

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

DOI: 10.52122/nisantasisbd.1560286

İŞYERİ DEDİKODUSUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE
ÖRGÜTSEL MAHKUMLAŞMANIN ARACI ROLÜ

Doç. Dr. Mesut ÖZTIRAK

* İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi,
Havacılık Yönetimi Bölümü.

e-posta: mesut.oztirak@medipol.edu.tr

ORCID 0000-0003-4828-7293

ÖZ

Çalışan performansı, işletmelerin başarısındaki en önemli faktörlerden biridir ve çalışanların işyerinde uzun süreli bağlılıklarını sağlamak, bu performansın artırılmasında kritik bir rol oynar. Ancak, işyerinde oluşan negatif dedikodular, çalışanların etkinliğini ve verimliliğini negatif etkileyebilir. Ayrıca, örgütsel mahkumlaşma, çalışanların işyerindeki performansını etkileyen bir diğer önemli faktördür. Bu çalışmanın amacı, negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmak ve bu etkide örgütsel mahkumlaşmanın aracılık rolünü incelemektir. Araştırma, banka, finans ve sigorta sektörlerinde çalışan 402 kişiye uygulanan anketlerle gerçekleştirilmiştir. Veriler, SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiş ve %95 güven düzeyinde sonuçlar elde edilmiştir. Spearman korelasyon testi ile ölçekler arasındaki ilişkiler incelenmiş, süreç analiziyle ise aracılık etkisi test edilmiştir. Ayrıca, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışma sonuçları, negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve bu etkileşimde örgütsel mahkumlaşmanın aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Bu bulgulara göre, işletmelerin sürdürülebilir başarı için işten ayrılma niyeti ve örgütsel mahkumlaşmayı azaltacak stratejiler geliştirmeleri önemlidir. Negatif işyeri dedikodusu ve diğer negatif davranışların önlenmesi, çalışan bağlılığını artırarak organizasyonel verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Bu çalışma, ilgili konularda yapılacak gelecekteki araştırmalara temel oluşturarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu araştırma için İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulundan onay alınmıştır. Etik kurul tarihi 27.07.2023 sayısı ise 2023/07-07 dir.

Anahtar Kelimeler: Negatif İşyeri Dedikodusu, İşyeri Dedikodusu, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Mahkumlaşma, Örgütsel Davranış

Jel Kodları: D23, M10, L20

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CONVICTION IN THE EFFECT OF
WORKPLACE GOSSIP ON INTENTION TO LEAVE

ABSTRACT

Employee performance is one of the most important factors in business success, and ensuring long-term commitment from employees plays a critical role in enhancing this performance. However, negative workplace gossip can adversely affect employee efficiency and productivity. Additionally, organizational alienation is another significant factor influencing employee performance in the workplace. The aim of this study is to investigate the impact of negative workplace gossip on employees' intention to quit and to examine the mediating role of organizational alienation in this relationship. The research was conducted through surveys administered to 402 employees working in the banking, finance, and insurance sectors. The data was analyzed using SPSS 21.0, and results were obtained with a 95% confidence level. The relationships between scales were examined using Spearman's correlation test, and the mediation effect was tested through process analysis. Additionally, confirmatory factor analysis was performed. The findings of the study indicate that negative workplace gossip has a direct impact on employees' intention to quit, and organizational alienation plays a mediating role in this interaction. Based on these results, it is crucial for organizations to develop strategies that reduce turnover intention and organizational alienation for sustainable success. Preventing negative workplace gossip and other adverse behaviors will enhance employee engagement and positively affect organizational productivity. This study aims to contribute to the literature by laying the foundation for future research on these topics.

Keywords: Negative Workplace Gossip, Workplace Gossip, Intention to Leave, Organizational Imprisonment,

Geliş Tarihi/Received: 02.10.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 29.12.2024

Yayın Tarihi/Printed Date: 31.12.2024

Kaynak Gösterme: Öztirak, M., (2024). "İşyeri Dedikodusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Mahkumlaşmanın Aracı Rolü" İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (Özel Sayı) 322-345.

GİRİŞ

İşletmelerin başarısı, yalnızca kaynaklar, sermaye ve teknolojik altyapı ile sağlanmaz; aynı zamanda etkin ve verimli çalışanlar ile mümkündür. Bu bağlamda, işletmeler için çalışan bağlılığı büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını sürdürmeleri, onların performansını artırarak işletmenin başarısını doğrudan etkiler. Ancak, işyerinde oluşan negatif faktörler, özellikle negatif işyeri dedikoduları, çalışanların işyerindeki motivasyonunu, etkinliğini ve verimliliğini negatif şekilde etkileyebilir.

Negatif dedikodular, çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir, örgütsel kültürü zedeler ve sonuçta çalışanların işten ayrılma niyetini artırabilir. Diğer yandan, örgütsel mahkumlaşma, çalışanların kendilerini ifade edememeleri ve gelişim fırsatlarından faydalanamamaları sonucunda örgütteki bağlılıklarını kaybetmelerine yol açabilir. Bu durum, işyerindeki negatif ortamların, özellikle negatif dedikoduların, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini daha da güçlendirebilir. Örgütsel mahkumlaşma, bu sürecin aracı rolünü üstlenebilir; çünkü çalışanlar, örgütsel destek eksikliği ve negatif iletişim kanalları nedeniyle işten ayrılma düşüncesine daha kolay kapılabilirler.

Bu çalışmanın amacı, işyerindeki negatif dedikoduların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide örgütsel mahkumlaşmanın aracı rolünü belirlemektir. Çalışma, banka, finans ve sigorta sektörlerinde çalışan 402 kişiye uygulanan anketle yapılmış olup, veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel mahkumlaşmanın aracılık rolünü üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Makale, işyerinde negatif davranışların, özellikle dedikoduların, çalışanlar üzerindeki etkilerini ve bu etkilerin örgütsel mahkumlaşma yoluyla nasıl arttığını tartışacaktır. Çalışma, aynı zamanda işten ayrılma niyetini azaltmak ve çalışan bağlılığını güçlendirmek için örgütsel stratejiler geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

İşyeri dedikodusu, bir organizasyonda çalışanların, diğer çalışanlar hakkında genellikle doğru olmayan, negatif ve bazen kötü niyetli bilgileri yaymalarıdır. Bu dedikodular, çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir ve organizasyondaki ilişkileri negatif etkileyebilir. İşyeri dedikodusu, çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir, örneğin sözlü olarak yayılabileceği gibi yazılı ortamda da dolaşabilir. Çalışanların kişisel ya da profesyonel davranışları hakkında duyular, bazen yanlış anlaşılmalardan sonuçla hızla yayılabilir. Temizel (2022) dedikoduların çalışma ortamını negatif etkileyebileceğini, çalışanların itibarlarını zedeleyebileceğini ve motivasyonlarını düşürebileceğini belirtmiştir. İşyeri dedikodusu, organizasyonda negatif bir atmosfer yaratırken, çalışanların işlerini terk etmeye karar vermelerine yol açabilecek önemli bir faktör olabilir.

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden gönüllü olarak ayrılma kararını alma eğilimidir. Çalışan, organizasyonunda mutsuz, motivasyonsuz veya tatminsiz hissediyorsa, başka bir iş aramaya başlama eğiliminde olabilir. Hom ve arkadaşları (2017) ile Karaman ve diğerlerinin (2020) araştırmalarına göre işten ayrılma niyeti, çalışanların işyerinden ayrılma, başka bir iş arama ve mevcut organizasyonlarından çekilme kararlarını ifade eder. Yüksek işten ayrılma niyeti, işletmeler için çeşitli negatif sonuçlar doğurabilir. Bu sonuçlar arasında organizasyonel faaliyetlerin aksaması, çalışanlar arasında iş yükü dengesizliği, ticari sınırların riske girmesi ve yeni işe alım maliyetlerinin artması yer alır (Torun, 2016; Metin, 2021).

Örgütsel mahkumlaşma, çalışanların, çalıştıkları organizasyon içindeki durumlarından dolayı çaresiz veya sıkışmış hissetmeleridir. Bu, genellikle çalışanların gelişim fırsatlarından yoksun, kariyerlerini ilerletemeyen veya organizasyonel normlarla uyumsuz bir ortamda kendilerini hapsolmuş hissetmeleri sonucunda ortaya çıkar. Berry (1997) örgütsel mahkumlaşmayı, çalışanların örgüt içinde kendilerini ifade etme ve gelişim gösterme fırsatlarına sahip olmamaları durumunda oluşan bir tür organizasyonel çıkmaz olarak tanımlamaktadır. Örgütsel

mahkumlaşma, çalışanın memnuniyetsizliğini arttırabilir ve örgütten ayrılma isteğini tetikleyebilir. Çalışanlar bu durumda, organizasyonlarına duydukları bağlılıkları azalırken, aynı zamanda daha fazla negatiflukla karşılaşabilirler.

Bu kavramların birbirleriyle olan ilişkisi, işyeri dedikodusu ve örgütsel mahkumlaşmanın işten ayrılma niyetine etkisini daha iyi anlamak için önemlidir. Bu makale, negatif işyeri dedikodusunun ve örgütsel mahkumlaşmanın, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.

Sosyal Değişim Kuramı, bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerini, karşılıklı yarar ve ödüller üzerinden değerlendirdiğini savunur. Çalışanlar, örgütlerinden aldıkları ödüllerle, fırsatlarla ve adaletle, örgüte olan bağlılıklarını geliştirirler. Örgütteki güven, destek ve karşılıklı fayda, çalışanların örgütlerine duyduğu bağlılıkları pekiştirir. Ancak, işyeri dedikoduları gibi negatif sosyal etkileşimler, bu değişim süreçlerini negatif yönde etkileyebilir. Bu tür negatif faktörler, çalışanların adalet algısını sarsabilir, güveni zedeleyebilir ve örgütsel mahkumlaşma gibi negatif duygulara yol açabilir. Bu da, örgütsel bağlılıkları zayıflatabilir ve işten ayrılma niyetini arttırabilir. Sosyal Değişim Kuramı, işyeri dedikodusunun ve örgütsel mahkumlaşmanın çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak için güçlü bir çerçeve sunmaktadır.

