

T.C
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE İŞ YERİ YALNIZLIĞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Seda GÜRBÜZ

ŞANLIURFA-2019

T.C
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE İŞ YERİ YALNIZLIĞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Seda GÜRBÜZ

Danışman

Doç. Dr. Ahmet KAYA

ŞANLIURFA-2019

T. C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı 085115002 Numaralı Seda GÜRBÜZ'ün hazırladığı “Örgütsel Dedikodu ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezi ile ilgili tez savunması, 17/06/2019 tarihinde, saat 13.00’da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL (başarılı) olduğuna oybirliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

17/06/2019

Sınav jürisi	Unvan, Adı SOYADI	Kanaati	İmzası
Danışman	Doç. Dr. Ahmet KAYA	Kabul	
Üye (Başkan)	Prof. Dr. Nail YILDIRIM	Kabul	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ragıp TERZİ	Kabul	

Bu Tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım.

02.09.2019

Prof. Dr. Sertan OKTAY

Abdullah ÇETİK
Enstitü Müdürü

Not: a) Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

b) Tez, HÜBAK'tan Bilimsel Araştırma Projesi mali destek Almıştır Almamıştır.



HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı-Soyadı: Seda GÜRBÜZ

Öğrenci Numarası: 085215002

Enstitü Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi

Başlık (Türkçe): Örgütsel Dedikodu İle İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen seminer çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 75 sayfalık kısmına ilişkin, 17/05/2019 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 24' tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 6 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen tezli/tezsiz lisansüstü programlarda seminer, dönem projesi, tez vb Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen lisansüstü orijinallik raporu alınması uygulama esasları ile belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve bütün bilgilerin, akademik kurallara uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı, blok şeklinde alıntılar yapmadığımı ve tüm alıntılarının bilimsel atıf kuralları çerçevesinde kaynağını gösterdiğimi, Yükseköğretim kurulu bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesi ile Harran Üniversitesi bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesinin 8. maddesinde yer alan etik ihlallerden her hangi birisinin yer almadığımı, etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

17/05/2019
Seda GÜRBÜZ

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 17/05/2019

Doç. Dr. Ahmet KAYA

ÖZET

ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE İŞ YERİ YALNIZLIĞI

ARASINDAKİ İLİŞKİ

GÜRBÜZ, Seda

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri AnaBilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet KAYA

Mayıs, 2019, 75 sayfa

Bu araştırmanın amacı örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç kapsamında, bu araştırma 2018- 2019 Eğitim- Öğretim Yılı Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde bulunan toplam 139 ortaokulda görev yapan 597 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma yöntemine bağlı olarak bu okullarda çalışan öğretmenlerle anket çalışması yapılmış ve veriler SPSS ve STATA istatistik programları ile gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Uygulanan ölçeklerinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Cinsiyetin sadece “dedikodunun örgütsel araç olması” maddesi üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmış ve erkekler kadınlara göre dedikodunun örgütsel araç olduğuna daha fazla inanmaktadır. Benzer şekilde yaşın, eğitim durumunun, hizmet süresinin, unvanlarının ve istihdam şeklinin hiçbir ölçek ve madde için etkili olmadığı istatistiksel olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca resmi ortaokul ile özel ortaokul çalışanları arasında iş yerinde yalnızlık duygusu açısından fark olmadığı anlaşılmıştır. Fakat çalışmanın yapıldığı ilçelerin, öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumunun, öğretmen sayısının ve okul türünün ölçeğin bazı maddeleri için etkili olduğu görülmüştür. “örgütsel dedikodu” ve “iş yerinde yalnızlık” arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Şanlıurfa, Örgütsel Dedikodu, İş Yeri Yalnızlığı

ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL GOSSIP AND LONELINESS
AT WORK**

GÜRBÜZ, Seda

Master's Thesis

Department of Education Sciences

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet KAYA

May, 2019, 75 pages

The purpose of this study is to examine the relationship between organizational gossip and loneliness at workplace. In line with this purpose, the research was carried out with 597 teachers working in 139 secondary schools in the central districts of Sanliurfa. Pursuant to the research method, a questionnaire was conducted with the teachers working in these schools and relevant statistical analyses were performed by SPSS and STATA statistical programs. It is understood that the scales that were applied are highly reliable. Gender was found to be effective only on the item “the gossip as an organizational tool”, which revealed that, when compared to women, men believe more in the fact that gossip is an organizational tool. Similarly, it was statistically understood that such items as age, educational status, duration of service, titles and employment types were not effective for any scale and item. In addition, with regards to loneliness at work, it was found that there was no difference between formal secondary school and private secondary school employees. However, it was seen that the districts in which the study was conducted, the socio-economic status of the students' families, the number of teachers and the type of school were influential for some items of the scale. A positive but weak correlation was found between “organizational gossip” and “loneliness at work”.

Keywords: Sanliurfa, Organizational Gossip, Workplace Loneliness

**ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE İŞ YERİ YALNIZLIĞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
Orijinallik Raporu ve Beyan Belgesi	iii
ÖZET	iv
TABLolar LİSTESİ	ix
EKLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ, AMACI, ÖNEMİ

1.1. PROBLEMİN DURUMU	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. ÖRGÜTSEL DEDİKODU	6
2.1.1. Örgütsel Yaşam ve Dedikodu	10
2.1.2. Örgütsel Dedikodunun Fayda ve Zararları	12
2.1.3. Örgütsel Dedikodu Yönetimi	14
2.1.4. Örgütsel Dedikodu ve İş Yeri Yalnızlığı İlişkisi	15
2.2. YALNIZLIK	16
2.2.1. Yalnızlığı Etkileyen Faktörler	17
2.2.1.1. Yaş	17
2.2.1.2. Aile	17
2.2.1.3. Cinsiyet	18
2.2.1.4. Kişilik Özellikleri	19
2.2.2. Yalnızlık Türleri	19
2.2.2.1. Duygusal Yalnızlık	20
2.2.2.2. Sosyal Yalnızlık	20
2.2.3. Yalnızlığın Nedenleri ve Sonuçları	22
2.2.4. Yalnızlığın Sonuçları	23
2.3. İŞ YERİ YALNIZLIĞI	25
2.3.1. İş Yeri Yalnızlığının Boyutları	30

2.3.1.1. Sosyal Arkadaşlık	30
2.3.1.2. Duygusal Yoksunluk	31
2.3.2. İş Yeri Yalnızlığını Etkileyen Faktörler	32
2.3.3. İş Yeri Yalnızlığının Sonuçları	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	36
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	36
3.3. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA TAKVİMİ	36
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ	37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE TARTIŞMA

4.1. BULGULAR	38
4.1.1. Tanımlayıcı İstatistikler	38
4.1.1.1. Demografik Özellikler	38
4.1.1.2. Güvenilirlik Analizi	41
4.1.2. Örgütsel Dedikodu ve İş Yeri Yalnızlığını Etkileyen Faktörler	41
4.1.2.1. Varyans Analizleri	43
4.1.2.1.1. Cinsiyet	43
4.1.2.1.2. Medeni Durum	45
4.1.2.1.3. Yaş	45
4.1.2.1.4. Eğitim	47
4.1.2.1.5. Meslekte Hizmet Süresi	48
4.1.2.1.6. Halen Çalıştıkları Kurumda Hizmet Süresi	49
4.1.2.1.7. Unvan	50
4.1.2.1.8. İstihdam Şekli	51
4.1.2.1.9. İlçe	51
4.1.2.1.10. Öğrenci Ailesinin Sosyo-Ekonomik Durumu	53
4.1.2.1.11. Okuldaki Öğretmen Sayısı	55
4.1.2.1.12. Okul Türü	59
4.1.3. Korelasyon Analizi	61
4.1.3.1. Regresyon Analizleri	62

4.1.3.2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği	62
4.1.3.3. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği	64
4.2. TARTIŞMALAR	65
SONUÇ	69
ÖNERİLER	70
KAYNAKÇA	71
EKLER	



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Çalışma takvimi	37
Tablo 2: Anket yapılan Şanlıurfa ortaokul çalışanlarının cinsiyet dağılımı	39
Tablo 3: Anket yapılan Şanlıurfa ortaokul çalışanlarının demografik özellikleri	40
Tablo 4: Şanlıurfa ortaokul çalışanlarının çalıştıkları kurumlarla ilgili özellikler	41
Tablo 5: Ölçeklerin Cronbach alfa değerleri	41
Tablo 6: Ölçek ve boyutların genel tanımlayıcı istatistikleri	42
Tablo 7: Ölçek ve boyutların çarpıklık ve basıklığa bağlı normal dağılım gösterme durumları	43
Tablo 8: Cinsiyete göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	44
Tablo 9: Medeni duruma göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	45
Tablo 10: Çalışanların yaşına göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	46
Tablo 11: Çalışanların eğitimine göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	47
Tablo 12: Çalışanların meslekte hizmet süresine göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	48
Tablo 13: Çalışanların halen çalıştıkları kurumdaki hizmet süresine göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	49
Tablo14: Çalışanların unvanına göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	50
Tablo15: Çalışanların istihdam şekline göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	51
Tablo16: İlçeye göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	52
Tablo17: İlçeye göre dedikodunun örgütsel araç olması Tukey testi (p=0.0)	53
Tablo18: Öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumuna göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	53

Tablo19: Öğrenci ailesinin sosyo ekonomik durumuna göre “iş yeri yalnızlığı” Duncan testi (p=0.05)	54
Tablo20: Öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumuna göre dedikodunun örgütsel araç olması Tukey testi (p=0.05)	54
Tablo21: Okuldaki öğretmen sayısına göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	56
Tablo22: Ortaokulun öğretmen sayısına göre “örgütsel dedikodu” Tukey testi (p=0.05)	57
Tablo23: Ortaokulun öğretmen sayısına göre “dedikodunun varlığı” Tukey testi (p=0.05)	58
Tablo24: Ortaokulun öğretmen sayısına göre “dedikodunun tanımı” Tukey testi (p=0.05)	58
Tablo25: Ortaokulun öğretmen sayısına göre “dedikodunun örgütsel araç olması” Tukey testi (p=0.05)	58
Tablo26: Okul türüne göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları	59
Tablo27: Okul türüne göre “örgütsel dedikodu” Tukey testi (p=0.05)	60
Tablo 28: Okul türüne göre “iş yeri yalnızlığı” Tukey testi (p=0.05)	60
Tablo 29: Okul türüne göre “dedikodunun varlığı” Tukey testi (p=0.05)	60
Tablo 30: Okul türüne göre “dedikodunun örgütsel araç olması” Tukey testi (p=0.05)	61
Tablo 31: Ölçek ve boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları	61
Tablo 32: Regresyon analizlerinde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler	62
Tablo 33: Farklı varyansı düzeltilmiş Örgütsel Dedikodu ölçeği regresyon modeli tahmin sonuçları	64
Tablo 34: Farklı varyansı düzeltilmiş İş Yerinde Yalnızlık regresyon modeli tahmin sonuçları	65

EKLER LİSTESİ

EK- 1 Etik kurul başvuru formu	ek s. 1
EK- 2 Araştırma uygulama izin talep formu	ek s. 12
EK- 3 Anketi uygulama izni	ek s. 15
EK- 4 Uygulanan anket örneği	ek s. 16



GİRİŞ

Geçmişte ve günümüzde bütün topluluklarda dedikodu olgusuna rastlanmaktadır. Hayatın her alanında karşımıza çıkmakta olan dedikodu insan ve topluluklara iyi ya da kötü yönde etkileri olan bir olgudur. İnsan ve insanlardan oluşan topluluklar, örgütler ve kurumların dedikodudan uzak olduğunu söylemek mümkün değildir. Neredeyse hayatımızın her anında yanı başımızdadır dedikodu. Dolayısıyla insanların en çok bir araya geldiği veya gelmek zorunda kaldığı işyerleri, kurumlar ve örgütlerde bu olguya daha çok rastlanmaktadır.

Kurumun resmi yapısında yapılan tanımlamalar göz önünde bulundurulmaksızın, örgütte veya kurumda çalışan insanların birbirleriyle olan etkileşimlerinden, kişilerin psikolojik ve sosyal gereksinimlerinden, grupların kendi ilişkileri ve davranış biçimlerinin gelişmesiyle resmi olmayan örgüt meydana gelir(Guirdham, 1995, s. 100). Resmi olmayan örgütsel yapıda ise dedikodu kaçınılmaz bir hal alır. Dedikodu, eksik ve hatalı bilgiyi kategorileştirerek soyut nesnelere dönüştürür ve bilinen bazı kavramlarla bağlantısını kurarak olup bitenler hakkında konuşulur hale getirir(Solmaz, 2006).

Wood ve Payne (1999) araştırmasında iletişim başarısı kurumların üzerinde durduğu en önemli temel unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira rekabetin her alanda kendini gösterdiği bir ortamda, şirkette çalışan işgörenlerin gerek buldukları yapı içerisinde gerekse dış çevrede kurmuş kurdukları veya kuracakları etkili bir iletişim, başarı ihtimalini artıran en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir(Dicleli ve Akkaya, 2000). İşletme bünyesindeki her türlü eylemin devamı, yönetim tarafından alınan kararların iş görenlere, çalışanlar tarafından oluşturulan raporların daüst kademelereiletilmesi, problemlerin çözülmesi, çözüm yollarının bulunması ve yenilikçidüşüncenin oluşturulması, bazı işlerin uygulamaya konulması, şirketin kültürüne adapte edilmesiveya yürütülmekte olanbazı projelerin sonlandırılabilmesi iyi ve sağlıklı bir iletişime bağlıdır. İletişim, iş yerlerindekiidarecilerin doğru ve etkili karar almalarını sağlayan temel bir öğedir. Bilgi ve hislerinişgören bireylere aktarılmasında, gruptagörev vermede, hiyerarşikseviyelerinin belirlenmesinde, otoritenin sağlanmasında hem grup

çalışanlarının kendi içlerinde hem de dış çevre ile işletme arasında veri akışının sağlanmasında ve sürdürülmesinde, çok hızlı değişen çevre ve rekabet şartları karşısında işletmelerin kendilerini yeni şartlara göre geliştirmelerinde iletişim son derece önemli bir etmendir. İşletmede oluşan etkin bir iletişim ortamının varlığı, işletmenin amaç ve hedeflerinin işgörenler tarafından rahatlıkla anlaşılmasına ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde gayret göstermeleri için güdülemearacı işlevi görmektedir. İletişim, işletme faaliyetlerin tümünün başarı ile yürütülmesi ve sonuçlandırılmasında çok önemli bir işleve sahiptir.

Bazı net olmayan olguların, karar almamız, davranmamız veya tepki göstermemiz gereken durumların içerisinde hayatımızı devam ettiriyoruz. Çevremizdeki her şey ne kadar soyut olurlarsa olsun, bilincimize kavramsal bir niteliğe sahiptirler, onlara isimler verir, üzerlerinde ilk önce zihinsel sonra da içerdikleri tüm risk ve tehlikelere rağmen pratik işlemler yaparız. Günlük yaşantımızda bizi ve bilinçlerimizi yönlendiren nesnelere ve değerlerle yaşamak, hareket etmek mecburiyetindeyiz. Çünkü yalnızca çok özel durumlarda net olarak tanımlanmış değişkenlerle karşı karşıya geliriz (Moles, 2004). Son dönemlerde örgütsel dedikodu kavramı bir iletişim yöntemi olarak örgütler içerisinde gözlemlenmektedir ve bir iletişim kanalı olarak kabul edilmektedir. Özellikle belirsizliklerin çokça olduğu örgütlerde dedikodu örgüt kültürüne hâkim olabilmekte. Aynı zamanda dedikodu nedeniyle örgüte olan güven azalmaktadır. Güven eksikliği yaşayan kişinin örgüte ait olma hissi zedelenerek, örgütte paylaşımlarının azalmasına neden olabilir. Bu durumun sonucunda kişilerde işyeri yalnızlığı gözlemlenir.

Literatürde örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkiye dair pek fazla çalışmanın olmayışı bu çalışmayı gerçekleştirmeye yönlendirmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ, AMACI, ÖNEMİ

1.1.PROBLEMİN DURUMU

Resmi yapıdaki tanımlara bakılmaksızın, işletmede çalışan insanların birbirleriyle olan etkileşimlerinden, bireylerin psikolojik ve sosyal gereksinimlerinden, grupların kendi ilişkileri ve davranış şekillerinin gelişmesiyle resmi olmayan örgüt ortaya çıkar(Guirdham, 1995, s. 100). Resmi olmayan örgütsel yapıda dedikodu kaçınılmaz bir hal almaktadır. Dedikodu, soyut ve eksik bilgiyi kategorilere ayırarak hayali nesnelere dönüştürür ve bunları bilindik kavramlarla ilişkilendirerek konuşulur hale getirir(Solmaz, 2006).

Dedikodu grup içerisinde veya işyerinde bazı bireylerin gruptan uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Dolayısı ile örgütler veya işyerlerinde yalnızlık ile dedikodu arasında bir ilişki olduğu düşünülebilmektedir.

Buradan hareketle örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin belirlenmesi çalışmanın problemi oluşturmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı örgütsel dedikodu ile bireylerin işyeri yalnızlığı yaşamaları arasında nasıl bir ilişki olduğunun analiz edilmesidir. Araştırmada bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ile ilgili görüşleri nelerdir?
2. Ortaokul öğretmenlerinin işyeri yalnızlığı ile ilgili görüşleri nelerdir?
3. Ortaokullarda, öğretmen görüşleri doğrultusunda örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Wood ve Payne (1999) çalışmasında iletişim kabiliyeti işletmelerin önem verdiği temel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Çünkü rekabetin çok hızlı yaşandığı ve şartların da bir o kadar değiştiği işyeri ortamında, bir işletmede işgören kişilerin gerek işletmede gerekse işletme dışında kurdukları etkili bir iletişim, başarı ihtimalini artıran önemli unsurların başında gelmektedir (Dicleli ve Akkaya, 2000, s. 215).

İşletmede her türlü eylemin devamlılığı, alınan kararların yönetimden işgörene, işgörene tarafından hazırlanan raporların ise üst kademelere aktarılması, problemlerin çözülmesi, çözüm yollarının bulunması ve yenilikçi iradenin oluşturulması, birtakım işlerin başlatılması, işletme kültürüne adapte edilmesi ve devam eden bazı projelerin sonlandırılabilmesi etkili ve sağlıklı bir iletişim süreciyle mümkündür. Diğer taraftan iletişim, işletmelerde idarecilerin doğru karar almalarına yardım eden ana öğelerden birisidir. Bilgi ve hislerin bireylere aktarılmasında, grupta görev vermede, hiyerarşik kademelerin ortaya konmasında, otoritenin kurulmasında hem işgörene kendi içlerinde hem de dış dünya ile işletme arasında bilgi alışverişinin sağlanmasında, değişen çevre ve rekabet şartları karşısında işletmelerin kendilerini yeni koşullara adapte etmelerinde iletişim önemli bir yere sahiptir. Firma ya da işyerinde oluşan başarılı bir iletişim ortamı, işletmenin amaç ve hedeflerinin işgörene tarafından rahatlıkla anlaşılmasına ve bunların gerçekleşmesinde gayret göstermeleri konusunda bir tür motivasyon sağlamaktadır. İletişim, kurumsal faaliyetlerin tümünün başarıyla devam etmesinin ve sonuçlandırılmasının temeli olarak görülmektedir.

Günlük hayatta bazı soyut olguların ve içinde karar almamız, davranmamız ya da tepki göstermemiz gereken durumların içerisinde yaşıyoruz. Bu tür olgular ne kadar bulanık olurlarsa olsunlar, bilinçlerimizde kavramsal bir özelliğe sahiptirler. Onlara isimler verir, üzerlerinde ilk olarak zihinsel olarak sonrasında da barındırabilecekleri tüm risk ve tehlikeye rağmen pratikte kullanmaya başlarız. Yaşadığımız sürece bizi ve bilinçlerimizi şekillendiren nesne ve değerlerle hayatımızı sürdürmek ve eylemlerde bulunmak zorundayız. Çünkü bizimle alakalı olan pek çok

şey soyut olup, sadece spesifik durumlarda net olarak tanımlanmış sınırları belirli olan değişkenlerle karşı karşıya geliriz(Moles, 2004, s. 17-18).

Son dönemlerde örgütsel dedikodu kavramı bir iletişim yöntemi olarak örgütler içerisinde gözlemlenmektedir ve bir iletişim kanalı olarak kabul edilmektedir. Özellikle belirsizliklerin çokça olduğu örgütlerde dedikodu örgüt kültürüne hâkim olabilmekte. Aynı zamanda dedikodu nedeniyle örgüte olan güven azalmaktadır. Güven eksikliği yaşayan kişinin örgüte ait olma hissi zedelenerek, örgütte paylaşımlarının azalmasına neden olabilir. Bu durumun sonucunda kişilerde işyeri yalnızlığı gözlemlenir.

Literatürde örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığı ilişkisineait pek fazla çalışmanın bulunmaması da bizi bu konu ile ilgili bir çalışma yapmaya yönlendirmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. ÖRGÜTSEL DEDİKODU

İşletmelerde informal ilişkilere örnek olabilecek en önemli kavramlar, bilginin gayri resmi bir yolla yayıldığı; dedikodu ve söylenti kavramlarıdır. Sözlükteki anlamı; konusu çekiştirme ya da kınama olan konuşmalara dedikodu denir. İş yerinde dedikoduyu psiko-sosyal bir ihtiyaç olarak ifade etmek yanlış olmaz. Dedikodu, kişinin çoğunlukla üçüncü şahıslarla ilgili, benlik ihtiyaçları doğrultusunda ortaya koyduğu bir tür tatmin şeklidir. Söylenti ise; ağızdan ağıza dolaşan, kesinliği ortaya konulmayan haber ve rivayetlerdir. Allport ve Postman'a göre söylenti: “kesinliğini kanıtlamak için somut veriler olmadan, kulaktan kulağa, şahıstan şahısa aktarılan, inanılması beklenen, günlük olaylara bağımlı bir önermedir”(Allport ve Postman, 1947, s.501-517).

Okuryazar oransal olarak çok gerilerde olduğu, bu nedenle yazılı olarak haber yaymama kânınının oldukça kısıtlı olduğu topluluklarda, toplumdaki bilgi ve haber aktarımı çoğunlukla söylenti vasıtasıyla gerçekleşmektedir. 1789 yılında ortaya çıkan ayaklanmalar üzerine yaptığı çalışmasında Lefebvre bilgi aktarımında söylenti ve dedikodunun gücüyle birlikte köylü ayaklanmalarında ne denli önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmektedir. Toplum yönlendirmeye potansiyelinden dolayı, devletler için söylentiyi kontrol etmek ve baskılamamanın en önemli sebebi olarak gösterilmiştir (Lefebvre, 1973, s. 73). Lefebvre'nin de altını çizdiği gibi “yönetici ve aristokrasi için bu çeşit bir haber aktarımı basın özgürlüğüne kıyasla daha tehlikeli bir olgudur.” Bu ‘olgu’ söylentinin doğası gereği belirsizliğine ve anonimliğinden, dolayısıyla da kontrol edilemeyen yapısından ileri gelmektedir.

Dedikodu ve söylentinin modern zaman öncesi en önemli iletişim kaynağı olmasının nedeni toplumu bir yöne kanalize etmedeki inanılmaz potansiyele sahip olmasıyla ilgili olmuştur. On yedinci asırdan başlayarak söylentilerin sıklıkla ortaya çıktığı kahvehanelerin Avrupa'da dağılmaya başlanmasıyla birlikte, kahvehanedeki söylentilerin sosyal hiyerarşiye karşı bir tehdit olgusuna

dönüştüğü Avrupa ülkelerinin de üzerinde durduğu bir konu olmuştur (Kırlı, 2000, s. 58).

