

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 708-720

Article ID

64275

Arrival

25 August 2022

Published

25 October 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.64275>**How to Cite This Article**

Yiğit, B. & Büyükbeşe, T. (2022). "Örgütsel Dedikodunun Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 708-720



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Örgütsel Dedikodunun Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi¹

The Effect of Organizational Gossip on Nurses' Organizational Commitment

Belgin Yiğit¹ Tuba Büyükbeşe² ¹ Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye² Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Gaziantep, Türkiye

ÖZET

Örgütler için, personellerinin yaptıkları işten memnun olmalarını sağlamak, mal ve hizmet üretmek kadar önemlidir. Personelin, çalıştığı kurumu benimseyerek kurumun ilke ve amaçlarıyla özdeşleşmesi sağlanmalıdır. Böylece firmaların kazançları ve amaçlarına ulaşma kabiliyeti artış gösterir (Kara, 2012: 50).

Son dönemlerde rekabet koşulları daha karmaşık ve zorlu hale gelmiştir. Bu durumda firmalar rekabet koşullarıyla başa edebilmek için tüm çalışanlarla senkronize ve birlikte hareket etmelidir. Ancak girdisi ve çıktısı insan olan sağlık kurumlarında konunun taşıdığı değer çok daha büyüktür (Cengiz, 2001: 13).

Tüm örgütlerde olduğu gibi sağlık kuruluşlarında ve hastanelerde insan kaynakları yönetimi, büyük özen isteyen en önemli konulardan birisidir. Özellikle, hastanelerin bir hizmet örgütü olduğu düşünüldüğünde, hastanede tedavi gören hastaların aldıkları hizmetten duyduğu memnuniyetin hastane personelinin icra ettiği görevden duyduğu tatmin veya tatminsizliğe bağlı olduğu düşünülebilir. Bu nedenle işgörenlerin tatmini ile ilişkili olan örgütsel bağlılığın farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi ayrı bir önem kazanmaktadır (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 169). Örgütsel dedikodu ve örgütsel bağlılık konularının bir arada ele alındığı çalışmalar incelendiğinde alanyazında bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu bağlamda etkili yönetilmesi halinde olumlu sonuçlar doğuran dedikodunun bağlılık üzerindeki etkisini incelemek sağlık kurumları açısından önemlidir.

Kurumların başarılı olması çalışanların örgütle olan ilişkilerine bağlıdır. Çalıştığı kurumda huzurlu olan çalışanlar örgüte de bağlanacaktır. Bu çalışmada hemşireler evreninde örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Gaziantep genelinde 401 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılık ve boyutlar üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda birer sağlık çalışanı olan hemşireler arasında örgütsel dedikodunun artmasına paralel olarak örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılığın, devam bağlılığının ve normatif bağlılığın da artış gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodunun pozitif tutum ve davranışlara etki ettiği dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

For organizations, ensuring that their employees are satisfied with their work is as important as producing goods and services. It should be ensured that the person identifies with the principles and objectives of the institution by adopting the institution they work for. Thus, the earnings of the companies and the ability to reach their goals increase (Kara, 2012: 50).

Competition conditions have become more complex and challenging in recent years. In this case, companies should act in sync and together with all employees in tope with competitive conditions. However, the value of the subject is much greater in health institutions whose input and output are human (Cengiz, 2001: 13).

As in all organizations, human resources management in health institutions and hospitals is one of the most important issues that require great attention. Especially, considering that hospitals are service organizations, it can be thought that the satisfaction of the patients receiving treatment from the service they receive depends on the satisfaction or dissatisfaction of the hospital staff with the task they perform. For this reason, it is of partic ular importance to examine the relationship between organizational commitment, which is related to employee satisfaction, and different variables (Akçadağ and Özdemir, 2005: 169). When the studies in which organizational gossip and organizational commitment are discussed together, it is seen that there is a gap in the literature. In this context, health institutions need to examine the effect of gossip, which has positive results if managed effectively, on commitment. The success of the institutions depends on the relations of the employees with the organization. Employees who are at peace in the institution they work for will also be committed to the organization. This study aimed to investigate the effect of organizational gossip on the variables of organizational commitment in the nurses' universe. In this context, a questionnaire was applied to 401 nurses throughout Gaziantep. As a result of the research, it was seen that organizational gossip had a positive effect on organizational commitment. In this context, it has been determined that organizational commitment, emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment also increase in parallel with the increase in organizational gossip among nurses, who are health professionals. It is noteworthy that organizational gossip affects positive attitudes and behaviors.

Keywords: Organizational Gossip, Organizational Commitment, Healthcare Professionals

1. GİRİŞ

Kurumların başarısında en önemli paya sahip olan yetişmiş insan kaynaklarının elde tutulması rekabetin yoğun yaşandığı günümüz şartlarında her zamankinden çok daha önemlidir. Örgütüne bağlı olan çalışanların daha yüksek performans sergiledikleri bilinmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörler (iş tatmini, motivasyon, adanmışlık, vs.) birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmada olumsuz bir davranış olarak kabul edilmesine rağmen insan ilişkilerinde sosyalleşmeyi de sağlayan örgütsel dedikodunun örgütsel

¹ Bu makale, Hasan KALYONCU Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bili Dalı'nda Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE danışmanlığında gerçekleştirilen "Hemşirelerde Örgütsel Dedikodunun, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İli Örneği" adlı yüksek lisans bitirme projesinden üretilmiştir.

bağıllığa etkisi incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel dedikodu ve örgütsel bağıllık kavramları detaylı olarak açıklanmış, ikinci bölümünde sağlık sektörünün vazgeçilmez personeli olan hemşirelerin örgütsel dedikodu ve örgütsel bağıllık düzeyleri incelenerek örgütsel dedikodunun bağıllık üzerindeki etkisine ilişkin yapılan alan çalışmasına yer verilmiştir. Bu bölümde yöntem ve bulgular açıklanmıştır. Üçüncü bölüm ise sonuç ve önerilerden oluşmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel dedikodu ve örgütsel bağıllık kavramları ile aralarındaki ilişkiye yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Dedikodu

Kişilerin kendi görüşlerini rastgele bir kümeye yayma çabası (Leblebici vd., 2009) olarak tanımlanan dedikodu yaşantımızın birçok alanında karşımıza çıkan bir olgu olup gene l olarak olumsuz bir anlam yüklenen en eski iletişim biçimlerinden biridir. Başka bir tanımda ise dedikodu “ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yapılan olumlu ve olumsuz konuşmalar”dır (Tekgöz, 2013: 4). Dedikodu; bireyin bulunmadığı bir ortamda onayı olmadan sırlarının ifşa edilmesidir (Danış, 2015). Dedikodu aynı zamanda bireylerin sıkıntılarını paylaşması, rahatlaması, stres atması için kullandıkları resmi olmayan iletişim şeklidir (Altuntaş vd., 2017: 109). Bireylerin çevresinde yaşayan herkes hakkında birtakım verilerle donatılmasının sağlar (Bekteş, 2018: 73). İnfomal iletişim sürecinde dedikodunun oluşabilmesi için gerekli olan roller vardır. Bu roller dedikodu üreticisi, dedikodu alıcısı ve dedikodusu yapılan kişi olarak belirtilmiştir. Bu rollerden herhangi birinin eksik olması dedikodunun oluşumunu da eksik bırakacaktır (Bergman, 1993:51’den aktaran: Polat, 2014: 13).

