

T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

İNFORMAL İLETİŞİM BİÇİMİ OLARAK OKULLARDA SÖYLENTİ
VE DEDİKODUNUN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Bünyamin HAN

Diyarbakır – 2019

T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

İNFORMAL İLETİŞİM BİÇİMİ OLARAK OKULLARDA SÖYLENTİ
VE DEDİKODUNUN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
İNCELENMESİ

HAZIRLAYAN

Bünyamin HAN

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Diyarbakır – 2019

Bu araştırma Dicle Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından ZGEF.17.011 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

T.C.

DİCLE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

DIYARBAKIR

Bünyamin HAN tarafından yapılan “İnformal İletişim Biçimi Olarak Okullarda Söylenti ve Dedikodunun Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi” konulu bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesinin

Ünvanı

Adı Soyadı

İmza

Başkan:

Doç. Dr. Habib ÖZKAN



Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Abidin DAĞLI



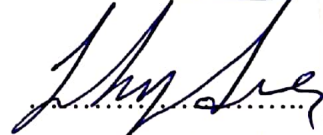
Üye:

Prof. Dr. Behçet ORAL



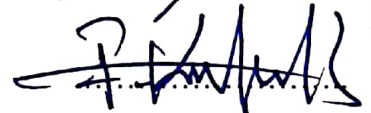
Üye:

Dr. Öğr. Üyesi Fatih BOZBAYINDIR



Üye:

Dr. Öğr. Üyesi. Fırat Kıyas BİREL



Tez Savunma Sınavı Tarihi: 26/06/2019

Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu onaylarım.

26/06/2019

Prof. Dr. İlhami BULUT

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Bünyamin HAN

26/06/2019

ÖNSÖZ

Kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel söylenti ve dedikoduya ilişkin görüşlerinin incelenmesini hedefleyen bu araştırma altı ana bölümden oluşmaktadır. *Birinci bölümde* araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve tanımları, *ikinci bölümde* informal iletişim biçimlerinden örgütsel söylenti ve dedikodunun kuramsal temelleri ve bu kavramlarla ilgili alanyazında yapılmış araştırma bulguları, *üçüncü bölümde* araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi, *dördüncü bölümde* araştırmada elde edilen bulgular, *beşinci bölümde* tartışma ve *altıncı bölümde* ise araştırmada elde edilen sonuçlar ve uygulayıcılar ile araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilme sürecinde birçok kişinin değerli katkısı olmuştur. Araştırma konusunun belirlenip planlanmasıyla, tez sürecimin her aşamasında rehberliğini, bilimsel katkısını ve desteğini esirgemeyen, her konuda bana yol gösteren değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Abidin DAĞLI'ya en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Lisansüstü eğitimim süresince bana her konuda destek olan değerli hocalarım Prof. Dr. Behçet ORAL'a, Doç. Dr. Ahmet ÇOBAN'a, Doç. Dr. H. Fazlı ERGÜL'e, Dr. Öğr. Üyesi Fırat Kıyas BİREL'e, Doç. Dr. Habib ÖZKAN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Fatih BOZBAYINDIR'a teşekkürlerimi sunarım.

Doktora eğitimim süresince bana destek olan, beni sürekli motive eden değerli meslektaşlarım ve arkadaşlarım Dr. Öğr. Üyesi Rasim TÖSTEN'e, Dr. Öğr. Üyesi İsmail KİNAY'a, Dr. Zakir ELÇİÇEK'e, Arş. Gör. Kasım SEZGİN'e, ve Arş. Gör. Tuncay ARDIÇ'a desteklerinden ötürü teşekkürlerimi sunarım. Dicle Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü'ne (DÜBAP) bu araştırmanın gerçekleşmesinde sağladığı maddi katkılarından dolayı ayrıca teşekkür ederim.

Ayrıca bütün akademik hayatım boyunca kendilerini ihmal etmeme rağmen her türlü destek ve ilgilerini esirgemeyen değerli aileme, eşime ve biricik oğlum Yusuf Said'e sevgilerimi sunar ve bütün bu nimetleri bana bahşeden yüce Allah'a sonsuz hamd ederim.

Bünyamin HAN

Diyarbakır, 2019

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ÖZET	viii
ABSTRACT	x
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	9
1.3. Araştırmanın Önemi	9
1.4. Sayıtlar.....	11
1.5. Sınırlılıklar.....	11
1.6. Tanımlar.....	11
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	13
2.1. İNFORMAL İLETİŞİM BİÇİMİ OLARAK SÖYLENTİ VE DEDİKODU	13
2.1.1. İletişim	14
2.1.2. Örgütsel İletişim.....	16
2.1.3. İletişim Biçimleri	18
2.1.4. Formal İletişim.....	19
2.1.5. İnfomal İletişim	21
2.1.6. İnfomal İletişimi Ortaya Çıkaran Etmenler	22
2.1.7. İnfomal İletişimin Önemi	23
2.1.8. İnfomal İletişimin Örgütsel Etkileri	24
2.1.8.1. İnfomal İletişimin Olumlu Etkileri	25
2.1.8.2. İnfomal İletişimin Olumsuz Etkileri.....	26
2.1.9. İnfomal İletişimin Yönetilmesi.....	27
2.2. ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ	28
2.2.1. Söylenti Kavramı	28
2.2.2. Söylentinin Tanımı.....	29
2.2.3. Örgütlerde Söylenti	31
2.2.4. Söylenti Ortaya Çıkaran Faktörler	33
2.2.4.1. Bilgi Eksikliği	33
2.2.4.2. Formal İletişim Kanallarındaki Tıkanıklık	34

2.2.4.3. Belirsizlik Durumu.....	35
2.2.4.4. Korku ve Endişe.....	36
2.2.4.5. Önem.....	38
2.2.4.6. Örgütsel Değişim	39
2.2.4.7. Örgüte Güvensizlik	39
2.2.5. Söylentinin İçeriği.....	40
2.2.5.1. Söylenti İçeriğinin Aktarım Sürecindeki Aşamaları.....	41
2.2.6. Söylentinin Gerçekliği ve İnandırıcılığı.....	42
2.2.6.1. Söylentinin Tekrarlanmasının İnandırıcılığa Etkisi	44
2.2.7. Söylentinin Duyulduğu Kaynak.....	45
2.2.8. Söylentinin Yayılması.....	46
2.2.8.1. Medyanın Söylenti Aktarımındaki Etkisi	49
2.2.9. Söylenti Türleri	51
2.2.10. Söylentinin Örgütsel Fonksiyonları	54
2.2.10.1. Bilgi Edinme	54
2.2.10.2. Gerçeği Arama	55
2.2.10.3. Anlamlandırma.....	56
2.2.10.4. Sosyalleşme.....	57
2.2.10.5. Söylentilerin Örgüte Olumsuz (Sinik) Etkileri.....	58
2.2.11. Söylentinin Neden Olduğu Bazı Olaylar	60
2.2.12. Söylentinin Yönetilmesi	63
2.2.13. Söylentilerle Baş Etme Stratejileri.....	64
2.3. ÖRGÜTSEL DEDİKODU	67
2.3.1. Batı ve Doğu Literatüründe Dedikodu Kavramı.....	67
2.3.2. Dedikodunun Tanımı	72
2.3.3. Örgütlerde Dedikodu	74
2.3.4. Örgütsel Dedikoduyu Ortaya Çıkaran Faktörler	77
2.3.4.1. Olumsuz Tutum ve Duygular.....	77
2.3.4.2. Bilgi Eksikliği	78
2.3.4.3. Formal İletişimdeki Eksiklikler	79
2.3.5. Dedikodunun İçeriği	80
2.3.6. Dedikodunun Yayılması	81
2.3.7. Dedikodunun Örgütsel Fonksiyonları.....	82
2.3.7.1. Haberdar Olma.....	83
2.3.7.2. Sosyal İlişkileri Geliştirme	85
2.3.7.3. Grup Normları Oluşturma ve Devam Ettirme	87

2.3.7.4. Eğlenme	89
2.3.7.5. Dedikodunun Örgüte Zararlı Etkileri.....	90
2.3.8. Dedikodunun Yönetilmesi	91
2.3.9. Dedikodularla Baş Etme Yöntemleri	93
2.4. Söylenti ve Dedikodunun Benzer ve Farklı Yönleri.....	94
2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	100
2.5.1. Söylenti ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	100
2.5.2. Dedikodu ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	109
3. YÖNTEM.....	119
3.1. Araştırmanın Modeli.....	119
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	119
3.3. Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler	121
3.4. Veri Toplama Araçları	123
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	123
3.4.2. Örgütsel Söylenti Ölçeği	123
3.4.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği	124
3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi	125
4. BULGULAR	125
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	125
4.2. Bazı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri	127
4.2.1. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri	127
4.2.2. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri.....	128
4.2.3. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri..	128
4.2.4. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri.....	128
4.2.5. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri ...	130
4.2.6. Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri.....	132
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	134
4.4. Bazı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri	136
4.4.1. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri	136
4.4.2. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri	136
4.4.3. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri	137
4.4.4. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri	137
4.4.5. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri .	139
4.4.6. Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri.....	141
4.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Söylenti ile Dedikodu Arasındaki İlişki.....	143

5. TARTIŞMA	144
4.1. Söylenti ve Dedikoduyu Yönetme Aşamaları	171
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	179
6.1. Sonuçlar	179
6.2. Öneriler	180
6.2.1.Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	180
6.2.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	183
KAYNAKÇA	184
EKLER	202



ÖZET

İNFORMAL İLETİŞİM BİÇİMİ OLARAK OKULLARDA SÖYLENTİ VE DEDİKODUNUN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

HAN, Bünyamin

Doktora Tezi, Eğitim Yönetimi

2019, XV+206 sayfa

Bu araştırmada, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin informal iletişim biçimlerinden olan örgütsel söylenti ve dedikoduya ilişkin görüşleri incelenmiştir. *Örgütsel söylenti*; bir olayın olduğuna yönelik örgüt çalışanları arasında dolaşan informal konuşmalar; *örgütsel dedikodu* ise ortamda hazır olmayan insanlar hakkındaki informal değerlendirici konuşmalar olarak tanımlanabilir. Öğretmenler arasında dolaşan örgütsel söylenti ve dedikodunun örgütsel etkilerinin incelenmesi ve buna bağlı olarak zararlı yönlerinin azaltılıp, yararlı yönlerini örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi bu araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Bu araştırmada, betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul öğretmenleri, örneklemini ise 16 ilde görev yapan toplam 1907 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Dağlı ve Han (2018) tarafından geliştirilen “*Örgütsel Söylenti Ölçeği*” ile Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen “*Örgütsel Dedikodu Ölçeği*” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bazı önemli bulgular şöyledir:

Öğretmenlerin örgütsel söylentinin *bilgi edinme* ($\bar{X}=2.57$) ve *sosyalleşme* ($\bar{X}=2.37$) boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalaması “katılmıyorum”, *sinik etki* ($\bar{X}=3.56$) boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması ise “katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin söylentiye yönelik görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre *sosyalleşme* boyutunda, mesleki kıdem değişkenine göre *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında, okul büyüklüğü değişkenine göre *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında, sosyal medya kullanım sıklığına göre ise *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. İstatistiksel olarak bulunan bu anlamlı farkların etki büyüklüğü ise düşük düzeydedir ($\eta^2 < 0.06$).

Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun *haberdar olma* ($\bar{X}=2.59$) ve *ilişkileri geliştirme* ($\bar{X}=2.38$) boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalaması “katılmıyorum”, *örgütsel zarar* ($\bar{X}=3.57$) boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması ise “katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre *haberdar olma*, *ilişkileri geliştirme* ve *örgütsel zarar* boyutlarında, okul büyüklüğü değişkenine göre *ilişkileri geliştirme* ve *örgütsel zarar* boyutlarında ve sosyal medya kullanım sıklığına göre ise *haberdar olma* ve *örgütsel zarar* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. İstatistiksel olarak bulunan bu anlamlı farkların etki büyüklüğü ise düşük düzeydedir ($\eta^2 < 0.06$). Araştırmada yapılan korelasyon analizinde örgütsel söylenti ve dedikodunun boyutları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İletişim, informal iletişim, söylenti, dedikodu, okul

ABSTRACT

INVESTIGATING RUMOR AND GOSSIP AS TYPES OF INFORMAL COMMUNICATION IN SCHOOLS ACCORDING TO TEACHER VIEWS

HAN, Bünyamin

PhD, Educational Administration

2019, XV+206 page

This research examines the views of teachers in public primary schools on rumor and gossip as types of informal communication. *Organizational rumor* can be defined as informal conversations circulating among the employees of the organization towards an event. *Organizational gossip* can be defined as informal evaluative speech about people who are not ready. The focus of this research is to examine the organizational effects of the rumor and gossip circulating among the teachers and accordingly reduce the harmful aspects and develop strategies to use the beneficial aspects of them in accordance with organizational goals.

In this study descriptive and relational survey models were used. The population of the research consists of public primary school teachers working in Turkey. The sample of the research consists of 1907 teachers working in 16 provinces. The research data were collected using "*Organizational Rumor Scale*" developed by Dağlı and Han (2018) and "*Organizational Gossip Scale*" developed by Han and Dağlı (2018). Some important findings of the research are:

The mean of the teachers' views related to organizational rumor's dimensions of *getting information* ($\bar{X} = 2.57$) and *socialization* ($\bar{X} = 2.37$) is in the level of "I do not participate"; for the dimension of *cynic effects* ($\bar{X} = 3.56$) the mean is in the level of "I do participate". There is no significant difference among the views of the teachers in terms of "marital status" and "educational status". There is significant difference in terms of "gender" variable in the dimensions of *socialization*; in terms of the "professional seniority" variable in the dimensions of *getting information*, *socialization* and *cynic effects*; in terms of "school size" variable in the dimensions of *getting information*, *socialization* and *cynic effects*; in terms of the "use of social media" variable in the dimensions of *getting*

information, socialization and cynic effects. The effect size of these statistical significant differences is low ($\eta^2 < 0.06$).

The mean of the teachers' views related to organizational gossip's dimensions of *having information* ($\bar{X} = 2.59$) and *developing relations* ($\bar{X} = 2.38$) is in the level of "I do not participate"; for the dimension of *organizational harms* ($\bar{X} = 3.57$) the mean is in the level of "I do participate". There is no significant difference among the views of the teachers in terms of "gender", "marital status" and "educational status". There is significant difference in terms of "professional seniority" variable in the dimensions of *having information, developing relations and organizational harms*; in terms of "school size" variable in the dimensions of *developing relations and organizational harms*; in terms of the "use of social media" variable in the dimensions of *having information and organizational harms*. The effect size of these statistical significant differences is low ($\eta^2 < 0.06$). In the research, correlation analysis show significant correlations between the dimensions of organizational rumor and gossip.

Keywords: Communication, informal communication, rumor, gossip, school

TABLÖLAR LİSTESİ

No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1.	Söylentinin Aktarım Sürecindeki İçeriği	48
Tablo 2.	Dedikodu, Gıybet, Kov, Nemime Kavramlarının Çeşitli Dillerdeki Karşılıkları. 68	
Tablo 3.	Söylenti ve Dedikodu Kavramlarının Karşılaştırılması	99
Tablo 4.	İstatistiki Bölge Birimleri, bu bölgelerdeki iller, öğretmen sayıları ve katılımcı sayıları	120
Tablo 5.	Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Bazı Kişisel Özellikleri.....	121
Tablo 6.	Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Madde Ortalamaları, Standart Sapmaları, Boyut Ortalamaları ve Düzeyleri	125
Tablo 7.	Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları.....	127
Tablo 8.	Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları	128
Tablo 9.	Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları	128
Tablo 10.	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	129
Tablo 11.	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları	129
Tablo 12.	Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	130
Tablo 13.	Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları	131
Tablo 14.	Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	132

Tablo 15. Sosyal Medya Kullanımına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları	133
Tablo 16. Örgütsel Dedikoduya İlişkin Madde Ortalamaları, Standart Sapmaları, Boyut Ortalamaları ve Düzeyleri	134
Tablo 17. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları.....	136
Tablo 18. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları	136
Tablo 19. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları	137
Tablo 20. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	137
Tablo 21. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları	138
Tablo 22. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	139
Tablo 23. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları	140
Tablo 24. Sosyal Medya Kullanımına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	141
Tablo 25. Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları	142
Tablo 26. Örgütsel Söylenti ve Dedikodunun Boyutları Arasındaki Korelasyon Durumu	143

ŞEKİLLER LİSTESİ

No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 1.	Söylenti ve Dedikodunun Birbiriyle Ortak Olan ve Ayrışan Yönleri.....	94
Şekil 2.	Veri Toplamak İçin Seçilen İllerin Türkiye Haritasındaki Görünümü	121
Şekil 3.	Söylenti ve Dedikoduyu Yönetme Aşamaları.....	172



KISALTMALAR LİSTESİ

- KO : Kareler Ortalaması
KT : Kareler Toplamı
TDK : Türk Dil Kurumu.
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
n : Örneklem
Ss : Standart Sapma
Sd : Serbestlik derecesi
p : Anlamlılık
 \bar{X} : Ortalama
 η^2 : Eta kare; etki büyüklüğü
r : Korelasyon
Akt : Aktaran

1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar, hayatlarının her aşamasında bireysel, sosyal, psikolojik, ekonomik vb. ihtiyaçlara sahiptirler. Bireyler, bu farklı tür ve düzeydeki ihtiyaçlarını tek başlarına karşılamakta zorlanırlar. Bu bakımdan bireyler, bu ihtiyaçlarını gidermek için çevrelerindeki diğer insanlar ile birlikte hareket etme yoluna giderler. İhtiyaçlarını karşılamak üzere birlikte hareket etme eğilimi ise bireyleri daha sistematik ve bütüncül bir şekilde organize olmaya yönlendirir. Bu organize sayesinde bireyler, güçlerini ve çalışmalarını bileştirerek tek başlarına yapamayacakları işleri daha kolay yapma olanağına sahip olurlar. İşte bireylerin belirli ihtiyaçlarını karşılamak ve birtakım ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelmelerinden örgütler ortaya çıkmaktadır.

Genel anlamıyla örgüt, birden çok insanın bir amaç etrafında güçlerini eşgüdümlemeleri ya da ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bireylerin oluşturduğu oluşumlardır (Şahin, 2013: 65). Bir başka ifade ile örgüt; toplumun ihtiyaç duyduğu bir malı, hizmeti ve düşünceyi üretmek için bir araya gelen insanlardan oluşur (Başaran, 2004: 17). Planlı bir biçimde koordine edilmiş güçler ve eylemler topluluğu, bir örgütü meydana getiren en temel etmenlerdir (Bursalıoğlu, 2011: 16). Bu anlamda örgüt, bireylerin tek başlarına ulaşamayacakları amaçlarına başkaları ile birlikte ulaşabilmelerini sağlayan bir araçtır (Çelikten, 2008: 123). Örgütler, insan yaşamında çok önemli bir rol oynarlar. Çünkü örgütler, yaşanılan toplumun hem bir parçası hem de insanın çeşitli ihtiyaçlarını gidermesi açısından bir gereklilik olarak görülürler (Özkalp ve Kırel, 2011: 1). Bu bakımdan örgütlerin kurulmasının en temel sebebi, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Kondalkar, 2007: 4). Yani bireyler, örgütler aracılığı ile farklı ve sınırlı olan düşünme ve kavrama yeteneklerini birleştirerek, bireysel güç ve yeteneklerini aşan amaçlarını gerçekleştirirler (Aydın, 2014: 1).

Belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş olan örgütler, bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için etkili bir yönetim anlayışına sahip olmaları gerekmektedir. Bu bakımdan örgütleri başarıya götüren önemli etmenlerin başında yönetim anlayışları

gelmektedir. Örgüt yönetimi bir bütündür ve birtakım süreçlerden oluşmaktadır. Eğitim örgütleri açısından bu yönetim süreçleri; *karar verme, planlama, örgütlenme, iletişim, koordinasyon, etki ve değerlendirme* şeklinde sınıflandırılmıştır (Bursalıoğlu, 2011: 80; Memişoğlu, 2013: 128; Başaran, 1996: 43; Aydın, 2014: 105; Kocabaş, 2014: 211). Başarılı bir yönetim için bu süreçlerin etkili bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Etkili bir yönetim sürecinin işleminde, yönetim süreçlerinin hepsinin etkin rolü olmakla birlikte bu süreçlerinden biri olan *iletişim*, yönetimin bütün süreçlerinin sağlıklı olarak işlemindeki kilit rolünden dolayı örgüt yönetiminde oldukça önemli bir yere sahiptir.

İletişim, genel olarak bir mesaj alışverişi (Koçel, 2015: 611), mesaj gönderme ve alma sistemi (Erdoğan, 2005: 46), bilgi, fikir ve duyguların bir kimseden diğerine geçme süreci (Eren, 2010: 353), bir mesajın aktif bir kaynaktan bir kanal yoluyla pasif bir alıcıya aktarıldığı süreç (Kurland ve Pelled, 2000: 428), olarak tanımlanabildiği gibi daha başka bir açıdan, anlam ve anlamları ortak kılma işlemi (Kocabaş, 2014: 192), belirli duyguların, düşüncelerin, bilgilerin iki ya da daha çok kişi arasında paylaşılması ve anlamların ortaklaştırılması süreci (Memişoğlu, 2013: 140; Aydın, 2014: 3), olarak da tanımlanabilir. Daha kapsamlı bir perspektiften bakılırsa iletişim, davranış değişikliği meydana getirmek üzere düşünce, bilgi, duygu, tutum ve becerilerin paylaşılması süreci (Ergin, 2014: 29), olarak da değerlendirilebilir.

İletişim ile ilgili çalışmaların tarihi çok eskilere dayanmakla birlikte sistematik çalışmaların 19. yüzyılda iletişime dair temel ilkelerin ortaya konulmaya başlamasıyla hızlandığını söylemek mümkündür. 19. yüzyılın sonunda iletişim çalışmaları insan topluluklarının yönetimini de kapsayacak şekilde genişlemiştir (Mattelart ve Mattelart, 1998: 11). İnsan iletişiminin kuramsal açıklamaları ve iletişim incelemeleri ise 20. yüzyılın başından itibaren hızlı bir şekilde gelişmeye başlamıştır (Erdoğan, 2005: 23). Elton Mayo (1924-1936) öncülüğünde yapılan ve Hawthorne araştırmaları olarak bilinen bu bir dizi araştırma, yönetimde insan ilişkilerine ilişkin pek çok bulgu ortaya koymuştur (Başaran, 2004: 51). Yönetimde insan ilişkilerini araştırma konusu edinen Hawthorne çalışmalarında, performansı etkileyen bir informal örgüt ortaya çıkmıştır (Hoy ve Miskel, 2015: 14), ve araştırmacılar bu çalışmalar ile informal örgütün varlığının farkına varmaya başlamışlardır (Kurland ve Pelled, 2000: 428). Neo-klasik kuram olarak adlandırılan bu akımda, insanı anlamak örgüt açısından son derece önemli görülmektedir. Bunu sağlamak için de insan davranışlarını incelemek, sosyal grupları ve özelliklerini tanımak esastır (Aydoğan, 2013:

10). Bundan dolayı bu kuramlar, hem biçimsel hem de biçimsel olmayan iletişim ağlarını dikkate almışlardır (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 91).

Örgütlerde iletişimi konu edinen araştırmalar örgütsel yapı içerisindeki iletişimin farklı türlerine değinmektedirler. Bu anlamda örgütsel iletişim, yapı bakımından biçimsel (resmi-formal) ve biçimsel olmayan (doğal, informal) iletişim şeklinde sınıflandırılabilir (Güllüoğlu, 2012: 27; Ünal-Çolak, 2012: 130; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 103; Bursalıoğlu, 2011: 110; Gönen, Öztürk ve Efiltili, 2008: 137; Michelson ve Mouly, 2004: 189; Ergin, 2014: 199).

Örgütlerde formal iletişim ya da resmi iletişim olarak da tanımlanan (Erol ve Akyüz, 2015: 152) *biçimsel iletişim*; örgütsel kurallar içinde ve örgütün amaçları doğrultusunda önceden belirlenmiş bir üslupla (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 103), hiyerarşideki basamaklar ve makamlar arasında (Bursalıoğlu, 2011: 110), haber, bilgi ve kararların çift yönlü olarak akımı (Ergin, 2014: 199), şeklinde tanımlanabilir. Biçimsel iletişim, biçimsel örgüt yapısına bağlı olarak ortaya çıkan iletişim ilişkilerini ve kanallarını içerir. Bu kanallar, örgüt içindeki ve örgütle çevresi arasındaki bilgi ve mesaj alışverişini sağlamak üzere örgütlenme sürecinde belirlenmiştir (Ünal-Çolak, 2012: 130). Biçimsel iletişim, kurum içindeki en üst hiyerarşi ile diğer üyeler ya da kurumun dışındaki insanlar ile (içsel notlar, raporlar, toplantılar, yazılı öneri raporları, sözlü sunumlar, görüşme, söylev, basın bültenleri, basın konferansları vb.) sağlanır (Solmaz, 2004b: 14). *Biçimsel olmayan iletişim* ise formal iletişimden farklı olarak, görevlerden dolayı değil çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla (Bektaş ve Erdem, 2015: 127), formal düzenlemelere bağlı olmayan ve bireylerin doğal gereksinimleri sonucunda ortaya çıkan (Ünal-Çolak, 2012: 159), kişiler ve gruplar arası ilişkilerden meydana gelen (Bursalıoğlu, 2011: 110; Ergin, 2014: 204), iletişim biçimi olarak tanımlanabilir. Bu bakımdan informal iletişim, örgütsel ve grup etkileşimini etkiler. Bundan dolayı da grupların sosyal ilişkilerini artırmada informal iletişimden yararlanılır (Uğurlu, 2014: 87).

Bireylerin birlikte bir şeyler paylaşma sürecinden kaynaklanan informal ilişkiler örgütlerde informal iletişimi doğurur (Difonzo ve Bordia, 2007: 72). Örgütlerde bu informal iletişimin en çok karşılaşılan örneklerinin ise *söylenti* ve *dedikodu* olduğu söylenebilir (Solmaz, 2004a: 123). Bu bakımdan örgütsel iletişim çalışmalarında söylenti ve dedikodunu araştırılması, örgüt yönetimi bakımından önemli görülmektedir.

Söylenti, sözcük anlamıyla “belli bir olayın olduğu yolunda bir topluluk ya da toplumsal kümede dolaşan doğrulanmamış haber, rivayet, şayia” şeklinde ifade edilebilir

(TDK, 2017). *Örgütsel söylenti* ise; bir örgütte belirsizlik, tehlike ya da potansiyel bir tehdit ortamında ortaya çıkan ve örgüt çalışanlarının bu durumları anlamlandırmalarına ve risklerden kurtulmalarına yardımcı olan kanıtlanmamış bilgi (DiFonzo ve Bordia, 2007: 13), ağızdan ağza veya elektronik iletişimler yoluyla dolaşan doğruluğu kanıtlanmamış ve güvenilir bir kaynağı olmayan bilgi (Fearn-Banks, 2007: 66), açıklanamayan olaylara bir anlam vermek için kolektif bir eylem (Schindler, 2007: 6), grup içindeki bireylerin kişiden kişiye informal bilgi paylaşımı yoluyla iletilen ve belirli ilgi çağrışımlarını içeren doğrulanmamış bir bilgi çeşidi (Caplow, 1947: 299), gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır.

