında olumsuz yargıların utangaç kimsenin düşük benlik saygısı gelişmesine sebep olur (Henderson ve Zimbardo, 1998).

2.4. Öfke

Günlük yaşamda sıklıkla kullanılan ve ara sırada maruz kalınan fke, Türk Dil Kurumu'nda, incinme, engelleme veya gzdağına karşı sergilenen saldırganlık tepkisi, hışım, kızgınlık, gazap ve hiddet olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019).

Öfke, kişinin bir tehlike ya da engellenme ile karşı karşıya kaldığı durumlarda güçsüzlüğün, çaresizliğin ve yetersizliğin oluşturduğu kaygıdan kurtulmak için

hoşnutsuzluktan, şiddet ve kızgınlığa kadar değişebilen duyguyu ifade etmektedir (Doğan vd., 2001). Öfke, doyurulmamış arzulara, istenmeyen sonuçlar ve karşılanamayan beklentilere karşı duygusal tepkiyi ifade etmektedir (Soykan, 2003).

Bireylerin planları, ihtiyaç ve istekleri engellendiği ya da bir haksızlığa uğradıkları zaman ve kendi benliği konusunda bir tehdit algıladıklarında yaşadığı duyguya öfke denir. Öfke, genel olarak şiddet ve suça yönelik davranışlar ile ilgili olarak eşlere ve çocuklara karşı eziyetlerde ve şiddet olgularında kendisini daha fazla gösterebilmektedir. Günlük hayatta sıklıkla yaşanan öfkenin, duygusal anlamda en az iki kişinin mutsuz olmasına neden olduğu görülmektedir (Tatlılıoğlu ve Karaca, 2013).

Toplum tarafından genel olarak olumsuz/negatif veya suç oluşturabilecek davranışların temeli, öfke duygusuna dayanmaktadır. Buna karşın bireyin sergilediği şiddet davranışı ya da suça karşı arkasına sığınılan bir sebep olarak ortaya çıkar. Oysa öfke duygusunun kontrol edilebilmesi ve bu özelliğiyle son derece sağlıklı, normal ve hayatın devam ettirilebilmesi için gereken bir duygu olduğu görülmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016).

Öfke ifadesinin öfke-içe, öfke-dışa ve öfke-kontrol şeklinde üç şekliyle ele alınmaktadır. Öfke-içe öfkenin tecrübe edilmesi, ancak açıkça bastırma eğilimi; öfke-dışa öfkenin genel olarak saldırgan, olumsuz olarak açıkça ifade edilme eğilimi; öfke-kontrol sakin olma, sabırlı ve öfkenin davranışsal ve duygusal ifadesini hafifletme eğilimi şeklinde tarif edilmektedir (Kahramanol ve Dağ, 2018).

Öfkenin bilişsel boyutunun nasıl yorumlandığı önemlidir. Bilişsel yaklaşımda öfke kişinin sergilediği öfkeye sebep olan mantıkdışı inançların sonucunda oluşmakta ve devam ettirilmektedir. Öfke de sıkıntı, üzüntü ve çökkünlük gibi mantıkdışı inançların bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Olayların kişiyi öfkelendirmediği, kişinin kendi kendine olan inançları kapsamında öfkelendiği bilinmektedir. Bazı kişiler öfkelerini o anda, bazılarıysa o durum bittikten sonra fark etmektedirler. Bu duyguların bazen bastırıldığı ve yaşam boyunca kişinin bilincine ulaşmayabildiği görülmektedir. Kızgınlığı olan kişiler, yitirmekten korkulan veya sevmesi istenen biri ise öfkenin bastırılma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu durumda öfkenin başka kişilere yöneltildiğini de belirtmek gerekir (Duran ve Eldeleklioğlu 2005).

İnsanların hayatında öfkeyi ifade etme şekli içinde bulunulan çevre için önemlidir. Öfkenin ifade ediliş şeklinin üç biçimde sınıflandırıldığı görülür (Starner ve Patters, 2004):

- 1) Öfkenin dışa vurulması; öfke duygusunun davranışa veya sözel olarak ifade edilen dışarıya aktarımıdır. Öfkenin neden olduğu stres ile başa çıkmak uyumsuz bir tepki olarak değerlendirilmektedir. Bu şekildeki tepkinin kontrolsüz bir şekilde dışarıya yansması söz konusudur (Bedel, 2011).
- 2) Öfkenin içinde tutulması; bu tarz bir davranış, kişi öfkesi ile başa çıkma çabası gösterir. Duygularını baskı altına alır ve bizzat kendine doğru yönlendirmeye çalışır. Öfkesini içinde tutma davranışları sergileyen bireyin genellikle duyguları dışa vurmanın yerine, küsme ve somurtma gibi tepkiler göstermekte ve karşıdaki bulunan bireyin onun düşüncesini anlamasını bekler (Özmen, 2006).
- 3) Öfke kontrolü; öfkeyi doğru olarak ifade etme becerisi olarak görülmektedir. Bu ifade de kişi kendisine ve çevresinde bulunanlara zarar vermez, şiddet ve saldırganlık gibi davranışlar sergilemez (Kökdemir, 2004). Kişiler mantıklı bir yaklaşım sergileyerek; öfkelerini kontrol edebilir ve sakinleşme yöntemleri kullanabilirler. Anlayışlı ve hoşgörülü olarak duygu ve davranışlarını sınırlandırabilirler. Böylelikle hem kendisi için hem de karşıda bulunan birey için olumlu davranışlar sergilemiş olacaktır. Burada istenen olay, kişinin yoğun öfke durumlarında öfkesini kontrol edebilmesinin ardından sorunları konuşarak çözmeye çalışmaktır (Tambağ, 2004).

Öfkenin ifade ediliş şekli ve kontrolü, bireyin yaşamış olduğu kültürün özellikleri, kişinin beklentileri, öğrenilen davranışlar, aile davranış biçimleri, eğitim düzeyi, cinsiyet ve yaşa göre değişkenlik gösterebilmektedir (Esen ve Çelikkaleli, 2016). Yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet, yaş ve eğitim gibi demografik özelliklerin de öfkenin ifade edilmesi konusunda etkin rolü olduğu saptanmıştır. Örneğin yaş ile beraber tecrübelerin artması sonucunda öfkelenme sıklığı azalmaktadır. Kadınların erkeklere nazaran daha az öfkelendikleri görülmüş ve eğitim düzeyinin artmasıyla öfke kontrolünün de doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir (Yıldız, 2008).

2.5. Sinizm

Sinizm kavramı geniş boyutludur. Felsefik temellere dayanmaktadır. Politik bilimler, din, psikoloji, sosyoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerde çeşitli disiplinlerin çalışma konularından olmuştur. Sinizmle ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar, sinizm kavramının çeşitli disiplinlerde üstlendiği rolü farklı bakış açılarıyla ifade etmişlerdir (Ulaş, 2002). Sinizm, şüphecilik, kuşkuculuk, güvensizlik, kötümserlik, inançsızlık ve olumsuzluk gibi kelimelerle yakın anlamları olmasıyla birlikte, bireyin zor beğenen, kusur bulan ve eleştiren gibi anlamlarının daha yaygın kullanıldığı bilinmektedir (Erdost vd., 2007).

Sinizm, örgütsel ya da bireysel özelliklerden kaynaklanabilir. Bu kapsamda örgütsel sinizm kavramının ortaya çıktığı görülmektedir. Örgütsel sinizm, bilişsel (yani inanç), duyuşsal (yani duygu) ve davranışsal (yani davranış) gibi eğilimlerden oluşan bir tutumdur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Örgütsel sinizmin, örgütsel davranış literatüründe yeni bir konudur. 1990'ların başlangıcından bugüne örgüt yönetiminin, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği ve halkla ilişkiler gibi çeşitli alanlarda çalışanlarında ilgisini çekmiştir (Tınaztepe, 2012).

Bir örgütün işgörenlerinde sinizme sebep olabilecek temel faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Nafei, 2014);

- Stres,
- Örgütün beklentileri ile uyumsuzluk,
- Takdir etmeme ve sosyal destek,
- Karar verme sürecine katılamamak,
- Dengesiz güç dağılımları,
- İletişimsizlik.

Bu çalışmayla ilgili olarak özellikle kişilik temelli yaklaşımı benimseyen araştırmacıların sinizmi insan doğasının üzerinde genel bakış açısı etrafında tartıştıkları görülmüştür. Örgütsel sinizmin özellikle de düşük liderlik potansiyeli, yüksek endişe, aşırı şüphecilik ve içedönüklük sistemiyle pozitif bir ilişkide olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca obsetif ve kompulsif bozukluklar, olumsuz duygusallık ve makyavelizm gibi kişilik özelliklerinin de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkin olabildiğini belirtmek gerekir (Özgener vd., 2008).