Terim olarak Noon ve Delbridge tarafından örgütsel dedikodu 1993 kullanılmaya başlanmıştır. Hatta dedikodunun örgütteki etkilerinin daha sistemli bir şekilde incelenmesinin faydalı olacağını belirtmişlerdir. İnsanın olduğu her yerde dedikodu kavramından bahsedilebilir. Dolayısıyla örgütlerde de bu kavramdan söz etmek yanlış olmayacaktır (Şafak, 2021). Dünyanın en eski medyası olarak bilinen dedikodu iletişim sürecinin infomal boyutudur. Organizasyonlarda iletişim, belirlenmiş sınırlar ve ilkeler doğrultusunda oluşturulan resmi (formal, biçimsel) iletişim kanalları ve kişilerarası ilişkilerden doğan, herhangi bir yapılandırmaya dâhil olmayan gayri resmi (kendiliğinden, biçimsel olmayan, infomal) iletişim yolları ile gerçekleşir (Kapferer, 1992: 12).

Örgütsel iletişimde işgörenler arasındaki dedikodunun artması, işgörenler arasındaki iş birliğini güçlendirmektedir. Diğer bir yandan iletişim ağı olarak örgüt içerisinde daha sık dedikodunun kullanılmaya başlanması ise örgütün formal yapısını bozmaktadır. Ayrıca bu durum örgüt içerisindeki formal iletişimin yetersizliğini ve örgütün bilgi paylaşımı konusundaki şeffaflığının yeterli olmadığını göstermektedir. Bilgi paylaşımı konusunda şeffaf davranmayan ve açık olmayan örgütlerde dedikodunun artmasıyla örgüt içerisinde gruplaşmalar ve klikleşmeler meydana gelmektedir. Örgüt içerisinde oluşan bu tür gruplaşmalar ve klikleşmeler zamanla grupların kendi aralarında yaşayacakları çatışmalar sonucunda örgütün yapısı ve amaçları zarar görmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015; Akduru ve Semerciöz, 2017).

Ögesi insan olan örgütlerde gayri resmi kümelerin ve ilişkilerin oluşması ve bu kümelerde biçimsel olmayan iletişimin gerçekleşmesi normaldir. Örgüt yöneticileri normal olan bu iletişimi örgütün faydası için kullanmalıdır (Atak, 2005: 66).

Örgütler, menfaat kavgalarıyla çekişmelerin üst düzeylerde olduğu sosyal yerlerdir. Örgütlerde dedikoduların ortaya çıkış nedenleri kişisel anlaşmazlıklar, ast-üst ilişkisi ve çalışan-patron ilişkilerinden de kaynaklanabilmektedir (Gürbüzöğlü, 2019: 7). Bu nedenlerden kaynaklanan dedikodu, örgütlerde biçimsel iletişim kanallarının tıkanıklığı sonucunda ortaya çıkar. İncelemeler sonucunda, dedikodu sisteminin örgütlerde hala işlediği ve devam ettiği görülmektedir. Bu sistem içinde var olan bilginin resmi iletişim kanallarına göre daha hızlı iletilip yayıldığı görülmektedir (Atak, 2005).

Dedikodunun, infomal bir iletişim biçimi olarak formal iletişimin önüne geçmesi, yöneticilerin de hızlı yayılmasını istedikleri bilgiler için dedikodu kanalını kullanmasına neden olmuştur. Dedikodu, kurumlarda bilgilerin dolaylı olarak üst yöneticilere ulaşmasını sağlamaktadır. Bu şekilde işgörenler, örgüt ile ilgili fikirlerini paylaşmış olmaktadır. Özellikle yöneticilerin geri bildirim beledikleri durumlar ile ilgili bilgilerin, dedikodu yolu ile yayılması dedikodunun önemini arttırmaktadır (Atak, 2005).

Aynı ortamda iş görenler arasındaki sosyal ağların gelişmesine katkı sağlayan dedikodunun uzun bir zaman zarfında hissedilebilecek etkilerinden biri de yöneticilerin dedikodu yoluyla elde ettiği bilgileri değerlendirip değerlendirmedeği ve örgütün yönetim tarzı ve faaliyetlerini değiştirip değiştirmediğidir. Söz konusu etkilerin iş görenlere, dedikodu sonucunda verilecek geri bildirim ile ortaya çıkabilmesinden dolayı dedikodu, organizasyon

kültürünün oluşmasına hizmet edebilmektedir. Örgüt içerisinde bu tür kültürlerin ortaya çıkması ve bunun sonucunda örgütün verimliliğinin artması örgüt içinde ‘yazılı olmayan politikaların’ oluşturulmasını kolaylaştırır (Kniflin ve Wilson, 2005; Thomas ve Rozell, 2007).

Tablo 1. Dedikodunun Sonuçları

DEDİKODUNUN BİREYSEL SONUÇLARI	DEDİKODUNUN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI
Duyguları İfade Etme ve aktarma	Bireyler ve Kuruluşlarla ilgili sıkıntıların dile getirilmesi
Başkalarından Destek ve Güvence almak	Bilgilerin Paylaşımı
Belirsizlik ve Kaygı	Örgütsel Ağların Genişlemesi
Problem Çözme ve Algılama	İş ortamında ilişki kurulması
Katılım ve Kabul	Örgüt değerlerinin Yayılması
Dışlanma ve Mağduriyet	Örgüt değişimine direnç
İtibara ve Özsaygıya Zarar Vermek	Yanlış Anlama ve Yanlış aktarma
	Örgütsel Sorunlarının Çarpıtılması

Kaynak: Waddington ve Michelson (2007).

Waddington ve Michelson (2007)’a göre bireylerin daha çok bilgi aktarmak, bilgi edinmek, etki bırakmak ve reklam yapmak amacıyla başvurduğu dedikodu bazen de kurum içi eğlence amacıyla da kullanılır. Nitekim örgüt yöneticilerinin genel olarak çalışma süreleri içerisinde eğlenceye zaman ayırmaması, işgörenlerin eğlence amacıyla da dedikoduya başvurmalarına neden olabilmektedir. Öte yandan işgörenlerin bireysel menfaatlerini korumak ya da arttırmak amacıyla oluşturdukları gruplar ile işgörenler arasındaki dedikodular artar. Bu şekilde örgüt içerisinde artan dedikodu, işgörenler arasında kaygı ve korkuların artmasına neden olmaktadır.

2.1.1. Örgütsel İletişimde Dedikodunun Olumlu - Olumsuz Etkileri ve Sebepleri

Örgütsel iletişimde geniş bir yer bulan dedikodu, örgüt açısından önemsenmesi gerekli olan bir informal iletişim türüdür. Dedikodunun tamamen engellenme olasılığının olmaması, örgüt yöneticilerinin dedikoduya karşı tutumlarını etkiler niteliktedir. Çünkü dedikodu örgüt çıkarlarının korunmasına ve bu çıkarlara ulaşılmasında vasıta olarak görülebilir (Gluckman, 1963; Nicholson 2001).