Örgüt çalışanları arasında dolaşan örgütsel söylentiler herhangi bir neden olmadan ortaya çıkmazlar. Bu bakımdan söylentileri ortaya çıkaran bir bağlam vardır (Schindler, 2007: 75). Alanyazındaki çalışmalarda örgütlerdeki çalışanlar arasındaki söylentilerin ortaya çıkmasına kaynaklık eden etmenlerin başında; ***çalışanların ihtiyaç duydukları konularda eksik bilgilendirilmeleri*** (Bordia ve Rosnow, 1998: 168; Guirdham, 2015: 124; Kapferer, 1992: 16; Caplow, 1947: 299; DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52; Çalığışu, vd., 2013: 445), ***resmi iletişim kanallarındaki eksiklikler veya tıkanıklıklar*** (Stewart ve Strathern, 2004: 43; Huo ve Ma, 2017: 653; Kimmel, 2004: 113; Bahar, 2016: 121; DiFonzo ve Bordia, 2007: 72; Solmaz, 2004a: 121; Zhao, Yin ve Zong, 2016: 25; Mills, 2010: 2; Çalığışu, vd., 2013: 445; Koçel, 2015: 625), ***çalışanları ilgilendiren bir konudaki belirsizlik*** (DiFonzo ve Bordia, 2007: 18; Kapferer, 1992: 19; Brown ve Napier, 2004: 3; Chen, Lu ve Suen, 2016: 90; Mills, 2010: 2; Crescimbene, Longa ve Lanza, 2012: 423; DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52; Hirschhorn, 1983: 8; Solmaz, 2006: 570; Çalığışu, vd., 2013: 445; Koçel, 2015: 625), ***örgüt çalışanlarının korku ve endişeleri*** (Crescimbene, Longa ve Lanza, 2012: 423; Kimmel, 2004: 49; Solmaz, 2006: 570; DiFonzo ve Bordia, 2007: 165; Fine ve Ellis, 2010: 9; Knapp, 1944: 23; Brown ve Napier, 2004: 3; Boyer ve Parren, 2015: 1; Hirschhorn, 1983: 5; Fearn-Banks, 2007: 76), ***söylentiye konu olan olayın önemi*** (Bordia ve DiFonzio, 2002: 53; Knapp, 1944: 31; Allport ve Postman, 1945: 47; Rosnow, Esposito ve Gibney, 1988), ***örgütlerde meydana gelen örgütsel değişimler*** (Kimmel, 2004: 19; DiFonzo ve Bordia, 2007: 40; Rivero, 2013: 51; Koçel, 2015: 625; DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 50; Caplow, 1947: 300; Hirschhorn, 1983: 4; Brown ve Napier, 2004: 5; DiFonzo ve Bordia, 2000: 173) ve ***çalışanların örgüte karşı güvensizlikleri*** (DiFonzo ve Bordia, 2007: 203; Koçel, 2015: 625; Kapferer, 1992: 16; Stewart ve Strathern, 2004: 45) gibi durumlar gelmektedir.

Örgütsel söylenti, insanların farklı türdeki ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkar ve çok sayıda örgütsel işlevler görür (Kimmel, 2004: 85). Bu anlamda örgütsel söylentiler birçok hedefe hizmet etmektedir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 86). Grup ile ilgili bir konudaki bireyler arasındaki söylenti iletişimi, grubun toplu eylemlerinin sonuçlarını önemli ölçüde değiştirebilir (Chen, Lu ve Suen, 2016: 90). Bu bakımdan söylentilerin tutum üzerinde büyük bir etkisi vardır (Zhao, Lin ve Guo, 2014: 588). Bu anlamda söylentiler, sadece boş vakit geçirme aktivitesi değildir (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 47). Söylentinin örgüt ortamında bir ihtiyaçtan kaynaklandığı dikkate alındığında, bu ihtiyacın giderilmesi bakımından söylenti, örgütte çok boyutlu işlevler görmektedir.

Söylenti alanyazını dikkate alındığında, söylentilerin örgütsel fonksiyonları temel olarak; *örgüt çalışanlarının ihtiyaç duydukları bilgileri edinme* (Kimmel, 2004: 86; Knapp, 1944: 22; Michelson ve Mouly, 2004: 195; Caplow, 1947: 302; Rosen, 2000), *çalışanların çevrelerinde gerçekleşen olaylar hakkındaki gerçeği arama çabası* (DiFonzo ve Bordia, 2007: 71; Stewart ve Strathern, 2004: 195; Kimmel, 2004: 3), *örgütteki olayları ve durumları anlamlandırma* (Rosnow ve Foster, 2005: 1; Brown ve Napier, 2004: 3; Bordia ve DiFonzo, 2002: 53; Knapp, 1944: 31; Kimmel, 2004: 3; Hirschhorn, 1983: 6), *örgüt çalışanlarının sosyal ilişkilerini güçlendirme* (Kimmel, 2004: 102; DiFonzo ve Bordia, 2007: 16; Stewart ve Strathern, 2004: 30; Guerin ve Miyazaki, 2006: 23; Fine ve Ellis, 2010: 24; Dibble ve Levine, 2010: 733; Rosen ve Tesser, 1970: 253) ve *örgüt işleyişine olumsuz (sinik) etki* (Kimmel, 2004: 86; Michelson ve Mouly, 2004: 195; DiFonzo ve Bordia, 2007: 52; Brown ve Napier, 2004: 5; DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 47; Kieffer, 2013: 91; Zhao, Yin ve Zong, 2016: 25; Fearn-Banks, 2007: 79; Solmaz, 2006: 574) şeklinde sıralanabilir. Örgüt işleyişinde bu denli önemli etkileri olan söylentilerin bilimsel araştırmalara ve yönetim çalışmalarına daha fazla konu olması beklenmektedir. Bu bakımdan etkili örgüt yönetiminde, söylenti yönetiminin yerinin konumlandırılması oldukça önemli görülmektedir.

Örgütsel işleyişi etkilediği düşünülen diğer bir informal iletişim biçimi ise örgüt çalışanlarının arasında dolaşan dedikodulardır. *Dedikodu*, bir birey ya da toplumsal küme üzerinde, yüze karşı değil arkadan sözlü saldırıda bulunmak yoluyla toplumsal denetim kurma (TDK, 2017) olarak tanımlanmaktadır. *Örgütsel dedikodu* ise; sosyal ağların oluşumu, değişimi ve sürdürülmesi yani grup birlikteliğinin oluşturulması bağlamında ortaya çıkan ve ortamda hazır olmayan insanlar hakkındaki değerlendirici sosyal konuşmalar (DiFonzo ve Bordia, 2007: 19), samimiyet ortamlarında gerçekleşen ve orada

hazır olmayan üçüncü kişiler hakkındaki olumlu ya da olumsuz değerlendirici kişisel bilgi paylaşımları (Foster, 2004: 83), çoğunlukla birkaç kişiden fazla olmayan bir grupta ve genellikle hazır bulunmayan bir başka örgüt üyesi hakkında informal ve değerlendirici konuşmalar (Kurland ve Peled, 2000: 429), olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel dedikodu çalışmalarının, sosyal örgütün bazı yönlerini açıklamada önemli bir etmen olabileceği, dolayısıyla sistematik bir şekilde araştırmalara konu olması gerektiği (Noon ve Delbridge, 1993: 22), belirtilmiştir. İnsanın sosyal ilişkilerinin temelinde var olan dedikodu (Dunbar, 2004: 100), sosyal bir olgudur ve örgütsel iletişimin de önemli bir yönüdür (Waddington, 2005: 221). Bu bakımdan dedikodu, her sosyal ortamın doğal bir parçasıdır ve örgütsel davranışlar üzerinde derin bir etkisi vardır (Thomas ve Rozell, 2007: 111). Yani bir örgütün çalışanları, karşılıklı konuşma ve bilgi değişimi süreci olarak dedikoduları oldukça sık kullanırlar (Mills, 2010: 21). Bu anlamda dedikodu, örgüt kültürünün bir göstergesi olarak düşünülebilir ve bir örgütün iklimi ve çalışma ortamı hakkında önemli bilgiler sağlayabilir (Georganta, Panagopoulou ve Montgomery, 2014: 76).

Örgütlerde dedikoduları inceleyen çalışmalar, örgüt çalışanları arasında sıklıkla görülen dedikoduları ortaya çıkaran birçok neden ortaya koymuşlardır. Alanyazında dedikodulara kaynaklık eden etmenler; **örgüt çalışanlarında görülen çeşitli olumsuz tutum ve davranışlar** (Stewart ve Strathern, 2004: 30; Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 183; Çalikuşu, vd., 2013: 445; Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 118), **çalışanların ihtiyaç duydukları temel bilgi eksiklikleri** (Bordia ve Rosnow, 1998: 168; Çalikuşu, vd., 2013: 445; DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52; Solmaz, 2006: 567; Foster, 2004: 88; DiFonzo ve Bordia, 2007: 26), **örgütlerdeki formal iletişim kanallarındaki tıkanıklıklar** (Berkos, 2003: 17; Bahar, 2016: 121; Solmaz, 2004a: 121; DiFonzo ve Bordia, 2007: 72; Mills, 2010: 2; Çalikuşu, vd., 2013: 445; Doğan, 2002: 71; Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 118; Stewart ve Strathern, 2004: 38), şeklinde sıralanabilir.

Dedikodu, hem toplumlar hem de örgütler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Thomas ve Rozell, 2007: 111). Dedikodu gibi informal haberleşme olarak adlandırılan informal nitelikteki mesaj gönderme kanallarını kullanmak iletişim sürecinin etkinliğini artırmada rol oynayacaktır (Koçel, 2015: 636). Araştırmacılar, dedikodu faaliyetinin örgütler için hem olumlu hem de olumsuz işlevlerini vurgulamaktadırlar (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Örgüt içindeki dedikoduların, yaygın olarak varsayılan olumsuz etkilerinin yanı sıra hem yöneticiler hem de astlar için önemli olumlu sonuçları da vardır

(Noon ve Delbridge, 1993: 24). Bu bakımdan örgütsel dedikodu, sadece amaçsız bir boş aktivite olarak değerlendirilmemelidir. Bunun aksine dedikoduyu ortaya çıkaran kaynakların çeşidine göre örgütsel dedikodu, birçok farklı örgütsel işlevlere sahiptir.

Dedikoduya yönelik alanyazın dikkate alındığında, dedikodunun örgütsel fonksiyonları temel olarak; ***örgüt çalışanları için örgütte olup bitenden haberdar olma*** (Houmanfar ve Johnson, 2004: 118; Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 186; Berkos, 2003: 1; Thomas ve Rozell, 2007: 112; Noon ve Delbridge, 1993: 25; Foster, 2004: 84; Michelson ve Mouly, 2004: 195; Gabriels ve Backer, 2016: 684; Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 112; Difonzo ve Bordia, 2007: 20; Solove, 2007: 64; Çağlar, Uğurlu ve Güneş, 2013: 3; Erol ve Akyüz, 2015: 156; Solmaz, 2006: 567; Stewart ve Strathern, 2004: 38; Bektaş ve Erdem, 2015: 131; Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 570), ***örgüt çalışanları arasındaki sosyal ilişkileri geliştirme ve güçlendirme*** (Brondino, Fusar-Poli ve Politi, 2016: 1; Difonzo ve Bordia, 2007: 19; Gluckman, 1963: 308; Kurland ve Pelled, 2000: 432; Thomas ve Rozell, 2007: 112; Kniffin ve Wilson 2005: 280; Noon ve Delbridge, 1993: 26; Ditmarsch, vd., 2017: 1; Mills, 2010: 1; Adkins, 2017: 15; Çalığışu, vd., 2013: 442; Foster, 2004: 85; Guerin ve Miyazaki, 2006: 23; Gabriels ve Backer, 2016: 684; Uğurlu, 2014: 88; Berkos, 2003: 24; Foster, 2004: 84; Dunbar, 2004: 102), ***örgüt içindeki sosyal normları oluşturma ve devam ettirme*** (Gluckman, 1963: 308; Noon ve Delbridge, 1993: 33; Difonzo ve Bordia, 2007: 230; Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 113; Gabriels ve Backer, 2016: 684; Foster, 2004: 84; Çalığışu, vd., 2013: 442; Dunbar, 2004: 109; Kniffin ve Wilson 2005: 288; Solove, 2007: 63; Houmanfar ve Johnson, 2004: 120; Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012: 194), ***örgüt çalışanlarının arasında eğlenme*** (Houmanfar ve Johnson, 2004: 122; Berkos, 2003: 25; Gabriels ve Backer, 2016: 685; Guerin ve Miyazaki, 2006: 23; Noon ve Delbridge, 1993: 26; Foster, 2004: 85; Solmaz, 2006: 567; Michelson ve Mouly, 2004: 195) ve ***örgüt işleyişini olumsuz etkileme potansiyeline sahip örgütsel zarar*** (Foster, 2004: 78; Kieffer, 2013: 91; Solove, 2007: 65; Thomas ve Rozell, 2007: 113; Michelson ve Mouly, 2004: 196; Kurland ve Pelled, 2000: 432; Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 178; Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 187; Bektaş ve Erdem, 2015: 131; Çalığışu, vd., 2013: 443; Stewart ve Strathern, 2004: 33; Bahar, 2016: 124), şeklinde sıralamak mümkündür. Örgütsel dedikodunun bu çok yönlü işlevleri, örgüt çalışmalarında ve yönetim araştırmalarında daha fazla incelenerek etkili örgüt yönetimine katkı sunulması önemli görülmektedir.

Örgüt çalışanları arasında dolaşan ve informal iletişim biçimlerinden olan örgütsel söylenti ve dedikodunun örgütsel işleyişte hem olumlu hem de olumsuz birçok işlevinin olduğu alanyazındaki araştırma bulgularından anlaşılmaktadır. Bu bakımdan bu iki iletişim türünün doğru yönetilmediğinde örgütsel işleyişe zarar verme potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Bununla birlikte söylenti ve dedikodu etkili bir şekilde yönetildiğinde ise örgütsel işleyişe katkı sağlayacak şekilde örgüt lehine kullanılabileceğini söylemek de mümkündür.

İnformal iletişim biçimlerinden olan söylenti ve dedikodunun, örgüt işleyişinde oldukça önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. İnsan ilişkilerinin önemli bir yer teşkil ettiği okullar için de söylenti ve dedikodu okul yönetimince dikkat edilmesi gereken davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel söylenti ve dedikodunun informal ilişkileri güçlendirme, sosyalleşme, çevreyi tanıma gibi olumlu işlevleri olmakla birlikte, söylenti ve dedikodular ihmal edildiğinde okulun pozitif iklimini ve çalışanların moralini bozma tehlikesi de taşımaktadırlar. Bu bağlamda, yöneticiler okullarını etkili bir şekilde yönetmek için örgütsel söylenti ve dedikodunun zararlı yönlerini azaltıp, olumlu yönlerini de örgütün amaçları doğrultusunda istendik yöne yönlendirmeye çalışmalıdırlar. Zamanında farkına varılmayan ve iyi yönetilmeyen söylenti ve dedikodular okulların örgütsel bütünlüğüne ve olumlu iklimine zarar verme potansiyeli taşımaktadırlar.

Söylenti ve dedikodu üzerine yapılan araştırmaların sonuçlarında genel olarak söylenti ve dedikodunun; çalışanların performanslarında negatif bir etki oluşturduğu, bireyler tarafından negatif şekilde algılandığı ve bu kavramlara ilişkin tutumların genellikle olumsuz olduğu gibi bulgulara rastlanmaktadır. Araştırmalarda söylenti ve dedikodunun, işletmelerde ve hastanelerde çalışılmış olmasına karşın okullarda yeterince araştırılmadığı da göze çarpmaktadır. Bu bakımdan, eğitim bilimleri alanyazınında bu kavramların daha fazla araştırılarak okullardaki işlevlerinin incelenmesi alanyazına katkı sağlayacaktır.

Kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak okul ortamındaki örgütsel söylenti ve dedikodunun incelendiği bu araştırmanın, uygulamanın içerisinde bulunan yönetici ve öğretmenlere ve bu konuda araştırma yapacak olan araştırmacılara katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak okul ortamındaki informal iletişim biçimlerinden olan örgütsel söylenti ve dedikoduyu incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşleri nasıl bir dağılım göstermektedir?

2. Örgütsel söylentiye ilişkin öğretmen görüşleri;

- a) Cinsiyet,
- b) Medeni durum,
- c) Öğrenim durumu,
- d) Mesleki kıdem,
- e) Okul büyüklüğü,
- f) Sosyal medya kullanım sıklığı,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşleri nasıl bir dağılım göstermektedir?

4. Örgütsel dedikoduya ilişkin öğretmen görüşleri;

- a) Cinsiyet,
- b) Medeni durum,
- c) Öğrenim durumu,
- d) Mesleki kıdem,
- e) Okul büyüklüğü,
- f) Sosyal medya kullanım sıklığı,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda örgütsel söylenti ile dedikodu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Formal ve informal yanı bulunan eğitim örgütlerinde, çalışanların kendi aralarında kullandıkları iletişim kanallarının örgütün işleyişine etkisi oldukça önemli görülmektedir.

Bu bakımdan iletişimin büyük önem taşıdığı eğitim örgütlerinde, informal iletişim biçimlerinden olan söylenti ve dedikodunun örgüt işleyişinde oldukça etkili bir işleve sahip olduğu söylenebilir. Örgütte çalışan işgörenlerin etkili ve verimli çalışabilmeleri için en temel gereksinimlerden biri huzurlu bir çalışma ortamıdır. Okullarda görev yapan öğretmenler arasında dolaşan söylenti ve dedikodu mekanizmaları da okulun örgütsel işleyişini etkilediği düşünülen önemli etmenlerdendir. Okul yöneticilerinin, kurumlarını etkili bir biçimde yönetebilmeleri ve sağlıklı bir iletişim ortamı oluşturabilmeleri için örgütün formal iletişim kanallarının yanı sıra, örgüt içerisinde dolaşan söylenti ve dedikodu gibi formal olmayan iletişim kanalları hakkında da farkındalığı olmalıdır.

Okul yöneticileri, okullarındaki çalışanlar için gerekli olan huzurlu ortamın bozulmasına sebep olacak potansiyelde olan örgütsel söylenti ve dedikodunun zararlı yönlerini azaltacak önleyici tedbirleri ve mücadele yöntemlerini planlamalıdır. Bununla birlikte söylenti ve dedikodunun olumlu yönlerini de örgütün amaçları doğrultusunda kullanmaya çalışmalıdır. Bu bağlamda yöneticilerin, eğitim örgütlerinde işgörenler arasında dolaşan söylenti ve dedikodunun içerik ve işlevlerinden haberdar olmaları gerekmektedir. Zamanında farkına varılmayan ve doğru yönetilmeyen söylenti ve dedikodu, okulların örgütsel bütünlüğüne ve olumlu iklimine zarar verme potansiyeli taşımaktadır. Bundan dolayı okullardaki örgütsel söylenti ve dedikodunun dikkatlice takip edilip çeşitli teknik ve stratejilerle zararlarının azaltılması örgüt işleyişine katkı sağlayacaktır. Ayrıca söylenti ve dedikodunun olumlu yönlerini de örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanmak için çeşitli strateji ve teknikler ortaya konulmalıdır. Bu bakımdan bu araştırma, hem örgütsel söylenti ve dedikoduların varlığını ortaya koyma hem de zararlarını azaltıp olumlu yönlerini örgüt lehine kullanma becerisi kazandırma bakımından örgüt yönetimine fayda sağlayacaktır.

Eğitim örgütlerindeki informal iletişim kanallarının başlıcalarını oluşturan örgütsel söylenti ve dedikodu konusunda ülkemizde yeterince betimsel araştırmaların olmadığı söylenebilir. Bu araştırma ile literatürdeki bu alana katkı sağlamaya çalışılmıştır. Araştırma bulgularının, eğitim örgütlerindeki yöneticilerin örgütsel söylenti ve dedikodu mekanizmaları hakkındaki farkındalığını ve bunları yönetme konusundaki yeterliliklerini artırması beklenmektedir. Ayrıca bu araştırmanın okul yöneticilerine bu iletişim kanallarını okul için pozitif yönde nasıl kullanacakları konusunda bir katkı sağlayacağı da hedeflenmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Öğretmenler, araştırmada kullanılan ölçek uygulamalarına gönüllü olarak katılmışlardır.
2. Öğretmenler, ölçekleri yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Elde edilen bulgular, kullanılan veri toplama araçlarındaki sorularla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Söylenti (Rumor): Belli bir olayın olduğu yolunda bir topluluk ya da toplumsal kümede dolaşan doğrulanmamış haber, rivayet, şayiye (TDK, 2018); güncel olarak dolaşan, gerçekliği şüpheli veya belirsiz bir hikâye veya haber (Oxford Dictionary, 2018); gerçek olup olmadığı bilinmemesine rağmen birçok insanın konuşmakta olduğu şey (Cambridge Dictionary, 2018), olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel Söylenti: Örgütlerde belirsizlik, tehlike ya da potansiyel bir tehdit ortamında ortaya çıkan ve örgüt çalışanlarının bu durumları anlamlandırmalarına ve risklerden kurtulmalarına yardımcı olan kanıtlanmamış bilgidir (Difonzo ve Bordia, 2007).

Dedikodu (Gossip): Bir birey ya da toplumsal küme üzerinde, yüze karşı değil arkadan sözlü saldırıda bulunmak yoluyla toplumsal denetim kurma (TDK, 2018), başkalarının kişisel ve özel konuları hakkında yapılan konuşmalar (Wikipedia, 2018), olarak tanımlanabilir.

Örgütsel Dedikodu: Örgütlerde sosyal ağların oluşumu, değişimi ve sürdürülmesi yani grup birlikteliğinin oluşturulması bağlamında ortaya çıkan ve ortamda hazır olmayan insanlar hakkındaki değerlendirici sosyal konuşmalar (Difonzo ve Bordia, 2007: 19), samimiyet ortamlarında gerçekleşen ve orada hazır olmayan üçüncü kişiler hakkındaki olumlu ya da olumsuz değerlendirici kişisel bilgi paylaşımları (Foster, 2004: 83), genellikle birkaç kişiden fazla olmayan bir grupta ve hazır bulunmayan bir başka örgüt üyesi hakkında informal ve değerlendirici konuşmalar (Kurland ve Peled, 2000: 429), olarak tanımlanabilir.

Gıybet: Bir kimsenin kötü taraflarını arkasından konuşmak, çekiştirmek (Kanar, 1993: 157; Kanar, 2011: 145; Serdaroglu, 1963: 7); gıyabında kötölemek, çekiştirmek, zemmetmek, iftira etmek, aleyhinde küçük düşürücü söz söylemek (Atalay, 1999: 248), çekiştirme, yerme, kötöleme (Büyük Türkçe Sözlük, 2011: 1375) olarak tanımlanmıştır.

Sinik etki: Bu çalışmada sinik etki kavramı, örgütsel söylentilerin örgüt çalışanları ve çalıştıkları örgüt üzerindeki olumsuz ve zararlı etkilerini ifade etmek için kullanılmaktadır.



2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; informal iletişim biçimlerinden örgütsel söylenti ve dedikoduya ilişkin kuramsal bilgilere ve bu konularda yapılmış olan yurt içi ve yurt dışı ilgili araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. İNFORMAL İLETİŞİM BİÇİMİ OLARAK SÖYLENTİ VE DEDİKODU

Bu başlık altında öncelikle; iletişim, örgütsel iletişim, iletişim biçimleri, formal iletişim, informal iletişim, informal iletişimi ortaya çıkaran etmenler, informal iletişimin önemi, informal iletişimin olumlu etkileri, informal iletişimin olumsuz etkileri, informal iletişimin yönetilmesi gibi başlıklar altında örgütsel iletişimin ve özellikle informal iletişimin kuramsal altyapısı oluşturulmuştur. Daha sonra ise sırasıyla informal iletişim biçimlerinden olan söylenti ve dedikodu ile ilgili alanyazın taraması yapılarak kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur.

Örgüt, en geniş anlamıyla, insanların belli örgütlü zaman ve yerde birlikte olduğu, belli üretim tarzı ve ilişkileri taşıyan, belli nedenlerle oluşturulmuş amaçlı yapıdır (Erdoğan, 2005: 235). Bir başka ifade ile örgüt, insanların değer verdiği veya istediği bir şeye ulaşmak amacıyla eylemlerini birleştirmek için kullandıkları bir araçtır (Jones, 2004: 2). Örgüt, aynı zamanda, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak da görülebilir (Bursalıoğlu, 2011: 15). Bu anlamda örgütler, belirli amaçlara hizmet etmek ve belirlenen görevleri yerine getirmek için kurulduğundan dolayı hedeflerine ulaşmayı sağlamak için çalışanlarına kaynak, altyapı ve gerekli eğitimi sağlarlar (John ve Taylor, 1999: 26). Bu bakımdan örgütler, çalışanlarının eylemleri doğrultusunda hedeflerine ulaşabilirler (Çağlar ve Kılıç, 2011: 43). Örgütlerin en belirgin özellikleri; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi olması; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem olması; kendine özgü bir kültürünün olması; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapısının olmasıdır (Güçlü, 2003: 147). Bu durumda örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerinin niteliği örgütün devamı için önemlidir. Belirli amaçları yerine getirmek için kurulmuş olan örgütlerin, bu amaçları gerçekleştirebilmeleri için etkili bir yönetim anlayışına sahip olmaları gerekmektedir. Örgüt yönetimi ise bir bütündür ve birtakım süreçlerden oluşmaktadır.

Yönetim birbirini izleyen bir dizi temel faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu temel faaliyetler; planlamak, organize etmek, uygulamak, koordine etmek ve kontrol etmek gibi süreçleri kapsar (Koçel, 2015: 127). Örgütsel yönetim alanındaki bilim adamlarının yönetim süreçlerine dair bu sınıflamaları eğitim yönetimine de uyarlanmıştır (Kondakçı ve Zayim, 2013: 11). Eğitim örgütleri açısından bu yönetim süreçleri; karar verme, planlama, örgütlenme, iletişim, koordinasyon, etki ve değerlendirme süreçleri şeklinde sınıflandırılmıştır (Bursalıoğlu, 2011: 80; Memişoğlu, 2013: 128; Başaran, 1996: 43; Aydın, 2014: 105; Kocabaş, 2014: 211). Yönetim ile iletişim arasında sıkı bir ilişki vardır, çünkü iletişim olmadan yönetim olmaz. İletişim, bütün yönetim süreçleri üzerinde etkilidir (Kocabaş, 2014: 210). Başarılı bir yönetim için bu süreçlerinin hepsinin etkili bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Etkili örgüt yönetiminde bütün yönetim süreçleri önemli olmakla birlikte bu süreçlerden biri olan iletişim, diğer bütün süreçlerin sağlıklı yürütülmesini sağladığı için örgüt yönetiminde oldukça önemli bir yere sahiptir.

2.1.1. İletişim

İletişim, genel olarak bir mesaj alışverişi (Koçel, 2015: 611; Küçük, 2016: 6), mesaj gönderme ve alma sistemi (Erdoğan, 2005: 46), bilgi, fikir ve duyguların bir kimseden diğerine geçme süreci (Eren, 2010: 353; Çağlar ve Kılıç, 2011: 1), bir mesajın aktif bir kaynaktan bir kanal yoluyla pasif bir alıcıya aktarıldığı süreç (Kurland ve Pelled, 2000: 428), olarak tanımlanabildiği gibi daha spesifik olarak, anlam ve anlamları ortak kılma işlemi (Kocabaş, 2014: 192), belirli duyguların, düşüncelerin, bilgilerin iki ya da daha çok kişi arasında paylaşılması, anlamların ortaklaştırılması süreci (Memişoğlu, 2013: 140), olarak da tanımlanabilir. Daha kapsamlı bir perspektiften bakılırsa iletişim, davranış değişikliği meydana getirmek üzere düşünce, bilgi, duygu, tutum ve becerilerin paylaşılması süreci (Ergin, 2014: 29), en az iki insanın karşılıklı olarak bilgi, duygu, düşünce ve yaşantılarını belli yollarla paylaştıkları psiko-sosyal bir süreç (Kaya, 2017: 5), olarak da değerlendirilebilir.

İletişimin; kaynak, hedef, mesaj ve kanal olmak üzere dört temel unsuru vardır (Kaya, 2017: 5). “Kaynak” iletiyi gönderen kişidir, “hedef” iletiyi alan kişidir, “mesaj”, gönderenin ilettiği veridir, “kanal” ise iletiyi iletmek için kullanılan araçtır. Bu dört unsurun tamamı olduğunda iletişim gerçekleşir (Guirdham, 2015: 5). Yani iletişim; belli teknik ve kurallara, mesajı gönderen ile ona muhatap olanın özelliklerine ve iletişim ortamı değişkenlerine bağlıdır (Cebeci, 2015: 30).

Sosyal bilimler açısından iletişim, anlamların oluşturulması ve değiştirilmesi (Yüksel, 2016: 8), gönderici ile alıcı arasında anlamları ortak kılmaya yönelik bir çaba olarak nitelendirilebilir (Bahar, 2016: 2). Bu anlamda iletişim, insanın içinde bulunduğu koşullar altında; bilgi, duygu, düşünce, istek ve beklentilerinin bir başka kişi, grup ya da toplumla, ortak semboller kullanarak paylaşılan anlamları çeşitli yol ve yöntemlerle aktarım etkileştirdiği ve sürekli kıldığı kişisel ve toplumsal ilişkiler sürecidir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 6). İletişim, aynı zamanda iki ya da daha çok insan arasında anlaşmaya, düşünce ve duygu değiş tokuşuna, paylaşmaya, karşılıklı konuşmaya ve ayrı ayrı ya da birlikte davranmaya dayalı bir ilişkidir (Dicleli ve Akkaya, 2000: 15). Bu bakımdan iletişim, hem manaları anlamayı hem de onları aktarmayı içerir (Robbins ve Judge, 2013: 336).

