

İŞYERİNDE ALGILANAN DEDİKODUNUN PSİKOLOJİK RAHATLIK VE SORUMLULUK ÜSTLENME DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ

THE IMPACT OF GOSSIP PERCEIVED IN THE WORKPLACE ON PSYCHOLOGICAL SAFETY AND TAKING CHARGE

Şeyda Nur SEÇKİN*

* Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
seydaseckin@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2313-1340>

ÖZ

Bu çalışmada, işyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı üzerine etkisi incelenmiştir. Dedikodu gayri resmi bir iletişim biçimi olarak pek çok işletmede yaygın olmasına rağmen konu üzerine yapılan araştırmalar göreceli olarak sınırlı sayıdadır. Yerli yazında ise konuya ilişkin yapılan saha araştırmalarının daha çok dedikodunun çalışanlar nezdinde nasıl algılanıp yorumlandığı; örgütlerde dedikodunun varlığına ilişkin çalışan tepkileri ve dedikoduyu tetikleyen nedenlere dair çalışanların görüşlerinin belirlenmesi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Algılanan dedikodunun, psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile ilişkisini ele alan herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle, elde edilen bulguların ilgili alana katkı sağlayacağı düşünülebilir. Saha araştırması gıda ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan 211 idari personel üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar, işyerinde algılanan dedikodunun hem psikolojik rahatlık hem de sorumluluk üstlenme davranışı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde psikolojik rahatlığın aracı; algılanan yönetici desteğinin de düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dedikodu, Psikolojik Rahatlık, Sorumluluk Üstlenme Davranışı

Jel Kodu: M10

ABSTRACT

In this study, the impact of perceived gossip in the workplace on psychological safety and taking charge was investigated. Although gossip is pervasive in a wide variety of organizations; studies on workplace gossip are relatively limited. Especially in domestic literature, gossip was predominantly examined within the scope of exploring how gossip is perceived and interpreted by employees, employee reactions to its existence and their subjective evaluations regarding to its potential drivers. There does not exist any study investigating the relationship of perceived gossip, psychological safety and taking charge with the moderating role of supervisor support. Thus, it can be said that study findings may contribute to the relevant area. Field research was conduct on 211 white-collar employees working in medium and big sized firms operating in food and textile sector. According to research results, gossip perceived in the workplace has a negative effect on both psychological safety and taking charge. Besides, it was found that perceived gossip-taking charge relationship is mediated by psychological safety and moderated by supervisor support.

Keywords: Workplace Gossip, Psychological Safety, Taking Charge

Jel Code: M10

1. GİRİŞ

Dünyanın en eski medyası olarak adlandırılan dedikodu (Erol ve Akyüz, 2015:153); sadece sosyal hayatta değil çalışma hayatında da sıklıkla karşılaşılan ve zaman içerisinde örgütlerdeki insan ilişkilerinin kalitesini olumsuz yönde etkileyen sosyal bir olgudur. Informal iletişim biçimi olarak örgütsel iletişimin görünmeyen yüzünü oluşturmaktadır; etkili bir şekilde yönetilmeyip kontrol altına alınmadığı takdirde de örgütsel faaliyetlere zarar verebilmektedir (Baker ve Jones, 1996). Dedikodu, yönetim yazınında bir tür üretkenlik karşıtı bir iş davranışı olarak kavramsallaştırılmakta (Robinson ve Bennett, 1995); kimi durumlarda olumlu işlevlere de sahip olabilen; çok yönlü karmaşık bir iletişim biçimi olarak ele alınmaktadır (Brady vd., 2017; Grosser vd., 2012; Michelson ve Mouly, 2004). Örgüt içindeki dedikoduların, yöneticilere örgütsel çevreye ilişkin önemli ipuçları sağladığı; esasında daha öncesinde farkına varılmayan örgütsel problemlere işaret ettiği ancak dikkate alınıp yönetilmediği takdirde de işletmelerde kaynak kaybına yol açacağı ifade edilmektedir (Grosser vd., 2012).

Yapılan araştırmalar örgütlerde dedikodunun düşük moral, verimsizlik, endişe, stres ve sinizm gibi arzu edilmeyen birtakım sonuçları beraberinde getirdiğini ve çalışanları olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Grosser vd., 2012; Baker ve Jones, 1996; Kuo vd., 2015; Wu vd., 2015). Dedikodunun çalışanlar üzerindeki olası olumsuz etkilerinden birisinin de azalan psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı olabileceği düşünülmektedir. İşyerinde algılanan dedikodu arttıkça çalışanların örgütsel çevreyi daha fazla güvenilmez ve riskli olarak değerlendirebilecekleri; dolayısıyla da hem psikolojik rahatlık düzeylerinin hem de sorumluluk üstlenme davranışlarının azalacağı öngörülmektedir. Yapılan literatür taramasında, dedikoduya ilişkin saha araştırmalarının göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu; yerli yazında ise konunun daha çok katılımcıların dedikoduya ilişkin

tutum ve görüşlerinin tespiti çerçevesi ele alındığı görülmektedir. İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile ilişkisini ele alan herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Elde edilen bulguların ilgili alana katkı sağlayabileceği; konu üzerine bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutabileceği düşünülebilir. Çalışmanın ilk kısmında konuya ilişkin kuramsal çerçeve ve hipotezler sunulmakta; ikinci kısımda ise araştırma sonuçları yer almaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyerinde Algılanan Dedikodu ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı

Dedikodu ortamda olmayan bir başka örgüt üyesi veya örgüt üyeleri hakkında yapılan değerlendirici konuşma olarak tanımlanmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000; Brady, Brown ve Liang; 2017; Grosser vd., 2012). Hemen hemen her sektörde ve organizasyon türünde ortaya çıkabilmekte; kontrol altına alınmadığı takdirde de örgütsel faaliyetleri olumsuz yönde etkilemektedir (Baker ve Jones, 1996). İşyerinde ortaya çıkan dedikodular sıklıkla boş, gereksiz konuşma olarak değerlendirilmekte (Kuo vd., 2015:2289); açık, çok yönlü ve etkin olmayan biçimsel iletişimin örgütlerde dedikoduyu tetikleyen başlıca faktörlerden birisi olduğu dile getirilmektedir (Baker ve Jones, 1996; Grosser, vd., 2012).