BÖLÜM 3: ÖRGÜTLERDE DEDİKODUNUN BİREYSEL FARKLILIKLAR BAĞLAMINDA İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırma örneklemini Kocaeli’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan veriler standardize edilmiş anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Anketler katılımcılara kolayda örnekleme yoluyla elden dağıtılmıştır. Bu kapsamda elde edilen anketler ölçeklerde bulunan ters kodlu maddeler ve ölçeğe eklenen kontrol soruları vasıtasıyla incelenmiştir. Daha sonra eksik ve özensiz doldurulduğu tespit edilen anket formları belirlenmiştir. Bu doğrultuda 301 anket formu toplanmış, formlardan yaklaşık % 25’i analizler öncesi elenmiştir ve toplamda 226 adet geçerli anket formu ilgili analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırma amacı ve hipotezleri doğrultusunda ilgili nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda verilerin analizi IBM SPSS Statistics 20 programı vasıtasıyla ortalama, standart sapma, frekans, bağımsız örneklem t-testi, açımlayıcı faktör analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada örgütlerde dedikodu, A Tipi kişilik, beş faktör narsizm ölçeğinin utangaçlık ve öfke boyutları, dışsal kontrol odağı ölçeği, sinizm ölçeği olmak üzere beş ayrı ölçek kullanılmıştır:

3.2.1. Örgütlerde Dedikodu Ölçeği

Verilerin toplanmasında Kirk (2015) tarafından geliştirilen 20 maddeli örgütlerde dedikodu ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel dedikodu iki boyut içermektedir; bunlar iş ile ilişkili olan dedikodu ve iş ile ilişkili olmayan dedikodudur. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması henüz yapılmamıştır. Bu sebeple yazar ile iletişime geçilmiştir. Yazardan ölçeği kullanma izni alınmıştır. Ölçek alanında uzman bir araştırmacı

tarafından önce Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra ölçek alanında uzman başka biri tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Daha sonra çeviriler incelenip, küçük revizyonlardan sonra ölçeğin son haline karar kılınmıştır. Ölçeğin faktör yapısı bu çalışmada incelenmiştir. Aşağıda bulguları mevcuttur. Aynı zamanda ölçeğin sinizm ile ilişkisi incelenerek yapı geçerliliğine ilişkin ek bulgu elde edilmeye çalışılmıştır. Tablo 4'te faktör analizine ve Tablo 5'te yapı geçerliliğine ilişkin bulgular yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin iş ile ilişkili olan boyutu 10 maddeden 5 maddeye düşülmüş, iş ile ilişkili olmayan dedikodu boyutundan ise madde çıkarılmamıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar "kesinlikle katılıyorum"dan "kesinlikle katılmıyorum"a doğru sıralanmış 5'li Likert tipte belirlenmiştir.

3.2.2. A Tipi Kişilik Ölçeği

A Tipi kişiliğin ölçümünde yaygın kullanılan ölçüm araçlarından biri Bortner derecelendirme ölçeği (Bortner rating scale)'dir. Bu ölçek 14 adet iki zıt kutuplu ifadeden oluşur. Ölçeğe ilişkin örnek soru aşağıda yer almaktadır (Carroll, 1992: 13: akt. Özsoy, 2013).

Örnek soru: "*Randevular konusunda titiz değilim 1 2 3 4 5 Randevulara asla geç kalmam*" Bireyden bu ifade karşısında kendisine en yakın hissettiği alanı işaretlemesi istenir. Ölçek orijinalinde A ve B Tipi kişiliği ölçtüğü için bu çalışmada iki uçlu uygulamaya gidilmemiş sadece A Tipi Kişiliği ölçen 7 madde kullanılmıştır.

3.2.3. Beş Faktör Narsizim Ölçeği

Araştırmada incelenen öfke ve utangaçlık değişkenlerini ölçmek üzere Beş Faktör Narsizim Ölçeğinden yararlanılmıştır. Beş faktör narsizim ölçeği toplamda 60 maddeden oluşmaktadır. Orijinal kaynak Glover, vd., (2012) tarafından geliştirilmiş, Ekşi (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin iki alt boyutu kullanılmıştır. Bu alt boyutlar; utanççalık (4 Madde), tepkisel öfke/öfkedir (4 Madde). Ölçekte toplamda 8 madde kullanılmıştır.

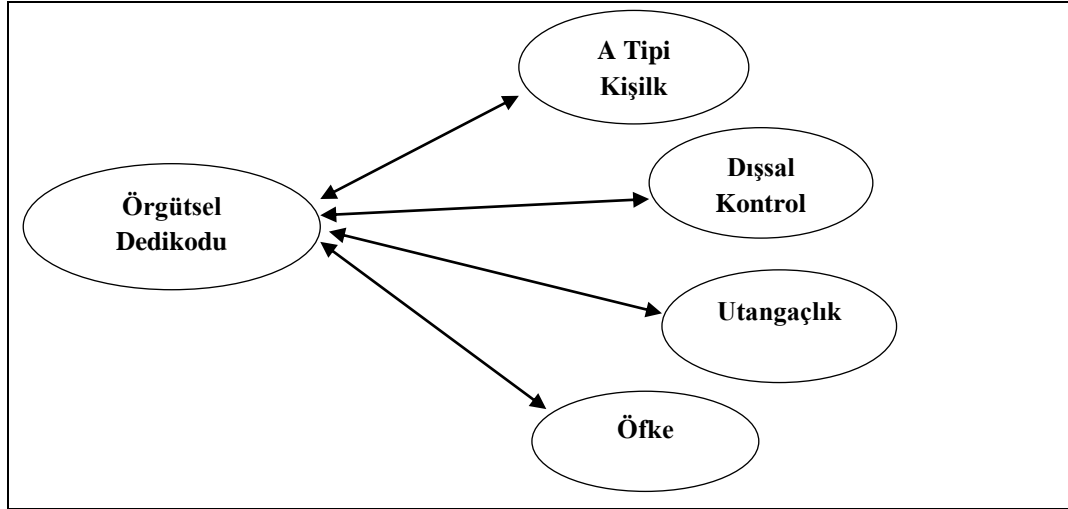
3.2.4. Dışsal Kontrol Odağı Ölçeği

Kontrol odağı değişkenini ölçümlendirmek üzere Perry and Morris (2005)'den alınan 8 maddeli ölçek kullanılmıştır. Aydemir (2015) çalışmasında yer alan dışsal kontrol odağı maddeleri kullanılmıştır. Ölçek, bu çalışmada beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır.

3.2.5. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Sinizm ölçeğinin örgütsel dedikodu ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için kullanılmıştır. Brandes vd., (1999) tarafından geliştirilen 13 maddeli örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Karacaoğlu vd., (2012) yılında ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek duyuşsal (4 Madde), bilişsel (5 Madde), davranışsal (4 Madde) boyutu olarak 3 alt boyutta incelenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel dedikodu ölçeğinin ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla kullanılmıştır.

3.3.Araştırmanın Modeli



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

Şekil 1'de örgütsel dedikodunun bireysel farklılık öncülleri olarak test edilmesi amaçlanan A Tipi kişilik, dışsal kontrol odağı, utangaçlık, öfke ile arasındaki ilişkiyi gösteren teorik modeli yansıtmaktadır.

3.4.Araştırmanın Hipotezleri

A Tipi kişilik ile örgütsel dedikodu arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı beklenmektedir. Bunun yanında sinizm¹, utangaçlık ve öfke düzeyi ile örgütsel dedikodunun arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı beklenmektedir. Dışsal kontrol odağı ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu arasında negatif yönlü bir ilişki olacağı varsayılmaktadır.

Bu varsayımı destekleyen ve ilgili yazın ve daha önceki araştırmalardan yola çıkarak belirli hususlardan bahsetmek mümkündür. Bu bağlamda araştırma hipotezlerinin temel gerekçeleri olarak ileri sürülebilecek hususlar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

- a) A Tipi davranışa sahip olan bireyler aşırı rekabetçi ve kendini işine adanmış kimselerdir. Ayrıca zamana karşı duyarlıdırlar. Bu bireylerin sabırsız ve agresif kişiler olduğunu söylemek mümkündür. Bu özelliklere ek olarak mümkün olduğunca kısa zamanda ve mümkün olduğunca başarılı olmayı isterler (Moorhead ve Griffin, 1992). Devamlı olarak kendileri ve diğer insanlar ile rekabet halindedirler. Sıklıkla kendileriyle ilgili gerçekçi olmayan değerlendirmeler yapmaktadırlar. İş yerlerinde engellendikleri duygusuna kapılırlar, astlarının çalışmalarına kızmakla birlikte üstleri tarafından anlaşılmadıkları düşüncesine kapılırlar (Tokat vd., 2013). A Tipi davranışa sahip bireyler hırslı, rekabetçi, başarı odaklı ve kendinden başarılı kişilere tahammül edemeyen bireyler oldukları için çalışma ortamından, çalışma yaşamından daha fazla şikâyet etme ve sık dedikoduya başvurma eğilimlerinin yüksek olacağı varsayılmaktadır. Bu sebeple bu çalışmada A Tipi kişilik ile örgütsel dedikodu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu varsayılmıştır.
- b) Dışsal kontrol odağı, kişinin dışsal güçlere bağlı kaldığını düşünüp; sahip olduğu davranış ve yetenekleriyle çok az şeyi iyileştirebileceğine inanmaları ya da hiç çaba göstermemeleri ya da az gayret etmelerini ifade eden bir davranışsal örüntüdür. Dıştan kontrol odaklılık düzeyi yüksek bireyler yeterlik düzeyleri düşük ve düşük beklenti düzeylerine sahip, giderek artan depresif özellikleri olan, kendisini kabul etme ve öz saygı düzeyleri düşük ve çaresizlikler ile ilgili

¹ Sinizm bu çalışmada sadece örgütsel dedikodu ölçeğinin geçerliğini test etmek amacıyla kullanılmıştır.

öznel duygulara sahip daha yalnız kişilerdir (Yeşilyaprak, 2005). Dışsal kontrol odağına sahip bireyler yaşadıklarını kendilerinin yönetemeyeceklerini düşünüp, bu durumu değiştiremeyeceklerine inandıkları görülmektedir. Kolayca çaresizlik duygusu yaşama eğilimindedirler. Şans faktörüne inanırlar. Performans gibi bazı süreçlerde yöneticilerinin favori çalışanına daha yüksek puan vereceğine inanmaları vb. çaresiz tutumlarından dolayı dışsal kontrol odağı ile dedikodu arasında negatif bir ilişkinin varlığı beklenmektedir.