Birçok çalışan için işyerinde dedikodu yayılması, çalışma ortamını negatif etkileyen bir durumdur. Bu dedikodular, çalışanların itibarını zedeleyebilir ve motivasyonlarını düşürebilir. İşyerinde dedikodu, birçok farklı şekilde ortaya çıkabilir ve çalışanlar arasında hızla yayılabilir (Temizel, 2022). Bu nedenle, işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyetine olan etkisi incelenmesi gereken önemli bir konudur. Ayrıca, bu etkilerin nasıl ortaya çıktığını anlamak da son derece önemlidir. Sosyal Değişim Kuramı, insanlar arasındaki etkileşimlerin karşılıklı yarar ve fayda üzerine kurulduğunu öne sürer. Bu kuram, bireylerin çevrelerinden aldıkları ödülleri, fırsatları ve destekleri değerlendirerek ilişkilere nasıl tepki verdiklerini inceler. Organize olmuş bir sosyal çevrede, çalışanlar da kendi örgütlerinden aldıkları faydayı, adaleti ve desteği göz önünde bulundurarak örgüte olan bağlılıklarını ya da sadakatlerini geliştirirler.

İşyeri dedikoduları, bu sosyal değişim süreçlerini bozar ve çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir. Dedikodular, işyerindeki güveni zedeleyerek negatif bir sosyal etkileşim yaratır ve örgüt içindeki ödül ve fayda algısını bozar. Bu da çalışanların örgüte karşı duyduğu sadakati, güveni ve bağlılığı zayıflatabilir. Sosyal Değişim Kuramı, bu sürecin nasıl işlediğini anlamak için kullanılabilir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın iş değiştirmesi ve başka bir iş araması eğilimidir (Dirik, 2019). Başka bir deyişle işten ayrılma niyeti çalışanın faaliyet gösterdiği işyerini gönüllü olarak terk etme ve geri çekilme niyetinde olmasıdır (Hom vd., 2017; Karaman vd., 2020). İşten ayrılma oranının yükselmesi işletmelerde örgüt imajının zedelenmesi, örgütsel faaliyetlerin aksaması, diğer çalışanlar üzerindeki iş yükünün artması, ticari sırların tehlikeye girmesi, yeni personel alımı maliyeti ve iş ortamında duygusal stresin artması gibi negatifluklara neden olabilmektedir (Torun, 2016; Metin, 2021). İşten ayrılma, personel devir hızını doğrudan etkileyen bir unsurdur. Firmaların, işgörenlerin işten ayrılmalarına yol açacak negatiflukların nedenlerini araştırması ve ortadan kaldırılmasına yönelik kararları alması rekabet, örgüt imajı ve maliyet kontrolü açısından önem taşımaktadır (Can vd., 2023). İşten ayrılma niyeti pek çok faktörden kaynaklanabilir. Bu faktörlerden birisinin de negatif işyeri dedikodusu olduğu düşünülmektedir. İşyeri dedikoduları, sosyal etkileşimde önemli bir rol oynar ve organizasyon içindeki güven ilişkilerini zedeler. Çalışanlar arasındaki dedikodular, bazen haksız yere negatif yorumlar yapmayı, zaman zaman yanlış anlamalar yaratmayı ve sonuçta adaletsizlik algısı oluşturmaktadır. Bu durum, çalışanların kendilerini örgüte karşı daha az bağlı hissetmelerine yol açabilir. Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde dedikodular, sosyal ödüllerin ve faydaların azalması anlamına gelir. Çalışanlar, adaletsizliğe uğradıklarında veya dedikodulara maruz kaldıklarında, örgüte olan bağlılıkları azalabilir ve bu, işten ayrılma niyetini arttırabilir.

Sosyal Değişim Kuramı, bu durumu açıkça şöyle özetler: "Bireyler, verdikleri katkılarla aldıkları ödülleri dengeleyerek ilişkiler kurar. Eğer ödüller ve destekler dengede olmazsa, bu durum

ilişkileri negatif etkiler ve bağlılık azalır." Dedikoduların çalışanlar üzerinde yarattığı bu negatif etkiler, işten ayrılma niyetini hızlandırabilir. Çalışanlar, örgütteki bu adaletsizlikleri ve negatiflukları hissettiklerinde, işten ayrılma yolunda daha hızlı kararlar verebilirler.

Bu makalede, işyerinde dedikodunun çalışanların motivasyonu, itibarları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri üzerinde durulacaktır. Ayrıca, negatif işyeri dedikodusunun ilişkiler üzerindeki yıkıcı etkileri ve işbirliğini nasıl azalttığı incelenecektir.

Birçok çalışan için işyerinde dedikodu yayılması, çalışma ortamını negatif şekilde etkileyen önemli bir durumdur. Dedikodular, genellikle yanlış anlaşılmalara ve asılsız iddialara üzerinden yayıldığı için, çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir. Bu güvensizlik, ekip içindeki iletişimi ve işbirliğini zedeleyerek verimliliği düşürebilir. Ayrıca, dedikodular çalışanların motivasyonunu negatif yönde etkileyebilir, çünkü bireyler, haklarında konuşulan negatif söylemlerden dolayı değerli hissetmeyebilir ve bu durum, onların işe olan bağlılıklarını azaltabilir. İşyeri dedikodusu, aynı zamanda çalışanların psikolojik iyilik halini de negatif etkileyerek, stres ve kaygı seviyelerini artırabilir. Sonuç olarak, işyerindeki dedikodular, organizasyonda hem bireysel hem de toplu düzeyde negatif etkiler yaratabilir ve genel iş ortamını bozar.

Bu çalışmanın sorunsal çalışanların devamlılığını sağlamak için yöneticilerin alması gereken önlemleri, çalışan memnuniyetini azaltan nedenleri, çalışanların performansını negatif yönde etkileyen hususları ortaya koymaktır. Bu amaçla negatif işyeri dedikodusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel mahkumlaşma değişkenleri arasındaki ilişki ele alınarak çalışanları hangi yönde etkiledikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada işyeri dedikodusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel mahkumlaşma ile ilgili teorik çalışmalar irdelenmiştir. Ardından ilgili alanyazın incelenerek araştırma hipotezleri hazırlanmıştır. Bu çerçevede araştırma için aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Temizel (2022), işyerindeki dedikodunun, çalışanların performansları, davranışları veya kişisel yaşamları hakkında olabileceğini ve bu dedikoduların çalışanlar arasında hızla yayılarak çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Bu durum, işyeri atmosferini negatif etkileyebilir ve çalışanların moralini bozabilir. İşyeri dedikodusunun, çalışanların performansını negatif yönde etkileyen faktörlerden biri olan örgütte mahkumlaşma üzerinde de negatif yönde etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Örgütsel mahkumlaşma davranışı çalışanların motivasyon ve performansının yanı sıra yaratıcılığını da kısıtlamaktadır. Örgütsel mahkumlaşma çalışanların kendilerini örgüt içinde özgür hissetmemesi, çalışma koşullarının etkisi ile kendisini sıkışmış, baskı altında, mecbur, kısıtlanmış, çaresiz ve mahkûm hissetmesi anlamına gelmektedir. Örgütsel mahkumlaşma, çalışanların kendi isteklerinin dışında örgütün işleyişine, kültürüne, yönetim tarzına ve alınan kararlara zorunlu olarak ve sorgulamadan uymasındadır (Berry, 1997), örgütün ekonomik sorumlulukları nedeniyle faaliyetlerini sürdürmeye devam eden üyelerinin, örgütün kural ve normlarını koşulsuz kabul edebileceğini; bunun aksine, üyelerin kurum kurallarına aykırı davranarak meslektaşlarıyla zıt bir tutum geliştirebileceğini belirtmiştir. İşyeri dedikodusu, çalışanlar arasında yaygın bir sorun olup, genellikle belirsizlik ve güvensizlik ortamında ortaya çıkar. Dedikodular, çalışanların moralini negatif etkileyerek, iş performansını düşürme ve iş ilişkilerini zedeleme potansiyeline sahiptir. Bu tür negatif etkileri önlemek için, açık iletişim kanallarının kurulması, çalışanlara güven aşılayan bir ortam sağlanması ve şeffaf yönetim uygulamalarının benimsenmesi büyük önem taşır. Bu sayede, çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim ortamı yaratılabilir ve dedikoduların yayılmasının önüne geçilebilir. Örgütlerde çalışanların bağlılıkları ve genel motivasyonları üzerinde birçok faktör etkilidir. Yeterince tatmin olmamış çalışanların, kurumlarına bağlılık göstermekte zorluk yaşadıkları ve kendilerini çaresiz hissettikleri söylenebilir (Hatam vd., 2016; Siu, 2014). Çalışanların iş yerinde hissettikleri tatminsizlik, genellikle işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli olan destek ve kaynakları bulamadıklarında, bu durum onların kurumlarına olan bağlılıklarını negatif yönde etkiler. Negatif işyeri dedikodusu, çalışanların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyen önemli bir faktördür. Dedikodu, genellikle yanlış anlaşılma veya bilgi eksikliğinden kaynaklanan söylentilerle başlar ve bu durum, çalışanlar arasında

güvensizlik ve huzursuzluk yaratır. Dedikodu, çoğu zaman organizasyonda karşılaşılan sorunların, belirsizliklerin veya değişim süreçlerinin sonucudur. Çalışanlar, kendilerine dair doğru bilgiye ulaşamadıklarında, bu tür negatif söylentilere maruz kalma olasılıkları artar. Dolayısıyla, iş yerindeki dedikodular, çalışanların motivasyonunu düşürebilir (Kılınç vd., 2020:1503).

Dedikodu, yalnızca bireysel çalışanları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonun genel dinamiklerine de zarar verir. İş yerinde oluşan negatif atmosfer, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanlar arasında güvenin kaybolması, işbirliği ve takım ruhunu da zayıflatır. Bu durum, iş yerinde verimliliğin düşmesine ve ekiplerin etkinliğinin azalmasına yol açar (Ellwardt vd., 2012). Ayrıca, dedikodu nedeniyle ortaya çıkan huzursuzluk, çalışanların iş yerinde duygusal olarak yıpranmasına neden olabilir. Duygusal yıpranma, çalışanların işlerini sevmesini engelleyebilir ve uzun vadede tükenmişlik sendromuna yol açabilir (Kniffin ve Sloan Wilson, 2010).

Dedikodunun etkileri, sadece bireysel düzeyde değil, örgütsel düzeyde de görülmektedir. Çalışanlar arasındaki negatif atmosfer, genel morale zarar verebilir ve bu durum, örgütün hedeflerine ulaşmasını zorlaştırır. Çalışanlar, iş yerinde kendilerini değersiz hissettiklerinde, motivasyonları düşer ve bu da iş performanslarını negatif yönde etkiler (Çiçek ve Söylemez, 2020). Düşük moral, çalışanların işe gelme isteğini azaltabilir ve iş yerinde sık sık devamsızlık gibi sorunlara yol açabilir. Böylece, iş yerindeki dedikodu, çalışanların genel verimliliğini düşürerek, örgütün başarısını tehdit eden bir durum haline gelir. Bu bağlamda, dedikodu genellikle çalışanlar arasındaki güvensizlik ve huzursuzluğun bir sonucu olarak görülür ve bu durumun sonuçları, örgütün genel performansına da yansımaktadır.