Örgütün amaçlarına ulaşması açısından vasıta olarak görülebilecek olan dedikodu, kurum içi dengelerin gözetilmesini ve örgüt performansının gözden geçirilmesini sağlayan bir iletişim türüdür (Glover, 2001; Prietula, 2001). Örgütün resmi iletişim kanallarının işlevsiz ve etkisiz olduğu durumlarda işgörenler, bu etkinin azaltılması amacıyla dedikoduya başvurabilir. Örgütsel iletişimde dedikodu, formal iletişimden kaynaklı bilgi eksikliğinin giderilmesini sağlar. Diğer taraftan, örgütlerdeki dikey yönlü iletişimin daha çok yöneticiler tarafından emir vermek amacıyla kullanılması, örgütlerde dedikodunun daha çok artmasına neden olmaktadır (Evans, 2000).

Günümüz örgütlerinde, işgörenlerin yönetime geri bildirimde bulunması hem örgütün hem de yöneticilerin performansının değerlendirilmesinde önemli bir yer tutar. Örgütsel iletişimde, örgüt yöneticilerinin formal iletişim ile elde edemeyecekleri bilgileri dedikodu ile elde etmelerinden dolayı yöneticilerin işgörenlerin örgüte ilişkin düşünceleri hakkında bilgi almasını sağlar. Bu yönü ile dedikodu etkili bir geri bildirim aracı olarak kendisini gösterir. Çünkü işgörenlerden gelen geri bildirimler (dedikodular) bir çeşit erken uyarı sistemi işlevi görmektedir ve bu sayede yöneticilere ne yapmaları gerektiği konusunda fikir vermektedirler (Gillis, 2006; Anderson 1995).

Yukarıda sayılanların dışında örgütsel iletişimde dedikodunun olumlu tarafları şunlardır (Elias ve Scotson, 1965; Gluckman, 1963):

- ✓ Dedikodu örgüt işgörenlerinin moralini güçlendirir.
- ✓ Dedikodu, gruplaşmalara ve klikleşmelere neden olsa da grup içi ayrışmaları engelleyerek gruptaki bütünleşmeyi güçlendirir.
- ✓ Resmi iletişim kanalları ile yöneticilerin edinmeyeceği bilgilerin edinilmesini sağlar.
- ✓ Örgüt işgörenlerinin örgüt hakkındaki düşünceleri ile ilgili yöneticilere bilgi verir.
- ✓ Yöneticilerin ne zaman harekete geçeceğine karar vermesine yardımcı olur. Bu yönüyle dedikodu, bir çeşit denetim mekanizması işlevini görür.
- ✓ İşgörenlerin örgütün durumu, örgütün faaliyetleri hakkında bilgiler içermesinden dolayı, örgütün imajı hakkında yöneticilere bilgi verir.
- ✓ Örgüt işgörenlerinin durumu hakkında örgüt yöneticilerine bilgi sağlayarak, işgörenler ile ilgili kararların

alınmasına neden olur.

Dedikodunun kelime olarak olumsuz bir durumu çağrıştırması, örgütsel iletişimde dedikodunun olumlu etkilerinin dışında olumsuz etkilerinin de olduğunu göstermektedir. Örneğin, dedikodu örgüt içerisinde belirsizlik düşüncesinin artmasına neden olur. Bu durumda dedikodu, örgüt üyelerinin moralini bozarak örgütün sürekliliğine ve birliğine zarar verebilir. Çünkü dedikodu, kurum içerisinde yarattığı belirsizlik ile risk yaratır ve bu risk iş görenler arasındaki sağlıklı ilişkilerin bozulmasına neden olur. Diğer taraftan, örgüt içerisindeki dedikodunun kontrol edilmemesi örgütün amaçlarından sapmasına veya örgüt içerisinde istenmeyen davranış ve söylemlerin artmasına neden olur (Saffery, 2004: 53).

Örgüt içi iletişimde dedikodu, bazen örgüt içerisinde küçümselenen diğer işgörenlere saldırmak veya intikam almak amacıyla kullanılabilir (Levin ve Arluke, 1987: 22).

Örgütlerdeki dedikodu, övme amaçlı olabildiği gibi suçlamalara dayalı dedikodu da olabilmektedir. Örgüt iş görenleri arasında küçümseme, suçlama veya saldırı amacıyla yapılan dedikodular diğer dedikodulara göre daha yıkıcı bir etki bırakır. Çünkü saldırı veya suçlama karşısında birey, öngörülemez davranışlar sergileyebilmektedir (Elias ve Scotson, 1965: 93).

Dedikodunun örgütsel iletişimde artması, iş görenlerin taraf tutması sonucunda örgüt içerisinde gruplaşmalara neden olabilmektedir (Kartch, 2009: 38). Örgüt içerisinde gruplaşmalara veya klikleşmelere neden olabilen dedikodu, iş görenlerin örgütün amaçları için kullanmaları gereken zamanını azaltmakta ve iş yerlerinde anlaşmazlıkları arttırmaktadır (Anderson, 1995). Bu yönüyle dedikodu, kurumlarda oluşan gruplar arasında rekabeti arttırmakla beraber örgüt içerisinde güvensiz bir ortamın oluşmasına ve yanlış anlaşılmanın artmasına neden olmaktadır. İş yerindeki çatışmaların artması, örgüt içerisinde huzursuz bir ortamın oluşmasını ve verimliliğin düşmesini de beraberinde getirmektedir (Noon ve Delbridge, 1993).

Örgütsel iletişimde dedikodunun sürekli olarak artmasının bir diğer olumsuz etkisi ise nitelikli işgörenlere yönelik olarak kasıtlı bir şekilde ortaya çıkan dedikoduları arttırmasıdır. Bu durum, kurumun nitelikli iş gücü olarak kabul ettiği deneyimli personellerin örgütten ayrılmasına neden olabilmektedir. Akabinde kurum içerisinde örgütsel üretkenliğin azalması ve örgütün iç düzen işlemlerinin zarar görmesi söz konusudur (Çalık, 2003: 94).

Örgütsel iletişimde dedikodunun olumsuz etkileri şu şekilde ifade edilebilir (Saffery, 2004; Difonzo ve Bordia, 2000; Kimmel, 2004):

- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörenler arasında çatışmalara neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörenlerin motivasyonunu ve performansını düşürür.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörenlerden bir kesimin itibarsızlaştırılmasına neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işgörenler arasında güven kaybına neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması, üretkenliği azaltır.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işgörenlerde iş stresini artırır.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması kurumların itibarsızlaşmasına neden olur.
- ✓ Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işe zamanında gelme ve işten zamanında ayrılma davranışlarının azalmasına neden olur.

Örgüt personelinde rastlanan çeşitli olumsuz davranış ve tutumlar, işgörenlerin gerek duyduğu temel bilgilerin eksikliği ve resmi iletişim yollarındaki tıkanıklıklar dedikodulara yol açan temel nedenlerdir (Stewart ve Strathern, 2004: 29). Çalışanların dedikoduları ortaya çıkarma ve yayma sebepleri: kendini ispatlama, intikam, nefret, kıskançlık gibi duygular olarak sıralanabilir (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Yapılan araştırmalar da bireylerin tutum ve subjektif normlarının dedikodu yapma niyetinin önemli yordayıcılarından olduğu belirlenmiştir (Luna ve Chou, 2013: 115).