- c) Utangaçlık, kişilerin arasındaki ilişkileri etkileyen etmenlerin başında gelmektedir. Utangaçlık, başkalarının olduğu yerdeki kısıtlanma ve tedirginlik duygusu şeklinde tanımlanır (Yüksel, 2005). Utangaç kimseler az konuşurlar ve konuşmayı başlatan olmazlar. Bunun nedeni kendi yeteneklerine karşı inançlarının zayıflığıdır (Henderson ve Zimbardo, 1998). Konuşmak durumunda kaldıkları zaman gözlerini kaçırmakta ve az mimik kullanmaktadırlar. Utangaç kimseler, diğer insanlar ile birlikte olmayı isteseler bile sosyal becerileri eksiklik olduğundan ya da düşük özsaygı düzeyleri sebebiyle bu isteklerini gerçekleştirmezler (Yılmaz, 2011). Utangaçlık, kişilerin haklarını aramada engel teşkil ettiği, kişinin kendisini ifade etmede zorlanması gibi durumlara yol açtığı için bu vb. bilgilerden hareketle utangaçlık düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca utangaç bireylerin olay anında konuşmaktan ziyade kendilerini daha rahat hissettiklerinde kişi ya da olaylar hakkında belirli kişilerle daha fazla konuşma eğilimlerinin de fazla olması beklenmektedir.
- d) Öfke kişinin duygularını kontrol edemeyip dürtüsel davranma eğilimini ifade etmektedir. Çalışma yaşamında öfke düzeyleri yüksek olan bireylerin başkaları hakkında olumsuz konuşma, onları kırma ve dedikodu yapma eğiliminin daha fazla olacağı varsayılmıştır.

İlgili yazından varsayımsal destek alınarak ve söz konusu değişkenlerin incelendiği daha önceden yapılmış çalışmalar eleştirel bakış açısıyla incelenerek çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1: Çalışanların A Tipi kişilik özellikleri ve örgütlerde dedikodu yapma düzeyleri arasında pozitif ilişki vardır.

H2: Dışsal kontrol odağı ile örgütsel dedikodu düzeyi arasında negatif ilişki vardır.

H3: Çalışanların utangaçlık düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında pozitif ilişki vardır.

H4: Çalışanların öfke düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.5. Bulgular

3.5.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, medeni hal, çalışan kategorisi, pozisyon, meslek, eğitim düzeyi ve yönetici pozisyonu gibi değişkenlere ilişkin yüzdesel ve sıklık bakımından dağılımlara yer verilmiştir.

Tablo 2
Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

<i>Değişken</i>	<i>Kategori</i>	<i>Sıklık</i>	<i>Yüzde</i>
Cinsiyet	Kadın	132	58.4
	Erkek	93	41.2
	Cevaplanmamış	1	0.04
Medeni Hal	Evli	116	51.3
	Bekâr	110	48.7
Çalışan Kategorisi	MaviYaka	24	10.6
	Beyaz Yaka	201	88.9
	Cevaplanmamış	1	0.04
Pozisyon	Alt Kademe	37	16.4
	Orta Kademe	161	71.3
	ÜstKademe	20	8.80
	Cevaplanmamış	8	3.50
Meslek	Uzman	40	17.0
	Mühendis	38	16.8
	Şef	34	15.0
	MüdürYrd./Müdür	22	9.80
	Diğerleri(Memur, Sekreter, İşçi ...)	92	40.7
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim	4	1.80
	Lise	18	8.0
	Üniversite (Önlisans veLisans)	151	66.8
	Lisansüstü	53	23.5

Tablo 2 'nin Devamı

Pozisyon	Alt Kademe	37	16.4
	Orta Kademe	161	71.3
	ÜstKademe	20	8.80
	Cevaplanmamış	8	3.50
Meslek	Uzman	40	17.0
	Mühendis	38	16.8
	Şef	34	15.0
	MüdürYrd./Müdür	22	9.80
	Diğerleri(Memur, Sekreter, İşçi ...)	92	40.7
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim	4	1.80
	Lise	18	8.0
	Üniversite (Önlisans veLisans)	151	66.8
	Lisansüstü	53	23.5
Yönetici Pozisyonu	Yönetici	75	33.2
	Yönetici Değil	145	64.2
	Cevaplanmamış	6	2.70

Tablo 2’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı ele alınmaktadır. Araştırmaya toplamda 226 çalışan katılmıştır. Katılımcıların %58.4’ü erkek, % 41.2’si kadındır. Bu durumda katılımcıların daha çok erkeklerden oluştuğunu söylenebilir. Medeni hale göre dağılım incelendiğinde ise araştırmaya dâhil olan çalışanların %51.3’ünün evli %48.7’sinin ise bekâr olduğu tespit edilmiştir.

Çalışan kategorisine göre dağılım incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 88.9’u beyaz yaka, %10.6’sı mavi yaka çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların %71.3’ü orta kademe çalışan, %16.4’ü alt kademe çalışan, %8.8’i üst kademe çalışanlardan oluşmaktadır. Bu durumda ise araştırmaya orta kademe çalışan katılımı oransal olarak daha fazladır.

Meslek dağılımına göre araştırmaya dâhil olan katılımcıların %17’si uzman, %16.8’i mühendis, %15’i şef, %9.8’i Müdür Yrd./Müdür, %40.7’si (Memur, Sekreter, İşçi...) olarak görev yapmaktadır.

Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasını nlisans-Lisans ve Lisansüstü mezunları oluşturmaktadır. %66.8'i nlisans ve Lisans mezunu, %23.5'i Lisansüstü mezundur.

Katılımcıların %33.2'sinin yönetici olarak görev yaptığı, %64.2'sinin yönetici pozisyonunda görev yapmadığı tespit edilmiştir.

3.5.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Tanımlayıcı istatistikler (*ortama, standart sapma*) ve içsel tutarlılık değerleri (α) Tablo 3'te sunulmuştur. Genel olarak tüm ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (minimum α değeri. 0.75 olarak hesaplanmıştır).

Katılımcıların iş ile ilişkili dedikodu yapma düzeyinin düşük (2.01), iş ile ilişkili olmayan dedikodu yapma düzeylerinin orta olduğu (3.40) tespit edilmiştir. Dışsal kontrol odağına sahip katılımcıların daha az dedikodu yaptığı tespit edilmiştir (2.23). A Tipi Kişilik (3.65) ,Utangaçlık (3.12), fke (3.05), Sinizm (3.26) değişkenlerine sahip katılımcıların orta düzeyde dedikodu yaptıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 32'dir. Katılımcıların mevcut örgütte ortalama çalışma süreleri 3.95 yıldır.

Tablo 3
Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Cronbach's α</i>
<i>DedikoduToplam</i>	3.38	1.01	0.95
İşileİlişkili Dedikodu	2.01	0.90	0.89
İş ile İlişkili Olmayan Dedikodu	3.40	1.15	0.95
A Tipi Kişilik	3.65	0.76	0.74
Dışsal Kontrol Odağı	2.23	0.92	0.89
Utangaçlık	3.12	1.14	0.87
Öfke	3.05	1.04	0.84
Sinizm	3.26	1.25	0.97
Yaş	32.24	6.17	-
Çalışma Sresi	3.95	3.19	-

$n = 226$.

3.5.3. Örgütsel Dedikodu leğinin Geçerlilik Analizine İlişkin Analizler

Açımlayıcı Faktör Analizi: Dedikodu leğinin 20 soruluk Türkçe çevirisine klasik (açıklayıcı ya da açımlayıcı) faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmada 226 kişilik

örneklem için KMO değeri 0.921 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

Dedikodunun iş ile ilişkili olan ve iş ile ilişkili olmayan dedikodu olarak iki boyutta incelenmiştir. Bu iki boyutta yer alan 20 madde, güvenilirlik analizi sonrası faktör analizine tabi tutulmuştur. Daha sonra herhangi bir boyut daraltmasına gitmeden faktör yükleri düşük olan maddeler teker teker sırasıyla (faktör yükü 0.4'ten küçük olan maddelerin tamamı ölçekten çıkarılmıştır) çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin iş ile ilişkili olan boyutu 10 maddeden 5 maddeye düşülmüş, iş ile ilişkili olmayan dedikodu boyutundan ise madde çıkarılmamıştır.

Alternatif tüm aşamalar izlendikten sonra ölçeğin 2 boyuttan ve 15 maddeden oluşan yapısına ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4'te detaylıca sunulmuştur.

Tablo 4
Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

	1.İş İlişkili Olmayan	2.İş İlişkili Olan	Açıklanan Varyans	Cornbach Alfa
1.Son zamanlarda iş arkadaşınızın mükemmel bir performans sergilediği hakkında konuştunuz mu?		.85	24.53	.89
2.Son zamanlarda iş arkadaşınızın çalışkanlığı ve işe adanmışlığı hakkında konuştunuz mu?		.88		
3.Son zamanlarda iş arkadaşınızın iş rolündeki güvenilirliği ve deneyimi hakkında konuştunuz mu?		.72		
4.Son zamanlarda iş arkadaşınızın iyi kişiler arası ilişkileri hakkında konuştunuz mu?		.65		
5.Son zamanlarda iş arkadaşınızın güzel iş ahlakı sergilemesi hakkında konuştunuz mu?		.64		
6.Son zamanlarda iş arkadaşınızın ev ya da araba almak gibi sevindirici yaşam olayları hakkında konuştunuz mu?	.64		44.82	.95
7.Son zamanlarda iş arkadaşınızın hastalık ya da trafik kazası gibi üzücü yaşam olayları hakkında konuştunuz mu?	.62			
8.Son zamanlarda iş arkadaşınızın yeni arkadaşlığı ya da aşk ilişkileri hakkında konuştunuz mu?	.81			
9.Son zamanlarda iş arkadaşınızın eşlerine yalan söylemeleri ya da ihanet etmeleri hakkında konuştunuz mu?	.79			
10.Son zamanlarda iş arkadaşınızın çocuklarıyla kötü etkileşimi hakkında konuştunuz mu?	.80			

Tablo 4'ün Devamı

11.Son zamanlarda iş arkadaşınızın çocuklarıyla iyi etkileşimi hakkında konuştuğunuz mu?	.72			
12.Son zamanlarda iş arkadaşınızın boşanma, ayrılık ve evlilik problemleri hakkında konuştuğunuz mu?	.82			
13.Son zamanlarda iş arkadaşınızın nişanlanması ya da evlenmesi hakkında konuştuğunuz mu?	.79			
14.Son zamanlarda iş arkadaşınızın ailesi ile iyi ilişkileri hakkında konuştuğunuz mu?	.79			
15.Son zamanlarda iş arkadaşınızın ailesi ile kötü ilişkileri hakkında konuştuğunuz mu?	.80			

Örgütsel dedikodu ölçeğinin faktör yapısının incelenmesi için klasik (açımlayıcı, keşfedici) faktör analizine başvurulmuştur. Faktör analizi öncesi ölçeğin içsel tutarlılık değeri hesaplanmış ve içsel tutarlılık değerinin 0.95 olduğu tespit edilmiştir.