Dedikodunun söylentileri yaymaya yarayan bir sistem olduğuna inanan pek çok insan vardır. Bunun kısmen doğru olduğu söylenebilir. Zira dedikodu iletişimi; bazen gerçek haber ve bilgileri içermesi yönüyle örgütteki bireylere katkı sağlayan bir iletişim şekli olarak görülebilir (Williams ve Egglend, 1991, s. 134).

Dedikodu ve söylenti informal bir iletişim yolu olarak, ilk olarak işgörenlerin işleri, kendileri ve işletmeleri hakkında bir şeyler ifade etme konusundaki psikolojik ihtiyaçlarını gidermektedir. Diğer taraftan yönetime de işletme ve işgörenlerin ihtiyaç duyduğu hayati geri bildirimini sağlayarak örgütün ruh sağlığı ve motivasyonu konusunda işaretler vermektedir. Formal (biçimsel) olmayan iletişim kanallarında kendini gösteren yönetime ait mesajlar, çalışanların kavrayabileceği şekilde olduğundan insan kaynakları açısından dedikodu ve söylentiler önemli bilgi kaynakları haline gelmiştir.

Asıl işlevi toplumsal ilişkilerin devamı, örgütteki haberlerin aktarılması olan dedikodu ve söylenti, toplumsal etkileşimin sonucu olduğundan, tıpkı insanlar gibi canlı ve değişken bir yapıya sahiptir. Doğal iletişim olarak da ifade edilen bu iletişim şekli, zaman içerisinde biçimsel iletişime destek olarak işletmenin amaçlarına fayda da sağlayabilmektedir. Öyle ki günümüzde bazı kurum idarecileri, bu iletişim yolunu işletme içinde hızlı yayılmasını amaçladıkları haber ve duyurular için daha kullanışlı bulmaktadırlar. Birçok kurumda ‘kulak gazetesi’ örgüt çalışanlarının kurumlarında olup bitenlerle ilgili tek veri akışı kaynağı olarak görülmektedir (Walsh, 1987, s. 37).

İnformal iletişim yollarının da formal iletişim yolları gibi olumlu ve de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Fertler arası ilişkilerin doğal sonucu olarak beliren, informal iletişimdeki en riskli ve tehlikeli akımın “söylenti” olduğu açıktır. Kişisel çıkar ve net olmayan durumlar, söylentiye hayat vermekte ve yaşamasına sebep olmaktadır. Söylenti herhangi bir bireyin çıkarı ve algısına dayalı olması nedeniyle bir kişiden bir başkasına geçerken değişime uğrama eğilimindedir. Gerekli gereksiz kişisel eklemeler ve eksiltmelere maruz kalabilmektedir.

Hem dedikodu hem de söylentideöznel ve hayalibilgilerin yayılması ihtimali mevcuttur.Söylenti ile dedikodu ortam ve mekânları örgüt ve kuruluşlarınplanlarını yıkıcı etkiye sahiptir. Örgüt üyelerinde kaygı, korku ve huzursuzluk gibi nedenlerle motivasyonkaybına yol açmaktadır. Söylentiakımına engel olabileceken etkili metot; iletişim kanallarının etkin bir şekildekullanılarakörgüt üyelerine doğru ve sağlıklı bilgilerin verilmesidir. Başka bir ifadeyle, gerekli ve doğru bilgi alışverişinininsağlanmasıdır.Çalışanlar örgütte kendi çıkarlarını korumak ve artırmakmaksadıylabirtakımkomün oluşturma eğilimi gösterirler. Yöneticilerin bu oluşumları karşı koyarak engellemesi pek mümkün değildir(Miller, 1966, s. 28).

İşgörenlerin aralarında ortaya koyduklarıinformal iletişim bağlarından dolayı birbirleriyle oldukça güçlü biriş birliği ve dayanışma içerisindedirler. Bu çeşit gruplar örgütteki değişimlere karşı son derece hassas olupçok hızlı bir şekilde eyleme geçmeye hazırlıklı yapılarıdır. Çıkarlarıylaçatışanhallerdeverdikleri kararlarve fiiller aklî ve yapıcılıktan ziyade hissi ve yıkıcı olmaktadır.Bir işletmede dedikodu ve söylenti yaygın olarak kullanılan haberleşme yöntemi ise örgütün yapısında ciddi problemlerolduğu anlamına gelir. Formal iletişim kanallarının olması gerektiği gibi işlemediğigörülür. Bu durumdabirçokhizipleşmeler ve hatta gruplar içerisinde klikler oluştuğuna şahit olunmaktadır. Buhiziplerya da klikler ile yönetim arasında, bazen de kendi aralarında sürtüşme ve çatışmalara sıkça rastlanmaktadır(Artan, 1977, s. 74).

İnformal iletişim yolları, bozulmuş ya da asılsız bilgileri,işletmeçalışanlarına kolaylıkla yayabilmektedir. Bilginin bir kişiden bir başkasına aktarımı esnasında, her bireyiletiyi olduğundan farklı algılayabilmektedir. İnsanların olaylara bakış açısı kişilik özelliklerine bağlı olduğu için ileti debireyin kendi idrakine göre yorumlanarakdiğer insanlara aktarılmaktadır(Sabuncuoğlu,1984, s. 146). Bozulmuş mesajlarıninformal iletişim yolları ile işletme çalışanlarına aktarılması örgütteçok ciddi problemlere sebep olabilmektedir. İşgören ve yönetim arasında yanlış algılarsebebiyle, örgütüyeleri arasında soğuklukdoğabilmektedir(Champion, 1975, s. 190).

Örgütlerin bazıüyeleri, örgüt içerisinde ve dışında önemli yerlerde olanşahıslarla birtakıminformal iletişim yolları vasıtasıyla kişisel konularının sağlayabildiği imkânlardan daha fazlasını talep edebilmektedirler. Bu yolla

konumunu güçlendiren bireyler olabilir ki elde edilen bu gücün, şahsi çıkarları için kötü yollarda kullanılma ihtimali her zaman mevcuttur. Bu durum informal iletişim yollarının örgütler için doğurabileceği sakıncalardan biri olarak önemli bir yere sahiptir (Dicleli, 1974, s. 69).

Genel olarak dedikodu ve söylenti kavramları bir olumsuzluk barındırıyor olmakla birlikte, örgütün etkinliği ve moral ve motivasyonu üzerinde bazı olumlu etkilerinin olduğunu da kabullenmek daha doğru olacaktır. İnfomal iletişim kurum ve kuruluşlara sağlayacağı yararlarından bazıları aşağıda özetlenmiştir (Dicleli, 1974, s. 68):

- İnfomal iletişim, işletmedeki iletişimin önemli bir kısmını sağlayarak, işletmenin iletişim ihtiyacını gidermesi yönüyle resmî iletişime katkı sağlar ve tamamlayıcıdır.

- İnfomal iletişim, işgörenlerin moral değerlerinin artmasını ve kurumda birlik ruhunun oluşmasını sağlamakta ve işletmeye bağlılığı artırmaktadır.

- Formal olmayan iletişim iyi kurgulandığında, idareciler için başarılı bir yönetimin vasıtası olabilmektedir.

- Formal olmayan iletişim, özellikle istek ve rahatsızlıklarını idarecilere iletilmesinde, alt birimlerle yukarıdakilerin haberleşmelerinde etkin bir araçtır.

- İnfomal iletişim, işletmenin etrafındaki değişiklikler devrante haberalmasını ve değişen şartlara uyum sağlayabilmek için iç yapısındaki gerekli değişiklikleri devamlı ve etkili bir biçimde ve zamanında gerçekleştirmesini sağlamaktadır.

- İnfomal iletişim, kurumlarda birtakım durumlar için alınması gereken kararların zamanlamasında isabet sağlamaktadır.

- İnfomal iletişim, şirket ve kurumlarda birlikte çalışma ve vazifelerin zamanında ve etkili olarak gerçekleştirilmesine imkân

sağlamaktadır. Buradan yola çıkarak, işyeri idarecilerinin geliştirecekleri politikalarla işletmedeki kendiliğinden meydana gelen informal iletişim yollarını, formal iletişimin tamamlayıcısı olan bir olguya dönüştürerek örgütsel zaman kullanımının verimli hale gelmesine önemli katkılar sağlama mümkün olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 1977, s. 131).

Genel olarak bakıldığında informal bir iletişim, işletme içinde etkili, açık ve hızlı çalışan formal bir iç iletişim yolu olmaksızın kullanılıyorsa, örgütsel dokuya önü alnamayan hasarlar verebilmektedir. Zira bu çeşit iletişim, amaç doğru bilgi taşımak olsa da bazen yanlış, eksik ya da abartılmış bilgi taşıyarak kronikleşen yanlış algılara, korku ve endişeye sebep olabilmektedir. İdarecilerin örgütün problemlerini yine örgütün üyeleriyle açık ve sağlıklı bir zeminde konuşabildikleri ve işletmede olup bitenleri günlük bültenler vasıtasıyla iş görenlere bildirilen örgütlerde, informal iletişim yollarında akan dedikodu iletişiminin olumsuz etkileri azalmakta ve örgütün verimliliği artmaktadır (Dicle, 1974, s. 69).

Bu nedenle, işletmedeki informal iletişim yollarının, net, dürüst, etkin ve hızlı bir şekilde gerçekleşen formal iletişim yollarıyla birlikte, kontrollü olarak gerçekleştirilmesi, ileride olabilecek olası kurumsal kayıpların önlenmesi ve yeni sürprizlerle karşılaşmama bakımından önemlidir.

2.1.1. Örgütsel Yaşam ve Dedikodu

Dedikodu üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla dedikodunun sosyal ve kişisel yararları üzerinde durmaktadır. Antropologlar dedikoduyu, işletme çıkarlarının korunmasını destekleyen bir araç olarak tanımlarken (Gluckman, 1963; Haviland, 1977) psikologlar dedikoduyu bireysel çıkarlar adına kullanılan bir araç olarak tanımlamaktadırlar (McAndrew ve Milenkovic 2002; Nicholson 2001). Yönetimle ilgili alanlarda çalışan araştırmacılar ise dedikoduyu bu iki çıkar seviyesi arasında bir denge kurma arayışı içerisinde değerlendirmekte (Kniffin ve Wilson 2005) ve dedikodunun örgüt performansı üzerindeki rolünü sorgulamaktadırlar (Glover, 2001; Prietula, 2001). Kişi merkezli değerlendirildiğinde dedikodu bir kişinin kendi algı veya yargısını bir gruba yayma gayretini ifade etmektedir (Herskovits, 1937). Kişi dedikoduyu, riskleri göreceli olarak daha az olan

bir vasıta olarak kullanmakta, bundan şahsiçikar sağlamaya ve rakiplerine karşı üstünlük elde etmeye amaçlamaktadır(Paine, 1967).

Bireysel açıdan dedikodunun vasıta olması bakımından üç faktör ön plana çıkmaktadır. Bu faktörler; bilgi, etki ve reklâmdır(Rosnow, 1977). Dedikodu bir veri toplama aracıdır(Suls, 1977).

Dedikodu bazı durumlarda bir diğer dedikodunun doğrulanma aracı olabilmektedir. Böyle bir durumda dedikoduyu duyan biri kişi duyduğu birasılız bilgiyi doğrulayabilmek için dedikoducuya evrilmektedir(Festinger, 1950). Bir başka durumda da dedikodu kişisel çıkarı artırmak için kullanılan bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır(Herskovits, 1937; Paine, 1967). Üçüncü olarak ta dedikodu bir eğlence aracı olarak kullanılabilir. Bu durumda dedikodu bir bilgiyi doğrulamak ya da bireysel çıkarı, kârı artırmak fikrinden daha çok karşılıklı tatmin amacıyla yapılmaktadır(Rosnow, 1977).

Örgüt veya işletme odaklı olarak ele alındığında dedikodu, bir grubun değerlerini korumak ve ebedileştirmek için sürdürdükleri bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Dedikodunun grup açısından araç olma durumu göz önüne alındığında, dedikodunun grubun moral değerlerini sağlamlaştırdığını, grup içi ayrışmayı azalttığı ve düzene koyduğunu görülmektedir(Gluckman, 1963, s. 308).

Dedikodunun grup açısından araç olarak kullanılması, gruptaki dedikodu ile yayılan hikâyelerle güçlendirilmektedir. Bu sürece dâhil olmayanlar örgütten dışlanmaktadır(Loudon, 1961, s. 347). Komşusu, arkadaşı ve akrabası hakkında yapılan dedikoduya dâhil olmayan kişilerin nihayetinde buldukları ortamdan soyutlanacaklarını ifade edilmektedir. Dedikodunun gruptaki bu işlevleri kendine özgü bir dille yerine getirilmektedir(Collinson, 1988, s. 185). Gruptan olmayan bir birey bu çeşit bir dedikodu ortamında ifade edilenleri manasız bulabilmektedir.

Dedikodunun aynı anda hem örgüt çıkarlarına hem de kişisel çıkarlara hizmet etmesi ya da hem örgüt hem de kişi çıkarlarına zarar veriyor olması mümkündür. Örneğin, bir grup hakkında çıkabilecek bir skandal grubu tüm bireylerin ile mahvedebilir(Norbert, 1965; Elias and Scotson, 1965, s. 93).

2.1.2. Örgütsel Dedikodunun Fayda ve Zararları

Dedikodu gibi kendi içinde canlı ve değişken özellikler barındıran informal iletişim yolunun, örgüte sağladığı faydaların yanında neden olduğu zararlı yanları da vardır. Örgütsel dedikodunun kişisel boyutta dapek çok yararı olduğu gibi pek çok da zararı olduğu ifade edilmektedir. Bu fayda ve zararın, bireysel ve örgütsel boyutta olmak üzere ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Örgütsel dedikodunun kişi üzerindeki olumlu olabilecek etkileri şu şekilde sıralanabilir:

- Kişisel kimlik ve aidiyet duygusunda artış
- Fertlerintoplumsal ve psikolojik gereksinimlerinigerçekleştirerek, kişisel mutluluk algısında iyileşmeler sağlar.
- Bireysel güdülenme kaynağıdır.
- Deneyim ve tecrübelerin paylaşılması için ortam sağlayabilmektedir.
- Bireyin etkinliğini artırarak belirsizlik ve endişe durumlarının tekrarlanabilirliğini azaltabilir.
- Gruba kabulün verdiği duygusal doyum ile bireysel mutluluk ve motivasyona katkıda bulunabilir.
- Kişilerin duygularını ifade etmesine yarar.

Örgütsel dedikodunun kişisel boyuttaki zararları ise şu:

- Dedikoduya konu olan kişinin itibarı zedelenir, özgüveni azalır ve değersiz hissetmesine neden olabilir.
- Dedikodusu yapılan kişi zamanla asosyalleşebilir.
- Bireyde örgütle alakalı negatif düşünceler geliştirebilir.
- Dedikodusu yapılan kişiiidareciler tarafından da yalnız bırakılırsa zaman içerisinde işyeri yalnızlığı sendromu yaşayabilir.
- Hakkında dedikodu yapılan kişiiidareye karşı kayıtsız, saygısız ve hatta saldırgan tutumlara girebilir.
- Kaygı seviyesi artankişide örgütsel stres görülebilir. Stres yaşayan kişide zaman içerisinde mobbing algısı gelişebilir.

- Mobbing algısı yükselen kişi zaman içerisinde örgütsel değerlere bağlı olamama yönüne (sinizme) kayar ve örgütten kopma kaçınılmazduruma gelebilir.

Örgütsel dedikodunun ele alınması gereken ikinci boyutu ise örgütsel boyuttur. Örgütsel dedikodunun örgütsel boyuttaki faydaları şu biçimde ifade edilebilir:

- Formal iletişim yollarının etkin olmadığı durumlarda kendini göstererek boşlukları doldurur. Formal iletişime işlevsel olarak kolaylık sağlar.
- Yerinde kullanıldığı ve doğru yönlendirildiğinde, örgüt ve yöneticiler için oldukça faydalı olabilmektedir.
- İşletmenin dış dünyada ortaya çıkan değişim ve gelişimlerden haberdar olmasını sağlayarak kolaylara karşızamanında tedbir almasına imkân tanır.
- İşletmelerle ilgili kararların vaktinde ve etkin olarak alınmasını ve uygulanmasına fırsat verir.
- Yanlış söylentilerden kaynaklanan sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmakla birlikte, örgüt içi değişikliklere zemin hazırlar.
- Örgüt kültürüne katkı sağlar.
- Yönetim kademesine etkili bir geri bildirim aracıdır.
- İdareciler tarafından iş görenlere bildirilmek istenen resmi olmayan mesajları deşifre eder ve yayılımını hızlandırır.
- İşgörenlerin örgüte ilişkin fikirlerini açık eder.
- Örgütün kimliği ve kültürünü tanımlayıcı özelliğe sahiptir.
- İşgörenler arası etkileşimi artırarak örgütsel iletişime güçlendirir.
- Erken uyarı sistemi gibidir ve örgütü olabilecek ve beklenmeyen şartlara karşı hazırlıklı hale getirir.

Örgütsel dedikodunun örgütsel boyuttaki zararları da şu şekilde özetlenebilir:

- Örgütte ivme kazanan dedikodu yanlış anlaşılma ve çalışanlarda direnç algısını yaygınlaştırmaktadır.

- Zamanla örgütsel güven ortamının kaybına sebep olarak örgüt birlikteliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İşletme içi düzene zarar vererek zaman ve kaliteli çalışanların kaybedilmesineneden olabilir.
- Belirsizlik düşüncesinin artmasına neden olarak, kaotik ortama zemin teşkil edebilir.
- Kontrol edilemeyen dedikodu davranışı işletmedeki sağlıklı ilişki ve iletişime zarar vermektedir.
- İşgörenler arasında ayrışmalara ve hizipleşmelere neden olabilir.
- Örgütte iş doyumsuzluğu ve örgütsel stressebenedönüşebilir.
- Örgütsel performans ve örgütsel üretkenliğin artmasına engel olabilir.
- İleri seviyelerde işletmenin çöküşüne ivme kazandıracak, istenmeyen tutum ve davranışların ortaya çıkmasına ve büyümesineneden olabilir.

Budeğerlendirmeler bir bütün olarak göz önünde bulundurulduğunda dedikodu sürecinin mutlaka yönetilmesi gereken bir süreç olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.3. Örgütsel Dedikodu Yönetimi

Çoğunlukla olumsuz nitelermelerleönümüze çıkan dedikodunun birey olarak ve örgütsel açıdan çeşitlinedenleri ve boyutları bulunmaktadır. Bunları bireysel ve örgütsel seviyede olumlu, olumsuzboyut olarak ifade etmek mümkündür. İyi yönetildiğinde kişisel tatmin, duygusal doyum, örgütsel bağlılık ile aidiyethislerini besleyici ve tedavi ediciözellikleri olduğu da göz önüne alınmalıdır. İyi idare edildiğinde örgüt üyeleri arasındaki etkileşimi artırarak güç katabilecek bir sinerjiye de sahiptir.Zararsız kalabildiği, bireysel hakları çiğnemediği ve süreklilikarz etmediği durumlarda günlük hayatı renklendirebilmektedir. Bu açıdan dedikodu yönetimi işletmeler için büyük bir önemesahiptir(Usta ve diğ., 2018, s. 8-9).

Bireyi psikolojik manada destekleme özelliğine sahipolan dedikoduve iletişim kaynakları ile ilgili çalışmaların tarihi son otuzyıl ile sınırlı görünmektedir.Örgütsel dedikodu; nedenleri, çapı ve etkinliği kadar yönetimi üzerinde deönemledurulması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada idarecilere önemli rollerdüşmektedir. Vizyoner, farklı durumlarla baş

edebilen ve stresaltındayken dahisoğukkanlılıkla mücadelesine devam edebilen idarecilerin var olması hayati elzemdir. Özellikle örgütsel kademe ve iletişim yollarının değiştiği, farklı gerekçelerle işten ayrılmaların ve kopmaların meydana geldiği, kriz ve ücret dağılımındaki eşitsizliklerin ortaya çıktığı zor dönemlerde daha da önemli hale gelen haberleşme trafiği akıl almaz boyutlara ulaşabilmektedir. Böylesiz zamanlarda örgütsel dedikodunun kendini göstermesi ve inanılmaz bir ivmeyle yayılmasını engellemek neredeyse imkânsızdır. Örgütsel dedikodunun idare edilmesinde “şeffaflık” ve “hız” kavramları önem kazanmaktadır. İdareci, dedikodunun olumsuz algısının önünü kesebilmek için duruma çare olacak bir yöntemle, en makul sürede ve karar alma sürecindeki şeffaflığı ve katılımcı davranış sayesinde pek çok olası yıkımların önünü alabilir.

Yönetici; olası ihtimalleri ve belirsizlikleri doğru ve zamanında belirleyerek örgüt içi dedikoduya engel olabilir. İşletmede meydana gelen gelişmeler veya kaos durumları ile ilgili olarak, işgörenlerle zamanında ve yeteri kadar bilgi paylaşımında bulunarak arzulan edilmeyen belirsizlik ve huzursuzluk oluşumuna çözüm bulabilir. İdareci kendisine itimat edilen, güvenilen ve paylaşımcı bir liderin özelliklerine sahip olmalı, beklenmedik bir durum ortaya çıktığında örgütteki çalışanları mümkün olan en kısa sürede bilgilendirilmelidir. Sessiz kalma, zamana bırakma ve görmezden gelme gibi sakıncalı tavırlar örgütsel dedikodunun artmasına neden olabilmektedir. Bazı hallerde yalnızca bilgi vermek yetersiz kalabileceği için bu gibi şartlarda akılda çözümden ziyade daha çok soru işaretleri bırakacak temelsiz ve abartılı bilgilendirmelerden uzak durulmalıdır. İdareci, örgütte hakkında dedikodusu yapılan bireyi, yönetsel manada yalnız bırakmayıp sahip çıkmalıdır (Usta ve diğ., 2018, s. 8-9).

2.1.4. Örgütsel Dedikodu ve İşYeri Yalnızlığı İlişkisi

İşletmelerin resmi yapısı içerisinde gayri resmi örgütlenmeler her zaman mevcuttur. Gayri resmi örgüt; resmi yapı içerisinde tanımlanan kurallara müracaat etmeksizin, örgütteki işgörenlerin etkileşimlerinden, bireylerin psikolojik ve sosyal gereksinimleri ve alt grupların kendilerine has ilişki ve davranış normlarının gelişiminin sonucunda oluşmaktadır (Guirdham, 1995, s. 100). İşletmede engel olunamayan bir dedikodu mekanizmasının varlığı yönetsel manada bazı yararlar

sağlamakla beraber, genellikle işletmedeki mekanizmaların çalışma düzenini ve sağlığını bozan bir olgudur. Nerede doğru bilgi ve şeffaflık eksikliği varsa dedikodu orada kendine bir yer edinir, sırların yarattığı belirsizliklere ise birbiriyle ilgisi olmayan imgeler, varsayımlar hücum eder. Dedikodu, üstünkörü, kusurlu bilgiyi kategorilere ayırarak hayali nesnelere dönüştürmekte ve bilindik kavramlarla bağlantı kurarak olaylar hakkında konuşulur hale getirmektedir (Solmaz, 2006). Bu nedenle dedikodu güven duygusunun zayıf olduğu örgüt ya da işletmelerde daha fazla görülmektedir. İşletmeye karşı olabilecek güven eksikliği ise işgörenlerin aidiyet duygusunu zedelemekte ve zamanla işgörenler arasındaki paylaşımların eksilmesinden dolayı olmaktadır. Ortak paylaşımlardaki azalma ile işgörenler sosyal ilişki ortamının dışına itilmeye zorlanmakta ve sosyal işyeri yalnızlığı ile ifade edilen durum ortaya çıkmaktadır. İnsanlar dedikodu vasıtasıyla diğer işgörenlerin hatalarını ve zayıflıklarını belirleyip bunların kritiğini yaparak kendilerini daha iyi hissedebilmektedirler (Michelson, 2010). Dedikodunun sebep olduğu bu durum işgörenlerin bazıları tarafından can sıkıcı veya kabullenilemeyecek bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel dedikoduya muhatap olmaktan kaçınan işgörenlerin kendilerini iletişimden soyutlamakta ve bu şekilde de işyeri yalnızlığı-duygusal yalnızlık ortaya çıkabilmektedir.

