


Örgütlerde bir tehdit unsuru olarak olumsuz iş yeri dedikodusu ve çalışanlar üzerindeki etkisi

Negative workplace gossip as a threat in organizations and its effect on employees

Lütfi Sürücü¹ 

¹ Dr., Avrupa Liderlik Üniversitesi,
Gazimağusa, KKTC,

lutfi.surucu@elu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-6286-4184

Öz

Örgütlerde de yaygın olan dedikodunun, çalışanlar üzerindeki etkilerine yönelik yapılan araştırmalarda kayda değer ilerlemeye rağmen, özellikle olumsuz işyeri dedikodusunun çalışan işle ilgili davranışlarını nasıl etkilediği hakkında yeterli literatür bulunmaktadır. Literatürde oluşan bu boşluğu kapatmaya yönelik olarak yapılan bu çalışmada; olumsuz iş yeri dedikodusu, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve işgören performansını içeren kavramsal bir model önerilmiştir. Önerilen modeli test etmek için Bursa'da sanayi ve hizmet sektörü çalışanlarından anket verisi elde edilmiştir (n=418). Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları olumsuz iş yeri dedikodusunun örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığı ve işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermektedir. Bulgular ayrıca azalan örgütsel vatandaşlık davranışı ve artan işten ayrılma niyetinin işgören performansını olumsuz etkilediğini belgelemektedir. Araştırma bulguları olumsuz iş yeri dedikodusuna yönelik literatürü zenginleştirirken uygulayıcılara ilişkin iç görüler sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Olumsuz İşyeri Dedikodusu, İşgören Performansı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti

Jel Kodları: M12, L25, J63

Abstract

Despite the remarkable progress in research on the effects of gossip, which is also common in organizations, on employees, there is not enough literature on how negative workplace gossip affects work-related behaviours. In this research, which was conducted to close this gap in the literature, a conceptual model including negative workplace gossip, organizational citizenship behaviour, turnover intention and employee performance was proposed. Survey data were obtained from industry and service sector employees in Bursa to test the proposed model. (n=418). The obtained data were analysed via SPSS and AMOS programs. The analysis results indicate that negative workplace gossip reduces organizational citizenship behaviour and increases turnover intention. The findings also indicate that decreased organizational citizenship behaviour and increased turnover intention negatively affect employee performance. Findings not only enrich the literature on negative workplace gossip and also provide insights into practitioners.

Keywords: Negative Workplace Gossip, Employee Performance, Organizational Citizenship Behaviour, Turnover Intention

Jel Codes: M12, L25, J63

Başvuru/Submitted: 10/07/2022

Revizyon/ Revised: 18/08/2022

Kabul/Accepted: 25/08/2022

Yayın/Online Published: 25/09/2022

Atıf/Citation: Sürücü, L. Örgütlerde bir tehdit unsuru olarak olumsuz iş yeri dedikodusu ve çalışanlar üzerindeki etkisi, bmj (2022) 10 (3): 1022-1035, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i3.2100>

Extended Abstract

Negative workplace gossip as a threat in organizations and its effect on employees

Literature

Though workplace gossip is divided into positive and negative, employees are usually more interested in talking and hearing about negative gossip than positive ones. Because negative rumours often cover confidential information, making it more interesting (Ellwardt, Wittek and Wielers, 2012: 5; Ye, Zhu, Deng and Mu, 2019: 159). One of the main reasons for the study of negative workplace gossip in the study is because negative gossip is widespread in organizations and has more pronounced effects than positive ones (Grosser, Lopez-Kidwell and Labianca 2010: 17; Wu, Birtch, Chiang and Zhang, 2018: 1). In addition, despite significant progress in research on workplace gossip, it is considered that scientific studies on negative workplace gossip are not enough (Ye et al., 2019: 160). Therefore, many researchers emphasize the need for further research on the effects of negative workplace gossip (Kong, 2018: 2; Ye et al., 2019: 167; Wu et al., 2018: 3).

In this study, to understand the effects of negative workplace gossip on employees, organizational citizenship behaviour, turnover intention and its effect on performance are investigated to understand the effects of negative workplace gossip on employees.

Design and method

Firstly, the necessary ethical permissions were obtained from the Ethics committee of the European Leadership University (ALU-RTK-2021-03/05) for the research, and all ethical standards were complied with during the data collection. Furthermore, before collecting data, the participants and their supervisors were informed about the purpose of the study and the data collection procedure. In order to ensure confidentiality, no names were written on the questionnaires and in the face-to-face survey study.

The universe of the research is employees in the industrial and service sectors. In order to determine the universe, TÜİK data were examined, but no precise figure was reached because household labour force figures were not given on a regional basis. However, Gürbüz and Şahin (2017) emphasize that if the universe is 250,000 and above, 384 participants can represent the universe. Therefore, considering the number of samples is 418, it is estimated that the sample group represents the universe.

Constitute the sample of the research is made by Employees of the industrial and service sectors in the city of Bursa. However, because of the presence of scales for negative organizational behaviour in the study, obtaining permission for research from large companies was difficult. Therefore, professional assistance was obtained to collect data. The data collection process was kept long (1.5 months) and aimed to reach the maximum number of participants by applying the sampling method quickly.

Of the 501 questionnaires obtained in the study, 83 were not included because they were not accurate and sufficient. Thus, the research was completed with 418 survey data. The obtained data were analyzed with SPSS and AMOS programs.

Research model

The study proposed a conceptual model including negative workplace gossip, organizational citizenship behaviour, turnover intention and job performance. The hypothetical model is presented in Figure 1.

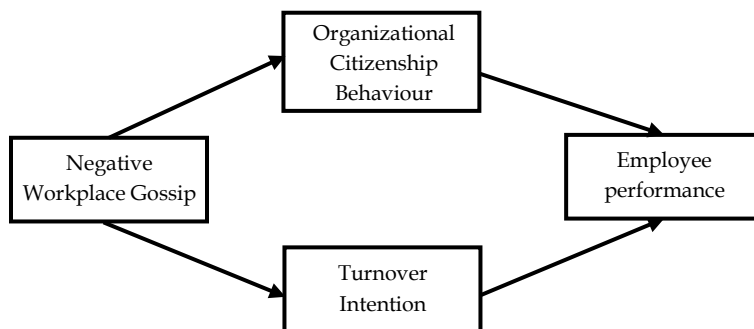


Figure 1. Research Model

Research hypotheses

H₁: Negative workplace gossip has a negative effect on organizational citizenship behaviour.

H₂: Negative workplace gossip has a positive effect on turnover intention.

H₃: Organizational citizenship behaviour has a positive effect on employee performance.