2.1.2. Örgütlerde Dedikodularla Baş Etme Yöntemleri

Örgütlerde dedikodunun birçok yönden potansiyel olarak zararlı etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Dedikodunun bu olumsuz yönleriyle mücadele etmek ve zararlarını azaltmak gerekmektedir. Dedikodunun olumsuz yönleriyle mücadele edebilmek için pek çok yöntem bulunmaktadır. Olumsuz dedikoduları azaltmak için uygulanabilecek yöntemlerden biri, rekabetçi bir çalışma ortamı yerine şeffaf ve kişileri destekleyen bir çalışma alanı yaratmaktır (Thomas ve Rozell, 2007: 114).

Örgütlerde dedikodu ile mücadele için öncelikle yöneticilerin çalışanları ile ilgili ön yargılarından kurtulmaları, çalışanlarının olumlu yönlerine odaklanmaları ve buna yönelik bir planlama yapmaları önerilmektedir. Bu sayede örgüt içindeki iletişimi artırmak ve çeşitlendirmek için işgörenlerden geri bildirim alınarak yeni bildirişim kanalları geliştirilebilecektir (Özşarlak, 2016: 95).

Dedikodu konusundaki ihlaller, sözlü ve yazılı ihtarlar kınamaya kadar çeşitli disiplin cezalarına sebep olmalıdır. Böylece bu disiplin cezaları çalışanlar arasında dedikodunun yasak olduğu algısını geliştirerek olumsuz dedikodu davranışını azaltmaktadır (Luna ve Chou, 2013: 124).

Thomas ve Rozell (2007) tarafından yapılan çalışmada, sağlık kuruluşlarında dedikodunun etkin yönetimine yardımcı olacak stratejiler incelenmiştir. Araştırmada, dedikodunun olumlu ve olumsuz yönleri üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda; etkili yönetilmeyen dedikodunun ilişkilere ve itibara zarar vererek işyeri üzerinde olumsuz etkisi olabileceği, etkin bir şekilde yönetilen dedikodunun ise sosyal iletişim ağları kurularak işyeri üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği ortaya çıkmıştır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Çalışanların işe ilişkin davranışlarından olan örgütsel bağlılık kavramının tanımı konusunda herhangi bir düşünce birliğine varılamamıştır. Bu durumun en temel sebebi, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı bilim dallarından araştırmacıların konuları kendi uzmanlık alanları tarafından değerlendirmeleridir. (Kök, 2006: 297). Bu sebeple örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde birçok farklı bağlılık tanımına rastlamak mümkündür. Becker 1960 yılında ilk olarak bağlılığı, “tutarlı faaliyet çizgisinde yer almak için bir eğilim” olarak ifade etmiştir. Kanter (1968) ise “bireyin örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için güç sarf etmesi” olarak belirtmiştir (akt. Koç, 2009: 202). Porter, Steers ve Mowday (1974), “örgütsel bağlılık çalışanların örgütünü benimsediklerinde, örgütün amaç ve değerleri yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkan ve bireylerin örgütüne özdeşleşmesinin gücü” olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgüt arasındaki ahengin bir göstergesi olarak, bireylerin örgütün amaçlarına benimsemesi ve başarılı olabilmesi için arzu ve çabalarından oluşan duygusal bir ilişki olarak görülmektedir (Steers, 1977: 46). Örgütsel bağlılık, bireyin kurumla olan ilişkisi olarak tanımlanabilir (Han vd., 2009: 16). Bağlılık, bir kuruluşa pasif sadakatten daha fazlasını temsil eder. Organizasyonla aktif bir ilişki içerir. Örneğin, bireyler örgütün daha iyi durumuna katkıda bulunmak için kendilerine bir şeyler vermeye isteklidirler. Dolayısıyla bağlılık, kişinin yalnızca düşünce ve inançlarını ifade etmesinden değil, eylemlerinden de kaynaklanabilir (Aşan ve Özyer, 2008: 131).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık, Tutumsal ve Davranışsal olarak üzere iki farklı bakış açısıyla incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın iki farklı yönden incelenmesinin nedeni, sosyal psikologların ve örgütsel davranışçıların durumu farklı açılardan ele almalarından kaynaklanmaktadır. Psikologlar bağlılığı davranışsal açıdan, örgütsel davranışçılar ise tutumsal açıdan ele almışlardır (Mowday vd., 1982, akt. Gül, 2003: 77).

Örgütsel davranışçılar, bağlılığın hissi bir tepki olduğu görüşünü savunurken, sosyal psikologlar, bağlılığın kişinin geçmiş davranışlarının, tecrübelerinin devamı niteliğinde olduğunu vurgulamaktadır. Reichers’ın tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını öne sürmüştür (Reichers, 1985: 465). Sınıflandırmada tutumsal yaklaşım ve davranışsal yaklaşım genellikle örgütün tamamına duyulan mantığa dayanmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise, örgüt içinde bulunan farklı öğelerin, farklı seviyelerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini öne sürdüğünden diğer iki bağlılık yaklaşımından ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000).

Davranışsal bağlılıkta belirtilen örgütte kalmaya istekli olma, örgütten çıkmama ve devamlı çalışan olma gibi davranışlardır (Mowday vd., 1982). Örgüt üyeleri örgütün kendisinden çok yaptıkları etkinliklere bağlılık göstermekte ve bu etkinlikteki davranışları sürdürmektedirler (Kardeş, 2009).

Tutumsal bağlılık, kişinin örgütünün hedefleri ile kendi hedeflerinin örtüştüğü ve bu hedefleri gerçekleştirmek için örgütünde kalma isteğini ifade etmektedir. Kişi ile örgüt arasında menfaat doğrultusunda alışverişler yapılabilmektedir. Bu menfaat ile kişi kendini kuruma bağlı hissetmektedir (Mowday vd., 1979; Mayer ve Allen, 1991). Allen ve Meyer 1984’te örgütsel bağlılığı “duygusal” ve “devam” bağlılığı şeklinde iki boyut olarak ele almışlardır. Sonrasında Wiener ve Vardi’nin çalışmalarına dayanarak “normatif” bağlılığı da örgütsel bağlılık boyutlarına 1990 senesinde eklemiştirler (Özcan, 2011).

Literatür incelendiğinde en çok kullanılan ve en çok üzerinde durulan çalışmalara konu olan örgütsel bağlılık

sınıflandırması Allen ve Meyer tarafından yapılan model olduğu görülmektedir. “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık” modelinde her boyut aynı anda ele alınmaktadır. Bu boyutlar üyeler tarafından farklı derecelerde yaşanabilmektedir. Allen ve Meyer bu durumdan dolayı üç boyutun da birlikte ele alınması gerektiğini belirtmektedirler. Diğer yandan bu modelin personelin örgütlerine duydukları bağlılıklarının türünü ve seviyesini anlamada ve çalışanlara istedik davranış kazandırılmasında yöneticileri yönlendirici olduğu söylenebilmektedir (Polat, 2013).