3.5.3.1. Yapı Geçerliliği Testi

Sinizm, kişilerin kendi çıkarlarını koruma güdüsü ile davrandığı ve adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi temel değerlerin bu bireysel çıkarların uğruna feda edildiği düşüncesidir. Sinizm; inançsızlık, kuşkuculuk, kötümserlik ve olumsuzluk anlamları ile yakından ilgilidir. Modern yaklaşımlarda kusur bulan ve zor beğenen kişileri ifade edebilmek için kullanılır (Akdemir vd., 2016). Bu düşünceden hareketle örgütsel dedikodu ile sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Bu pozitif ilişkinin elde edilmesi ise ölçeğin yakınsak geçerliliğini destekleyici bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Nitekim Kirk vd., (2015) örgütsel dedikodu ölçeğini geliştirirken örgütsel sinizm değişkenini de ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için kullanmıştır.

Tablo 5
Örgütlerde Dedikodu Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Testi

	<i>Örgütsel Dedikodu Toplam</i>	<i>İş ile İlişkili Olan Dedikodu</i>	<i>İş ile İlişkili Olmayan Dedikodu</i>	<i>Sinizm</i>
Örgütsel Dedikodu Toplam	–			
İş ile İlişkili Olan Dedikodu	.81**	–		
İş ile İlişkili Olmayan Dedikodu	.94**	.71**	–	
Sinizm	.61**	.19**	.40**	–

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dedikodu ile sinizm düzeyi arasında orta düzeyde pozitif yönlü, istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre örgütsel dedikodu arttıkça sinizm düzeyi de artmaktadır.

İş ile ilişkili olan dedikodu ile sinizm düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre iş ile ilişkili olan dedikodu arttıkça sinizm düzeyi de artacaktır.

İş ile ilişkili olmayan dedikodu ile sinizm düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre iş ile ilişkili olmayan dedikodu arttıkça sinizm düzeyi de artacaktır. Bu bulgular ölçeğin yakınsak geçerliliğini destekleyici yöndedir.

3.5.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

3.5.4.1. Bağımsız Örneklem T Testi

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin (A Tipi kişilik, Dışsal Kontrol Odağı, Utangaçlık ve Öfke) cinsiyet, medeni hal, çalışan kategorisi, yönetsel pozisyona göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testine başvurulmuştur. Tablo 6’da cinsiyete göre farklılıkların incelendiği bağımsız örneklem t testi bulguları, Tablo 7’de medeni hale göre farklılıkların incelendiği bağımsız örneklem t testi bulguları, Tablo 8’de çalışan kategorisine göre farklılıkların incelendiği bağımsız örneklem t testi bulguları, Tablo 9’da yönetsel pozisyona göre farklılıkların incelendiği bağımsız örneklem t testi bulguları sunulmuştur.

Tablo 6

Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart Sapma	t	F	P
Örgütsel Dedikodu	Erkek	132	3.43	0.09	1.00	1.029	0.000	0.305
	Kadın	93	3.29	0.11	1.02			
İş ile İlişkili Dedikodu	Erkek	132	3.68	0.10	1.13	0.320	1.587	0.749
	Kadın	93	3.63	0.11	1.04			
İş ile İlişkili Olmayan Dedikodu	Erkek	132	3.46	0.10	1.16	0.889	0.017	0.375
	Kadın	93	3.32	0.12	1.15			

Tablo 6'nın Devamı

A Tipi Kişilik	Erkek	132	3.70	0.07	0.79	1.192	0.451	0.234
	Kadın	93	3.60	0.07	0.72			
Dışsal Kontrol Odağı	Erkek	132	2.21	0.08	0.92	-0.262	0.520	0.794
	Kadın	93	2.24	0.10	0.93			
Utangaçlık	Erkek	132	3.14	0.10	1.20	0.423	2.482	0.672
	Kadın	93	3.07	0.11	1.06			
Öfke	Erkek	132	3.04	0.09	1.05	-0.322	0.100	0.748
	Kadın	93	3.08	0.11	1.03			

Örgütlerde dedikodunun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan Bağımsız T Testi bulguları Tablo 6'da sunulmuştur. Analiz sonuçlarında cinsiyet özelliğine göre araştırma kapsamında yer alan değişkenler istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Çünkü tüm değişkenlerin anlamlılık değerleri 0.05'ten büyük olduğu için istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 7

Medeni Hale Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart Sapma	t	F	P
Örgütsel Dedikodu	Evli	116	3.45	0.10	0.99	1.069	0.220	0.286
	Bekâr	110	3.30	0.10	1.04			
İş İle İlişkili Dedikodu	Evli	116	3.73	0.10	1.08	0.864	0.003	0.388
	Bekâr	110	3.60	0.10	1.11			
İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu	Evli	116	3.50	0.10	1.12	1.342	0.204	0.181
	Bekâr	110	3.30	0.11	1.19			
A Tipi Kişilik	Evli	116	3.62	0.06	0.70	-0.437	3.525	0.662
	Bekâr	110	3.67	0.08	0.83			

Tablo 7'nin Devamı

Dışsal Kontrol Odağı	Evli	116	2.31	0.08	0.90	1.302	0.245	0.194
	Bekâr	110	2.15	0.09	0.95			
Utangaçlık	Evli	116	3.14	0.11	1.16	0.293	0.004	0.770
	Bekâr	110	3.09	0.11	1.14			
Öfke	Evli	116	3.13	0.10	1.02	1.084	0.682	0.280
	Bekâr	110	2.98	0.11	1.06			

Örgütlerde dedikodunun medeni hale göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan Bağımsız T Testi bulguları Tablo 7’de sunulmuştur. Tablo 7’de görüldüğü üzere evli ve bekar medeni hale göre araştırma kapsamında yer alan değişkenler istatistiki açıdan anlamlılık göstermemektedir. Çünkü tüm değişkenlerin anlamlılık değerleri 0.05’ten büyük olduğu ve istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 8
Çalışan Kategorisine Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart Sapma	t	F	P
Örgütsel Dedikodu	Mavi Yakalı	24	3.13	0.24	1.19	-1.245	2.530	0.214
	Beyaz Yakalı	201	3.41	0.07	0.99			
İş İle İlişkili Dedikodu	Mavi Yakalı	24	3.58	0.26	1.29	-0.434	2.394	0.665
	Beyaz Yakalı	201	3.68	0.08	1.07			
İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu	Mavi Yakalı	24	3.22	0.29	1.39	-0.824	4.356	0.411
	Beyaz Yakalı	201	3.43	0.08	1.13			

Tablo 8'in Devamı

A Tipi Kişilik	Mavi Yakalı	24	3.81	0.17	0.83	1.099	0.921	0.273
	Beyaz Yakalı	201	3.63	0.05	0.76			
Dışsal Kontrol Odağı	Mavi Yakalı	24	2.33	0.23	1.14	-0.549	1.497	0.584
	Beyaz Yakalı	201	2.22	0.06	0.90			
Utangaçlık	Mavi Yakalı	24	2.69	0.24	1.20	-1.964	0.009	0.051
	Beyaz Yakalı	201	3.17	0.08	1.13			
Öfke	Mavi Yakalı	24	2.92	0.24	1.20	-0.679	1.194	0.498
	Beyaz Yakalı	201	3.07	0.07	1.02			

Örgütlerde dedikodunun çalışan kategorisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları Tablo 8'de sunulmuştur. Tablo 8'de görüldüğü üzere beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışan kategorisine göre araştırma kapsamında yer alan değişkenler istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ($P>0.05$).

Öte yandan örgütsel dedikodunun ($P=0.214>0.05$) anlamlılık seviyesinin çalışan kategorisine göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş ile ilişkili olan dedikodunun ($P=0.665>0.05$) anlamlılık seviyesinin çalışan kategorisine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. İş ile ilişkili olmayan dedikodunun ($P=0.411>0.05$) anlamlılık seviyesinin çalışan kategorisine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Dışsal kontrol odağının ($P=0.584>0.05$) anlamlılık seviyesinin çalışan kategorisine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. A Tipi kişilik özelliğinin ($P=0.273>0.05$) anlamlılık seviyesinin çalışan kategorisine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Utangaçlık ($P=0.051>0.05$) anlamlılık seviyesinin çalışan kategorisine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Öfke ($P=0.498>0.05$) anlamlılık seviyesinin çalışan kategorisine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 9
Yönetmel Pozisyonuna Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız Örneklemler T
Testi Bulguları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart Sapma	t	F	P
Örgütsel Dedikodu	Yönetici Olan	75	3.62	0.11	0.99	2.434	0.593	0.016
	Yönetici Olmayan	145	3.28	0.08	0.98			
İş İle İlişkili Dedikodu	Yönetici Olan	75	3.85	0.12	1.07	1.623	0.031	0.106
	Yönetici Olmayan	145	3.61	0.09	1.07			
İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu	Yönetici Olan	75	3.67	0.13	1.13	2.326	0.219	0.021
	Yönetici Olmayan	145	3.30	0.094	1.13			
A Tipi Kişilik	Yönetici Olan	75	3.69	0.09	0.78	0.536	0.051	0.593
	Yönetici Olmayan	145	3.63	0.06	0.76			
Dışsal Kontrol Odağı	Yönetici Olan	75	2.21	0.10	0.90	-0.292	0.004	0.771
	Yönetici Olmayan	145	2.24	0.08	0.94			
Utangaçlık	Yönetici Olan	75	3.24	0.14	1.25	1.195	2.002	0.234
	Yönetici Olmayan	145	3.05	0.09	1.09			
Öfke	Yönetici Olan	75	3.14	0.13	1.11	1.024	0.491	0.307
	Yönetici Olmayan	145	2.99	0.08	1.01			

Çalışanların yönetmel pozisyona göre araştırma kapsamındaki değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için yapılan Bağımsız T Testi bulguları Tablo 9’da sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre ($P=0.016<0.05$) değeri ile örgütsel dedikodunun yönetici olan ve yönetici olmayan pozisyona göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Örgütsel

dedikodu, yönetici olan ve yönetici olmayan pozisyona göre ortalama değerleri incelendiğinde ise yönetici olan çalışanların 3.62 ortalama örgütsel dedikodu yapma değeri ile 3.28 ortalama örgütsel dedikodu yapma seviyesine sahip yönetici olmayan çalışanların istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla örgütsel dedikodu yaptıkları sonucuna varılmıştır ($P=0.021>0.05$).