Sonuç olarak, işyeri dedikodusu, çalışanların motivasyonunu ve bağlılık düzeyini negatif etkileyen önemli bir faktördür. Negatif dedikodular, çalışanlar arasında güvensizlik ve huzursuzluk yaratırken, bu durumun sonuçları, örgütün genel performansına da yansımaktadır. Dolayısıyla, iş yerlerinde sağlıklı bir iletişim ortamının oluşturulması, dedikoduların yayılmasını engellemek ve çalışanların tatmin düzeyini artırmak için kritik bir öneme sahiptir.

Örgütsel mahkumlaşma, çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir. Bu nedenler arasında değişime direnç, otoriter örgüt kültürü, otoriter liderlik tarzları, otoriter yönetim biçimleri, iletişim eksiklikleri ve işyeri dedikodusu gibi faktörler yer alır. Örgütsel mahkumlaşmaya uğrayan çalışanlar, kendilerini ifade etme imkanı bulamayabilir, öneri ve fikirlerini dile getiremezler. Bu durum, çalışanların inovasyon, yaratıcılık ve gelişim gösterme gibi tutumlarını engelleyebilir. Ayrıca, çalışanların motivasyonunu düşürerek stres ve tükenmişlik gibi negatif sonuçlara yol açabilir (Erbay ve Turgut, 2018).

Sosyal Değişim Kuramı, örgüt içindeki adalet algısını, ödülleri ve faydaları değerlendirirken, örgütsel mahkumlaşma gibi negatif tutumların nasıl gelişebileceğini de açıklar. Örgütsel mahkumlaşma, çalışanların örgütteki kararlarda etkisiz hale gelmeleri ve kendilerini dışlanmış hissetmeleri durumudur. Bu, genellikle adaletin sağlanmaması, kararların tek taraflı olması ve sosyal destek eksikliklerinden kaynaklanır. Dedikodular, bu süreci hızlandırabilir. Dedikodular, çalışanların kendilerini örgütte "mahkum" hissetmelerine yol açar ve bu da onların örgüte karşı daha az sadık olmalarına neden olabilir.

Sosyal Değişim Kuramı, örgütsel mahkumlaşmayı, çalışanların örgütten aldıkları ödüllerin ve desteklerin azaldığı bir durum olarak tanımlar. Dedikoduların ve sosyal negatifliklerin yayılması, çalışanların örgüte olan sadakatlerini negatif etkiler. Bu da çalışanları örgütten uzaklaştırabilir ve işten ayrılma niyetini artırabilir. Örgütsel mahkumlaşma, çalışanların adalet ve destek arayışlarını karşılayamadıklarında daha da güçlenebilir.

Özellikle negatif işyeri dedikodusu, çalışanların örgütsel mahkumlaşma davranışı sergilemelerine yol açabilir. Dedikodunun yarattığı negatif atmosfer, çalışanların güven duygusunu zedeleyebilir ve örgüt içinde yabancılaşmaya sebep olabilir. Bu durum, çalışanların

işlerine olan bağlılıklarını azaltabilir ve sonuç olarak işten ayrılmalara neden olabilir. Bu bağlamda, örgütsel mahkumlaşma ve dedikodu arasındaki ilişkiyi daha detaylı bir şekilde incelemek önemlidir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2: Negatif işyeri dedikodusunun örgütsel mahkumlaşma üzerinde etkisi vardır.

Negatif işyeri dedikodusunun örgütsel mahkumlaşma üzerindeki etkisi, modern iş yaşamında önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Örgütsel mahkumlaşma, bir çalışanın işyerine zorunlu bir bağlılık hissetmesi durumunu tanımlar. Bu durum, çalışanların genellikle negatif koşullara rağmen işyerinde kalmaya devam etmesini ifade eder. Örgütsel mahkumlaşma kavramı, sadece bireysel çalışanların deneyimlerini değil, aynı zamanda örgütün genel performansını da etkileyen karmaşık bir olgu olarak karşımıza çıkar (Erbay, 2018).

Örgütsel mahkumlaşma, çalışanların işyerine olan bağlılıklarının gönüllü değil, zorunlu olduğu durumları içerir. Çalışanlar, çeşitli nedenlerle işlerini terk etme konusunda tereddüt yaşayabilirler. Bu nedenler arasında işten ayrılma korkusu, ekonomik koşullar, alternatif iş fırsatlarının azlığı veya kişisel nedenler bulunur. Örneğin, mevcut işlerini kaybetme korkusu, çalışanların mevcut işlerine daha sıkı bir şekilde bağlı kalmalarına neden olabilir. Bu tür bir bağlılık, çalışanların motivasyonunu negatif etkileyebilir. Negatif dedikodu, çalışanların örgütsel mahkumlaşma seviyelerini artıran önemli bir faktördür. Dedikodular, genellikle belirsizlik ve güvensizlik ortamında filizlenir ve çalışanların kendilerini işyerinde değersiz hissetmelerine yol açar. Bu durum, işlerini kaybetme korkusunu tetikleyebilir (Lee ve Barnes, 2021).

Çalışanlar, dedikodular nedeniyle iş yerindeki pozisyonlarının sürekli olarak tehdit altında olduğunu hissedebilirler. Bu his, çalışanların motivasyonlarını düşürerek, iş yerinde kalma isteklerini zorunlu bir durum haline getirebilir. Sonuç olarak, çalışanlar, işyerinde kalmaya zorunlu hissettiklerinde, bu durum örgütsel mahkumlaşmanın bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Brady vd., 2017). Dedikodunun oluşturduğu güvensizlik ve belirsizlik ortamı, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını zorunlu bir hâle getirebilir, bu da örgütsel mahkumlaşmayı pekiştirir ve örgütün genel verimliliğine zarar verebilir.

Örgütsel mahkumlaşmanın çalışanlar üzerindeki etkileri oldukça derindir. Çalışanlar, işyerinde kalmak zorunda olduklarını hissettiklerinde, duygusal olarak yıpranabilir ve bu durum tükenmişliğe yol açabilir. Çalışanların işlerine karşı duyduğu zorunlu bağlılık, onların motivasyonunu olumsuz etkilerken, aynı zamanda örgütün genel verimliliğini de azaltır. Mahkumlaşma hissi, çalışanların işlerine karşı olan tutumlarını olumsuz etkileyerek, iş performansının düşmesine neden olabilir. Çalışanlar, iş yerlerinde kendilerini değerli hissetmediklerinde, bu durum işlerini daha az sahiplenmelerine yol açabilir (Roulet ve Pichler, 2020).

Örgütsel mahkumlaşmanın örgütler üzerinde de çeşitli etkileri vardır. Çalışanlar, zorunlu bağlılık nedeniyle iş yerinde kalmaya devam etseler bile, bu durum uzun vadede çalışan devamsızlığı, motivasyon eksikliği gibi sorunlara yol açabilir. Bu tür sorunlar, örgütün genel performansını olumsuz etkileyebilir ve sonuç olarak, çalışanların iş kalitesini düşürebilir (Zhao vd., 2024). Örgütlerde, çalışanların iş yerlerinde kendilerini değerli hissetmeleri sağlanmadığı sürece, negatif dedikodu ve örgütsel mahkumlaşma sorunları devam edecektir (Öztırak ve Güney, 2022; Karaşın ve Öztırak, 2023; Bayram ve Akkaya, 2022).

Sonuç olarak, negatif işyeri dedikodusu, çalışanların örgütsel mahkumlaşma seviyelerini artırarak, hem bireylerin hem de örgütlerin performansı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Dedikodu, çalışanların kendilerini iş yerinde güvensiz ve değersiz hissetmelerine neden olurken, bu durum zorunlu bağlılık hissini tetikleyerek örgütsel mahkumlaşmayı artırır (Xie vd., 2024). Örgütlerde dedikoduların olumsuz etkilerini azaltmak için açık iletişim kanalları oluşturması ve şeffaf yönetim uygulamalarını benimsemesi gerekmektedir. Bu sayede, çalışanlar arasında güven ortamı sağlanarak, örgütsel mahkumlaşmanın önüne geçilebilir ve iş yerindeki genel moral ve verimlilik artırılabilir (Lyu vd., 2024).

- a) **Ekonomik Nedenler:** Çalışanlar, ekonomik güvenceleri veya işsizlik korkusu nedeniyle mevcut işlerinde kalmaya devam edebilirler. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde veya işsizlik oranlarının yüksek olduğu durumlarda, çalışanlar mevcut işlerini kaybetme korkusuyla işyerlerinde kalma eğilimindedirler.
- b) **Alternatif İş Fırsatlarının Azlığı:** Çalışanların, mevcut işlerinden ayrılmayı düşündüklerinde karşılaştıkları alternatif iş fırsatlarının azlığı, örgütsel mahkumlaşmayı artırabilir. İş piyasasının dar olduğu veya belirli bir sektörde iş bulmanın zor olduğu durumlarda, çalışanlar mevcut işlerinde kalmayı tercih edebilirler.
- c) **Sosyal ve Kişisel Bağlantılar:** Çalışanların işyerindeki sosyal bağlantıları ve kişisel ilişkileri de örgütsel mahkumlaşmayı etkileyebilir. Çalışanlar, iş arkadaşları veya yöneticileriyle olan güçlü bağları nedeniyle işyerinde kalmaya devam edebilirler.
- d) **İşin Sağladığı Yan Haklar ve İmkanlar:** Çalışanlar, işyerinin sağladığı yan haklar (örneğin, sağlık sigortası, emeklilik planları) ve diğer imkanlar (örneğin, esnek çalışma saatleri) nedeniyle işlerinde kalmayı tercih edebilirler. Bu haklar ve imkanlar, çalışanların iş değiştirme kararını zorlaştırabilir.