H₄: Turnover intention has a negative effect on employee performance.

Findings and discussion

Regression analyses were conducted to test the research hypotheses. In the regression analysis, the demographic variables were first controlled, and then the independent variables were included.

According to the test results, negative workplace gossip harms organizational citizenship behaviour ($\beta = -0.378$, $p < 0.05$), while its effect on turnover intention ($\beta = 0.296$, $p < 0.05$) is positive. In addition, the effect of organizational citizenship behaviour on employee performance ($\beta = 0.445$, $p < 0.05$) was positive, while the effect of turnover intention on employee performance ($\beta = -0.139$, $p < 0.05$) was negative. Therefore, the findings show that Hypotheses 1, 2, 3 and 4 are supported.

Firstly, the study found that negative workplace gossip negatively affects organizational citizenship behaviour and positively affects turnover intention. This is an expected finding because, in organizations where negative workplace gossip is intense,

employees' trust in their colleagues' decreases, hostility increases, and their social relationships deteriorate (Hobfoll, 1989: 515). Furthermore, in addition to deteriorating social relations, talking about privacy in the organization creates the idea that the employee is excluded by his superiors and colleagues (Tian, Song, Kwan and Li, 2019: 5). Under such conditions, employees are forced to struggle with psychological problems such as anxiety, frustration, anger, and depression (Babalola, Ren, Kobinah, Qu, Garba and Guo, 2019: 137). Therefore, an employee with such negative attitudes towards his organization and colleagues is not expected to engage in positive organizational behaviour, such as organizational citizenship behaviour.

In the study, it was also found that turnover intention reduces the employee's performance. As stated by Biron and Boon (2013), an employee considering leaving his job has lost his feelings of satisfaction with his job and loyalty to his organization. Job satisfaction and organizational commitment are significant antecedents of job performance (Yorulmaz and Karabacak, 2020: 122). From this perspective, the job performance of an employee who aims to leave his job will also decrease in this direction. This study finding complies with past research findings (Biron and Boon, 2013; Curry, Snyder, Cook, Ruby and Rehm, 1998; Wong, Wong and Wong, 2015).

Finally, in the study, it was found that organizational citizenship behaviour improves employee performance. Although the literature provides strong evidence that organizational citizenship behaviour positively affects employee performance, inconsistent findings regarding the relationship between organizational citizenship behaviour and employee performance are included in the literature (Nielsen, Hrivnak and Shaw, 2009: 557). For example, Podsakoff, Ahearne and MacKenzie (1997) found that organizational citizenship behaviour improves employee performance, while Podsakoff and MacKenzie (1994) found that it reduces it. This study supports Podsakoff et al.'s (1997) findings by providing empirical evidence that organizational citizenship behaviour increases employee performance.

Conclusion, recommendation and limitations

The analysis results indicate that negative workplace gossip reduces organizational citizenship behaviour and increases turnover intention. The findings also indicate that decreased organizational citizenship behaviour and increased turnover intention negatively affect employee performance. Findings not only enrich the literature on negative workplace gossip and also provide insights into practitioners.

There are some limitations to this study. Firstly, the data collected from a region limits the generalizability of the findings. Secondly, employee performance is the product of employee self-assessment. This may cause bias. For this reason, it is suggested that employee performance be evaluated according to the leader's or customer's perception in future studies. Finally, it should be noted that regulatory variables that negatively affect workplace gossip (e.g. Positive psychological capital, self-efficacy interpersonal, susceptibility to abuse, etc.) its inclusion in future research may provide important information

Giriş

Dedikodu, sosyal bir olgudur (Beersma ve VanKleef, 2012: 2641) ve dedikodunun insanlar üzerindeki etkisi felsefe, psikoloji ve davranış bilimleri dâhil olmak üzere birçok bilim dalında araştırılmaktadır (Kniffin ve Wilson, 2010). Yapılan araştırmalar konuşma sürelerinin yaklaşık %65'inin ve iş e-postalarının yaklaşık %15'inin (Bassuk ve Lew, 2016: 154) dedikodulardan oluştuğunu ve konuşmaların üçte ikisinin ise üçüncü şahıslar hakkında olduğunu belgelemektedir (Kong, 2018: 1). Yapılan araştırmalar doğrultusunda dedikodunun iş yeri dahil olmak üzere günlük yaşantımızda bir fenomen olarak var olduğunu söylemek mümkündür.

İş yerinde yapılan dedikodu (iş yeri dedikodusu), bir grup örgüt üyesinin, orada bulunmayan başka bir örgüt üyesi hakkında resmi olmayan ve değerlendirmeye dayalı yaptıkları konuşmalar olarak tanımlanmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000: 428; Wu vd., 2018: 4). Tanımdan da anlaşılacağı üzere dedikodu resmi bir iletişim kanalından ziyade gayri resmi bir iletişim kanalıdır. Yine tanımdan yola çıkarak dedikoduyu iki gruba ayırmak mümkündür. Birincisi, iş arkadaşının aldığı terfi, düğün ya da herhangi bir konudaki yeteneğinin konuşulduğu olumlu dedikodular, ikincisi ise dedikoduya konu olan iş arkadaşının mahremi, sırları ya da hatalarının konuşulduğu olumsuz dedikodulardır. İşyeri dedikodusu olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılrsa da, genellikle çalışanlar olumlu dedikodudan ziyade olumsuz dedikodular hakkında konuşmaya ve duymaya daha fazla ilgi göstermektedirler. Çünkü olumsuz dedikodular genellikle gizli bilgileri içerir ve bu da onu daha ilgi çekici kılmaktadır (Ellwardt vd., 2012: 5; Ye vd., 2019: 159). Araştırmada olumsuz iş yeri dedikodusunun incelenmesindeki temel sebeplerden biri olumsuz dedikodunun örgütlerde yaygın olması ve pozitif dedikoduya göre daha belirgin etkilerinin olması gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Grosser vd., 2010: 179; Wu vd., 2018: 1). Ayrıca iş yeri dedikodusuna yönelik araştırmalarda kayda değer ilerlemeye rağmen, özellikle algılanan olumsuz işyeri dedikodusunun, çalışanın işle ilgili davranışları üzerindeki etkileri başta olmak üzere, olumsuz iş yeri dedikodusuna yönelik yapılan bilimsel çalışmalar yeterli seviyede görülmemektedir (Ye vd., 2019: 160). Bu nedenle birçok araştırmacı olumsuz iş yeri dedikodusunun etkilerine yönelik daha fazla araştırma yapılması yönünde çağrılarda bulunmaktadır (Kong, 2018: 2; Ye vd., 2019: 167; Wu vd., 2018: 3).