2.2. YALNIZLIK

Yalnızlık, içinde bulunduğu durumu tanımlamanın güç, karmaşık ve sıkıntı verici olduğu bir yaşantıdır. Çoğunlukla yalnızlık, toplumda içerisinde insanlardan uzak bir başına olma durumu olarak görülmektedir. İnsanlar yaşları ve sosyo-ekonomik durumları ne olursa olsun hayatlarının bazı zaman dilimlerinde yalnızlık duygusuna kapılabilmektedir. Bir birey insanlarla birlikte olduğumuz anda da yalnızlık hissedebilir. Dolayısıyla yalnızlık kavramı insanların tek başına kalmaları durumu değil de sosyal ilişkilerdeki yetersizlik ve doyum eksikliği olarak ifade edilmektedir (Özkürkçügil, 1998).

2.2.1. Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Yalnızlık kavramı hakkında yapılan çalışmalarda bireyin yaşı, cinsiyeti, kişilik özellikleri, ailesi vesosyal ilişkilerive benzeri bazı etkenlerin yalnızlık duygusununartması ve yaygın hale gelmesinde rol aldığıgörülmektedir. Bekârlık, tek başına hayat sürmek,romantik bir ilişkinin olmayışıve benzeriözelliklerin yalnızlığa sebep olduğu düşünölmektedir(Kaplan, 201, s. 9).

2.2.1.1. Yaş

Yalnızlık ile bireyin yaşı arasındaki ilişkininirdelendiği araştırmalardafarklı bulgular elde edilmektedir. Sübjektif bir durum olan yalnızlığın; bireyinkişilik özellikleri, yaşamsal edinimleri ve durumsal değişkenlerden dolayı ortaya çıktığıdüşünölerek farklı yaşlarda yoğunluğunun da değişeceği kabul görmektedir(Karakurt, 2012, s. 16).

Frank ve Woodward(1988), yalnızlığın bireyin yaşadığı hayatın her dönemindeoluşabileceğini belirterek yalnızlık hissini ortaya çıkmasıbakımından en fazla risk altında olan gurubun ergenlerolduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikteilerleyen yaşa bağlı olarak yalnızlık seviyesinin de arttığını gösteren çalışmalara rastlamak ta mümkündür. Quay(2002), okul öncesi evredeki 876 çocukla yaptığı araştırmasında, yaşın yalnızlıklabağlantılı olduğunu ifade ederek örneklemindeki yaşça büyük olan çocukların yalnızlık seviyesininküçük olanlara nazaran daha çok olduğunu belirtmiştir(Karaduman, 2013, s. 11).

2.2.1.2. Aile

Wisemanve arkadaşları üniversiteyebaşlayanöğrencilerin aileleriyle bağılıklarını ve ilişkilerinin niteliğini belirleme ve yalnızlıkseviyelerini ölçmek için 146 öğrencininkatıldığı bir çalışma planlamışlar ve çalışmanın sonuçlarından, aileleri güvenli ve ilgili olanların bağılıklarıyla yalnızlıkarasında negatif korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir(Wiseman ve Sharabany, 2005). O'Neilve Parke, ailelerin yönlendirmelerle ergenlik dönemindeki bireylerin sosyal becerilerini artırmalarına yardımcı olabileceklerini bu şekilde ergenlerin ileride yaşamaları muhtemel

ilişkilerindeki durumlara karşı kolay uyumsaylayabilecekleri ve daha düşük yalnızlık seviyelerinde yaşayacaklarını belirtmişlerdir(O'Neil ve Parke, 1999).

Hortaşçu ise ergenlik ve gençlik döneminde anne-babayla olangeçimsizliklerin artacağı ve buna bağılı olarak gençlerdeki yalnızlık seviyesinin yükselineceğini ifade etmiştir. Fakat bazı araştırmalar bu çalışmanın sonuçlarını tam olarak doğrulamamaktadır. Bununla birlikte bu dönemdeki yalnızlık hissini aile davranışlarından etkilendiği fikri kabul görmektedir(Kılıç, 2018, s. 6).

2.2.1.3. Cinsiyet

Yalnızlık ile cinsiyet arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla yapılan çalışmaların sonuçları farklılık arz etmektedir. Bazı araştırmalarda kadınların yalnızlık skorları yüksekken, benzer şartlarda erkeklerinin düşük çıktığı belirlenmiştir. Roscoe ve Skomski, üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleriyle ilgili olarak yaptıkları araştırmada, erkeklerin kızlara göre yalnızlık skorlarının aritmetik ortalama değerlerinin yüksek olduğunu ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuşlardır. McWhirter ve Benedicht(McWhirter, 1997), kadınlar ve erkekler üzerinde yaptığı araştırmasında çoğunlukla kadınların ilişkilerinde yalnızlık hissini daha sık belirttiklerini, erkeklerinse sosyal yalnızlığı yoğun yaşadıklarını ortaya koymuştur(Kılıç, 2018, s. 6).

Lau ve Gruen(1992) yetişkinler üzerine yaptıkları araştırmalarında, kadınların teke-tek yakın ilişkisinin olmadığı hallerde erkeklere göre daha çok duygusal yalnızlığa maruz kaldığını; erkeklerin ise kendilerini destekleyecek arkadaşlarının olmadığı şartlarda kadınlara göre daha çok sosyal yalnızlık yaşadıklarını tespit etmişlerdir(Lau ve Gruen, 1992). Aynı zamanda çalışmadan çıkan bir diğer sonuç ta; yalnız kadın ve yalnız erkekler kendilerini kişisel cazibesi az ve zayıf kişilik özelliklerine sahip olan bireyler olarak ifade etmiş olmalarıdır. Genel olarak, yalnız erkeklerin yalnız kadınlara göre daha kolay ve çok deşifre edildiği, kadınların erkeklere göre daha çok negatif algılama yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır(Karakurt, 2012, s. 16)

2.2.1.4. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri, yalnızlık durumunun ortaya çıkmasında göz önünde bulundurulacak temel değişkenlerdendir. Brennan, ergenlik dönemi yalnızlığının çok zorlatılmasının üç temel sebebi olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; utangaçlık, düşük öz güven, zayıf sosyal yetenekler gibi kişilik özellikleri, fiziksel gelişime dayalı sebepler ve toplumsal yapılar veya kültürel özelliklerdir (Kaplan, 2011, s. 11).

Jones ve arkadaşları, yalnızlığa etki eden kişilik özelliklerini dört kategoride bir araya getirmişlerdir (Jones, 1985; Karaduman, 2013, s. 8):

1. Utanma, içe kapanıklık, çekingenlik, atik olamama gibi yerli görülmeyen sosyal özellikler
2. Depresyon, anksiyete, nörotiklik gibi duygusal uyarılma ve çatışma
3. Zayıf benlik algısı (düşük benlik saygısı, zayıf sosyal benlik kavramı)
4. Negatif tutumlar (düşmanlık, dışsal denetim odağı, kişilere, yaşama ve topluma karşı karamsar bakış, algılama).

Benlik saygısı ile yalnızlık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda; yalnızlık ve benlik saygısı ters yönde ve anlamlı bir ilişki içerisindedir. Peplau ve Perlman (Perlman ve Peplau, 1984) ile McWhirter'a (McWhirter, 1997) göre benlik saygısı; kişinin kendisine verdiği kıymet belirtir ki bu kıymet birey için önem arz eden diğer bireylerle ilişkilerinden edindiği çıkarımlara ve diğer bireylerden gelen geri bildirimlere dayanmaktadır. Yalnızlık halinde birey değerli olmadığı, göz ardı edildiği, önemsenmediği, çekici olmadığı ve yanlış anlaşılacağı yönünde fikirler edinir ki bu da olumsuz duygulara yol açmaktadır (Karakurt, 2012, 18).

2.2.2. Yalnızlık Türleri

Weiss yalnızlığı sosyal boyutta araştırmış ve iki şekilde ifade etmiştir. Bunlar; bağlanma unsurunun yokluğuyla ortaya çıkan 'duygusal yalnızlık' ve sosyal ilişkilerin yokluğu ya da oluşmamış olması nedeniyle kendini gösteren 'sosyal yalnızlık' tır (Karaduman, 2013, s. 3; Weiss, 1973).

2.2.2.1. Duygusal Yalnızlık

Duygusal yalnızlık flört, dostluk ve benzeri yakın ve samimi ilişkilerin elde edilemeyeşi veyakaybedilmesiylekendini göstermektedir. Bireyin eşinden ayrılması veya yitirmesi gibi hallerde baş gösteren yoğun boşluk, terk edilmiş olma, ümitsiz olma ve kimsesizlik hissine kapılma halidir. Duygusal yalnızlığın yaşanmasıylainsanlarsonsuz bir teklik, endişe, fazla hassasiyet, terk edilme, tehlikeihtimaline karşıher zaman tetikte olmak gibidurumlara düşebilirler(Kılıç, 2018, s.6; Körler, 2011, s. 15).

Duygusal yalnızlık, gündelik hayatın içinde ruhsal beklentilerine çözümbulamayanve yakın ilişkilerden mahrum olan insanları ifade etmek için kullanılmaktadır(Yaşar, 2007, s. 238). Samimi ve seksüel ilişkilerin eksikliğine verilen kavram olan duygusal yalnızlığın asıl nedeni psikolojik samimiyet eksikliğidir(Sezen, 2014, s. 34). Bu yalnızlıkla baş edebilmenin yolu bir ilişki kurulmasıdır. Fakat bu ilişki gönülden ve samimidavranışlarla oluşturulmuş olmalıdır(Özatça, 2009, s. 32).

2.2.2.2. Sosyal Yalnızlık

Sosyal yalnızlık, işgöreninçalıştığı yerde sosyal yaşamaadapte olamaması ve kendini sosyalyaşamın bir parçası olarak görememesi halidir (Nartgün ve Demirer, 2012, s. 143).

Bu tür biryalnızlığa maruz kalan bireylerde sıkılganlık, arkadaşlarınca reddedileceği hissinekapılma ve sınır halleri gözlenmektedir. İnsanlar, sosyal etkileşime dâhil olduklarında sosyal yalnızlık hissinden de kurtulabilirler(Şişman ve Turan, 2004, s. 120).

Yaşadığı yeri değiştirme gibi sosyal çevresinin değiştiği durumlarda da sosyal yalnızlık yaşanabilmektedir. Ayrıca, bunalma, depresyon, hedefsizlik, kendisiyle konuşma ve alkol kullanma gibi davranışsal sorunlarlailişkilendirilmiştir(Körler, 2011, s. 14). Bu konulardaki araştırmalarıyla bilinen Weiss(Weiss, 1973), Vincenzi ve Grabosky'e(Vincenzi ve Grabosky, 1987)göre; her fert için ihtiyaç olan altı tür ilişkiden söz edilmektedir. Bunlardan birinin eksikliği,sosyal yalnızlığın kaynağı olabilmektedir. Bu ilişki durumları; bağlanma, sosyalbütünleşme, takdir edilme,

güvenilir dostluklar, himaye etme-edilme ve rehberliktir(Şişman & Turan, 2004,s. 120):

Bağlanma:Kişinin kendisini yanlarında güvende olduğunu düşünmesine yarayan eş, dost, aile ya da birgurubaaidiyethissetme gibi bağılıklar meydana getirmesidir.

Sosyal Bütünleşme:Bir grup ortamına ve paylaşımlarına dâhil olmayı belirtir.

Takdir Edilme:İşgörenlerinyaptıkları işlerdeki başarılarının amirlerince bilinip takdiredilmesi gibi, kişinin sahip olduğu kabiliyet ve becerilerin diğer insanlarcada bilinmesi, tanınması ve ifade edilmesidir.

Güvenilir Dostluklar:Başkalarıyla karşılıklı dayanışma içinde olmayı açıklar.

Himaye Etme/ Edilme:Bir iyiliği hem kendisi hem de diğer insanlar içinistemesi halidir.

Rehberlik:Sır vermeyi ve sır tutmayı ayrıca paylaşmayıaçıklar.

McWhirter(B. McWhirter, 1990) yapmış olduğuarştırmasında sosyal ve duygusal yalnızlığınıanı sıra yalnızlığı, kişilerarası, psikolojik, sosyal, kültürel ve kozmik olarak üzerebeş farklı kategoride ele almıştır(Karakurt, 2012, s. 19):

Kişilerarası yalnızlık: Kişinin kendi ile diğerleri arasında uzaklık olduğu algısıdır.

Psikolojik yalnızlık:Benliğin farklı kısımlarının birbiriyle iletişim kurmamasından dolayı oluşan yalnızlıktır.

Sosyal yalnızlık:Belirli bir toplumsal yapıdan (gruptan) uzak durma ile oluşan yalnızlıktır.

Kültürel yalnızlık:Kişinin kültürel değişimlersebebiyle insanlardan uzaklaşmasıyla ortaya çıkan yalnızlıktır.

Kozmik yalnızlık:Diniinancın yok olması sebebiyle dinden uzaklaşma duygusunu ifade eder.

2.2.3. Yalnızlığın Nedenleri ve Sonuçları

Kişinin yaşamında dönüm noktası olarak kabul edilebilecek değişimlerin yalnızlık hissininkendini göstermesinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin;romantik bir birlikteliğinson bulması, yeni bir şehre taşınma, işten kovulma,kendi kültüründenolmayan bir toplumla yaşama, boşanma ve emeklilik gibi durumlar yalnızlığıtetikleyenfaktörler olarak ifade edilmektedir(Kaplan, 2011, s. 21-22).Peplau ve Perlman yalnızlığın oluşmasındaki sebepleri üç boyutta ele almışlardır(Perlman ve Peplau, 1984, s. 16-17).

Bunların ilki bir sosyal yapıdan dışlanma durumudur;kişinin çevresi tarafından sevilmediğini hissine kapılma, bir ilişki başlatmakabiliyetindeki yetersizlik, sosyal çevre içerisinde arkadaşlık kuramama ve sosyal ilişki eksikliğidir.

İkinciboyutta yalnızlığa neden olan ve yalnızlığa ivme kazandıranetmenleri deaçıklamışlardır. Yalnızlığı neden olan özellikler; kişilik özellikleri, durumların özellikleri, kültürel değerler ve normlardır. Yalnızlığı hızlandıran sebepler ise, bireyin duygusal ilişkisininon bulması olabileceği gibi, bireyin sosyal yaşantısının değişmesine sebep olan yaşamalanının değişmesidir. Bu faktörler kişinin sosyal açıdan her türlü gereksinimleri ve istekleri arasında sorunlara neden olur. Bütün bunlarla birlikte üçüncü boyutta ise, bireyin bilişselsüreçlerinden geçen anlamlandırma ile yalnızlık durumu yaşanmaktadır.John ve diğ.(1982)yalnızlığın algılanan 13 nedeniniaşağıdaki gibi sınıflandırmışlardır(John ve diğ., 1982, s. 931):

Kötümserlik:Bireyin ilişki için birini bulmasının şansa ilgili olduğuna vebu şansa sahip olmadığına inanmasıdır.

Reddedilmekten Korkma:Kişinin ilişki kurmak istediğinde reddedileceğihissine kapılmasıdır.

Çaba Göstermeme:Yeni birileri ile tanışmak için gerekli gayretigöstermemesidir.

Şanssızlık:Yeni biri ya da birileri ile tanışabilmek için şansının olmadığına olan inancıdır.

Bilgisizlik:Bir ilişkiyi başlatabilecek kabiliyetin olmamasıdurumudur.

Utangaçlık:Bireyin aşırı utangaç olması halidir.

Fiziksel Çekiciliği Olmama:Kişinin fiziksel olarak çekici olmama halidir.

Diğer Gruplar/ İlişkiler:Diğer bireylerin bir gruba mensup olması nedeniyle yalnız kişilere ilgi ve ihtiyaç hissetmemeleridir.

Diğerlerinin Korkuları:Diğer kişilerin yalnızlık içinde bireylerle ilişki kurma korkusudur.

Kişisel Olmayan Durumlar:Bireyin pek çok insanla kişisellikten uzak ilişki içinde olmasıdır.

Fırsat Yoksunluğu:Kişinin diğerleriyle ilişki kuracak fırsatlara sahip olamama halidir.

Diğerlerinin İsteksizliği:Diğer insanların ilişki kurmak için çaba göstermemesidir.

Antipatik Kişilik Yapısı:Bireyin kişisel özelliklerinin diğerleri tarafından sevimli bulunmaması halidir.

Yalnızlığın nedenlerinden bir tanesi de Parker ve Asher tarafından belirlenmiştir. Bireyin his ve düşüncelerini anlatabileceği bir dostunun bulunmamasıdır. ‘Arkadaşlık İlişkilerinde İletişim ve Yalnızlık’ konulu çalışmada arkadaşsız çocukların arkadaşı olan çocuklardan daha çok yalnızlık yaşadıklarını ortaya koymuştur (Parker ve Asher, 1993, s. 611-612).

John ve arkadaşları (John ve diğ., 1982, s. 930) yalnızlığın nedenlerini diğer kişilerle ilişki kurmaya bağlı olarak açıklamış, bireyin diğer insanlarla ilişki kurmasını temin eden sosyaletenek yoksunluğu ve kendi görüş şekline bağlamışlardır. Kişiler arası etkileşimlerde ayrılmalar ve kayıplar kişinin yalnızlık hissetmesinin neden olan bir unsurdur. Bu yalnızlık hissi insanlarda korkuya yol açmakta ve mutsuzluğa itmektedir (Karakurt, 2012, s. 21).

2.2.4. Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık arzu edilmeyen ve rahatsız edici bir hal olması nedeniyle, bu durumu yaşayan bireylerde hem fiziki hem ruhi hastalıklar sebepten olduğu bilinmektedir. Yalnızlık, hemen her insanın yaşamı boyunca maruz kaldığı dönemler olan bir duygusal durumdur. Bu duygu kişiye rahatsızlık vermeye başladığı zaman

yüzleşilmesi, uygun, doğru ve etkin yöntemlerle mücadele edilmesi şarttır (Karaduman, 2013, s. 14-15).

Yalnızlık duygusunu ağır olarak yaşayan bireyler ruhî açıdan incelendiğinde, bu hissin sürekliliğinde kişide anksiyete ve özgüven kaybı gerçekleşmekte, sürekli gerginlik ve öfke nedeniyle sosyal yalnızlığa yol açmaktadır. Süreklilik gösteren yalnızlık bireyde zaman içerisinde depresyon ve kalıcı özgüven eksikliğine sebep olmaktadır. Bu tür kişilerde de intihare meyil artmaktadır (Karakurt, 2012, s. 22).

The Social Care Institute for Excellence (SCIE) tarafından 2011’ de yalnızlık ve sosyal izolasyon hakkındaki bulgular incelenmiş ve yalnızlığın kişilerin sağlığı üzerinde önemli ve kalıcı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Yalnızlık ile depresyon arasında doğrudan bağlantı tespit edilmiştir. Diğer taraftan yalnızlık bilişsel davranışları kötü yönde etkilemekte, bilişsel gerileme ve bunamaya neden olmaktadır. Yalnızlığın ifade edilen zihinsel ve duygusal etkilerinin yaşam kalitesinde ve toplumda sıkıntılara ve sağlık ve sosyal bakım gibi hizmetlerde artışa neden olduğu belirtilmektedir (Bernard, 2013, s. 9-10).

Sosyal yaşamda herhangi bir yer edinmemiş yalnızların aynı yaşta olduğu yalnız olmayanlara göre daha erken vefat ettikleri ve kanser türlerinin hemen hepsine yakalanma konusunda beş kat daha fazla risk taşıdıkları ortaya konmuştur. Yalnızlık evrensel, güçlü ve oldukça yaygın bir duygusal haldir (Doğan ve diğ., 2009, s. 272)

Rokach, yalnızlığın yol açtığı etkileri 7 maddede açıklamıştır (Rokach, 2004, s. 32):

- Yalnızlık; bireyi diğer insanlardan uzak bırakarak, samimi dostlukların kurulmasını engeller.
- Yalnızlık hissini yaşayan herkes, genel olarak diğer insanlarla olumlu ilişkiler oluşturamaz ve kurdukları ilişkilerinde de tutarlı değildirler.
- Yalnızlık kişide dikkat dağınıklığına sebep olarak enerjinin ve yaratıcılığın olumlu yönde kullanılmasına engel teşkil etmekte ve bireye psikolojik bakımdan zarar vermektedir.
- Yalnızlık hissi, tedavi edilmediğinde insan hayatını yöneten, yöneticisi konumuna yükselmiş bir güce dönüşebilir.

- Yalnızlık duygusuna yenilen kişiler işlevsel olmayan düşünce sarmalında hayatlarıyla ilgili yanlış zamanda yanlış kararlar alabilmektedir. Yalnızlık kişinin sadece sosyal hayatını değil, özel vecinsel hayatında da olumsuz etkiye sahiptir.
- Yalnızlığa çözüm bulunmadığında aşırı kırılabilir ve aynı zamanda aşırı derecede katı insanlaryaratır.
- Yalnızlık üstesinden gelinse bile derin duygusal izler bırakan, keder verici bir duygudur.

Yalnızlığın kişinin kendini ve kabiliyetlerinin keşfetmesini ve üretken olmasını sağlayan bir güç olarak ta tanımlandığı çalışmalar mevcuttur. Yalnızlığınacı veren bir his olduğunu ancak, bu durumun tam zıttı olarak yalnız kalan insanların yazmak, meditasyon yapmak, hayal kurmak ve gelecekle ilgili planlara başlamak gibi olumlu yönde tetikleyen etkilerinin de var olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla, yalnızlığı bireye her zaman acı veren bir his ve durum olarak değerlendirmek doğru değildir. Yalnızlık bireye önemli kazanımlar da sağlayabilmektedir(Kılıç, 2018, s. 15).

2.3. İŞYERİ YALNIZLIĞI

Yalnızlık; kişinin tek başına kalmasından değil, gereksinim duyulan ilişkilerin yetersizliğinden veya yokluğundan kaynaklanmaktadır. Yalnızlık çoğunlukla ilişki ve iletişimin yokluğuna delil olarak gösterilmektedir(Weiss, 1973, s. 17). İşyerinde geçirilen zamanın kişinin keyif aldığı, insanlara güven duyduğu, yaptığı işle gururlandığı anlar olabildiği gibi; yalnızlık ve dışlanmışlık hislerinin hâkim olduğu anlar da olabilmektedir. Yalnızlık çetrefilli bir hal olduğu için kaynağı da gözle görülen şeyler olmayabilir. İnsan kendisi için bir anlam ifade eden ilişkilerin hayatında eksik olduğunun farkında olsa da hâibunların sosyal ilişkilerinin hangi boyutları için yetersiz kaldığını idrak edemeyebilir(Kaplan, 2011, s. 30).

Yalnızlığı bireyin belirli şartlarda ilişkilerinin yetersizliği ve kalitesindeki eksiklikten oluşan duygu olarak ifade etmekte mümkündür. İşyerindeki bir işgörenin,

kişilik özelliklerine, içekapanıklığına ve hoşnut olmamagibi hallerine bakılarak yalnızlık seviyesi tahminedilememektedir. İşyerinde yalnızlık, işgörenlerin burada kendilerini nasıl hissettiklerini açıklamak için kullanıldığı gibi işyeri performansı seviyelerini ve etkinliğini açıklamak içinde kullanılmaktadır(Kılıç, 2018, s. 16; Özçelik ve Barsade, 2011, s. 1).

Araştırmacılar işyerinde kurulan arkadaşlığın hem örgüt çıkarlarına hem de işgören çıkarlarına olan etkisine dikkatçektirmektedirler. İşgörenler iş stresini azaltmak, amaçlarına ulaşmak ve duygusal destek almaksadıyla işle ilgili bilgi ve becerilere gereksinim duymaktadırlar(Yen ve diğ., 2009, s. 548).