Örgütsel mahkumlaşmanın sonuçları aşağıda verilmektedir (Kvåle ve Murdoch, 2022);

- a) **İş Performansı:** Örgütsel mahkumlaşma, iş performansını negatif etkileyebilir. Zorunlu bağlılık hissi, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve işlerine olan bağlılıklarını azaltabilir. Bu durum, genel iş performansında düşüşe yol açabilir.
- b) **İş Memnuniyeti:** Örgütsel mahkumlaşma, iş memnuniyetini negatif etkileyebilir. Çalışanlar, işyerinde zorunlu olarak kalmanın getirdiği stres ve tatminsizlik nedeniyle işlerinden memnun olmayabilirler.
- c) **Psikolojik Sağlık:** Örgütsel mahkumlaşma, çalışanların psikolojik sağlığını negatif etkileyebilir. Sürekli stres, anksiyete ve tatminsizlik, çalışanların genel psikolojik sağlığını bozabilir ve uzun vadede depresyon gibi daha ciddi psikolojik sorunlara yol açabilir.
- d) **İşten Ayrılma Niyeti:** Örgütsel mahkumlaşma, uzun vadede işten ayrılma niyetini artırabilir. Çalışanlar, başlangıçta işlerinden ayrılmayı düşünmeseler de, sürekli stres ve tatminsizlik, işten ayrılma niyetlerini artırabilir.

İşyeri dedikodusu, çalışanlar arasında güvensizliği artıran, adaletsizlik algısı yaratan ve çalışanların örgüte karşı bağlılıklarını zayıflatan önemli bir faktördür. Sosyal Değişim Kuramı'na göre, bu negatif etkileşimler, çalışanların işten ayrılma niyetini artırır. Dedikodular, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını kaybetmelerine neden olarak, işten ayrılma kararlarını hızlandırabilir.

Örgütsel mahkumlaşma, bu süreci daha da hızlandırır. Mahkumlaşmış çalışanlar, kendilerini örgütten yabancılaşmış hisseder ve bu da onları işten ayrılma yönünde kararlar almaya iter. Sosyal Değişim Kuramı, bu sürecin nasıl geliştiğini ve dedikoduların bu süreçteki rolünü net bir şekilde açıklamaktadır.

H3: Negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel mahkumlaşmanın aracılık rolü vardır.

Örgütsel mahkumlaşma, negatif dedikodunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık edebilir. Dedikodu nedeniyle örgütsel mahkumlaşma seviyeleri artan çalışanlar, başlangıçta işten ayrılmayı düşünmeyebilirler. Ancak, uzun vadede, sürekli stres ve negatif işyeri koşulları, işten ayrılma niyetlerini artırabilir. Örgütsel mahkumlaşma, işten ayrılma niyetini hem artırabilir hem de azaltabilir. Bir yandan, çalışanlar, işlerini kaybetme korkusuyla işyerinde kalmaya devam edebilirler. Ancak diğer yandan, sürekli stres ve mutsuzluk, uzun vadede işten ayrılma niyetlerini artırabilir. Çalışanlar, daha iyi bir iş fırsatı bulduklarında veya mevcut işyerindeki negatif koşullar dayanılmaz hale geldiğinde, işten ayrılmayı düşünebilirler.

Dedikodu, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırabilir. Bir çalışan, dedikodu nedeniyle işyerinde kendini huzursuz veya değersiz hissettiğinde, işten ayrılmayı düşünebilir. İşten ayrılma niyeti, özellikle yetenekli ve deneyimli çalışanlar arasında yaygın olduğunda, işletmeler için büyük bir kayıp olabilir. Uzmanlaşmış ve yetenekli çalışanların işletme bünyesinde kalması, işletmenin stratejik hedeflerine ulaşması açısından kritik öneme sahiptir (Kakarika vd., 2024).

Negatif dedikodunun yıkıcı etkilerine karşı, işyerinde pozitif ve yapıcı iletişim önem kazanmaktadır. Pozitif iletişim, çalışanların birbirlerine olan güvenlerini artırır ve işbirliğini teşvik eder. İşyerinde olumlu bir iletişim ortamı yaratmak, dedikodunun negatif etkilerini azaltabilir ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini düşürebilir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve liderlerin, dedikoduya karşı duyarlı olmaları ve açık, dürüst iletişim kanallarını teşvik etmeleri gerekmektedir.

Bu nedenle araştırmanın sonuçları bağlamında özgün olup, literatüre, topluma ve çalışma yaşamına katkı sağlaması öngörülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

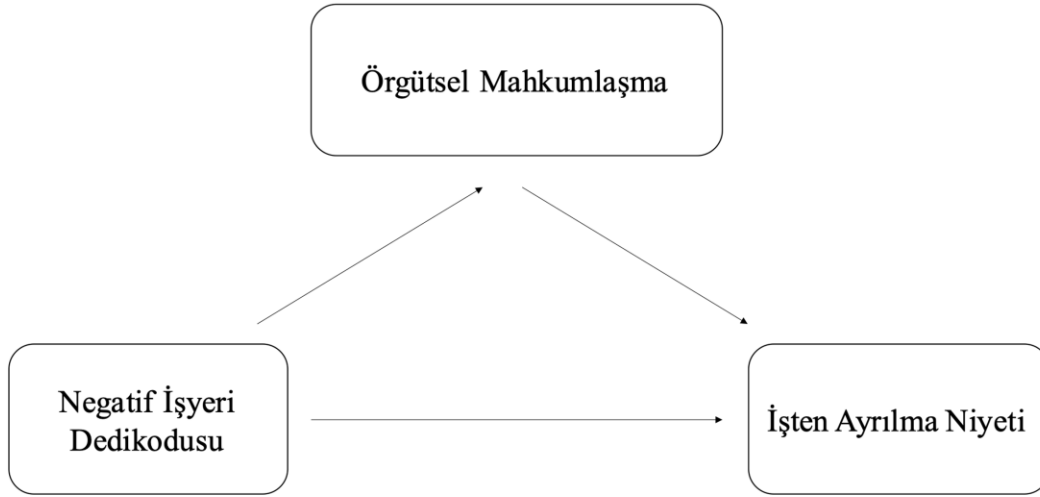
Bu çalışmanın amacı, işyeri dedikodularının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel mahkumlaşma kavramının aracılık edip etmediğini incelemektir. Dolayısıyla işyeri dedikodusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin aydınlatılması ve örgütsel mahkumlaşmanın bu ilişkideki aracı rolünün belirlenmesiyle işyeri iletişiminin ve çalışma ortamının öneminin vurgulanmasına önemli bir katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın etik kurul onayı İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulundan alınmıştır. Etik kurul tarihi 27.07.2023 sayısı ise 2023/07-07 dir. Araştırmanın evreni Türkiye genelinde faaliyet gösteren banka, finans ve sigorta sektöründe çalışan 103.529 kişiden oluşmaktadır (TÜİK, 2023). Araştırmada kolayda örneklem metodu kullanılmıştır 20.06.2023- 20.07.2023 tarihleri arasında 417 çalışan kişiye ulaşılmıştır. Ancak 15 çalışma hatalı/eksik doldurulduğundan 402 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışma için 402 örneklem yeterli düzeyde kabul edilmektedir (Karasar, 2019).

2.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin olduğu, bu etkide örgütte mahkumlaşmanın aracılık rolü oynadığı varsayımına dayanılarak model oluşturulmuştur. Geliştirilen hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığını araştırmak amacıyla uygulanan çalışmada anket yöntemi kullanılarak nicel araştırma yapılmış, 402 banka, finans ve sigorta çalışanına ulaşılmıştır. Toplanan veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiş ve çalışma %95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Ölçek puanları arasındaki ilişkinin analizinde Spearman korelasyon testi, aracılık etkisinin elde edilmesinde ise süreç analizi kullanılmıştır. Ölçek üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra analiz sonuçları değerlendirilerek, konuyla ilgili önerilerde bulunulmuştur. Bugüne kadar çalışmanın konusu olan "Negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel mahkumlaşmanın aracılık rolü vardır." üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel mahkumlaşmanın aracılık rolüne ait araştırma modeli, aşağıda Şekil 1' de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplama sürecinde, kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerle ilgili sorular yer almaktadır, ardından "Örgütsel Mahkumlaşma" bulunmaktadır, üçüncü bölümde "İşyeri Dedikodusu Ölçeği" ve son bölümde de "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Anket, 5'li likert ölçeği tipinde hazırlanmıştır.

Anketin ilk kısmında demografik özelliklerle ilgili sorular mevcuttur. Bu sorular örnekleme oluşturan kişilerin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, statüsü, iş yerindeki kıdemidir. Altı sorudan oluşan demografik özellikler kişisel bilgiler formu olarak adlandırılmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, iş ile ilgili dedikoduyu belirlemek için Kuo vd. (2015) tarafından geliştirilen "iş ile ilgili dedikodu" ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek on maddeden oluşmakta ve "Negatif dedikodu ve pozitif dedikodu" olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Çalışmada beş maddeden oluşan negatif dedikodu boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.97 olarak hesaplanmış ve bu sonuç, ölçüm aracının yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Anket formunun üçüncü bölümünde, çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için Rosin ve Korabik'in geliştirdiği "İşten Ayrılma Niyeti" ölçeği kullanılmaktadır. Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005; aktaran Torun, 2016) tarafından yapılmış olup, Cronbach's alfa değeri 0,930'dur. Ölçek, 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliği, Cronbach alfa katsayısı ile belirlenir ve bu katsayı 0 ile 1 arasında değişir. Cronbach alfa değerine göre güvenilirlik düzeyleri şu şekildedir (Nunnally, 1967: 248):

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$: Ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$: Güvenirlik düşük,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$: Ölçek oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$: Yüksek düzeyde güvenilir.

Anket formunun dördüncü bölümünde, örgütsel sürdürülebilirliği ölçmek amacıyla Erbay (2018) tarafından geliştirilen "Örgütsel Mahkumlaşma" ölçeği kullanılmaktadır. Bu ölçek, tek boyutlu olup dört maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha değeri 0.94 olarak belirlenmiş ve bu durum ölçeğin kabul edilebilir ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.5. Veri Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi için SPSS 21.0 yazılımı kullanılmıştır. Analizler, %95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan normal dağılım testi ise ölçek puanlarının normal dağılım sergilemediğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla, analizlerde parametrik olmayan Spearman Korelasyon testine başvurulmuştur. Aracılık rolü ise Process analizi ile değerlendirilmiştir.

Aşağıdaki Tablo 1 demografik veri analizinden elde edilen sonuçları içermektedir.