İş yerinde de yaygın olan dedikodunun çalışanlar üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır (Beersma ve Van Kleef, 2012; Tian vd., 2019; Wu vd., 2018). Yapılan kısıtlı sayıdaki araştırmalarda olumsuz iş yeri dedikodusunun çalışanlarda benlik saygısı (Kong, 2018: 7; Ye vd., 2019: 165), öz saygı (Wu vd., 2018:21) ve farkındalık (Babalola vd., 2019: 140) olmak üzerinde birçok olumsuz psikolojik etkilerinin olduğunu belgelemektedir.

Olumsuz iş yeri dedikodularının her zaman için örtülü ve dolaylı olması, olumsuz dedikoduların kurbanı olduğunu algılayan çalışanlarının dedikoducuyu tanımlamasını ve ona karşı misilleme yapmasını zorlaştırmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000: 428; Wu vd., 2018: 3; Ye vd., 2019: 169). Böylesi bir durumda olumsuz işyeri dedikodusunun çalışanların psikolojik durumlarını etkilemesinin yanı sıra tutum ve davranışlarını da etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Nitekim Grosser vd. (2010: 187), olumsuz iş yeri dedikodusunun, çalışanın işe yönelik tutum ve davranışlarını etkileyebilecek benzersiz bir kötü muamele olduğuna vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte olumsuz işyeri dedikodusunun çalışanın işle ilgili davranışlarını nasıl etkilediği hakkında yapılan çalışmalar sınırlıdır (Wu vd., 2018: 2). Bu nedenle olumsuz işyeri dedikodusuna yönelik yapılan araştırmalar kıymetli olarak kabul edilmektedir (Babalola vd., 2019: 137). Araştırmada olumsuz işyeri dedikodusunun çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak adına olumsuz iş yeri dedikodusunun örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve bunun sonucunda performansla olan etkisi araştırılmaktadır.

Araştırma, literatüre çeşitli şekillerde katkılar sunmaktadır. İlk olarak, iş yeri dedikodusunun çalışanlarda işe yönelik tutum ve davranışları etkilediğine dair ampirik kanıtlar sunmaktadır. Araştırmanın bulguları olumsuz işyeri dedikodusunun potansiyel zararlı etkileri hakkında daha derin bilgiler sunarak olumsuz iş yeri dedikodusuna yönelik literatürü ilerletmektedir. Son olarak araştırma bulguları uygulayıcılara ilişkin iç görüler sağlamaktadır.

Literatür

Olumsuz iş yeri dedikodusu ve örgütsel vatandaşlık davranışı

İş yeri dedikodusu, bir çalışanın (dedikoducu) başka çalışanlar ile (dedikodu alıcıları) orada olmayan üçüncü bir çalışan (hedef) hakkında gayri resmi ve değerlendirici bir şekilde iletişim kurması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bir durumun dedikodu olarak nitelendirilmesi için, dedikodunun (a) bireyleri hedef alması (b) değerlendirici olması, (c) sosyal ortamda meydana gelmesi ve (d) hedefin yokluğunda yayılması gerekir. Dolayısı ile değerlendirme yapılmayan ya da dedikoducu veya

dedikodu alıcısı tarafından şahsen tanınmayan üçüncü bir şahıs hakkında (ör: ünlüler) konuşulması işyeri dedikodusu olarak tanımlanmamaktadır.

İş yeri dedikodusunun bilgi paylaşımını kolaylaştırdığı (Mills, 2010: 36), grup dayanışmasını koruduğu (Grosser vd., 2012: 198) ve stresi azalttığına (Waddington, 2005: 231) dair literatürde çalışmalar olmakla birlikte iş yerinde yapılan olumsuz dedikoduların çalışanlar üzerindeki etkileri ve sonuçları yukarıda belirtilenlerden farklıdır. Çünkü hedefin (dedikodusu yapılan çalışan) dedikodunun kaynağını belirleyebilmesi veya içeriğini doğrulayabilmesi pek mümkün değildir. Bu nedenle, olumsuz iş yeri dedikodusu genellikle yüzleşmeyi engeller ve büyük belirsizliğe yol açar (Hershcovis, 2011: 500). Ayrıca olumsuz işyeri dedikodusu kişinin mahremiyetini ortaya çıkararak sosyal imajını da zedelemektedir. Bu durum çalışanın bir bütün olarak organizasyon hakkındaki duygularını etkiler ve örgütüne karşı olumlu bir yönelim sürdürmesini veya motive olmasını zorlaştırmaktadır.

Kendini olumsuz işyeri dedikodusunun kurbanı olarak algılayan çalışan, kendisinin işyeri için anlamlı ve değerli olmadığını düşünmeye başlayabilir. Dolayısı ile dedikoducular tarafından hedef alınma algısına yanıt olarak da çalışanın örgütüne karşı bağlılığı azalır ve kendini korumaya yönelik davranışlarda bulunmaya başlar (Stinson, Logel, Zanna, Holmes, Cameron, Wood, and Spencer, 2008: 414). Böylesi bir durumda koruyucu davranışsal tepkilerin başında örgütsel vatandaşlık davranışlarını durdurmak gelmektedir (Wu vd., 2018: 7). Örgütsel vatandaşlık davranışının, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan isteğe bağlı bireysel davranışlar olduğu düşünüldüğünde, işle ilgili olumsuz dedikoduya maruz kalmamak ya da bu durumdan kaçınmak isteyen bir çalışanın, örgütsel vatandaşlık davranışından uzaklaşması beklenen bir durumdur (Ye vd., 2019: 159). Çünkü olumsuz iş yeri dedikodusu nedeniyle örgüt tarafından kendisine değer verilmediğini algıladığında, çalışanın örgütüne katkıda bulunmaya (vatandaşlık davranışından vazgeçme) motive olması pek olası değildir. (Korman, 1970: 36).