Anlamlılık seviyesi ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu yapma seviyesinin yönetici olan ve yönetici olmayan pozisyon yapısına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş ile ilişkili olmayan dedikodu, yönetici olan ve yönetici olmayan pozisyona göre ortalama değerleri incelendiğinde, yönetici olan çalışanların 3.67 ortalama değeri ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu yaptıkları sonucuna varılmıştır.

Öte yandan iş ile ilişkili olan dedikodunun ($P=0.106>0.05$) anlamlılık seviyesi ile yönetsel pozisyona göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. A Tipi Kişilik özelliğinin ($P=0.593>0.05$) anlamlılık seviyesi ile yönetsel pozisyona göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde dışsal kontrol odağının ($P=0.771>0.05$) anlamlılık seviyesi ile yönetsel pozisyona göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Utangaçlık ($P=0.234>0.05$) anlamlılık seviyesi ile yönetsel pozisyona göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öfke ($P=0.307>0.05$) anlamlılık seviyesi ile yönetsel pozisyona göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

3.5.4.2. Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Bulguları

Araştırmada incelenen değişkenlerin katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 10
Tek Yönlü Varyans Analiz Bulguları (ANOVA)

Boyutlar	Eğitim Düzeyleri	n	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Dedikodu	Ortaöğretim	4	2.19	0.53	5.061	0.001
	Lise	18	3.18	1.16		
	Ön Lisans	14	3.52	1.07		
	Lisans	137	3.25	0.99		
	Yüksek Lisans	53	3.82	0.86		
İş İle İlişkili Dedikodu	Ortaöğretim	4	3.10	0.81	2.557	0.040
	Lise	18	3.68	1.21		
	Ön Lisans	14	3.89	1.24		
	Lisans	137	3.52	1.08		
	Yüksek Lisans	53	4.03	1.00		
İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu	Ortaöğretim	4	1.86	0.58	5.022	0.001
	Lise	18	3.28	1.38		
	Ön Lisans	14	3.78	1.11		
	Lisans	137	3.26	1.12		
	Yüksek Lisans	53	3.84	1.03		
A Tipi Kişilik	Ortaöğretim	4	3.32	0.24	1.875	0.116
	Lise	18	3.97	0.73		
	Ön Lisans	14	3.72	0.90		
	Lisans	137	3.56	0.74		
	Yüksek Lisans	53	3.77	0.79		
Dışsal Kontrol Odağı	Ortaöğretim	4	2.50	0.38	0.848	0.496
	Lise	18	2.51	1.19		
	Ön Lisans	14	2.12	0.94		
	Lisans	137	2.25	0.90		
	Yüksek Lisans	53	2.09	0.90		
Utangaçlık	Ortaöğretim	4	3.19	0.99	1.450	0.219
	Lise	18	2.61	1.21		
	Ön Lisans	14	2.75	1.06		
	Lisans	137	3.20	1.07		
	Yüksek Lisans	53	3.17	1.30		
Utangaçlık	Ortaöğretim	4	2.56	0.77	0.553	0.697
	Lise	18	3.08	1.30		
	Ön Lisans	14	2.80	1.07		
	Lisans	137	3.05	0.97		
	Yüksek Lisans	53	3.16	1.14		

Tablo 10’da eğitim düzeylerine göre değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığını incelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi bulguları yer almaktadır. Söz konusu analize göre araştırmaya katılan çalışanların eğitim düzeylerine göre sadece dedikodunun toplam skoru, iş ile ilişkili olmayan dedikodu ve sinizm değişkenlerinde anlamlı farklılıklar görülmektedir. İş ile ilişkili olan dedikodu gruplar arasında fark görülmektedir ama Scheffe testinde anlamlı fark tespit edilmemiştir (0.40). Bunun haricindeki A Tipi kişilik, dışsal kontrol odağı, utangaçlık ve öfke değişkenlerinde ise anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dedikodu, iş ile ilişkili olmayan dedikodu ve sinizm boyutlarının farklılığının detayları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11
Eğitim Düzeylerine Ait Scheffe Analizi Bulguları

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farkı	p
Dedikodu	Ortaöğretim	Yüksek Lisans	-1.63*	0.037
İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu	Lisans	Yüksek Lisans	-1.98*	0.021
Sinizm	Ön Lisans	Yüksek Lisans	-1.16*	0.041

Tablo 11’de eğitim düzeylerine göre farklılaşan dedikodunun toplam skoru, iş ile ilişkili olmayan dedikodu, sinizm boyutu için uygulanan Scheffe testi sonuçlarını sunmaktadır. Test sonuçlarına göre çalışanların dedikodu yapma boyutu ortaöğretim mezununa göre yüksek lisans mezunlarının dedikodu yapma seviyeleri 1.63’lük ortalama değer farkı P=0.037 anlamlılık seviyesi ile istatistiksel açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir. İş ile ilişkili olmayan dedikodu yapma boyutu lisans mezunu çalışana göre yüksek lisans mezunu çalışanın iş ile ilişkili olmayan dedikodu yapma seviyesi 1.98’lik ortalama değer farkı P=0.021 anlamlılık seviyesi ile istatistikî açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir. Sinizm boyutu eğitim düzeyine göre önlisans mezunu çalışana göre yüksek lisans mezunu çalışanın sinizm seviyeleri 1.16’lık ortalama değer farkı P=0.041 anlamlılık seviyesi ile istatistiksel açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir. Öte yandan

diğer boyutlar ve eğitim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.

3.5.6. Korelasyon Analizi Testi

Korelasyon analizine ilişkin detaylı görünüm Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12
Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Örgütsel Dedikodu Toplam	İş ile İlişkili Olan Dedikodu	İş ile İlişkili Olmayan Dedikodu	Dışsal Kontrol Odağı	A Tipi Kişilik	Utangaçlık	Öfke
Örgütsel Dedikodu Toplam	–						
İş ile İlişkili Olan Dedikodu	.81**	–					
İş ile İlişkili Olmayan Dedikodu	.94**	.71**	–				
A Tipi Kişilik	.45**	.39**	.46**	-.33**	–		
Dışsal Kontrol Odağı	-.19**	-.12	-.25**	–	-.33**		
Utangaçlık	.15*	.77**	.13	.20**	.59*	–	
Öfke	.16*	.71**	.20**	-.14*	.26**	.46**	–

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel dedikodunun toplam skoru ile iş ile ilişkili olan dedikodu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

A Tipi kişilik ile Örgütsel dedikodu arasında orta kuvvette pozitif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların A Tipi Kişilik özelliği arttıkça örgütlerde dedikodu yapma düzeyleri de artmaktadır. Bu durum H1’i desteklemiştir.

Dışsal kontrol odağı ile örgütsel dedikodunun toplam skoru arasında negatif yönlü, istatistiki açıdan anlamlı ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça örgütsel dedikodu düşük kuvvette ve negatif yönde azalmaktadır. Bu durum H2’yi desteklemiştir.

Utangaçlık düzeyi ile örgütsel dedikodunun toplam skoru arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, istatistiki açıdan anlamlı ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Utangaçlık düzeyi arttıkça örgütlerde dedikodu yapma düzeyleri de artmaktadır. Bu durum H3’ü desteklemiştir.

Öfke düzeyi ile örgütsel dedikodunun toplam skoru arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların öfke düzeyleri arttıkça örgütsel dedikodu yapma

eğilimleri de zayıf düzeyde pozitif yönde ve istatistikî açıdan anlamlı olarak artmaktadır. Bu durum H4'ü desteklemiştir.

İş ile ilişkili dedikodu ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işe ile ilişkili dedikodu arttıkça iş ile ilişkili olmayan dedikodu yüksek kuvvette ve pozitif yönde artmaktadır, bu ilişki istatistikî açıdan anlamlıdır.

Dışsal kontrol odağı ile iş ile ilişkili olan dedikodu arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça iş ile ilişkili olan dedikodu düşük düzeyde ve negatif yönde azalmaktadır.

A Tipi kişilik ile iş ile ilişkili olan dedikodu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre A Tipi kişilik özelliği arttıkça iş ile ilişkili olan dedikodu orta düzeyde ve pozitif yönde artmaktadır, bu ilişki istatistikî açıdan anlamlıdır.

Utangaçlık düzeyi ile iş ile ilişkili olan dedikodu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Öfke düzeyi ile iş ile ilişkili dedikodu arasında yüksek kuvvette pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre öfke düzeyi arttıkça iş ile ilişkili olmayan dedikodu yüksek düzeyde ve pozitif yönde artmaktadır, bu ilişki istatistikî açıdan anlamlıdır.

Dışsal kontrol odağı ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça iş ile ilişkili olmayan dedikodu düşük düzeyde ve negatif yönde azalmaktadır.

A Tipi kişilik ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre A Tipi kişilik özelliği arttıkça iş ile ilişkili olmayan dedikodu orta düzeyde ve pozitif yönde artmaktadır, bu ilişki istatistikî açıdan anlamlıdır.

Utangaçlık düzeyi ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir fakat bu istatistikî açıdan anlamlı değildir.

Dışsal kontrol odağı ile A Tipi kişilik özelliği arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça A Tipi kişilik özelliği negatif yönde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Dışsal Kontrol Odağı ile utangaçlık arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça utangaçlık pozitif yönde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Dışsal Kontrol Odağı ile öfke arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça öfke düzeyi düşük düzeyde, negatif yönde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların A Tipi kişilik özellikleri ile utangaçlık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir fakat bu istatistikî açıdan anlamlı değildir.