Tablo 1. Demografik Verilerin Analiz Sonuçları

		N	%
Cinsiyetiniz	Erkek	132	32,8
	Kadın	270	67,2
Yaşınız	18-24 yaş arası	296	73,6
	25-34 yaş arası	42	10,4
	35-44 yaş arası	44	10,9
	45-ve üzeri	20	5,0
Eğitim Düzeyi	Lise	22	5,5
	Ön lisans	44	10,9
	Lisans	336	83,6
Medeni Durum	Bekar	360	89,6
	Evli	42	10,4
Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	2 yıldan az	274	68,2
	3-5 yıl arası	40	10,0
	6-10 yıl arası	44	10,9
	10 yıl ve üzeri	44	10,9
Kurumdaki çalışma süreniz	1 yıldan az	272	67,7
	1-5 yıl	64	15,9
	6-10 yıl	22	5,5
	10 yıl ve üzeri	44	10,9

Bu çalışmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların %32,8'inin erkek, %67,2'sinin kadın olduğu belirlendi. Yaş dağılımına göre katılımcıların %73,6'sı 18-24 yaş arası, %10,4'ü 25-34 yaş arası, %10,9'u 35-44 yaş arası, %5,0'ı 45 yaş arası ve üzeri olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyi dağılımına bakıldığında lise mezunlarının yüzde 5,5'ini, ön lisans mezunlarının yüzde 10,9'unu, lisans mezunlarının ise çoğunluğunu (%83,6) oluşturduğu görülmüştür. Medeni duruma bakıldığında katılımcıların %89,6'sı bekar, %10,4'ü evlidir.

Katılımcıların mevcut yönetici ile çalışma süresine ilişkin verilere göre, %68,2'si 2 yıldan az, %10,0'u 3-5 yıl arası, %10,9'u 6-10 yıl arası ve %10,9'u ise 10 yıl ve üzeri olarak belirlenmiştir. Kurumdaki çalışma süresine bakıldığında, %67,7'si 1 yıldan az, %15,9'u 1-5 yıl arası, %5,5'i 6-10 yıl arası ve %10,9'u 10 yıl ve üzeri olarak görülmüştür.

Tablo 2'de, ölçeklerin puanlarına ilişkin betimsel istatistikler, güvenilirlik katsayıları, AVE ve CR değerleri yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler, Güvenirlik Katsayıları, AVE ve CR Değerleri

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Güvenirlik	AVE	CR
Negatif Dedikodu	402	1,00	4,40	2,27	1,14	,873	0,57	0,86
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	402	1,00	4,00	2,42	1,01	,659	0,50	0,74
Örgütsel Mahkumlaşma	402	1,00	4,50	2,08	1,19	,948	0,78	0,93

Ölçeği								
--------	--	--	--	--	--	--	--	--

Tablo 2 incelendiğinde Negatif Dedikodu ölçeği için, puanlar minimum 1.00, maksimum değeri 4.40 olarak belirlenmiştir. Ortalama puan 2.27 olarak hesaplanmıştır ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 1.14 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin güvenilirlik düzeyi ise 0.873 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için, puanlar minimum 1.00, maksimum 4.00 arasında değişmektedir. Ortalama puan 2.42 olarak belirlenmiş ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 1.01 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin güvenilirlik düzeyi ise 0.659 olarak bulunmuştur (Tuzun., 2015).

Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği'nde, puanlar minimum 1.00, maksimum 4.50 arasında değişmektedir. Ortalama puan 2.08 olarak hesaplanmış ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 1.19 olarak belirlenmiştir. Bu ölçeğin güvenilirlik düzeyi ise 0.948 olarak hesaplanmıştır.

Fornell ve Larcker (1981) tarafından gösterildiği gibi, çıkarılan ortalama varyans (AVE) 0,5'i aştığında yakınsak geçerlilik sağlanır. Bagozzi ve arkadaşlarına göre. (1991), faktörlerdeki tüm maddelerin anlamlılık değerinin 0,05'in altında olması durumunda yakınsak geçerliliğe ulaşılır. Ayrıca Huang ve ark. (2013) ve Buric ve ark. (2016), AVE değeri 0,5'in altında olsa bile bileşik güvenilirlik (CR) değeri 0,7'yi aştığı sürece yakınsak geçerlilik kabulünün geçerli olduğunu ileri sürmektedir (Huang vd., 2013; Buric vd., 2016).

Ölçek maddelerinin ve faktör yüklerinin araştırma katılımcılarından toplanan verilere uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi kullanılmıştır. Modelin yapısını ve gerçek verilerle uyumluluğunu test etmek için çeşitli uyum indekslerinden yararlanılmaktadır. Bu uyum indeksleri, verilerdeki güçlü ve zayıf yönlerin varlığı dikkate alınarak oluşturulan modelin gözlemlenen verilerle uyumlu olup olmadığının belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Model uyumluluğuna ilişkin kararlar alınırken birçok anahtar uyum indeksi değeri önemli kabul edilir (Sümer, 2000; Şimşek, 2007).

Aşağıdaki Tablo 3'te, DFA için uyum değerlerinin kabul edilebilir seviyeleri sunulmaktadır.

Tablo 3. Uyum Değerlerinin Kabul Edilebilir Düzeyleri

Uyum İndeksleri	Uyum Değerleri
Ki-Kare Uyum Testi	$\chi^2/sd < 5$
İyilik Uyum İndeksi	GFI > 0.90
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	AGFI > 0.90
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	CFI > 0.90
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	RMSEA < 0.10
Ortalama Hataların Karekökü	RMR < 0.08

Kaynak: Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.

Araştırmanın aracılık etkisini incelemek için Hayes Süreci yöntemi kullanılmıştır. Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya atılan ve Süreç yöntemi olarak da bilinen nedensel adımlar yaklaşımı yöntemi, iki değişken arasındaki aracılık etkisini istatistiksel olarak belirleyebilmektedir. Bu yöntem hem dolaylı hem de doğrudan aracılık etkilerinin hesaplanmasına olanak sağlar. Hesaplanan bu değerler daha sonra çıkarımlarda bulunmak için kullanılabilir. Dolaylı etki, bağımsız değişkenin (X) aracı değişken (M) (a) üzerindeki etkisini ve ayrıca aracı değişkenin (M) bağımlı değişkenin (Y) ürünü (a.b) üzerindeki etkisini ifade eder. (B).

Daha doğru ve güvenilir sonuçlar elde etmek için bootstrap tekniğinden yararlanır. Bootstrap testi, X (a.b)'nin dolaylı etkisinin anlamlılığını doğrularsa, aracılık modelini doğrulayarak ileri test ihtiyacını ortadan kaldırır (Hayes ve Rockwood, 2017; Hayes, 2018).

1. Analiz Sonuçları

Aşağıda Tablo 4'te negatif dedikodu ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4. Negatif Dedikodu Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd <5$	1,79
GFI>0,90	0,99
AGFI>0.90	0,97
CFI>0.97	1,00
RMSEA<0.10	0,04
RMR<0.08	0,02

Yapılan DFA analizinde gösterilen yol haritası aşağıda gösterilmektedir. Buna göre, gösterilen tüm uyum endekslerinin kabul edilebilir uyum endekslerini sağladığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 5'te DFA katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 5. DFA Katsayıları

			Estimate	S.E.	C.R.	P
NDÖ1	<---	Negatif Dedikodu Ölçeği	,915			
NDÖ2	<---	Negatif Dedikodu Ölçeği	,710	,039	22,191	***
NDÖ3	<---	Negatif Dedikodu Ölçeği	,962	,068	13,928	***
NDÖ4	<---	Negatif Dedikodu Ölçeği	,605	,043	13,656	***
NDÖ5	<---	Negatif Dedikodu Ölçeği	,459	,050	9,621	***

Ölçekteki tüm ifadelerin anlamlılık değerlerinin 0,05 değerinin altında çıktığı görülmektedir ve analize eklendiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Aşağıda Tablo 6'da işten ayrılma niyeti ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd <5$	1,00
GFI>0,90	1,00
AGFI>0.90	0,99
CFI>0.97	1,00
RMSEA<0.10	0,00
RMR<0.08	0,01

Hesaplanan tüm uyum endekslerinin kabul edilebilir uyum endekslerini sağladığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 7'de DFA katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 7. DFA Katsayıları

			Estimate	S.E.	C.R.	P
İAN1	<---	İşten Ayrılma Niyeti	,632	,043	14,212	***
İAN2	<---	İşten Ayrılma Niyeti	,805	,058	17,932	***
İAN3	<---	İşten Ayrılma Niyeti	,659	,039	15,256	***

Ölçekteki tüm ifadelerin anlamlılık değerlerinin 0,05 değerinin altında çıktığı görülmektedir ve analize eklendiği tespit edilmiştir (p<0,05).

Aşağıda Tablo 8'de örgütsel mahkumlaşma ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	1,55
GFI>0,90	0,98
AGFI>0.90	0,97
CFI>0.97	1,00
RMSEA<0.10	0,02
RMR<0.08	0,02

Gösterilen tüm uyum endekslerinin kabul edilebilir uyum endekslerini sağladığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 9'de DFA katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 9. DFA Katsayıları

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ÖMÖ1	<---	Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği	,806			
ÖMÖ2	<---	Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği	,989	,054	23,298	***
ÖMÖ3	<---	Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği	,851	,058	21,201	***
ÖMÖ4	<---	Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği	,871	,060	21,410	***

Gösterilen tüm uyum endekslerinin kabul edilebilir uyum endekslerini sağladığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 10'da işten ayrılma niyeti ölçeği için madde toplam korelasyonu yer almaktadır.

Tablo 10. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Madde Toplam Korelasyonu

	Madde toplam korelasyonu	Madde silindiğinde güvenirlik
İAN1	,402	,198
İAN2	,540	,121
İAN3	,230	,390
İAN4	-,040	,659

Güvenirlik:0,441

Madde toplam korelasyonu 0,300 altında olduğu için İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin 4. maddesi analize dahil edilmemiştir. Büyüköztürk (2007) madde toplam korelasyonunun 0,30 ve üzerindeki değerlerdeki maddelerin bireyleri etkili bir şekilde ayırt ettiğini ifade etmiştir.

Tablo 11'de ölçek puanlarına ait normallik testi gösterilmektedir.

Tablo 11. Normallik Testi

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	n	p
Negatif Dedikodu	,878	402	,000
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	,908	402	,000
Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği	,805	402	,000

Normallik testine göre ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluk göstermediği saptanmıştır ($p < 0,05$). Dolayısıyla ölçek puanları arasındaki ilişki Spearman korelasyon testi ile analiz edilmektedir.

3.Bulgular

Aşağıda Tablo 12’de Negatif Dedikodu, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Mahkumlaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Spearman korelasyon testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 12. Negatif Dedikodu, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Mahkumlaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Negatif Dedikodu	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği
Negatif Dedikodu	Rho	1,000	,638**	,458**
	p		,000	,000
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Rho		1,000	,719**
	p			,000
Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği	Rho			1,000
	p			

Negatif Dedikodu ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği arasında güçlü bir pozitif ilişki ($\rho=0,638$) bulunurken, Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği ile pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki ($\rho=0,458$) tespit edilmiştir. Ayrıca, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Örgütsel Mahkumlaşma Ölçeği arasında da güçlü bir pozitif ilişki ($\rho=0,719$) mevcuttur.