Hobfoll (1989: 515) olumsuz işyeri dedikodularının yoğun olduğu örgütlerde, çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin bozulduğunu, düşmanlığın arttığını ve iş arkadaşlarının birbirlerine olan güvenlerinin azaldığını belirtmektedir. Tüm bunlara ilave olarak mahremiyetin örgüt içerisinde konuşulduğunu fark eden bir çalışanın, iş arkadaşlarına karşı kırgınlık ve öfke duyarken, örgütüne karşı da olumsuz duyguları artacaktır. Örgütüne ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz duygular besleyen ve örgüt içerisinde psikolojik sıkıntılar yaşayan bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütüne fayda sağlayacak bir davranışta bulunmak istememesi kabul edilebilir bir durumdur. Bu görüşü destekler nitelikte yapılan araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi isteğe bağlı davranışlarda azalmanın, olumsuz işyeri dedikodusu gibi sosyal stresörlerle ilişkili olduğunu belgelemektedir (Wu vd., 2018: 4). Yukarıda sunulan argümanlara dayanarak;

H₁: *Olumsuz iş yeri dedikodusu örgütsel vatandaşlık davranışında azalmaya sebep olmaktadır.*

Olumsuz iş yeri dedikodusu ve işten ayrılma niyeti

Olumsuz işyeri dedikoduları daha önceden istikrarlı olan örgütsel ortamı bozarak herkesi gerginleştirir ve karşılıklı güveni azaltır. Ayrıca mahremiyetin ifşa edilmesiyle birlikte itibari sarsılan çalışan, amirleri ve iş arkadaşları tarafından kendisini dışlanmış hisseder (Tian vd., 2019: 5; Wu vd., 2018: 8). Görüldüğü üzere olumsuz işyeri dedikodularına maruz kalmak, çalışanlarda psikolojik baskıyı artırarak (Chandra ve Robinson, 2010), çalışanların kaygı, hayal kırıklığı, öfke, depresyon vb. olumsuz psikolojik sıkıntılardan mustarip olmalarına sebep olmaktadır (Greengard, 2001: 26).

Olumsuz işyeri dedikodusunun zararlı ve gizli doğası, çalışanın sosyal bütünlüğünü ve çalışma ilişkilerini olumsuz etkilemektedir (Chua, Ingram ve Morris, 2008: 5; Ye vd., 2019: 160). Örgüt içerisinde ilişki kalitesinin azalmasıyla beraber çalışanın örgütüne karşı aidiyet duygusu da azalır ve örgütüne karşı derin bir yabancılaşma duygusu yaşamaya başlar. Örgütüne karşı derin bir yabancılaşma duygusu yaşayan (aidiyet duygusunun azalması) ve aynı zamanda iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde dengeyi yeniden kuramayacağını değerlendiren çalışanlarının, çalışma ortamına tepki olarak kendilerini korumak adına böylesi bir örgütte çalışmak istemeyeceklerdir. Her ne kadar Andersson ve Pearson (1999: 455) olumsuz işyeri dedikodusunun yaşanması durumunda, kabalığa kabalıkla karşılık verildiğini iddia etseler de hedefin, dedikodunun kaynağını belirleyebilmesi veya doğrulaması her zaman mümkün değildir. Tespit edilmesi durumunda bile hedef, dedikodunun kaynağıyla doğrudan yüzleşmekten veya bir kavgadan kaçınmak isteyebilir (Ye vd., 2019: 159). Bir kaçış tepkisi olarak işten ayrılmak, olumsuz dedikoduya ceza veya misilleme riskine girmeden yanıt vermenin kolay bir yolu olarak görülmektedir. Yukarıda sunulan argümanlara dayanarak;

H₂: *Olumsuz iş yeri dedikodusu işten ayrılma niyetini artırmaktadır.*

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işgören performansı

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını “organizasyonun etkin işleyişini sağlamak için isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan bireysel davranış(lar)” olarak tanımlamaktadır. Organ (1988) vatandaşlık davranışını; fedakârlık, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik ve sivil erdem olarak beş biçimde kavramsallaştırmıştır. Fedakârlık, bir çalışanın başka bir çalışana işle ilgili bir görevde yardım etme eylemidir. Diğer bir ifade ile göreve yeni başlayan ya da yaptığı görevde işin gerisinde kalan bir çalışana başka bir iş arkadaşının yardım etmesidir. Vicdanlılık, kendisine verilen görevi gerektiği gibi yerine getirme eylemini ifade eder. Vicdanlı bir çalışan, görevlerini yerine getirirken titiz davranır ve amirlerinin yokluğunda normal iş prosedürlerini takip ederek görevini aksatmaz. Nezaket, diğer çalışanların işlerini etkileyecek şekilde değişiklikler olduğunda onları uyarmak ve hata yapmalarını önlemektir. Sportmenlik, gerginliğe ve sorunlara yol açmadan yapıcı davranmayı ifade etmektedir (Walz ve Niehoff, 2000: 302). Sportmenlik davranan çalışan, büyük resme odaklanır ve verimsiz çatışmalardan kaçınarak yapıcı davranışlar gösterir. Son olarak sivil erdem ise örgüt ile ilgili tüm konularda fikir geliştirmeyi ve örgütüne karşı bağlılığı ifade etmektedir (Bıyıklı, 2021: 21). Örgütsel vatandaşlık davranışının özellikleri derinlemesine incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel süreçleri kolaylaştırdığı ve işgören performansı artırmak için mevcut kaynakların daha verimli kullanılmasını sağladığı görülmektedir (Walz ve Niehoff, 2000: 306).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içindeki sosyalleşmenin kalitesini artırır ve bunun yanında uyumsuzlukları azaltarak işgören performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Akçin, 2021:319). Nitekim Dunlop ve Lee (2004: 69), örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt içerisinde pozitif bir etkileşimsel tabanın gelişmesini teşvik edeceğini ve böylece örgütsel vatandaşlık davranışının işgören performansı ile olumlu bir ilişkisinin olacağını belirtmişlerdir. Yukarıda sunulan argümanlara dayanarak;

H₃: Örgütsel vatandaşlık davranışı işgören performansını artırmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ve işgören performansı

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın örgütten ayrılma niyetinin derecesini ifade eder (Ma ve Trigo, 2008: 39). Wong, Wong ve Wong’a (2015: 73) göre işten ayrılma niyeti “örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik halidir. Bu isteklilik hem doğrudan (yeni işçi seçme, işe alım, eğitim vb. yoluyla) hem de dolaylı olarak (istifa) örgütlerdeki maliyetleri artırmaktadır. ABD’deki şirketlerde, işten ayrılma niyetine bağlı yıllık maliyetinin 25 milyar doların üstünde olduğu tahmin edilmektedir (Alparslan ve Orhan, 2016: 49). Yüksek maliyetler dikkate alındığında işten ayrılmaların hem çalışanlar hem de örgütler için ciddi bir sorun olduğu açıktır. Bu nedenle işten ayrılma yönrlük araştırmalar akademisyen ve uygulayıcılar için bir odak noktası haline gelmiştir (Biron ve Boon, 2013: 512).