İnsanın biyolojik bir varlıktan toplumsal bir varlığa dönüşmesini sağlayan en önemli unsurun sosyal etmenler ve iletişim olduğunu (Tuna, 2012: 3; Ergin, 2014: 21), söylemek mümkündür çünkü iletişim, yaşamımızın bütünü kapsayan ve canlı olmanın gerektirdiği etkinliklerin hemen hemen bütünüdür (Açıklan ve Turan, 2015: 3). İnsanlar içinde buldukları topluma ilişkin ortak ilgi, değer ve inançlara yönelik anlamlara iletişim yoluyla ulaşır. Bu yolla insanlar, kendilerine ilişkin anlamları diğer insanlar ve toplumsal çevreleriyle paylaşırlar (Tuna, 2012: 6). Bu bakış açısıyla iletişim, sosyal bir varlık olan insan için anlam paylaşımı olarak ortaya çıkmaktadır.

İletişime ilişkin temel ilkelerin ortaya konulduğu 19. yüzyıl, iletişimi, insan toplumlarında bütünleştirici etken sayan bir görüşün doğuşuna tanık olmuştur. Önce fiziksel ağlara odaklanan ve ilerleme ideolojisinin içinde tasarlanan iletişim kavramı, bu yüzyılın sonunda insan topluluklarının yönetimini de kapsayacak şekilde genişlemiştir (Mattelart ve Mattelart, 1998: 11). İnsan iletişimin kuramsal açıklamaları ve iletişim incelemeleri ise yirminci yüzyılın başından beri hızlı bir şekilde gelişme göstermiştir (Erdoğan, 2005: 23).

Yirminci yüzyılın başlarından itibaren toplumun bir organizma ve belirlenmiş işlevleri yerine getiren organlar bütünü gibi düşünülmesi, iletişim bilimine ilişkin ilk yaklaşımları ortaya çıkarmıştır (Mattelart ve Mattelart, 1998: 11). Yönetim bilimciler, yönetimde insan ilişkilerini araştırma konusu edinen Hawthorne çalışmalarında performansı etkileyen bir informal örgüt yapısının varlığını ortaya çıkarmışlar (Hoy ve Miskel, 2015: 14) ve bu çalışmalar ile informal örgütünün varlığının farkına varmaya başlamışlardır (Kurland ve Pelled, 2000: 428). Hawthorne araştırmaları sosyal faktörlerin personelin verimliliği üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırmalar, insan ilişkilerinde yapılan

olumlu değişimlerin personelin verimliliğini artırdığını ortaya koymuştur (Aydoğan, 2013: 11).

Yönetimde neo-klasik kuramlar, klasik kuramlarda eksik kalan insan faktörüne odaklanmışlardır (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 91). Neo-klasik kuramda, insanı anlamak örgüt açısından son derece önemlidir. Bunu sağlamak için de insan davranışlarını incelemek, sosyal grupları ve özelliklerini tanımak esastır (Aydoğan, 2013: 10). İnsan davranışı kuramları, görev ve sosyal destek mesajlarını taşıyan hem biçimsel hem biçimsel olmayan iletişim ağlarını dikkate almışlardır. Etkileşimler, örgütün bütününe yayılan koordinasyonla birlikte, her kademedede kapsayıcı olmalıdır. İnsan davranışı bakış açısından iletişim, insan kaynaklarının kullanımı ve doğru karar vermede hayati görülmüştür (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 91).

İletişimin tanımları ve açıklamaları göz önünde bulundurulduğunda, genel olarak iletişimi açıklayan temel varsayımlar şunlardır; iletişim beraberlik, anlaşma ve paylaşmadır, iletişim bir süreçtir, iletişim mesaj gönderme ve alma sistemidir, iletişimde geri besleme vardır, bütün mesajlar içerik ve enformasyona sahiptir, iletişimde mesaj gönderilemez, mesaj uyandırılır, iletişim geriye döndürülemez, iletişim mümkün değildir, iletişimde öncesiyle birlikte kurulan ilişki vardır, iletişim etkileşimseldir, iletişim araçlar ile gerçekleştirilir, iletişim bir çevrede olur ve iletişimin bir atmosferi vardır (Erdoğan, 2005: 43-62).

2.1.2. Örgütsel İletişim

İletişime örgüt açısından bakıldığında örgütsel iletişimi; örgütün iç ve dış çevresi arasında ileti alışverişi (Küçük, 2016: 103), ya da örgütte olan, örgütle ilgili ve örgütün yaptığı her türlü iletişim (Erdoğan, 2005: 260), olarak değerlendirmek mümkündür. Bu anlamda örgütsel iletişim; kurumun amaç ve hedeflerine ulaşması ve işleyişini sağlaması için kurumu oluşturan bölüm ve öğeler arasında eşgüdümü, bilgi akışını, motivasyonu, bütünleşmeyi, değerlendirmeyi, eğitimi, karar almayı ve denetimi sağlamak amacıyla belli kurallar içinde gerçekleşen iletişim süreci olarak tanımlanır (Solmaz, 2004a: 123). Bir başka bakış açısına göre ise örgütsel iletişim; bir örgütün çeşitli kısımları arasındaki bilgi, veri, algı, anlayış, yaklaşım ve sezgi aktarmalarını; bu aktarma işinde kullanılan her türlü metot, araç, gereç ve tekniği; bu aktarma ile ilgili çeşitli sistemleri, kanalları ve yazılı, sözlü, sözsüz her türlü mesaj şeklini içermektedir (Koçel, 2015: 611).

İletişim, örgütlerin etkinliği üzerinde rol oynayan önemli süreçlerden biridir. İletişim, yöneticinin iş yaptırmak için kullandığı bir araçtır. Bu durumda iletişimin örgüt uygulamaları için gerekli olduğu söylenebilir (Çağlar ve Kılıç, 2011: 19). Özellikle eğitim örgütleri olan okulların temel unsuru insan olduğu için iletişimin, eğitim yönetimi açısından hayati bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Karşılıklı duygu, düşünce ve bilgi paylaşımı süreci olan iletişimin, örgütsel boyutunda formal iletişim ve informal iletişim yer alır (Bektaş ve Erdem, 2015: 126). Bu bakımdan örgütlerde iletişim, sınırları belirlenmiş ve belirli kurallar doğrultusunda yapılandırılmış formal (resmi, biçimsel) iletişim kanalları ve kişilerarası ilişkilerden doğan ve herhangi bir yapılandırmaya dâhil olmayan informal (doğal, resmi olmayan, biçimsel olmayan) iletişim kanalları aracılığıyla gerçekleşir (Erol ve Akyüz, 2015: 149; Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2013: 36; Güney, 2005: 22).

Örgütsel iletişimin temel amacı örgütsel amaçların başarılması ve bu yolda iletişimin temeli olan bilginin aktarılmasıdır (Güllüoğlu, 2012: 23). Örgüt içi ve örgüt dışı ilişkilerin daha sağlıklı yürütülebilmesi için örgütlerde iyi bir iletişim ağının kurulması gerekir. Çünkü her alanda olduğu gibi örgütsel ilişkilerde de iletişim, hayati öneme sahiptir (Bektaş ve Erdem, 2015: 126). Bütün paydaşlar arasında bir anlam köprüsü kurmak, ortak amaç ve beklentiler oluşturmak için etkili bir iletişim zorunludur (Açıkalın ve Turan, 2015: 30).

Örgütlerdeki iletişim süreci yöneticilerin başarısı ve örgütlerin etkinliği yani amaçlarına ulaşma derecesi üzerinde rol oynayan en önemli süreçlerden birisidir (Koçel, 2015: 610). Uygulamada örgütsel iletişim, örgüt için stratejik bir araçtır. Örgütler bu iletişimi, çalışanlarını ve halkı yönlendirmek, motive etmek, ikna etmek ve bilgilendirmek için kullanırlar (Goodman, 2000: 69).

Bir örgütün (mesela okulun) sıcak, soğuk veya ılıman iklimini ortaya çıkaran öge, örgüt içindekilerin birbirleri ve çevreleri ile yaşadıkları yoğun ve karmaşık iletişim ağıdır (Açıkalın ve Turan, 2015: 8). Birçok çalışan için, informal iletişim sıklıkla yaşanan bir işyeri aktivitesidir ve yönetim için en sık çalışma alanını temsil eder. Araştırma sonuçları, çalışanların zamanlarının %25 ile % 70'ini yüz yüze etkileşimde harcadıklarını ortaya koymuştur (Whittaker, Frohlich ve Daly-Jones, 1994: 1). Ayrıca, yöneticiler üzerine yapılan araştırmalar da yöneticilerin zamanlarının %75 ile %95'ini iletişime ayırdıkları belirlenmiştir (Koçel, 2015: 610).

2.1.3. İletişim Biçimleri

İletişim biçimleri, kullanılan kodlara göre; sözlü, sözsüz ve yazılı iletişim şeklinde sınıflandırılabilir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 11; Çağlar ve Kılıç, 2011: 19; Küçük, 2016: 33; Güven, 2016: 15).

Sözlü iletişim; kişilerin yüz yüze konuşurken gerçekleştirdikleri (Güllüoğlu, 2012: 36), yani mesajın sözlerle iletildiği iletişim biçimidir (Cebeci, 2015: 43), ve insanoğlunun en geleneksel haberleşme yöntemidir (Ergin, 2014: 77). Sözlü iletişim, aynı zamanda kişilerin başkalarına kendi düşüncelerini anlatma eylemidir (Birsen, 2012: 28). Bu tür iletişim, ses ve kulağa dayandığı için (Erdoğan, 2005: 198), kişisel konuşma, basın bültenleri, miting, telefon ve videolar gibi konuşmaya dayalı aktiviteleri içerir (Solmaz, 2004a: 120). Sözlü iletişim yüz yüze olabileceği gibi, sesin iletilmesine olanak sağlayan herhangi bir araçla da yapılabilir. Bu anlamda örgütsel iletişimde kullanılan sözlü iletişim araçları; yüz yüze görüşme, telefon görüşmesi, toplantı, konferans ve seminerler ve benzerleridir (Bahar, 2016: 134; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 112). Konuşmalar, bire bir ya da grup tartışmaları, informal dedikodu veya söylentiler başlıca sözlü iletişim biçimleridir (Robbins ve Judge, 2013: 340). İnsanlar arasında özellikle sosyal ve örgütsel ortamlarda en yoğun gerçekleşen ve en yaygın olan iletişim biçimi sözlü iletişimdir (Çağlar ve Kılıç, 2011: 19).

Sözsüz iletişim, en genel tanımıyla duyguları, düşünceleri ifade etmede başvurulan ve kullanılan kelimelerin dışında kalan her türlü sözsüz dışavurum (Ker Dinçer, 2015: 2), söz içermeyen ifade, enformasyon verme veya davranış (Erdoğan, 2005: 200), olarak tanımlanabilir. Bir başka ifade ile sözsüz iletişim; kişiler arası iletişimle birlikte etkin olan beden dili, mekân ve zaman özellikleri, renk, giyim kuşam kodlarını içeren, daha çok ilişkilerin belirlenmesinde ve/veya duyguların dile getirilmesinde rol üstlenen iletişim biçimidir (Erzurum, 2012: 54; Ergin, 2014: 115). Yani mesajın kelimeler aracılığı ile iletimi olan sözlü iletişimden farklı olarak sözsüz iletişim; vücut hareketlerini, kelimelere yapılan vurguyu, yüz ifadelerini ve gönderen ile alıcı arasındaki fiziki mesafeyi içerir (Robbins ve Judge, 2013: 341). Örneğin; mimik, yüz ifadeleri, jestler, beden dili, makyaj (Solmaz, 2004a: 120), giyiniş, duruş, ses tonu (Erdoğan, 2005: 200), konuşma hızı, duruş biçimi, gülümseme, kaş çatma, bakış ve göz teması (Guirdham, 2015: 56), gibi vücut hareketleriyle ile anlatım veya anlam çıkarma.

Yazılı iletişim, insanlar arasında duygu, düşünce ve bilgilerin yazı ile aktarılması (Küçük, 2012: 80; Cebeci, 2015: 50), yani iletişimde mektuplar, basın bültenleri, e-mail,

faks, raporlar, notlar ve benzeri yazılı iletişim biçimlerinin kullanılması (Robbins ve Judge, 2013: 341; Solmaz, 2004a: 120), olarak tanımlanabilir. Yazılı iletişim, örgütsel yapılarda en sık başvurulan iletişim biçimidir (Çağlar ve Kılıç, 2011: 22). Yazılı iletişim, işletmede bilgi veya haberleri iletmek için basılı veya el yazılı dokümanların iletişimde kullanılmasıdır. Bu iletişim biçimi; genelgeler, duyurular, belgeler, raporlar, gazete, dergi, bülten gibi yazılı yayın organları, broşür, el kitapçığı, yıllıklar, afişler, posterler, duvar tabloları, ilan panoları vb. şeklinde olabilir (Bahar, 2016: 136, 137; Güllüoğlu, 2012: 35; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 112).

Örgütsel iletişim, yapı bakımından ise formal (resmi-biçimsel) ve informal (biçimsel olmayan-doğal) iletişim şeklinde sınıflandırılabilir (Güllüoğlu, 2012: 27; Ünal-Çolak, 2012: 130; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 103; Bursalıoğlu, 2011: 110; Gönen, Öztürk ve Efilti, 2008: 137; Michelson ve Mouly, 2004: 189).

2.1.4. Formal İletişim

Formal iletişim, örgütlerde biçimsel iletişim ya da resmi iletişim olarak da tanımlanır (Erol ve Akyüz, 2015: 152). Formal iletişim, hiyerarşideki basamaklar ve makamlar arasında, enformasyon ve kararların çift yönlü olarak akımıdır (Bursalıoğlu, 2011: 110; Ergin, 2014: 199). Yani örgütün egemen yapısının önceden belirlediği kanallar ve ilişkiler yoluyla örgütteki çalışanların görevleriyle ilgili formal rollerini yerine getirmelerindeki iletişimidir (Erdoğan, 2005: 269).

Formal iletişim, örgütsel kurallar içinde ve örgütün amaçları doğrultusunda, önceden belirlenmiş bir üslupla gerçekleştirilen iletişimidir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 103). Formal iletişim, biçimsel örgüt yapısına bağlı olarak ortaya çıkan iletişim ilişkilerini ve kanallarını içerir. Bu kanallar, örgüt içindeki ve örgütle çevresi arasındaki bilgi ve mesaj alış verişini sağlamak üzere örgütlenme sürecinde belirlenmiştir (Ünal-Çolak, 2012: 130).

Formal iletişim, örgütlerde yasalar ve kurallar doğrultusunda kendini gösteren statüler arasında gerçekleştirilir (Gönen, Öztürk ve Efilti, 2008: 137). Yani formal iletişim, örgütün formal yanını işletir ve ana kanal olarak hiyerarşiyi kullanır (Bursalıoğlu, 2011: 135). Formal iletişimde, kurum tarafından tanımlanan resmi mesajlar bulunur. Resmi iletişim mesajları, emirler (üst yönetimden alttaki çalışanlara yönelik) ve çeşitli yazılı veya yazılı olmayan raporları içerir (Solmaz, 2004a: 123). Formal iletişim, kurum içindeki en üst hiyerarşi ile diğer üyeler ya da kurumun dışındaki insanlar arasında içsel notlar,

raporlar, toplantılar, yazılı öneri raporları, sözlü sunumlar, görüşme, söylev, basın bültenleri, basın konferansları vb. ile sağlanır (Solmaz, 2004b: 14).

Formal iletişim kanalları, örgüt içindeki ve örgütle çevresi arasındaki bilgi ve mesaj alış verişini sağlamak üzere örgütlenme sürecinde belirlenmiştir. Örgütteki hiyerarşik yetki yapısı ile ilgili olan biçimsel iletişim sistemi, örgüt içindeki ve örgütle çevre arasındaki bilgi akımını sağlayan kanalları gösterir (Ünal-Çolak, 2012: 130). Formal iletişim kanallarında özellikle yukarıdan aşağıya doğru ve aşağıdan yukarıya doğru mesajların nasıl akacağı tarif edilmiştir (Koçel, 2015: 623).

Formal iletişim, örgütlerde bütünlüğün sağlanmasında, sorumlulukların belirlenmesinde ve görevlerin yerine getirilmesinde önemli bir rol oynamakla beraber örgütün iletişim ihtiyacını tek başına karşılayamaz. Her şeyden önce formal iletişim örgüt üyeleri tarafından kabul edildiği ölçüde etkili olur. İkinci olarak, örgüt içinde olup biten her şey önceden kestirilemeyeceğinden formal hale getirilmesi de olanaksızdır. Üçüncüsü, formal iletişim, örgüt üyelerinin çok çeşitli olan iletişim gereksinimlerini karşılayamaz. Dördüncüsü, formal iletişim her zaman iletilmek istenen anlamı eksiksiz olarak yansıtamaz. Son olarak ise formal iletişim, genellikle yavaş işler ve esneklikten yoksundur (Kocabaş, 2014: 203, 204).

Formal iletişimde bilgi ve talimatlar aşağıya, yukarıya ve yanlara doğru formal iletişim kanallarıyla (Erol ve Akyüz, 2015: 152) yani dikey (yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya) ve yatay (aynı hiyerarşik kademedekiler arasında) olarak gerçekleşir (Aydın, 2014: 137; Kocabaş, 2014: 204). Bir başka ifade ile örgütlerde formal iletişim üç yönde akmaktadır. Bu kanallara dikey, yatay ve çapraz iletişim kanalları denilmektedir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 11; Özkoçak, 2012: 191; Erol ve Akyüz, 2015: 152; Robbins ve Judge, 2013: 339; Ergin, 2014: 203; Çağlar ve Kılıç, 2011: 49).

Dikey iletişim kavramı, örgütlerde farklı kademelerde görev yapan çalışanların örgütsel yapı ve politikaları ile ilgili olarak yukarıdan aşağıya (hiyerarşik üstten hiyerarşik asta) ve aşağıdan yukarıya (hiyerarşik asttan hiyerarşik üste) doğru kurmuş oldukları iletişim biçimini ifade eder. Örgütlerde *yatay iletişim*, eşit ya da benzer statüye sahip olan birimler ve kişiler arasında kurulur. Yatay iletişim fonksiyonel ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Örgütsel hiyerarşinin farklı kademeleri arasında kurulan iletişim ise *çapraz iletişimdir* (Özkoçak, 2012: 191; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 104-108; Ergin, 2014: 203, 204).

2.1.5. İnfomal İletişim

İnfomal iletişim, örgüt üyelerinin ilişkileri sonucu kendiliğinden oluşan iletişim şeklidir. İnfomal iletişim, formal iletişimden farklı olarak, görevlerden dolayı değil çalışanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla (Bektaş ve Erdem, 2015: 127), formal iletişim yapısının dışında oluşan, biçimsel düzenlemelere bağlı olmayan, bireylerin doğal gereksinimleri sonucunda ortaya çıkan (Ünal-Çolak, 2012: 159), kişiler ve gruplar arası ilişkilerden meydana gelen iletişimdir (Bursalıoğlu, 2011: 110; Ergin, 2014: 204).

İnfomal iletişim, örgütteki kişiler ve gruplar arası ilişkilerden meydana gelir (Ergin, 2014: 204) ve bir örgütün görünen tüm biçimsel süreçlerini tamamlayıp desteklediği kadar, görünmeyen ancak çalışanlarca bilinen değerler, tutumlar, algılar, sözel ve sözel olmayan iletişim süreçleri gibi birçok öğeyi içinde barındırmaktadır (Ünal-Çolak, 2012: 146).

İnfomal iletişim, örgütlü yapılarda biçimsel olarak tasarlanmış ilişkilerin ve iletişimin yetersizliğine bağlı olarak ya da biçimsel iletişimin kapsamı dışındaki iletişimi anlatmaktadır (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 12). Bu yönüyle infomal iletişim, formal iletişimin dışında, örgütün günlük çalışması sırasında sürekli olan ve genellikle formal olandan niceliksel olarak fazla olan iletişimdir (Erdoğan, 2005: 269). Bir başka ifade ile infomal iletişim, kişilerarası ilişkiler ağı yoluyla çalışır ve örgütün infomal yanı olan grup davranışı, bireyin gereksinimleri, güdüleme, moral gibi kavramlar yoluyla çalışır (Bursalıoğlu, 2011: 135).

İnfomal iletişim, örgütsel ve grup etkileşimini etkiler. Özellikle kesinlik içermeyen koşullar altında grup ve birey etkileşimi daha üst düzeye çıkabilir. Grupların sosyal ilişkilerini artırmada infomal iletişimden yararlanır (Uğurlu, 2014: 87). Örgütsel yaşamda infomal iletişim insanlar arasındaki sosyal ilişkilere dayanır. Formal iletişimin temelini örgütün amaçlarına hizmet etmek oluşturduğu gibi, infomal iletişimin temelini çalışanların özel amaçlarına hizmet etmek oluşturur (Bahar, 2016: 118). İnfomal iletişim formal iletişim gibi yazılı olmayıp belirli kurallar içerisinde şekillenmez, örgüt çalışanlarının arasında kendiliğinden ortaya çıkar (Çalikuşu, vd., 2013: 446).

İnfomal iletişim kanalları; örgütlerde önemsenmeyen, görmezlikten gelinen, hatta engellenmeye çalışılan doğal bir iletişim kanalıdır (Atak, 2005: 59). Buna karşın, örgütlerdeki iletişim süreci sadece formal iletişimden oluşmaz, aynı zamanda bilginin örgüt içinde resmi olmayan bir şekilde dedikodu ve söylenti şeklinde yayıldığı infomal iletişim şeklinde de ortaya çıkar (Erol ve Akyüz, 2015: 152). İnfomal iletişimin en çok

karşılaşılan örnekleri, informal iletişim ağı yani dedikodu ve söylentilerdir (Solmaz, 2004a: 123). Söylenti ve dedikodular biçimsel olmayan iletişim sistemi içerisinde yer alır ve biçimsel iletişimden daha etkilidir ve daha hızlı çalışır (Yılmaz, 2007: 10). Çoğunlukla söylenti ve dedikodulardan oluşan informal iletişim kanalları kendiliğinden ve durumsal olarak ortaya çıkmaktadır (Michelson ve Mouly, 2004: 189).

Günlük hayatta karşılaşılan belirsizlikleri insanlar gerek açık gerekse örtülü iletişim süreçleriyle gidermeye, etkin veya etkileşimsel iletişim çabalarıyla yok etmeye çalışırlar. Özellikle kişilerarası iletişimin başlangıcında belirsizlikler iletişimi daha da karmaşık hale getirmekte ve iletişimin boyutu informal yapıya bürünmektedir (Solmaz, 2006: 564). Formal iletişime göre daha hızlı yayılma imkânı bulan informal iletişim, örgütlerde bazen prosedürler nedeniyle tıkanma noktasına gelen kararların alınmasında süreci hızlandırarak bu sürece olumlu katkıda bulunabilir. Çünkü informal iletişim kanalları, formal iletişim kanallarına göre bazen daha hızlıdır (Bektaş ve Erdem, 2015: 126).

2.1.6. İnfomal İletişimi Ortaya Çıkaran Etmenler

İnsanların hayatlarında karşılaştıkları belirsizlik, önem, kontrol eksikliği ve endişe gibi durumlar onlarda bir şeyleri bilme ihtiyacını doğurur. Formal kanallardan (örneğin, yönetim, sivil yönetim veya haber medyası) gelen haberlerin eksik olduğu durumlarda, insanlar bilgi için informal ağlara (ör. iş arkadaşları, sosyal gruplar) yönelir (Difonzo ve Bordia, 2007: 72). Bir örgütte formal iletişim ne kadar bozuk ve eksik olursa informal iletişim o kadar artar (Ergin, 2014: 204). Biçimsel iletişimin iyi örgütlenememesi, yetersiz işleyişi ve resmi oluşu, insanın psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Bundan dolayı doğal iletişim kanallarının ortaya çıkışı söz konusu olabilmektedir (Ünal-Çolak, 2012: 160). Ortaya çıkan bu informal iletişim kanalları aracılığıyla bilgi biçimsellikten, zorunluluk ve yasaklardan uzak olarak örgüt içinde serbestçe dolaşır ve paylaşılır. Paylaşılan bu bilginin mutlaka bireylerin işleriyle ilgili olması da gerekli değildir. Politika, sanat, ekonomik, kişisel konularda da bilgi alış verişini sağlanabilir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 111). İşte bireylerin birlikte bir şeyler paylaşma sürecinden kaynaklanan informal yorumlar söylenti ve dedikoduları doğurur (Difonzo ve Bordia, 2007: 72).

Örgütlerde formal iletişim kanalları olmasına karşın çalışanların informal iletişim kanallarına başvurmalarının birçok çeşitli nedenleri olabilir. Koçel'e göre (2015: 623) örgütlerde informal iletişimi ortaya çıkaran başlıca nedenler şunlardır:

- ✓ Güvensizlik ve gelecek endişesi yaratan durumlar,

- ✓ Belirsizlikler,
- ✓ Yönetimde ve örgütte büyük çaplı ve amacı paylaşılmayan değişiklikler,
- ✓ Sanayi dalındaki ve ekonomideki genel eğilimler (personel çıkarma vb.)
- ✓ Çalışanların kişisel özellikleri,
- ✓ Formal kanalların yetersizliği,
- ✓ Formal mesajlara güvensizlik,
- ✓ Örgütlerde klikleşmeler ve gruplaşmalar,
- ✓ Yönetimin söyledikleri ile yaptıkları arasındaki farklılıklar,
- ✓ Bilinçli nedenler (sorun çözme, koordinasyon sağlama, bilerek bazı mesajları gönderme, ileride alınacak bazı kararlara zemin hazırlama vb.).

2.1.7. İnfomal İletişimin Önemi

Klasik yönetim kuramlarınca ihmal edilen çalışanların infomal ilişkilerinin önemi, işgörenlerin sosyal ilişkilerini çalışmalarının odak noktasına koyan neo-klasik yönetim kuramlarınca ortaya çıkarılmıştır (Hoy ve Miskel, 2015: 14). Yapılan araştırmalara göre infomal iletişim; örgütlerde insan kaynaklarının etkililiğinde, çalışanların davranış ve tutumlarına etkiye bulunmada, örgüte ve işe ilişkin tatminde, motivasyonda, örgütsel bağlılıkta, örgütsel değişim sürecinde vazgeçilmez bir işlev üstlenmektedir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 85). Ayrıca, infomal iletişim ve infomal örgüt yapısı, formal iletişimi ve formal örgütü tamamlayıcı işlevler sergiler. İnfomal iletişim kanalları, herhangi bir bilgi veya haberi resmi kanallardan çok daha hızlı bir şekilde kurum içinde yayar ve çoğu zaman da şaşırtıcı bir doğrulukla gerçekleştirir. Bununla birlikte, yöneticiler açısından işlerin kolaylıkla halledilmesine yardımcı olur ve çalışanların da iş tatminini artırır (Solmaz, 2006: 574). Bu bakımdan örgütlerde formal iletişim kanallarından daha hızlı yayılan infomal iletişim kanalları, doğru kullanıldığında formal iletişim kanallarını tamamlayıcı özellik taşırlar (Mishra, 1990: 213).

Eğitim örgütlerinde iletişimin önemini artıran sebeplerden birisi, öğretimin iletişime dayanmasıdır. Eğitim bir etkileşim sürecidir ve etkileşimin aracı da iletişimdir. Bu yüzden okulda iletişim süreci, hem yönetim hem de eğitim için temel gereklilik olmaktadır (Başaran, 1996: 63). Okulun ortak amaçlarının gerçekleştirilebilmesi sağlıklı bir iletişimle sağlanır zira iletişim bir örgütün temel öğelerindendir (Aydın, 2014: 3). Eğitim yöneticisi, yönettiği kurumun amaç ve özelliklerinden dolayı iletişim sürecinde formal olmaktan çok infomal durumlardan yararlanır (Taymaz, 2011: 44).