Tablo 13’te Negatif Dedikodu (X), İşten Ayrılma Niyeti (Y) ve Örgütsel Mahkumlaşma (M) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenlerin birbirlerine olan etkisinin incelenmesine ait sonuçlar, Andrew F. Hayes’in geliştirdiği PROCESS Macro programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir (Hayes vd., 2022). Bu analiz aracı, doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin hesaplanmasına olanak sağlamaktadır.

Tablo 13. Aracılık Etkisi Analizi

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Negatif Dedikodu -> Örgütsel Mahkumlaşma	0.5483	0.0446	<0.0001	0.2740	-	-	-
Negatif Dedikodu -> İşten Ayrılma Niyeti	0.5685	0.0338	<0.0001	0.4145	-	-	-
Negatif Dedikodu (Direkt Etki) -> İşten Ayrılma Niyeti	0.3391	0.0331	<0.0001	-	-	-	-
Örgütsel Mahkumlaşma ->	0.4183	0.0316	<0.0001	0.5932	-	-	-

İşten Ayrılma Niyeti

Negatif Dedikodu (Aracılık:

Örgütsel Mahkumlaşma) ->	0.2294	-	-	-	0.0279	0.1783	0.2882
--------------------------	--------	---	---	---	--------	--------	--------

İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 13'te görüldüğü gibi öncelikle, Negatif Dedikodu ile Örgütsel Mahkumlaşma arasında önemli ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = 0.5483$, $p < 0.001$). Bu sonuç, Negatif Dedikodu artışının Örgütsel Mahkumlaşma'nın artmasına neden olabileceğini göstermektedir.

Bu sonuçlara göre "H1: Negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, Negatif Dedikodu'nun İşten Ayrılma Niyeti üzerinde hem dolaylı hem de doğrudan etkileri bulunmaktadır. Doğrudan etki, Negatif Dedikodu'nun İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki bağımsız etkisini temsil ederken, dolaylı etki, Örgütsel Mahkumlaşma aracılığıyla gerçekleşir. Negatif Dedikodu'nun İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki toplam etkisi önemli ve pozitifdir ($\beta = 0.5685$, $p < 0.001$), bu da Negatif Dedikodu'nun İşten Ayrılma Niyeti'nin artmasına yol açabileceğini gösterir.

Doğrudan etki de anlamlı ve pozitifdir ($\beta = 0.3391$, $p < 0.001$), bu da Örgütsel Mahkumlaşma'nın etkisini kontrol ettiğimizde bile, Negatif Dedikodu'nun İşten Ayrılma Niyeti'ni artırabileceğini gösterir. Dolaylı etki, Negatif Dedikodu ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkinin Örgütsel Mahkumlaşma aracılığıyla olduğunu gösterir. Bu etki, bootstrapping sonuçlarına göre, anlamlıdır ($\beta = 0.2294$, BootLLCI = 0.1783, BootULCI = 0.2882).

Sonuç olarak, bu analiz, Negatif Dedikodu, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Mahkumlaşma arasındaki ilişkileri netleştirmektedir. Özellikle, Örgütsel Mahkumlaşma, Negatif Dedikodu ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenmektedir. Bu bulgular doğrultusunda "H2: Negatif işyeri dedikodusunun örgütte mahkumlaşma üzerinde etkisi vardır." ve "H3: Negatif işyeri dedikodusunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel mahkumlaşmanın aracılık rolü vardır." hipotezleri kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Çalışanların örgütte karşılaştıkları kötü davranışlar performanslarını ve başarılarını etkilemektedir. Bu etkiyi azaltmak için çalışanları negatif etkileyen değişkenlerin araştırılması gerekmektedir. Bu çalışmada, örgütsel mahkumlaşmanın işyerinde negatif dedikodunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiği rol incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçların, literatürde bugüne kadar yapılan çalışmaların bulgularını desteklediği gösterilmiştir. Örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi bir meta-analiz yoluyla incelemiş ve çalışanların örgütsel yapıdan dışlandıklarında negatif duyguların bir sonucu olarak işten ayrılmayı düşündüklerini tespit etmiştir (Arslantaş, 2016; Şahin, 2011; Torun, 2016, Yener, 2014; Çiftçi, 2023).

İşyerindeki dedikodu davranışından kaçınmanın en önemli belirleyicisinin ahlaki tutum faktörleri olduğu tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların dedikodu yapma olasılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğu ve ahlaki tutum puanları ile eğitim düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ortaya konmuştur. Sürücü (2022), işyerinde negatif dedikoduyu ve örgütlerde çalışanlar üzerindeki etkisini incelemiş ve negatif işyeri dedikodusunun örgütsel vatandaşlığı azalttığı ve işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna varmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının azalması ve işten ayrılma niyetinin artmasının çalışan performansı üzerinde negatif etkisi olduğu da gösterilmiştir (Akgeyik, 2017).

Erbay ve Turgut (2018) örgütsel mahkumlaşma ve örgüt içindeki asimilasyon, kopuş gibi değişkenler üzerine bir çalışma yapmışlar ve örgütsel mahkumlaşmanın çalışanların asimilasyonunu negatif yönde etkilediğini, örgütten ayrılma tepkilerini ise olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Kılınç (2020) örgütsel mahkumlaşmanın sağlık çalışanlarına

yönelik örgütsel mahkumlaşmanın üzerindeki etkilerini incelemiş ve örgütsel mahkumlaşmanın örgütsel mahkumlaşmanın üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Ayrıca, örgütsel mahkumlaşmanın toplumsal mahkumlaşma üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu, mahkumlaşmanın bir alt boyutu olduğunu ve örtülü mahkumlaşma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşyeri dedikodusu, çalışanlar arasındaki güveni zedeleyerek, sosyal değişim süreçlerini negatif etkiler ve örgütsel mahkumlaşmaya yol açabilir. Bu, çalışanların örgüte karşı olan bağlılıklarını zayıflatır ve işten ayrılma niyetlerini artırır. Sosyal Değişim Kuramı, işyeri dedikodusunun ve örgütsel mahkumlaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini anlamada güçlü bir teorik çerçeve sunar. Çalışanlar, örgütten aldıkları ödüllerle ve destekle dengeleme yaparak bağlılıklarını şekillendirirler. Bu nedenle, işyeri dedikodularına ve örgütsel mahkumlaşmaya dikkat edilmesi, çalışanların örgütten kopmamalarını ve yüksek bağlılıkla çalışmaya devam etmelerini sağlamak için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, işyeri dedikodusu ve örgütsel mahkumlaşma gibi negatif faktörlerin yönetilmesi, organizasyonların uzun vadede başarılarını sürdürebilmeleri için oldukça önemlidir.

İşyeri dedikodusu, ortamda olmayan bir çalışan hakkında örgütün birkaç çalışanın kendi aralarında biçimsel olmayan bir şekilde yaptıkları değerlendirmelerdir (Foster, 2004; Kim vd., 2019). Çalışanlar örgütte verilen görevleri yerine getirirken aynı zamanda diğer çalışanlarla sosyalleşme imkânı bulurlar. İşyeri dedikodusu, biçimsel olmayan küçük gruplarda söylenti veya paylaşım olarak değerlendirilmektedir (Kniffin ve Sloan Wilson, 2010; Michelson vd., 2010). Çalışan hakkında yapılan değerlendirmeler pozitif olabileceği gibi negatif de olabilir (Wu vd., 2018). Negatif işyeri dedikodusu, bir işyerinde çalışanlar hakkında yapılan negatif ve kötü niyetli söylentiler veya konuşmalardır. Çalışanların tutumları, değerleri ve kültürel özellikleri dedikodunun içeriğini ve değerlendirmeleri belirlemektedir. Hatta yapılan dedikodu işle ilgili olabileceği gibi özel hayatla ilgili de olabilmektedir (Kuo vd., 2015). Bu dedikodular genellikle dedikodusu yapılan çalışanların itibarını zedelemekte, motivasyonlarını düşürmekte ve işyeri ortamını negatif etkilemektedir. Negatif işyeri dedikodusu, ayrıca çalışanların arasındaki ilişkilerin bozulmasına neden olmakta, çalışanların birbirine olan güvenlerini zedelemekte ve aralarındaki işbirliğini azaltmaktadır (Çiçek ve Söylemez, 2020). Bu bağlamda işyerinde pozitif ve yapıcı iletişim önem kazanmaktadır. Çünkü negatif dedikodular çalışanların işten ayrılma niyetini artırabilir. Çalışanın mevcut işinden ayrılmayı düşünmesi işletmeler için büyük bir kayıp olacaktır. Yaptığı işte uzmanlaşmış ve yetenekli çalışanların işletme bünyesinde kalması ve uzun süre işletmeye katkı sağlaması belirlenmiş olan stratejik hedeflere ulaşılmasını sağlayacak bir unsurdur. İşyerinde dedikodu, çoğu zaman kaçınılmaz bir sosyal olgu olarak karşımıza çıkar. Dedikodu, çalışanların tutumları, değerleri ve kültürel özellikleri tarafından şekillenir ve çeşitli içeriklere sahip olabilir. İşle ilgili olabileceği gibi, çalışanların özel hayatlarına dair bilgiler de dedikodu konusu olabilir.

Bu çalışma, negatif dedikodu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel mahkumlaşma arasındaki ilişkileri aydınlatmaktadır. Özellikle, örgütsel mahkumlaşma, negatif dedikodu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir aracı rol oynamaktadır. Bu sonuçlara göre araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütler negatif işyeri dedikodusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel mahkumlaşma davranışlarının oluşmaması için çeşitli önlemler alabilirler. Araştırma bu değişkenlere dikkati çekmek ve gerekli önlemlerin alınmasına ışık tutmak bakımından özgün ve bilimsel bir çalışma niteliği taşımaktadır. Örgütlerde karşılaşılan kötü davranışların çalışanların performansını ve başarılarını nasıl etkilediğini anlamak için önemli bir perspektif sunmaktadır. Özellikle, işyerindeki negatif dedikodunun çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırarak, bu negatif etkilerin nasıl azaltılabileceğini anlamaya çalışmaktadır.