Duygusal Bağlılık, çalışanların örgüte özdeşleşmeleri, örgüte katılımları ve örgüte duygusal bir bağ hissetmeleridir (Çekmecelioğlu, 2006: 297). Allen ve Meyer'in kapsamlı bir incelemesi, pozitif iş deneyimleri sonucunda duygusal bağlılığın geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden işgörenlerin örgütte verimliliğe katkıda bulduklarını göstermiştir (Wasti, 2000: 401). Duygusal bağlılık, örgütlerin en çok gerçekleştirmek istedikleri bağlılık türüdür.

Devam Bağlılık literatürde sayısal bağlılık ve algılanan maliyet olarak da adlandırılmaktadır. Bireyin örgütten ayrılmanın maliyetinin farkında olması ve bu maliyeti hesaba katarak örgüt üyeliğini sürdürmesidir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Devam bağlılığı, çalışanın işten ayrılma nedenlerinin maddi nedenlere dayandığı bağlılıktır. Başka bir deyişle; Bireyin işten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle üyeliğini sürdürmesi durumudur (Meyer ve Allen, 1990: 3).

Normatif Bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendisine bir görev olarak görmesi ve örgüte bağlanmayı haklı görmesi nedeniyle duygusal bağlılıktan ve hesaplamaadan etkilenmediği için devam bağlılığından farklıdır (Yüceler, 2009: 449). Bu bağlılık türünde kişiler de oluşan minnet duygusu sonucunda örgütte kalırlar. Bunun nedeni, işverenlerin, onları gerçekten ihtiyaç duyduklarında işe almanın veya işverenleriyle birlikte kalmanın en iyi seçenek olduğuna dair değer yargılarına sahip olmalarıdır. Bu tür kişiler, örgütün kendilerine olumlu davrandığını ve dolayısıyla örgütte bir süre çalışırlarsa örgüte borçları olduğunu düşünürler (Bayram, 2005: 126). Kısacası normatif bağlılık; işgörenlerin örgüte karşı bazı sorumluluk ve vazifeleri olduğuna dair inancına ve örgütte kalma zorunluluğu hissetmesi ile ortaya çıkan bir bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1990: 3). Sonuç olarak, duygusal bağlılığın arzuya, devam bağlılığının ihtiyaca ve normatif bağlılığın sorumluluğa dayandığı görülmektedir.

2.2.2. Dedikodu ve Bağlılık İlişkisi

Dedikodu bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli boyutları olan ve genel olarak olumsuz tanımlanan bir kavramdır. Örgütlerde dedikodu ve söylenti yaygın bir şekilde kullanılıyorsa örgütün biçimsel iletişim yapısında bir sorun var demektir. Fakat dedikodunun iyi yönetilmesi bağlılık, kişisel tatmin, aidiyet, duygusal doyum gibi değişkenler üzerinde olumlu etkisi olmaktadır. Ayrıca çalışanlar dedikodu gibi biçimsel olmayan iletişim ile birbirleriyle dayanışma ve çok güçlü iş birliği oluşturabilmektedirler (Erbaş, 2008: 89). Doğru yönetildiğinde dedikodu, bireylerin arasındaki etkileşimi desteklemekte ve güçlendirmektedir. Bu bakımdan dedikodu yönetimi örgütler için büyük bir önem taşımaktadır (Selçuklu, 2005).

Örgütsel dedikodu ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin birlikte kullanıldığı çalışmaların da çok nadir olduğu görülmektedir. Alataşlı ve Tösten (2022), “Örgütsel Dedikodu ile Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi” isimli çalışmada eğitimcilerin örgütsel dedikodunun işlevine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma kapsamında Siirt ilinde görev yapan 384 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutuna yönelik görüşleri ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve olumsuz yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Öğretmenler arasında örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılığa etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel dedikodunun zararlı işlevleri yükseldikçe öğretmenlerin bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen evren ve örneklem, ölçekler, analizler ve bulgulara yer verilmiştir.

Bu araştırmanın amacı örgütsel dedikodun hemşirelerin örgütsel bağlılığına olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini Gaziantep ilindeki sağlık kurumlarında çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın 2019 verilerine göre Gaziantep'te istihdam edilen hemşire sayısı 4.406 olduğu görülmektedir. Cohen, Marrion ve Masson (2000)'e göre %95 güven aralığında evrende 5000 ve altı popülasyon bulunması halinde örneklem sayısı en az 357 olması gerekmektedir. Zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak için evreni temsil kabiliyeti olan örneklem belirlenerek, bu örneklem üzerine anket uygulanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın örnekleme Gaziantep ilinde sağlık sektöründe görev yapan 401 hemşire olarak belirlenmiştir. Bu

katılımcılar gönüllülük esasına göre seçilmiştir. Ankete katılım sağlayacak deneklere ulaşmak için kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma kapsamında daha önce çeşitli bilimsel yayınlarda kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış ölçeklere, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Çalışma, ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veri setinde demografik veriler üzerine yüzde-frekans analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Bu ölçeklerden elde edilen boyutlarla araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler oluşturularak bu boyutlar arasında doğrusal ve aracı etkiler ölçülmüştür. Ayrıca doğrulamalı faktör analizi öncesinde normallik dağılımı, basıklık çarpıklık değeri incelenmiştir: kayıp veri analizi yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular, ikinci bölümde örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin ifadeler ve son bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik ifadeler bulunmaktadır. Örgütsel dedikodu ölçeği; Han vd.(2018) tarafından geliştirilen ölçek üç boyutlu ve 24 maddeden oluşan bir yapıya sahiptir. Örgütsel dedikodu ölçeği 5'li likert sisteme göre değerlendirilmiştir. Ölçekte örgütsel dedikodu ölçeğinin boyutları, "bilgi edinme (BE)", "ilişkileri geliştirme(İG)" ve "organizasyonel zarar(OZ)" şeklindedir.

Örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin DFA yapılmış modelin uyum iyiliği indekslerinin iyi uyum veya mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir. BE, OZ ve IG boyutlarının örgütsel dedikodu olarak adlandırılan bir yapının bileşenleri olduğu ve bunların birlikte bir üst yapıyı oluşturduğu yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır (χ^2/df : 2,760, CFI:0,921, GFI:0,883, AGFI:0,858, RMESEA:0,066). Modelde yer alan maddelerin faktör yükleri istenen düzeyde olduğu için ($<0,50$) ölçekten sadece 23. maddesi çıkarılmıştır ($>0,50$). Ölçek alt boyutlarından BE boyutunun yedi maddeden, OZ boyutunun on maddeden ve İG boyutunun yedi maddeden oluştuğu görülmüştür. Bu bağlamda örgütsel dedikodu ölçeğinin yirmi üç maddeden oluştuğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeği; Meyer vd.(2018) tarafından geliştirilen ölçek üç alt boyutlu ve 18 maddeden oluşan bir yapıya sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeği 5'li likert sisteme göre değerlendirilmiştir. Ölçekte örgütsel bağlılığın boyutları, "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılığı" şeklindedir. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin geçerliliğini test etmek için yapılan DFA sonucunda modele ilişkin iyi uyum değerleri Duygusal Bağlılık(DUBA), Devam Bağlılığı(DEBA) ve Normatif Bağlılık (NOBA) şeklinde adlandırılan boyutların örgütsel bağlılık olarak adlandırılan bir yapının bileşenleri olduğu ve bunların birlikte bir üst yapıyı oluşturduğu yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır (χ^2/df : 4,059, CFI:0,918, GFI:0,920, AGFI:0,876, RMESEA:0,077).