İnformal iletişim yapısının iyi kavranması, biçimsel olmayan iletişime etki eden faktörlerin; örgüt kültürünün, örgütsel politika ve liderlik kavramlarının bilinmesi etkili bir örgüt içi iletişim için yaşamsaldır (Ünal-Çolak, 2012: 164). Örgütlerde etkili bir iletişim sisteminin olmadığı durumlarda informal iletişim ortaya çıkabilir. Ayrıca çalışanlar yeterince bilgi sahibi olmadıkları şeyleri değerlendirirken çoğunlukla önyargı ile hareket ederler veya yetersiz bilgilerle o şeye karşı yanlış ya da olumsuz tutumlar geliştirebilirler. Bu durumda örgütlerde güven ve adalet hissinin tesisinde öncelikle etkin bir iletişim ve bilgilendirme sürecine ihtiyaç duyulmaktadır (Doğan, 2002: 71).

Örgüt iletişiminde kişilerarası fikir, bilgi ve duygu alışverişi süreci kurumsal iletişimin önemli bir uygulaması olarak kabul edilir. Bu tür uygulamaların sonucu olarak kurum içinde oluşan etkili iletişim ortamı, kurumun amaç ve hedeflerinin çalışanlar tarafından kolayca anlaşılmasına ve bunların gerçekleştirilmesi için güdülenmelerine önemli ölçüde katkıda bulunur (Solmaz, 2004a: 124).

Bir çalışmaya göre insanların konuşmalarının %60-70 arası sosyal içeriklidir (Dunbar, 1996: 123); bir başka çalışma ise insanların %65-80 konuşmalarının sosyal konular üzerine olduğunu (Johnson, 2016: 306), ortaya koymuştur. Çoğunlukla söylenti ve dedikodulardan oluşan informal iletişim kanalları kendiliğinden ve durumsal olarak ortaya çıkmaktadır (Michelson ve Mouly, 2004: 189). Ortaya çıkan bu informal iletişim kanalları aracılığıyla bilgi, biçimsellikten, zorunluluk ve yasaklardan uzak olarak örgüt içinde serbestçe dolaşır ve paylaşılır (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 111). Bu anlamda bireylerin birlikte bir şeyler paylaşma sürecinden kaynaklanan informal yorumlar söylenti ve dedikoduları doğurur (Difonzo ve Bordia, 2007: 72).

2.1.8. İnfomal İletişimin Örgütsel Etkileri

İnformal örgütsel iletişim biçimlerinden olan söylenti ve dedikodu, halk arasında olumsuz ve etik dışı davranışlar olarak kabul edilmektedir. Birçok klasik anlayıştaki yöneticiler tarafından dedikodu ve söylenti, örgüt içinde mücadele edilip azaltılması ya da yok edilmesi gereken davranışlar olarak görülmektedir. Olumsuz bir imajının olmasına karşın alanyazında söylenti ve dedikodunun olumlu ve olumsuz olmak üzere iki temel fonksiyonundan bahsedilmektedir.

2.1.8.1. İnfomal İletişimin Olumlu Etkileri

Uygun şekilde yönetilen infomal iletişim ağları herhangi bir iş ortamında yararlı olabilecek bir dizi amaca da hizmet eder. Çalışanların moralini düzeltme, kurum içinde sosyalleşmeyi sağlama, grup normlarına bir rehber olma dışında çalışanların problemlerinin bir ifade şekli de olabilir. Bu iletişim çeşitleri, işe çeşitlilik ve farklılık katarak morali arttırır hatta bazı rutin işler bile dayanılır hale gelir, hatta bir takım ruhu kaynağı olarak kabul edilebilir (Thomas ve Rozell, 2007: 111,112). Bunun yanı sıra infomal iletişim; sorunları çözme, koordinasyon sağlama, çatışmaları çözümleme ve bilgi paylaşımı gibi örgütün başarısına katkıda bulunacak tarzda işleyebilir (Koçel, 2015: 623). Bu bakımdan infomal iletişim, formal iletişimin tamamlayıcısı ve hatta çoğu zaman önemli bir belirleyicisidir (Ergin, 2014: 204).

İnfomal iletişim insanlar arasındaki sosyal ilişkilere dayandığı için iş görenler kendi sorunları, davranışları, işleri, sevdikleri veya hoşlanmadıkları hakkında konuşabilirler (Erol ve Akyüz, 2015: 153). İnfomal iletişim, işgörenlerin moralleri ve sorunları hakkında mükemmel bir bilgi kaynağı sağlayarak yöneticilere işgörenlerin motivasyonu ve başarılarını arttırmada yardımcı olur (Bahar, 2016: 118).

İnfomal iletişimin örgütlere sağladığı birtakım yararlar vardır. Bu iletişim türü; örgütteki iletişim yükünün önemli bir kısmını taşıyarak, örgütün iletişim gereksinimini karşılamak bakımından biçimsel iletişime yardımcı olur ve onu tamamlar, örgüt üyelerinin moralinin yükselmesini ve örgütte birlik ruhunun gelişmesini sağlar, iyi kullanıldığı takdirde, yöneticiler için etkin bir yönetim aracı olur. Özellikle dilek ve yakınmaların üstlere ulaştırılmasında, yukarıya doğru iletişimin etken bir aracıdır; örgütün çevresindeki değişiklikleri zamanında haber almasını ve değişen koşullara uydurmak üzere içyapısında gerekli değişiklikleri sürekli ve etkin biçimde yapmasını sağlar (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 111).

Örgütün infomal tarafını oluşturan sosyal etkinlikler, çalışanların katıldıkları kurum içi sohbetler ya da çalışanların kendi aralarında oluşturdukları infomal gruplar, çalışanlar arasında birlik ve beraberlik ruhunun gelişmesine yardımcı olabilir. Çalışanların kendi aralarında yaptıkları şakalarla mesai saatleri daha çekilir bir duruma getirilebilir, yöneticilerin çalışanlarını infomal ziyarete gitmeleri ile çalışanlar, yönetime ulaştırmak istedikleri dilek, şikâyet ya da önerilerini yönetim kademelerine ulaştırma fırsatı bulabilirler (Bektaş ve Erdem, 2015: 126).

İnformal iletişimin örgütsel birçok işlevleri olduğunu ifade eden Koçel, (2015: 624) örgüt işleyişine katkı sağlayan bu işlevleri şu şekilde sıralamıştır;

- ✓ Mesajlarının akış hızı yüksektir.
- ✓ Yöneticilere önemli ipuçları verir.
- ✓ Formal sistemin taşımadığı mesajları taşır.
- ✓ Güvensizlik ve belirsizlik içinde olan çalışanlar bu kanallardan gelen mesajlara daha fazla inanır.
- ✓ Örgüt kültürünü kuvvetlendirici bir rol oynayabilir.
- ✓ Mesajların akış yönü kestirilemez.
- ✓ Asılsız dedikoduları yayabileceği gibi örgütler hakkında doğruları da yayabilir.
- ✓ Yönetim tarafından kontrol edilemez fakat etkilenebilir.
- ✓ Grup dayanışmasını kuvvetlendirir.
- ✓ Bir yönetim aracı olarak kullanılabilir.

2.1.8.2. İnfomal İletişimin Olumsuz Etkileri

Örgütlerdeki birçok faktörden etkilenen iletişim olgusu bazen, informal iletişim kanalları nedeniyle kontrolden çıkarak zehirli bir yapıya bürünebilir ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri zedeleyebilir. Bunun sonucu olarak çalışanlar strese girerek, iş performanslarında düşüş yaşayabilirler (Bektaş ve Erdem, 2015: 126).

İnformal iletişim kanalının sağladığı faydalar kadar getirdiği olumsuzluklar da vardır. İnfomal iletişim kanalları kontrol edilemedikleri için, zaman zaman işlerin aksamasına, çalışanların moral seviyelerinin düşmesine hatta yeniliklere karşı olumsuz tavırlar takınmalarına neden olur. Bütün bu olumsuzluklar da kurumsal faaliyetlerin gerçekleşmesini engellerken, kurumsal iletişimin sağlıklı işlenmesini engeller (Solmaz, 2006: 574). İnfomal iletişim; dedikodu, söylenti, yalan, yanıltma, yıldırma, karalama vs. gibi sonuçlar üretecek tarzda örgütün işleyişine zarar verebilir (Koçel, 2015: 623).

İnformal iletişimin örgütler için bazı zararlı yönleri şu şekilde sıralanabilir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 112):

- ✓ Söylentiler kişiden kişiye aktarılırken, insanın duygusal anlayışına ve çıkarlarına göre veya eklemeler ve çıkarmalar nedeniyle değişikliğe uğrayabilmekte, böylelikle gerçek dışı mesajlar çalışanlar arasında tedirginlik ve huzursuzluk yaratabilir.
- ✓ Değişim ve gelişme yönlü çabalara karşı, kendi çıkarlarını korumak üzere biçimsel olmayan grupların geliştirdiği söylentiler direnişe yol açabilir.

- ✓ Çalışanların örgütle bağı ve yöneticilere güvenini zayıflatabilir.

2.1.9. İnfomal İletişimin Yönetilmesi

İnfomal iletişim, ister örgütün lehine isterse aleyhine olsun örgütsel yaşamda oldukça etkilidir. O halde yöneticiler, infomal iletişimi örgüt lehine çevirerek kullanmak durumundadırlar (Bahar, 2016: 126). İnfomal iletişimin formal iletişimi destekleyici olması açısından örgütsel yararları vardır ancak infomal iletişim yanlış yönetildiğinde yarardan çok zarar getirecektir (Ünal-Çolak, 2012: 164). Örgütü sadece resmi kanallarla yönetmek neredeyse imkânsız olduğundan yöneticiler resmi olmayan iletişim kanallarını kendi istemi doğrultusunda ve kontrolünde kullanmalıdır. Örgüt tabanının heterojen olması nedeniyle üyelerin benzer amaçlar doğrultusunda alt gruplar kurmaları kaçınılmazdır. Lider yöneticilerin görevi, iletişim kanallarını kullanarak bu tarzda oluşan resmi olmayan grupları da kontrol altında tutmaktır (Atak, 2005: 66).

İnfomal iletişim, örgütlerde çok yönlü yararları ile formal iletişimi tamamlayıcı bir unsur olarak görülmektedir. Tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. Bu iletişim sisteminin örgütün yararına işleyebilmesi için iyi yönlendirilmesi ve kontrol altında tutulması yeterlidir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 112).

Örgütlerde, infomal iletişim sürecinin örgütsel anlamda avantaja dönüştürülebilmesi için özellikle yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Çalışanlarına sürekli kontrol ediyor izlenimi vermeden yöneticiler, çalışanların arasına karışarak, laf taşıyanlar aracılığıyla yayılan dedikodu ve söylentilerin esintilerini hissedebilir, kurum içi sohbetler esnasında kendilerine ulaştırılan dilek ve şikâyetleri değerlendirebilir, küçük şakalardaki inceliklerin farkına varabilir, çalışanların oluşturduğu infomal grupların işleyişini gözlemleyebilir, katıldıkları sosyal etkinliklerde çalışanların aile ve iş arkadaşları ile ilgili ilişkileri hakkında bilgi sahibi olarak infomal iletişim kanallarının işleyişi hakkında genel bir değerlendirme yaparak örgütsel iletişim sürecinin daha olumlu bir şekilde devam etmesini sağlayabilirler (Bektaş ve Erdem, 2015: 126).

Kurumlarda infomal iletişim kanallarının olumsuz etkilerini azaltmak ya da yok etmek adına, eğer mümkünse söylentiler önceden hissedilmeli, söylemlerle eylemlerin uygun olması adına kişilerarası güven ve inanırlık artırılmalıdır. Kurum içindeki herkese çeşitli iletişim kanallarıyla düzenli ve doğru bilgilendirmeler yapılmalı, iletişim onların bilgi ihtiyaçlarına göre şekillenmelidir. Ürün ya da hizmetin kalitesinden, çalışanların

motivasyonuna ve performansına dayanarak kurum içinde söylenti ve dedikoduların olası etkileri gözlenmeli ve gerekli önlemler alınabilmelidir (Solmaz, 2006: 573).

Örgütler kendi formal yapılarının yaşaması için örgüt yapısının iletişim kanallarını belli hiyerarşik sorumlulukları dağıtarak düzenleseler de informal iletişimi kendi kendine yönetemeyebilirler. Örgüt yapısı içerisindeki formal ağları aşan bir iletişim biçimi olarak informal iletişim, bilginin dağıtılmasına yardımcı olur. Dağılan bilgi her zaman hoş giden ve istenilen bilgi olmayabilir. Hatta bu bilgiler örgüte ve işgörene zarar verici boyutlara ulaşabilir. Ancak sonuçlarının olumsuz olması, informal iletişim sürecinin engellenmesi fikrini değil yönetilmesi ve ondan yararlanılması fikrini doğurur (Uğurlu, 2014: 87).

2.2. ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ

Bu alt başlık altında *örgütsel söylenti*; söylenti kavramı, tanımı, örgütlerde söylenti, söylentiye ortaya çıkaran faktörler, söylentinin içeriği, söylentinin gerçekliği, söylentinin duyulduğu kaynak, söylentinin yayılması, söylenti türleri, söylentinin örgütsel fonksiyonları ve söylenti yönetimi başlıkları altında incelenerek örgütsel söylenti konusunda bir kuramsal temel oluşturulmuştur.

2.2.1. Söylenti Kavramı

Söylentiler, insan yaşamının hemen hemen her aşamasında insanla beraberdir. Toplumsal hayatın normal akışı içinde insanların diğer insanlar ile olan ilişkilerinde söylentilerle karşılaşmaları oldukça muhtemeldir.

Söylentiler, her yerde ve her zaman bulunabilir (Esposito ve Rosnow, 1983: 45). Yazı var olmadan önce bile kulaktan kulağa dolaşan söylentiler, toplumdaki tek iletişim aracıydı. Söylenti; haberleri taşır, şöhretler yaratır veya yok eder, isyanları ve savaşları hızlandırır. Bununla birlikte basının, sonra radyonun ve son olarak görsel ve işitsel araçların ortaya çıkışı söylentiye ortadan kaldıramamıştır. Medyaya rağmen halk, bilgisinin bir kısmını kulaktan kulağa dolaşan söylentilerden elde etmeyi sürdürmektedir (Kapferer, 1992: 11). Söylentiler, önemli bir toplumsal etkileşim biçimidir ve yayılmasının da insan yaşamı üzerinde büyük bir etkisi vardır (Zan, vd., 2014: 159). Söylentilerin yayılması aynı zamanda kamuoyunu da şekillendirebilir (Li ve Ma, 2017: 284). Bundan dolayı söylentiler, informal olmasına rağmen hala önemli bir bilgi kaynağıdır (Robbins ve Judge, 2013: 343).

Söylenti gizemli, neredeyse sihirli bir şey olarak algılanır ve genellikle hipnotik etkisi vardır. İnsanların zihinlerini büyüler, kendine çeker ve heyecanlandırır. Söylentiler

dünyadaki en eski kitle medyasıdır ve içeriğini kavramak hala zordur (Schindler, 2007: 1). Bazen de söylentiler, kamuoyunu yanıltarak gereksiz çatışmalara ve karışıklıklara neden olmakta ve yayılması ise insan ilişkileri üzerinde büyük ölçüde etkide bulunmaktadır (Huo ve Ma, 2017: 653). Söylenti hızla yayılır, kontrolü zordur, görünmezdir ve görmezden gelinmesi neredeyse imkânsızdır ve zararlı ve belki de ölümcül sonuçlara da neden olabilir. Söylentilerin kötü olduğunu bilse bile kişinin kendisini söylenti yayma sürecinde aktif olarak yer almaktan alıkoyması oldukça zordur (Kimmel, 2004: 3). Söylentilerin iletişimde sadece rahatsız edici etkileşimler olduğunu düşünen birçok akademisyenin aksine bu bilgi üretim dinamikleri, analiz edilmeli ve ciddiye alınmalıdır (Jobs, 2014: 2). Zira söylentiler, önemli bir toplumsal etkileşim şeklidir ve yayılmasının da insan yaşamı üzerinde büyük bir etkisi vardır (Zan, vd., 2014: 159).

İnsan hayatında ve örgütlerde bu denli yaygın ve önemli bir yeri olan söylentilerin bilimsel olarak detaylı bir şekilde incelenip kavramsallaştırılması örgütsel yönetim açısından ayrıca önem arz etmektedir.

2.2.2. Söylentinin Tanımı

Söylenti, en geniş anlamda “belli bir olayın olduğu yolunda bir topluluk ya da toplumsal kümede dolaşan doğrulanmamış haber, rivayet, şayia” şeklinde ifade edilmektedir (TDK, 2017). Söylenti sözcüğünün İngilizce karşılığı olan “rumor” sözcüğü İngilizce sözlüklerde “güncel olarak dolaşan, gerçekliği şüpheli veya belirsiz bir hikâye veya haber” (Oxford Dictionary, 2018), “gerçek olup olmadığını bilmemelerine rağmen birçok insanın konuşmakta olduğu şey” (Cambridge Dictionary, 2018), olarak tanımlanmaktadır.

Söylentiye yönetsel bir terim olarak inceleyen araştırmacılar tarafından ise bu kavramın çok çeşitli işlevlerini içerecek şekilde farklı şekillerde tanımlandığını görmek mümkündür. Alanyazında söylenti olgusunu inceleyen araştırmacıların, söylenti tanımına yönelik tanımlamaları aşağıda özetlenmiştir:

- Söylenti, resmi doğrulama olmaksızın ortada dolaşan güncel bir konuya ilişkin inanca yönelik bir önermedir (Knapp, 1944: 22).
- Allport ve Postman’a (1945: 47) göre söylenti; kesinliği kanıtlamaya elverişli somut veriler olmaksızın, grubun üyelerinin hayatında belirli bir konunun önemi ve belirsizliği ile orantılı olarak grup içinde genelde kulaktan kulağa kişiden kişiye yayılan ve inanılması istenen, günün olaylarına bağlı bir önermedir. Bu tanımda yer alan “kulaktan

kulağa ve kişiden kişiye yayılan” ifadesi daha sonra “insanların yüz yüze konuşarak bilgi aktarmasına ek olarak yazılı basın, elektronik medya ve internet gibi iletişim araçlarını da kullanarak bilginin aktarılması” şeklinde güncellenmiştir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 16).

- Söylenti, güncel veya yerel ilgi konuları ile ilgili bir açıklama olarak ileri sürülen bir fikirdir (Rosnow, Esposito ve Gibney, 1998: 29).

- Söylenti, belirsizlik, tehlike ya da potansiyel bir tehdit ortamında ortaya çıkan ve bireylere bu durumları anlamlandırmalarına ve risklerden kurtulmalarına yardımcı olan kanıtlanmamış bilgidir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 13).

- Söylenti, genelde halkın ilgisini çeken iş ve olayların veya doğrulanmamış yorumların çeşitli kanallarla yayılmasıdır (Huo, vd., 2017: 855).

- Söylenti, gerçekliği hakkında teyit veya kesinlik olmaksızın insanlar arasında dolaşan hikâye veya ifadelerdir (Kimmel, 2004: 21).

- Söylenti, genellikle insanların dünyanın nasıl işlediğine dair varsayımlarını veya şüphelerini yansıtan, şartlı, doğrulanmamış kanıtlara dayanan iddialar veya atıflarla süslenmiş toplumsal bir iletişimdir (Kimmel, 2004: 21).

- Söylenti, bize gerçekmiş gibi gelen (ya da gerçek olacaktıymış gibi bizi heveslendiren) temelde doğrulanmamış bilgilerdir (Brioux, 2008: 12).

- Söylenti, ağızdan ağza veya elektronik iletişimler yoluyla dolaşan doğruluğu kanıtlanmamış ve güvenilir bir kaynağı olmayan bilgidir (Fearn-Banks, 2007: 66).

- Söylenti, gerçekleşmiş ya da gerçekleşmesi beklenen belirli bir olay hakkında inancın bir ifadesidir (Fine ve Ellis, 2010: 4).

- Söylenti, açıklanamayan olaylara bir anlam vermek için kolektif bir eylemdir (Schindler, 2007: 6).

- Söylenti, nispeten daha geniş ağlarda genellikle ağızdan ağza dolaşan, doğru veya yanlış olduğu ispatlanmamış bilgidir (Stewart ve Strathern, 2004: 38).

- Söylenti, grup içindeki bireylerin kişiden kişiye informal bilgi paylaşımı yoluyla iletilen ve belirli ilgi çağrışımlarını içeren doğrulanmamış bir bilgi çeşididir (Caplow, 1947: 299).

- Söylenti; inanılması istenilen, genellikle yerel ya da güncel ilgi alanı ile ilgili doğrulanmamış bilgiler ya da destekleyici kanıtlar içermediği için çeşitli şüphe tonlarıyla renklendirilmiş önermeler veya iddialardır (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 50).

Alanyazındaki söylenti tanımları incelendiğinde söylentinin ortak bazı özelliklerinin olduğunu görmek mümkündür. Buna göre bir olay ya da haberin söylenti olabilmesi için birtakım nitelikleri taşıması gerekir. Bu özellikler aşağıda özetle sıralanmıştır:

1. *Söylenti ispatlanmamış bilgidir*; söylentinin doğruluğunda şüphe vardır, doğruluğu ya da yanlışlığı kesin bir şekilde ortaya çıkarılmış bir olay ya da haber artık söylenti niteliği taşımaz.

2. *Söylentinin güncelliği vardır*; söylentiye konu olan olaylar, insanlar için güncel olma özelliği taşımaktadır. Söylentiye konu olan olay, geçmişte meydana gelmiş olsa bile etki ve sonuçları insanlar için günceldir.

3. *Söylenti insanlar için önem taşır*; insanların söylentileri dikkate alıp başkalarına yaymaları için duydukları bir olayın veya haberin önemli olduğuna inanmaları gerekir. İnsanlar önemli olduğunu düşünmedikleri bir olayı diğerlerine aktarma ihtiyacı duymazlar.

4. *Söylentiye ortaya çıkaran bir bağlam vardır*; söylentiler durup dururken ortaya çıkmazlar. İnsanların birtakım psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçları söylentilerin doğmasına ve yayılmasına kaynaklık etmektedir.

5. *Söylentilerin informal özelliği vardır*; söylentiler genelde kulaktan kulağa informal iletişim kanalları yoluyla dolaşır.

2.2.3. Örgütlerde Söylenti

Söylentiler, tüm insan toplumlarında her zaman gözlenen bir sosyal olgudur (Tripathya, Bagchia ve Mehta, 2013: 149). Söylentiler, yüzyıllardır insanların ilgisini çekmiştir ancak bilim dünyasının ayrı bir konu olarak söylentilerle ilgilenmesi uzun bir zaman sonra başlamıştır (Schindler, 2007: 11). Söylentinin doğası; davranış bilimleri (psikoloji, sosyoloji, antropoloji), iletişim teorisi, siyaset bilimi, psikanaliz, popüler kültür ve folklor araştırmaları ve kitle iletişim araçları da dâhil olmak üzere çok çeşitli disiplinlerden ve mesleki geçmişlerden olan analistlerin ve uzmanların dikkatini çekmiştir (Kimmel, 2004: 33). Söylentilerin incelenmesi; psikoloji, sosyal antropoloji, coğrafya, sosyoloji, sosyolojik dilbilimi ve folklor da dâhil olmak üzere tüm temel sosyal bilimlerde uzun bir geçmişe sahiptir (Guerin ve Miyazaki, 2006: 23). Söylenti üzerine yapılan kapsamlı araştırmalar öncelikle antropoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, edebiyat ve iletişim alanlarında yoğunlaşmıştır (Michelson ve Mouly, 2004: 189). Psikologlar, sosyologlar ve

psikiyatristlerin, insan davranışlarını bilimsel yöntemler uygulayarak incelemesi 1900'li yıllarda başlamıştır. Bu yöntemler, insanların günlük yaşantılarında söylentilerle nasıl baş ettiklerini içermektedir. O zamanlarda söylentiler, genellikle krizler, çatışmalar ve felaketler hakkındaydı ve olumsuz bir anlam taşımaktaydı (Schindler, 2007: 11).

Örgütsel söylenti ile ilgili ilk araştırmalar, ikinci dünya savaşı sırasında ortaya çıkan söylentilerle baş etmek amacıyla yapılmıştır. Söylentiler üzerine ilk bilimsel çalışmalar Gordon W. Allport, Leo J. Postman, Robert Knapp, Prashad, Kurt Back, Dorwin Cartwright, Leon Festinger, Stanley Schachter ve John Thibaut gibi ünlü sosyal psikologlar tarafından yapılmıştır. Daha sonra Gordon W. Allport ve Leo J. Postman tarafından 1947 yılında yayınlanan "The Psychology of Rumor" (Söylenti Psikolojisi) başlıklı kitap ile örgütsel söylenti çalışmaları hız kazanmıştır. Ünlü sosyolog Tamotsu Shibutani ise söylentilerin sosyolojik boyutunu çalışarak 1966 yılında "Improvised News: A Sociological Study of Rumor" (Uydurma Haber: Söylentinin Sosyolojik Bir İncelemesi) başlıklı kitabını yayınlamıştır. 20. yüzyılın sonlarına doğru ise örgütsel söylenti çalışmaları hız kazanmış ve Ralph L. Rosnow, Christian Esposito, Jean-Noel Kapferer, Gary Alan Fine, Nicholas DiFonzo ve Prashant Bordia gibi diğer sosyal ve örgütsel psikologlar ve sosyologlar söylenti ile ilgili bilgi literatürüne önemli katkılarda bulunmuşlardır.

Bir yandan söylenti çok uzun bir tarihe sahiptir ve çok etkili bir kitle iletişim kanalı olarak bilinmektedir diğer yandan ise sadece bazı gazete ve dergilerde görünmektedir (Schindler, 2007: 1). Söylentilerin iyi yönetilmediği zaman işyerinin uyumunu bozabilmesine karşın, yönetim ve organizasyon çalışmalarında yeterince incelenmemiş olması şaşırtıcıdır (Michelson ve Mouly, 2000: 339). Temelsiz bir söylenti, bir örgüt veya şirketin karşılaşılabileceği en zararlı saldırı olabilir. Söylenti bir örgütü iş yapamaz hale getirebilir. En hafif şekliyle, ona karşı mücadele edip etmeyeceğinizi veya nasıl mücadele edeceğinize karar vermek için bile çok zaman harcamak zorunda kalırsınız. Böylece örgüt için en değerli olan zamanınızı çalar (Fearn-Banks, 2007: 65).

İşyeri söylentileri sistematiktir ve kuruluşun resmi iletişim kanallarından daha hızlı yayılabilir (Rivero, 2013: 52). Söylentiler, bazen önyargıları doğrularak ve bazen toplumsal reformu motive edip doğrularak insanların düşüncelerini ve çevresine nasıl tepki vereceğini şekillendirir. Söylentileri yaymak, toplumsal yapıları -bazen iyi bazen de kötü yönde- değiştirme gücü ile temelde politik bir eylemdir (Fine ve Ellis, 2010: 5).

Örgütsel söylentinin en önemli yönü informal niteliğidir. Notlar, şirket bültenleri, resmi bildirimler ve raporlar, personel toplantıları ve konferanslar gibi kanallar vasıtasıyla

daha yapılandırılmış bilgi aktarımını içeren formal bir iletişim ağının aksine, söylenti etkileşimleri öğlen yemek salonlarında, ortak etkinliklerde, su soğutucuların başında, e-posta mesajları ve telefon görüşmelerinde ve benzeri alanlarda yer alan günlük konuşmalardan oluşabilir (Kimmel, 2004: 15).

2.2.4. Söylentiye Ortaya Çıkaran Faktörler

Söylentiler her ne kadar halk arasında onaylanmayan davranışlar olarak bilinse de toplumda ve örgütlerde söylentilere oldukça sık rastlanılmaktadır. Birçok insan tarafından etik dışı davranışlar olarak görülen söylentilerin, bireyler tarafından onaylanmadığı halde sıklıkla sergilenmesi söylentileri ortaya çıkaran çok yönlü ve karmaşık birçok sebebin varlığını ortaya koymaktadır.

Söylentiler herhangi bir sebep olmadan ortaya çıkmazlar. Arka planda daima bir olay, ayrıntı veya saf fantezi olabilecek bir şeyler vardır (Schindler, 2007: 75). Alanyazındaki çalışmalarda örgütlerdeki çalışanlar arasında söylentilerin ortaya çıkmasına kaynaklık eden etmenlerin başında; çalışanların ihtiyaç duydukları konularda eksik bilgilendirilmeleri, resmi iletişim kanallarındaki eksiklikler veya tıkanıklıklar, çalışanları ilgilendiren bir konudaki belirsizlik, korku ve endişe, önem, örgütsel değişim ve örgüte güvensizlik gibi durumlar gelmektedir.