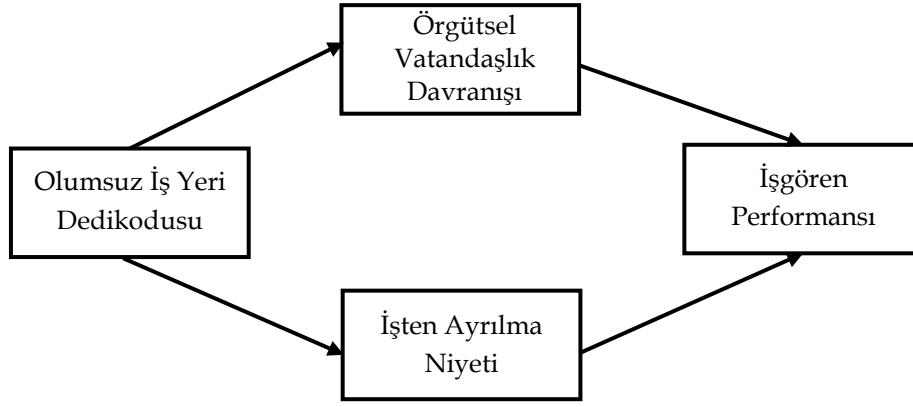
Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından belirtildiği gibi, bir eyleme veya davranışa yönelik niyetler o eylem veya davranışın kendisinden farklıdır. Yani, bir çalışanın işten ayrılmaya niyeti olsa bile, aslında bunu yapmayabilir. Bununla birlikte çalışan resmi olarak işi bırakmadan önce bile, diğer bir ifade ile işten ayrılma niyetinin olduğu durumlarda da o çalışanın performansının düşmesi muhtemeldir (Dalmış, 2021: 799). Çünkü bir çalışan ayrılmayı planlıyorsa, işine daha az çaba harcayacak ve bu da performansını azaltacaktır (Curry vd., 1998: 1259). Aslında bu şaşırtıcı değildir, çünkü işten ayrılma niyetleri hem kısa hem de uzun vadeli performansı azalttığı bilinen, azalan memnuniyet ve bağlılık gibi olumsuz çalışan tutumlarıyla tutarlı bir şekilde bağlantılıdır (Biron ve Boon, 2013: 513). Hollenbeck ve Williams (1986) çalışmalarında, işten ayrılma niyetine sahip çalışanların yarısından fazlasının kötü performans gösterdiğini tespit etmişlerdir. Birçok çalışma bireysel iş performansı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişkinin varlığını desteklemektedir (Biron ve Boon, 2013: 520; Wong vd., 2015: 82).

H₄: İşten ayrılma niyeti işgören performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Metot

Araştırma modeli

Araştırmada, olumsuz iş yeri dedikodusu, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansını içeren kavramsal bir model önerilmiştir. Oluşturulan model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın süreci

Araştırma için öncelikle Avrupa Liderlik Üniversitesi Etik Kurulundan gerekli etik izinler alınmış (ALU-ETK-2021-03/05) ve veri toplama sırasında tüm etik standartlara uyulmuştur. Veri toplamadan önce katılımcılara ve amirlerine çalışmanın amacı ve veri toplama prosedürünün nasıl gerçekleşeceği hakkında bilgi verilmiştir. Gizliliğin sağlanması için anketlere isim yazılmamış ve yüz yüze yapılan anket çalışmasında katılımcının anketi doldurma sürecinde yanında başka bir çalışanın olmamasına dikkat edilmiştir.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlardır. Evrenin tespit edilmesi için TÜİK verileri incelenmiş fakat hane halkı işgücü rakamlarının il bazında verilmemiş olması nedeniyle net bir rakama ulaşılamamıştır. Bununla birlikte Gürbüz ve Şahin (2017) evrenin 250.000 ve üzeri olması durumunda 384 katılımcının evreni temsil edebileceğini belirtmektedir. Örneklem sayısının 418 olduğu düşünüldüğünde örneklem grubunun evreni temsil ettiği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın örneklemine Bursa ilindeki sanayi ve hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada negatif örgütsel davranışına yönelik ölçeklerin bulunması büyük şirketlerden araştırma yapılması için izin alınmasını zorlaştırmıştır. Bu nedenle veri toplamak için profesyonel yardım alınmış, veri toplama süreci için uzun tutulmuş (1,5 ay) ve kolayda örneklem metodu uygulanarak maksimum katılımcı sayısına ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırma için 600 anket hazırlanmış ve tüm çabalara rağmen 501 anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen anket verileri incelendiğinde, anketi yarıda kesen (n=51), rastgele doldurulduğu değerlendirilen (n=14) ve ölçekte yer alan ifadelerden yüzde 50'sinden fazlasına cevap vermeyen (n=18) toplam 83 anket verisi araştırmaya dâhil edilmemiştir. Böylelikle araştırma 418 anket verisi ile tamamlanmıştır. Araştırmaya dâhil edilen anketteki eksik veriler ortalama yöntemi kullanılarak tamamlanmıştır.

Veri toplama araçları

Olumsuz İş Yeri Dedikodusu: Katılımcılarda olumsuz işyeri dedikodusu algısını belirlemeye yönelik olarak Chandra ve Robinson (2010) tarafından geliştirilen ve üç ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Yanıtlar 1 (hiçbir zaman) ile 5 (günlük) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçekte verilmiştir. Örnek ifadeler "İş yerinde, diğerleri (örneğin, iş arkadaşları ve/yönetici) benim hakkımda asılsız iddialarda bulunurlar." ve "İş arkadaşlarım/yöneticilerim benim hakkımda dedikodular yayarlar" şeklindedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemeye yönelik olarak Wayne ve Green (1993) tarafından geliştirilen ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan 12 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte yanıtlar 1 (Hiçbir Zaman) ile 5 (Her Zaman) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçekte verilmiştir. Örnek ifadeler "Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm." ve "Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm" şeklindedir.

İşten Ayrılma Niyeti: Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik olarak Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) tarafından geliştirilen ve Mimaroğlu (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan üç ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte yanıtlar 1 (Hiç

katılmıyorum) ile 5 (Tamamen Katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçekte verilmiştir. Örnek ifadeler " Önümüzdeki sene büyük bir ihtimalle şu an çalıştığım firmadan başka bir yerde yeni bir iş arıyor olacağım", "Önümüzdeki bir sene içinde şu an çalıştığım firma dışında başka bir firmada çalışmayı istiyorum" şeklindedir.

İşgören Performansı: Katılımcıların iş performans algılarını belirlemeye yönelik olarak Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan dört ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte yanıtlar 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçekte verilmiştir. Örnek ifadeler "İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum" ve "Görevlerimi tam zamanında tamamlarım" şeklindedir.

Kontrol Değişkenleri: İşgören performansı ile ilgili daha önce yapılan araştırmalara paralel olarak, katılımcıların yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim düzeyi olmak üzere dört demografik değişken kontrol değişkeni olarak analizlere dâhil edilmiştir (Seyhan, 2021; Özcan ve Erkasap, 2021). Cinsiyet, erkek için 0 ve kadın için 1 olarak kukla kodlanırken, yaş ve kurumsal görev süresi katılımcılar tarafından yıl olarak bildirilmiş daha sonrasında kategorik veri olarak düzenlenmiştir.