Öncelikle, örgütsel mahkumlaşmanın bu süreçteki aracılık rolü üzerinde durulmaktadır. Örgütsel mahkumlaşma, çalışanların örgüte olan bağlılığını, güvenini ve işyeri memnuniyetini belirleyen önemli faktörlerdir. Eğer bir örgütte çalışanlar, örgütsel değerlere, misyona ve çalışma kültürüne güven duyuyorsa, negatif dedikoduların etkileri azalabilir. Çünkü sağlam

bir örgütsel mahkumlaşma, çalışanların motivasyonunu ve işlerine olan bağlılıklarını artırarak, işten ayrılma niyetini azaltabilir.

İkinci olarak, negatif dedikoduların işyerindeki atmosferi nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Dedikodu genellikle güvensizlik, huzursuzluk ve stres yaratabilir. Bu tür bir atmosfer ise çalışanların motivasyonunu düşürüp, iş performanslarını negatif etkileyebilir. Dolayısıyla, işyerinde pozitif bir iletişim kültürünün teşvik edilmesi ve dedikodunun önlenmesi veya yönetilmesi, çalışanların performanslarını ve başarılarını artırabilir.

Son olarak, bu çalışmanın literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu bulgular sunduğu vurgulanmaktadır. Literatürdeki önceki araştırmalar da göstermiştir ki, örgütsel kültür, iletişim ve liderlik tarzı gibi faktörler, negatif dedikodunun etkilerini önemli ölçüde etkileyebilir (Gao vd., 2024; Zhao et al., 2024). Bu bağlamda, yöneticilerin ve liderlerin çalışanlar arasında güven ve işbirliğini teşvik etmesi, dedikoduların yayılmasını engelleyebilir ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, örgütlerde negatif dedikoduların işten ayrılma niyeti üzerindeki potansiyel etkilerini anlamamıza ve bu etkileri azaltmak için stratejiler geliştirmemize yardımcı olmaktadır. Örgütsel mahkumlaşma ve iletişim kültürünün önemi, çalışanların iş memnuniyetini ve bağlılığını artırarak, işyerindeki negatif etkileri minimize etmede kritik bir rol oynamaktadır (Khairy vd.,2024). Negatif işyeri dedikodusu, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artıran önemli bir faktördür. Bu süreçte, örgütsel mahkumlaşma, dedikodunun etkilerini aracılık edebilir. Örgütsel mahkumlaşma, başlangıçta işten ayrılma niyetini azaltabilirken, uzun vadede artan stres ve mutsuzluk nedeniyle bu niyeti artırabilir (Zhao vd., 2024). İşyerinde pozitif ve yapıcı iletişimi teşvik etmek, dedikodunun negatif etkilerini azaltmak ve çalışanların örgütsel mahkumlaşma düzeylerini yönetmek için kritik öneme sahiptir (Lu vd., 2024). Yöneticiler ve liderler, çalışanlar arasında güven ve işbirliği ortamı yaratarak, bu negatif etkileri minimize edebilirler (Srivastava vd., 2024).

Negatif işyeri dedikodusunu azaltmak veya önlemek için pozitif örgüt kültürü oluşturulabilir. Çalışanları destekleyen, işbirliği ve takım çalışmasını teşvik eden bir ortam yaratılabilir. Takdir etmek ve ödüllendirmek negatif işyeri dedikodusunu azaltmaya yardımcı olabilir. Çalışanların düşüncelerini, sorunlarını ve endişelerini açıkça ifade edebilmeleri için bir iletişim kanalı sağlanabilir. Dedikodu yerine daha yapıcı bir iletişim ortamı teşvik edilebilir. Çalışanların görevleri, sorumlulukları ve beklentileri net bir şekilde açıklanan bir yapı oluşturulabilir. Şeffaflığın olduğu bir işyerinde dedikodu ve spekülasyonlara daha az yer olacaktır. Çalışanların arasındaki çatışmalar doğru yönetildiğinde ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsendiğinde anlaşmazlıklar adil bir şekilde çözüme kavuşturulabilir. Dedikodu ve söylenti yaymanın çalışma ortamına olan negatif etkisini vurgulayan, yapıcı ve olumlu iletişim stratejileri öneren eğitimler düzenlenebilir. Yöneticiler ve liderler, negatif dedikoduya katılmamalı, gerçekleri doğrulamadan haber yaymamalı ve dedikodu sorununu ciddiye alarak çözümler üretmelidir. Bu amaçla çalışanların şikayetleri ciddiye alınmalı ve çözüme kavuşturulmalıdır. İşbirliği, şeffaflık, dürüstlük ve saygı gibi değerler teşvik edilmelidir.

İşletmeler işten ayrılma niyetini önleyici tedbirler alabilir. Bu amaçla işletmeler çalışanların işyerinde kendilerini güvende, desteklenmiş ve değerli hissetmeleri için onları teşvik etmeli, açık iletişim ve geribildirim süreçlerini iyileştirmeli, çalışanlarına gelişim ve ilerleme olanakları sunmalıdır. İşletmeler, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma olanağı, çocuk bakım hizmetleri gibi önlemlerle çalışanların iş-yaşam dengesini desteklemelidir. Performans tabanlı primler, terfi olanakları, iyi bir maaş, yan haklar, çalışanlarına tanınma ve takdir etme gibi yöntemler, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabilir. İşletmeler, çalışanların kariyer gelişimini destekleyecek eğitim imkanları sağlamalı, mentorluk programları oluşturmalı ve kariyer planlama süreçlerine dahil etmelidir. İşletmeler, çalışanlarla düzenli olarak geri bildirim toplantıları yapmalı, onların görüşlerini önemsemeli ve işyerinde iyileştirmeleri gerçekleştirmelidir.

Örgütün üyelerinin mahkumlaşma düşüncesini azaltmalarına yardımcı olmak için örgüt içinde bireyler arasında sağlıklı bir iletişim ortamının oluşturulması önemlidir. Çalışanların birbirlerinin duygularını anlamalarına ve empati yapmalarına destek olmak, mahkumlaşma düşüncesini azaltabilir. Yöneticiler örgüt içindeki bireylerin yeteneklerini ve potansiyellerini fark etmelerine ve kullanmalarına destek olmalıdır. Örgüt tarafından sağlanacak destek ve özendirme bireylerin kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlayacaktır. Bireylerin örgütün amaçlarına ulaşmak için motive olmaları ve hedefler belirlemeleri, mahkumlaşma düşüncesini azaltabilir. Bireylerin kendilerine bir amacı ve hedefi olduğunu hissetmeleri, örgüte bağlılığı artırabilir. Rekabet yerine işbirliği geliştirilebilir. Ayrıca değişikliklere yönelik direnci azaltmak için, çalışanların değişimin gerekçeleri ve faydaları hakkında bilgilendirilmesi önemlidir. Sonuç olarak, çalışanlara değer verildiği ve fikirlerini özgürce ifade edebildikleri, açık iletişimi teşvik eden bir kurum kültürü, sağlıklı ve işbirliğine dayalı bir iş ortamının yaratılmasına yardımcı olabilir.

Negatif işyeri dedikodusunun etkilerini azaltmak işletmelere olan önerilerden aşağıda bahsedilmektedir;

Bu çalışmanın gelecekteki araştırmalara ışık tutacak bazı önemli öneriler sunulmaktadır. İlk olarak, yalnızca tek bir sektörde yapılan bu çalışmanın, farklı sektörlerde de uygulanması faydalı olacaktır. Farklı sektörlerdeki örgüt kültürü ve iş dinamiklerinin dedikodu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini karşılaştırmak, genellemeler yapmayı ve sektörlerde özgü stratejiler geliştirmeyi sağlayabilir. Ayrıca, belirli aralıklarla yapılan benzer araştırmalar, dedikodu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin zaman içinde nasıl değiştiğini ve hangi faktörlerin etkili olduğunu daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Uzun süreli araştırmalar, örgütlerdeki değişimlerin etkilerini ve stratejik müdahalelerin uzun vadeli sonuçlarını değerlendirmede önemli olacaktır. Çalışmanın bulguları, işten ayrılma niyeti ve örgütsel mahkumlaşmayı etkileyen farklı değişkenlerle yeni modeller geliştirilerek daha geniş bir perspektife oturtulabilir. Örneğin, çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütsel adalet algıları ve iş doyumu gibi faktörlerin dedikoduyla nasıl etkileşimde olduğunu inceleyen bütüncül modeller oluşturulabilir. Çalışmalar, nicel (sayısal veri analizi) ve nitel (derinlemesine mülakatlar, odak grupları) yöntemlerin bir arada kullanılmasıyla zenginleştirilebilir. Nicel veriler, geniş örneklem gruplarıyla istatistiksel analizler yapılmasına olanak tanırken, nitel veriler çalışanların deneyimlerini daha derinlemesine anlamamıza ve süreçlerin iç yüzünü keşfetmemize yardımcı olabilir. Ayrıca, işten ayrılma niyetini etkileyebilecek diğer değişkenler üzerine yeni araştırmalar yapılabilir. Örneğin, liderlik tarzları, örgütsel destek ve çalışanın rol belirsizliği algısının dedikodu ile etkileşimini inceleyen çalışmalar, daha kapsamlı bir anlayış sağlayabilir. Gelecekte yapılacak çalışmaların uluslararası boyutta olması, farklı kültürel ve sosyo-ekonomik bağlamlarda dedikodu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere dair farklılıkları inceleyerek, bu bulguların genel geçerliliğini artırabilir.