2.2.4.1. Bilgi Eksikliği

İnsanlar, kendilerini ve çevrelerini tanıma ve bilme (Bordia ve Rosnow, 1998: 168), başkalarının tutum ve davranışlarını öngörme (Guirdham, 2015: 124), ihtiyacı hissederler. Bu faktörler hakkında belirsizlik olduğu takdirde insanlar daha az etkili olurlar ve ciddi kaygı yaşayabilirler. Belirsizliği azaltmak için, diğer kişiler hakkında ya da diğer kişilerden bilgi toplamaya çalışırlar (Guirdham, 2015: 124). İhtiyaç duydukları belirli bir konuda herhangi bir bilgi gelmediğinde ise kişiler kendi kendine teori kurmaya başlarlar (Bordia ve Rosnow, 1998: 168). Böylece, insanların kendilerine sorduğu ve cevap bulamadığı sorulardan söylentiler doğmaya başlar (Kapferer, 1992: 16).

Belirli bir konu hakkında bilgi yokluğunda, bireyler söylentileri başlatma işlevini üstlenebilirler (Caplow, 1947: 299). Bir başka ifade ile insanların ilgi duydukları bir durum hakkında eksik bilgiler varsa (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52), veya bilgiler yeterince açıklanmamışsa (Çalığışu, vd., 2013: 445), genellikle insanlar bu bilgileri söylentiler yoluyla edinme yoluna giderler. Yani söylentiler çalışanlara bilgi sağlar (Çağlar

ve Kılıç, 2011: 50). Bir başka ifade ile eğer bir olay açık değilse, söylentiler insanların bu olayı anlama ihtiyacını giderirler (Kapferer, 1992: 16). Bu durumda bireylerin çevrelerinde olan olayları anlama ihtiyaçlarını giderecek derecede yeterli bilginin olmaması, bireyleri bu olayları söylentiler yoluyla öğrenmeye yönelttiğini söylemek mümkündür.

2.2.4.2. Formal İletişim Kanallarındaki Tıkanıklık

İnsanların bir konuda sadece bilgi edinmesi yeterli olmayabilir. Bu bilgilerin güvenilir ve formal bir kaynaktan teyit edilmesi de gereklidir. Shibutani'ye (1966) göre gazete ya da basılı yayınlarda sunulan haberler her zaman nesnel olarak doğru olmayabilir, aynı zamanda değerlerin yönlendirdiği görüş ve varsayımlardan oluşabilir. Özellikle merkezi otoritenin olduğu topluluklarda, resmi kanallar bilginin iletilmesini kontrol eder ve insanlar bu kanallardaki bilgileri tamamlayıcı kanallar arar (Stewart ve Strathern, 2004: 43). Yani resmi bilgilerin bulunmaması nedeniyle söylentiler ortaya çıkmaktadır (Huo ve Ma, 2017: 653).

Söylenti ile ilgili temel bir varsayım, formal iletişim kanallarıyla iletilen haberlerin yokluğunda söylentilerin ortaya çıktığıdır. Bu, özellikle haber medyasının bozulduğu (doğal bir felaket sırasında olduğu gibi) veya ona güvenilemeyeceği (örneğin sansür nedeniyle) durumlar için geçerlidir (Kimmel, 2004: 113).

Örgüt içerisindeki dikey ya da yatay iletişim kanallarında meydana gelen tıkanıklıklar nedeniyle formal iletişim iyi örgütlenememekte veya iyi işlememektedir. Bu nedenle kişiler ve gruplar, bölümler arasında bu tıkanıklıkları giderecek iletişim ağları kurmaktadır (Bahar, 2016: 121). Belirsiz olayları açıklayan resmi kanallardaki bilgi yokluğunda, grup üyeleri toplu bir problem çözüme sürecine girebilir; diğer bir ifade ile grup üyeleri belirsiz durumu açıklayan bilgileri paylaşır ve değerlendirir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 72). Yani çalışanlar, örgütlerdeki resmi iletişim kanallarından elde edemedikleri bilgileri resmi olmayan kanallardan edinmeye çalışırlar (Solmaz, 2004a: 121). Doğan, (2002) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da, örgüt içi iletişimin açık tutulmadığında söylentinin devreye girdiği vurgulanmaktadır.

Örneğin, bir krizin daha başlama aşamasında eğer resmi bilgiler eksik ise, söylentiler sosyal medyada hızlı bir şekilde yayılma eğilimindedir (Zhao, Yin ve Zong, 2016: 25). Yani söylentilerin resmi iletişimin az olduğu durumlarda ortaya çıkma ihtimali daha olasıdır (Mills, 2010: 2). Bu durumda örgütlerdeki formal iletişimin eksik oluşu (Çalığışu, vd., 2013: 445) veya formal kanalların yetersizliği (Koçel, 2015: 625),

söylentileri doğuran etmenler olduğu söylenebilir. İnfomal olma özelliğinden dolayı, söylenti yoluyla iletilen bilgiler belgesiz olma eğilimindedir ve bu nedenle doğrulanmaya ve yorumlanmaya açıktır (Kimmel, 2004: 17).

2.2.4.3. Belirsizlik Durumu

Söylentiler, insanların haberdar oldukları ancak gerçeği bilmediği belirsiz bir durum veya olaya ilişkin bilgileri ifade eder (DiFonzo ve Bordia, 2007: 18). Söylentinin mayasında şüphe ve belirsiz bir olay vardır ve açıklanamayan olaylara bir anlam vermeye yönelik kolektif bir eylemdir. Söylenti, bir olayın önem ve belirsizlik derecesine göre artış gösterir. Eğer olayın önemi sıfırsa veya olay tamamen belirsiz değilse söylenti olmayacaktır (Kapferer, 1992: 19). Bu durumda belirsizlik seviyesi, söylentilerin görülme sıklığını etkiler. Belirsizlik ne kadar yüksek olursa söylenti daha çok olur (Brown ve Napier, 2004: 3).

Prasad'a (1935) göre, bir durumun belirsizlik taşıması; bir açıklama, kontrol ve durumun öngörülmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Açıklamalar ise popüler hayal gücünden kaynaklanan söylentilerle sağlanır (Akt: Bordia ve DiFonzio, 2002: 53). Bir durumun anlamı kolayca anlaşılmadığında veya insanlar acil bir güvenlik ihtiyacı hissettiğinde bir belirsizlik oluşur ki bu da söylentilerin ortaya çıkmasına neden olur (Mlambo ve Zimunya, 2016: 147). Belirsizlik, söylentilerin doğmasında temel bir faktör olduğundan (Özşarlak, 2016: 88), eğer bir olayda belirsizlik varsa veya açık değilse, söylentiler insanların bu olayı anlama ihtiyacını giderirler (Kapferer, 1992: 16).

Belirsizlik ve kriz dönemlerinde bireyler genellikle başkalarının görüşlerini ararlar ve akranları ile söylentilerinin yargılanması ve değerlendirilmesi konularında tartışır (Chen, Lu ve Suen, 2016: 90). Yani söylentiler, bir grubun muğlâk, belirsiz, ya da kafa karıştırıcı durumları anlamlandırmaya başladığında oluşur (DiFonzo ve Bordia 2007: 13). Örneğin, örgütlerde değişim dönemleri bir belirsizlik doğurduğu için söylentilerin ortaya çıkma olasılığı yüksektir (Mills, 2010: 2).

Bireyin içsel veya dışsal durumundan kaynaklanan belirsizlik, söylentileri ortaya çıkaran etmenlerdendir (Crescimbene, Longa ve Lanza, 2012: 423). Belirsizlik, açıklanamayan olaylar oluştuğunda ortaya çıkan şüphe durumunu ifade eder. Birçok çalışma, belirsiz olayların söylentileri doğurduğunu gösteriyor çünkü cevapsız sorular insanlar için rahatsız edicidir (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52). Eğer gerçekten bir konuda belirsizlik varsa bu belirsizliğin içeriği ve yapısı örgüt çalışanları tarafından açık ve

kolektif bir tartışma yoluyla açığa çıkarılır (Hirschhorn, 1983: 8). Herhangi bir durumla ilgili bir belirsizlik varsa insanlar çeşitli taktiklerle belirsizliği gidermeye çalışırlar ve böylece söylenti onları rahatlatır (Solmaz, 2006: 570). Yani örgütlerdeki belirsizlik durumları söylentilerin doğmasına neden olabilir (Çalığışu, vd., 2013: 445; Koçel, 2015: 625; Görkey, 2009: 74).

Schachter ve Burdick (1955) belirsizliğin söylentiye etkisini bir alan çalışması ile incelemişlerdir. Bir kız hazırlık okulunda bir söylenti ortaya atmışlar ve daha sonra bazı öğrencileri belirsizlik yaratmayı amaçlayan aşamalı bir olaya maruz bırakmışlar. Bu yüksek belirsizliğe maruz kalan grupta, sahnelenen olaya maruz kalmamış öğrencilerin (düşük belirsizlik grubunun) yaklaşık iki katı söylenti yayılmıştır (Akt: DiFonzo ve Bordia, 2007: 72).

Belirsizliğin söylentilere neden olduğuna bir örnek Coca-Cola içindeki fare söylentisidir. Buna göre tüketiciler, Coca-Cola şişelerinin içinde fare parçaları bulmuşlardı. Bu söylenti, ABD'de çok yaygın olan zehir söylentilerinden birisiydi. Hukuk yıllıkları incelendiğinde ilk dava 1914'te Mississippi'de bir tüketici tarafından açılmıştır. O zamandan bu yana onlarca vaka nedeniyle Coca-Cola'nın şişelenmesi ile görevli şirketlere davalar açılmıştır. Bu davalardan sonuç alınmadığı halde olgular insanların hayal güçlerini çok fazla etkilemiş olmalı ki bu söylenti bütün ülkeye belki de dünyaya yayılmıştır. Bundan böyle bu söylenti Amerikan sözlü geleneğinin içine girdi ve Coca-Cola üzerine anlatılan hikâyelerin bir parçası haline geldi. Bu söylenti, formülü gizli tutulan bu gizemli içeceğin etkisine karşı bir tür uyarıdır (Kapferer, 1992: 51).

2.2.4.4. Korku ve Endişe

Söylentileri ortaya çıkaran nedenlerden biri de kişilerin bir konu hakkında hissettikleri korku ve endişelerdir. Bireyin içsel durumundan kaynaklanan kaygı ve endişe söylentileri ortaya çıkaran etmenlerdendir (Crescimbene, Longa ve Lanza, 2012: 423). Duygusal olarak kararsız durumlardan kaynaklanan endişe, söylenti için motive edici bir güç sağlar (Kimmel, 2004: 49). Endişe, olası negatif durumlarla ilgili korku veya üzüntüdür ve endişe üreten söylentiler daha hızlı yayılırlar (Solmaz, 2006: 570). Ayrıca, endişe; bireylerin bilişsel yapılarına, özellikle önyargılara bağımlılığı arttırmaktadır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 165).

Söylentiler, toplumlar için önemli roller üstlenir ve söylentilerin anlamlarının çözümlenmesi toplumsal kaygıları ortaya koymamızı sağlar. Söylentilerin incelenmesi

öncelikle insanların gizli ya da açık endişelerini ortaya çıkarır (Fine ve Ellis, 2010: 9). Bundan dolayı söylentileri ortaya çıkaran en belirgin psikolojik durum bireylerin korkularıdır (Knapp, 1944: 23).

Araştırmalar, kişisel kaygı düzeyinin yüksek oluşu söylenti etkinliğini etkilediğini ileri sürerler (Brown ve Napier, 2004: 3). Buna göre muhtemel bir endişe ve tehdit içeren söylentiler herhangi bir tehdit içermeyen bir bilgiye göre daha fazla iletilme potansiyeline sahiptir (Boyer ve Parren, 2015: 1). Prasad, (1935) belirsiz, yabancı ve doğrulanamayan unsurların yanı sıra, koşullar duygusal olarak rahatsız edici olduğunda veya grup üyeleri için korku uyandırdığında söylentilerin üretildiğini ve iletildiğini ifade eder (Akt: Kimmel, 2004: 49). Yüzeysel düzeyde dilek ya da saldırganlık sergileyen pek çok söylenti, aslında, gizli bir korkudan kaynaklanmaktadır. Bu tür söylentiler endişeye karşı bir savunma gibi görülmektedir (Knapp, 1944: 31).

Örgütlerde yeni bir düzenleme veya küçülme olduğunda çalışanlarda işlerini ya da pozisyonlarını kaybetme endişesi doğar. Bu endişe ise söylentileri doğurur (Hirschhorn, 1983: 5). Söylentiler bazen sıkıntıya ya da korkuya neden olan şeylere işaret eder ve onu yayan kişi, makul bir açıklama veya reddetme yoluyla korku ya da sıkıntılarını gidermek istemektedir (Fearn-Banks, 2007: 76). Örneğin, kriz zamanlarında insanlar genellikle her zamankinden daha "uyanık/tetikte" olurlar. Bunun anlamı, olayları daha derinlemesine anlamının yanı sıra, belki de gerçek tehlike kaynaklarını başarıyla tespit edebilmeleridir. Böyle bir bağlamda söylentiler iki şekilde de hareket edebilir: Ya aşırı alarm yayar ya da insanların hayatta kalmasına yardımcı olur (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Savaş dönemleri gibi korkunun doruk noktada olduğu durumlarda, insanlar bu korkuları azaltmak için birbirleriyle konuşmaya ihtiyaç duyarlar ve böylece söylentiler ortaya çıkar (Kapferer, 1992: 16).

Prasad, (1935) söylentilerin yayılabilmesi için gerekli bir şartın kaygı olduğunu ifade etmiştir. İnsanlar krizi takiben sakinleştikçe söylentilerin azaldığını belirtir. Duygusal istikrarın geri dönüşüyle söylentilerin yayılması kesilir (Akt: Bordia ve DiFonzio, 2002: 52). Rosnow'un (1991) meta-analiz çalışmasında da, endişe ve söylenti iletimi arasında orta derecede anlamlı doğrusal bir ilişki ($r = 0.48$) bulunmuştur (Akt: Bordia ve DiFonzio, 2002: 53).

Rosnow'un (2001: 212,213) görüşüne göre, söylentiler dünya akışı içinde insanın mantıklı bir çözümlemesini temsil eder. İnsanların çevrelerinde olup bitenlere dair varsayımları genellikle beklenmedik olaylarla karşı karşıya kalır veya öngörülen olayların

öngörülemeyen olumlu ya da olumsuz sonuçlarıyla karşılaşır. Bu olaylar daha şaşırtıcı hale geldikçe, insanlar kaygılarını dindirmek için hikâyeler üretmek (girişimleri başarısız veya olumlu etkisi geçici olsa bile) ve gelecekteki davranışlarını yönlendirecek ipuçları bulmak zorunda kalmaktadırlar (Akt: Kimmel, 2004: 50).

John D. Lee, (2014) söylentilerin bulaşıcı hastalıklar hakkında insanların algılarını nasıl etkilediğini konu edinen kitabında özellikle SARS ve AIDS gibi korku, endişe ve kaygı içeren bulaşıcı ve ölümcül hastalıkların algılanmasında söylentilerin büyük bir öneminin olduğunu belirtmiştir. Yazara göre onlarca söylenti, SARS'ın neden kaynaklandığı ve nereden geldiğini içeriyordu. Söylentilerin içeriğinde hükümetin komplo teorilerinden ve hayvansal köken hikâyelerine kadar çok çeşitli bakış açıları yer almaktadır. Ayrıca SARS salgını sırasında ortaya çıkan söylentilerin AIDS salgınının ilk yıllarında ortaya çıkan söylentilere yakından benzediği ortaya konulmuştur (Lee, 2014: 5).

Endişe ve korkuların söylentilere neden olduğuna bir örnek şöyledir; 2000 yılında Ege Üniversitesi öğrencileri arasında dolaşan bir söylenti tedirginliğe yol açar. Kampüs içinde bulunan büyük bir süpermarkette yaşlı bir kadının bir genç kıza bir parfüm hakkında görüşünü almak bahanesiyle bayılttığını, çevredekilerden kızım bayıldı diyerek yardım istediğini, çağrılan taksinin şoförünün hastaneye gitmek yerine kıza evine götürerek yaşlı kadından şüphelenerek polisi araması sonucu eve baskın yapan polisin baygın kıza kötü şeyler yapan insanları yakaladığını birbirine anlatan üniversite öğrencilerinin neredeyse tamamı olayın gerçek olduğuna inanmaktadır (Gümüş, 2007: 118). Bu söylenti örneği, ailesinden uzak bir yerde yaşayan özellikle genç bir kızın karşı karşıya olduğu muhtemel tehlike, endişe ve korkularının söylentilere konu olacak şekilde dışavurumudur.

2.2.4.5. Önem

Söylentilerin insanlar tarafından itibara alınmasında ve başkalarına iletilmesinde önemli etkenlerden birisi de söylentiye konu olan olayın taraflarca önemli oluşudur. Söylentinin hayatta kalması ve yayılması için kolektif bir önem taşıması gerekir (Bordia ve DiFonzio, 2002: 53). Yani insanlar onları ilgilendirdiğini düşündükleri konularda konuşur veya konuşulanları diğer insanlara aktarırlar.

Genel bir kural olarak söylentiler, ilgili kişiler için öznel önemi olan olaylarla ilgilidir (Knapp, 1944: 31). Söylenti iletimi önemin gerekliliğine işaret etmektedir (Allport ve Postman, 1945: 47). Buna göre, söylentilerin yayılması için olayın insanlar tarafından önemli olarak görülmesi gerekir (Bordia ve DiFonzio, 2002: 54).

Rosnow, Esposito ve Gibney, (1988) üniversite kampüsündeki bir cinayetin ardından söylentilerin yayılmasını incelemiştir. Cinayetlerle ilgili söylentilerin iletildiğini bildirenlerin oranı, cinayetin gerçekleştiği üniversite kampüsünde (yüksek öneme sahip), aynı şehirde başka bir üniversitenin kampüsünde gerçekleşenden (önemsiz) iki kat daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

2.2.4.6. Örgütsel Değişim

Örgütlerde çalışanlar arasında söylentileri ortaya çıkaran etmenlerden biri de örgütsel değişimlerdir. Örgütlerdeki değişim zamanlarında çalışanlarla etkin bir şekilde iletişim kurmak son derecede önemlidir (Kimmel, 2004: 19). Örgütsel bağlamda hem örgüt ile ilgili hem de örgüt dışındakilerle ilgili söylentiler değişim zamanlarında daha sık görülür (DiFonzo ve Bordia, 2007: 40). Çünkü çalışanlar, örgütsel değişim girişimleri hakkında uygun bir şekilde bilgilendirilmediğinde, çalışanlar arasında bir aciliyet duygusu ortaya çıkar. Bazı durumlarda, örgütsel değişim resmi olarak ilan edilmemiş olabilir, bu da doğruyu öğrenmek isteyen çalışanlarda söylentilere yol açabilir (Rivero, 2013: 51). Söylenti bir örgütte, özellikle de çok fazla bilgiye ihtiyaç duyulan ve personel arasında gerginlik yaşandığı değişim dönemlerinde çeşitli yararlı sonuçlar da doğurabilir (Kimmel, 2004: 203).

Örgütlerde ve örgüt yönetiminde büyük çaplı değişiklikler (Koçel, 2015: 625), genellikle de yönetim politikasında veya personelde meydana gelecek değişikliklerin neden olduğu endişeler ve belirsizlikler; işten ayrılma, iş güvenliği ve iş kalitesi ile ilgili söylentilerin doğmasına neden olmaktadır (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 50).

Belirli dönemlerde üst yönetim tarafından gerçekleştirilen hızlı plan değişiklikleri aynı anda ve kısa süre içerisinde söylentilerin hem sıklığında hem de yaygınlığında artışa neden olmaktadır (Caplow, 1947: 300). Söylenti, bütün örgütlerde görülebilir ancak özellikle örgütsel küçülme zamanlarında (Hirschhorn, 1983: 4) ve yeniden yapılanma zamanlarında yıkıcı bir güç olabilmektedir (Brown ve Napier, 2004: 5). Ayrıca DiFonzo ve Bordia, (2000: 173) özellikle örgütsel değişim sırasında zararlı söylentilerin yaygın olduğunu ifade etmektedir.

2.2.4.7. Örgüte Güvensizlik

Örgütte söylentileri doğuran etmenlerden biri de örgüte olan güvensizliktir. Güven, söylentinin iletilmesinde önemli bir değişkendir ve örgütsel söylenti etkinliklerinde önemli

rol oynamaktadır. Örgütteki güvensizlik, söylenti hareketliliğini artırır. Örneğin, bir çalışan örgütünü umursamazsa işinin kalitesini etkileyen son değişiklikleri dikkate almak konusundaki açıklamalara güvenmesi pek de olası değildir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 203). Örgütlerde güvensizlik oluşturan durumlarda (Koçel, 2015: 625), özellikle de çalışanların yönetime ve yöneticilere güven duymadığı zamanlarda söylentiler doğar. Çünkü söylentilerin mayasında güvensizlik vardır (Kapferer, 1992: 16).

İnsanlar söylenti sürecinde gerçeğin kaynağı olarak otorite ya da medyaya başvururlar ve böylece doğrulamayı da onlardan beklerler. Devlet makamlarının kamusal huzursuzluk, panik ya da hoşnutsuzluğa neden olabilecek söylentileri kontrol etmeleri ya da reddetmesinin nedenlerinden biri budur. Bu amaçla söylenti telefon hatları kurmaktadırlar (Stewart ve Strathern, 2004: 45). Böylece resmi kurumlar insanlara güven verip ilettikleri bilgilerin inandırıcılığını artırmaya çalışırlar.

Örgüte güven düşük olduğunda, çalışanlar özellikle belirsizlik veya kaygı seviyelerine bakmaksızın söylenti tartışmalarına girmeye eğilimli olabilir; güven yüksekken, böyle söylenti tartışmaları yalnızca yüksek belirsizlik veya kaygı koşulları altında gerçekleşebilir. Örneğin, eğer bir çalışan örgütü umursamaz ise, az bir belirsizlik bile onu endişelendirir. Söylenti tartışmalarına katılma ihtimali daha yüksektir çünkü yönetimin değil söylenti ağındaki iş arkadaşlarının daha içten onun lehine çalıştığını düşünür. Sessizlik ve istikrar dönemlerinde ortaya çıkan söylentiler bile onun dikkatini çekecektir çünkü onu şirketin umursamadığı korkunç sonuçlardan bunlar koruyabilirler. Bununla birlikte şirkete güveni olduğunda, söylentilere çok fazla dikkat etmez çünkü örgütün açıklamalarına güvenilebilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 203).

2.2.5. Söylentinin İçeriği

Söylentiler bir topluluğun utandırıcı, rahatsız edici veya incitici konuları tartışmasına imkân sağlar. İnsanlar bu konulardan kolayca bahsedebilir çünkü kişisel düşüncelerinden değil gerçek olaylardan bahsediyormuş gibi davranır. Söylentiler, gizli korku ve arzularımızı, bunların bize ait olduğunu beyan etmemize gerek kalmadan tartışmamızı sağlar. Bu endişelerimizi gerçekte olmuş veya olacak olayların sadece aktarıcısıymış gibi davranarak dile getiririz (Fine ve Ellis, 2010: 9).

Söylentilerin içeriği, insanların nispeten daha acil, önemli, maksatlı veya önemli olduğunu düşündükleri konulardır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 17). Bir söylentinin içeriği yeterince ilginçtir. Bu yüzden insanlar bu bilgiyi, bilen biriyle konuşarak öğrenmek isterler

(Doer, Fouz ve Friedrich, 2012: 72). Söylentiler en çok çalışma koşullarının güvenliği, çalışma saatleri, izin süreleri, yeni makinelerin kullanıma girmesi, ücretlerde kesinti, yatırımlar, kurumun mali durumu, işyerinin taşınması, birleşme ve satın almalar, kurumsal itibar gibi konularda ortaya çıkmaktadır (Erol ve Akyüz, 2015: 155).

Söylentilerin çoğunluğu içsel niteliktedir ve çoğunlukla personel değişiklikleri, iş güvenliği veya iş tatmini ile ilgilidirler (DiFonzo ve Bordia, 2000: 173). Örgüt içindeki söylentilerin konusu; yönetim, örgütsel değişiklikler, kariyer yükselmeleri, güvenlik koşulları, ikramiyeler, işten çıkarmalar, iş sözleşmeleri ve buna benzer konuları içermektedir (Esposito ve Rosnow, 1983: 45).

Örgütsel değişim süreci çeşitli söylentilerin doğmasına neden olmaktadır: İş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerle ilgili söylentiler, iş kaybı, iş uygulamalarındaki değişimler, kariyeri etkileyen, etkinliklerin sonlandırılması ve personel azaltılması ile ilgili söylentiler (DiFonzo ve Bordia, 2007: 38).

Söylentiler, bir şirketin resmi olmayan iletişim ağlarına yayılırken, içerikleri, iş durumunu ve örgütsel değişiklik gibi çalışanlarını derinden etkileyen konulara yönelme eğilimindedir. Örgütsel söylentilerin en sık karşılaşılan biçimleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Kimmel, 2004: 18):

1. İşten ayrılma ile ilgili olanlar: Örneğin, bir üst düzey yönetici başka bir rakip şirkette işe başlayacak.
2. Yönetim-sendika ilişkileri: Örneğin, çalışanlar grev eylemi düşünüyor, sözleşme müzakereleri sürüyor.
3. Hiyerarşik statü: Örneğin, bir meslektaş bir başkasına vaat edilen pozisyonu kazanmak için uğraşılıyor.
4. İş güvenliği veya iş kalitesi: Örneğin, bir üretim tesisi kapanacak, işten çıkarmalarla sonuçlanacak, çalışanlara büyük bir yılsonu bonusu bekleniyor gibi.
5. Örgütsel değişim: Örneğin büyük bir yeniden yapılanma planlanıyor.
6. Maliyetli hatalar veya güvenlik koşulları: Örneğin, hatalı bir bilgisayar yazılımı programı önemli bir hesabın kaybedilmesine neden oldu.

2.2.5.1. Söylenti İçeriğinin Aktarım Sürecindeki Aşamaları

Söylentiler yoluyla taşınan bilgilerin içeriği, kaynaktan alıcıya aktarım sürecinde aynı kalmayabilir. Bu süreçte söylentilerin içeriğinde çeşitli değişiklikler olabilmektedir.

DiFonzo ve Bordia, (2007: 136) söylenti içeriğinin aktarım sürecinde çeşitli aşamalardan geçtiğini ifade etmektedir. Bu aşamalar şöyledir:

Sadeleşme, ayrıntıların kaybedilmesi ve birbirini izleyen her aktarmada uzunluğun azaltılması anlamına gelir, böylece söylenti, özellikle ilk aktarım sırasında daha kolay anlaşılır hale gelir.

Genel olarak, bir söylentinin son şekli, ilk formlarından daha berrak ve net hale gelmiştir (Caplow, 1947: 301). Söylenti aktarımındaki çoğu değişiklik, ekleme veya çıkarma yerine ifadelerin basitleştirilmesine yöneliktir (Caplow, 1947: 301).

Ekleme terimi, söylenti içeriğine yeni malzeme ya da ek ayrıntılar eklenmesi biçiminde açıklanmaktadır.

Sivrilme, söylenti mesajındaki bazı ayrıntıların vurgulanması anlamına gelir. Bu vurgulama sadeleşme sonucunda ortaya çıkabilir; bazı ayrıntılar diğer ayrıntıların silinmesiyle sivrilmiş olur.

Özümseme, kişisel bilişsel şemalarla daha fazla uyum sağlamak için, söylenti içeriğinin sadeleşme, ekleme ve sivrilme yoluyla şekillendirilmesine atıfta bulunmaktadır. Özümseme, kompleks durumları basitleştirmek için eksik bilgileri tamamlama, söylentiye daha tematik hale getirme ve söylentiye beklenti ve dilimize uydurma sürecidir.

2.2.6. Söylentinin Gerçekliği ve İnandırıcılığı

İnsanlar bir endişe veya belirsizliğe yönelik bir söylenti duyduğunda bunu başkalarına iletmeden önce söylentinin doğru olma ihtimalini değerlendirir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 89). Bir söylenti duyulduğunda, alıcının mesajı başkalarına iletip iletmeyeceğine karar vermeden önce attığı ilk adımlardan birinin güvenilirliğini veya inandırıcılığını değerlendirmektir (Kimmel, 2004: 72). Bireylerin bir söylentiye kabul etme eğilimi, söylentinin birey için önemine ve güvenilirliğine bağlıdır; aksi halde, söylentilerin eskimiş veya yanlış olduğunu anladıklarında, bireyler artık bu söylentiye yaymazlar (Zhao, vd., 2011: 2620).