Rosnow ve Fine (1976:9)'a göre; dedikodu sadece boş, gereksiz bir konuşmadan ibaret değildir; sosyal amaçlar doğrultusunda yapılmakta ve birtakım işlevleri yerine getirmektedir (Michelson ve Mouly; 2004:197). Söz konusu işlevler her ne kadar kişiden kişiye ve duruma göre değişse de (Foster, 2004: 83); bu işlevler bilgi edinme, eğlenme, arkadaşlık ve etkileme olmak üzere dört ana başlık altında toplanabilir (Foster, 2004; Grossner vd., 2012).

Dedikodunun ilk işlevi olan bilgi edinme; bireyin başka kanallardan elde edemeyeceği bilgilere dedikodu vasıtasıyla ulaşmasını ifade etmektedir. Başkaları hakkında elde edilen bu bilgilerin doğruluk düzeyi (hatta gerekliliği) her ne kadar tartışılır bir konu olsa da bireyler bu tür bilgilere dedikodu aracılığıyla daha kısa sürede ulaşabilmektedir (Grosser vd., 2012:53). Ayrıca, bu durum hem sosyal kıyaslamaya olanak sağlamakta (Michelson ve Mouly, 2004:192) hem de bir tür sosyal öğrenme aracı olarak (Baumeister vd.; 2004) insanlara acı tecrübeler yaşamadan sosyal hayatta ne yapıp yapmamaları gerektiğine dair pek çok şeyi öğrenme fırsatı da sunmaktadır (Brady vd., 2017:2). Dedikodunun ikinci işlevi olan eğlenme; insanların dedikoduyu hiçbir amaç gütmeksizin sadece iyi vakit geçirme, can sıkıntısından kurtulma, hatta psikolojik anlamda rahatlatma aracı olarak görmesini; bir diğer ifadeyle dedikodunun eğlendirme boyutunu ifade etmektedir (Foster, 2004: 85).

Üçüncü işlev olan arkadaşlık ise; dedikodunun bireyler arası ilişkileri pekiştirip güçlendirme görevi gördüğüne işaret etmektedir. Dedikodu, bireyler arasında ancak belli bir yakınlık, samimiyet ve karşılıklı güven olması halinde ortaya çıkmakta; bununla beraber zamanla dedikodu yapma ve dedikoduyu paylaşma taraflar arasındaki mevcut sosyal bağları daha da kuvvetlendirip pekiştirebilmektedir. Son işlev olan etkileme ise; dedikodunun başkalarının fikir, düşünce veya davranışlarını istenilen doğrultuda değiştirmek amacıyla bir tür etkileme aracı olarak kullanılmasını ifade etmektedir. Kişisel itibarı güçlendirmek; rakiplerinin olumsuz yönde değiştirmek gibi nedenlerle dedikodunun bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Grosser vd., 2012:54-55). Ayrıca, dedikodu; grup normlarının ve değerlerinin paylaşılması, korunması ve devamlılığının sağlanmasında da bir tür kontrol/denetim mekanizması işlevi görmektedir; grup normlarını ihlal edenler için bir baskı unsuru da

olabilmektedir (Foster, 2004; Grosser vd., 2012).

Yönetim yazınında dedikodunun üretkenlik karşısı bir iş davranışı olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Örn. Robinson ve Bennett, 1995). Ancak bazı araştırmacılar (Baumeister vd., 2004; Dunbar, 2004; Feinberg vd., 2012) dedikodunun çok yönlü, karmaşık bir davranış olduğunu belirtmekte ve yerine getirdiği işlevlerinin göz ardı edilmemesi gerektiğinin altını çizmektedirler (Brady vd., 2017:1). Her ne kadar dedikodunun örgütlerde bütünüyle ortadan kaldırılması mümkün olmasa da kontrol altına alınması; etkili bir şekilde yönetilmesi ve hatta gerektiğinde olumlu işlevlerinden faydalanılması gerektiğine dikkat çekilmektedir (Michelson ve Mouly, 2004; Grosser vd., Kniffin ve Wilson, 2010; Grosser vd., 2012; Kniffin ve Wilson, 2005).

İlgili yazın incelendiğinde örgütlerde dedikoduyu tetikleyen çeşitli faktörler olduğu görülmektedir. Algılanan istismarçı yönetim (Decoster vd., 2013; Kuo vd., 2015); psikolojik sözleşme ihlali (Kuo vd., 2015); kişisel ego ve statü ihtiyacı (Rosnow ve Fine, 1976); örgütsel belirsizlik (Michelson ve Mouly, 2004); işlevsel olmayan biçimsel iletişim (Bakker ve Jones, 1996); grup içinde sosyal kaytarma (Kniffin ve Wilson, 2005) dedikoduyu tetikleyen başlıca faktörlerdir. Demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet ve eğitimin ise dedikodu yapma eğilimi ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır (Michelson ve Mouly, 2004). Araştırmacılar, dedikodunun hem birey hem de örgüt açısından arzu edilmeyen sonuçlar doğurduğuna dikkat çekmektedir. Düşük moral, örgütsel çevreye ilişkin güvensizlik, verimlilikte azalma (Baker ve Jones, 1996); sinizm (Kuo vd., 2015); duygusal tükenmişlik (Wu vd., 2015), söz konusu olumsuz sonuçlardan bazılarıdır.