İnsanların yalnızlık hissine kapılma riski özel hayatlarında olduğu kadar işyerlerinde de mevcuttur(B. Kılıç, 2018). İş yaşamında var olan yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak yalnızca çalıştığı ortamda kişinin hislerine hâkim olabilir. Bir diğer ifadeyle özel hayatında değerli ilişkileri olan ve yalnızlık hissine kapılmayan bir birey, işyerinde sosyal ilişkiler kurmakta sıkıntılar yaşayabilmektedir. Böylesi bir durumda kişi iş hayatında yalnızlık ve kenara itilmişlik hissine kapılacaktır(Doğan, 2009, s. 272).

Sonnenburg(1994) insanlar için en uygun iş ortamını, çalışan insanlara güvendiği, yaptığı işle gurur duyulan ve zevk alınan yer olarak ifade edilmiştir. İşyerinde yalnızlık konusu kavram olarak ele alındığında bireylerin kendilerini tek kalmanın bir sonucu olarak yalnız hissetmekten ziyade, sosyal ortamlarda bir başına hissettikleri zaman yalnızlığı daha derin ve kederli bir biçimde duymaktadırlar(Kaplan, 2011, s. 31; Kılıç, 2018, s. 17).

Bir başka çalışmada işyerindeki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden uzaklaşma, kendini izole etme ve kendi başına kalma durumu olarak değerlendirilmektedir. Yalnızlık, bireysel nedenlerle ve işletmede beklenen ile yaşanan ilişkiler arasındaki olumsuz yönde kendini gösteren farklılık ve bu durumdeğiştirme gücünden yoksun olma sonucunda ortaya çıkan bir hal olarak ifade edilmektedir(Wright ve diğ., 2006, s. 59-60).

İşyerindeki insanların birbirleriyle olan ilişkilerindeki kalite örgütsel bağ, takım arkadaşlığı gibi unsurlardan daha çok yalnızlıkla ilişkilidir. Bu yalnızlık, işletmedeki insani ilişkilerin durumunu etkileyebilmektedir(Yılmaz ve Aslan, 2013,

s. 60). İşgören ilişkilerinin kurumsal olayların temelini oluşturduğu düşünüldüğünde, işyeri yalnızlığının işgörene olan psikolojik etkileri önemli hale gelmektedir(Lam ve Lau, 2012, s. 4267).

İşyeri yalnızlığı çoğunlukla sosyal ortamdan kaynaklı olduğundan yalnızlıktan farklıdır. Sosyal çevrenin neden olduğu işyeri yalnızlığı, sosyal iletişiminin kopukluğundan veya bir grubun üyesi olamamış olmaktan kaynaklanmaktadır. Bu durum doyum verici bir sosyal yapıya adapte olmakla ancak çözülebilir(Karakurt, 2012, s. 25; Kılıç, 2018, s. 17).

Wright, bir işgörenin doyum verici sosyal bir iletişim ağına katılmasına rağmen, yine de işyerinde yalnızlık yaşayabileceğinin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir(Wright, 2005, s. 24). Zira yalnızlığın tanımında Peplau ve Perlman'ın ifade ettiği; 'bireyin var olan sosyal ilişkileri ile arzuladığı sosyal ilişkiler arasındaki fark' kişiyegöre, sosyal bir ağa katılmakla dahi giderilemeyen bir fark olabilmektedir. Ayrıca çalışanların işyeri yalnızlığında çevresel etmenlerle birlikte kişilik özelliklerini de değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü çalışanların işyerlerine giderken bazı bilişsel, davranışsal, ruhsal ve kişilik özellikleriyle de işyerine geldikleri unutulmamalıdır. Ayrıca çalışma ortamının veya işletmenin bazı kuralları, çalışanların özel hayatlarında takındığı davranış şekillerine kısıtlama koyabilmektedir. Kişilik değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluklar (kişi-ortam uyumsuzluğu) diğer etmenlerin yanında işgörenlerde yalnızlık duygusu oluşturabilmektedir (Perlman ve Peplau, 1984, s. 14-15).

Araştırmacıların yalnızlık kavramı ile ilgili olarak hemen hemen aynı fikirde olmalarına rağmen, genel bir tanım üzerinde anlaşamadıkları söylenebilir. Benzer durum işyeri yalnızlığı kavramının tanımlanmasında da yaşanmaktadır. İşyeri yalnızlığını hem çevresel etmenlerden hem de işgörenin kişilik özelliklerinden etkilenen bir olgu olarak düşünmek gerekir. Çünkü işyeri yalnızlığının bu faktörlerin hangisinden daha çok etkilendiğini nicel olarak değerlendirmek maksadıyla nedensel bağlantıları ortaya koyabilmek için incelenen değişkenlerin deneysel olarak kontrol edilmes gerekmektedir. Ancak bu değişkenleri tam olarak belirlemek ve kontrol edebilmek psikolojik ve etik olarak mümkün olmamaktadır. Mevcut çalışmaların varsayımlarında işyeri yalnızlığı, hem kişisel hem

de örgütsel etmenler tarafından etkilenen bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Kaplan, 2011, s. 32).

Çalışma ortamında harcanan zamanın işgörenin keyif aldığı, örgüt üyelerine güven duyduğu, meşgul olduğu işle gururlandığı anlar olabildiği gibi; yalnızlık, itilmişlik, kopukluk hissine kapıldığı anlar da olabilmektedir. Yetersiz kaynaklar için doğrudan rekabet içindeki örgüt çalışanları, birbirlerini desteklemeye istekli olmayabilirler (Wright, 2005, s. 25).

Araştırmacılar, işgörenler için iyi bir çalışma ortamının, iş ortamında iş görenlere güven ve yapılan işle gurur duyulan yer olduğunu belirtmektedirler. İş yeri yalnızlığı kavramsallaştırıldığında kişiler, kendilerini tek başına olmanın bir sonucu olarak yalnız hissetmekten ziyade, toplum içinde yalnız hissettikleri zaman, yalnızlığı daha yoğun ve acı verici bir şekilde yaşadıkları söylenebilir (Wright ve diğ., 2006, s. 60).

Bireyler, sosyal dünyalarında yer alan kişilerle oluşturdukları ilişkiler içinde yaşamlarını sürdürürler. Akrafa, arkadaş ve aile gibi farklı konum ve statüdeki bireylerle kurulan ilişkilerin olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Sosyal çevreden kaynaklanan yalnızlığın sosyal iletişim ağının eksikliğinden ya da ortak ilgi ve etkinliklerin paylaşıldığı bir grubun üyesi olamamaktan kaynaklandığını ve doyum verici bir sosyal ağa ulaşma ile çözüm bulunabilen bir durum olduğunu belirtmiştir (Kaplan, 2011, s. 31).

Wright ve arkadaşları tarafından Loneliness at Work Scale (LAWS, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği) geliştirilmiştir (Wright ve diğ., 2006). Geliştirilen iş yaşamında yalnızlık Ölçeği, işyerindeki yalnızlığı iki alt boyutta ölçmektedir. Bu alt boyutlar Sosyal Arkadaşlık ve Duygusal Yoksunluk alt boyutlarıdır. İş yerinde yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu, işyerindeki ilişkilerin niceliğinin algılanması olarak tanımlanabilir (Kaplan, 2011, s. 32).

Sosyal arkadaşlık boyutunda işgöreni işletmedeki sosyal iletişim ağına katılmaması veya katılamaması, kendini bu ağın bir parçası olarak görememesinden kaynaklanmaktadır. İş yerindeki diğer işgörenlerle rahat iletişim kurmayan, farklı organizasyon ve sosyal aktivitelere katılmayan, ilgi göstermeyen çalışanların işyeri yalnızlığı yaşadığı gibi sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamaktadırlar.

Ayrıca çalışma ortamındaki sosyal arkadaşlıkta yalnızlık yaşayanların, işyeri ile alakalı günlük problemleri ve kişisel fikirlerini paylaşmakta, mola zamanlarında birlikte olabilecekleri birini bulmakta da güçlük çektikleri, kendilerini örgütün bir üyesi olarak hissetmediklerini söylemek mümkündür. İşyeri yalnızlığının sosyal arkadaşlık alt boyutunda iletişim eksikliği önemli bir faktör olarak görülmektedir. Çünkü örgüt üyeleri, sosyal iletişim ağı içinde birlikte yaşamakta ve üretim yapmaktadırlar. Üretimin verimli ve etkinliği ise, örgüt mensuplarına iyi bir iletişim imkânının verilmesiyle mümkün görülmektedir. Böylece bilgiyle desteklenen işgörenler, durumlarını ifade edebildikleri ölçüde yalnızlık hissinden sıyrılarak kendilerine ve diğer çalışanlara güven duyabileceklerdir. İletişim çalışanlar arasında ilişkilerin zamanında kurulmasını sağlayarak örgüt çalışanlarının tanışmalarına ve birbirlerine ve kendilerine güven duymalarına fırsat verecektir (Asunakutlu, 2002, s. 62).

İşyeri yalnızlığının duygusal yoksunluk boyutu, işgörenin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliğini içermektedir. Bu alt boyut işyerindeki ilişkilerin duygusal özelliklerinin algılanması olarak ifade edilebilir. İş hayatında ortaya çıkabilen duygusal yoksunluk, işgörenin kendini diğerlerine karşı korumaya alması, duygu ve düşüncelerini diğerleriyle paylaşmaktan imtina etmesi, çalışma arkadaşlarının kendini anlamayacağını fikrine kapılması olarak söylenebilir. Ayrıca işletmede rahat ve huzurlu hissetmeyen, endişeli, örgüt üyeleriyle yakınlaşamayan çalışanların çalışma ortamında duygusal yoksunluk çektikleri söylenebilir. İşyerinde duygusal eksiklik yaşayan kişiler, örgüt üyeleri ile aralarında mesafe olduğu, gruptan dışlanmış hissettikleri ve yaygın bir boşluk duygusu yaşadıkları izlenimi vermektedirler. İşyerindeki yalnızlığın, işgörenin çalışma veriminin düşmesi ve iş doyumunun azalmasına neden olduğu söylenebilir. Yalnızlık sebebiyle işletmedeki performansını yeterince gösteremeyen işgörenlerin kendilerini başarısızlık duygusuna kaptırması ve yetersizlik düşüncesi iş doyumlarının eksilmesi nedeniyle olacaktır. İşyeri yalnızlığı ile yarışmacı davranış, örgütsel destek, özel hayat desteği, yönetici desteği, endişe, örgüt ruhu, algılanan iş stresi, örgütsel bağlılık, yaşam doyumunu gibi ruhî özelliklerle arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir (Wright, 2005).

2.3.1. İşYeri Yalnızlığının Boyutları

Yalnızlık daha öncede belirtildiği gibi Weiss tarafından iki boyutta incelenmiştir. Bununla birlikte, işyeri yalnızlığı özel yaşamdaki yalnızlıktan farklı bir kavramdır (Doğan, 2009, s. 272). Literatürde özel yaşamdaki yalnızlığı araştırmak için kullanılan pek çok ölçek bulunmasına rağmen, işyeri yalnızlığını ölçmeye dair ölçekler çok geç oluşturulmuştur. Bu eksikliği gidermek amacıyla Wright ve arkadaşları tarafından “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” hazırlanmıştır. Bu ölçekte işyeri yalnızlığı olgusu sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olarak iki boyutta incelenmiştir (Karaduman, 2013, s. 17).

2.3.1.1. Sosyal Arkadaşlık

İşyerinde yalnızlığın boyutlarından olan sosyal arkadaşlıktaki yalnızlık; hem iş ortamında hem de özel hayattaki ilişkiler kapsamında oluşan bir histir (Karaduman, 2013, s. 17). Bu boyutun temelinde işgörenin çalışma ortamında meydana gelen sosyal yalnızlık yer almaktadır. İşyerindeki çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin yokluğu veya bireyin kendisine bir grubun içinde yer açamaması sosyal yalnızlığı göstermektedir (Keser ve Karaduman, 2014, s. 181; Kılıç, 2018s. 19).

Sosyal arkadaşlık boyutu; bireyin işletme ortamındaki sosyal yapıya adapte olamaması ve kendisinin bu yapının bir parçası olarak görememesidir (Mercan ve diğ., 2012, s. 217).

Başka bir ifadeyle, sosyal arkadaşlık boyutundaki işgörenler bir sosyal yapı içerisinde yer edinmemektedirler (Wright, 2005, s. 24). Örgüt üyeleri, sosyal ilişkiler ağında içinde beraber bulunmakta ve bununla birlikte üretim yapmaktadırlar. Üretimin kaliteli ve kusursuz olabilmesi için örgüt üyeleri arasındaki iletişimin sorunsuz ve etkin olması gerekmektedir. İyi bir iletişimle desteklenen işgörenler kendilerini ifade edebildikleri ölçüde yalnızlık hissinden sıyrılarak kendilerine ve iş arkadaşlarına yüksek güven duyacaklardır (Asunakutlu, 2002, s. 7).

İşyeri arkadaşlığı ya da dostluğu karşılıklı güven, bağlılık ve bireyler arası paylaşılan bir değerdir. İşyeri arkadaşlığının işin stresini azalttığı, iletişimi arttırdığı, işgörenlerin işlerini daha verimli hale getirmesine yardımcı olduğu

bilinmektedir. Bu amaçla örgütler işyerinde samimi arkadaşlık ve dostluğun oluşmasını teşvik etmelidir(Berman, 2002, s. 217).

2.3.1.2. Duygusal Yoksunluk

Weiss' in 1973 yılında yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre duygusal yoksunluk, samimilişkilerdeki duygusal aidiyetin yok olması halinde kendini göstermektedir.Ölüm, boşanma, ayrılık, mutsuz evlilikler, duygusal yoksunluğun temel etmenleri arasında yer almaktadır. Kaygı, aşırı uyarılmışlık, aşırı hassasiyet, tehdit altında hissetme, nedensiz korkular, diğerlerinin davranışlarınıyanlış yorumlama eğilimi, duygusal yalnızlık yaşayan insanlarda görülen başlıcabelirtilerdir(Demirbaş ve Haşit, 2016, s. 139).

İşyerinde yalnızlığın bu boyutu, bireyin iş hayatındaki çevresiyle olanilişkilerinin niteliğini açıklamaktadır. Duygusal yoksunluk, işyerindeki ilişkilerinduygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilir. İş hayatında meydana gelenbu boyut çalışanın kendini diğer çalışanlara karşı kapatması, duygu ve düşüncelerini diğer işgörenlerle paylaşmaktan kaçınması ve örgüt üyelerinin kendinianlamayacağı fikri olarak ifade edilebilir. İşyerinde duygusal yoksunluk yaşayan bireylerin diğer örgüt üyeleri ilearalarında soğukluk olduğu, kendilerini örgütten dışlanmış hissettikleri, tam bir boşlukduygusu yaşama davranışı sergiledikleri görülmektedir(Kaplan, 2011, s. 34).

Yalom (1999) yalnızlığın tanımını, bireyler arası engeller ve iletişimsizliktenkaynaklanan bireyin çevresindekileri tehdit olarak algılaması, aşırı seviyedekaygılıolması ve insanlardan kaçması olarak belirtmiştir. İşyerindeki yalnızlığınduygusal yoksunluk boyutunda işgörenin kişilik özellikleri de değerlendirilmelidir. Çünkü çalışanlar bazı davranış tiplerini sadece özel yaşamında değil, iş ortamında da göstermek istemektedirler. Örgüt üyelerinin gösterdikleri davranışlarbazen işyerinde olumlu karşılanırken bazen de üyenin bu davranışıarkadaşları tarafından eleştirilmektedir. Örneğin; nezaket, saygı ve uyum değerlerinin baskın olduğu bir işyerinde, agresif veya atik olan bir personelörgüte uyum sağlamada sıkıntı yaşamaktadır(Kaplan, 2011, s. 35).

İşletmeler çalışanlar üzerinde güçlü birdenetim ve eşgüdüm mekanizması oluştururlar. Bu durumda işgörenler, pek çok açıdan örgütsel baskı ve zorlamayı hissetmekte ve bunu stresli hali ile dışavurmaktadırlar. Bu örgütlerin üyeleri, örgütün yönetim tarzından dolayı kendinitam olarak ifade edememektedirler. Bu durum, çalışanın yabancılaşma ve yalnızlık duygusuna kapılmasına neden olmaktadır (Eroğlu ve Yılmaz, 2015, s. 287).

İşyerinde bulunan çevresel faktörler ile bireyin kişilik özellikleri duygusal yoksunluğuna neden olmaktadır. İşletmelerdeki gerek fiziki ve gerekse işgörenler arası psikolojik iletişimdeki eksiklikler doğan iletişim sorunu, çalışanların duygusal yoksunluk olarak ifade edilenduruma girmelerine neden olabilmektedir. Ayrıca iletişim yoksunluğu örgütsel yapıda belirsizliğe yol açmaktadır. Belirsizlik de stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilik düşüşü, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa sebep olmaktadır (Karaduman, 2013, s. 19).

2.3.2. İş Yeri Yalnızlığını Etkileyen Faktörler

Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarda yalnızlığı cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, gelir durumu, yerleşim yeri gibi değişkenlerin etkilediği belirtilmektedir. Bu tür değişkenlerin yalnızca bilinen yalnızlıkta değil, işyeri yalnızlığında da etkili olduğu düşünülmektedir (Kaplan, 2011, s. 36). İşgörenin kişilik özellikleri nedeniyle oluşan öz saygı azlığı, çevresiyle iletişimin zayıf olması, düşük özgüven algısından dolayı örgüt üyesi kendini işyerinde yalnız hissedebilmektedir. Bu durum sadece alt kademe çalışanlarında ya da kalabalık ortamda çalışan kişilerde değil üst kademe yöneticilerin de görülebilmektedir. Alt kademeyle kıyasla kalabalık olmayan bir ortamda çalışılması, hiyerarşik düzenin korunması amacıyla iletişim yönünden eksiklikler bulunması sebebiyle yöneticiler de yalnızlık yaşayabilmektedir. Buradan anlaşılacağı gibi yalnızlığın ortaya çıkmasında hem alt kademe çalışanlarında hem üst kademe kişilik özelliklerinin katkısı büyüktür (Karaduman, 2013, s. 20).

Page ve Cole (1991) tarafından yapılan çalışmada, yetişkinlerdeki yalnızlığın demografik özelliklere göre değişimi incelenmiştir. Yöneticilerin ve profesyonel mesleği olanların diğer meslek çalışanlarından daha az yalnız yaşama eğiliminde

olduğu görülmüştür. Ankete katılanlar arasında hizmet sektörü işgörenlerin yalnızlığı en yüksek düzeyde yaşayanlar olduğu görülmüştür. Burada çalışan kişiler diğer meslek gruplarına göre gün boyu en fazla insanla karşılaşan ve iletişim kuran kişilerdir. Buna rağmen yüksek yalnızlık seviyelerine sahip olmaları oldukça ilginçtir. Bu durum işyerinde yaşanan yalnızlığın sadece meslek gruplarıyla ifade edilemeyeceğini; bireysel faktörlerin, kişilik özelliklerinin de yaşadığı yalnızlık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Kaplan, 2011, s. 37; Kılıç, 2018, s. 22).

İşyerinde kişinin yalnızlık hissetmesinin nedenlerinden biri de stres düzeyidir. Stresin nedeni olarak işin zorluğu, mevcut çalışma şartları, iş arkadaşlarıyla yaşanan olumsuzluklar şeklinde sıralanabilir. Yaşanılan stresin düzeyine bağlı olarak işyerinde yalnızlığı da ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir (Karaduman, 2013, s. 20).

Gumbert ve Body (1984) tarafından yapılan çalışmada 249 küçük işletme sahibisiyle görüşülmüş, bu işletme sahiplerinin kendilerini sık sık yalnız hissettikleri görülmüştür. Bu araştırma sonucunda kendilerini en çok yalnız hissedenlerin bir şirket ortamından küçük bir işletme ortamına geçmeleri olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, işyerindeki çalışan sayısının işyerinde yaşanan yalnızlığı etkileyebileceği söylenebilir (Kaplan, 2011, s. 38; Kılıç, 2018, s. 24).

Yapılan araştırmalar sonucunda yalnızlığın ortaya çıkmasına sebep olarak birçok faktör bulunmaktadır. Yalnızlığa neden olan faktörlerin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla yalnızlığın tüm boyutlarının işyerleri içinde ilgili birim ve yöneticiler tarafından ele alınarak araştırılması gerekmektedir. İşyerinde yaşanan yalnızlığı inceleyen; kişilerin karakteristik özelliklerinin, iş ortamındaki algılarının ve kişilerin organizasyondaki konumunun birbiriyle etkileşimde olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Karaduman, 2013, s. 21).

2.3.3. İş Yeri Yalnızlığının Sonuçları

Wright ve arkadaşları işyerindeki yalnızlığını, işyerindeki ilişkilerin yeterince iyi olmamasından kaynaklanan bir ruh hali olarak açıklamaktadırlar. İşyerinde işin yalnız yapılıyor olması ve sosyal desteğin eksikliği işyerinde yalnızlığı çok fazla etkilemektedir (Wright ve diğ., 2006, s. 60). Aynı işyerini paylaşan

çalışanların birbirleri arasındaki ilişkileri ve takım ruhu gibi etkenler işyerinde yalnızlıkla alakalıdır. Yalnızlık; olumsuz düşünce, davranış ve tutuma dönüştüğü takdirde endişeverici bir duruma dönüşür(Cacioppo ve Patrick, 2008, s. 8).

Yapılan çalışmaların sonucu olarak işyerinde yalnızlığın örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş stresi, iş doyumunu ve iş performansı üzerine etkileri olduğu gözlenmiştir. İşyerinde yalnızlık açısından örgütsel bağlılık değerlendirildiğinde, yalnızlığın bağlılık üzerinde negatif bir etki yaratması yüksektir. Bunun nedeni işyerinde yalnız olan çalışanın, psikolojik olarak çevresinden uzaklaşmasıdır. Çevresinden uzaklaşan çalışanların kendilerini işyerine ait hissetme olasılıkları azalmaktadır. Çalışanın örgüt içinde yalnızlık hissetmesi örgüte olan güveninin azalmasına neden olacaktır. Yine yalnızlık düzeyleri ile örgütsel güven arasında negatif yönlü sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çalışma koşulları, rol belirsizliği veya rol çatışması, çalışanlar arası ilişkiler, iş yükünün ağırlığı, iş kaybı korkusu, kariyer önündeki engeller, düşük ücret gibi faktörler iş yaşamında strese yolaçabilecek nedenlerdir. İşyerinde yaşanan stresler çalışanın işyerinden uzaklaşmasına ve yalnızlaşmasına sebep olabilmektedir. İş doyumunu ya da tatmini, çalışanın işinden ve iş ortamından oluşan olumlu bir sonuçtur. İşyerinde yalnızlık yaşayan çalışanın iş memnuniyeti düşecektir. Yapılan çalışmalarda işyerindeki duygusal yalnızlığın önemli belirleyicisinin iş doyumsuzluğu olduğu görülmüştür. Örgütte yalnızlaşan çalışanlar kendi aralarında yeterli bilgi alışverişini yapamadıklarından ötürü önem taşıyan bilgilerin aralarında paylaşılabilmesi sonucunda iş performanslarında düşüş yaşandığı görülmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s. 139-140).

Gumbert ve Boyd çalışanın iş tatmininin azalmasının önemli derecede verimlilik kaybına yol açacağını açıklamışlardır. Verimlilik kaybı hem çalışanlar hem örgütler için arzu edilmeyen bir durumdur. Bu durumun yaşanmaması için yalnızlık duygusunun önlenmesi gereklidir(Gumbert ve Boyd, 1984, s. 34-36).