Söylentilerin inandırıcılığı; a) alıcının tutumlarıyla örtüştüğü oranda, b) inandırıcı bir kaynaktan geldiğinde, c) birkaç kez duyulduğunda ya da okunduğunda, d) bir yalanlama ile çürütülmediği durumlarda artmaktadır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 111). Örneğin, söylentilere örgüt tarafından cevap verilmediğinde, çalışanlar tarafından bu olayın gerçekliğinin kabul edildiği anlamına gelir (Rivero, 2013: 51).

Bazı söylentiler, dinleyicilerin temel inançları ile bağlıdır. Bu inançlar o kadar sağlamdır ki, iddiaları araştırmak veya sorgulamak gereksiz görünür, çünkü duydukları olaylar yanlış olmayacak kadar doğrudur (Fine ve Ellis, 2010: 5). Birçok tarihsel süreçte söylentilerin çok kritik önem taşımasının nedeni, insanların önyargılarına ve duyarlılıklarına dayanarak insanların zihinlerinde doğrulamanın temellerini oluşturmasıdır. Basitçe ifade etmek gerekirse, insanlar inanmak istediklerine inanmaya eğilimlidirler (Stewart ve Strathern, 2004: 51). Özellikle söylenti, bireyin gerçek olarak kabul ettiği şeyleri destekliyorsa, bireyin bu söylentilere daha fazla itibar göstermesi olasıdır. Bu sonuçlar, tutumun yargı üzerindeki etkilerini gösteren araştırma bulguları ile de örtüşmektedir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 89). Örneğin, mevcut örgüt yönetimine muhalif olan çalışanların, idarenin yolsuzluk yaptığı yönündeki söylentilere, yönetim ile arası iyi olan çalışanlardan daha fazla inanma eğilimi göstermeleri muhtemeldir.

Bir söylenti yayılırken, onu yayan kişilerin daha önceki deneyimlerine ve beklentilerine daha iyi uyum sağlayacak şekilde modifikasyon eğilimi gösterir. Söylentiler, bu süreç sonucunda gittikçe daha yalın hale gelmesiyle birlikte yavaş yavaş inanılmaya daha kolay bir biçime dönüşürler. Dahası, söylenti ne kadar uzun süre aktifse ve daha fazla insan dolaşımında yer alırsa, birden fazla kaynaktan duyma olasılığı da artar ve böylece içeriği daha fazla güvenilirlik kazanır (Kimmel, 2004: 106).

Söylentiler, olumlu veya olumsuz olabilir. Bunlar tamamen yanlış veya kısmen yanlış olabilirler veya yadsınamaz derecede doğru olabilirler. İnsanlar "her söylentide bir gerçeklik payı vardır" ifadesine inanırlar çünkü açıkça yanlış hatta saçma söylentilerde bile bir gerçeğin olduğuna inanmaya eğilimlidirler (Fearn-Banks, 2007: 66).

Bazı araştırmacılara göre söylenti vasıtasıyla gönderilen bilgilerin çoğu doğru olur. Bir şirketteki söylenti etkisine ilişkin yapılan bir çalışmada Walton (1961), bir olayda iletilen bilgilerin %82'sinin doğru olduğunu, diğer tahminlere göre ise bir kuruluştaki söylenti yoluyla iletilen söylentilerin %80'inden fazlasının doğru olduğu ortaya konulmuştur (Akt: Kimmel, 2004: 18).

Örgütsel söylentiler, doğru olma eğilimindedir. Örgütsel söylentinin yanlış olduğu varsayımı aslında kendisi yanlıştır. Bu farklılığın nedeni şaşırtıcıdır. Eğer hatırlanan söylentilerin çoğunluğu doğruysa, söylenti hakkındaki genel izlenim neden inanılmaz olma eğilimindedir? Genel olarak insanlara söylenti sorulduğunda, insanlar söylentileri yanlış veya düşük kaliteli bilgi olarak sınıflandırır. Spesifik söylentileri hatırlamaları istendiğinde ise bunların gerçek ya da yüksek kaliteli bilgiler olduğunu ifade ederler (DiFonzo ve

Bordia, 2007: 154). Bu tezat, sosyal kabulden kaynaklanıyor olabilir; yani katılımcılar, söylentilere inanmanın daha az kabul edilir bir davranış olduğunu düşünüyor olabilirler. Akıllı kişiler olarak söylentiye doğru kabul etmek kendi imajlarıyla çelişiyor olabilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 154).

2.2.6.1. Söylentinin Tekrarlanmasının İnandırıcılığa Etkisi

Söylentiler, genellikle tekrarlanma özeliği taşırlar (Fine ve Ellis, 2010: 34). Dolayısıyla bir söylenti genellikle bir defadan fazla duyulur ve genellikle kanaldaki her bir kişi tarafından birçok kez iletilir (Caplow, 1947: 301). Bazı durumlar (örneğin, belirsizlik ve kaygılandırıcı bir fırtına) ve koşullar (örneğin samimi ağlar) söylenti sıklığını artırır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 39). Söylentinin tekrarlanması, muğlaklığı ortadan kaldırma eğilimindedir ve koşullar yeterli zamana izin verirse, grubun büyük bir kısmı için söylentinin son şekli, her kelimenin üzerinde yüksek bir fikir birliği ile öngörülen biçimde bir ifade olabilir (Caplow, 1947: 301).

Söylentinin tekrarlanması (bir söylentinin duyulma sıklığı) kişiyi ikna etme ve inandırma ile ilişkilidir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 101). Eğer insanlar gerçekliği ayırt edemezse, çok sayıda tekrardan sonra birçok söylentinin doğru olduğunu kabul ederler. Söylentiler çok fazla yayıldığında, insanlar bu söylentilere inanırlar (Zhang ve Xu, 2015: 1). Yani, tekrarlama söylenti inancını artırma eğilimindedir, bu yüzden bir söylentiye ne kadar çok kez duyarsak o kadar çok inanılır varsayabiliriz (Kimmel, 2004: 72). İnsanlar, tekrar duydukları ve geçmişte makul ve inandırıcı olduğu ispatlanmış olan söylenti şablonlarına güvenirlir. Böylece söylentiler ortaya çıkar, yayılır ve benzer koşullar söylentileri bir kez daha uygun hale getirinceye kadar yok olur, görünmezler (Fine ve Ellis, 2010: 34).

Üniversite öğrencileri üzerinde duyulan haberlerin inandırıcılığında tekrarın etkisinin incelendiği bir araştırmada öğrencilere verilen 60 ayrı ifadenin doğru mu veya yanlış mı olduğu sorulmuştur. Araştırma 2 hafta aralıklarla 3 kez tekrarlanmıştır. Araştırmadaki ifadelerin bir kısmı (hem doğru hem yanlış ifadelerden oluşan) her 3 denemede de tekrarlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ifadenin doğru ya da yanlış olması fark etmeksizin deneklerin sadece tekrarlanan sorulara verdikleri cevapların doğruluk oranı her denemede artmıştır. Araştırmacılar sonuç olarak tekrarın inandırıcılığı artırdığı yargısına varmışlardır (Hasher, Goldstein ve Toppino, 1977: 112). Bundan dolayı,

insanlara bir şey yeterince sık söylendiğinde onların buna inanacakları sonucuna varılabilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 101).

2.2.7. Söylentinin Duyulduğu Kaynak

İnsanlar duydukları her şeye inanmazlar ve konuştukları herkese de inanmazlar. İnsanlar duydukları bir şeye inanma konusunda arkadaşlarına, komşularına, yabancılara, web sitelerine ve çeşitli medya biçimlerine başvururlar. Bu noktada kaynağın inandırıcılığı önemlidir (Fine ve Ellis, 2010: 106). Araştırmalara göre insanlar, inandırıcı kaynaklardan elde edilen söylentilere daha fazla inanma eğilimindedirler (Jia, Ruan ve Zhang, 2017: 34). Yani bir söylentinin inandırıcılığı, onu öğrendiğimiz kişinin ve bize ilettiği mesajın özel doğasına bağlıdır (Kapferer, 1992: 85). Güvenilir, yetkili veya yüksek konumlu kaynaklardan duyulan söylentilere; daha az güvenilir, yetkisi az veya düşük konumlu kaynaklardan duyulanlara kıyasla daha çok inanıldığı söylenebilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 100). Eğer güvenilir bir kaynaktan söylenti gelirse, alıcı muhtemelen hikâyenin doğruluğundan daha az şüphe eder ve bir güven oluşturmak için ne kadar zayıf olursa olsun herhangi bir delili kabul etmeye daha istekli olur (Kimmel, 2004: 72). Bu nedenle söylentiye duyduğumuz kaynağın; bilirkişi olma niteliği, güvenilirliği, çıkar gözetmemesi, dinamizmi, çekici karakterliği ile ilgili duygularımız söylentiye inanma derecemizi artırır (Kapferer, 1992: 85).

Sadece anlatanların güvenilir olup olmaması değil, anlatırken inanılır bir atmosfer oluşturulması da önemlidir. İyi ve dramatik bir şekilde anlatılan ve sonra gerekçelendirilen olaylar daha inandırıcıdır. İnsanlar, ortamı başkalarının onlara inanmaya hazır olacakları şekilde ayarlamaları gerekir (Fine ve Ellis, 2010: 106).

Bir söylenti kaynağının oluşturulmasında karşılaşılan zorluklardan biri, bunu aktaran her kişinin onu değiştirebileceği ve dolayısıyla kaynağına katkıda bulunan bir parça olabileceğidir. Genellikle söylentiler için gösterilen kaynaklar nadiren gerçek kaynaklardır (Fearn-Banks, 2007: 66). Bazen bir bilgi kaynağının önemi veya uygunluğu sorgulanır (başlangıçta onu kimin söylediği ya da kimin yaymakta olduğu alakasız görünebilir) (Michelson ve Mouly, 2004: 189). Çoğu durumda ise mesajın kaynağı veya kökeni kolaylıkla bulunamaz veya tanımlanamaz. Bu nedenle söylenti, aktarım süresince bir miktar değişime uğrar (Michelson ve Mouly, 2000: 339).

Söylentiler güvenilir gibi görünen belirli bir kişi veya kurumdan kaynaklanabilir, ancak bazen kaynak, doğrulama için uygun değildir. Örneğin, bir söylentinin kaynağı

"Geçen haftaki gazetede okudum!" şeklinde olabilir, ama hangi gazete olduğu açık değildir. Özellikle "geçen hafta" ifadesinde belirsiz bir terim olduğu düşünülürse, geçen haftada yayınlanan gazetede bir makaleye pek çok kimse geri dönüp bakmayacaktır. Söylentiye anlatan, "Chicago olayında teyzem oradaydı" diye ifade edebilir. Bu, inandırıcı gelebilir ancak, teyzeyi kim arayıp ayrıntıları öğrenecek? ya da gerçekten böyle bir teyze var mıydı? (Fearn-Banks, 2007: 66).

2.2.8. Söylentinin Yayılması

Söylenti, bir iletişim biçimidir ve iletişim genellikle iki yönlü bir etkileşimi içerir. Söylentileri iletmek için insanları tesadüfen seçmeyiz, bunun yerine söylentiler hakkında konuşmak için rahat davranacağımız alıcıları seçeriz. Bu kişiler; akrabalar, arkadaşlar, yakınlarımız, tanıdıklarımız veya söylenti içeriğiyle alakalı karşılıklı çıkarlarımızı paylaşan bir internet sohbet sitesinin üyeleri gibi anonim kişiler olabilir (Kimmel, 2004: 94). Örgütsel söylentinin yayılması; anlatıcının ve alıcının özellikleri, aralarındaki ilişki, söylentinin içeriği vb. çeşitli bağlamsal özelliklere bağlıdır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 87). Söylentilerin yayılma şekli araştırmacıların dikkatini çekmiştir ve sonuçta söylentilerin yayılma şekillerini ortaya koyan modeller üzerinde araştırma yapmaya başlamışlardır (Zhang ve Xu, 2015: 1).

Araştırmalar homojen gruplarda söylentilerin daha fazla yayıldığını ortaya koymaktadırlar (Zhu ve Wang, 2017: 760). Yani söylentiler otomatik olarak yayılmazlar; insanlar söylentiler hakkında konuşmak suretiyle, daha doğru ve geçerli haberler almak isterler. Başkalarına anlatarak söylentiye sorgulayan kişi aslında kendisi için bu söylentinin anlamlı olabileceğini ortaya koymaktadır. Kişi önemli olduğunu düşünmezse, bu konuda konuşmak istemez. Yani söylentiler, yalnızca onlara inanıldığı için yayılırlar (Schindler, 2007: 142). Eğer insanlar söylentinin doğruluğuna inanmıyorlarsa onu yaymak için bir çabaya girmezler çünkü dinleyenlerin güvenlerini sarsmak ve sosyal açıdan cezalandırılmak istemezler (Solmaz, 2006: 570).

Söylentilere inanmak için güven önemlidir. Başkaları tarafından ortaya atılan iddialara tepkimizi belirlemek için iddiaları ortaya atanları ve iddia ettikleri şeyleri yargılarız. Günlük bir uygulama olarak bunların makul ve inandırıcı olup olmadıklarına bakarız (Fine ve Ellis, 2010: 24). Bu bakımdan güvenilirlik veya inanç, söylentilerin kişiden kişiye iletilmesine yol açan önemli bir değişkendir. Yani, söylenti bir kişiye güvenilir görünürse, o kişinin söylentiye başka birine aktarma olasılığı da o kadar yüksektir

(Kimmel, 2004: 71). Bu yönüyle söylenti iletiminde güven, belirsizlik veya kaygıdan belki de daha önemli ve daha temel bir değişkendir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 201).

Söylentilerin yayılması bakımından insanlar aşağıdaki dört durumdan birinde bulunur (Zhang ve Xu, 2015: 2):

1) Habersizler: Bu kişiler henüz söylenti duymamıştır.

2) Pasifler: Bu kişiler söylentiye bilir, fakat yaymaya istekli değildir, çünkü söylentinin gerçekliğini veya sahteliğini ayırt etmek için aktif çabaya ihtiyaç duyarlar.

3) Yayıcılar: Bu kişiler söylentileri bilir ve tüm arkadaşlarına iletirler.

4) Bastıranlar: Bu insanlar ne söylentilere inanır ne de onları aktarırlar.

Çoğu kişi söylentinin doğru olmama ihtimalini düşünerek ya insanların yanlış umutlarını artırabilir korkusuyla (istek söylentileri söz konusuysa) ya da insanlara iyi bir sonuç için sebep bulamama korkusuyla (korkunç dedikodular durumunda) başkalarına bilgi yaymak konusunda isteksiz olabilir (Kimmel, 2004: 73). Nitekim DiFonzo ve Bordia, (2007: 43) ilişki geliştirme motivasyonunun, söylenti içeriğinin (pozitif ya da negatif) bir dış grup üyesine iletme olasılığı üzerindeki aracı etkisini test ettikleri araştırmanın sonucunda, olumlu söylentilerin (olumsuz söylentilere kıyasla) örgütün dışındaki alıcılara daha fazla iletildiğini tespit etmişlerdir. Bunun altında yatan nedenin bireylerin ilişki artırma motivasyonu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Olumlu söylentilerin (olumsuz söylentilerle karşılaştırıldığında), karşıdaki için olumlu imaj yaratacağını ümit ederek, dış grup üyelerine iletildiğini ortaya koymuşlardır.

Kapferer, (1992: 63-76) insanların duydukları söylentileri yaymalarının altında yatan birçok nedenden bahsetmektedir. Bunlar;

- ✓ İnsanlar duydukları bir olayı kendilerinin doğru anlayıp anlamadığını test etmek için diğer insanlarla konuşma ihtiyacı duyarlar,
- ✓ İnsanlar, kendi inandıkları tezlerini başkalarına inandırmak için söylentileri yayarlar,
- ✓ İnsanlar bir konuda duydukları kaygılarından kurtulmak için söylentileri yayıp işin aslını öğrenmek isterler,
- ✓ İnsanlar söylentileri eğlenceli oldukları ve merak ve şaşkınlık uyandırdığı için yayarlar. Böylece iletildiği haberin insanlar üzerinde etki yaratacağına inanırlar,
- ✓ İnsanlar söylentileri itibar kazanmak için yayarlar,
- ✓ İnsanlar arkadaşları, komşuları veya akrabalarıyla konuşurken karşılıklı söylenecek bir şeyler bulmaları gerekir. Bu noktada doldurulması gereken boşluklar ve sürekli yinelenen sessizlik dilimleri söylentiler yoluyla giderilir.

DiFonzo ve Bordia (2007: 40) tarafından bir şirkette çalışan 74 uzman ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcılar, ortalama olarak, endişe veya potansiyel endişe verici söylentilerin kulaklarına haftada bir kez ulaştığını ifade etmiştir. Katılımcıların yaklaşık % 90'ı böyle bir söylentiye ayda en az bir kez duyduğunu bildirmiştir. Bu nedenle, zararlı veya potansiyel olarak zararlı görülen örgütsel söylentilere sıklıkla rastlandığı söylenebilir. Söylentilere ilişkin ampirik literatür, yanlış söylentilerin oldukça kolay yayılabildiğini ve birinin burnuna bir söylenti kokusu ulaştığında bunu göz ardı etmemesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır (Kieffer, 2013: 93).

DiFonzo ve Bordia, (2007: 143) söylentilerin aktarım sürecinde içeriğinde meydana gelen değişiklikleri aşağıdaki tablodaki gibi özetlemektedirler:

Tablo 1. Söylentinin Aktarım Sürecindeki İçeriği

Söylenti içeriği	Söylentinin aktarımı		
	Doğru	Gerçeğe doğru evrilen	Yanlışta doğru evrilenler
Gerçek	<i>Yıldızlar</i> : Doğru aktarılan doğru söylentiler	<i>Dönüşen</i> : Aktarım sürecinde gerçeğe doğru evrilen doğru söylentiler	<i>Taneli</i> : Aktarım sürecinde yanlışta doğru evrilen doğru söylentiler
Yanlış	<i>Sahteler</i> : Doğru aktarılan yanlış söylentiler	<i>Ümit verici</i> : Aktarım sürecinde gerçeğe doğru evrilen yanlış söylentiler	<i>Düşen yıldızlar</i> : Aktarım sürecinde yanlışta doğru evrilen yanlış söylentiler

Kaynak: (DiFonzo ve Bordia, 2007: 143).

Tablo 1’de gösterildiği gibi bazı söylentiler doğrudur ve tam doğru olarak aktarılır; bunlar yıldızlar gibi bozulma ve değişimin potansiyel kuvvetlerinden etkilenmemiş görünüyorlar. Diğer söylentiler yanlıştır ve doğru olarak aktarılmaktadır; bunlar sahte olarak başlar ve değişmezler (sahte paralar gibi). Bazı söylentiler doğrudur ancak doğru olarak aktarılmamıştır; yaşamları boyunca daha iyi olmasını sağlamak için değişen dönüştürücüler gibidirler. Son olarak, bazı söylentiler yanlıştır ve aktarım sırasında çarpıtılmıştır; bazıları iyi başlayan ama kötü biten düşen yıldızlar ve diğerleri sahte başlayan ancak hafif iyileşme belirtileri gösteren umut dolu yıldızlardır. Bu kategorizasyon, gerçek ve yanlış söylentilerin aktarım sürecini tasvir eder ve söylenti doğruluğuyla ilgili bazı soruların çerçevesini çizer (DiFonzo ve Bordia, 2007: 143).

Bir kanal boyunca iletim sırasında özellikle sayısal ifadelerin yer aldığı durumlarda söylentilerde abartma ve bozulma kolay şekilde gözlemlenir (Caplow, 1947: 301).

Söylentinin yayılmasının kesilmesi çoğunlukla bastırılma ve unutulma mekanizmaları ile açıklanır. Bununla birlikte, bu iki etkili faktörün yanı sıra insanların eğitim oranı da söylentilerin yayılmasının durdurulmasında etkili bir faktördür. Bir birey ne kadar çok eğitilirse, söylentinin inandırıcılığını daha güçlü bir biçimde değerlendirebilir. Eğitim seviyesinin söylentileri unutma ve bastırma mekanizmalarını kolaylaştırdığı söylenebilir. Hatta unutma ve bastırma eğitim faktörünün bileşenleri olduğu söylenebilir. Kısacası, söylenti yayma kontrolü bağlamında eğitim faktörünün, söylentinin yayılmasının üzerindeki etkisi göz önüne alınmalıdır (Afassinou, 2014: 44).

2.2.8.1. Medyanın Söylenti Aktarımındaki Etkisi

Söylenti yayılımını etkin bir şekilde izlemek ve kontrol etmek, bilgi çağında çözülmesi gereken acil bir sorundur (Huo ve Ma, 2017: 653). Çünkü internet bir olayı alır ve onu halka açar. İnsanlar on binlerce, hatta milyonlarca insan ile neredeyse aynı anda iletişim kurabilirler. İnternete bir şeyler koyarsanız, sayısız kişi aynı anda ona erişebilir. Bilgi, sanal dünyada bir anda hızla yayılır (Solove, 2007: 62). Bugün kitle iletişim araçlarının gelişimi, internetin ve sosyal ağların artışı ile söylentiler her yerde bulunmaya başlamıştır (Crescimbene, Longa ve Lanza, 2012: 421). Artan dijital sosyal ağlar ile birlikte, yeni bir söylenti türü olan e-söylenti önemli ölçüde ortaya çıkmakta ve yayılmaktadır. Bir toplum için tehlikeli olabileceği için, karmaşık ağlarda söylentilerin anlaşılması, sosyal bilimler ve bilgisayar bilimleri vb. açısından büyük önem taşımaktadır (Bernard, Bouza ve Pietrus, 2014: 108).

20. yüzyılın başlangıcından kısa bir süre sonra, kitle iletişim biçimlerinin gelişmesinin aslında söylentilere son vereceği düşünülüyordu. Bu görüş, söylentilerin formal iletişim biçimleri olmadığı bir bilgi aracı olduğu yönündeki bir anlayışa dayanıyordu. Bununla birlikte, söylentilerin ortadan kaybolacağına yönelik varsayımlar çoğunlukla toplumsal iletişimde insani unsuru dikkate almadığından dolayı yanlış çıktı. Elektronik ve basılı medya bilgi iletimi için temel kanallardır ancak bu kanallar aracılığıyla iletilen içeriğin akışını belirlemek ve yönlendirmek insanların sorumluluğundadır (Kimmel, 2004: 113).

Bir zamanlar sıradan bir sosyal konuşma ile sınırlı olan söylentiler, çağdaş toplumlarda çoğalmış ve çoğu durumda medya yoluyla yayılmaktadır. Ayrıca, internet gibi gelişmekte olan iletişim teknolojileri söylentilerin iletiildiği süreçleri hızlandırmıştır (Kimmel, 2004: 31). Örgütleri yıllarca krizlere sokan söylentiler, elektronik söylentiler ile

hız kazanmıştır. E-posta ile söylentiler birkaç saniyede binlerce kişiye yayılabilir ve sözle iletilen söylentide olduğu gibi elektronik söylentilerin de her iletiminde olayın içeriği değişebilir (Fearn-Banks, 2007: 79). İnternetin bir bilgi pazarı olarak genişlemesi ile bilginin yayılım dinamikleri önemli ölçüde değişmiştir. İnternet vasıtasıyla söylentiler inanılmaz bir hızla yayıldığı gibi aynı zamanda asılsız söylentiler de aynı hızda artmaktadır (Fine ve Ellis, 2010: 10).

Söylentilerin yayılma süreci, bilgisayar ağlarının çoğalması ve bu ağlara giren insanların sayısının artması nispetinde daha da yaygın ve etkili olmaya başlamıştır (Bordia ve Rosnow, 1998: 178). Sosyal medya, geleneksel medyadan daha hızlı ve geniş kapsamlı bir şekilde söylentileri hızla yaymaktadır (Zhao, Yin ve Zong, 2016: 25; Liu, Li ve Sun, 2017: 372). Facebook, LiveJournal, Twitter, vb. sosyal ağlar gittikçe daha popüler hale geliyor ve bu da söylentilerin daha önce hiç olmadığı kadar hızlı ve daha geniş bir kitleye yayılmasını sağlıyor (Ma, Li ve Tian, 2016: 108). Yani sosyal ağların artmasıyla söylentiler artık küçük bir alanda ağızdan ağıza yayılmıyor, bununla birlikte farklı bölgelerdeki ve farklı ülkelerdeki yabancılar arasında da yayılmaktadır (Liu, Li ve Sun, 2017: 372). Sosyal ağların artmasıyla birlikte söylentiler artık küçük bir alan üzerinde ağızdan ağıza dolaşmaz, ancak farklı bölgelerdeki ve farklı ülkelerdeki yabancılara da yayılır, bu da söylentilerin her zamankinden daha hızlı ve daha geniş olarak yayıldığını gösterir (Zhang ve Xu, 2015: 1).

Medya, söylentilerin yayılması bakımından güçlü bir istasyon olarak görev yapmaktadır. Söylenti üzerine yapılan bir ankette görüşülen insanlara söylentiye en çok medya iletişim araçlarından duyduklarını ifade etmişlerdir (Kapferer, 1992: 82). Sosyal ağlardaki söylentilerin çoğu diğer ağ tipolojilerine göre çok daha hızlı yayılır (Doer, Fouz ve Friedrich, 2012: 70). Özellikle sosyal paylaşım siteleri, bilgilerin hızlı bir şekilde paylaşılması ve dolayısıyla potansiyel olarak zararlı olabilecek asılsız iddiaların hızla yayılması bakımından bir platform sunmaktadır (Tripathya, Bagchia ve Mehta, 2013: 149).

Okuyucuların ilgisini çekmek için, gazetelerin sansasyonel hikâyeleri yayımlama, yani dikkat çeken spekülâtif haberleri geniş okuyucu kitlesinin ilgisini çekmek için yayınlama eğilimi vardır (Ahern ve Sosyura, 2015: 50). Özellikle son dakika haberleri bağlamında yanlış bilginin yayılması çoğunlukla doğrulanmamış bir bilgi olarak söylenti biçiminde başlamaktadır. Bu söylentiler daha sonra çok sayıda kullanıcıya yayılır ve doğrulanmamış olmasına rağmen olayların algılanışını ve anlayışını etkiler (Zubiaga, vd., 2016: 2).

Medyanın söylenti yayılımındaki etkisine bir örnek şöyledir: Televizyondaki bir gece programına konuk olan Johnny Carson program esnasında kâğıt peçete kıtlığı yaşanıyor olduğu yönünde bir şaka yapar. İnsanlar sıkıntıyı duyarlar, ancak bunun bir şaka olduğunu anlamazlar. Markette peçete reyonuna bir üşüşme olur ve kısa zamanda raflar boşalır, stoklar tükenir. Bu söylenti sonucunda, bakkal sahipleri peçetesiz kalmış, müşteriler için ise durum sinir bozucu hale gelmiştir (Fearn-Banks, 2007: 66).

2.2.9. Söylenti Türleri

Alanyazında araştırmacılar, söylentileri çeşitli özelliklerine göre sınıflandırmışlardır. Fearn-Banks, (2007: 74, 75) söylentilerin altı farkı çeşidinden bahsetmektedir:

1. *Kasıtlı söylentiler*; bir amaca ulaşmak için başlatılır. İnsanlar, söylentileri kendi işlerine fayda sağlamak için üretirler. Örneğin, ticari hayatta hisse senetlerini artırmak ya da azaltmak için ortaya atılmış kasıtlı söylentiler çoktur.

2. *Erken doğan söylentiler*; ilerde gerçek olacak bir şey daha olmadan ortaya atılan söylentilerdir. İş yerinde, çalışanlar sık sık ilerde gerçekleşecek olan işten çıkarılma ile ilgili söylentiler duyar ve aktarırlar. Bu tip bir söylentiye inkâr etme sessiz kalmaktan daha zarar verici olabilir.

3. *Kötü niyetli söylentiler*; genellikle rakibin işlerini bozmak için ortaya çıkarılır. Örneğin, birileri bize, “Caddenin karşı tarafındaki restoranda güveç, geçen haftanın artıklarından yapılmış” diyebilir. Bu gerçek olabilir ya da olmayabilir. Şehirdeki restoranların yarısı için gerçek olabilir. Ancak doğru zamanda doğru insanlara söylendiğinde bu yayılır ve müşterilerde azalmaya neden olur.