Her ne kadar literatür katılımcıların yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim düzeyinin işgören performansı üzerinde etkili olduğunu belirtmiş olsa da yapılan analizler bu araştırma için demografik değişkenlerin etkili olmadığını göstermektedir. Bu nedenle kontrol değişkenlerine yönelik bulgular araştırmada raporlanmamıştır.

Bulgular

Demografik bulgular

Araştırmadaki katılımcıların %62,4'ünün erkek, %62,0'sinin 31-39 yaş arlığında, %48,6'sının lisans eğitim düzeyinde %56,2'sinin hizmet sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik detaylı bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Erkek	261	62,4
	Kadın	157	37,6
Medeni Durum	Evli	221	52,9
	Bekâr	197	47,1
Yaş	< 30	101	24,2
	31-39	259	62,0
	> 40	58	13,9
Eğitim Düzeyi	Lise ve öncesi	61	14,6
	Ön lisans	91	21,8
	Lisans	203	48,6
	Lisansüstü	63	15,1
Çalışma Süresi	1-5 yıl	165	39,5
	6-10 yıl	117	28,0
	10 yıl üstü	136	32,5
Çalıştığı Sektör	Sanayi	183	43,8
	Hizmet	235	56,2

Geçerlik ve güvenilirlik

Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin kontrol edilmesi için keşfedici faktör analizi yapılmış sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Faktör Analiz Sonuçları

Ölçek	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans	KMO Testi
Olumsuz İş Yeri Dedikodusu	0,621 – 0,821	56,901	0,792
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,584 – 0,785	68,666	0,763
İşten Ayrılma Niyeti	0,682 – 0,745	72,226	0,710
İşgören Performansı	0,569 – 0,762	64,781	0,787

KMO değerleri sırasıyla 0,792, 0,763, 0,710 ve 0,787 olarak ölçülmüştür. KMO değerlerinin 0,6'nın üzerinde olması araştırma örnekleminin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Faktör yüklerinin 0,30'un üzerinde olması ve çapraz yüklerin 0,1 ve daha aşağı değerlerde olması ölçekte yer alan ifadelerin ilgili yapıyı iyi temsil ettiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular ölçeklerin yapısal geçerliliğinin doğrulamaktadır. Birleşik güvenilirlik değerinin AVE değerinden küçük olmaması ve her AVE değeri 0,5'ten büyük olması ölçeklerin yakınsak geçerliliği olduğunu doğrulamaktadır (Sürücü ve Maslakçı, 2020). Ayrıca Tablo 4 verilen her bir değişkene ait AVE'nin karekök değerleri, ilgili değişkenler arasındaki korelasyon değerinden daha yüksektir. Bu durum ölçeklerin uyum geçerliliğinin olduğunu işaret etmektedir. Ek olarak, dört yapının ayırt edici geçerliliği, temel modelin diğer üç alternatif modelle karşılaştırılarak test edilmiştir. Analiz sonuçları, araştırma modelin diğer modellere göre daha iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (CMIN/DF = 3,465, GFI=0,943, CFI = 0,954, NFI= 0,971, TLI = 0,971, RMSEA = 0,053).

Son olarak Harman Tek Faktör Testi kullanılarak ortak yöntem varyansının araştırma için sorun olup olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler tek bir faktörün ortaya çıktığını ve bu faktörün varyansın sadece %30,2'sini açıkladığını ortaya koymuştur. Bu da mevcut çalışmada ortak yöntem yanlılığının bir sorun olmadığını göstermektedir (Kock, 2015).

Güvenirliğin tespit edilmesi için Cronbach Alfa ve birleşik güvenilirlik değerleri kontrol edilmiştir. Ek olarak AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçekteki ilgili ifadelerin faktör yükleri tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: Güvenirlik Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Birleşik Güvenirlik (CR)	Cronbach Alfa (α)
Olumsuz İş Yeri Dedikodusu	0,601 – 0,745	0,831	0,821
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,510 – 0,711	0,924	0,895
İşten Ayrılma Niyeti	0,621 – 0,688	0,759	0,741
İşgören Performansı	0,542 – 0,753	0,801	0,792

Tablo 3'de sunulan değerler birleşik güvenilirlik değerlerinin 0,759 ile 0,924 arasında değiştiğini ve iç tutarlılığının bir göstergesi olan Cronbach Alfa değerlerin ise 0,741 ile 0,895 arasında olduğunu göstermektedir. Sürücü ve Maslakçı (2020) bu değerlerin 0,7 ve üzerinde olması durumunda ölçeklerin güvenilir olduğunu belirtmektedir. Elde edilen değerler araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi

Korelasyon analizinden önce verilerin dağılımının tespit edilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Veri dağılımında Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, (2014) tarafından önerilen ve alt eşik değerleri olarak -1,5 ve +1,5 değerleri dikkate alınmıştır. Yapılan analizler basıklık ve çarpıklık değerlerinin 1,5 ve +1,5 arasında olduğunu ve verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısı dikkate alınmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Ortalama ve Standart Sapma ve Korelasyonlar

Değişken	Ort.	Ss.	1.	2.	3.	4
1. Olumsuz İş yeri Dedikodusu	2,42	0,98	(0,788)			
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,81	0,78	-0,207**	(0,711)		
3. İşten Ayrılma Niyeti	2,83	1,15	0,358**	-0,310**	(0,716)	
4. İşgören Performansı	4,01	0,81	-0,237**	0,458**	-0,189**	(0,711)

Parantez içindeki değerler AVE'nin karakök değerlerini ifade etmektedir.

Yukarıdaki sunulan Tablo 4'den, olumsuz iş yeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti ile pozitif ($r=0,358^{**}$, $p<0,05$), örgütsel vatandaşlık davranışı ($r= -0,207^{**}$, $p<0,05$) ve işgören performansı ($r= -0,237^{**}$, $p<0,05$) ile negatif olarak ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının işgören performansı ile pozitif yönlü ($r= 0,458^{**}$, $p<0,05$) bir ilişkisi var iken işten ayrılma niyetinin işgören performansı ile ilişkisi negatif yönlüdür ($r= -0,189^{**}$, $p<0,05$).