Bu çalışma, bazı sınırlılıklarla da karşı karşıyadır. İlk olarak, sadece belirli bir sektörde yapılmış olması, bulguların genellenmesini sınırlamaktadır. Farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, bu bulguların daha geniş bir kitleye uygulanabilirliğini artırabilir. Ayrıca, bu çalışma kısa vadeli verilere dayanmaktadır ve zaman içinde değişebilecek dinamikleri yansıtmamaktadır. Uzun süreli çalışmalar, dedikoduların ve işten ayrılma niyetlerinin zaman içindeki evrimini daha net bir şekilde ortaya koyabilir. Bu çalışmada yalnızca nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır; nitel veri toplama yöntemlerinin de (mülakatlar, odak grupları gibi) dahil edilmesi, çalışanların dedikodu ve işten ayrılma niyeti hakkında daha derinlemesine bilgiler sunabilir. Son olarak, çalışma yalnızca belirli bir kültür ve sosyo-ekonomik bağlamda yapılmıştır. Farklı kültürel ve sosyo-ekonomik ortamlarda yapılacak çalışmalar, dedikodu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere dair daha kapsamlı ve genellenebilir sonuçlar verebilir. Bu öneriler ve sınırlılıklar, gelecekteki araştırmaların daha derinlemesine ve kapsamlı olmasını sağlayarak, işyeri dedikodularının ve benzer negatif etkileşimlerin yönetilmesinde etkili stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (2015). İşyeri dedikodusunun çok boyutluluğu (Çalışanların dedikodu algıları üzerine bir araştırma). *Journal of Social Policy Conferences*, 68, 89-103. <https://doi.org/10.xxxx/jsconference.2015.68.89>
- Arslantaş, M. (2016). Yetenek yönetiminin işe adanma, performans ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bankacılık sektörü örneği (Yayınlanmamış doktora tezi). Dicle Üniversitesi.
- Bayram, V., & Akkaya, B. (2022). What Is The Moderating Role Of Selfleadership Between Employment Hope And Career Optimism?. *Academy Of Strategic Management Journal*, 21(2), 1-10.
- Berry, J. (1997). Immigration acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-68. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb00719.x>
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of applied Psychology*, 102(1), 1.
- Buric, I., Soric, I., & Penezic, Z. (2016). Emotion regulation in academic domain: Development and validation of the Academic Emotion Regulation Questionnaire (AERQ). *Personality*, 96, 138-147. <https://doi.org/10.1016/j.pers.2016.03.014>
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem A Yayıncılık.
- Can, A., Can, D., Yavaş Tez, Ö., & Yavaş, V. (2023). Estetik emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü: Kabin memurları üzerine bir uygulama. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(1), 133-150. <https://doi.org/10.xxxx/turkesad.2023.27.1.133>
- Cheng, B., Peng, Y., Tian, J., & Shaalan, A. (2024). How negative workplace gossip undermines employees' career growth: from a reputational perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(7), 2443-2462.
- Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656. <https://doi.org/10.xxxx/uyied.2020.16.3.639>
- Çiftçi, D. Ö. (2023). Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin meta analiz yöntemi ile incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1244-1257. <https://doi.org/10.xxxx/isbard.2023.15.2.1244>
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 131-155. <https://doi.org/10.18657/yonveek.520699>
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: a social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Erbay, E. Ö., & Turgut, T. (2018). Organizational prisonization as a new conception. *Journal of Behaviour at Work*, 3(1), 1-16. <https://doi.org/10.xxxx/jbw.2018.3.1.1>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800105>
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>

- Gao, Q., Zhang, K., Cao, Y., Li, J., Bian, R., & Wang, X. H. (2024). The effect of negative workplace gossip about supervisor on workplace deviance and impression management: the mediating roles of anxiety and guilt. *Journal of Business and Psychology*, 39(2), 435-454.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399. <https://doi.org/10.2307/2986089>
- Hatam, N., M. T. Jalali, M. A., & Karazmi, E. (2016). Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *International Journal of Community-Based Nursing and Midwifery*, 4(2), 107-118. <https://doi.org/10.xxxx/ijcbnm.2016.4.2.107>
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2017.09.011>
- Hayes, S. C., Ciarrochi, J., Hofmann, S. G., Chin, F., & Sahdra, B. (2022). Evolving an idiomatic approach to processes of change: Towards a unified personalized science of human improvement. *Behaviour Research and Therapy*, 104155. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2022.104155>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530. <https://doi.org/10.1037/apl0000097>
- Huang, C. C., Wang, Y., Wu, T., & Wang, P. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the Moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221. <https://doi.org/10.xxxx/ijiet.2013.3.2.217>
- Kakarika, M., Taghavi, S., & González-Gómez, H. V. (2024). Don't shoot the messenger? A morality-and gender-based model of reactions to negative workplace gossip. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 329-344.
- Karaman, M., Yoldaş, A., & Kılıç, B. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496. <https://doi.org/10.xxxx/susbd.2020.23.2.479>
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (30. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Karaşin, Y., & Öztırak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460.
- Khairy, H. A., & Elzek, Y. (2024). The impact of nepotism and workplace gossip on job performance in travel agencies and hotels in Egypt: the moderating role of organizational justice. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 23(1), 52-75.
- Kılınç, S., Yayla, E. N., & Demirtaş, Ö. (2020). Örgütsel mahkumlaşmanın örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir alan çalışması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(4), 1497-1510. <https://doi.org/10.xxxx/gusbs.2020.19.4.1497>
- Kim, A., Moon, J., & Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective. *Journal of Business Research*, 97, 30-42. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.028>

- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176. <https://doi.org/10.1177/1059601109351307>
- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176.
- Kuo, C.-C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C.-Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1014735>
- Lee, S. H., & Barnes, C. M. (2021). An attributional process model of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 300.
- Lu, L., Duan, J., Wu, W., & Ma, G. (2024). Exploring the dual impact of workplace gossip on employee voice behavior: A social identity perspective. *Personality and Individual Differences*, 227, 112711.
- Lyu, Y., Wu, L. Z., Ye, Y., & Fan, Y. (2024). Do you feel angry when you are gossiped about? Understanding the mechanism underlying negative workplace gossip and service sabotage. *International Journal of Hospitality Management*, 122, 103865.
- Metin, F. (2021). İşten ayrılma niyeti ve psikolojik güçlendirme: Bilişim çalışanları üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Michelson, G., van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390. <https://doi.org/10.1177/1059601110381413>
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory* (1st ed.). McGraw-Hill.
- Öztirak, M., & Güney, S. (2022). The mediator role of proactive personality in the effect of psychological empowerment on self-leadership: a study for the aviation industry. *Journal of Aviation*, 6(3), 318-324.
- Öztirak, M., & Orak, B., (2022). Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 605-630.
- Srivastava, S., Saxena, A., Kapoor, V., & Qadir, A. (2024). Sailing through silence: exploring how negative gossip leaves breeding grounds for quiet quitting in the workplace. *International Journal of Conflict Management*, 35(4), 733-755.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Tuzun, S. (2015). İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Bağlılığı Arasındaki İlişki. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(2), 113-128
- Xie, J., Huang, Q., Yan, M., & Liang, Y. (2024). It is tough to detach from gossip: The impact of perceived negative workplace gossip on life satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 39(2), 497-511.
- Zhao, H., Ma, Y., & Chen, Y. (2024). The double-edged sword of negative workplace gossip: when and how negative workplace gossip promotes versus inhibits knowledge hiding. *Current Psychology*, 1-17.

Zhao, L., Khalid, M., Karim Khan, A., & Ma, Y. (2024). Negative workplace gossip and knowledge hiding: roles of duty orientation and psychological entitlement. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(2), 198-209.

EXTENDED ABSTRACT**GENİŞLETİLMİŞ ÖZET****THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CONVICTION IN THE EFFECT OF
WORKPLACE GOSSIP ON INTENTION TO LEAVE**

Giriş ve Çalışmanın Amacı (Introduction and Research Purpose): In economic life, gossip occurring in the workplace affects the effectiveness and efficiency of employees. In addition, workplace conviction is a factor that affects employee performance. In this context, the aim of the study is to investigate the effect of negative workplace gossip on intention to leave and to determine the mediating role of conviction in the organization in this effect.

Kavramsal/kuramsal çerçeve (Literature Review): Bad behavior that employees encounter in the organization affects their performance and success. In order to reduce this effect, variables that negatively affect employees need to be investigated. This study examined the role of organizational beliefs in mediating the effect of negative gossip in the workplace on turnover intention. It has been shown that the results obtained from the study support the findings of studies conducted so far in the literature. When the literature is examined, it is concluded that personal factors, as well as internal and external factors, play an important role in affecting the intention to quit smoking (Arslantaş, 2016; Şahin, 2011; Torun, 2016, Yener, 2014). Çiftçi (2023) examined the relationship between organizational ostracism and intention to leave through a meta-analysis and found that employees considered leaving their job as a result of negative emotions when they were excluded from the organizational structure. In conclusion, this study illuminates the relationships between Negative Gossip, Intention to Leave and Organizational Condemnation. In particular, Organizational Condemnation plays a mediating role in the relationship between Negative Gossip and Turnover Intention. According to these results, the research hypotheses were accepted. Organizations can take various precautions to prevent negative workplace gossip, intention to leave work, and organizational condemnation behaviors. The research is an original and scientific study in terms of drawing attention to these variables and shedding light on taking the necessary precautions.

Yöntem ve Bulgular (Methodology and Findings): For this purpose, quantitative research was conducted using the survey method and 402 bank, finance and insurance employees were reached. The collected data were analyzed using the SPSS 21.0 program and the study was carried out at a 95% confidence level. Spearman correlation test was used to analyze the relationship between scale scores, and process analysis was used to test the mediation effect. Confirmatory factor analysis was performed on the scale. According to the study results, the mediating role of organizational condemnation in the effect of negative workplace gossip on intention to leave was determined. Additionally, it was found that negative workplace gossip has an effect on intention to leave. According to these results, it can be said that businesses should take measures to reduce turnover intention and organizational condemnation in order to achieve sustainable success. Negative behaviors such as negative workplace gossip should be prevented within the organization. It is thought that this study will contribute to the literature by providing a basis for future research on negative workplace gossip, intention to leave and organizational condemnation.

Sonuç ve Öneriler (Conclusions and Recommendation): The support and encouragement provided by the organization will make individuals feel valuable and important. Motivating individuals and setting goals to achieve the goals of the organization can reduce the idea of condemnation. Individuals' feeling that they have a purpose and goal can increase commitment to the organization. Cooperation can be developed instead of competition. Additionally, to reduce resistance to changes, it is important to inform employees about the rationale and benefits of the change. As a result, a corporate culture that encourages open communication, where employees are valued and can freely express their ideas, can help create a healthy and collaborative work environment.

We can list the suggestions for future researchers as follows: The subject of the study can be researched in different sectors and the results can be compared. More comprehensive findings can be obtained by doing this at regular intervals. New models can be created with different variables affecting turnover intention and organizational conviction. Additionally, different quantitative and qualitative methods and different variables can be used.

KATKI ORANI BEYANI VE ÇIKAR ÇATIŞMASI BİLDİRİMİ

Sorumlu Yazar <i>Responsible/Corresponding Author</i>	MESUT ÖZTIRAK			
Makalenin Başlığı <i>Title of Manuscript</i>	İŞYERİ DEDİKODUSUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL MAHKUMLAŞMANIN ARACI ROL			
Tarih <i>Date</i>	02.10.2024			
Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme vb.) <i>Manuscript Type (Research Article, Review etc.)</i>	Araştırma makalesi			
Yazarların Listesi / List of Authors				
Sıra No	Adı-Soyadı <i>Name - Surname</i>	Katkı Oranı <i>Author Contributions</i>	Çıkar Çatışması <i>Conflicts of Interest</i>	Destek ve Teşekkür (Varsa) <i>Support and Acknowledgment</i>
1	MESUT ÖZTIRAK	%100	-	-