Dedikodunun arzu edilmeyen sonuçlarından birisinin de düşük düzeyde sorumluluk üstlenme davranışı olabileceği düşünülmektedir. Sorumluluk üstlenme

davranışı bir çalışanın, statükoya meydan okuyan, yapıcı yönde ve değişim odaklı ekstra rol davranışı olarak tanımlanabilir (Morrison ve Phelps, 1999). Çalışanların sorumluluk üstlenme davranışı sergilemelerinde çeşitli faktörlerin önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Üst yönetimin destekleyici ve değişime açık olması (Morrison ve Phelps, 1999); lider üye etkileşimi ve psikolojik güçlendirme (Kim, Liu ve Diefendorff, 2015); algılanan örgütsel adalet (Moon vd., 2008); sorumluluk duygusu ve öz-yeterlilik (Morrison ve Phelps, 1999); proaktif kişilik özelliği (Fuller ve Marler, 2009) sorumluluk üstlenme davranışını olumlu yönde etkileyen başlıca faktörlerdir.

Sorumluluk üstlenme davranışını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden birisinin ise işyerinde algılanan dedikodu olabileceği düşünülmektedir. Örgüt içi dedikodular bir tür sosyal stres faktörü olarak (Wu vd.; 2015) çalışanlarda hem moral düşüklüğü hem de örgütsel çevreye ilişkin güvensizlik ve sinizmi tetiklemektedir (Kuo vd., 2015; Baker ve Jones, 1996; Grosser vd., 2012). Dolayısıyla, algılanan dedikodu arttıkça çalışanların örgütsel çevreyi daha fazla güvenilmez ve tehditkâr olarak nitelendirecekleri ve sorumluluk üstlenme girişiminde bulunmayı da riskli olarak değerlendirecekleri söylenebilir. Örgütsel çevreye ilişkin çeşitli çekince ve kaygıların (örn. çalışma arkadaşlarından ihtiyaç duyulan desteği alamama; arzu edilen sonuçlara ulaşamaması halinde örgüt içinde itibarın zedelenmesi; dedikodu konusu olma, olumsuz değerlendirilme vb. gibi) çalışanların sorumluluk üstlenme davranışı sergilemekten kaçınmasına yol açabileceği beklenebilir:

H1: İşyerinde algılanan dedikodu sorumluluk üstlenme davranışını negatif yönde etkiler.

2.2. Psikolojik Rahatlığın Aracı Rolü

Psikolojik rahatlık, bir çalışanın herhangi bir çekince, korku veya kaygı duymadan işyerinde kendisini rahatlıkla ifade edebilme derecesine işaret etmektedir. Kişinin işyerinde soru sorması, yeni bir

fikir sunması, geri bildirim talep etmesi veya yapmış olduğu herhangi bir hatayı rapor etmesi gibi durumlarda diğer örgüt üyelerinin nasıl bir karşılık vereceğine ilişkin inancı olarak tanımlanabilir (Edmondson, 1999; 2014; Kahn, 1990). Karşılıklı güven ve saygıya dayanan insan ilişkilerinin, bilgi paylaşımı, amaç birliği ve destekleyici bir örgütsel çevrenin psikolojik rahatlık düzeyini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Carmeli ve Gittell, 2009; Edmondson, 2004; Edmondson, 1999). Bunun yanı sıra, lider davranışlarının da psikolojik rahatlık üzerinde belirleyici bir rolü olduğuna dikkat çekilmektedir (Edmondson, 2004). Astlarının fikir ve görüşlerini önemseyen; onlara koçluk yapan; daha fazla katılımcı olmaları yönünde onları cesaretlendiren; kendi hatalarını olgunlukla kabul edip bunu cesurca astlarıyla paylaşabilen liderlerin psikolojik rahatlığı arttırmada önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Walters ve Diab, 2016: 11). Psikolojik rahatlığın yüksek düzeyde olduğu örgütlerde çalışanlar eleştirilme, imaj kaybı, dışlanma, onaylanmama vb. gibi kaygı ve çekinceler duymadan kendileri gibi olabilmekte; kendilerini koruma veya savunma amaçlı davranışlar sergileme ihtiyacı duymamaktadırlar (Edmondson, 2014).

İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlığı olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir. Dedikodunun; örgütlerde insanların fikir ve görüşlerini değiştirme; davranış ve algılamaları biçimlendirme; kişisel itibarı güçlendirip pekiştirirken rakiplerinkini zayıflatma gibi çeşitli nedenlerle politik bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir. Örgüt içinde cereyan eden dedikodular hem işyerindeki insan ilişkileri kalitesini zedelemekte hem de örgütsel çevreye ilişkin güvensizlik ve endişeyi de tetiklemektedir. İşyerinde algılanan dedikodu arttıkça çalışanların örgütteki insan ilişkilerini güvenilmez olarak değerlendirecekleri; örgütsel çevreye ilişkin çekince ve endişelerinin artabileceği; daha fazla kendilerini koruma gereği duyacakları; dolayısıyla da psikolojik rahatlık düzeylerinin azalacağı ifade

edilebilir. Psikolojik rahatlık düzeyi azaldıkça çalışanların sorumluluk üstlenme davranışlarının da olumsuz yönde etkileneceği beklenmektedir. Çeşitli korku ve kaygılarla (eleştirilme, dışlanma vb.) açık vermektan kaçınan; çalıştığı kurumda kendini olduğu gibi ifade etmeyi riskli bulan çalışanların daha çok kendilerini koruma güdüsüyle hareket etme eğiliminde olacakları; hali hazırda kendi içinde risk ve belirsizlik barındıran sorumluluk üstlenme davranışlarından da kaçınacakları düşünülebilir. Buradan hareketle geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₂: İş yerinde algılanan dedikodu psikolojik rahatlığı negatif yönde etkiler.