Hipotez testleri

Araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yaklaşımı ile analiz edilmiştir. YEM gözlenen (açık) ve gözlenemeyen (gizli) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin bir arada olduğu modellerin test edilmesinde kullanılan kapsamlı bir istatistiksel yaklaşımdır. Çoklu regresyon tekniğine göre çok daha güçlü sonuçlar veren YEM, değişkenler arasındaki etkileşimleri, ölçüm hatalarını ve doğrusal olmayan ilişkileri analize dâhil ederek istikrarlı tahminlerde bulunmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu nedenle araştırma hipotezlerinin testinde YEM kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Regresyon Sonuçları

Regresyon Yolları	β	SH	t	p	R ²
Olumsuz İş Yeri Dedikodusu ---> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-0,378	0,042	-8,181	0,000	0,123
Olumsuz İş Yeri Dedikodusu ---> İşten Ayrılma Niyeti	0,296	0,047	10,183	0,000	0,191
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ---> İşgören Performansı	0,445	0,025	10,422	0,001	0,270
İşten Ayrılma Niyeti ---> İşgören Performansı	-0,139	0,038	-2,480	0,000	0,037

Regresyon sonuçları; olumsuz iş yeri dedikodusunun, örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta= -0,378$, $p<0,05$) üzerinde negatif yönlü bir etkisi var iken, işten ayrılma niyeti ($\beta= 0,296$, $p<0,05$) üzerindeki etkisi ise pozitif yönlüdür. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının işgören performansı ($\beta= 0,445$, $p<0,05$) üzerindeki etkisi pozitif yönlü iken, işten ayrılma niyetinin işgören performansı ($\beta= -0,139$, $p<0,05$) üzerindeki etkisi negatiftir. Elde edilen bulgular Hipotez 1, 2, 3 ve 4'ün desteklendiğini göstermektedir.

Tartışma ve sonuç

Olumsuz işyeri dedikodularının çalışanda öz saygı ve benlik saygısının azalması gibi psikolojik etkilerinin yanı sıra çalışanın işle ilgili davranışları üzerinde de etkili olmaktadır. Bununla birlikte konuya ilişkin yapılan araştırmalar sınırlı seviyede kalmıştır (Ye vd., 2019: 159). Bu nedenle birçok araştırmacı olumsuz iş yeri dedikodusunun etkilerine yönelik daha fazla araştırma yapılması yönünde çağrılarda bulunmaktadır (Kong, 2018: 2; Ye vd., 2019: 166; Wu vd., 2018: 28). Yapılan bu çağrılara cevap vermek ve literatüre katkı sağlamak amacıyla araştırmada olumsuz iş yeri dedikodusunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetinin işgören performansı üzerindeki etkileri de test edilmiştir. Araştırmanın ana bulguları aşağıda sunulmuştur.

Öncelikle araştırmada olumsuz iş yeri dedikodusunun örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz yönde, işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Aslında bu beklenen bir bulgudur, çünkü olumsuz işyeri dedikodularının yoğun olduğu örgütlerde çalışanların iş yerindeki arkadaşlarına karşı güvenleri azalır, düşmanlık artar ve sosyal ilişkileri bozulur (Hobfoll, 1989: 515). Bozulan sosyal ilişkilerin yanı sıra mahremiyetin örgüt içerisinde konuşulması çalışanda, amirleri ve

iş arkadaşları tarafından dışlandığı düşüncesini oluşturur (Tian vd., 2019: 5). Bu koşullar altında çalışanlar kaygı, hayal kırıklığı, öfke ve depresyon gibi psikolojik sorunlardan mustarıptir (Babalola vd., 2019: 137). Örgütüne ve iş arkadaşlarına karşı böylesi olumsuz duygular besleyen ve psikolojik sıkıntılar yaşayan bir çalışanın ise örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütüne fayda sağlayacak bir davranışta bulunmaması ve bulunduğu örgütten ayrılmak istemesi beklenen bir durumdur.

Araştırmada ayrıca işten ayrılma niyetinin işgören performansını azalttığı tespit edilmiştir. Biron ve Boon'un (2013: 513) da belirttiği gibi işinden ayrılmayı düşünen bir çalışanın işine karşı tatmin, örgütüne karşı ise bağlılık duygularını artık kaybetmiş demektir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık iş performansının önemli öncülleri olarak kabul edilmektedir (Yorulmaz ve Karabacak, 2020: 122). Bu perspektiften bakıldığında işinden ayrılmayı planlayan bir çalışanın iş performansı da bu doğrultuda düşecektir. Araştırmanın bu bulgusu geçmiş araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir (Biron ve Boon, 2013; Curry vd., 1998; Wong vd., 2015).

Son olarak araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının işgören performansını artırdığı tespit edilmiştir. Literatür, örgütsel vatandaşlık davranışının işgören performansı üzerinde olumlu etkilerinin olabileceğine yönelik kuvvetli kanıtlar sunsa da örgütsel vatandaşlık davranışı ve işgören performansı arasındaki ilişkiye yönelik tutarsız bulgular literatürde yer almaktadır (Nielsen vd., 2009: 557). Örneğin Podsakoff vd. (1997) örgütsel vatandaşlık davranışının işgören performansını artırdığını, Podsakoff ve MacKenzie (1994) ise azalttığını tespit etmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu örgütsel vatandaşlık davranışının işgören performansını arttırdığına dair ampirik kanıtlar sunarak Podsakoff vd.'nin (1997) araştırma bulgularını desteklemektedir.

Yönetimsel etkiler

Dedikodu insanlık tarihi kadar eski olan sosyal bir olgudur. Dolayısı ile örgüt içerisinde dedikoduyu tamamen ortadan kaldıracabileceği düşüncesi doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bununla birlikte yöneticilerin olumsuz iş yeri dedikodusunu en aza indirmek için yapabilecekleri bazı davranış ve uygulamalar olabilir. Örneğin çalışanlar ile düzenli iletişim kurmak ve onların sorunlarıyla bizzat ilgilenmek olumsuz işyeri dedikodunu azaltabilir. Ayrıca herhangi bir çalışan dedikodudan şikâyet ediyorsa veya bir dedikoducunun varlığını tespit etti ise mutlaka hemen müdahale edilerek yüzleşmelerinin sağlanması faydalı olacaktır. Yüzleşme yaptırmak dedikodunun olumsuz etkilerini en aza indirerek bundan sonra olabilecek dedikoduların azalmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca liderin olaylara hemen müdahale etmesi gibi, proaktif davranışlar çalışanlar tarafından takip edilerek takdir edilmektedir (Abbajay, 2014: 2).