İşyeri yalnızlığının çalışanlara diğer bir etkisi de strestir. İşyerinde yalnızlık yaşayan çalışanların daha çok stres altında oldukları görülmektedir. Stres altında çalışan kişilerin verimliliği de aynı ölçüde düşüş gösterecektir. Çalışanlar içine kapanık, agresif, depresif, benlik duygusu ve özgüveni düşük bir

konumageleceklerdir. Bu şekilde davranan çalışanların örgüt içindeki ilişkileri kötüleşerek yalnızlıkları artacaktır (Karaduman, 2013, s. 22).

İşyeri yalnızlığının diğer sonuçları ise; yüksek kaygı, kendini saklama, endişe, sabırsızlık, duygusal geri çekilme, öfke patlaması şeklinde sıralanabilir. Bu sonuçlara ek olarak; yalnızlık içinde bulunan çalışanların deneyimlerini paylaşacak, fikir alışverişinde bulunacak arkadaş eksikliğinden yakındıkları ve işlerle alakalı kaygı paylaşımı yapabilecek güvenlerinin olmadığı görülmektedir (Kaplan, 2011, s. 41).

Ancak yalnızlık her zaman kötü sonuçlar doğurmayabilir. İnsanlar bazen de yalnız kalabilecekleri sakin ortamlara ihtiyaç duyarlar. Kişiler ihtiyaç duydukları zamanlarda yanlarında birilerinin olmasını isterler. Yalnızlık her zaman zorunlu bir durum veya terk edilmişlik hali olmayıp, kişinin de seçimiyle olumlu sonuçlar gösterebilir (Yaşar, 2007, s. 241).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılarak örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu çalışmada, ölçek ve maddelerin normal dağılım gösterip göstermedikleri çarpıklık ve basıklık istatistikleri üzerinden yapılmıştır. Farklı kurum ve çalışanların özellikleri açısından ölçeklerde ve maddelerde farklılık olup olmadığı varyans analizi ile analiz edilmiş ve farklılık söz konusu ise Tukey ve Duncan testlerinden yararlanılmıştır(Miran, 2018a). İki ana ölçek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Kesitsel veriler söz konusu olduğundan farklı varyansı giderilmiş regresyon modelleri kestirilmiştir (Miran, 2018b). Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa katsayısı ile belirlenmiştir(George ve Mallery, 2016).

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evrenini, 2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılı Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde bulunan toplam 139 ortaokulda görev yapan 3180 öğretmeni kapsamaktadır. Anket yapılan ortaokul çalışanlarının %49,2'si kadın, %50,8'i erkektir. Araştırma örneklemini, basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile toplam 3180 öğretmeni temsil niteliğine sahip 400 öğretmenden oluşmuştur. 3180 kişilik evrende $p=0.005$ hata payı için örneklem sayısı 400 olarak önerilmektedir (Büyüköztürk ve diğ., 2018, s. 101). Bu araştırmada 800 anket dağıtılmış, ancak 604 anketten dönüt alınmıştır. Bunlarda da 7 tanesinin geçersiz olması sebebiyle 597 anket değerlendirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA TAKVİMİ

Araştırmanın zamanlaması tabloda verilmiştir. 2018 yılının Eylül-Kasım aylarında literatür taraması ve materyallerin temini gerçekleştirilmiş, elde edilen bilgi ve belgeler 2018 yılı Kasım-Ocak aylarında tasnif edilmiştir. 2019 Ocak-Mart

aylarında ise örgütsel dedikodu kavramı ölçeği ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği saha çalışması yapılmıştır. Mart-Mayıs döneminde de elde edilen verilerin analizi yapılarak elde edilen bulgular değerlendirilmiş tez yazım işlemi tamamlanmıştır.

Tablo 1:Çalışma takvimi

Yapılan işlemler	Zamanlama
Literatür taranması ve materyallerin toplanması	2018, Eylül-Kasım
Toplanan materyallerin incelenmesi	2018, Kasım-Aralık
Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerinde görev yapan ortaokul öğretmenlerine “Örgütsel Dedikodu Kavramı Ölçeği” ile “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” nin uygulanması	2019, Ocak-Mart
Verilerin analizi ve Tezin yazımı	2019, Mart-Mayıs

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırmanın verileri Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerinde görev yapan ortaokul öğretmenlerine “Örgütsel Dedikodu Kavramı Ölçeği” ile “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” nin uygulanması ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 20.0 ve STATA 13.0 istatistik programları yardımıyla ilgili analiz metotları uygulanarak analiz edilmiş ve çıktılar bulgular bölümünde ayrıntılı olarak verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE TARTIŞMA

Bu araştırmada “korelasyonel araştırma modeli” kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma modeli, iki veya ikiden fazla değişken arasında bulunan ilişkinin (değişkenlere müdahale edilmeden) incelendiği araştırmalardır(Büyüköztürk ve diğ., 2018, s. 191).

Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, çalıştıkları okullardaki örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkiye dair görüşleri ve örgütsel dedikoduya çalışanların yaklaşımlarını ölçmek amacıyla Leblebici ve arkadaşları(Leblebici ve diğ., 2009, s. 561-574)tarafından geliştirilen “Örgütsel Dedikodu Kavramı Ölçeği” ile işyeri yalnızlığına ilişkin Wright ve arkadaşları(Wright ve diğ., 2006) tarafından geliştirilen “İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği” kullanılarak tespit edilmiş ve daha sonra bu iki kavram arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Demografik bilgi anketi ve bahse konu ölçeklerle elde edilecek veriler, SPSS 20.0 Windows Paket Programı aracılığıyla betimsel istatistiksel teknikleri ile çözümlenmiştir.

4.1. BULGULAR

4.1.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında Şanlıurfa İlçesinde ortaokul çalışanlarından 597'siyle gerçekleştirilen yapısal anket yardımıyla veriler toplanmıştır.

4.1.1.1. Demografik Özellikler

Anket yapılan ortaokul çalışanlarının %49,2'si kadın, %50,8'i erkektir. Anketlerin cinsiyete göre oransal dağılımı istatistiki olarak ayrıdır (Tablo 2).

Tablo 2: Anket yapılan Şanlıurfa ortaokul çalışanlarının cinsiyet dağılımı

		Frekans	%
Cinsiyet*	Kadın	294 _a	49,2
	Erkek	303 _a	50,8
Ki-kare		0.136	

* Ki-kare testine göre oranların aynıdır. $p < 0.05$

Ankete katılanların %71'i evli, %29'u bekâr; %32.2'si 28-32 yaşları arasında, %25.5'i 23-27 yaşları arasında; %93.1'i lisans, %5.7'si lisansüstü mezunu; %71.9'u 1-10 yıl hizmet süresine sahip; %82.6'sının şu anki kurumlarında 1-5 yıl arasında çalıştıkları; %96'sının öğretmen olduğu; %76.9'unun kadrolu, %18.4'ünün sözleşmeli olarak çalıştığı anlaşılmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3:Anket yapılan Şanlıurfa ortaokul çalışanlarının demografik özellikleri

		Frekans	%
Yaş	23-27	152	25.5
	28-32	92	32.2
	33-37	143	24
	38-42	71	11.9
	43-47	22	3.7
	48 ve üstü	17	2.8
	Genel	597	100
Eğitim Durumu	Lise	2	0.3
	Ön lisans	5	0.8
	Lisans	554	93.1
	Lisans Üstü	34	5.7
	Genel	595	100
Medeni Durum	Evli	424	71
	Bekâr	173	29
	Genel	597	100
Meslekteki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	243	40.7
	6-10 Yıl	190	31.0
	11-20 Yıl	135	22.6
	21 Yıl ve Üstü	29	4.9
	Genel	597	100
Şu anki Kurumda Hizmet Süresi	0-5 Yıl	493	82.6
	6-10 Yıl	91	15.2
	11-15 Yıl	8	1.3
	16-20 Yıl	3	0.5
	21 Yıl ve Üstü	2	0.3
Genel	597	100	
Unvanı	Öğretmen	573	96
	Okul Müdür	22	3.7
	Okul Müdürü	2	0.3
	Genel	597	100
İstihdam Şekli	Kadrolu	459	76.9
	Sözleşmeli	110	18.4
	Ücretli	28	4.7
Genel	597	100	

Ankete katılanların %42'si Haliliye ilçesinde, % 41.2'si Karaköprü ilçesinde ve %16.8'i Eyyübiye ilçesinde yer alan ortaokullarda çalışmaktadır (Tablo 4). Bu okulların %51.4'ü 61 ve üstü öğretmene sahip; %74.4'ü resmi ortaokul, %13.4'ü özel ortaokul ve %12.2'si imam-hatip ortaokuludur. Okullarda okuyan öğrencilerin %50.7'si orta düzey ekonomik duruma sahip ailelerden gelmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Şanlıurfa ortaokul çalışanlarının çalıştıkları kurumlarla ilgili özellikler

		Frekans	%
Görev Yaptığınız İlçe	Eyyübiye	100	16.8
	Haliliye	246	41.2
	Karaköprü	251	42.0
	Genel	597	100.0
Okul Türü	Özel Ortaokul	80	13.4
	Resmi Ortaokul	444	74.4
	İmam-Hatip	73	12.2
	Genel	597	100.0
Öğrenci Aile Sosyo-Ekonomik Durum	Alt Düzey	195	32.8
	Orta Düzey	301	50.7
	Üst Düzey	98	16.5
	Genel	594	100.0
Okulda Öğretmen Sayısı	0-10	0	0.0
	11-20	0	0.0
	21-30	57	9.5
	31-40	92	15.4
	41-50	94	15.7
	51-60	47	7.9
	61 ve Üstü	307	51.4
	Genel	597	100.0

4.1.1.2. Güvenilirlik Analizi

Gerek “örgütsel dedikodu” gerekse “işyerinde yalnızlık” ölçeklerinin Cronbach alfa değerleri, eşik değer kabul edilen 0.70’ten büyük olduğundan (Tablo 5), yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Darren George ve Paul Mallery, 2016; Kılıç, 2016).

Tablo 5: Ölçeklerin Cronbach alfa değerleri

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alfa
Örgütsel Dedikodu	19	0.856
İşYerinde Yalnızlık	16	0.885

4.1.2. Örgütsel Dedikodu ve İşYeri Yalnızlığımı Etkileyen Faktörler

Bu bölümde öncelikle iki ana ölçek olan “Örgütsel dedikodu” ve “İşyeri yalnızlığı” ölçekleri ve bunlara ek olarak “Örgütsel dedikodu” ölçeğinde yer alan “dedikodunun varlığı”, dedikodunun tanımı”, “dedikodunun yararı” ve “dedikodunun

örgütsel araç olması” boyutu analiz edilmiştir. Bu ölçek ve maddelerin her ortaokul çalışanı için aritmetik ortalama olarak hesaplanmıştır.

Ankete katılanlar 3.5 aritmetik ortalama ile en fazla “dedikodunun varlığı” maddesine katılma eğiliminde bulunmuştur (Tablo 6). Diğer ölçek ve maddeler, 2.20 ile 2.85 arasında aritmetik ortalamaya sahiptir.

Tablo 6: Ölçek ve boyutların genel tanımlayıcı istatistikleri

	Art. Ort.	En Küçük	En Büyük	St. Sapma	Medyan	%95,0 Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalama	2.72	1.00	5.00	.62	2.74	2.67	2.77
Dedikodunun varlığı ortalaması	3.49	1.00	5.00	1.03	3.80	3.41	3.58
Dedikodunun tanımı ortalaması	2.85	1.00	5.00	.80	2.67	2.78	2.91
Dedikodunun yararı ortalaması	2.41	1.00	5.00	.85	2.25	2.34	2.48
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	2.20	1.00	5.00	.77	2.17	2.14	2.26
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	2.20	1.00	4.89	.69	2.11	2.15	2.26

Çalışma kapsamında ele alınan örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığı ölçekleri ile dedikodunun varlığı, dedikodunun tanımı, dedikodunun yararı ve dedikodunun örgütsel araç olması maddelerinin parametrik analizlerinin yapılabilmesi için çarpıklık ve basıklık istatistiklerinin -2 ile +2 aralığında yer almaları beklenir(George ve Mallery, 2016).

Tablo 7’de tüm ölçek ve maddelerin çarpıklık ve basıklık istatistiklerinin -2 ile +2 aralığında yer aldığını, bu nedenle normal dağılım gösterdiklerini göstermektedir.

Tablo 7: Ölçek ve boyutların çarpıklık ve basıklığa bağlı normal dağılım gösterme durumları

Ölçek veya Madde	Ölçüm	İstatistik	St. Hata	Normal dağılım
Örgütsel dedikodu ölçeği	Çarpıklık	-0.022	0.100	Var
	Basıklık	0.340	0.200	Var
İşyeri yalnızlığı ölçeği	Çarpıklık	0.682	0.100	Var
	Basıklık	0.939	0.200	Var
Dedikodunun varlığı	Çarpıklık	-0.678	0.100	Var
	Basıklık	-0.214	0.200	Var
Dedikodunun tanımı	Çarpıklık	0.059	0.100	Var
	Basıklık	0.179	0.200	Var
Dedikodunun yararı	Çarpıklık	0.626	0.100	Var
	Basıklık	0.291	0.200	Var
Dedikodunun örgütsel araç olması	Çarpıklık	0.512	0.100	Var
	Basıklık	0.369	0.200	Var

Ölçek ve maddelerin ortaokul çalışanlarına ait özelliklerin etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere, tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Anova analizinde istatistiksel farklılık belirlenen özellikler için Tukey veya Duncan testleri yapılmış ve kategorilerin birbirinden farklılığı irdelenmiştir.

4.1.2.1. Varyans Analizleri

4.1.2.1.1. Cinsiyet

Ölçek ve boyutların cinsiyete göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 8’de sunulmuştur. Buna göre en yüksek ortalama 3,49 değeri ile “dedikodunun varlığı”na ait iken, en düşük ortalama 2,20 değeriyle işyeri yalnızlığı ölçeğiyle dedikodunun örgütsel araç olması maddelerine aittir.

Tablo 8: Cinsiyete göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

		N	Art. Ort.	St. Hata	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalama	Kadın	294	2.7161	0.61894	0.05	0.82
	Erkek	303	2.7275	0.62623		
	Toplam	597	2.7219	0.62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Kadın	294	2.2048	0.66194	0.00	0.99
	Erkek	303	2.2043	0.71045		
	Toplam	597	2.2045	0.68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Kadın	294	3.5973	0.99965	6.024*	0.01
	Erkek	303	3.3921	1.04175		
	Toplam	597	3.4931	1.02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Kadın	294	2.8469	0.80126	0.001	0.97
	Erkek	303	2.8493	0.80767		
	Toplam	597	2.8481	0.80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	Kadın	294	2.3648	0.83403	1.489	0.22
	Erkek	303	2.4497	0.86444		
	Toplam	597	2.4079	0.84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Kadın	294	2.1315	0.73465	4.813*	0.029
	Erkek	303	2.2701	0.80569		
	Toplam	597	2.2018	0.77399		

* $p < 0.05$ için anlamlı

Tablo 8’de, cinsiyetin sadece “dedikodunun örgütsel araç olması” maddesi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Buna göre erkekler kadınlara göre “dedikodunun örgütsel araç” olduğuna daha fazla inanmaktadır.

4.1.2.1.2. Medeni Durum

Ölçek ve boyutların medeni duruma göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Medeni duruma göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

		N	Art. Ort.	St. Hata	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	Evli	424	2,73	,63112	0.906	0.342
	Bekâr	173	2,68	,59970		
	Toplam	597	2,72	,62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Evli	424	2,19	,67784	0.239	0.625
	Bekâr	173	2,22	,70852		
	Toplam	597	2,20	,68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Evli	424	3,51	1,02950	0.955	0.329
	Bekâr	173	3,42	1,01585		
	Toplam	597	3,49	1,02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Evli	424	2,88	,79800	2.866	0.091
	Bekâr	173	2,76	,81377		
	Toplam	597	2,84	,80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	Evli	424	2,44	,83624	2.478	0.116
	Bekâr	173	2,32	,87926		
	Toplam	597	2,40	,84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Evli	424	2,18	,77630	0.475	0.491
	Bekâr	173	2,23	,76945		
	Toplam	597	2,20	,77399		

Tablo 9’da görüldüğü gibi anlamlılık değeri $p=0.052$ ’den büyük olduğundan medeni durumun hiçbir ölçek ve boyut için etkili olmadığını göstermektedir.

4.1.2.1.3. Yaş

Ölçek ve boyutların çalışanların yaşına göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10: Çalışanların yaşına göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Yaşı	N	Art. Ort.	St. Hata	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalama	23-27	52	2.73	0.53175	0.317	0.903
	28-32	192	2.73	0.65692		
	33-37	143	2.68	0.66978		
	38-42	71	2.76	0.58923		
	43-47	22	2.61	0.61097		
	48 ve üstü	17	2.78	0.75477		
	Toplam	597	2.72	0.62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	23-27	152	2.32	0.76268	2.179	0.055
	28-32	192	2.20	0.66940		
	33-37	43	2.14	0.61258		
	38-42	71	2.03	0.57188		
	43-47	22	2.22	0.85757		
	48 ve üstü	17	2.32	0.81733		
	Toplam	597	2.20	0.68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	23-27	152	3.51	0.93507	0.534	0.751
	28-32	192	3.46	1.09805		
	33-37	43	3.47	1.07770		
	38-42	1	3.64	0.91895		
	43-47	2	3.39	0.99039		
	48 ve üstü	17	3.29	1.03227		
	Toplam	597	3.49	1.02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	23-27	152	2.75	0.70025	1.198	0.309
	28-32	192	2.85	0.82341		
	33-37	143	2.84	0.85280		
	38-42	71	2.90	0.76717		
	43-47	22	3.01	0.99988		
	48 ve üstü	17	3.17	0.87494		
	Toplam	597	2.84	0.80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	23-27	152	2.44	0.86638	0.521	0.761
	28-32	192	2.42	0.85133		
	33-37	143	2.36	0.84791		
	38-42	71	2.42	0.79999		
	43-47	22	2.18	0.79501		
	48 ve üstü	17	2.52	1.02272		
	Toplam	597	2.40	0.84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	23-27	52	2.23	0.72748	0.664	0.651
	28-32	192	2.24	0.80679		
	33-37	143	2.13	0.74184		
	38-42	71	2.16	0.82879		
	43-47	22	2.05	0.72445		
	48 ve üstü	17	2.33	0.92045		
	Toplam	597	2.20	0.77399		

Tablo 10’da görüldüğü gibi anlamlılık değeri, $p=0.05$ ’den büyük olduğundan yaşın hiçbir ölçek ve boyut için etkili olmadığını ifade etmektedir.

4.1.2.1.4. Eğitim

Ölçek ve boyutların çalışanların eğitim düzeyine göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 11’de görülebilir.

Tablo 11: Çalışanların eğitimine göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Eğitim Düzeyi	N	Art. Ort.	St Hata	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	Lise	2	2.92	1.004	0.166	0.920
	Önlisans	5	2.81	0.184		
	Lisans	55	2.71	0.626		
	Lisans Üstü	34	2.76	0.604		
	Toplam	59	2.72	0.623		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Lise	2	2.05	0.707	0.488	0.691
	Önlisans	5	2.55	0.260		
	Lisans	55	2.20	0.688		
	Lisans Üstü	34	2.23	0.697		
	Toplam	59	2.20	0.685		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Lise	2	2.70	2.404	2.122	0.096
	Ön lisans	5	3.12	1.127		
	Lisans	55	3.51	1.021		
	Lisans Üstü	34	3.13	0.979		
	Toplam	59	3.49	1.026		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Lise	2	3.83	1.178	2.499	0.059
	Ön lisans	5	3.60	0.722		
	Lisans	55	2.83	0.811		
	Lisans Üstü	34	2.84	0.615		
	Toplam	59	2.84	0.805		
Dedikodunun yararı ortalaması	Lise	2	2.87	1.237	0.728	0.535
	Ön lisans	5	2.65	0.602		
	Lisans	55	2.39	0.847		
	Lisans Üstü	34	2.55	0.931		
	Toplam	59	2.40	0.851		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Lise	2	2.41	1.060	1.986	0.115
	Ön lisans	5	2.30	0.915		
	Lisans	55	2.18	0.764		
	Lisans Üstü	34	2.50	0.866		
	Toplam	59	2.20	0.774		

Çalışanların eğitimine göre ölçek ve boyutlar için Anova sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin $p=0.05$ ’den büyük olması nedeniyle eğitim

durumunun hiçbir ölçek ve boyut için anlamlı olmadığını ortaya koymuştur (Tablo 11).

4.1.2.1.5. Meslekte Hizmet Süresi

Ölçek ve boyutların çalışanların meslekte hizmet süresine göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Çalışanların meslekte hizmet süresine göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Hizmet süresi	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalama	1-5 Yıl	243	2,73	,57249	,158	,925
	6-10 Yıl	190	2,69	,64774		
	11-20 Yıl	135	2,73	,65584		
	21 Yıl ve Üstü	29	2,69	,71374		
	Toplam	597	2,72	,62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	1-5 Yıl	243	2,26	,74198	1,678	,170
	6-10 Yıl	190	2,19	,62200		
	11-20 Yıl	135	2,10	,66722		
	21 Yıl ve Üstü	29	2,14	,66674		
	Toplam	597	2,20	,68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	1-5 Yıl	243	3,53	1,05469	1,248	,291
	6-10 Yıl	190	3,40	,99373		
	11-20 Yıl	135	3,57	,99301		
	21 Yıl ve Üstü	29	3,31	1,11678		
	Toplam	597	3,49	1,02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	1-5 Yıl	243	2,82	,73502	2,083	,101
	6-10 Yıl	190	2,79	,82748		
	11-20 Yıl	135	2,89	,83820		
	21 Yıl ve Üstü	29	3,17	,97842		
	Toplam	597	2,84	,80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	1-5 Yıl	243	2,42	,82925	,296	,828
	6-10 Yıl	190	2,41	,85715		
	11-20 Yıl	135	2,40	,87097		
	21 Yıl ve Üstü	29	2,26	,90616		
	Toplam	597	2,40	,84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	1-5 Yıl	43	2,20	,73604	,327	,806
	6-10 Yıl	190	2,22	,80767		
	11-20 Yıl	135	2,15	,77333		
	21 Yıl ve Üstü	29	2,26	,88474		
	Toplam	597	2,20	,77399		

Tablo 12’de görüldüğü gibi çalışanların hizmet süresine göre elde edilen sonuçlar incelendiğinde anlamlılık değerinin $p=0.05$ ’den büyük olması nedeniyle hizmet süresinin hiçbir ölçek ve boyut anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.1.2.1.6. Halen Çalıştıkları Kurumda Hizmet Süresi

Ölçek ve boyutların çalışanların halen çalıştıkları kurumdaki hizmet süresine göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13: Çalışanların halen çalıştıkları kurumdaki hizmet süresine göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Hizmet süresi	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	0-5 Yıl	493	2.70	0.59906	1.132	0.340
	6-10 Yıl	91	2.74	0.69743		
	11-15 Yıl	8	3.02	1.07532		
	16-20 Yıl	3	2.92	0.36967		
	21 Yıl ve Üstü	2	3.34	0.48381		
	Toplam	597	2.72	0.62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	0-5 Yıl	493	2.22	0.69512	0.764	0.549
	6-10 Yıl	91	2.09	0.62874		
	11-15 Yıl	8	2.27	0.89875		
	16-20 Yıl	3	2.40	0.44905		
	21 Yıl ve Üstü	2	2.27	0.07857		
	Toplam	597	2.20	0.68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	0-5 Yıl	493	3.49	1.00804	0.643	0.632
	6-10 Yıl	91	3.43	1.12728		
	11-15 Yıl	8	3.92	1.06871		
	16-20 Yıl	3	3.93	0.30551		
	21 Yıl ve Üstü	2	3.90	1.27279		
	Toplam	597	3.49	1.02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	0-5 Yıl	493	2.82	0.78995	0.827	0.508
	6-10 Yıl	91	2.90	0.86566		
	11-15 Yıl	8	3.25	1.01965		
	16-20 Yıl	3	3.11	0.76980		
	21 Yıl ve Üstü	2	3.16	0.23570		
	Toplam	597	2.84	0.80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	0-5 Yıl	493	2.38	0.82885	0.690	0.599
	6-10 Yıl	91	2.47	0.91928		
	11-15 Yıl	8	2.71	1.32583		
	16-20 Yıl	3	2.83	1.04083		
	21 Yıl ve Üstü	2	2.62	0.17678		
	Toplam	597	2.40	0.84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	0-5 Yıl	493	2.18	0.74532	1.504	0.200
	6-10 Yıl	91	2.23	0.84515		
	11-15 Yıl	8	2.37	1.44406		
	16-20 Yıl	3	1.94	0.78764		
	21 Yıl ve Üstü	2	3.41	0.11785		
	Toplam	597	2.20	0.77399		

Tablo 13'te görüldüğü gibi çalışanların halen çalışmakta oldukları kurumdaki hizmet süresine göre elde edilen sonuçlardan anlamlılık değerlerinin $p=0.05$ 'den büyük olması nedeniyle hiçbir ölçek ve boyut için anlamlı değildir.