Tablo 2. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Ortalaması, Ss, Cronbach Alpha değerleri

BOYUTLAR	x	Tanımlayıcı istatistik	
		S.s.	Cronbach Alpha
BE	3,2522	1,0737	,825
İG	2,1487	1,0292	,845
OZ	3,7491	0,8746	,922
DEDİKODU	3,0534	0,6584	,852
DUBA	3,4854	1,1552	,856
DEBA	3,2552	1,1703	,804
NOBA	3,3321	1,1541	,810
BAĞLILIK	3,3576	1,1482	,776

5- Kesinlikle Katılıyorum 4- Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum 1- Kesinlikle Katılmıyorum

Dedikodu ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında katılımcıların en yüksek düzeyde organizasyonel zarar boyutunu ($x=3,7491$) algıladıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların bilgi edinme boyutunu da ($x=3,2522$) kısmen yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öte yandan katılımcıların ilişkileri geliştirme boyutunu ($x=2,1487$) düşük düzeyde algıladıkları görülmüştür. Dedikodu ölçeğinin ortalamasına bakıldığında ise katılımcıların kararsız oldukları anlaşılmaktadır ($x=3,0534$).

Bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında katılımcıların en yüksek düzeyde duygusal bağlılık boyutunu ($x=3,4854$) algıladıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların normatif bağlılık boyutunu da ($x=3,3321$) kısmen yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öte yandan katılımcıların devam bağlılığı boyutunu ($x=3,2552$) kısmen yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Bağlılık ölçeğinin ortalamasına bakıldığında ise katılımcıların kararsız oldukları anlaşılmaktadır ($x=3,3576$).

Araştırmada kullanılan ölçekler için güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması test güvenilirliği için yeterlidir (Büyüköztürk, 2010: 171).Araştırmada kullanılan ölçekler yeterli güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada likert tipi ölçekler kullanıldığı için verilerin normal dağılımının test edilmesi için Kurtosis (basıklık) ve Skewness (çarpıklık) değerlerinden faydalanılmıştır (Kılıçlı, 2021:184). Darren (2011)'e göre Kurtosis (basıklık) ve Skewness (çarpıklık) değerlerin +2 ile -2 arasında olması normal dağılım için yeterlidir. Çalışma kapsamında yapılacak olan analizlerde kullanılacak olan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

4. ANALİZ VE BULGULAR

4.1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında katılımcıların cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu ve iş tecrübesi gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir

Tablo3. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

KATEGORİLER	Sayı	%	Kümülatif %
CİNSİYET			
Erkek	100	24,9	24,9
Kadın	301	75,1	100
Toplam	401	100	
YAŞ			
18-25	82	20,5	20,5
26-35	139	34,7	55,1
36-45	143	35,7	90,8
46-55	34	8,5	99,3
55 veya üstü	3	0,7	100
Toplam	401	100	
MEDENİ DURUM			
Bekar	141	35,2	35,2
Evli	260	64,8	100
Toplam	401	100	
EĞİTİM			
Lise	43	7,7	7,7
Ön Lisans	40	10	17,7
Lisans	256	63,8	81,5
Lisansüstü	61	15,2	100
Toplam	401	100	
İŞ TECRÜBESİ (YIL)			
1-5 yıl	119	29,7	29,7
6-10 yıl	73	18,2	47,9
11-15 yıl	72	18	65,9
16-20 yıl	60	15	79,8
20 yıl üzeri	77	19,2	100
Toplam	401	100	

Tablo 3'te katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında kadınların %75, erkeklerin ise %25 civarı olduğu görülmektedir. Ayrıca bu katılımcıların %65 kadarı evli ve %90'ın 45 yaş altında olduğu göze çarpmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde tüm katılımcıların yaklaşık %64'ünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunu katılımcıların oranı %15, lise mezunu katılımcıların oranı ise %7,7 civarındadır. Katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde ise bu katılımcıların yaklaşık %30'unun en fazla 5 yıllık bir tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon iki ya da daha fazla değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi gösterir. İki değişken arasındaki ilişki miktarı, ikili ya da basit korelasyon denen korelasyon teknikleriyle hesaplanır (Köklü ve diğ., 2006).

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

		BE	OZ	İG	DUBA	DEBA	NOBA
BE	PearsonCorrelation	1	,455**	,469**	0,352	,334**	0,544**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,326	0,006	0,000
OZ	PearsonCorrelation	,455**	1	,544**	,340**	,356**	,417*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,004	0,000	0,019
İG	PearsonCorrelation	,469**	,544**	1	,345**	,343**	,544**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,003	0,000	0,156
DUBA	PearsonCorrelation	0,352	,340**	,345**	1	,362**	,391**
	Sig. (2-tailed)	0,326	0,004	0,003		0,000	0,000
DEBA	PearsonCorrelation	,334**	,356**	,343**	,362**	1	,323**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,000	0,000		0,000
NOBA	PearsonCorrelation	,544**	,317*	,344**	,391**	,323**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,019	0,156	0,000	0,000	