4. *Aşırı uç söylentiler*; o derecede inanılmazdır ki insanlar “bu gerçek mi, kim uydurmuş bu hikâyeyi? diyerek tepki verirler.

5. *Gerçeğe yakın söylentiler*; bu söylentiler gerçeğe yakın olarak isimlendirilir çünkü kısmen doğrudurlar. İnsanlar bunu duyduğunda olayın bir bölümünün inandırıcı olduğunu düşünürler ve daha sonra bu söylentinin tamamen doğru olduğu kanaatine varırlar.

6. *Doğum günü söylentileri*; tekrar ve tekrar ortaya çıkmaya devam eden söylentilerdir. Doğum günleri gibi periyodik olarak tekrarlanan söylenti çeşididir.

Bu altı temel söylenti çeşidi birbiriyle örtüşebilir. Mesela, aşırı uç söylentiler aynı zamanda kötü niyetli de olabilir. Erken doğan söylentiler aynı zamanda kasıtlı da olabilir.

Buna benzer şekilde bir söylenti çeşidi birden çok kategorinin özelliklerini gösterebilir (Fearn-Banks, 2007: 76).

Söylentilerin, zaman bakımından periyodik olarak tekrarlananları vardır. Bazı söylentiler, zaman zaman ortaya çıkan ve ayrıntıları, çıktığı zaman ve yere göre uyarlanmış olur (DiFonzo ve Bordia, 2007: 36).

Söylenti çeşitleri hakkındaki bir başka sınıflama Knapp, (1944) tarafından yapılmıştır. Knapp' a (1944) göre söylentileri ortaya çıkaran temelde üç bireysel psikolojik motivasyon vardır. Bunlar; istek, korku ve düşmanlıktır. Bu duygulara paralel olarak söylentiler de üç gruba ayrılabilir:

1. *İstek söylentileri*; bu tür söylentiler, kişilerin dilek ve umutlarını ifade eder (Knapp, 1944: 23). İstek söylentileri olumlu bir olaya yönelik umudu (DiFonzo ve Bordia, 2007: 37) ve kamuoyundaki arzuları yansıttıkları için (örneğin, savaş sırasında Japonya'nın petrol rezervlerinin düşük olduğu ya da savaşın yakında sona ereceği) söylenti sonuçları arasında en olumlu biçimi temsil etmektedir (Esposito ve Rosnow, 1983: 45; Kimmel, 2004: 34). Örneğin, çalışanlar değiştirmek istediği bir iş sorununun olası bir çözümünü ifade ediyor olabilir (Michelson ve Mouly, 2004: 196).

2. *Ürkütücü söylentiler*; bu tür söylentiler istek söylentilerinin tam tersidir. Yani istek söylentileri grubun dilek ve umutlarını yansıttığı gibi, ürkütücü söylentiler de grubun korku ve endişelerinden ortaya çıkar (Knapp, 1944: 24). Ürkütücü söylentiler, korkutucu ya da olumsuz bir olayı içerdiği için (DiFonzo ve Bordia, 2007: 37), korku veya kaygıyı tetikleyen sonuçları yansıtmaktadır (örneğin, bir düşmanın sürpriz saldırısının yakın olması). Örneğin, yerel bir belediye ya da belediye sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesine ve çok uzak olmayan bir gelecekteki işten çıkarma ihtimaline yönelik bir söylentinin ortaya çıkması (Michelson ve Mouly, 2004: 196). Bu tür söylentiler güveni zedelediği için telafisi mümkün olmayan zararlara yol açabilir (Esposito ve Rosnow, 1983: 45).

3. *Tahrik edici/saldırganlık söylentileri*; bu tür söylentilerin grupları bölme ve güveni yok etme etkisi vardır. Bu tür söylentilerin temel motivasyonu saldırganlık veya nefrettir (Knapp, 1944: 24). Tahrik edici söylentiler bir halka ya da gruba karşı düşmanlığı ifade eder (DiFonzo ve Bordia, 2007: 37). Tahrik edici söylentiler, grup sadakatlerini bozmak veya kişilerarası ilişkileri zayıflatmak için tasarlandıkları gerekçesiyle negatif söylenti biçimini temsil etmektedir (örneğin, Amerikan Katolikleri aktif olarak anlaşmadan kaçmak istemektedir) (Kimmel, 2004: 34). Örneğin, filanca hastanede hemşireler,

kariyerlerini geliştirmek için doktorlarla romantik ilişkiler içindedirler gibi söylentiler (Michelson ve Mouly, 2004: 196).

Knapp'ın tipolojisine dördüncü bir söylenti türü de Allport ve Postman (1945) tarafından eklenmiştir. Araştırmacılara göre söylentiler, *öngörü söylentileri* olarak adlandırılan ve beklenen bir olayın öngördüğü tahmin edici söylentiler biçiminde de olabilir (örneğin, ABD başkanı savaş hakkında ulusa dramatik bir konuşma yapmaya hazırlanıyor) (Allport ve Postman, 1945: 55). Aslında bu tür bir söylenti, grubun öngörüsünü ifade etmektedir (Kimmel, 2004: 34).

Söylenti tiplerini tanımlamak için diğer bir yaklaşım, kasıtlı ve kasıtsız söylentiler şeklindedir. *Kasıtsız (spontane) söylentiler*; bir kriz veya stres, güvensizlik ve koşulların nasıl çözüleceği konusundaki karışıklık durumlarında doğal olarak ortaya çıkar. Bu tür söylentiler, ilgisiz hale gelene kadar ya da kriz bitinceye kadar gelişme eğilimindedirler ve bu nedenle nispeten kısa ömürlü olma özelliği taşımaktadırlar. *Kasıtlı söylentiler* ise, çoğunlukla belirli amaçlara hizmet etmek için bir nedenden ötürü başlatılır. Bu tür söylentiler oldukça rekabetçi ortamlarda ortaya çıkma eğilimindedir. Örgütlerde söylentiler, kasıtlı olarak birtakım yararlar elde etmek veya kişisel arzuları tatmin etmek için kasıtlı olarak ortaya çıkarılabilir (Kimmel, 2004: 35).

Michelson ve Mouly, (2000: 342) ise söylentilerin farklı işlevleri bakımından dört kategoride incelenebileceğini ifade etmektedirler:

Bunlardan ilki *istek söylentileridir*. Burada kişiler dileklerinin yerine getirilmesini istiyor ve bu söylentiler büyük oranda onları yayanların umutlarını ifade ediyor. Örneğin, çalışanların işleriyle ilgili değiştirmek istedikleri bir problemin olası bir çözümlünü ifade etmeleri gibi.

İkinci söylenti ise *kaygı söylentileridir*. Bunlar öncelikle korkudan kaynaklanıyor ve sonuçta duyanlar arasında huzursuzluk yaratıyor. Bunun bir örneği şirketin devralınması ve çok uzak olmayan bir gelecekte işten çıkarma ihtimalinin olmasıdır.

Üçüncü söylenti *tahmin edici söylentidir* ve bunlar genellikle belirsizlik durumlarında ortaya çıkar. Bunun bir örneği, yeni genel müdürün örgüt içinden mi yoksa başka bir yerden mi atanacağı hakkında çıkan söylentiler.

Dördüncüsü ise başkalarına zarar verme niyetiyle hareket eden *saldırgan söylentilerdir*. Örneğin, kadınların cinsel söylentilere konu olmaları gibi.

2.2.10. Söylentinin Örgütsel Fonksiyonları

Örgütsel söylentiler, birçok hedefe hizmet etmektedir. Bazen geçerli bilgi arayışının bir parçasıdır. Diğer zamanlarda söylenti etkileşimleri, ilişkileri kurmaya veya güçlendirmeye yardımcı olur. Bazen söylentiler, tehdit altında bulunan benlik değerini yatıştırır veya bir grubu kötüleyerek önyargılı bir bakış açısı oluştururlar (DiFonzo ve Bordia, 2007: 86).

Örgütsel söylentiler, insanların çok değişik türdeki ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkar ve çok sayıda işlevler görür. Örgütsel söylentilerin; bilmek, ikna etmek, övünmek, para kazanmak, rahatlamak, eğlenmek, iş performansı geribildirim almak, istihdam fırsatlarını öğrenmek ve buna benzer işlevleri vardır (Kimmel, 2004: 85).

Örgütlerdeki söylenti faaliyetinin, örgüt işleyişine olumlu ya da olumsuz sonuçları vardır. Söylentilerin sonuçlarını ayırt etmek bazen zorlaşabilir çünkü bazı insanlar için olumlu bir sonuç, başkaları için olumsuz olabilir (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Söylentiye maruz kalan kişinin bakış açısına göre söylentinin sonuçları değişir. Söylentiler yanlış veya çarpıtılmış olduğunda, olumsuz etkileri kaçınılmazdır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 134).

Söylentilerde olduğu gibi, bir grup ile ilgili bir konudaki bireyler arasındaki iletişim, grubun toplu eylemlerinin sonuçlarını önemli ölçüde değiştirebilir (Chen, Lu ve Suen, 2016: 90). Araştırmalar, söylentilerin tutum üzerinde büyük bir etkisinin olduğunu göstermiştir (Zhao, Lin ve Guo, 2014: 588). Bu bakımdan söylentiler sadece boş vakit geçirme aktivitesi değildir. Söylentilerin örgüte çok boyutlu etkileri vardır (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 47).

Söylenti alanyazını dikkate alındığında, söylentilerin örgütsel fonksiyonları genel olarak; bilgi edinme, gerçeği arama, anlamlandırma, sosyalleşme ve sinik etki gibi alt başlıklar altında incelenebilir.

2.2.10.1. Bilgi Edinme

Söylentiler, öncelikle insanların bir şeyleri bilme ihtiyacını karşılayabilir. Yani örgütsel söylentiler psikolojik anlamda bir işlev görür. "Bilmek" olarak listelenen bu önemli kişisel sebep, herhangi bir bağlamda söylentilerin ortaya çıkmasına neden olan en temel güçlerden birini teşkil eder. Bu anlamda söylentiler, özellikle belirsiz ve kaygı uyandıran durumlarda bilgi edinme işlevi görürler (Kimmel, 2004: 86). Söylentiler, bilimizdeki boşlukları doldurur ve gizli bilgileri edinmemizi sağlar (Knapp, 1944: 22).

Yani söylentiler başka türlü elde edilmesi zor olan bir bilgiyi edinme aracı olabilir (Michelson ve Mouly, 2004: 195). Dolayısıyla, gruptaki söylenti süreci istenen bilgilerin elde edilmesi için oldukça başarılı bir grup aktivitesidir (Caplow, 1947: 302). Bazen söylentilerin yayılması olumlu bir rol oynayabilir, örneğin, genel kamuoyunu bilinçlendirmek için söylentinin yayılmasının hızlı ve etkin karakteristiği kullanılabilir (Zan, vd., 2014: 159). Çünkü söylentilerin önemli bir karakteristiği onların bilgi sağlamalarıdır (Görkey, 2009: 56).

Rosen, (2000) insanların seçimleri hakkında yaptığı araştırmasında bilgi edinirken söylentilerin etkisini şöyle açıklamıştır (Akt: Kimmel, 2004: 102):

- ✓ Gençlerin % 58'i bir araba seçerken arkadaşlarının fikrine güveniyor.
- ✓ Sinemaya giden gençlerin % 53'ü arkadaş tavsiyelerine uymaktadır.
- ✓ Bir organizasyonu tercih eden kişilerin %65'i başkalarından gelen tavsiyeler temelinde bunu yapmaktadır.
- ✓ Yolcuların %43'ü ziyaret edilecek yerler ve havayolları, otel ve kiralık araç tercihlerinde temel bilgi kaynakları olarak arkadaşlarını ve ailesini göstermektedir.
- ✓ Amerikalıların % 70'i yeni bir doktor seçerken başkalarının tavsiyesine güveniyor.

2.2.10.2. Gerçeği Arama

Söylentiye ilişkin literatürde, söylentinin yayılmasının temel nedenlerinden birinin insanların gerçeği bulma motivasyonları olduğu belirtilmektedir. İnsanlar özellikle belirsizlik, önem, kontrol eksikliği ve kaygı durumlarında gerçeği bulma isteği için söylentilere başvururlar (DiFonzo ve Bordia, 2007: 71). Söylentiler, başkalarının ahlakıyla ilgili yargıları ve toplumsal değerleri anlamaya yardımcı olan olaylarla ilgili bir "gerçek" bulma veya arama girişimlerini temsil eder. Bundan dolayı söylentileri, gerçeği aramak için yapılan konuşmalar olarak tanımlayabiliriz (Stewart ve Strathern, 2004: 195).

Söylentiler, yakınında gerçekleşen bir suç, siyasi bir kriz veya bir şirket yönetimindeki bir değişikliğin ne olduğunu ve niçin olduğunu açıklamaya çalışmanın bir yoludur. Söylentilerin yayılması, insanların psikolojik rahatsızlığını azaltıp korkularını giderecek kadar gerçekleri öğrenmesi ve bilgi elde etmeye çalışması için bir araç haline gelir (Kimmel, 2004: 3).

İnsanlar formal iletişim kaynaklarına (yönetici, yönetim vb.) güvenmiyorsa ya da resmi iletişimle gelen bilgiler hakkında herhangi bir endişe hissederse daha çok informal iletişim kanallarını (söylenti ağı vb.) tercih ederler (DiFonzo ve Bordia, 2007: 187). Yani

söylentiler, bir örgütün resmi ağları aracılığıyla iletilen resmi iletişimlerde boşluklar veya tutarsızlıklar olması halinde bir tamamlama işlevi görebilir. Bu yolla söylentiler, iş çevresi hakkında bilişsel tutarlılık ve netlik hissi sağlayabilir (Kimmel, 2004: 86).

DiFonzo ve Bordia, (2007: 72) internet üzerindeki tartışma gruplarında dolaşan 280'den fazla söylentiyle ilgili ilanların içerik analizini incelemiş ve etkileşimin büyük bir kısmının gerçeği bulmaya ayrıldığını ortaya koymuşlardır. Grup üyeleri, söylentiyle alakalı bilgileri araştırmış ve paylaşmış, bilgileri değerlendirmiş ve söylentinin akla yatkınlığı konusunda kararlar almıştır. Özetle, söylenti insanların gerçeği öğrenme işlevini yerine getirmektedir.

2.2.10.3. Anlamlandırma

Söylentiler; olayları açıklayabilen, endişeleri giderebilen ve davranış için mantığı ortaya koyan, öyküler ve varsayımlar üretip yayarak endişe ve belirsizlikler ile başa çıkmak için bir girişim olarak görülebilir (Rosnow ve Foster, 2005: 1). Bireyler, söylenti etkinliği yoluyla bir duruma bilişsel olarak anlam vermeye (Brown ve Napier, 2004: 3), ve bir durumu anlamlandırarak gelecekteki olayları öngörmeye çalışırlar (Bordia ve DiFonzio, 2002: 53). Knapp'a göre (1944: 31) söylenti, dünyayı anlamlı bir şekilde yorumlama dürtüsünden ortaya çıkmaktadır.

Negatif çağrışımlarına rağmen, bir söylenti bazı temel kişisel ve sosyal ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir ve bu anlamda iletişime katılanlara yararlı olabilir. Büyük ölçüde söylentiler, anlamaya yönelik bir çaba olarak iletilir; başka bir deyişle, insanların çevrelerinde neler olup bittiğini anlamalarına yardımcı olur (Kimmel, 2004: 3). Yani insanlar söylentiler yoluyla çevrelerinde olup bitenleri anlamaya çalışırlar (Jobs, 2014: 7).

Söylentiler, dünyanın nasıl işlediği konusunda kişisel hipotezlerle donatılmış örgütsel iletişim ya da daha spesifik olarak, endişelerimiz ve belirsizliklerimizle baş etmemize yardımcı olmak için anlamlandırma yolları olarak tanımlanabilir (Rosnow ve Foster, 2005: 1). Bu anlamda söylenti; bir olayı fark etme, ilk açıklama yapma, daha fazla araştırmaya motive etme ve olayı yorumlamak için kullanılan bilişsel yapıları aktive etme gibi bireyin çeşitli noktalardaki olayları bireysel olarak açıklama girişimini etkiler (DiFonzo ve Bordia, 2007: 131). Eğer bir durum hakkında belirsizlik varsa orada bilgi boşlukları olacaktır. İnsanlar bütün resmi görmek istedikleri için sahip oldukları küçük bilgi parçaları üzerine yorumlar katarak bu bilgi boşluklarını doldurmak isteyeceklerdir. Dolayısıyla çevrelerindeki olayları anlamlandıracaklardır (Hirschhorn, 1983: 6). Ayrıca

söylentiler, kitlelerin siyasi tutumlarını şekillendirme ve anlamada önemli bir rol oynamaktadır (Mlambo ve Zimunya: 2016: 146).

Söylentiler, insanların dünyayı anlamlandırmasında bireysel ve toplu olmak üzere iki şekilde yardımcı olur. *Bireysel anlamlandırma*, insanların kendi zihinleri içinde dünyayı nasıl anlamlandırdıklarını içerir ve bireysel bilgiyle ilgilidir. *Toplu anlamlandırma* ise, insanların başkalarıyla etkileşim kurarak dünyayı nasıl anlamlandırdıklarını içerir ve büyük ölçüde grup süreçleriyle ilgilidir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 113).

2.2.10.4. Sosyalleşme

Bir söylenti sadece rast gele duyulan ve sonra otomatik olarak bir başkasına iletilen bir mesaj değildir; bunun yerine söylentiler paylaşılır ve verici ile alıcı arasındaki iki yönlü bir etkileşimin parçası olarak değerlendirilir (Kimmel, 2004: 102). Toplum içindeki söylentiler; eğlence, isteklerin karşılanması, birliktelik kurmak ve devam ettirmek, toplumsal normların uygulanması gibi işlevleri de yerine getirmektedir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 16). Max Gluckman'ın (1963) çalışmalarında söylentilerin topluluk normlarını zamanla güçlendirdikleri ortaya konulmuştur (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Bu bağlamda söylentileri anlatmanın başlıca işlevi, dinleyiciyi eğlendirmek veya dikkatini çekerek sosyal ilişkileri geliştirmektir (Guerin ve Miyazaki, 2006: 23). Örgütsel söylenti ağı, bir grubu bir araya getirip performansına, motivasyonuna ve memnuniyetine katkıda bulunur (Kimmel, 2004: 85).

Kişi toplum içerisinde yüksek bir statü sahibi ise çoğu zaman başkalarını daha fazla sevmeye, değer vermeye veya saygı duymaya eğilimindedir. Belirsizlik ve tehditler (örneğin, savaş veya doğal felaketler) zamanlarında, bilgi daha da değerlidir. Bu durumlarda kişinin sosyal duruşunu gösterme isteği, insanları farkında olmadan söylentileri yaymaya yönlendirebilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 77). Aslında önemli gelişmeler hakkında bilgi paylaşmak, bir iletişim ağındaki insanları bir araya getirir. Söylentinin varlığı ortak söylem alanı olarak adlandırılan ve iddiaların toplum tarafından kabul ya da ret edilip edilmeyeceğinin kararlaştırıldığı bir sosyal alanı ortaya koyar (Fine ve Ellis, 2010: 24). Yani grup üzerinde olumlu bir ışık tutan bir söylenti yaymak, kişinin özgüvenini artırır ve diğer grup üyeleri üzerinde iyi bir izlenim oluşturmaya yardımcı olur (DiFonzo ve Bordia, 2007: 81). Örneğin, öğrenciler arasında bir sınavın ertelendiğine yönelik bir söylenti arkadaşlarına ileten bir öğrencinin aynı zamanda bu davranışı ile bir sosyal statü elde etme isteğinde olduğu da söylenebilir.

İnsanlar genellikle diğer insanlarla ilişkiler kurmak ve sürdürmek isterler. Alanyazında MUM etkisi olarak da bilinen kurala göre insanlar iyi haberlere kıyasla kötü haberleri paylaşmak konusunda daha çekingen davranmaktadırlar (Dibble ve Levine, 2010: 733). Diğer bir ifade ile bilgi iletme konusundaki isteksizlik, iletinin potansiyel alıcı için arzulanıp arzulanmayacağı ile doğrudan bağlıdır (Rosen ve Tesser, 1970: 253). Kişi eğer bilginin arkadaşı için zararlı sonuçların önlenmesinde faydalı olduğunu düşünürse, bu bilgiyi aktarması daha olasıdır. Yakın arkadaşların, olumsuz olsa bile yararlı bilgileri paylaşmaları beklenir. Dolayısıyla, ilişkinin içeriği olumlu veya olumsuz söylentilerin paylaşımını etkileyebilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 76).

2.2.10.5. Söylentilerin Örgüte Olumsuz (Sinik) Etkileri

Örgüt çalışanları arasında dolaşan söylentiler, örgütsel işleyişe zarar verici sinik davranışlara dönüşebilir. Sinizm bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgüte karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumu (Anderson, 1997), örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) ifade etmektedir (Akt: Kart, 2015: 79). Bu çalışmada kullanılan sinik etki kavramı, örgüt çalışanlarının çalıştıkları örgüte yönelik taşıdıkları olumsuz tutum ve yargılarını ifade etmektedir.

Söylentiler, önemli bir sosyal etkileşim şeklidir. Ancak, zararlı söylentilerin yayılmasının toplumun refahı üzerinde ciddi boyutta olumsuz etkileri de olabilir (Zan, vd., 2014: 159). Potansiyel faydalarına rağmen, yetersiz yönetilen örgütlerde söylenti, çalışanlar arasındaki endişeleri ve yanlış anlamaları tetikleyebilir, çalışanlar arasında düşmanlıklar yaratabilir ve kötü morale neden olabilir. Bu gibi durumlarda söylentiler, potansiyel olarak yıkıcı bir döngünün parçası olabilir; burada devam etmekte olan olaylar üzerine endişe söylentilere yol açar ve söylentiler moral bozukluğuna ve daha büyük endişelere yol açar, bu da daha çok söylenti oluşturur (Kimmel, 2004: 86). Örgütlerde endişe yaratma potansiyeline sahip olan söylentiler, üyeleri arasında daha fazla iletişim yaratma eğiliminde olacaktır, çünkü olumsuz sonuçlara dair önceden uyarıda bulunmaktadır (Michelson ve Mouly, 2004: 195). Bu bakımdan daha sonra yanlışlığı kanıtlanan söylentiler, hem bireyler hem de toplum için zararlı sonuçlar doğurabilir (Zubiaga, vd., 2016: 2). Olumsuz söylentiler büyük ihtimalle olumsuz şemaları belirgin hale getirerek belirsiz olayların olumsuz yorumlanmasına ve böylece memnuniyet, bağlılık

ve güvenin azalmasına neden olur. Bu ilişkiler nedensel olarak çift yönlü olabilir: Örneğin, olumsuz söylentiler yönetime karşı güveni azaltabildiği gibi yönetime olan düşük güven, bir çalışanın daha fazla olumsuz söylentileri duymasına ve hatırlamasına neden olabilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 52).

Söylentiler, gerçeği yansıtmıyor olabilir. Örgütte bilgileri çarpıtan, kızgınlık yaratan, durumun ayrıntılarını abartan ve yönetim planları ve hedeflerine ulaşılmasına karşı koyan kötü niyetli, zararlı söylentiler olabilir (Kimmel, 2004: 204). Bu bakımdan söylentiler, örgütler için büyük ölçüde yıkıcı bir güç olarak görülüyor. Belirsizlik ve endişe zamanlarında çoğu zaman zararlı olarak görülür (Brown ve Napier, 2004: 5). Yeniden yapılanma ve işten çıkarmalar gibi örgütsel değişim evreleri sırasında ortaya çıkan söylentiler moral ve güven gibi örgütsel tutumlar üzerinde zararlı etkilere neden olabilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 44). Söylentiler; örgütlerin verimliliğini azaltır, kârlarını düşürür, işyerinde stres yaratır veya örgütün imajını lekeler. Bazı söylentiler, hem personel hem de müşterilerin gözünde şirketin güvenilirliği zedeler. Bazı söylentiler ise firmaları finansal felakete sürükler (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 47).

Söylentilerin ortaya çıkması, iletilmesi ve yaygınlaşması aslında fiziksel şiddetten daha tehlikeli ve zararlı olabilir çünkü belirlenmesi daha zordur ve bir kere belirlendiğinde müdahale etmek çok daha zordur ve sonuçları daha da genişleyerek yayılır (Kieffer, 2013: 91). Söylentiler sosyal medyada geleneksel medyadan daha hızlı ve geniş kapsamlı bir şekilde yayılabilir. Bu durum ciddi bir şekilde ele alınmazsa, yanlış bilgiler, bir krizin kendisinden çok daha ciddi hasara neden olabilir (Zhao, Yin ve Zong, 2016: 25). Özellikle siber kültürde, gerçeğin tam tersi olduğu durumlarda bile internette okuduklarına inanan birçok kişi bulunur. E-posta ile söylentilerin iletilmesi, işletmeler, kuruluşlar ve kamudaki insanlar için son derece zararlı olabilir (Fearn-Banks, 2007: 79). Söylentiler, çeşitli tutum ve davranışsal sonuçlara neden olmakta veya katkıda bulunan bir rol oynamaktadır. Boylamsal bir söylenti araştırmasında, söylentilere şiddetle inanılmadığı zamanlarda bile söylentilerin; panik oluşturma, ekonomik faaliyeti etkileme, ırkçı gerginlikleri artırma, isyanlara teşvik etme ve sağlıklı davranışları etkileme gibi olumsuz sonuçları ortaya konulmuştur (DiFonzo ve Bordia, 2007: 232).

Söylentiler, aynı zamanda çalışanların görevleri ve verimli zaman yönetimi açısından zararlı işlev görebilir. Örneğin; iş arkadaşlarıyla saatlerce süren tartışma sonunda çalışan şöyle der: "dün geceki televizyon programlarını ya da maçlarla ilgili küçük tartışmaları izlememiş olsaydım, burada bu meseleyi halledemeyecektim. Kahretsin,

gerçekten saat 11 olmuş! Öğlen yemeğinden önce bu işi bitirmeliyim" (Kimmel, 2004: 204).

Örgüt çalışanlarından daha stresli olanların olumsuz bir söylentiye duyma veya hatırlama olasılığı daha yüksektir. Gerçekten de, belirsizlik ve endişenin söylenti iletimiyle bağlantılı olduğu gerçeği ışığında, bu açıklama muhtemel görünmektedir. Bununla birlikte, en azından, olumsuz örgütsel söylentilerin daha fazla çalışan stresıyla ilişkili olduğu söylenebilir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 50).

Ünlü bir halk hikâyesi, söylentinin yayılması durumunda ne kadar etkili olabileceğini gözler önüne sermektedir. *“Bir adam yaşadığı topluluk içinde hahamla ilgili bir söylenti yayar. Sonradan yapmış olduğu şey ve verebileceği zararlar konusunda etraflıca düşünür. Hahama gider ve hatasını telafi etmek için her şeyi yapmaya hazır olduğunu söyleyerek affını diler. Haham, adama kaz tüyü bir yastık al, onu kes ve tüyleri rüzgâra savur der. Adam bunun tuhaf bir talep olduğunu düşünür ama kolay bir şey olduğundan memnuniyetle yerine getirir. İsteğini yerine getirdiğini söylemek üzere hahamın huzuruna geldiğinde haham ona şöyle der. Şimdi git ve rüzgârda savrulan bütün tüyleri tek tek topla. Çünkü sözcüklerinin vermiş olduğu zararı tüyleri tekrar toplamadan telafi edemezsin (Solmaz, 2006: 574; Kieffer, 2013: 91)”. Söylentilerin zararlı ve kalıcı hasarının telafisi tüylerin rüzgârda yayılmasından sonra toplanması kadar zordur (Kieffer, 2013: 91).*

2.2.11. Söylentinin Neden Olduğu Bazı Olaylar

Söylentilerin neden olduğu olumsuz olaylardan bazıları şunlardır:

Bağdat Köprüsü İzdihamı: 31 Ağustos 2005 günü, Bağdat'ta meydana gelen olay şöyle gerçekleşmiştir; Bağdat'ta Şiiilerin 7. imamı Musa Kazım'ın şehit edilmesinin yıldönümü nedeniyle anma töreni düzenleniyordu. İzdihamın çıkış nedeni, kalabalık arasında yayılan bir söylenti oldu. Kalabalıkta bir intihar saldırganının olduğu şeklinde söylentilerin yayılması üzerine, Şii camisinde büyük bir panik yaşandı ve kalabalık Dicle Nehri üstündeki köprüye doğru kaçmaya başladı. Paniğe kapılan yüzlerce kişinin aynı anda kaçışmaya başlamasıyla çıkan izdihamda çok sayıda kişinin ezildiği ve birçok kişinin de Dicle Nehri'ne atladığı belirtiliyor. Dicle Nehri üzerindeki El-Ayma köprüsü çöktü. Köprüden düşen 953 kişi hayatını kaybetti (URL-1).