4.1.2.1.7. Unvan

Ölçek ve boyutların çalışanların unvanlarına göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 14'de sunulmuştur.

Tablo 14: Çalışanların unvanına göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Unvanı	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalama	Öğretmen	573	2.72	0.62603	0.676	0.509
	Okul Müdür Yardımcısı	22	2.57	0.52689		
	Okul Müdürü	2	2.65	0.40938		
	Toplam	597	2.72	0.62215		
	Öğretmen	573	2.21	0.68938		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Okul Müdür Yardımcısı	22	2.09	0.62129	0.681	0.507
	Okul Müdürü	2	1.77	0.47140		
	Toplam	597	2.20	0.68641		
	Öğretmen	573	3.49	1.01943		
	Okul Müdür Yardımcısı	22	3.38	1.14627		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Okul Müdürü	2	3.50	2.12132	0.134	0.874
	Toplam	597	3.49	1.02553		
	Öğretmen	573	2.84	0.81179		
	Okul Müdür Yardımcısı	22	2.87	0.60462		
	Okul Müdürü	2	3.33	0.00000		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Toplam	597	2.84	0.80385	0.383	0.682
	Öğretmen	573	2.41	0.85484		
	Okul Müdür Yardımcısı	22	2.28	0.75709		
	Okul Müdürü	2	2.25	0.35355		
	Toplam	597	2.40	0.84995		
Dedikodunun yararı ortalaması	Öğretmen	573	2.21	0.77868	0.278	0.757
	Okul Müdür Yardımcısı	22	2.28	0.75709		
	Okul Müdürü	2	2.25	0.35355		
	Toplam	597	2.40	0.84995		
	Öğretmen	573	2.21	0.77868		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Okul Müdür Yardımcısı	22	1.96	0.65189	1.031	0.357
	Okul Müdürü	2	2.16	0.23570		
	Toplam	597	2.20	0.77399		
	Öğretmen	573	2.21	0.77868		
	Okul Müdür Yardımcısı	22	2.16	0.23570		

Tablo 14'de görüldüğü gibi anlamlılık değerleri $p=0.05$ 'den büyük olduğundan çalışanların unvanlarının hiçbir ölçek ve boyut için etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.1.2.1.8. İstihdam Şekli

Ölçek ve boyutların çalışanların istihdam şekline göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15:Çalışanların istihdam şekline göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	İstihdam şekli	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	Kadrolu	459	2.72	0.62918	0.881	0.415
	Sözleşmeli	110	2.67	0.59538		
	Ücretli	28	2.84	0.61076		
	Toplam	597	2.72	0.62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Kadrolu	459	2.18	0.67448	0.733	0.481
	Sözleşmeli	110	2.26	0.73039		
	Ücretli	28	2.27	0.71016		
	Toplam	597	2.20	0.68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Kadrolu	459	3.48	1.04660	0.101	0.904
	Sözleşmeli	110	3.53	0.95946		
	Ücretli	28	3.47	0.95427		
	Toplam	597	3.49	1.02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Kadrolu	459	2.86	0.81969	2.775	0.063
	Sözleşmeli	110	2.72	0.69538		
	Ücretli	28	3.10	0.88450		
	Toplam	597	2.84	0.80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	Kadrolu	459	2.44	0.85132	1.979	0.139
	Sözleşmeli	110	2.26	0.83353		
	Ücretli	28	2.40	0.86158		
	Toplam	97	2.40	0.84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Kadrolu	459	2.19	0.77409	1.549	0.213
	Sözleşmeli	110	2.18	0.77273		
	Ücretli	28	2.45	0.76155		
	Toplam	597	2.20	0.77399		

Tablo 15’deki değerler incelendiğinde anlamlılık değerleri $p=0.05$ ’den büyük olduğundan çalışanların istihdam şeklinin hiçbir ölçek ve boyut için anlamlı olmadığını ifade etmektedir.

4.1.2.1.9. İlçe

Ölçek ve boyutların ilçeye göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16: İlçeye göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	İlçesi	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	Eyyübiye	100	2.68	0.56439	1.334	0.264
	Haliliye	246	2.77	0.65436		
	Karaköprü	251	2.68	0.61065		
	Toplam	597	2.72	0.62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Eyyübiye	100	2.28	0.69203	2.460	0.086
	Haliliye	246	2.24	0.72774		
	Karaköprü	251	2.13	0.63668		
	Toplam	597	2.20	0.68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Eyyübiye	100	3.31	1.04459	2.245	0.107
	Haliliye	246	3.56	1.00482		
	Karaköprü	251	3.49	1.03292		
	Toplam	597	3.49	1.02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Eyyübiye	100	2.80	0.75237	0.293	0.746
	Haliliye	246	2.87	0.79670		
	Karaköprü	251	2.83	0.83232		
	Toplam	597	2.84	0.80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	Eyyübiye	100	2.42	0.79906	0.227	0.797
	Haliliye	246	2.42	0.87506		
	Karaköprü	251	2.38	0.84715		
	Toplam	597	2.40	0.84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Eyyübiye	100	2.29	0.81231	4.102*	0.017
	Haliliye	246	2.27	0.83539		
	Karaköprü	51	2.09	0.68079		
	Toplam	597	2.20	0.77399		

*p<0.05 için anlamlı

Tablo 16’da görüldüğü gibi anlamlılık değerleri incelendiğinde p=0.05’den küçük olduğu için ilçeye göre sadece “dedikodunun örgütsel araç olması” boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Buna göre ortaokulun bulunduğu ilçelerde “dedikodunun örgütsel araç” olarak kullanılmasına olan inanç birbirinden farklıdır.

Dedikodunun örgütsel araç olması boyutunun ilçeye göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır(Tablo 17) Tukey testi, Karaköprü ile Haliliye ilçelerinin aynı aritmetik ortalamaya ve Haliliye ile Eyyübiye ilçelerinin aynı aritmetik ortalamaya sahip olduklarını göstermektedir.

Bu sonuçlara göre Eyyübiye ilçesindeki ortaokullarda çalışanlar Karaköprü ilçesindeki ortaokul çalışanlarına göre dedikodu daha fazla örgütsel araç olarak kullanılmaktadır.

Tablo 17: İlçeye göre dedikodunun örgütsel araç olması Tukey testi (p=0.05)

Görev Yaptığınız İlçe	N	Grup	
		1	2
Karaköprü	251	2.0963	
Haliliye	246	2.2717	2.2717
Eyyübiye	100		2.2950

4.1.2.1.10. Öğrenci Ailesinin Sosyo-Ekonomik Durumu

Ölçek ve boyutların öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumuna göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18: Öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumuna göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Sosyo-ekonomik Durum	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	Alt Düzey	195	2.76	0.58511	2.904	0.056
	Orta Düzey	301	2.73	0.64145		
	Üst Düzey	98	2.58	0.62977		
	Toplam	594	2.72	0.62355		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Alt Düzey	195	2.32	0.70100	4.276*	0.014
	Orta Düzey	301	2.14	0.66984		
	Üst Düzey	98	2.15	0.69468		
	Genel	594	2.20	0.68808		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Alt Düzey	195	3.51	1.02641	2.317	0.099
	Orta Düzey	301	3.54	0.97930		
	Üst Düzey	98	3.29	1.14665		
	Genel	594	3.49	1.02620		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Alt Düzey	195	2.82	0.72695	1.442	0.237
	Orta Düzey	301	2.89	0.8211		
	Üst Düzey	98	2.73	0.88159		
	Genel	594	2.84	0.80421		
Dedikodunun yararı ortalaması	Alt Düzey	195	2.43	0.83922	1.037	0.355
	Orta Düzey	301	2.43	0.84909		
	Üst Düzey	98	2.29	0.88395		
	Genel	594	2.40	0.85176		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Alt Düzey	195	2.31	0.80859	4.119*	0.017
	Orta Düzey	301	2.18	0.77022		
	Üst Düzey	98	2.04	0.69773		
	Genel	594	2.20	0.77584		

*p<0.05 için anlamlı

Tablo 18’de görüldüğü gibi anlamlılık değeri $p=0.05$ ’den küçük olduğu için öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumunun “işyeri yalnızlığı” ve “dedikodunun örgütsel araç olması” üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşyeri yalnızlığının, ortaokulların öğrencilerinin sosyo-ekonomik durumuna göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (Tablo 19). Duncan testi, orta düzey ve üst düzey sosyo-ekonomik gruptaki öğrencilere sahip ortaokullarda, alt düzey sosyo-ekonomik gruba göre işyeri yalnızlığının daha az olduğu görülmektedir.

Tablo 19:Öğrenci ailesinin sosyo ekonomik durumuna göre “işyeri yalnızlığı” Duncan testi ($p=0.05$)

Öğrenci Aile Sosyo-Ekonomik Durum	N	Grup	
		1	2
Orta Düzey	301	2.1443	
Üst Düzey	98	2.1565	
Alt Düzey	195		2.3219

Dedikodunun örgütsel araç olması boyutunun, öğrenci ailesinin sosyo ekonomik durumuna göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (Tablo 20).

Tukey testi, orta düzey ve üst düzey sosyo-ekonomik grupları, alt düzey sosyo-ekonomik gruba göre dedikodunun daha az örgütsel araç olarak kullanıldığına inanmaktadır (Tablo 20).

Tablo 20:

Tablo 20:Öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumuna göre dedikodunun örgütsel araç olması Tukey testi ($p=0.05$)

Öğrenci Aile Sosyo-Ekonomik Durum	N	Grup	
		1	2
Orta Düzey	301	2.0476	
Üst Düzey	98	2.1805	2.1805
Alt Düzey	195		2.3137

4.1.2.1.11. Okuldaki Öğretmen Sayısı

Ortaokuldaki öğretmen sayısı kategorilerinin en alt grubu olan “11-20” öğretmen sayısına sahip tek bir okul olduğundan, varyans analizleri sırasında bu grup “21-30” öğretmen sayısı grubuna dâhil edilmiştir. Ölçek ve boyutların ortaokuldaki öğretmen sayısına göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 21’de sunulmuştur.



Tablo 21: Okuldaki öğretmen sayısına göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Öğretmen sayısı	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	11-20	1	3.10	.		
	21-30	56	2.43	0.64617		
	31-40	92	2.77	0.60840		
	41-50	94	2.69	0.66904	3.840*	0.004
	51-60	47	2.66	0.61582		
	61 ve Üstü	307	2.77	0.59600		
	Genel	597	2.72	0.62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	11-20	1	2.11	-		
	21-30	56	2.04	0.64299		
	31-40	92	2.33	0.66666		
	41-50	94	2.14	0.61478	1.826	0.122
	51-60	47	2.13	0.86291		
	61 ve Üstü	307	2.22	0.68790		
	Genel	597	2.20	0.68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	11-20	1	3.00	-		
	21-30	56	2.96	1.27071		
	31-40	92	3.32	1.05527		
	41-50	94	3.50	0.99752	5.953*	0.000
	51-60	47	3.65	1.03832		
	61 ve Üstü	307	3.61	0.93986		
	Genel	597	3.49	1.02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	11-20	1	4.00	-		
	21-30	56	2.52	0.86871		
	31-40	92	2.96	0.83985		
	41-50	94	2.86	0.81417	3.346*	0.010
	51-60	47	2.65	0.62538		
	61 ve Üstü	307	2.89	0.78622		
	Genel	597	2.84	0.80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	11-20	1	2.00	-		
	21-30	56	2.26	0.82078		
	31-40	92	2.56	0.92628		
	41-50	94	2.38	0.86417	1.301	0.268
	51-60	47	2.33	0.80298		
	61 ve Üstü	307	2.40	0.83332		
	Genel	597	2.40	0.84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	11-20	1	3.83	-		
	21-30	56	1.99	0.83301		
	31-40	92	2.37	0.77353		
	41-50	94	2.12	0.81271	2.574*	0.037
	51-60	47	2.06	0.71342		
	61 ve Üstü	307	2.22	0.74570		
	Genel	597	2.20	0.77399		

Tablo 21’de görüldüğü gibi anlamlılık değeri $p=0.05$ ’den küçük olduğundan ortaokuldaki öğretmen sayısının “örgütsel dedikodu”, “dedikodunun varlığı”, “dedikodunun tanımı” ve “dedikodunun örgütsel araç olması” üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Örgütsel dedikodunun, ortaokulların öğrenci sayısına göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (Tablo 22). Tukey testi, 11-30 arasında öğretmene sahip ortaokullarda, daha fazla sayıda öğretmen bulunan ortaokullara göre daha az “örgütsel dedikodu” olgusuna rastlanmaktadır (Tablo 22).

Tablo 22:Ortaokulun öğretmen sayısına göre “örgütsel dedikodu” Tukey testi ($p=0.05$)

Okulda Öğretmen Sayısı	N	Grup	
		1	2
11-30	57	2.4423	
51-60	47	2.6607	2.6607
41-50	94	2.6954	2.6954
61 ve Üstü	307		2.7744
31-40	92		2.7780

* $p<0.05$ için anlamlı

Tukey testi, 11-30 arasında öğretmene sahip ortaokullarda, daha fazla sayıda öğretmen bulunan ortaokullardan daha az “dedikodu varlığı” olduğuna işaret etmektedir (Tablo 23).

Tablo 23:Ortaokulun öğretmen sayısına göre “dedikodunun varlığı” Tukey testi (p=0.05)

Okulda Öğretmen Sayısı	N	Grup	
		1	2
11-30	57	2.9649	
31-40	92	3.3261	3.3261
41-50	94		3.5000
61 ve Üstü	307		3.6137
51-60	47		3.6596

*p<0.05 için anlamlı

Tukey testi, 11-30 arasında öğretmene sahip ortaokullarda, daha fazla sayıda öğretmen bulunan ortaokullardan daha az “dedikodu tanımına” katılım söz konusudur (Tablo 24).

Tablo 24:Ortaokulun öğretmen sayısına göre “dedikodunun tanımı” Tukey testi (p=0.05)

Okulda Öğretmen Sayısı	N	Grup	
		1	2
11-30	57	2.5556	
51-60	47	2.6525	2.6525
41-50	94	2.8617	2.8617
61 ve Üstü	307	2.8947	2.8947
31-40	92		2.9601

*p<0.05 için anlamlı

Tukey testi, 11-30 arasında öğretmene sahip ortaokullarda, daha fazla sayıda öğretmen bulunan ortaokullardan “dedikodunun örgütsel araç” olduğuna daha az inanılmaktadır (Tablo 25).

Tablo 25:Ortaokulun öğretmen sayısına göre “dedikodunun örgütsel araç olması” Tukey testi (p=0.05)

Okulda Öğretmen Sayısı	N	Grup	
		1	2
11-30	57	2.0263	
51-60	47	2.0603	2.0603
41-50	94	2.1259	2.1259
61 ve Üstü	307	2.2286	2.2286
31-40	92		2.3714

*p<0.05 için anlamlı

4.1.2.1.12. Okul Türü

Ölçek ve boyutların okul türüne göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26: Okul türüne göre ölçek ve boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve ANOVA sonuçları

	Okul Türü	N	Art. Ort.	St. Sapma	f	p
Örgütsel dedikodu ölçeği ortalaması	Özel Ortaokul	80	2.54	0.75539	3.989*	0.019
	Resmi Ortaokul	444	2.75	0.60427		
	İmam-hatip Ortaokulu	73	2.74	0.53751		
	Genel	597	2.72	0.62215		
İşyeri yalnızlığı ölçeği ortalaması	Özel Ortaokul	80	2.08	0.68104	8.961*	0.000
	Resmi Ortaokul	444	2.17	0.69743		
	İmam-hatip Ortaokulu	73	2.50	0.53317		
	Genel	597	2.20	0.68641		
Dedikodunun varlığı ortalaması	Özel Ortaokul	80	3.14	1.25848	11.193*	0.000
	Resmi Ortaokul	444	3.60	0.95810		
	İmam-hatip Ortaokulu	73	3.17	1.00198		
	Genel	597	3.49	1.02553		
Dedikodunun tanımı ortalaması	Özel Ortaokul	80	2.63	0.93711	3.287*	0.038
	Resmi Ortaokul	444	2.87	0.77265		
	İmam-hatip Ortaokulu	73	2.91	0.80848		
	Genel	597	2.84	0.80385		
Dedikodunun yararı ortalaması	Özel Ortaokul	80	2.36	1.02419	0.616	0.540
	Resmi Ortaokul	444	2.39	0.81990		
	İmam-hatip Ortaokulu	73	2.50	0.82493		
	Genel	597	2.40	0.84995		
Dedikodunun örgütsel araç olması ortalaması	Özel Ortaokul	80	2.04	0.80434	5.291*	0.005
	Resmi Ortaokul	444	2.19	0.75281		
	İmam-hatip Ortaokulu	73	2.44	0.82178		
	Genel	597	2.20	0.77399		

*p<0.05 için anlamlı

Tablo 26'da görüldüğü gibi anlamlılık değeri p=0.05'den küçük olduğundan okul türünün "işyeri yalnızlığı" ve "dedikodunun örgütsel araç olması" üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

“Örgütsel dedikodu”nun okul türüne göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (Tablo 26). Tukey testi, özel okullarda diğer okul türlerinden daha az “örgütsel dedikodu” inancı söz konusudur (Tablo 27).

Tablo 27: Okul türüne göre “örgütsel dedikodu” Tukey testi (p=0.05)

Okul Türü	N	Grup	
		1	2
Özel Ortaokul	80	2.5401	
İmam-hatip Ortaokulu	73		2.7412
Resmi Ortaokul	444		2.7514

Tukey testi, diğer okul türlerine göre imam-hatip ortaokullarında daha fazla “işyeri yalnızlığı” olduğuna işaret etmektedir (Tablo 28).

Tablo 28: Okul türüne göre “işyeri yalnızlığı” Tukey testi (p=0.05)

Okul Türü	N	Grup	
		1	2
Özel Ortaokul	80	2.0861	
Resmi Ortaokul	444	2.1759	
İmam-hatip Ortaokulu	73		2.5084

Tukey testi, diğer ortaokullara göre resmi ortaokullarda daha fazla “dedikodunun varlığı” inancı bulunduğu işaret etmektedir (Tablo 29). Bu durum ülkemizde hâkim olan İslam dini inancı gereği yasaklanan dedikodunun, özellikle dini eğitim veren okullardaki eğitimciler arasında daha yaygın olması ironiktir.

Tablo 29: Okul türüne göre “dedikodunun varlığı” Tukey testi (p=0.05)

Okul Türü	N	Grup	
		1	2
Özel Ortaokul	80	3.1450	
İmam-hatip Ortaokulu	73	3.1781	
Resmi Ortaokul	444		3.6077

Tukey testi, diğer okul türlerine göre imam-hatip ortaokullarında daha fazla “dedikodunun örgütsel araç” olduğuna işaret etmektedir (Tablo 30).

Tablo 30: Okul türüne göre “dedikodunun örgütsel araç olması” Tukey testi (p=0.05)

Okul Türü	N	Grup	
		1	2
Özel Ortaokul	80	2.0458	
Resmi Ortaokul	444	2.1903	
İmam-hatip Ortaokulu	73		2.4429

4.1.3. Korelasyon Analizi

Ölçekler ve boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 31’de sunulmuştur. Tüm ölçek ve boyutlar arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişkiler söz konusudur.

- “Örgütsel dedikodu” ve “işyerinde yalnızlık” arasındaki korelasyon katsayısı 0.282’dir. Bu, iki ölçek arasında doğru yönlü zayıf bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.
- İşyerinde yalnızlık ile dedikodu boyutları arasındaki korelasyon katsayıları 0.066 ile 0.329 arasında değişen zayıf ilişkilere işaret etmektedir.
- “Örgütsel dedikodu” ve “dedikodunun yararı” arasındaki korelasyon katsayısı 0.777’dir. Bu, iki ölçek arasında doğru yönlü güçlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, dedikodunun yararına inanış arttıkça, örgütsel dedikoduya olan inanç artmaktadır.

Tablo 31: Ölçek ve boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları

Ölçek veya madde	Örgütsel Dedikodu	İşyerinde Yalnızlık	Dedikodunun Varlığı	Dedikodunun Tanımı	Dedikodunun Yararı	Dedikodunun Örgütsel araç olması
Örgütsel dedikodu	1	0.282**	0.696**	0.584**	0.777**	0.771**
İşyerinde yalnızlık	0.282**	1	0.066	0.131**	0.241**	0.329**
Dedikodunun varlığı	0.696**	0.066	1	0.277**	0.328**	0.217**
Dedikodunun tanımı	0.584**	0.131**	0.277**	1	0.374**	0.336**
Dedikodunun yararı	0.777**	0.241**	0.328**	0.374**	1	0.611**
Dedikodunun örgütsel araç olması	0.771**	0.329**	0.217**	0.336**	0.611**	1

*p<0.01 için anlamlı

4.1.3.1. Regresyon Analizleri

Bu bölümde “örgütsel dedikodu” ve “işyerinde yalnızlık” ölçekleri için olmak üzere iki regresyon denklemi tahmin edilmiştir. Bu denklemlerde bağımlı değişken olarak iki ölçeğin ortalamaları kullanılmıştır. Regresyon denklemlerindeki bağımsız değişkenler ise ortaokul çalışanlarının özellikleri ile ortaokulun kurumsal özelliklerini temsil eden değişkenlerden oluşmaktadır. Çalışan ve kurumlara ilişkin nominal özelliklerin en alt kategorileri referans olarak alınıp diğer kategoriler kukla (göstermelik) değişken olarak tanımlanmıştır. Sıralı (ordinal) özellikler ise doğrudan kategori numarası olarak alınmıştır. Böylece regresyon analizinden elde göstermelik değişken katsayılarının referans kategoriye göre nasıl bir etkiye sahip olduğu tartışılmıştır.

Tablo 32: Regresyon analizlerinde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler

Bağımlı değişkenler	Değişken tipi	Art. Ort.
Örgütsel Dedikodu Ölçeği (Ortalama)	Sürekli (1-5)	2.72
İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (Ortalama)	Sürekli (1-5)	2.20
Bağımsız değişkenler		
Erkek (Referans=Kadın)	Göstermelik (0, 1)	0.50
Bekâr (Referans=Evli)	Göstermelik (0, 1)	0.29
Eğitim Durumu	Sıralı	3.04
Kurum Hizmet Suresi	Sıralı	1.21
Meslekteki Hizmet Suresi	Sıralı	1.92
Okuldaki Öğretmen Sayısı	Sıralı	5.76
Resmi Ortaokul (Referans=Özel Ortaokul)	Göstermelik (0, 1)	0.74
İmam-hatip Ortaokulu (Referans=Özel Ortaokul)	Göstermelik(0, 1)	0.12

4.1.3.2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Örgütsel dedikodu ölçeği için tahmin edilen regresyon denkleminin tahmin sonuçları Tablo 33’de görülebilir. Tahmin edilen denklemin $p=0.01$ için istatistiki olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel dedikodu regresyon denklemine göre:

- Kadın ve erkek arasında örgütsel dedikodu olduğu inancı açısından fark yoktur.
- Evli ve bekâr arasında örgütsel dedikodu olduğu inancı açısından fark yoktur.
- Tüm eğitim düzeylerin örgütsel dedikodu olduğu inancı aynıdır.