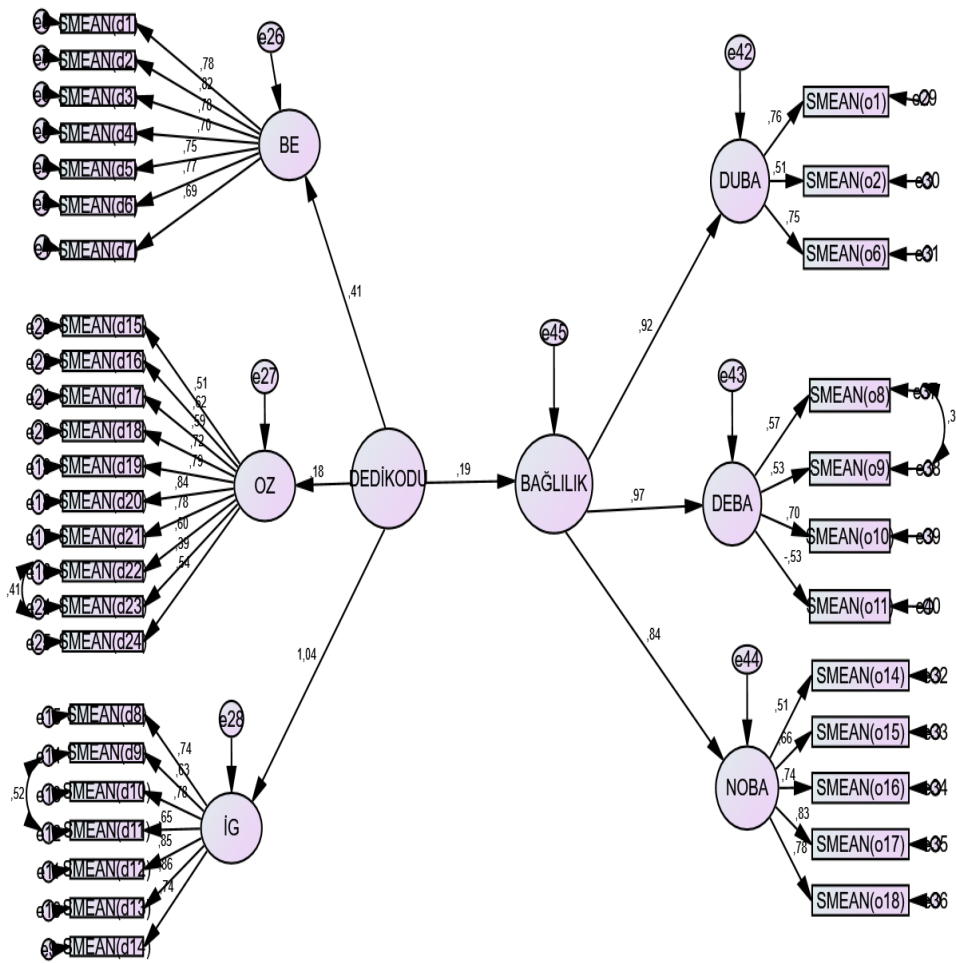
** 0,01 Anlamlılık Düzeyinde

* 0,05 Anlamlılık Düzeyinde

Korelasyon tablosu incelendiğinde; örgütsel dedikodunun bilgi edinme, örgütsel zarar ve ilişkileri geliştirme boyutları ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu göze çarpmaktadır.

4.3. Yapısal Model Analizi ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu bölümde araştırma kapsamında incelenen örgütsel bağlılık ve örgütsel dedikodu değişkenleri arasındaki ilişkiler Yapısal Eşitlik Modellemesinde yol analizleri vasıtasıyla test edilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan model uyum iyilikleri tabloda verilmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Dedikodun Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Şekil 1'de dedikodu ile bağlılık arasında oluşturulan model yer almaktadır. Şekilde verilen model incelendiğinde tüm faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu görülmektedir (>,50).

Tablo 5 incelendiğinde modelin uyum iyiliği değerlerini sağladığı görülmektedir. Tablo 5’de görüldüğü üzere uyum iyiliği değerlerinden GFI endeksinin mükemmel, diğer endekslerin ise iyi uyum değerlerinde olduğunu söylemek mümkündür (χ^2/df : 3,669, CFI:0,925, GFI:0,985, AGFI:0,861, RMSEA:0,077).

Tablo 5. Örgütsel Dedikodu Örgütsel Bağlılığa Etkisi Analizi

Index	Mükemmel Uyum	İyi uyum	Model Değeri	Sonuç
CMIN	≤ 3	$3 \leq \chi^2 / df \leq 5$	3,669	İyi Uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,925	İyi Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,85$	0,985	Mükemmel Uyum
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,80$	0,861	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,077	İyi Uyum

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel bağlılığın ve tüm alt boyutlarının örgütsel dedikodu tarafından pozitif yönde etkilendiği görülmektedir ($>0,05$). Bu bağlamda örgütsel dedikoduda olan bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı 0,261 düzeyinde artırdığı tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu tarafından en yüksek düzeyde etkilenen değişkenin duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir (1,026). Örgütsel dedikodunun etkilediği diğer boyutlar sırasıyla normatif bağlılık (,925) ve devam bağlılığı olarak göze çarpmaktadır (,821).

Tablo 6. Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Bağlılık Hipotezleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P	HİPOTEZ	SONUÇ
BAĞLILIK	<---	DEDİKODU	,261	,057	4,596	***	H1	KABUL
DUBA	<---	DEDİKODU	1,026	,074	13,781	***	H1a	KABUL
NOBA	<---	DEDİKODU	,925	,074	13,781	***	H1b	KABUL
DEBA	<---	DEDİKODU	,821	,068	11,073	***	H1c	KABUL

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırma hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir.

Tablo 7. Hipotez Test Sonuçları

HİPOTEZ	SONUÇ
H ₁ : Sağlık kurumlarında örgütsel dedikodu örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H _{1a} : Örgütsel dedikodu duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H _{1b} : Örgütsel dedikodu devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL
H _{1c} : Örgütsel dedikodu normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	KABUL

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmada alanyazında pek çok çalışmada ayrı ayrı ele alınmış olan örgütsel dedikodunun ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin yeni bir örneklem üzerinde doğrulanması ve örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık değişkenleri üzerinde etkisinin sınanması için bir anket çalışması yapılmıştır. Bu kapsamda sağlık kurumu işletmelerinde görev yapan hemşirelere demografik sorular sorulmuş ve araştırma kapsamında yararlanılan ölçekleri içeren bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda her iki ölçeğin de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Araştırmada sağlık kurumlarında örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılık değişkenlerini yordayıp yordamadığını test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre tüm modellerin uyum iyiliği değerleri sağlanmıştır. Bu kapsamda oluşturulan modeller üzerinden hipotezler test edilmiştir.

Hipotez testleri kapsamında ilk olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel dedikodu değişkenleri incelenmiştir. Bu sonuçlara göre; örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda örgütsel dedikoduda olan bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı 0,261 düzeyinde artırdığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılığın alt boyutlarını da pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre örgütsel dedikodunun duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Alataşlı ve Tösten (2022)’in çalışmasında öğretmenler arasında örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel dedikodunun zararlı işlevleri arttıkça öğretmenlerin bağlılıklarının azaldığı saptanmıştır. Cruz, vd. (2021) çalışmasında; dedikodunun yeni gelenlerin kuruluşlara entegrasyonunu etkilediğini belirtmiştir. Buna göre yeni çalışanlar gayri resmi dedikoduyla meşgul olduklarında başkalarıyla daha güçlü bir bağ ve daha fazla bağlılık hissedebilir, ancak resmi dedikodu yoluyla daha hızlı öğrenebildikleri belirtilmiştir.

Erbaş (2008) dedikodunun iyi yönetilmesinin bağlılık, kişisel tatmin, aidiyet, duygusal doyum gibi değişkenler üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Erbaş (2008)’e göre çalışanlar dedikodu gibi biçimsel olmayan iletişim ile birbirleriyle dayanışma ve çok güçlü iş birliği oluşturabilmektedirler. Bu durumun da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Ayrıca örgütsel dedikodunun tüm boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Georganta, Panagopoulou ve Montgomery (2014)'in çalışmasında elde edilen sonuçlara göre olumsuz dedikodunun işe bağlılık ve hasta güvenliği ile olumsuz bir şekilde ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Alataşlı ve Tösten (2022)'in yapmış olduğu "Okullarda Örgütsel Dedikodu ile Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi" isimli araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel dedikodunun haberdar olma fonksiyonuna yönelik görüşleri ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve negatif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu kapsamda tarafımızca yapılan çalışma Georganta, Panagopoulou ve Montgomery (2014)'in ve Alataşlı ve Tösten (2022)'in sonuçlarından farklılık göstermektedir.