A Tipi kişilik özellikleri ile öfke arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre A Tipi kişilik düzeyi arttıkça öfke düzeyi de düşük düzeyde, pozitif yönde artmaktadır.

Utangaçlık ile öfke arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre utangaçlık düzeyi arttıkça öfke düzeyi de orta düzeyde, pozitif yönde artmaktadır.

Görüldüğü üzere elde edilen bulgulara göre **H₁, H₂, H₃, H₄** desteklenmektedir.

3.5.7. Regresyon Analizi

Örgütsel dedikodunun bireysel farklılıklar üzerinde (4 ayrı bağımsız değişken) etkilerini detaylı bir şekilde incelemek için çoklu regresyon analizine başvurulmuştur.

Bağımsız değişkenler;

(1) A Tipi Kişilik

(2) Dışsal Kontrol Odağı

(3) Utangaçlık

(4) Öfke

Bağımlı değişkenler;

(1) Dedikodu

(2) İş İle İlişkili Dedikodu

(3) İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu

Çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 13'te sunulmuştur:

Tablo 13
Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler								
	Dedikodu Toplam			İş İle İlişkili Olan Dedikodu			İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu		
	β	t	R ²	β	t	R ²	β	t	R ²
A Tipi Kişilik	.43**	6.78	0.22	.40**	5.95	0.15	.42**	6.59	0.23
Dışsal Kontrol Odağı	-0.08	-1,22		.02	0.033		-.14*	-2.26	
Utangaçlık	.29*	2.99		.16*	1.6		.26*	2.72	
Öfke	-.19*	-1.95		-.14*	-1.37		-.16*	-1.68	

Note. n = 226. *p<0.05 **p<0.01; R² = Uyarlanmış R² değerlerini ifade etmektedir.

Bağımsız Değişkenlerin Örgütsel Dedikodu Toplam Skoruna Etkisi

A Tipi kişilik, örgütsel dedikodu toplam skorunu orta kuvvette ($\beta= 0.43$), pozitif ve anlamlı bir şekilde ($p<0.05$) etkilemektedir.

Dışsal kontrol odağı, örgütsel dedikodu toplam skorunu anlamlı bir şekilde etkilememektedir ($p>0.05$).

Utangaçlık, örgütsel dedikodu toplam skorunu düşük kuvvete ($\beta = 0.29$) pozitif ve anlamlı bir şekilde ($p<0.05$) etkilemektedir.

Öfke, örgütsel dedikodunun toplam skorunu anlamlı bir şekilde ve negatif yönde etkilemektedir ($p>0.05$).

Bağımsız Değişkenlerin İş İle İlişkili Olan Dedikodu Yapmaya Etkisi

A Tipi kişilik, iş ile ilişkili olan dedikodu skorunu orta kuvvette ($\beta =0.40$) pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($p<0.05$).

Dışsal kontrol odağı, iş ile ilişkili olan dedikodu skorunu anlamlı bir şekilde etkilememektedir ($p<0.05$).

Utangaçlık, iş ile ilişkili olan dedikodu skorunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($p>0.05$).

Öfke, iş ile ilişkili olan dedikodu skorunu anlamlı bir şekilde ve negatif yönde etkilemektedir ($p>0.05$).

Bağımsız Değişkenlerin İş İle İlişkili Olmayan Dedikodu Yapmaya Etkisi

A Tipi kişilik, iş ile ilişkili olmayan dedikoduyu orta kuvvette ($\beta =0.42$) pozitif ve anlamlı bir şekilde ($p<0.05$) etkilemektedir.

Dışsal kontrol odağı iş ile ilişkili olmayan dedikoduyu negatif yönde ve anlamlı etkilemektedir ($p>0.05$).

Utangaçlık, iş ile ilişkili olmayan dedikoduyu düşük kuvvette ($\beta =0.26$) pozitif ve anlamlı bir şekilde ($p<0.05$) etkilemektedir.

Öfke, iş ile ilişkili olmayan dedikoduyu anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir ($p>0.05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda örgütsel dedikodu arttıkça iş ile ilişkili olmayan dedikodu yüksek kuvvette ve pozitif yönde arttığı ve bu ilişkinin istatistikî açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Korelasyon analizinde örgütsel dedikodu, dışsal kontrol odağı ile negatif, A Tipi kişilik, utangaçlık ve öfke ile pozitif ilişkilendirilmiştir. Çoklu regresyon analizinde ise örgütsel dedikodunun en güçlü yordayıcısı A Tipi kişilik olarak tespit edilmiştir. Bunun haricinde çoklu regresyon analizinde dışsal kontrol odağı örgütsel dedikodunun toplam skorunu etkilememiş, utangaçlık örgütsel dedikoduyu pozitif, öfke ise negatif yönde etkilemiştir. Araştırma kapsamında vurgulanması gereken en önemli hususlardan biri, örgütsel dedikodu ölçeğinde yer alan maddelerin sadece olumsuz konularıdağil aynı zamanda olumlu madderi de içermesidir. Bu durum teorik olarak araştırma varsayımlarının tam olarak karşılanmasına neden olabilmektedir. Çünkü dedikodu denilince dilimizde hep olumsuz içerikli konuşmalar akla gelmektedir. Ölçek batı literatüründen uyarlandığı için, ölçekte dedikoduya yüklenen anlam hep olumlu hem de olumsuz içeriğe sahip niteliktedir.

Kişilerin sahip oldukları kontrol odağı inançlarının aslında iş ile ilgili davranışların şekillenmesinde önemli rol oynadığı belirtilmiştir (Chang ve Huang, 2011, akt. Sazkaya, 2018: 121). Araştırma sonucunda dışsal kontrol odağıyla örgütsel dedikodu arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Kısacası dışsal kontrol odağı arttıkça örgütsel dedikodu düşük kuvvette ve negatif yönde azalmaktadır. Bu ilişki istatistikî açıdan anlamlıdır. Bunun yanında dışsal kontrol odağı ile iş ile ilişkili olan dedikodu arasında negatif yönlü ve zayıf ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça iş ile ilişkili olan dedikodu düşük düzeyde ve negatif yönde azalmaktadır.

Örgütlerde çalışanların ya da adaylarının kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, sonuçları itibariyle örgütsel süreçlerin işleyişini daha etkin hale getirebilmektedir. Bu nedenle de kişilik konusu literatürde önemli bir yer tutmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013). Bu araştırma sonucunda A Tipi kişilik ile iş ile ilişkili olmayan dedikodu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre A Tipi kişilik özelliği arttıkça iş ile ilişkili olmayan dedikodu orta düzeyde ve pozitif yönde artmaktadır, bu ilişki istatistikî açıdan anlamlıdır. Utangaçlık düzeyi ile iş ile ilişkili

olmayan dedikodu arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir fakat bu istatistikî açıdan anlamlı değildir. Ayrıca, öfke düzeyi ile iş ilişkili dedikodu arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre öfke düzeyi arttıkça iş ile ilişkili olmayan dedikodu düşük düzeyde ve pozitif yönde artmaktadır, bu ilişki istatistikî açıdan anlamlıdır.

Araştırmada utangaçlık düzeyi arttıkça örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Utangaçlık düzeyi arttıkça örgütlerde dedikodu yapma eğilimleri de zayıf düzeyde pozitif yönde ve istatistikî açıdan anlamlı artmaktadır.

Öfke uzun süreli ve çok şiddetli yaşandığı zaman yıkıcı olması kişiler arası çatışmalara ve iş yaşamında uyumsuzluklara, çevresiyle sağlıklı etkileşimlerde bulunmasını ve sosyal yaşamında yakın dostluklar kurmasını engelleyebilmektedir (Doğan vd., 2010: 283; Certel ve Bahadır, 2012:158). Araştırma sonucuna göre, öfke düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında ise düşük kuvvette pozitif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların öfke düzeyleri arttıkça örgütsel dedikodu yapma eğilimleri de zayıf düzeyde pozitif yönde ve istatistikî açıdan anlamlı olarak artmaktadır. Burada öfkesini ifade edebilen bir çalışanın örgütsel dedikodu yapmaya daha az ihtiyaç duyduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada dışsal kontrol odağı ile A Tipi kişilik özelliği arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Oysa dışsal kontrol odağı ile utangaçlık arasında pozitif yönlü ve zayıf ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre dışsal kontrol odağı arttıkça utangaçlık pozitif yönde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca dışsal kontrol odağı ile öfke arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Katılımcıların A Tipi kişilik özellikleri ile utangaçlık arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir fakat bu istatistikî açıdan anlamlı değildir. A Tipi kişilik özellikleri ile öfke arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre A Tipi kişilik düzeyi arttıkça öfke düzeyi de düşük düzeyde, pozitif yönde istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma çerçevesinde daha önceden kurulan hipotezlerin desteklendiği görülmektedir. Öyle ki A Tipi kişilik ile örgütsel dedikodu arasında pozitif ilişki bulunmuştur. A Tipi kişilik özellikleri ile öfke arasında pozitif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel

dedikodu ile sinizm arasında pozitif ilişki vardır. Dışsal kontrol odağı ile örgütsel dedikodunun arasında negatif ilişki saptanmış ve utangaçlık düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür.

Daha sonraki araştırmalar için ileri sürülebilecek öneriler;

- Kişilik özellikleri ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bundan sonraki araştırmalarda, farklı örneklem gruplarının üzerinde benzer çalışmalar yapılabilmektedir. İlgili yazın incelendiğinde konuyla ilgili yapılmış araştırmaların sıklığı dikkat çekmektedir. Bu konuda yapılan araştırma sayıları artırılmalıdır.