H₃: Psikolojik rahatlık, algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

2.3. Algılanan Yönetici Desteğinin Düzenleyici Rolü

Algılanan yönetici desteği; bir çalışanın örgüte yaptığı katkının yöneticisi tarafından ne düzeyde dikkate alınıp takdir edildiği; iyilik ve refahının gözetilip gözetilmediği, çalışanın kariyer gelişimi için yöneticinin gereken desteği verip vermediğine ilişkin çalışan nezdinde oluşan öznel yargı olarak tanımlanabilir. Genellikle çalışanlar tarafından örgütsel desteğin bir göstergesi olarak yorumlanmakta (Eisenberger vd., 2002); çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Yapılan araştırmalar; algılanan yönetici desteğinin psikolojik rahatlık (Tu vd., 2018; Guchait, Paşamehmetoğlu ve Dawson, 2014); yenilikçi iş davranışı, iş performansı (Shanock ve Eisenberger, 2006); örgütsel bağlılık (Ng ve Sorensen, 2008) ile pozitif; örgütsel sinizm (Cole, Bruch ve Vogel, 2006) ile de negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yönetici desteğinin, algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açacağı düşünülmektedir. Yöneticisinden düşük düzeyde destek gördüğünü düşünen çalışanların işyerinde algıladıkları dedikodu arttıkça; örgütsel çevreyi kendileri için daha fazla riskli

olarak değerlendirecekleri; dolayısıyla da psikolojik rahatlık düzeylerinin daha fazla olumsuz yönde etkileneceği ifade edilebilir. Yüksek düzeyde destek gördüğünü düşünen çalışanların ise işyerindeki dedikoduyu kendileri için daha az tehdit edici bir durum olarak nitelendirebilecekleri; bu nedenle de dedikodunun psikolojik rahatlık düzeyleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha düşük olabileceği beklenebilir. Nitekim, araştırma bulguları (Tu vd., 2018; Guchait vd., 2014) algılanan yönetici desteğinin psikolojik rahatlığı pozitif yönde etkilediğini göstermekte; çalışanların örgütsel çevreye ilişkin değerlendirmelerinde de yönetici desteğinin belirleyici bir rol oynadığına dikkat çekilmektedir (Kahn, 1990; Frieder vd., 2014). Geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₄: Yönetici desteği, işyerinde algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir role sahiptir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Saha araştırması, Malatya ilinde gıda ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde idari birimlerde görev yapmakta olan ve yönetici kadrosunda olmayan çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Kolayda örnek yöntemiyle 214 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Ancak 3 anket eksik doldurulması sebebiyle elenmiş; 211 adet anket değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen veriler, korelasyon, güvenilirlik, faktör ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılarak incelenmiştir.

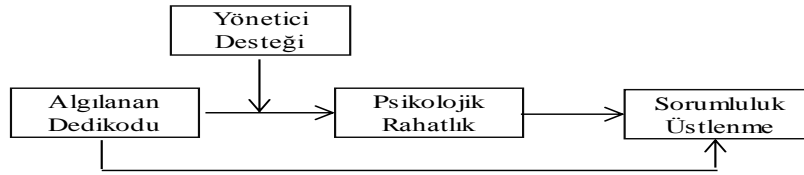
Örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistiklere baktığımızda; katılımcıların yarısından fazlasının erkek (%59,8) ve örneklemin büyük çoğunluğunun ise evli (%75,2) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %51,6'sı lisans; %41,8'i ön lisans; %6,5'i de lisansüstü mezundur. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde ise yarıya yakın bir kısmının (%42,9) 3-5 yıl ; %28,3'ünün 6-9 yıl; %16,8'inin 10-14 yıl; %7,6'sının 3 yıldan az ve %4,3'ünün de 15 yıl ve üzeri bir süredir mevcut işlerinde

çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (%67,4) 35 yaşın altında; %19,6'sı 35-39 aralığında ve %13,1'i de 40 yaş ve üstüdür.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Kuram ve konuya ilişkin daha önceki araştırma bulgularından hareketle geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler aşağıdaki gibidir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



H₁: İşyerinde algılanan dedikodu sorumluluk üstlenmek davranışını negatif yönde etkiler.

H₂: İş yerinde algılanan dedikodu psikolojik rahatlığı negatif yönde etkiler.

H₃: Psikolojik rahatlık, algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

H₄: Yönetici desteği, işyerinde algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir role sahiptir.

3.3. Kullanılan Ölçekler

İşyerinde algılanan dedikodunun ölçümünde Kuo vd. (2015) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek işe ilişkin ve işe ilişkin olmayan dedikodu olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada, sorumluluk üstlenme davranışı ile yakından ilişkili olduğu düşünülen işe ilişkin dedikodu boyutu kullanılmıştır. Bu boyut; performans, iş ahlakı, mesleki bilgi, yetkinlik, iş tecrübesi gibi işe ilişkin unsurları kapsayan 10 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılara çalıştıkları kurumda, yukarıda bahsi geçen işe ilişkin hususlara dair ortamda bulunmayan bir başka örgüt üyesi hakkında ne sıklıkla konuşulduğu sorulmuştur. Ölçek 6 noktalı Likert tipi olup yanıtlar 1=Hiçbir zaman ve 6=Her zaman aralığında derecelendirilmiştir. Ölçek çeviri-geri çeviri yöntemiyle Türkçe'ye tercüme edilmiş (Brislin, 1986); yapılan doğrulayıcı faktör

analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu faktör yapısının yeterli uyum değerlerini sağladığı tespit edilmiştir ($\chi^2/df=1,936$; RMSEA=0,069; TLI=0,925 ve CFI=0,958). Ölçeğe ilişkin cronbach alpha değeri ise 0,858 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların psikolojik rahatlık düzeylerini ölçmek için Edmondson (1999) tarafından geliştirilen tek boyut ve 7 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 noktalı Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçek Yener (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmış ($\chi^2/df=1,511$; RMSEA=0,065; TLI=0,960 ve CFI=0,980) ve cronbach alpha değeri 0,818 olarak bulunmuştur.