Yapılan araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde hemşirelerin dedikoduyu tüm boyutlarıyla örgüte bağlılıklarına katkı sağlayan bir iletişim aracı olarak benimsedikleri söylenebilir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Bu çalışma Gaziantep ilinde sağlık sektöründe çalışan hemşirelerle sınırlıdır. Uygulamada ise yoğun stres altında çalışan sağlık çalışanları arasında yer alan hemşirelerin oryantasyon, rotasyon vb. gibi çeşitli stratejik ve operasyonel yönetim hamleleri ve etkinliklerle örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması önerilmektedir. Tüm bu yönetim stratejilerini uygularken örgütsel bağlılığın artmasını sağlamak için yöneticilerin sağlık çalışanları arasındaki dedikodu ilişkisini yönetsel anlamda optimum düzeyde kontrol altında tutmaları önerilmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Gelecekte araştırmacılara örgütsel dedikodunun örgütsel çatışma, örgüte güven, örgütsel kaytarma, örgütsel performans gibi farklı kavramlarla birlikte çalışmalar yapmaları önerilebilir. Ayrıca bu konuların farklı sektörlerde de yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Alakaşlı, H. & Tösten, R. (2022). Okullarda Örgütsel Dedikodu İle Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi* , 7 (1) , 44-58 . DOI: 10.53506/egitim.hh1068467
2. Altuntaş, S., Altun, Ö.Ş. ve Akyıl, R.Ç. (2017). "Gossip" in Organizational Communication Between Nurse, Doctor and Dentist Academicians. *Journal of Health and Nursing Management*. 4(3), 107-116.
3. Akçadağ, S. ve Özdemir, V. (2005) İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,10(2), 167-193
4. Akduru, H. E. & Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu Ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma . *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , ICMEB17 Özel Sayısı , 106-119 .
5. Anderson, B. (1995). LessGossip, Better Schools. *The Education Digest*, 61(4), 19-22.
6. Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2008) Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 129-151.
7. Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. 2(2), 59-67.
8. Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
9. Bayram L (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*.; 59 , 125-139
10. Becker, H, S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*. 66, 32-
11. Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015), Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
12. Bekteş, E. (2018).Dikizleme Kültürü Perspektifinden Sanal Dedikodu. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
13. Cengiz, A. A. (2001) *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

14. Çalık, T. (2003). Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler. Ankara: Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık.
15. Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20 (2), 295-310.
16. Danış. M.S. (2015). Dedikodunun Sosyolojisi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
17. Difonzo, N., ve Bordia, P. (2000). "How Top Pr Professionals Handle Hear Say: Corporate Rumors, Their Effects, and Strategiesto Manage Them". Public Relations Review, 26(2), 173-190.
18. Elias, N., ve Scotson, J. L. (1965). The Established And The Outsiders. London: Frank cass.
19. Evans, T. (2000). Understanding Gossip İn The workplace: A Case Study Doctoral Dissertation, California StateUniversity, Dominguez Hills.
20. Gillis, T. L. (2006). The Iabc Handbook of Organizational Communication: A Guide to İnternal Communication, Public Relations, Marketing, And Leadership. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
21. Glover, L. (2001). "Communication and Consultation in a Greenfield Site Company", Personnel Review, 30(3), 297-317
22. Gluckman, M.(1963). Gossip and Scandal. Current Anthropology, 4(3), 307-316. Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G. J. ve Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. Organizational Dynamics, 41, 52-61.
23. Gül H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10(1), s. 73-83.
24. Gürbüzöğlü, E. (2019). Örgütlerde Dedikodunun Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
25. Han, S., RN, Phd., SookJa Moon, RN, MA, Eun Kyong Yun, RN, (2009). Empowerment, Job Satisfaction, And Organizational Commitment: Comparison Of Permanent And Temporary Nurses İn Korea. *Applied Nursing Research* 22, 15-20
26. Kara, D. (2012) İş Görenlerin Organizasyonda Çalışma Süresi Ve İş Değiştirme Sıklığının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2, 49-60
27. Kanter, R. M. (1968) Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, 4.
28. Kardeş G.G. (2009) Örgütsel Bağlılığın Dinamikleri, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
29. Kartch, F. (2009). An Ethnographic Examination of Gossip in a Small Organization: Coalitions and Conflict Escalation, YayınlanmıŞ Yüksek Lisans Tezi, Northern Illinois University, Illinois.
30. Kapferer, J.-N. (1992). Dünya'nın en eski medyası dedikodu&söylenti (I. Gürbüz, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
31. Kimmel, A. J. (2004). Rumors and rumor control: A manager's guide to understanding and combatting rumors. Routledge.
32. Kniffin, K. V. ve Wilson, D. S. (2005). Utilities of Gossip Across Organizational Levels. *Human Nature*, 16(3): 278-292.
33. Kök, S. (2006) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1, 291-310
34. Leblebici, N. D., Yıldız, H. H. ve Karasoy, A. (2009). Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Araçsallığı ve Algılanışı, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18), 561- 574.
35. Levin, J., ve Arluke, A. (1987). Gossip: The Inside Scoop. New York: Plenum press.
36. Luna, A. ve Chou, S. Y. (2013). Drivers for work place gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115.

37. Meyer, J. P., Allen N. J. & Gellatly I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of 124 Concurrent and time- Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6),710- 720.
38. Meyer JP ve Allen NJ (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1991; 1(1): 61-89.
39. Mowday R.T, Porter L.W. ve Steers R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology Of Commitment Absenteeism And Turnover*. Academic Press., New York,
40. Noon, M., ve Delbridge, R. (1993). “News From Behind My Hand: Gossipin Organizations”. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.
41. Özcan B (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2011.
42. Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
43. Polat, E. (2014). *Kurtuluş Savaşı Dönemi Öykülerinde “Dedikodu” nun İşlevi ve “Öteki”nin Anlatısı*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
44. Reichers, A.E (1986). *Conflictand Organizational Commitments*, *Journal of Applied Psychology*. 71 (3), 508-514.
45. Saffery, M. (2004). *CorporateRumors: Causes, Formation, And Refutation (UnpublishedMaster’sThesis)*. University Of Southern California, Los Angeles.
46. Sağlık Bakanlığı (2019). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı*, [Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019](http://saglik.gov.tr) [Yayınlanmıştır \(saglik.gov.tr\)](http://saglik.gov.tr)
47. Selçuklu, S. (2005). *Ergen şirketler*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
48. Şafak, C, F. (2021) *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
49. Steers, R. (1977) *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*, *Administrati ve Science Quarterly*, 22, 46-56.
50. Stewart, P. J. ve Strathern, A. (2004). *Witchcraft, Sorcery, Rumorsand Gossip*. Cambridge University Press.
51. Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun Cinsiyeti: Kadın Kimliğinin Yeniden İnşasında Dedikodunun Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
52. Thomas, S. A. ve Rozell, E. J. (2007). *Gossip and nurses: Maladyorremedy Health Care Management*, 26(2), 111-115.
53. Waddington K ve Michelson G (2007) *Analysing Gossip to Reveal and Understand Power Relationships, Political Action and Reaction to Change Inside Organizations*, “Talk, Power and Organisational Change” at CMS conference, Manchester, 1-16.
54. Wasti, S. A. (2002). *Affective and Continuance Commitment To The Organization: test of an Integrated model In The Turkish Context*, *International Journal Of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
55. Yüceler, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (22) , 445-458.