Çalışma yaşamı açısından ileri sürülebilecek öneriler;

- Kişilik özellikleri, A Tipi kişilik, dışsal kontrol odağı, utangaçlık ve öfke açısından son derece önemli birçok değişkenle ilişkilidir. Bu anlamda örgütlerdeki gerek çalışan ilişkileri gerek yönetici işgören ilişkilerinin uyumlu olması için kişilik özelliklerinin dikkate alınması önerilebilir.
- Örgüt içinde çalışanlara örgütsel dedikodu yönetimi konusunda eğitim verilmesi çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi önerilmektedir.
- Örgüt içinde işe alım esnasında yapılacak olan kişilik envanterinin hem örgütün içindeki huzurun sağlanmasında hem de örgütün geleceği için fayda sağlayabilir. Bu anlamda örgütlerde kişilik envanterlerinin yapılması önerilmektedir. Mevcutta yapılıyorsa belirlenen kişilik özelliklerinin sonuçları dikkate alınarak örgütsel dedikodu yönetilebilir.
- En önemlisi şeffaf bir iletişim yolu seçerek örgütsel dedikoduyu en aza indirmektir. Bu süreci de çalışanlarla iletişim toplantıları yaparak, birebir görüşerek yönetilebileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada kısıtlı bir örneklem üzerinde örgütlerde dedikodunun bireysel öncülleri işlenmiştir. Elde edilen bulgulardan A Tipi kişilik özelliklerinin daha çok dedikodu yapma eğiliminde olduğu sergilenmiştir. Ayrıca yöneticilerin daha fazla dedikodu yaptığı tespit edilmiştir. Örgütlerde dedikodu örgütsel psikolojiyi birçok açıdan etkileyebilecek bir değişken olduğu için konuya ilişkin daha çok çalışma yapılması gerekmekte ve örgütler tarafından daha dikkatlice yönetilmeye çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Asendorpf, J. (1990). *The expression of shyness and embarrassment, shyness and embarrassment: Perspectives From Social Psychology*. Cambridge University, England.
- Baltaş, Z. (2000). *Sağlık psikolojisi. Halk Sağlığında Davranış Bilimleri*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2015). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Breet, L. Myburgh, C. ve Poggenpoel, M. (2010). *The relationship between the perception of town locus of control and aggression of adolescent boys*. South African Journal of Education.
- Carroll, D. (1992). *Health pschology stress behaviour and disease. the falmer pres*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Crozier, Ray W. (2001). *Shyness: development, consolidation and change* . Routledge, New York.
- Dubrin, AJ. (2000). *Applying Psychology. Individual Organizational Effectiveness*. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Gençtan, E. (1995). *İnsan olmak*. Metis Yayınları. İstanbul.
- Henderson, L. Zimbardo P. (1998). *Shyness. encyclopedia of mental health* . Academic Pres CA, San Diego.
- Kırel, Ç. (1994). *Stresin bireysel sonuçları. Stres Yönetimi*. AÜAÖF Yayınları, Eskişehir.
- Kuo, C.C. Chang, K, Quinton, S, Lu, CY ve Lee, L. (2015). *Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism*. The International Journal of Human Resource Management.
- Moorhead, G. ve Griffin, R. (1992). *Organizational behavior*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Özgener, Ş. Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm, örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar*. M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Eds), İlke Yayınevi, Ankara.
- Selçuklu, S. (2005). *Ergen şirketler*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.

- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık Hizmetleri Yayınları, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Platin Yayıncılık, Ankara.
- Ulaş, S. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Bilim Sanat Yayınları, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2004). *Denetim odağı, eğitimde bireysel farklılıklar*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2005). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Eğitimde bireysel farklılıklar*. Y. Kuzgun ve D. Deryakulu, (Eds), Denetim Odağı, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Sürelî Yayınlar

- Akdemir, B. Kırmızıgül B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm İle İş Performansı Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 115-130.
- Akdoğan, A. Mirap, S. ve Cingöz, A. (2009). İşgörenlerin Dedikoduya İnanma Düzeyleri Ve Dedikodunun Amaçlarına İlişkin Algılamaları: Örgütsel Ve Bireysel Değişkenler Açısından Bir İnceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 17-25.
- Akduru H. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu Ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma., *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (5), 105-119.
- Akın, A. (2007). Akademik Kontrol Odağı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (3), 9-17.
- Akıncı, Z. Güven, M. ve Demirel, O. (2015). Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52 (604), 55-74.
- Aktaş, A. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 8 (56), 26-42.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri Ve Önemi, *Havacılık Ve Uzun Teknolojileri Dergisi*, 2 (2), 59-67.
- Basım, H. ve Şeşen, N. (2008). Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (3), 49-64.
- Başol, G. ve Türkoğlu, A. (2009). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Düşünme Stilleri ile Kontrol Odağı Durumları Arasındaki İlişki, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 732-757.
- Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *AKÜ İİBF Dergisi*, 125-139.
- Carducci, J.(2000). Shyness: The New Solution. *Psychology Today*, 33 (1), 38-46.
- Carducci, B.J. ve Zimbardo G. P. (1995). Are You Shy?, *Psychology Today*, 28 (6), 34-36

- Certel, Z. ve Bahadır, Z. (2012). Takım Sporunu Yapan Sporcularda Benlik Saygısı Ve Sürekli Öfke Ve Öfke İfade Tarzı İlişkisinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (2), 157-164.
- Doğan, S. Güler, H. ve Kelleci, M. (2001). Hastaların Öfkeli Davranışları Karşısında Hemşirelerin Yaklaşımları, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 26-32.
- Doğan, H. Üngüren, E. ve Algür, S. (2010). Öfke Ve Empati İlişkisine Yönelik Otel Zincirinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (3), 277-298.
- Duran, Ö. ve Eldeleklioğlu, J. (2005). Öfke Kontrol Programının 15–18 Yaş Arası Ergenler Üzerindeki Etkililiğinin Araştırılması, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (3), 267-280.
- Durna, U. ve Şentürk, F. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Denetim Odaklarını Çeşitli Değişkenler Yardımıyla Tespit Etmeye Yönelik Bir Çalışma, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 37-48.
- Erdost, E. Karacaooğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya*. 514-524.
- Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Örgütlerde Öfke Olgusu ve Öfke Yönetimi, *Yeni Fikir*, 7 (17), 22-41.
- Esen, B. ve Çelikkaleli, D. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Yetkinlik Düzeyleri İle Sürekli Öfke Ve Öfke İfade Biçimlerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (6), 113-128.
- Grosser, T. Kidwell, L. Labianca, Giuseppeve E. L. (2012). Hearing It Through The Grapevine: Positive And Negative Workplace Gossip. *Organizational Dynamics*, 4 (1), 52-61.
- Günel, D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Güngör, A. (2001). Utangaçlık Ölçeğinin Geliştirilmesi Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışmaları, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 15, 17-22.
- Gürer, A. ve Deniz, N. (2017). “Algılanan Örgütsel Kronizmin Çalışan Sessizliği Üzerindeki Etkisinde Kişiliğin Düzenleyici Rolü”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 59 (1), 475-500.
- Kahramanol, B. ve Dağ, İ. (2018). Psikolojik Belirtilerin Yordayıcıları Olarak Aleksitimi, Öfke ve Öfke İfade Tarzları, *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 31 (5), 30-39.

- Kalağan, G. ve Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (8), 83-97.
- Kapferer, Jean (1992). Strategic Brand Management: New Approaches To Creating And Evaluating Brand Equity. *New York, The Free Press*, 12 (75), 32-33.
- Sazkaya Koçoğlu, M. (2018). Bireylerin Örgüt Kültürü Algıları Ve Kontrol Odağı İlişkisinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 116-135.
- Kökdemir, Hülya (2004). Öfke Ve Öfke Kontrolü, *Pivolka*, 3 (12), 7-10.
- Leblebici, N. Yıldız, H. ve Karasoy, A. (2009). Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı Ve Araçsallığı, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 562-574.
- Nafei, W. (2014). Job Attitudes as A Mediator of The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study on Teaching Hospital in Egypt, *International Journal of Business Administration*, 5 (1), 31-52.
- Nurmedov, S. Darcin, A. Ero, T. Noyan, O. Yılmaz, O. Dilbaz, N. ve Tarhan, N. (2015). Erkek Bağımlılar ve Ebeveynlerinde Bağlanma Biçimi ve Kontrol Odağının Klinik Özellikler ile İlişkisi, *Bağımlılık Dergisi*, 16 (3), 127-133.
- Özmen, A. (2006). Öfkeyle Başa Çıkma Eğitiminin Ve Etkileşim Grubu Uygulamasının İçe Yönelik Öfke Üzerindeki Etkisi. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 30 (2), 175-185.
- Seçkin Ş. (2018). İşyerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık Ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (3), 973-986.
- Sinan, Y. ve Kavas, Er. (2016). Kurumlarda Örgütsel Sinizm: Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (44), 1211- 1220.
- Solmaz, B. (2006). Dedikodu ve Söylenti Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (4), 563-575.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*. Eylül-Aralık, 40-49.
- Soykan, Ç. (2003). Öfke ve Öfke Yönetimi. *Kriz Dergisi*, 11 (2), 19-27.
- Starner, T. ve PETERS, M. (2004). Anger Expression and Blood Pressure In Adolescents. *The Journal of School Nursing*, 20 (6), 335-342.
- Tatlılıoğlu, K. ve KARACA, M. (2013). Öfke Olgusu Hakkında Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (6), 1101-1123.

- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (1), 3-63.
- Tiryaki, F. Ve Aykaç, M. (2013). Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri, *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 6 (XVI).
- Tokat, B. Kara, H.ve Kara, Y. (2013). A-B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip İşgörenlerin Olası Bir Örgütsel Değişime Yatkınlıklarının Araştırılması, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (8), 1973-1988.
- Usta, M. Kaya, A. ve Özyurt, D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi, *Harran Education Journal*, 3 (2), 1-13.
- Yalçın, B. Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2010). Yükseköğretim Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisi Algıları İle Kontrol Odağı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 19-27.
- Yıldız, G. ve Özsoy, E. (2013). Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı?, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), 268-278.
- Yüksel, G. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Utangaçlık Düzeylerini Etkileyen Faktörler, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (3), 37-53.
- Yüksel, G. (2005). Türkiye Cumhuriyetleri Öğrencilerinin Utangaçlık Düzeylerini Etkileyen Faktörler: Gazi Üniversitesi Örneği, *bilig*, 35 (5), 151-172.