Çalışanlar ile düzenli toplantılar yapılarak örgüte yönelik bilgilendirme yapılması önerilmektedir. Çünkü örgüt içerisinde olup bitenler hakkında liderinden detaylı ve doğru bir bilgi alınmazsa, eksik kalan bilgiler çalışanlar tarafından dedikodu yoluyla alınmaya çalışılacaktır. Çalışanlara karşı kolay ulaşılabilir olmak, sürekli ve özgün bir iletişim ağının olması da iş yeri dedikodusunu azaltmak için faydalı olabilir.

Dedikodu ve dedikodunun olumsuz etkileri konusunda çalışanları bilgilendirici konferans ya da seminerler düzenlenebilir. Çalışanlara, olumsuz iş yeri dedikodusunun moral ve üretkenlik açısından zararlı olduğunu ve telafisi imkânsız olan durumlara neden olabileceği konusunda bilgilendirmenin yapılması çalışanları olumsuz iş yeri dedikodulardan uzaklaştırabilir.

Son olarak sürekli dedikodu yaptığı tespit edilen bir çalışanın işten çıkarılması da bir alternatif olabilir. Görünüşte ağır bir yaptırım gibi görünse de iş yeri dedikodusunu örgüt içerisinde azaltmak için teşvik edici ve faydalı olabilir.

Sınırlılıklar

Tüm araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları vardır. Öncelikle verilerin bir bölgeden toplanmış olması bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. İkinci olarak işgören performansı çalışanlarının kendi kendini değerlendirmesi sonucunda tespit edilmiştir. Bu durum yanlılığa sebep olabilir. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda işgören performansının lider ya da müşteri algısına göre değerlendirilmesi daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmasına olanak sağlayabilir. Son olarak olumsuz işyeri dedikodularının zararlı etkilerini azaltan veya artıran düzenleyici değişkenlerin (örn: pozitif psikolojik sermaye, öz yeterlilik kişilerarası, kötü muameleye duyarlılık vb.) keşfedilmesi olumsuz işyeri dedikodularının etkilerinin anlaşılmasına yönelik okuyuculara önemli bilgiler sunabilir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Avrupa Liderlik Üniversitesi Etik Kurulundan 11/05/2021 tarihli ALU-ETK-2021-03/05 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from European Leadership University Ethics Committee on 11/05/2021 and ALU-ETK-2021-03/05 document number.

Kaynakça / References

- Abbajay, M. (2014). The danger of workplace gossip. Retrieved from <http://www.careerstonegroup.com/z-media/wp-workplace-gossip.pdf>
- Akçin, K. (2021). İş performansı belirleyicilerinden örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 317-329.
- Alparslan, E., & Orhan, K. (2016). İşgücü kaybının nedenleri, etkileri ve alınabilecek önlemler: Denizli kablo ve tel üreticisi bir firmada araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7(2), 41-64.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 136-143.
- Bassuk, A., & Lew, C. (2016). The Antidote to Office Gossip, *Harvard Business Review*, 2-4.
- Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2012). Why people gossip: An empirical analysis of social motives, antecedents, and consequences, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2640-2670.
- Bıyıklı, Ö. F. (2021). Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki: İstanbul ili değerli metal sektörü kuruluşlarına yönelik bir araştırma (Master's thesis, Altınbaş Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Biron, M., & Boon, C. (2013). Performance and turnover intentions: A social exchange perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 511-531.
- Cammann, C., M., Fichman, D., Jenkins, J., & Klesh, A. (1983). Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices," Assessing the attitudes and perception of organizational members, Derl.: Seashore, S., E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann (New York: John Wiley & Sons.).
- Chandra, G., & Robinson, S. L. (2009). They're talking about me again: The negative impact of being the target of gossip. In *Academy of Management Annual Meeting*, Chicago, Illinois, USA.

- Chua, R. Y. J., Ingram, P., & Morris, M. W. (2008). From the head and the heart: Locating cognition- and affect-based trust in managers' professional networks. *Academy of Management Journal*, 51(3), 436-452.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1998). Role of hope in academic and sport achievement", *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1257-1267.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dalmuş, A. B. (2021). Örgütsel güvenin tükenmişlik algısına etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 76(3), 793 – 813.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behaviour, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 67-80.
- Ellwardt, L., Wittek, R., & Wielers, R. (2012). Talking about the boss: Effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip. *Group & Organization Management*, 37, 521-549.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975), *Belief, attitude, intention, and behaviour: An introduction to theory and research*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Greengard, S. (2001). Gossip poisons business. HR can stop it. *Workforce-Costa Mesa*, 80(7), 24-29.
- Grosser, T.J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life, *Group ve Organization Management*, 35, 177-212.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousands Oaks, Sage.
- Hershcovis, M. S. (2011), "Incivility, social undermining, bullying. . .oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behaviour*, 32, 499-519.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hollenbeck, J. R., & Williams, C. R. (1986). Turnover functionally versus turnover frequency: A note on work attitudes and organizational effectiveness, *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 606-611.
- Kirkman, B. L., & Rosen B. (1999) Beyond self management: Antecedents and consequences of team empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kniffin, K.M., & Wilson, D.S. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups, *Group ve Organization Management*, 35(2), 150-176.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach, *International Journal of E- ollaboration*, 11(4), 1-10.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviours. *Frontiers in Psychology*, 9, 1112.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), 31.
- Kurland, N. B., Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace, *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.
- Ma, S., & Trigo, V. (2008). Winning the war for managerial talent in China: An empirical study, *The Chinese Economy*, 41(3), 34-57.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip, *Group ve Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Mimaroğlu H., (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., & Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behaviour and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research*, 40(5), 555-577.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behaviour: The good soldier syndrome*, Lexington, MA Lexington Books.
- Özcan, A., & Erkasap, A. (2021). Covid-19 algısının işgören performansına etkisi. *International Journal of Economics Administrative and Social Sciences*, 4(2), 142-155.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviours and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behaviour and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Seyhan, M. (2021). İç hizmet kalitesinin işgören performansı üzerindeki etkisinde kurumsal aidiyetin aracı rolü. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(25), 413-428.
- Stinson, D. A., Logel, C., Zanna, M. P., Holmes, J. G., Cameron, J. J., Wood, J. V., & Spencer, S. J. (2008). The cost of lower self-esteem: Testing a self-and social-bonds model of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(3), 412-428.
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87-96.
- Tian, Q. T., Song, Y., Kwan, H. K., & Li, X. (2019). Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance. *The Service Industries Journal*, 39(1), 25-42.
- Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of work-related gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 221-236.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviours: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 24(3), 301-319.
- Wayne, S. J., & Green, S. A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behaviour. *Human Relations*, 46(1), 1431-1440.
- Wong, Y. T., Wong, Y. W., & Wong, C. S. (2015). An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 6(1), 71-90.
- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873-1898.
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159-168.
- Yorulmaz, M., & Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 121-130.