Sorumluluk üstlenme davranışının ölçümü için Morrison ve Phelps (1999) tarafından geliştirilen tek boyutlu 10 maddeden oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum-5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek daha öncesinde Türkçeye çevrilmiş; Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir (Örn. Eyiusta, 2015). Ölçeğin tek boyutlu yapısı yapılan faktör analizi ile doğrulanmış ($\chi^2/df=1,826$; RMSEA=0,071; TLI=0,933 ve CFI=0,978) cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0,877 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların algıladıkları yönetici desteğini ölçmek için Giray ve Şahin

(2012) tarafından geliştirilen 11 madde ve tek boyuttan oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum-5=Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmacılar, algılanan yönetici desteğini kapsamlı olarak ölçmede kullanılabilecek tek bir ölçeğin olmaması nedeniyle çeşitli ölçeklerden yararlanarak yönetici desteğini ifade eden 17 madde derlemiştir; yaptıkları analiz sonucunda 11 maddelik yönetici desteği ölçeği geliştirmişlerdir. Yapılan faktör analizi ile ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır ($\chi^2/df=2,082$; RMSEA=0,078; TLI=0,958 ve CFI=0,986) ve cronbach alpha değeri ise 0,898 olarak bulunmuştur.

Son olarak katılımcıların sosyal beğenilirlik düzeylerini ölçmek üzere Marlow-Crowne Sosyal Beğenilirlik ölçeğinin kısa formu (Strahan ve Gerbasi; 1972) kullanılmıştır. Ölçek sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılmakta olup 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Çeviri-geri çeviri yöntemiyle Türkçe'ye tercüme edilmiş (Brislin, 1986) ve yapılan faktör analizi ile ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır ($\chi^2/df=1,679$; RMSEA=0,069; TLI=0,968 ve CFI=0,992). Cronbach alpha değeri ise 0,864 olarak bulunmuştur.

Çalışmada olası bir ortak yöntem hatası olup olmadığını test etmek üzere Harmon tek faktör testi uygulanmış ve tek faktörün toplam varyansın %8,176'sını açıkladığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, tüm gözlemlenen değişkenler tek faktör altında

toplanarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş; tek faktörlü modelin yeterli uyum değerlerine sahip olmadığı görülmüştür. 5 faktörlü araştırma modelinin ise uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/df=1,498$; RMSEA=0,074; TLI=0,924 ve CFI=0,941).

4. BULGULAR

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır. Elde edilen aritmetik ortalamalar incelendiğinde, katılımcıların algıladıkları yönetici desteği (Ort=2,82); sorumluluk üstlenme (Ort=2,39) ve sosyal beğenilirlik (Ort=2,78) düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. İşyerinde algılanan dedikodu (Ort=3,43) ile psikolojik rahatlık (Ort=3,01) düzeyleri ise ortalama bir değerdedir. Değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları incelendiğinde ise, algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir [(r=-,172; p<0,05); (r=-,382; p<0,01) sırasıyla]. Bunun yanı sıra, psikolojik rahatlık hem sorumluluk üstlenme davranışı hem de algılanan yönetici desteği ile pozitif yönde ilişkilidir [(r=,453; p<0,01); (r=,442; p<0,01) sırasıyla]. Sorumluluk üstlenme davranışı ile yönetici desteği arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (r=,616; p<0,01). Araştırma değişkenleri ile sosyal beğenilirlik arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 1: Korelasyon Analizi Sonuçları ve Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Cinsiyet	-								
2. Eğitim	,576**	-							
3. Yaş	-,394**	-,133	-						
4. Çalışma Süresi	-,560**	-,321**	,593**	-					
5. Sosyal Beğenilirlik	-,291**	-,427**	,218**	,354**	-				
6. Algılanan Dedikodu	-,422**	-,418**	,300**	,374**	,179	-			
7. Psikolojik Rahatlık	-,304**	-,329**	-,180*	-,049	,047	-,172*	-		
8. Sorumluluk Üst.	-,110	-,013	-,192**	-,048	-,055	-,382**	,453**	-	
9. Yönetici Desteği	-,189*	-,066	-,351**	-,093	-,020	-,018	,442**	,616**	-
Ortalama			32,4	6,71	2,78	3,43	3,01	2,39	2,82
Standart Sapma			,98	,74	,53	,56	,42	,64	,76

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Araştırma hipotezlerini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizinde psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile ilişkili olduğu tespit edilen yaş, eğitim ve cinsiyet kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Sosyal beğenilirlik ile ilgili

değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediğinden analize dahil edilmemiştir. Eğitim ve cinsiyet kategorik değişkenler oldukları için kukla değişkenlere dönüştürülerek analize eklenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Hiyerarşik Regresyon Analizi

	Psikolojik Rahatlık		Sorumluluk Üstlenme	
	Beta	S.H	Beta	S.H
Sabit	5,051***	,282	3,103***	,714
Yaş	-,087	,033	-,102*	,051
Cinsiyet ^a	-,374***	,074	-,277	,142
Eğitim ^b	-,281***	,071	,063	,111
R/Düzeltilmiş R ²		,416/,159		,295/,072
Algılanan dedikodu	-,323***	,061	-,483***	,098
Psikolojik rahatlık			,466***	,113
R/Düzeltilmiş R ²		,576/,307		,578/,315

^a (Erkek=1 Kadın=0); ^b (Lisans ve Lisansüstü=1, Diğerleri=0); *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; S.H: standart hata; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı

Tablo 2'de yer alan sonuçlara göre; erkek katılımcıların kadınlara; lisans ve lisansüstü mezunu olanların da ön lisans mezunu olanlara kıyasla psikolojik rahatlık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür [(B=-,374; p<0,001); (B=-,281; p<0,001), sırasıyla]. Bunun yanı sıra; yaşın, sorumluluk üstlenme davranışı üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (B=-,102; p<0,05).

Algılanan dedikodunun hem psikolojik rahatlık hem de sorumluluk üstlenme davranışı üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu [(B=-,323; p<0,001); (B=-,483; p<0,001), sırasıyla]; psikolojik rahatlığın da sorumluluk üstlenme davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (B=,466; p<0,001). Böylelikle; H₁ ve H₂ hipotezleri desteklenmiştir.