Tezler

- Açıkmeşe, N. (2007). *Kanser hastalarında iç-dış kontrol odağının depresyon üzerine etkisinin araştırılması*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balkaya, F. (2001). *Çok boyutlu öfke envanterinin geliştirilmesi ve bazı semptom gruplarındaki etkisi*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bedel, A. (2011). *Kişiler arası sorun çözme beceri eğitiminin ergenlerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarına etkisinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dağ, İ. (1990). *Kontrol odağı, stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme ilişkileri*, (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Danış, S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eniseler, A. (2007). *Kalp-Damar hastalarında A tipi davranış ve öfke analizi*, (Yüksek Lisans Tezi) Celal Bayar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Hasdemir, A. (2005). *Sosyal beceri eğitiminin lise öğrencilerinin utangaçlık düzeylerine etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kozanoğlu, T. (2006). *Utangaçlıkla baş edebilme sosyal beceri eğitim programının ergenlerin utangaçlık düzeylerine etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Küçükkaragöz, H. (1998). *İlkokul öğretmenlerinde kontrol odağı ve öğrencilerinin kontrol odağının oluşumuna etkileri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özarlan, M. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: Vali yardımcılarına yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma*, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özsoy, E. (2013). *A Tipi ve B Tipi kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Sevi, E. (2009). *Psikobiyolojik kişilik modeli ve beş faktör kişilik kuramı: Mizaç ve karakter envanteri (TCI) ile beş faktör kişilik envanterinin (5fke) karşılaştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, M. (2018). *Okul yöneticilerinde genel erteleme davranışının mükemmeliyetçilik düzeyleri ve kişilik özellikleri ile ilişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Tambağ, H. (2004). *Aileleri ile birlikte ve yetiştirme yurtlarında yaşayan adölesanların öfke ifade etme biçimleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, M. (2008). *Farklı liglerde yer alan futbolcuların kişilik tipleri ile sürekli öfke-öfke ifade tarzlarının incelenmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, A. (2011). *Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin benlik saygısı ve utangaçlık açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Konya.

Web Sayfaları

TDK,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5cd0c9e2659f40.45976128, (Erişim Tarihi 07.02. 2019).

EKLER

Örgütlerde Dedikodunun Bireysel Öncüllerinin İncelenmesine Yönelik Yürütülmüş Çalışmaya İlişkin Ekler

Ek 1. Örgütlerde Dedikodu Ölçeği

	1	2	3	4	5
1-Kesinlikle Katılmıyorum					
2-Katılmıyorum					
3-Kararsızım					
4-Katılıyorum					
5-Kesinlikle Katılıyorum					
1. Son zamanlarda iş arkadaşınızın mükemmel bir performans sergilediği hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
2. Son zamanlarda iş arkadaşınızın çalışkanlığı ve işe adanmışlığı hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
3. Son zamanlarda iş arkadaşınızın iş rolündeki güvenilirliği ve deneyimi hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
4. Son zamanlarda iş arkadaşınızın iyi kişiler arası ilişkileri hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
5. Son zamanlarda iş arkadaşınızın güzel iş ahlakı sergilemesi hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
6. Son zamanlarda iş arkadaşınızın ev ya da araba almak gibi sevindirici yaşam olayları hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
7. Son zamanlarda iş arkadaşınızın hastalık ya da trafik kazası gibi üzücü yaşam olayları hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
8. Son zamanlarda iş arkadaşınızın yeni arkadaşlığı ya da aşk ilişkileri hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
9. Son zamanlarda iş arkadaşınızın eşlerine yalan söylemeleri ya da ihanet etmeleri hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
10. Son zamanlarda iş arkadaşınızın çocuklarıyla kötü etkileşimi hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
11. Son zamanlarda iş arkadaşınızın çocuklarıyla iyi etkileşimi hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
12. Son zamanlarda iş arkadaşınızın boşanma, ayrılık ve evlilik problemleri hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
13. Son zamanlarda iş arkadaşınızın nişanlanması ya da evlenmesi hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
14. Son zamanlarda iş arkadaşınızın ailesi ile iyi ilişkileri hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5
15. Son zamanlarda iş arkadaşınızın ailesi ile kötü ilişkileri hakkında konuştuğunuz mu?	1	2	3	4	5

*Dipnot: Örgütsel Dedikodu Ölçeğinde;1-5 sorular İş ile İlişkili Dedikodu Ölçeğinin,

5-15 sorular İş ile İlişkili Olmyan Dedikodu Ölçeğinin boyutlarıdır.

Ek 2. A Tipi Kişilik Ölçeği

	1	2	3	4	5
1-Kesinlikle Katılmıyorum					
2-Katılmıyorum					
3-Kararsızım					
4-Katılıyorum					
5-Kesinlikle Katılıyorum					
1. Önemli bir işim olmasa bile kendimi zaman baskısı altında hissederim.	1	2	3	4	5
2. Aynı anda birçok işi yürütmeyi denerim.	1	2	3	4	5
3. Çoğu durumda aceleci davranırım.(Yemek, yürümek vb.)	1	2	3	4	5
4. Duygularımı ifade etmekten çekinmem.(Duygularımı saklamam)	1	2	3	4	5
5. İş dışında ilgilendiğim çok az şey vardır.	1	2	3	4	5
6. Önemli bir işim olmasa bile kendimi zaman baskısı altında hissederim.	1	2	3	4	5
7. Aynı anda birçok işi yürütmeyi denerim.	1	2	3	4	5

Ek 3. Dışsal Kontrol Odağı Ölçeği

	1	2	3	4	5
1-Kesinlikle Katılmıyorum					
2-Katılmıyorum					
3-Kararsızım					
4-Katılıyorum					
5-Kesinlikle Katılıyorum					
1. Hayatta karşılaşılabileceğim sorunları çözme konusunda kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
2. Problemlerimin bir kısmını çözebilme imkânım gerçekten yok.	1	2	3	4	5
3. Hayatın içinde itilip kakılıyorum.	1	2	3	4	5
4. Hayatımdaki önemli şeyleri değiştirmek için yapabileceğim çok az şey var.	1	2	3	4	5
5. Kafama koyduğumu her zaman yapamayabilirim.	1	2	3	4	5
6. Gelecekte başıma ne geleceği sadece bana bağlı değil.	1	2	3	4	5
7. Hayatın problemleriyle baş etmede çaresizim.	1	2	3	4	5
8. Başıma gelen şeylerde çok az kontrole sahibim.	1	2	3	4	5

Ek 4. Beş Faktör Narsizim Ölçeğinin Utangaçlık Boyutu

	1	2	3	4	5
1-Kesinlikle Katılmıyorum					
2-Katılmıyorum					
3-Kararsızım					
4-Katılıyorum					
5-Kesinlikle Katılıyorum					
1. Bir şeyde başarısız olduğumu fark ettiğimde kendimi küçük düşmüş hissedirim.	1	2	3	4	5
2. Başkalarının önünde küçük düşürüldüğümde berbat hissedirim.	1	2	3	4	5
3. İnsanlar beni yargıladığında utanırım.	1	2	3	4	5
4. Başkalarının önünde bir hata yaparsam kendimi aptal gibi hissedirim.	1	2	3	4	5

Ek 5. Beş Faktör Narsizim Ölçeğinin Tepkisel Öfke/Öfke Boyutu

	1	2	3	4	5
1-Kesinlikle Katılmıyorum					
2-Katılmıyorum					
3-Kararsızım					
4-Katılıyorum					
5-Kesinlikle Katılıyorum					
1. Eleştirilmekten, o kadar nefret ederim ki, eleştirildiğimde öfkemi kontrol edemem.	1	2	3	4	5
2. Doğru muamele görmediğimde aşırı öfkelenmişim zamanlar olmuştur.	1	2	3	4	5
3. Hak ettiğim şeyi alamamak beni gerçekten çok öfkelenendirir.	1	2	3	4	5
4. İnsanlar bana saygısızlık ettiğinde tepem atar.	1	2	3	4	5

Ek 6. Sinizm Ölçeği

	1	2	3	4	5
1-Kesinlikle Katılmıyorum					
2-Katılmıyorum					
3-Kararsızım					
4-Katılıyorum					
5-Kesinlikle Katılıyorum					
1. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşarım.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
10. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
11. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
13. Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5

Ek 7. Demografik Sorular

Cinsiyetiniz: a) Erkek b) Kadın

Medeni haliniz: a) Evli b) Bekar

Yaşınız

Mesleğiniz (işletme işindeki pozisyonunuz) (isteğe bağlı)

Pozisyonunuz: a) Alt kademe çalışan b) Orta kademe çalışan c) Üst kademe çalışan

En son mezun olduğunuz eğitim düzeyi:

a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Ön lisans e) Lisans f) Yüksek lisans g) Doktora

Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

Çalışan kategoriniz nedir?

a) Mavi yakalı personel b) Beyaz yakalı personel

Bu kurumda yönetici pozisyonunda çalışmaktayım.

a) Evet b) Hayır

Yönetmel pozisyonum /Pozisyonda iseniz cevap veriniz:

a) Alt kademe yöneticisi b) Orta kademe yöneticisi c) Üst kademe yöneticisi

Kaç yıldır mevcut amirinizle birlikte çalışmaktasınız?

.....

ÖZGEÇMİŞ

Yasemin EKİCİ GÜRBÜZOĞLU, 1992 yılında Bolu'nun Gerede ilçesinde doğdu. 2010 yılında Zonguldak/Filyos Melek Ahmet Şanlı Anadolu Lisesi'nden mezun oldu. Lisans eğitimini 2014 yılında Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde tamamladı. Lisans eğitiminden sonra Yıldız Holding (Ülker) 'de insan kaynakları uzmanı olarak 4 yıl çalışmıştır. 2016 yılında Sakarya Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı programında Tezli Yüksek Lisans eğitime halen devam etmektedir. 2017 yılından beri Hyundai Assan Otomotiv'de İnsan kaynakları iş ortağı olarak çalışmaktadır.