- Meslekteki hizmet süresi arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı farklılık göstermemektedir.
- İmam-hatip ortaokulu ile özel ortaokul çalışanları arasında örgütsel dedikodu olduğu inancı açısından fark yoktur.

Bununla birlikte:

- Kurumdaki hizmet süresi arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı artmaktadır.
- Resmi ortaokulda çalışanların özel ortaokulda çalışanlara göre örgütsel dedikodu olduğu inancı istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte daha fazladır($p<0.064$).
- Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte artmaktadır ($p<0.0916$).
- İşyerinde yalnızlık duygusu arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı artmaktadır.

Tablo 33: Farklı varyansı düzeltilmiş Örgütsel Dedikodu ölçeği regresyon modeli tahmin sonuçları

Değişken	Katsayı	St. Hata	t	p	
Sabit	1.79961	0.348339	5.166	0.0001	***
Erkek (Referans=Kadın)	0.0248683	0.0477387	0.5209	0.6026	
Bekâr (Referans=Evli)	-0.091614	0.0562239	-1.629	0.1038	
Eğitim Durumu	-0.014705	0.0947139	-0.155	0.8767	
Kurum Hizmet Süresi	0.148969	0.0557345	2.673	0.0077	***
Meslekteki Hizmet Süresi	-0.04655	0.0330286	-1.409	0.1593	
Resmi Ortaokul (Referans=Özel Ortaokul)	0.173718	0.0938721	1.851	0.0647	*
İmam-hatip Ortaokulu (Referans=Özel Ortaokul)	0.166921	0.118154	1.413	0.1583	
İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği	0.234347	0.0380836	6.153	0.0001	***
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0.038833	0.0229819	1.690	0.0916	*
F(9, 585)	6.559561***				***
Log-likelihood	-1247.82				
Standart hata	1.98716				

*** p=0.01 için anlamlı, ** p=0.05 için anlamlı, * p=0.10 için anlamlı
Bağımlı değişken: Örgütsel Dedikodu ölçeği ortalaması
Tüm bağımsız değişkenler modellerde yer almaktadır.

4.1.3.3. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği

İşyerinde yalnızlık duygusu için tahmin edilen regresyon denkleminin tahmin sonuçları Tablo 34’de görülmektedir. Tahmin edilen denklemin p=0.01 için istatistiki olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde yalnızlık duygusu regresyon denkleminde göre:

- Kadın ve erkek arasında işyerinde yalnızlık duygusu açısından fark yoktur.
- Evli ve bekâr arasında işyerinde yalnızlık duygusu açısından fark yoktur.
- Kurumdaki hizmet süresi değiştikçe işyerinde yalnızlık duygusu farklılık göstermemektedir.
- Resmi ortaokul ile özel ortaokul çalışanları arasında işyerinde yalnızlık duygusu açısından fark yoktur.

Bununla birlikte:

- Eğitim düzeyi yükseldikçe işyerinde yalnızlık duygusu artmaktadır.
- Mesleki hizmet süresi arttıkça işyerinde yalnızlık duygusu azalmaktadır.
- İmam-hatip ortaokulunda çalışanların özel ortaokulda çalışanlara göre işyerinde yalnızlık duygusu daha fazladır.

- Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça işyerinde yalnızlık duygusu olduğuna inanç artmaktadır.
- Örgütsel dedikodu olduğu inancı arttıkça işyerinde yalnızlık duygusu artmaktadır.

Tablo 34:Farklı varyansı düzeltilmiş İş Yerinde Yalnızlık regresyon modeli tahmin sonuçları

Değişken	Katsayı	St. Hata	t	p	
Sabit	0.688299	0.2409	2.857	0.0044	***
Erkek (Referans=Kadın)	-0.0190299	0.05197	-0.366	0.7144	
Bekâr (Referans=Evli)	-0.0920983	0.06239	-1.476	0.1405	
Eğitim Durumu	0.112248	0.03934	2.854	0.0045	***
Kurum Hizmet Suresi	-0.0294050	0.04403	-0.668	0.5045	
Meslekteki Hizmet Suresi	-0.0627752	0.03449	-1.820	0.0693	*
Resmi Ortaokul (Referans=Özel Ortaokul)	-0.0256580	0.08337	-0.308	0.7584	
İmam-hatip Ortaokulu (Referans=Özel Ortaokul)	0.447863	0.10220	4.382	0.0001	***
Örgütsel Dedikodu Ölçeği	0.383547	0.04385	8.747	0.0001	***
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0.0506856	0.02272	2.230	0.0261	**
F(9, 585)	14.43946				***
Log-likelihood	-1277.940				
Standart hata	2.090358				

*** p=0.01 için anlamlı, ** p=0.05 için anlamlı, * p=0.10 için anlamlı
Bağımlı değişken: İşyerinde Yalnızlık ölçeği ortalaması
Tüm bağımsız değişkenler modellerde yer almaktadır.

4.2. TARTIŞMALAR

Bu araştırmanın amacı örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırmanın kapsamında Şanlıurfa ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerle anket çalışması yapılmış ve veriler SPSS programı ile gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Bu analizlerin sonuçları bir önceki bölümde detaylı bir şekilde verilmişti. Tezin bu bölümünde elde edilen bu bulguların yorumlanması yapılacaktır.

Bulgulara göre anket katılımcılarının oransal dağılımı birbirine yakındır (%49.2 kadın, %50.8 erkek). Katılımcılar farklı medeni durumlara sahiptirler. Katılımcıların çoğunluğunun 32 yaş altı olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu (%93.1) lisans mezunu ve sadece %5.7 lisansüstü mezun olduğu

anlaşılmıştır. Bu durum eğitim kurumlarında lisansüstü eğitimin düşük seviyede olduğunu göstermiştir.

Uygulanan “örgütsel dedikodu”ve “işyerinde yalnızlık” ölçeklerinin Cronbach alfa değerleri, eşik değer kabul edilen 0.70’ten büyük olduğundan yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Cinsiyetin sadece “dedikodunun örgütsel araç olması” maddesi üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmış ve erkekler kadınlara göre dedikodunun örgütsel araç olduğuna daha fazla inanmaktadır.Elde edilen bu bulgular Kılıç tarafından yapılan çalışmalardaki sonuçlar ile paralellik göstermektedir (2018). Fakat medeni durumun hiçbir ölçek ve madde için etkili olmadığını göstermektedir. Bu sonuç evlenmemek, tek başına yaşamak, romantik bir ilişkinin olmaması gibi etmenlerde yalnızlıkla bağlantılı bulunmaktadır şeklinde sonuç bulan başka araştırmalar ile farklılık göstermektedir (Kaplan, 201, s. 9).

Benzer şekildeyaşın hiçbir ölçek ve madde için etkili olmadığı istatistiksel olarak ortaya çıkmıştır. Fakat Karaduman’ınçocuklarla yaptığı çalışmada, yaşın yalnızlıklailişkilili olduğunu belirterek örneklemindeki yaşı büyük çocukların yalnızlık düzeyinin küçük olanlara göre daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (2013, s. 11). Katılımcıların eğitim durumlarının da hiçbir ölçek ve boyut için etkili olmadığını anlaşılmıştır.Çalışanların çalıştıkları kurumdaki hizmet süresinin, unvanlarının ve istihdam şeklininbenzer şekilde hiçbir ölçek ve boyut için etkili olmadığı istatistiksel olarak anlaşılmıştır.

Araştırmada yapılan analizde bazı değişkenlerin ölçeğin bazı maddeleri üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Çalışmanın yapıldığı ilçelerin sadece “dedikodunun örgütsel araç olması” maddesi üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde öğrenci ailesinin sosyo-ekonomik durumunun “işyeri yalnızlığı” ve “dedikodunun örgütsel araç olması” maddeleri üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Yapılan detaylı analizlerde orta düzey ve üst düzey sosyo-ekonomik gruptaki öğrencilere sahip ortaokullarda, alt düzey sosyo-ekonomik gruba göre işyeri yalnızlığının daha az olduğu görülmektedir. Benzer şekilde orta düzey ve üst düzey sosyo-ekonomik grupları, alt düzey sosyo-ekonomik gruba göre dedikodunun daha az örgütsel araç olarak kullanıldığına inanmaktadır.

Ortaokuldaki öğretmen sayısının “örgütsel dedikodu”, “dedikodunun varlığı”, “dedikodunun tanımı” ve “dedikodunun örgütsel araç olması” üzerinde etkili olduğunu ve 11-30 arasında öğretmene sahip ortaokullarda, daha fazla sayıda öğretmen bulunan ortaokullardan daha az “örgütsel dedikodu” olduğu görülmektedir. Bu sonuç daha önce yapılan çalışmalarda(Kaplan, 2011, s. 38; Kılıç, 2018, s. 24) elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda ileride yapılacak detaylı nitel çalışmalar ile öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda “dedikodu” olgusunun detaylı bir şekilde incelenmesi ve yapılan dedikodunun betimsel incelenmesinin yapılması bu akademik alana katkı sağlar.

“Örgütsel dedikodu”nun okul türüne göre farklılık gösterdiği ve özel okullarda diğer okul türlerinden daha az “örgütsel dedikodu” inancı söz konusudur. “İşyeri yalnızlığı” ve “dedikodunun örgütsel araç olması” maddeleri, okul türüne göre farklılık gösterdiği ve diğer okul türlerine göre imam-hatip ortaokullarında daha fazla “işyeri yalnızlığı” ve “dedikodunun örgütsel araç” olduğuna işaret etmektedir. “Dedikodunun varlığı”na olan inanç, okul türüne göre farklılık göstermektedir ve diğer okul türlerine göre resmi ortaokullarda daha fazla “dedikodunun varlığı” inancı bulunduğu işaret etmektedir. Okul türlerinde farklılığın olması ilginç bir bulgudur. Okullarda türünde oluşan farklılığın okul yapısında mı yoksa okul türlerinde işlenen farklı ders yapılarından olayı bu “dedikodu” olgusunun bu okul türlerinde mesleki bozulmanın bir sonucu olabilir. Bu bağlamda yapılacak detaylı bir çalışma ilginç sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Araştırma kapsamında ölçeğin bazı maddeleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir ve tüm ölçek ve maddeler arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur.“Örgütsel dedikodu” ve “işyerinde yalnızlık” arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. İşyerinde yalnızlık ile dedikodu maddeleri arasında pozitif yönlü zayıf ilişkiler bulunmuştur. “Örgütsel dedikodu” ve “dedikodunun yararı” arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda işyeri yalnızlığı gibi ilerde daha büyük travmatik durumlara yol açan örgütsel dedikodu olgusunun sınırlandırılması için okulların çözümler üretmesi gerekmektedir.

Yapılan örgütsel dedikodu regresyon testlerine göre aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır;

- Kadın ve erkek arasında örgütsel dedikodu olduğu inancı açısından fark yoktur.
- Evli ve bekâr arasında örgütsel dedikodu olduğu inancı açısından fark yoktur.
- Tüm eğitim düzeylerin örgütsel dedikodu olduğu inancı aynıdır.
- Meslekteki hizmet süresi arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı farklılık göstermemektedir.
- İmam-hatip ortaokulu ile özel ortaokul çalışanları arasında örgütsel dedikodu olduğu inancı açısından fark yoktur.
- Kurumdaki hizmet süresi arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı artmaktadır.
- Resmi ortaokulda çalışanların özel ortaokulda çalışanlara göre örgütsel dedikodu olduğu inancı daha fazladır.
- Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı artmaktadır.
- İşyerinde yalnızlık duygusu arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı artmaktadır.

Yapılan regresyon testlerine göre işyerinde yalnızlık duygusu için aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır;

- Kadın ve erkek arasında işyerinde yalnızlık duygusu açısından fark yoktur.
- Evli ve bekâr arasında işyerinde yalnızlık duygusu açısından fark yoktur.
- Kurumdaki hizmet süresi değiştikçe işyerinde yalnızlık duygusu farklılık göstermemektedir.
- Resmi ortaokul ile özel ortaokul çalışanları arasında işyerinde yalnızlık duygusu açısından fark yoktur.
- Eğitim düzeyi yükseldikçe işyerinde yalnızlık duygusu artmaktadır.
- Mesleki hizmet süresi arttıkça işyerinde yalnızlık duygusu azalmaktadır.
- İmam-hatip ortaokulunda çalışanların özel ortaokulda çalışanlara göre işyerinde yalnızlık duygusu daha fazladır.
- Örgütsel dedikodu olduğu inancı arttıkça işyerinde yalnızlık duygusu artmaktadır.

SONUÇ

Örgütsel dedikodu bir iletişim yöntemi olarak örgütler içerisinde son dönemlerde sıkça gözlemlenmektedir. Özellikle kalabalıklaşmanın arttığı ve bu yüzden kaosu başlangıcı olan belirsizliklerin çokça olduğu örgütlerde dedikodunun örgüt kültürüne hâkim olabildiği bu araştırmayla da ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu inceleme sonucunda okul türlerine göre “dedikodu”nun varlığı değişebilmektedir. Bu durumda dedikodunun varlığının oluştuğu okul türlerinde bunu azaltacak çözümler aranmalıdır. Aksi durumda dedikodunun olması veya olduğunun düşünülmesiyle örgüte olan güven azalacaktır. Kurumuna veya örgütüne güven eksikliği yaşayan kişinin örgüte ait olma hissi zedelenerek, örgütte paylaşımlarının azalmasına neden olabilir. Paylaşımların olmadığı durumlarda ise ortak çalışma, üretken olma ve ortak hedef amacıyla hareket etme azalacaktır. Bu durumun sonucunda kişilerde işyeri yalnızlığı gözlemlenir. Tüm bunların sonucunda da örgütü başarısızlığa götürür. Bu araştırmanın ana kapsamı olan eğitim örgütlerinin de başarısızlığı sadece içinde bulunduğu kurumu etkilememektedir. Eğitim örgütleri lokal olmayıp tüm paydaşlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Öğrencisinden velisine kadar toplumun hem kısa dönem hem de uzun dönem yaşamsal ve ruhsal durumları etkilenecektir.

Her ne kadar bu araştırmanın başında yalnızlığın bazen bireyin yaratıcılığını da arttırabileceği ifade edilse de (Kılıç, 2018, s. 15), 21. yüzyıl eğitim kalitesi için istenen paylaşımcı, ortak çalışan bireylerin yetişmesi için yalnızlık en önemli bir bariyer durumundadır. Bu bağlamda bu araştırma sonunda elde edilen bulgular ile ortaya çıkan “dedikodu” ve “yalnızlık” olgularının hangi değişkenler ile daha çok etkili olduğu anlaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarının eğitim sistemindeki mevcut problemlerinden azda olsa bir kısmına çözüm olmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

‘Kurumdaki hizmet süresi arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı artmaktadır’ bulgusuna göre; nitel bir araştırma yapılarak bunun nedenleri araştırılabilir.

‘Okul türlerine göre örgütsel dedikodu olduğu inancı değişmektedir’ bulgusuna göre; örgütsel dedikodu olduğuna inanılan okul türlerinde bunun sebepleri ve çözüm yolları araştırılabilir.

‘İşyerinde yalnızlık duygusu arttıkça örgütsel dedikodu olduğu inancı artmaktadır’ bulgusuna göre; iş yerinde yalnızlık duygusunu ortadan kaldırabilecek çalışmalar yapılabilir.

‘Mesleki hizmet süresi arttıkça işyerinde yalnızlık duygusu azalmaktadır’ bulgusuna göre; hizmet süresi fazla olan öğretmenlerle bir çalışma yapılarak bunun nedenleri araştırılabilir. Böylece örgütlerde iş yeri yalnızlığını azaltacak tedbirler alınarak örgütsel başarı artırılabilir.

KAYNAKÇA

Allport, G.W., & Postman, L. (1947). *An Analysis of Rumor: Public Opinion Quarterly*.

Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9,55-67.

Berman, E., West, J. & Richter, M. . (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.

Bernard, S. (2013). *Loneliness and Social Isolation Among Older People in North Yorkshire* (Stage 1 Report).

Büyüköztürk, S., Kılıç-Çakmak, E. Akgün, Ö., Karadeniz S., Demirel, F. . (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (25. baskı ed.). Ankara: Pegem Akademi.

Cacioppo, J. T., & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human Nature and The Need for Social Connection*. New York: W. W. Norton & Company.

Collinson, D. L. (1988). Engineering humour: masculinity, joking and conflict in shopfloor relations *Organization Studies*, 9(2), 181-199.

Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.

Dicleli, A. B., & Akkaya, S. (2000a). *Konuşa Konuşa*. İstanbul: Mess Yayınları.

Dicleli, A. B., & Akkaya, S. (2000b). *Konuşa Konuşa*. İstanbul: Mess Yayınları.

Doğan, T., Çetin, Bayram ve Sungur, Mehmet Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anatolion Journal of Psychiatry*, 10, 271- 277.

Erogluer, K., & Yılmaz, Ö. (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi. *Journal of Business Research Turk*, 7(1), 280- 308.

George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference* (13 ed.). New York: Routledge.

George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference, 14e*: Taylor & Francis.

Gluckman, M. (1963). Gossip and scandal. *Current Anthropology*. 4(3), 307-316.

Guirdham, M. (1995). *Interpersonal Skills At Work*. New Jersey, USA: Prentice Hall.

Gumbert, D. E., & Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62(6), 33-38.

John, L. Michela, L. A. P., David G. Weeks. (1982). Perceived Dimensions of Attributions for Loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(5), 929-936.

Jones, W. H. C., Bruce N.; Quintana, Diana. (1985). <Journal of Personality and Social Psychology *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6), 1503-1511.

Kafetsios, K. (2002). *Attachment, social support and well-being across the life-span: Independent and combined effects (Poster)*. Paper presented at the XI. International Conference on Personal Relationships Halifax, Canada.

Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.

Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Keser, A., & Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *HAK- İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.

Kılıç, B. (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans), Selçuk Üniversitesi Konya.

Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*;6(1):47-8.

Kırlı, C. (2000). Kahvehaneler ve hafiyeler: 19. yüzyıl ortalarında Osmanlı'da sosyal kontrol. *Toplum ve Bilim*.

Körler, Y. (2011). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri ve Yalnızlık ile Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Eskişehir.

Lam, L., & Lau, D. (2012). *Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships* (Vol. 23).

Lau, S., & Gruen, G. E. (1992). The social stigma of loneliness: Effect of target person's and perceiver's sex. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(2), 182-189.

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

Lefebvre, G. (1973). *The Great Fear*. New Jersey, Princeton University Pres.

Loudon, J. (1961). Kinship and crisis in south Wales. *British Journal of Sociology*, 12(4), 333-350.

McWhirter, B. (1990). Loneliness: A review of current literature, with implications for counselling and research. *Journal of Counselling and Development*, 68, 417-422.

McWhirter, B. T. (1997). A Pilot Study of Loneliness in Ethnic Minority College Students. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 25(3), 295-304. doi:10.2224/sbp.1997.25.3.295

Mercan, N., Oyur, E., Alamur, Bayram., Gül S., Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

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

Miran, B. (2018a). *Ekonometri*. USA: Lambert Academic Publishing.

Miran, B. (2018b). *Genel İstatistik*: Lambert Academic Publishing.

Moles, A. (2004a). *Belirsizin Bilimleri (Çev: Nuri Bilgin)*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Moles, A. (2004b). *Belirsizin Bilimleri, (Çev: Nuri Bilgin)* (Vol. 228). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.

Norbert, E. a. S., J. L. . (1965). *The Established and the Outsiders*. London: Frank Cass.

O'Neil, R., & Parke, R. D. (1999). Social relationships across contexts: Family-peer linkages. *Relationships as Developmental Contexts*, 30, 211-239.

Özatça, A. (2009). *Ergenlerde Sosyal ve Duygusal Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Aile İşlevleri*. (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.

Özçelik, H., & Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *In Academy of Management Proceedings*, 1, 1- 6.

Parker, J. G., & Asher, S. R. (1993). Friendship and friendship quality in middle childhood: Links with peer group acceptance and feelings of loneliness and social dissatisfaction. *Developmental Psychology*, 29, 611-621.

Perlman, D., & Peplau, L. (1984). *Loneliness research: A survey of empirical findings*.

Rokach, A. (2004). Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life. *Current Psychology*, 23 (1), 24- 40.

Sabuncuoğlu, Z. (1977). *Örgütlerde Haberleşme Düzeni*. Bursa: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Solmaz, B. (2006). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 563-575

Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 117-128.

Usta, M. E., Kaya, A., Özyurt, D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi. *Harran Education Journal*, 3(2), 1-13. doi:10.22596/2018.0302.1.13

Vincenzi, H., & Grabosky, F. (1987). Measuring the emotional/social aspects of loneliness and isolation. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2(2), 257-270.

Walsh, J. (1987). *"Sözlü İletişim" Kendinizi Nasıl Yönetirsiniz?* (4 ed.): Power Marshall Editions Ltd.

Weiss, R. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Williams, W. J., & Egglend, A. S. (1991). *Örgütlerde İletişim*. (Çev: Y. Büyükerşen). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Wiseman, H., Maysless, O. , & Sharabany, R. (2005). Why are they lonely: Perceived quality of early relationships with parents, attachment, personality predispositions and loneliness in first year university students. *PersonalityAnd Individual Differences*, 40(2), 237-248.

Wood, R., & Payne, T. (1999). *Competency Based Recruitment and Selection*. New York: John

Wright, S. L. (2005). *Loneliness in The Workplace*.

Wright, S. L., Burt, C. D. B., Strongman, K. T. . (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.

Wright, S. L., Burt, Christopher D. B. ve Strongman, Kenneth T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59- 68.

Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 237- 260.

Yen, W.-W., Chen, Shih- Chin ve Yen, Shih. (2009). The Impact of Perceptions of Organizational Politics on Workplace Friendship. *African Journal of Business Management*, 3 (10), 548-554.

Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.



EKLER

EK- 1 Etik Kurul Başvuru Formu



HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU BAŞVURU FORMU

Başvuru formu doldurulduktan sonra Başvuru Kontrol Listesi de doldurulup imzalanmalıdır. Bu form ve gerekli diğer belgeler öncelikle elektronik olarak etikkurul@harran.edu.tr adresine gönderilmeli ve sonra elden Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'na teslim edilmelidir. Etik kurul toplantıları **her ayın ikinci haftası** yapılmakta ve değerlendirme sonuçları toplantının yapıldığı tarihten en geç 7 gün sonrasında e-posta ve yazılı olarak tarafınıza iletilmektedir. Etik kurul başvurularınızın kabulü sonrası çalışmanızla ilgili yaptığımız her türlü yayının bir örneğini etikkurul@harran.edu.tr adresine elektronik olarak göndermeniz gerekmektedir.

1. Başvurunun durumu

- Yeni Başvuru
 Tekrar Başvuru. Önceki Protokol Numarası:
 Projede Değişiklik
 Proje Uzatma Talebi. Protokol Numarası:

Başvurunuz '**Proje Uzatma Talebi**' ise:

Projenizin yeni bitiş tarihi:/..../.....

Projenizde bir değişiklik yapmayı düşünüyor musunuz? Evet Hayır

Cevabınız '**Evet**' ise lütfen aşağıdaki '**Projede Değişiklik**' kutusunu doldurunuz.

Başvurunuz '**Projede Değişiklik**' ise:

Projenizde nasıl değişiklikler yapacağınızı gerekçelerinizle birlikte aşağıda açıklayınız. Ayrıca eğer değişiklikler daha önce etik kurula teslim ettiğiniz form ve belgelerde de mevcutsa bu dokümanları da değişiklik yapılmış halleriyle etik kurula teslim ediniz.


.....
.....