Psikolojik rahatlığın algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisine sahip olup olmadığı PROCESS Macro 2.16 Model 4 aracılığıyla incelenmiş; önyükleme (bootstrapping) yöntemi (n=10.000) kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik rahatlığın algılanan dedikodu-sorumluluk

üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiş (CI=%95; BootLLCI=-,3027 BootULCI=-,0543); algılanan dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisi %95 güven aralığında Beta=-,151 olarak bulunmuştur. Böylelikle, H₃ hipotezi desteklenmiştir.

Yönetici desteğinin; algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek üzere hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde kontrol grubu değişkenler hariç diğer bağımsız değişkenler (algılanan dedikodu ve yönetici desteği) standardize edilmiştir. İlk aşamada kontrol grubu olarak belirlenen demografik değişkenler (yaş, eğitim ve cinsiyet); ikinci aşamada algılanan dedikodu ve yönetici desteği; son aşamada ise oluşturulan etkileşim terimi analize girilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır:

Tablo 3: Düzenlenmiş Hiyerarşik Regresyon Analizi

	Psikolojik Rahatlık	
	Beta	S.H
Sabit	5,051***	,282
Yaş	-,087	,033
Cinsiyet	-,374***	,074
Eğitim	-,281***	,071
R/R ²		,416/,173
Algılanan dedikodu	-,277**	,183
Yönetici desteği	,138**	,236
R/R ²		,577/,326
Algılanan dedikoduXyönetici desteği	,014*	,064
R/R ² /ΔR ²		,578/,334/,008

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H: standart hata

Tablo 3'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, etkileşim teriminin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Beta=,014; p<0,05). Algılanan dedikodu – psikolojik rahatlık ilişkisinin büyük ölçüde yönetici desteğine bağlı olup olmadığını belirlemek üzere basit eğitim testi (Aiken ve West, 1991) yapılmış; yönetici desteğinin +1SS ve -1SS değerlerinde regresyon katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; yöneticilerinden düşük düzeyde destek aldığını düşünen çalışanlarda, işyerinde algıladıkları dedikodunun psikolojik

rahatlık düzeyleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha yüksek (Beta=-,253; p<0,01); yöneticilerinden yüksek düzeyde destek aldığını düşünen çalışanlarda ise bu etkinin daha düşük olduğu görülmüştür (Beta=-,228; p<0,01). Böylelikle, H₄ hipotezi desteklenmiştir. Algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık aracılığıyla sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin düzenleyici bir rolünün olup olmadığı ise PROCESS Macro 2.16 Model 7 kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır:

Tablo 4: Algılanan Dedikodunun Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Yönetici Desteğinin Rolü

Yönetici Desteği	Dolaylı Etki	Sorumluluk Üstlenme Davranışı	
		Bootstrap CI= %95	
		Boot LLCI	Boot ULCI
Çok Düşük	-,1182	-,1659	-,0151
Düşük	-,1178	-,1388	-,0137
Orta	-,1152	-,1342	-,0124
Yüksek	-,1063	-,1375	-,0099
Çok Yüksek	-,1048	-,1474	-,0084

Beta: standardize edilmemiş regresyon katsayısı; CI: güven aralığı; BootLLCI: önyükleme güven aralığı alt limit; BootULCI: önyükleme güven aralığı üst limit

Tablo 4'te yer alan sonuçlar incelendiğinde; işyerinde algılanan dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisinin yönetici desteğine bağlı olarak değiştiği ve bu değişimin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (CI=%95; BootLLCI=-,1659 - BootULCI=-

,0084). Algılanan dedikodu arttıkça psikolojik rahatlık düzeyi düşmekte; psikolojik rahatlık düzeyinin düşmesiyle birlikte sorumluluk üstlenme davranışında da bir azalma gerçekleşmektedir. Ancak sorumluluk üstlenme davranışındaki bu azalma; katılımcıların algıladığı yönetici desteği arttıkça daha düşük olmaktadır.

5. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, işyerinde algılanan dedikodu hem psikolojik rahatlık hem de sorumluluk üstlenme davranışını negatif yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra, psikolojik rahatlığın algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, işyerinde algılanan dedikodu arttıkça çalışanların psikolojik rahatlık düzeyleri azalmakta; psikolojik rahatlığın azalmasıyla birlikte de çalışanlar daha az sorumluluk üstlenme davranışı sergilemektedirler.

Yönetici desteğinin işyerinde algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir rol oynadığı belirlenmiştir. Buna göre, yöneticisinden düşük düzeyde destek aldığını düşünen çalışanlarda algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık üzerindeki olumsuz etkisi daha yüksek; yüksek düzeyde yönetici desteği aldığını düşünen çalışanlarda ise bu etki daha düşüktür.

Elde edilen bir diğer bulgu ise, algılanan örgütsel dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisinin algılanan yönetici desteğine bağlı olarak değiştiği yönündedir. Katılımcıların algıladığı yönetici desteği arttıkça işyerindeki dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisi giderek azalmaktadır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, örgütlerde dedikodunun üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğu; yönetim tarafından dikkate alınarak kontrol altında tutulması gerektiği ifade edilebilir. Örgüt içi dedikoduların ve olası olumsuz sonuçlarının bertaraf edilmesinde; dedikoduyu tetikleyen başlıca faktörlerin tespit edilerek bunların ortadan kaldırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Rekabet, bireyler arası çatışmalar, örgüt içindeki güç mücadeleleri ve politik oyunlar ile çalışanlar nezdinde algılanan örgütsel adaletsizliğin örgütlerde dedikoduyu tetikleyen temel faktörler olduğu düşünülebilir. Örgütlerde karşılıklı güven ve saygıya dayanan çalışma

ilişkilerinin tesis edilmesi halinde söz konusu tetikleyici faktörlerin ortadan kaldırılabileceği ya da en azından asgari bir düzeye çekilebileceği ifade edilebilir. Örgüt içinde bireyler arası anlaşmazlıkların zamanında müdahale edilerek yapıcı bir biçimde çözüme kavuşturulması; etik davranış kodlarının oluşturulması ve çalışanlarla paylaşılması; bireyler arası farklılıklara (din, ırk, mezhep, dünya görüşü vb.) bakılmaksızın her çalışana eşit mesafede yaklaşılması; örgüt içinde oluşabilecek her türlü adaletsiz durum veya uygulamaya karşılık yaptırımların geciktirilmeden yürürlüğe konulması örgütlerde dedikodunun önüne geçmede etkili olabilecektir.

Bunun yanı sıra, kurum içindeki biçimsel iletişimin açık, çok yönlü ve işlevsel olmasına azami özen gösterilmesi de dedikoduyu azaltmada önemli bir rol oynayabilecektir. Böylelikle çalışanların kendilerini ifade etme, bilgi alma veya geri bildirim edinme gibi çeşitli nedenlerle informal iletişim kanallarına başvurma gereği duymayacakları; dolayısıyla da hali hazırda örgüt içinde varlığını sürdüren dedikodu mekanizmalarının da bir süre sonra etkinliğini kaybedeceği söylenebilir.

Son olarak, dedikodunun çalışanlar üzerindeki olası olumsuz etkilerini azaltmada yönetici desteğinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Yöneticisi tarafından örgüte yaptığı katkıları takdir edilen; istek ve ihtiyaçları dikkate alınan, bireysel gelişimi için desteklenen çalışanların, işyerindeki dedikoduları kendileri için daha az tehdit edici bir unsur olarak değerlendirebilecekleri düşünülebilir. Ayrıca, yönetici desteği çalışanlar nezdinde örgütsel desteğin bir göstergesi olarak da değerlendirildiğinden; olumlu ve destekleyici bir örgütsel çevrenin oluşturulmasında da önemli bir katkı sağlayabilecektir. Bu nedenle, verilecek eğitimlerle astların desteklenmesi hususunda yöneticilerin bilinçlendirilmesi; yönetici seçimi ve atamalarda adayların teknik bilgi ve tecrübeleri kadar olumlu

kişilik özellikleri, gelişmiş iletişim becerileri, başkalarını destekleme ve astlara koçluk yapmada gönüllük gibi özelliklerinin de dikkate alınması yönetici desteğinin teşviki ve artırılması açısından fayda sağlayabilecektir.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu araştırma, kesitsel bir çalışma olup zaman, maliyet vb. gibi nedenlerle veriler tek bir zaman diliminde tek bir kaynaktan toplanabilmiştir. Bu durum, ortak yöntem hatasını gündeme getirmektedir (Podsakoff vd., 2003). Olası bir ortak yöntem hatasının ortaya çıkmasını önlemek için bazı prosedürel çarelere başvurulmuştur (Podsakoff vd., 2003; Podsakoff vd., 2012). Önce bağımlı daha sonra bağımsız değişkenlere ilişkin veriler toplanmış; bir diğer ifadeyle, ölçek sırası dengelenmiştir. Ayrıca, anket formunda katılımcıların kim olduklarına dair sorulara yer verilmemiş ve elde edilecek verilerin topluca değerlendirileceği yönünde katılımcılar bilgilendirilmiştir. Bunun yanı sıra, ortak yöntem hatasına neden olabilen sosyal beğenilirliği (Podsakoff vd., 2003) kontrol etmek amacıyla anket formuna sosyal beğenilirlik ölçeği eklenmiştir. Yapılan analizler sonucundan sosyal beğenilirlik ortalamasının düşük olduğu; araştırma değişkenleri ile arasında da anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Son aşamada, olası bir ortak yöntem varyansı olup olmadığını kontrol etmek amacıyla, bazı istatistikî yöntemlere başvurulmuştur (Richardson vd., 2009; Podsakoff vd., 2012). Harmon's tek faktör testi uygulanmış ve tek faktörün toplam varyansın %8,176'sını açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca, tüm gözlemlenen

değişkenler tek faktör altında toplanarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş; tek faktörlü modelin yeterli uyum değerlerine sahip olmadığı görülmüştür. 5 faktörlü araştırma modelinin ise uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ortak yöntem hatasının bu çalışma için önemli bir problem teşkil etmediği düşünülebilir. Ancak hem prosedürel hem de istatistiksel çarelerin olası bir ortak yöntem hatasını tespit etme; hata olması halinde de bunu bütünüyle ortadan kaldırmada yetersiz olduğu sıklıkla dile getirildiğinden (Richardson vd., 2009; Podsakoff vd., 2012); konu üzerine gelecekte yapılacak çalışmalarda boyamsal saha araştırmalarının yürütülmesinin önemli olduğu ifade edilebilir. Böylelikle hem olası bir ortak yöntem hatasının önüne geçilebilecek hem de elde edilen bulgular neden-sonuç ilişkisi kapsamında yorumlanabilecektir. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise saha araştırmasının Malatya ilinde faaliyet gösteren imalat sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar ile sınırlı olmasıdır. Bu nedenle, elde edilen sonuçlar genelleştirilememektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda; konunun farklı sektör ve meslek grupları üzerinde incelenmesi; elde edilen sonuçların karşılaştırılması araştırmacılara önerilebilir. Bunun yanı sıra, araştırma modeline proaktif kişilik özelliği, temel benlik değerlendirmesi, örgüt kültürü, örgütsel adalet gibi sorumluluk üstlenme davranışına etki edebilecek diğer faktörlerin de dahil edilmesi konuya daha geniş bir perspektif kazandırabilecek; konunun çok boyutlu olarak ele alınmasını mümkün hale getirebilecektir.

KAYNAKÇA

1. AIKEN, L. S., WEST, S. G.(1991). Multiple Regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park: Sage.
2. BAKER, J. S., JONES, M. A.(1996). "The poison of grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace?" Human Resource Development Quarterly, Vol.7, 75-86.
3. BAUMEISTER, R.F., ZHANG, L., VOHS, K.D. (2004). "Gossip as cultural learning". Review of General Psychology, Vol.8, 111-121.