2. Araştırmanın Adı: Örgütsel Dedidoku ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki.


3. Araştırmanın Niteliği:

- Bireysel Araştırma Projesi
 Yüksek Lisans Tezi
 Doktora Tezi
 Diğer (belirtiniz):

4. Sorumlu Araştırmacı/Yürütücü ve Yardımcı Araştırmacılar:

Sorumlu Araştırmacı/Yürütücü Ünvanı, Adı ve Soyadı	İş Adresi	E-posta adresi	Telefonu	İmzası
Seda GÜRBÜZ	Doğukent mah. 104. Cad. No: 34 Karaköprü/ Şanlıurfa	sedaa1905@hotmail.com	05079249519	

Yardımcı Araştırmacılar Ünvanı, Adı ve Soyadı	İş Adresi	E-posta adresi	Telefonu	İmzası
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

Danışman*	Fakülte, Bölüm ve Anabilim Dalı	İş Adresi	E-posta adresi	Telefonu	İmzası
Doç. Dr. Ahmet KAYA	Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri A. B. D.	Osmanbey Kampüsü Haliliye/ Şanlıurfa	akaya574@hotmail.com	05055731411	

5. Araştırma için destek başvurusu yapılacak kurum/kuruluşlar:

- Destek başvurusu yapılmayacaktır.
 Üniversite (belirtiniz):
 TÜBİTAK
 Uluslararası (belirtiniz):
 Diğer (belirtiniz):

6. Veri Toplanması Planlanan Tarihler:

Başlangıç Tarihi: 20/10/2018 **Bitiş Tarihi:** 20/03/2019

7. Veri Toplanması Planlanan Yerler:

1.	Şanlıurfa'nın merkez ilçelerine bağlı resmi ortaokullar (Eyyübiye, Haliliye, Karaköprü)
----	--

*Veri toplanacak yer sayısını tabloya satır ekleyerek arttırabilirsiniz.

8. Çalışmanızın amacını araştırma sorularınızı içerecek ve konunun uzmanı olmayan kişilerce de anlaşılabilir şekilde aşağıdaki kutu içerisine kısaca yazınız.

Şanlıurfa il merkezinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve iş yeri yalnızlığı kavramları hakkında ne düşündükleri ve bu görüşler doğrultusunda örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasında bir ilişki olup olmadığının sorgulanması amaçlanmaktadır.

9. Çalışmanızın yöntemini örnekleminizi, veri toplama araçlarınızı ve verilerinizin analizini de içerecek şekilde aşağıdaki kutu içerisine yazınız. (Çalışmanızda kullanacağınız ölçek, gözlem formu, mülakat soruları, test v.b. her türlü veri toplama aracının birer kopyasını da bu formla birlikte teslim ediniz).

Bu çalışmada, ortaokul öğretmenlerinde örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı

arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel araştırma yöntemi kullanılacaktır. “İlişkisel araştırma modeli, sadece durumları ya da olayları betimlemenin ötesinde, ilişkileri ve bağlantıları incelemek için yapılan araştırmalardır” (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016, s. 24). İlişkisel araştırmada keşfedici ve yordayıcı olmak üzere iki tür araştırma modeli bulunmaktadır. Araştırmada iki değişken arasındaki ilişki keşfedilmek istendiğinden ilişkisel araştırmanın keşfedici modeli kullanılacaktır.

Şanlıurfa'nın merkez ilçelerine bağlı resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden, çalıştıkları okullardaki örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişkiye dair görüşleri; örgütsel dedikoduya çalışanların yaklaşımlarını ölçmek amacıyla Lelebici vd. (2009) tarafından geliştirilen “Örgütsel Dedikodu Kavramı Ölçeği” ile iş yeri yalnızlığına ilişkin Wright vd. (2006) tarafından geliştirilen “İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği” ile toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılacak ve istatistiksel analiz yapılarak incelenecektir.

Ayrıca görüşme yöntemi kullanılarak nitel bir araştırma da yapılacaktır. Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama araçlarının kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 39).

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim - öğretim yılında Şanlıurfa'nın Haliliye, Eyyübiye ve Karaköprü ilçelerine bağlı resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturacaktır.

Araştırmada örneklem seçilirken oranlı tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Tabakalı örnekleme, örneklemin belirlenen alt grupların evren içindeki büyüklükleri oranında seçilmesi anlamına gelmektedir. (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016, s. 86). Buradan hareketle Şanlıurfa'nın merkez ilçeleri Haliliye, Karaköprü ve Eyyübiye üç ayrı tabaka olarak ele alınıp, her tabakanın evrendeki büyüklüğü oranında o tabakadan öğretmen araştırmaya dahil edilecektir. Bu tabakalardan örneklem alınırken, her elemanın eşit şansa ve bağımsız bir şekilde seçilmesini sağlayan basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılacaktır.

10. Çalışmanızın önemini, alana ve topluma yapacağı katkıyı kısaca aşağıdaki kutu içerisine yazınız.

Wood ve Payne tarafından yapılan araştırmada iletişim yetkinliği kurumların üzerinde durduğu en önemli temel yetkinliklerden biri olarak ele alınmaktadır. Çünkü rekabet ortamında, bir kurum içerisinde çalışan kişilerin gerek örgüt içinde gerekse örgüt dışında kurmuş oldukları etkin iletişim, başarı olasılığını artıran en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir (Dicleli & Akkaya, 2000: 215). Kurum içinde her türlü eylemin sürdürülmesi, alınan kararların yönetimden çalışanlara, hazırlanan raporların ise çalışanlar tarafından üst yönetime aktarılması, sorunların çözülmesi, çözüm yollarının aranması ve yaratıcı gücün oluşturulması, bazı işlerin başlatılması, kurum kültürüne uyarlanması ya da yürütülen bir takım projelerin sonlandırılması güçlü ve sağlıklı bir iletişim sürecine dayanmaktadır. Aynı zamanda iletişim, kurumlarda yöneticilerin doğru karar almalarına yardım eden temel bir öğedir. Bilgilerin ve duyguların kişilere aktarılmasında, grup içinde emir vermede, hiyerarşi basamakların belirlenmesinde, otoritenin sağlanmasında, hem örgüt çalışanlarının kendi içlerinde hem de dış dünya ile kurum arasında bilgi alışverişinin sağlanmasında, hızla değişen çevre ve rekabet koşulları karşısında kurumların kendilerini yeni koşullara uyarlamalarında iletişim son derece önemlidir. Kurum içinde oluşan etkili iletişim ortamı, kurumun amaç ve hedeflerinin çalışanlar tarafından kolayca anlaşılmasına ve bunların gerçekleşmesinde çaba göstermeleri için güdülenmelerine katkıda bulunmaktadır. İletişim, tüm kurumsal faaliyetlerin başarıyla yürütülmesi ve sonuçlandırılmasında temel oluşturmaktadır

Birtakım muğlak olguların, belirsiz şeylerin ve içinde karar almamız, davranmamız ya da tepki göstermemiz gereken durumların ortasında yaşıyoruz. Tüm bunlar ne kadar belirsiz olurlarsa olsunlar, bilincimize kavramsal bir nitelikte görünürler, onları adlandırırız, onların

üzerinde önce zihinsel sonra da tüm riziko ve tehlikesine rağmen pratik işlemler yaparız. Günlük hayatımızda bizi ve bilinçlerimizi yönlendiren varlıklar ve değerlerle yaşamak ve hareket etmek zorundayız çünkü sadece çok özel durumlarda açık seçik bir şekilde tanımlanmış kesin değişkenlerle yüz yüze geliriz (Moles, 2004: s.17-18). Son dönemlerde örgütsel dedikodu kavramı bir iletişim yöntemi olarak örgütler içerisinde gözlemlenmektedir ve bir iletişim kanalı olarak kabul edilmektedir. Özellikle belirsizliklerin çokça olduğu örgütlerde dedikodu örgüt kültürüne hakim olabilmekte. Aynı zamanda dedikodu nedeniyle örgüte olan güven azalmaktadır. Güven eksikliği yaşayan kişinin örgüte ait olma hissi zedelenerek, örgütte paylaşımlarının azalmasına neden olabilir. Bu durumun sonucunda kişilerde iş yeri yalnızlığı gözlemlenir.

Literatürde örgütsel dedikodu ve iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişkiye dair pek fazla çalışma bulunmaması da bizi bu çalışmayı yapmaya yönlendirmiştir.

11. Araştırmanızda ulaşmayı hedeflediğiniz katılımcı sayısı: 500

12. Aşağıda verilenlerden araştırmanızdaki katılımcıları en iyi tanımlayan seçenekleri işaretleyiniz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Okul Öncesi Çocuklar (Veli Onay Formu'nu başvuru dosyanıza ekleyiniz.)
- İlköğretim Öğrencileri (Veli Onay Formu'nu başvuru dosyanıza ekleyiniz.)
- Lise Öğrencileri (Gözüllü Katılım Formu'na ilaveten Veli Onay Formu'nu da başvuru dosyanıza ekleyiniz.)
- Üniversite Öğrencileri
- Çocuk İşçiler (Veli Onay Formu'nu başvuru dosyanıza ekleyiniz.)
- Ebeveynler
- Yetişkinler
- Yaşlılar

- Erkekler
 Kadınlar
 Bir Kurumda Çalışanlar
 İşsizler
 Zihinsel Engelli Bireyler
 Fiziksel Engelli Bireyler (Veli Onay Formu'nu başvuru dosyanıza ekleyiniz.)
 Tutuklular/Hükümlüler
 Ortaokul Öğretmenleri

13. Araştırmaya katılım için özel şartlar (cinsiyet, bir gruba üye olma v.b.) var mıdır?
 Evet Hayır

Cevabınız 'Evet' ise açıklayınız:

14. Araştırmanızda kullanılacağınız veri toplama araç ve yöntemlerini aşağıda sunulan listeden seçiniz. (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- Anket*
 Mülakat*
 Gözlem*
 Bilgisayar ortamında test uygulaması*
 Görüntü kaydı
 Ses kaydı
 Ölçek

*Çalışmanızda kullanacağınız anket, gözlem formu, mülakat soruları, test v.b. her türlü veri toplama aracının birer kopyasını da bu formla birlikte teslim ediniz.

15. Araştırma, çalışmanın amacını gizli tutmayı gerektiriyor mu?
 Evet Hayır

Cevabınız 'Evet' ise bunun nedenini aşağıdaki kutu içinde açıklayınız (Ayrıca 'Katılım Sonrası Bilgilendirme Formu'nu başvuru dosyanıza ekleyiniz):

16. Araştırma katılımcıların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehdit edici unsurlar içeriyor mu?
 Evet Hayır

Cevabınız 'Evet' ise katılımcılar üzerinde ne gibi olumsuz etkileri olabileceğini ve bu etkileri en aza indirmek için ne gibi tedbirler alacağınızı aşağıdaki kutu içinde ayrıntılı olarak açıklayınız:

BAŞVURU KONTROL LİSTESİ

- Başvuru Formu doldurulmuştur.
- Gönüllü Katılım Formu eklenmiştir.
- Katılım Sonrası Bilgi Formu eklenmiştir (gerekliyse).
- Veli Onay Formu eklenmiştir (gerekliyse).
- Çalışmada kullanılacak anket, gözlem formu, mülakat soruları, test v.b. her türlü veri toplama aracının birer kopyası eklenmiştir.

Yukarıda belirtilen belgeler tarafımdan kontrol edilerek başvuruma eklenmiştir.

Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı

Tarih

İmza

Seda GÜRBÜZ

04/10/2018



**BU KISIM HARRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
TARAFINDAN DOLDURULACAKTIR.**

Kayıt Tarihi:

Protokol Numarası:

Araştırmanın Adı:

Sorumlu Araştırmacının Adı:

Değerlendirme Tarihi: .../.../.....

<input type="checkbox"/> Kabul edilmiştir.
<input type="checkbox"/> Düzeltme gereklidir. <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Gönüllü Katılım Formu eklenmemiştir.<input type="checkbox"/> Gönüllü Katılım Formu'nda değişiklik gerekmektedir: <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div><input type="checkbox"/> Katılım Sonrası Bilgilendirme Formu gerektiği halde eklenmemiştir.<input type="checkbox"/> Katılım Sonrası Bilgilendirme Formu'nda değişiklik gerekmektedir: <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div><input type="checkbox"/> Veli Onay Formu gerektiği halde eklenmemiştir.<input type="checkbox"/> Veli Onay Formu'nda değişiklik gerekmektedir: <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>

<input type="checkbox"/> Çalışmada kullanılacak anket, gözlem formu, mülakat soruları, test v.b. veri toplama araçlarının birer örneği eklenmemiştir.
<input type="checkbox"/> Etik sorun oluşturabilecek unsurlar bulunmaktadır:
<input type="checkbox"/> Diğer:
<input type="checkbox"/> Reddedilmiştir.
Gerekçe:

EK- 1 Araştırma uygulama izin talep formu



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı

Sayı : 14754235-100
Konu : Anket Uygulaması (Seda GÖRBÜZ)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Danışmanlığını Doç. Dr. Ahmet KAYA'nın yaptığı Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi 083215002 numaralı Seda GÖRBÜZ'ün anket çalışması için talep formu ve Etik Kurul Kararı yazımız ekinde sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Bülhan AKPUNAR
Anabilim Dalı Başkanı

Ek:
1- Araştırma Uygulama İzin Talep Formu (8 Sayfa)
2- Etik Kurul Kararı (2 Sayfa)

Bu belge, 02/07/2019 tarihinde HARRAN ÜNİVERSİTESİ Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Adres: Mardin Yolu Üçeyri 22. Km Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Genel İletişim Kurumu
Yazı No: 0414 318 3767 Faks No: 0414 318 3776

Bilgi için: Hatice ALP
Ünvan: İMGS Sorumlusu
Dahili No: 0414 318 3694

Bu belge, 02/07/2019 tarihinde HARRAN ÜNİVERSİTESİ Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Bu belgeyi, 02/07/2019 tarihinde HARRAN ÜNİVERSİTESİ Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma Uygulama İzin Talep Formu

Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Başkanlığına

Tarih : 23/10/2018

Öğrenci Bilgileri

Adı: Seda	Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Soyadı: GÜRBUZ	Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi
Öğrenci No: 085215082	Programı: <input type="checkbox"/> Doktora <input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans
T.C. Kimlik No: 15764055898	Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet KAYA

Tez Adı-Konusu: Çeşitli Dedikodu ile İş Yeri Yalınlığı Arasındaki İlişki
Araştırma/Uygulama Kurumu (Nerede?): Şanlıurfa Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü /ŞANLIURFA

Yapılacağı Kurumlar veya Kişiler

Şanlıurfa Ortaokulu Öğretmenlerine

Anket/Ölçek/Etkinlik Uygulanacak Ortaokulları:

- Süleymaniye Ortaokulu
- İpekyolu Ortaokulu
- Nureddin Mahmud Zengi İmam Hatip Ortaokulu
- Şanlıurfa Ortaokulu
- Ahmet Ersovan Ortaokulu
- Güzelşehir Şehir Mahmut Tekke Ortaokulu
- İstiklal Ortaokulu
- Şanlıurfa Türk Telekom Ortaokulu
- Said Nursi İmam Hatip Ortaokulu
- Özel Sarac İgi Ortaokulu
- Bahçeşehir Koleji Ortaokulu
- Endülüs Okulları Ortaokulu
- Hayatı Hamani İmam Hatip Ortaokulu
- Harran Kapı İmam Hatip Ortaokulu
- Zelha- Ramazan Alpa Ortaokulu
- Ziyaeddin Akbulut Ortaokulu
- Vatan Ortaokulu
- Şerif Önder Başarı Ortaokulu
- Bilim Ortaokulu

Araştırma Uygulamaya Tarih Aralığı: İzlenim Tarihi: 20/10/2018 -20 /03/2019
ve Birlik Tarihi:

Açıklama: Uygulama yapılacak araştırmacıların (Anket/Ölçek/etkinlik vb.) uygulama tarih aralığı kimlere ve nerede uygulanacağı, uygulamaya başlama tarihinden en az 30 gün önce bildirilmesi gerekmektedir.

Ünvan: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Başkanı, Kampüsü: 63080-Şanlıurfa
Telefon: 014121983798-1000 (Haberleşim) 338 27 70 (E-posta: anabilimdal@harran.edu.tr)

Bilgi için: Hüseyin YILDIZKAYA-Memur
Telefon: 3384

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Bunların geçerliliğini sağlamak için www.muhur.gov.tr adresine gidiniz. Güvenli Elektronik İmza ile imzalandığından emin olmak için www.muhur.gov.tr adresinden yapabilirsiniz.

Evrak Tarih ve Sayısı: 07/11/2018-E.43926

görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve iş yeri yalnızlığı kavramları hakkında ne düşündükleri ve bu görüşler doğrultusunda örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasında bir ilişki olup olmadığının sorgulanmasıdır.

Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı Eğitim Bilimleri anabilim dalı tez aşaması yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Ahmet KAYA danışmanlığında " Örgütsel Dedikodu ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki " konulu tez çalışması yapmaktayım. Gerekli araştırmaları yapmak için ŞANLIURFA il Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda 2018- 2019 eğitim-öğretim yılında anket yapmak için izin almak istiyorum. Anket formu uygulanacak sınıflar vardır. Gereğini yapmanızı rica ederim.

Öğrencinin adı soyadı
Seda ÇETİNKÖZ
imza

Tez Danışmanı adı soyadı
Doç. Dr. Ahmet KAYA
imza

Açıklama: Uygulama yapacak araştırmacıların (Anket,Ölçek,anket vb.) uygulama tarih aralığı kılavuz ve nereden uygulanacağı, uygulamaya başlama tarihinden en az 30 gün önce bildirilmesi gerekmektedir.

Hatayın Üçyüzyüzyıla Nispeti Halkınlar Festivali Alanları Kampüsü 51000 ŞANLIURFA
Telefon: 0338 318 3566-1446 faks:0338 318 37 78 e-mail: web@ayyildiz.com.tr

Halkın İyiliği için Halkın İyiliği - Meme
Telefon: 3566

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır. www.guvensizlik.gov.tr adresinden kontrol edilebilir.

EK- 2 Anketi uygulama izni



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 26292541-44-E.22034432
Konu : Anket Çalışması

19.11.2018

HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 12.11.2018 tarih ve 9885 sayılı yazınız.

Üniversitenizin Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli yüksek lisans öğrencilerinin tezleri ile ilgili anket çalışmaları ve uygulanmasına ilişkin ilgi yazı ve ekleri değerlendirilmiş olup;

Söz konusu ilgi yazınızda belirtilen öğrencilerin anket çalışmalarının sonuçlarının Müdürlüğümüze paylaşılması ve anket çalışmalarının eğitim öğretim faaliyetini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Erdal ŞEKEROĞLU
İl Millî Eğitim Müdür V.

EK- 3Uygulanan anket örneği

ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE İŞ YERİ YALNIZLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Değerli katılımcı,

Aşağıdaki anket ortaokullarda çalışan öğretmenler arasındaki örgütsel dedikodu ile örgütte yaşadıkları iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır.

Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Ankette bulunan soruların, gerçek durumu yansıtmaları açısından doğru ve eksiksiz olarak cevaplanması büyük önem taşımaktadır.

Vaktinizi ayırarak, sabır ve dikkatle cevaplandırıp, araştırmaya katkıda bulunacağınız için şimdiden teşekkür ederim.

Seda GÜRBÜZ

Harran Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Aşağıda sizinle ilgili sorular yer almaktadır. Uygun yere (X) işareti koyunuz. Anketin güvenilirliği açısından, boş/ işaretlenmemiş madde bırakmayınız.

1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek					
2. Medeni durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr					
3. Yaşınız	<input type="checkbox"/> 25- 27	<input type="checkbox"/> 28-32	<input type="checkbox"/> 33- 37	<input type="checkbox"/> 38- 42	<input type="checkbox"/> 43- 47	<input type="checkbox"/> 48 ve üstü	
4. Eğitim durumunuz	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans Üstü			
5. Meslekteki hizmet süreniz	<input type="checkbox"/> 1- 5 Yıl	<input type="checkbox"/> 6- 10 Yıl	<input type="checkbox"/> 11- 20 Yıl	<input type="checkbox"/> 21 Yıl ve üstü			
6. Şu an bulunduğunuz kurumdaki hizmet süreniz	<input type="checkbox"/> 0- 5 Yıl	<input type="checkbox"/> 6- 10 Yıl	<input type="checkbox"/> 11- 15 Yıl	<input type="checkbox"/> 16- 20 Yıl	<input type="checkbox"/> 21 Yıl ve üstü		
7. Okul türü	<input type="checkbox"/> Özel Ortaokul	<input type="checkbox"/> Resmî Ortaokul	<input type="checkbox"/> İmam Hatip Ortaokulu				
8. Unvanı	<input type="checkbox"/> Okul Müdürü	<input type="checkbox"/> Okul Müdür Yardımcısı	<input type="checkbox"/> Öğretmen				
9. İstihdam şekline	<input type="checkbox"/> Kadrolu	<input type="checkbox"/> Sözleşmeli	<input type="checkbox"/> Ücretli				
10. Görev yaptığınız ilçe	<input type="checkbox"/> Eyyübiye	<input type="checkbox"/> Haliliye	<input type="checkbox"/> Karaköprü				
11. Öğrenci ailelerinin sosyo- ekonomik durumu	<input type="checkbox"/> Alt Düzey	<input type="checkbox"/> Orta Düzey	<input type="checkbox"/> Üst Düzey				
12. Okulda bulunan öğretmen sayısı	<input type="checkbox"/> 0-10	<input type="checkbox"/> 11- 20	<input type="checkbox"/> 21-30	<input type="checkbox"/> 31- 40	<input type="checkbox"/> 41- 50	<input type="checkbox"/> 51- 60	<input type="checkbox"/> 61 ve üstü

UYARI: Aşağıda yer alan sorular cevaplandırırken sağ tarafa yer alın; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden size uygun yalnız bir tanesini işaretleyiniz.

S. NO	ÖRGÜTSEL DEDİKODU KAVRAMI ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Herkesin bazen dedikodu yaptığını düşünüyorum.					
2.	Herkes dedikodu yapar.					
3.	İyi insanlar da dedikodu yapar.					
4.	İş yerinde dedikodu kaçınılmazdır.					
5.	Dedikodu yaparım ama her konuda değil.					
6.	Dedikodu bir iletişim biçimidir.					
7.	Dedikodu sadece eleştirmektir.					
8.	Dedikodu iki kişinin üçüncü kişi hakkında konuşmasıdır.					
9.	Dedikodu insanların psikolojik açıdan rahatsızlanmalarına yardımcı olur.					
10.	Dedikodudan uzaklaştıkça iş yerinde olup bitenlerden uzak kaldığımı hissedirim.					
11.	Dedikodu sayesinde rakiplerimin durumu hakkında bilgi alırım.					
12.	İş yerinde dedikodu kariyer yükseltmenin bir yoludur.					
13.	Yönetim kuralı dışı işlerini dedikodu yoluyla örtbas eder.					
14.	Dedikodu yönetimin kural dışı işlerini ortaya çıkarır.					
15.	Yönetim dedikodu yoluyla kendisini başarılı kılmaya çalışır.					
16.	Dedikodunun iş yerindeki ilişkiler açısından olumlu yönleri de vardır.					
17.	İş yerinde dedikodu sadece yönetimin işine yarar.					
18.	Bir kurumda, kuruluşta (veya örgütte) dedikodu gereklidir.					
19.	Hiyerarşi arttıkça dedikodu artar.					

S. NO	İŞ YERİNDE YALNIZLIK ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
2.	Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli davrandıklarını hissediyorum.					
3.	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
4.	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5.	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
6.	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.					
7.	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8.	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte arada bir kopukluk hissediyorum.					
9.	İş yerimdeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissediyorum.					
10.	İş yerimde sosyal ilişkilerim vardır.					
11.	İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım.					
12.	İş yerimde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
13.	İş yerimde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14.	İş yerimde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
15.	Kendimi iş yerimdeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
16.	İş yerimde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					