4. 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*, Vol.102, No.1, 1-25.
5. BRISLIN, R. W. (1986). "The wording and translation of research instruments", s.137-164, W. J. LONNER, J.W. BERRY (Eds.), *Field methods in cross-cultural research*. Beverly Hills, CA: Sage.
6. CARMELI, A., GITTELL, J. H. (2009). "High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30, 709-729.
7. COLE, M. S., BRUCH, H., VOGEL, B. (2006). "Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.27, 463-484.
8. DECOSTER, S., CAMPS, J., STOUTEN, J., VANDEVYVERE, L., TRIPP, T., M. (2013). "Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip". *Journal of Business Ethics*, Vol.118, 623-634.
9. DUNBAR, R. I. M. (2004). "Gossip in evolutionary perspective". *Review of General Psychology*, Vol.8, 100-110.
10. EDMONDSON, A. (1999). "Psychological safety and learning behavior in work teams". *Administrative Science Quarterly*, Vol.44, 350-383.
11. EDMONDSON, A. C., LEI, Z. (2014). "Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct". *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol.1, 23-43.
12. EISENBERGER R., STINGLHAMBER F., VANDENBERGHE, C., SUCHARSKI, I. L., RHOADES, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, 565-573.
13. EDMONDSON, A. C. (2004). "Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens", s.239-272, R. M. KRAMER, K. S. COOK (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
14. EYIUSTA, C. M. (2015). "İşgörenlerin Güçlendirme Algılarının Sorumluluk Üstlenme Davranışları Üzerindeki Etkisi: İşe Adanmışlık ve İş Tatmini Değişkenlerinin Aracılık Rolü". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Say.43, 68-78.
15. FEINBERG, M., WILLER, R., STELLAR, J., KELTNER, D. (2012). "The virtues of gossip: Reputational information sharing as prosocial behavior". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.102, 1015-1030.
16. FOSTER, K.E. (2004). "Research on Gossip: Taxonomy, Methods, and Future Directions". *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
17. FRIEDER, R., E., K., HOCHWARTER, W. A., HAMPTON, H., L., FERRIS, G., R. (2014). "Supervisor political support as a buffer to subordinates' reactions to politics perceptions: A three-sample investigation". *Career Development International*, 19(1), 27-48.
18. FULLER, B., MARLER, L., E. (2009). "Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive

- personality literature”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.75, 329-345.
19. GİRAY, M. D., ŞAHİN, N.D., (2012). “Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, Vol.15, No.30, 1-9.
 20. GROSSER, T., J., KİDWELL, L., V., LABIANCA, G., J., ELLWARDT, L. (2012). “Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip.” *Organizational Dynamics*, Vol.41, 52-61.
 21. GUCHAIT,P., PAŞAMEHMETOĞLU, A., DAWSON, M. (2014). “Perceived supervisor support and co-worker support for error management: Impact on perceived psychology safety and service performance”. *International Journal of Hospitality Management*, Vol.41, 28-37.
 22. KAHN, W. A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy of Management Journal*, Vol.33, 692 – 724.
 23. KIM, T. Y., LIU, Z., DİEFENDORFF, J. M. (2015). „Leader-member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.36, 216-231.
 24. KNIFFIN, K. M., WILSON, D. S. (2005). “Utilities of gossip across organizational levels”. *Human Nature*, Vol.16, 278-292.
 25. KNIFFIN, K. M., WILSON, D. S. (2010). “Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups”. *Group & Organization Management*, Vol.35, No.2, 150-176.
 26. 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.
 27. KURLAND, N. B., PELLED, L. H. (2000). “Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace”. *Academy of Management Review*, Vol.25, 428-438.
 28. MICHELSON, G., MOULY, V. S.(2004). “Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organizations”. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(3), 189-201.
 29. MOON, H., KAMDAR, D., MAYER, D. M., TAKEUCHI, R. (2008). “Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.93, 84-94.
 30. MORRISON, E. W., PHELPS, C. C. (1999). “Taking Charge at Work: Extra Role Efforts to Initiate Workplace Change”. *Academy of Management Journal*, Vol.42, No.4, 403-419.
 31. NG, T.W.H., SORENSEN, K.L. (2008). “Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes – a meta-analysis”. *Group & Organization Management*, 33(3), 243–268.
 32. PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., LEE, J., PODSAKOFF, N. P. (2003). “Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.5, 879-903.
 33. PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, N. P. (2012). “Sources of Method Bias in social Science Research and

- Recommendations on How to Control It". *Annual Review of Psychology*, Vol.63, pp.539-569.
34. RICHARDSON, H. A., SIMMERING, M. J., STURMAN, M. C. (2009). "A tale of three perspectives: Examining post hoc statistical techniques for detection and correction of common method variance". *Organizational Research Methods*, 12(4), 762-800.
35. ROBINSON, L.S., BENNETT, J. R. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
36. SHANOCK, L. R., EISENBERGER, S. (2006). "When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, 689-695.
37. STRAHAN, R., GERBASI, K. C. (1972). "Short, Homogeneous Versions of the Marlow-Crowne Social Desirability Scale". *Journal of Clinical Psychology*, Vol.28, 191-193.
38. TU, Y., LU, X., CHOI, J. N., GUO, W. (2018). "Ethical Leadership and Team-Level Creativity: Mediation of Psychological Safety Climate and Moderation of Supervisor Support for Creativity". *Journal of Business Ethics*, 1-15
39. WALTERS, K. N., DIAB, D., L. (2016). "Humble Leadership: Implications for Psychological Safety and Follower Engagement". *Journal of Leadership Studies*, Vol.10, No.2, 7-18.
40. WU, X., KWAN, H. K., WU, L. Z., MA, J. (2015). "The Effect of Workplace Negative Gossip on Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality". *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815.
41. YENER, S. (2015). "Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305.
42. YÜCEL, E., AKYÜZ, M. (2015). "Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması". *Journal of World of Turks*, 7(2), 149-166.