Phnom Penh İzdihamı: Olay, 22 Kasım günü Kamboçya'nın başkenti Phnom Penh'te Khmer Su Festivali'nin sonlarına doğru gerçekleşti. Başkente, kutlamaların

yapıldığı Mekong Nehri üzerindeki Diamond Adası'na bağlayan köprüde 10 kişi aniden bayılıp yere düştü. Bu kişileri elektrik çarptığı söylentisi üzerine büyük bir karmaşa yaşandı. Çıkan izdihamda 456 kişi ya ezilerek ya da köprüden atlayarak hayatını kaybetti (URL-2).

Brooklyn Köprüsü: New York'ta, Doğu Nehri üzerinde bulunan köprü yapıldığında dünyanın en uzun, en yüksek köprüsüydü. Brooklyn ile Manhattan Adası arasında kurulan köprüde insanlar yürüyerek de seyahat edebiliyorlardı. Köprü, 30 Mayıs 1883 tarihinde yine kalabalık günlerini yaşıyordu. Kalabalıktan biri "köprü çöküyor" diye bağırınca panik kaçınılmaz oldu. Köprüden kurtulmak isteyenler panik yapınca 15 kişi ayaklar altına alındı ve yaşamlarını yitirdiler (URL-3).

Diyarbakır'da okul bahçesinde taciz söylentisi: Diyarbakır'ın merkez Bağlar İlçesi'nde 6 yaşındaki kız çocuğuna taciz iddiası öfke patlamasına neden oldu. Yüzlerce kişi, caddeyi trafiğe kapatırken polis, kalabalığı sakinleştirmeye çalıştı. Kazım Karabekir Ortaokulu'nun bahçesinde oynayan çocuğa, akşam saatlerinde bir kişinin tacizde bulunduğu iddia edildi. İhbar üzerine olay yerine polis ekipleri sevk edildi. Olayı haber alan kız çocuğunun yakınları ve mahalle halkı da okulun çevresinde toplandı. Polis, çevrede geniş güvenlik önlemi alırken, vatandaşlar, tacizcinin içeride olduğunu öne sürüp, okula girmek istedi. Çevre sakinlerinin içeri girmesine izin vermeyen polise destek için, takviye ekipler gönderildi. Polis ekipleri, kalabalığı tacizcinin okulda olmadığını belirterek, sakinleştirmeye çalıştı. Halkın sokağa dökülmesine ve gece yarısına kadar devam eden gerginliğe sebep olan küçük yaştaki kız çocuğuna cinsel taciz iddiaları asılsız çıktı. Polisin okul ve çevredeki işyerlerine ait güvenlik kameralarını inceledikten sonra 8 yaşındaki bir kız çocuğunun akşam saatlerinde 11 yaşındaki 2 erkek çocuğuyla birlikte Kazım Karabekir Okulu'nun bahçesine girdiğini, cinsel içerikli herhangi bir durumun yaşanmadığını tespit etti. Bu çocukların birlikte oyun oynamasına kızan bir kişinin mahallede küçük yaştaki bir kıza taciz yaşandığını söyleyerek halkın sokağa dökülmesine neden olduğu ortaya çıktı (URL-4).

Şarbon salgını söylentisi: Kiralık katiller, ticari havayollarına ait bir uçağı kaçırarak New York'taki Dünya Ticaret Merkezi'ni yok ettikleri 11 Eylül faciasında kendilerini, yolcuları ve merkezdeki binlerce işçiyi öldürdüler. Bu olaydan hemen sonra hükümet binalarında şarbon olduğuna dair söylentiler yayılmaya başladı. Örneğin, Pittsburgh'da insanlar tarafından yaşanan duygusal ve bilişsel sorunlarla başa çıkmak için hızlı bir şekilde bir söylenti hattı kuruldu. Yardım hattının birincil amacı, söylentilerin doğru veya

yanlış olduğuna dair insanları bilgilendirmektir. Bu uygulama, Washington, DC'deki çeşitli devlet binalarında, New York ve Florida eyaletindeki medya ofislerinde şarbon keşfedildiğine yönelik söylentileri doğurdu. Şarbon olduğuna dair yanlış söylentiler ile şarbonun izine nerelerde rastlanıldığına dair söylentiler eş zamanlı ortaya çıkmaya başladı ve insanlardaki kaygı ve şaşkınlık daha da arttı (Stewart ve Strathern, 2004: 45).

İyotlu tuz söylentisi: Mart 2011'de iyotlu tuzun, Çin'de Tohoku depreminin neden olduğu nükleer radyasyondan koruyabileceği yönündeki söylentiler nedeniyle iyotlu tuza yönelik bir satın alma çılgınlığı ortaya çıktı. Bu da tahmin edilemez olumsuz etkiler doğurdu (Huo ve Ma, 2017: 655).

Ticari söylentiler: Ticari firmalar ve faaliyetleri hakkında kötileyici bazı söylentiler ortaya çıkmıştır. Örneğin, Procter ve Gamble şirketinin amblemindeki yıldızların 666 sayılarına benzemesi ve bunun şeytanı hatırlatması; bir K-mart mağazasında saklanan bir çocuğu ısırarak bir yılın hakkındaki söylenti, Coca-Cola'da bulunan fare parçaları hakkındaki söylentiler, bir giyim eşyası mağazasının soyunma odasında bir iğne ile uyuşturulduktan sonra beyaz köle ticaretine sokulan ve satılan kadınlar hakkındaki söylentiler, Avrupa'daki Çin, Türk veya Yunan restoranlarında olduğu söylenen fare kemikleri hakkındaki söylentiler gibi (Stewart ve Strathern, 2004: 47).

Procter ve Gamble'in şeytan söylentisi: Tüketim malları üreten en büyük Amerikan şirketlerinden Procter ve Gamble'a 1981'den bu yana her ay endişeli tüketicilerden binlerce telefon geliyor. Bunlar duydukları söylentinin doğru olup olmadığını, ileri sürüldüğü gibi şirketin şeytanla bağlarının bulunup bulunmadığını öğrenmek istiyorlar. Bu söylentiye göre şirketin görsel simgesi olan ve yüzlerce yıldızı seyreden bir insan yüzü gerçekte birçok şeytani işareti gizliyor. Dikkatle bakıldığında yıldızların şeytanın şifresini resmettiği görülüyor: 666. İşlerini yoluna koymak için Procter ve Gamble şeytanla anlaşmış ve karlarının yüzde onunu şeytana inanan bir tarikatı aktarıyor. 1980'e doğru Mississippi'nin batısında doğan bu söylenti hızla yaygınlık kazanmış ve ABD'nin doğusuna ulaşmıştır. Procter ve Gamble'ın hiçbir biçimde hazır olmadığı bir savaşı başlatmıştır: Özel türden bir yıldızlar savaşı. Bu masum yıldızlardan çıkarılan anlamlar yüzünden sarsılmış olan birçok dini grup uğursuz işaretle damgalanmış ürünleri boykot etmeyi bile önerdiler (Kapferer, 1992: 7).

Beyaz kadın söylentisi: Söylentiler 1966 sonlarında Rouen'de tanınmış bir konfeksiyon mağazasını beyaz kadın ticaretine açılan kapı olmakla suçlar. Telefonlarla

gelen tehditler artar. Hiçbir tekdizin yatıştırıcılığı bu söylentinin peşini bırakmadığı mağazanın yöneticisi pes edip kentten ayrılır (Kapferer, 1992: 7).

2.2.12. Söylentinin Yönetilmesi

Örgütler, kurumlarının markasına ve imajına zarar verebilecek söylentileri görmezden gelmemelidir. Yöneticiler, sorumluluk almalı ve durum kontrolden çıkmadan işyerlerinde söylentilere cevap vermelidir (Rivero, 2013: 52). İnfomal iletişim süreci göz ardı edildiğinde veya iyi yönetilemediğinde örgütsel iklime zarar vererek örgütlerde felakete yol açabilir. Çünkü birçok faktörden etkilenen iletişim olgusu, bazen kontrolden çıkarak zehirli bir yapıya bürünür ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri zedeleyebilir (Bektaş ve Erdem, 2015: 136). Bundan dolayı infomal iletişim kanallarının yöneticiler tarafından kontrol altına alınarak, örgüt yararına kullanılması gerekir (Atak, 2005: 59). Buna karşın, Crampton, Hodge ve Mishra, (1998: 569) tarafından yapılan bir araştırmada infomal iletişimin yaygın olmasına rağmen araştırma sonuçları, yöneticilerin %92,4'ünün örgütlerindeki bu iletişim türlerine (söylenti vs) yönelik bir plan ve stratejilerinin bulunmadığını ve bunlarla mücadele ve önleme konusunda aktif rol almadıklarını ortaya koymuştur.

Eğitim örgütlerinin açık iletişim kanallarına, güvenli, samimi bir örgütsel iklime, bireysel ve örgütsel değerleri önemseyen bir örgütsel kültüre sahip olmaları için eğitim yöneticilerine çok iş düşmektedir (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 188). Yöneticiler örgütsel iklim içerisinde bilgi paylaşımına dayalı açık ve kolektif bir planlama yaparlarsa söylentiler yönetilebilir. Böyle bir iklim; belirsizliği ortadan kaldırır, inandırıcılığı artırır ve hem bireysel hem de örgütsel özelliklerin keşfedilmesini sağlar (Hirschhorn, 1983: 11). Bunun yanında infomal iletişim süreci örgütlerdeki stresi azaltan, samimi ve rahatlatıcı özelliklere sahip olduğu için örgüt çalışanları için bazen iyi bir motivasyon aracı olabilir. Bu nedenle örgütlerde su yüzüne çıkan bu iletişim kanallarının öncelikle tespit edilerek örgüt yararına kullanılması gerekir (Bektaş ve Erdem, 2015: 136). Söylentiler, hem çalışanlara hem de örgütlere zarar verme potansiyeline sahip olduğundan dolayı örgüt yöneticileri tarafından kontrol altına alınmalı ve yönetilmelidir (Crampton, Hodge ve Mishra, 1998: 569).

2.2.13. Söylentilerle Baş Etme Stratejileri

Söylentiler, yüksek öneme sahip konularla ilgili belirsizlik ve endişe zamanlarında ortaya çıkar. Daha sonra söylenti, akla yatkınlık veya inanç açısından değerlendirilir; bu süreç bireysel ve grup düzeylerinde gerçekleşir. Olasılık standartlarını karşılayan bir söylenti, iletim safhasında geniş bir şekilde dolaşıma girer. Söylenti ile baş etme stratejileri bu aşamaların hepsinde gereklidir (DiFonzo ve Bordia, 2007: 206). Söylentiler yayıldığında, resmi kaynaklar söylentiye reddetmek ve doğru bilgiyi düzgün bir şekilde yaymak için acilen önlem almalı ve böylece doğruyu öğrenmeleri için halka yardımcı olmalıdır (Huo ve Ma, 2017: 654). Söylentileri engelleyecek en önemli yöntem; iletişim kanalları yoluyla çalışanlara doğru bilgilerin iletilmesidir. Diğer bir ifade ile yeterli ve doğru enformasyonun gerçekleşmesidir (Yılmaz, 2007: 14).

Söylentiyle baş ederken üç temel etmene dikkat edilmesi gerekir (Fearn-Banks, 2007: 65):

1. Söylentinin nasıl başladığı hakkında genelde bir fikriniz yoktur; sadece saçma bir müşteri, rakip, ya da yapacak daha iyi bir şeyi olmayan birinin konuşması yanlış anlaşılabilir.
2. Söylentinin ne kadar yaygın olduğunu veya ne zamandan beri dolaştığını genelde bilemezsiniz.
3. Söylentileri görmezden gelmenin mi ya da mücadele etmenin mi daha iyi olduğuna dikkatle karar vermelisiniz; söylentiyle mücadele etmek bazen onu görmezden gelmekten daha fazla yayabilir.

Söylentiler ile mücadele sürecinde dört aşamalı bir strateji takip edilebilir; çalışanları bilgilendirin, söylentileri önemseyerek anlamaya çalışın, zamanında müdahale edin ve personel ile söylentinin muhtemel zararları konusunda bilgilendirme toplantıları düzenleyin (Esposito ve Rosnow, 1983: 47).

Rivero, (2013: 52) söylentilerle mücadele edilirken aşağıdaki önerilerde bulunmuştur:

- ✓ Özellikle örgütsel değişim gerçekleştiğinde, çalışanlarla açık bir diyalog kurulmalıdır.
- ✓ Yönetim, örgütün imajına zarar verebilecek söylentilere cevap vermelidir. Yönetimin "havayı temizlemek" için herkese açık bir iletişim kurması önerilir.
- ✓ Yönetim, işyerinde söylentilerin daha fazla yayılmasını önlemek için işyerlerindeki söylentilere hızlı bir şekilde müdahale etmelidir.

✓ İşyeri söylentileri prosedürleri ve kurumun etik eğitim programının içinde veya buna benzer bir söylenti eğitim programı oluşturulmalıdır.

✓ Örgütsel değişim girişimleri ve en son bilgileri halka ve çalışanlara anlatmak için genel toplantılar düzenleyin.

✓ Mümkünse, işyerinde yanlış söylentiler yayarak olumsuz bir çalışma ortamı geliştiren insanları tespit edip ve etkisiz hale getirmeye çalışın.

✓ Yöneticiler, örgüt iklimine zarar veren gizli şeylere dikkat etmelidir. Bunlar, ortaya çıkma potansiyeline sahip gizli söylentilerin bir göstergesi olabilir.

Rosnow, (1991) söylenti kontrolü için üç genel ilke geliştirmiştir. Amacı, asılsız söylentilerin patlak verdiği ve zararlı sonuçların öngörülmesi durumunda daha etkili bir söylenti yönetimi için bir çerçeve sunmaktadır (Akt: Schindler, 2007: 13):

1. Önleme stratejisi: Olumsuz söylentileri ortaya çıkaracak endişe ve belirsizlik yaratan olayları öngörün ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkmadan bu durumu yok edin.

2. Önleme stratejisinin başarısız olması durumunda: Silahın tekrar ve tekrar patlamamasına dikkat edin. Söylentilerin insanların endişeleri ve belirsizlikleri hakkında ortaya çıkardıklarına dikkat etmeniz önemlidir.

3. Tabancanın boşalmasını önleyememe durumunda: Böyle bir patlamanın yapabileceği hasarı en aza indirin. Kaynak belirlenebiliyorsa (ve muhtemelen söylenti asılsız ise), söylentilere karşı yasal işlem yapılmalı ve kötü sonuçlarına dikkat edilmelidir.

Boston Söylenti Kliniği'nin çalışmaları kapsamında söylentilerle baş etmede kullanılacak aşağıdaki öneriler sıralanmıştır (Knapp, 1944: 35,36):

- ✓ İletişim medyasına karşı düzenli olarak güven oluşturun,
- ✓ Yöneticilere karşı maksimum güven geliştirin,
- ✓ Olabildiğince çabuk ve olabildiğince fazla haber yayınlayın,
- ✓ Bilgileri mümkün olduğunca erişilebilir hale getirin,
- ✓ Başboşluk, monotonluk ve kişisel düzensizliği önleyin,
- ✓ Kasıtlı olarak söylentinin yayılmasına karşı kampanyalar düzenleyin.

Söylentilerin yayılmasını önlemek için ortaya konulan bazı öneriler şunlardır (Kapferer, 1992: 16,17):

✓ İlk olarak, halkın, dışarıdan bilgilenme yoluna gitmeyecek şekilde resmi medyalara (basın, radyo, televizyon) tam bir güven duyması gerekir.

✓ İkinci olarak, halkın yöneticilerine tam olarak inanması ve yönetime güven duyması gerekir. Şu halde, söylentilerin mayası olan güvensizlik ve şüpheden kaçınmak için her şey yapılmalıdır.

✓ Bir olay gündeme geldiğinde olabildiğince hızla azami bilginin verilmesi önemlidir. Söylentiler halkın kendisine sorduğu ve cevap veremediği sorulardan doğar. Eğer olay açık değilse, bunlar olayı anlama ihtiyacını giderirler.

✓ Bilgi vermek, bunların doğru algılandığını güvence altına almaz. Şu halde bunların herkes tarafından en iyi şekilde algılanmasını sağlamak uygun düşer. Bunun için bütün bilgisizlik noktalarını yok etmek gerekir.

✓ Sıkıntı, en ufak söylentiler için bile bir açlık yarattığına göre halkı, işle veya boş zamanların örgütlenmesi yoluyla aylaklıktan uzak tutmak önemlidir.

Yanlış söylentiler ile baş etmek için reddetme, yasal eylem tehditleri, topluluk liderleri ve diğer saygın sözcülerin yardımına yer vermek, söylenti iddialarına aykırı eylemlerde bulunmak ve söylenti içeriğiyle çelişen doğru bilgilerin yayımlanması gibi farklı stratejiler tek başına veya birlikte kullanılabilir (Kimmel, 2004: 178).

Kimmel, (2004: 169) söylentiler ile baş etmek için söylentinin her aşamasında yapılması gerekenleri şöyle açıklamıştır.

✓ Oluşma aşamasında; gerekli bilgiyi sağlayarak belirsizliği ortadan kaldırın, endişeyi giderin, söylentileri tahmin edin,

✓ Değerlendirme aşamasında; önemsiz söylentileri görmezden gelin, gerçekleri doğrulayın, iletişim kanallarını açık tutun, doğruları teyit edin, söylentiye hor görün,

✓ Aktif mücadelede; yerel tepkileri ayıklayın, söylentiye tamamen reddedin, dava açmak ile tehdit edin,

✓ Sönme aşamasında; güveni devam ettirin, söylenti kontrol yöntemlerini değerlendirin, söylentinin yeniden başlamasına karşı ihtiyatlı olun.

DiFonzo ve Bordia, (2007: 210-212) örgütlere zarar verme potansiyeline sahip olumsuz söylentilerle baş etmek için şu stratejilerin kullanılmasını önermektedir:

✓ Söylentilerin azaltılması için belirsizliğin azaltılması gerekir. Bu amaca, doğru ve zamanında bilgi sağlayarak ve açık iletişim kanallarına sahip olmak suretiyle ulaşılabilir.

✓ Söylentilere inanmayı azaltmaya yönelik en sık rastlanan diğer bir strateji, tarafsız sözcülerin desteğini alarak güçlendirme önerilerini de dâhil edip söylentiye çürütme yoluna gitmektir.

✓ Bir diğer strateji, iç veya dış kaynaklardan gelen söylentileri reddetmek ya da söylentiye doğrulamaktır. Söylentinin doğrulanması, az kullanılsa da oldukça etkilidir. Bu strateji yalnızca nadir durumlarda uygulanabilir, ancak söylentilerin etkisiz hale getirilmesinde çok etkilidir. Onaylandıktan sonra, söylenti genellikle önemli bilgi olma değerini kaybeder ve yüksek ihtimalle söner.

✓ Söylenti ile baş edebilmek için, belirsizliğin yapılandırılması ve resmi iletişimlerin geliştirilmesi gerekir. Bu stratejiler ile yaklaşan değişiklikler yönlendirilebilir ve resmi duyuruların yapılacağı zaman çizelgeleri sağlanarak prosedürler belirlenebilir. Bu stratejiler belirsizlik alanını kısıtlar.

✓ Söylentileri frenlemek için, hızlı hareket edilmelidir. Bir söylenti yayıldıkça, söylenti dinamiklerinde şu iki özellik nedeniyle kontrol edilmesi zorlaşır: Birincisi, bir söylenti dolaşırken daha inandırıcı bir şekle dönüşme eğilimi gösterir ve bu nedenle kontrol edilmesi zorlaşır. İkincisi, insanlar söylentileri ne kadar çok duyarsa o kadar çok inanırlar.

2.3. ÖRGÜTSEL DEDİKODU

Bu alt başlık altında; dedikodunun tanımı, batı ve doğu literatüründe dedikodu terimi, örgütlerde dedikodu, dedikoduyu ortaya çıkaran faktörler, dedikodunun içeriği, dedikodunun yayılması, dedikodunun örgütsel fonksiyonları ve dedikodu yönetimi başlıkları altında örgütsel dedikodu konusunda kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur.

2.3.1. Batı ve Doğu Literatüründe Dedikodu Kavramı

Dedikodu, hem batı hem de doğu toplumlarında oldukça yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Türkçede “birisinin arkasından konuşmak” anlamı taşıyan *dedikodu*, *gybet*, *kov*, *nemime* gibi birbirine yakın ve bazen de birbiriyle karıştırılan kelimeler vardır. Bu kavramların ayrıştırılması için bu sözcüklerin çeşitli dillerdeki semantik karşılıkları farklı sözlük ve kaynaklardan (TDK, 2018, Cambridge Dictionary, 2018, Oxford Dictionary, 2018, Tureng, 2018, Elhalil Sözlüğü, 2018, Luggat, 2018, Kanar, 1993, Kanar, 2011, Demirci, 2004, Gülensoy, 2007) yararlanılarak aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Dedikodu, Gıybet, Kov, Nemime Kavramlarının Çeşitli Dillerdeki Karşılıkları

Kavram	Türkçe	İngilizce	Arapça	Farsça
Dedikodu	Dediko(y)du: Demek ve koymak fiillerinden türetilmiş isim; başkalarının kişisel ve özel konuları hakkında yapılan konuşmalar, kılükal.	Gossip: god-sibbs (tanrının kardeşleri) kelimelerinden türetilmiş isim; dedikodu, gevezelik, boş laf, boşboğazlık	Kıl u kal (egavil): kıl (söylendi) ve kal (o dedi) ifadelerinden türetilmiş isim; boş söz, boş konuşma	güft ü gû: güft (dedi) ve gû (söyle) kelimelerinden türetilmiş isim, boş konuşma
Gıybet	Çekiştirmek: Bir kimsenin kötü taraflarını arkasından konuşmak, kötüleme, yerme	Backbite: back (arkadan) ve bite (ısırmak) kelimelerinden terkip edilmiş ve birisini arkasından çekiştirmek	Ġıybet: ‘ğyb’ (kayıp, gıyabında) kökünden gelmekte ve birinin gıyabında aleyhinde kötü konuşma	Ġıybet: Arapçadan alınmış ve birinin arkasından kötü konuşmak.
Kov	Kov, Kovucu: Halk dilinde arkadan laf taşıma, yerme, gıybet	Talebearer: Kötü niyetli bir şekilde sırlarını taşıyan veya açığa çıkaran kimse.	Nemime: Söz götürme, taşıma, kişi aleyhindeki sözleri ona erişirme, koğuculuk etme	

Tablo 2’de dedikodu, gıybet, kov, nemime gibi dilimizde kullanılan sözcüklerin farklı dillerdeki anlamları verilmiştir. Buna göre yakın anlamlar taşımalarına ve birbirleriyle karıştırılmalarına karşın “dedikodu” ve “gıybet” kelimeleri birbirinden farklı anlamlar içermektedirler. Tablo 2’de görüldüğü gibi Türkçede “dedikodu” kelimesi etimolojik olarak “dedi ve koydu” kelimelerinden türetilmiştir (Gülensoy, 2007: 271). “Dedikodu” kelimesinin morfolojik açıdan kökeni “demek” fiilinin geçmiş zaman kipi olan “dedi” ve “koymak” fiilinin geçmiş zaman kipi olan “koydu” fiillerinin birleşmesiyle ses düşmesine uğrayarak “dediko(y)du” şeklinde birleşik isim şekline gelmiştir (Demirci, 2004: 12). Dedikodu, başkalarının kişisel ve özel konuları hakkında yapılan konuşmalardır (Wikipedia, 2018). Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ise daha olumsuz anlam yüklenerek “bir birey ya da toplumsal küme üzerinde, yüze karşı değil arkadan sözlü saldırıda bulunmak yoluyla toplumsal denetim kurma” (TDK, 2018) olarak tanımlanmıştır.

“Dedikodu” sözcüğünün İngilizce karşılığı “gossip” (Cambridge Dictionary, 2018), Arapça karşılığı “kıl u kal” (Mutçalı, 1995: 736; Hadi, 2010: 8258; Elhalil Sözlüğü,

2018) ve Farsça karşılığı ise “güft ü gû” dur (Kanar, 1993: 97; Kanar, 2011: 149; Luggat, 2018).

Kavramın Arapça karşılığı olan “kîl u kal”; boş söz, boş konuşma anlamındadır (Mutçalı, 1995: 736). Benzer şekilde kavramın İngilizce karşılığı olan “gossip”; “diğer insanlarla ilgili gerçekliği doğrulanmamış ve genellikle ayrıntıları içeren haber, sıradan veya rahat konuşmalar (Oxford Dictionary, 2018); dedikodu, gevezelik, boş laf, boşboğazlık anlamındadır (Atalay, 1999: 1514).

Alanyazında dedikodu ile yakın anlamlar içeren ve köken olarak Arapça bir kelime olan “gıybet” ise daha çok olumsuz anlam içeren “çekiştirme” anlamında kullanılmaktadır (Kanar, 1993: 157; Kanar, 2011: 145; Serdaroğlu, 1963: 7; Mutçalı, 1995: 640; Küçük, 2017: 9). Türkçe Etimoloji Sözlüğünde ise “arxadan çekişdirmə, birinin arxasından deyilən kötü söz (Hadi, 2010: 8132) anlamındadır. Gıybet kelimesi yerine kullanılan İngilizce “backbite” kelimesi; gıyabında kötölemek, çekiştirmek, zemmetmek, iftira etmek, aleyhinde küçük düşürücü söz söylemek (Atalay, 1999: 248), çekiştirme, yerme, kötöleme (Büyük Türkçe Sözlük, 2011: 1375), harfi harfine çevirilince ise Türkçede ‘arkadan ısıрма’ anlamına gelerek semantik bir bütünlük sağlamaktadır (Demirci, 2004: 17). Bu bakımdan dedikodu kavramının olumsuz çağrışımları olmakla birlikte olumlu yönlerinin de olduğunu söylemek mümkündür. Gıybet kavramı ise “çekiştirmek” anlamında olduğundan tamamen olumsuz çağrışımlar taşıdığı söylenebilir.

Dedikodu kavramı, batı kaynaklarında ilk önce dini bir çağrışım ile ortaya çıkmıştır. Dedikodu sözcüğü ilk olarak Eski İngilizcede "god-sibbs" olarak kullanılmaktaydı. "God-sibbs", (tanrının kardeşleri) kelimesi “godparents” (vaftiz ebeveyni) (Rysman, 1977: 176), "tanrının kardeşi, tanrı-kardeş, güven ve makam konumunda olan ailenin dostu” (Adkins, 2017: 7) anlamında kullanılmaktaydı. Vaftiz esnasında çocuk, akrabalar ve diğer ailevi olaylar hakkındaki küçük konuşmaları ifade ederdi (Rysman, 1977: 176). Eski İngilizcedeki bu ‘godsibb’ kelimesi ayrıca; 'vaftiz babası, vaftiz annesi, vaftiz sponsoru', şeklinde anlamlar içermekteydi. Kelimenin terim anlamı ise 'tanrıdaki kimseyle ilişkisi olan kişi', 'tanrıdan olan' ya da 'tanrının akrabası' anlamlarını taşıyordu (Oxford Dictionary, 2018). Tebutt’a (1995) göre dedikodu (*gossip*), Anglo-Sakson kültürde “*god-sibb*” sözcüğünün önce morfolojik, sonra tümüyle semantik değişime uğramış halidir. Kökeni bakımından “tanrısallık”, “tanrıya yakın olma” anlamını taşır. “*God-sibb*” sözcüğünden türeyen *gossip* (dedikodu) köken itibarıyla “vaftiz ailesi”, “vaftiz annesi” (*godparent*) gibi tanımlamalara karşılık gelmiştir. Çocuğun vaftizinden

sorumlu kişiler en yakın aile dostlarıdır (Akt: Çaylı, 2008: 12). Yani terim yalnızca, birinin "godsibleri" ile meşgul olduğu bir etkinlik ya da diğer bir deyişle, biri ile özellikle yakın olan kişiler anlamına geliyordu (Dunbar, 2004: 100). Daha sonra 19. yüzyılın başlarında kelimenin anlamı, 'kişinin dedikodu yaptığı kişi, yakın arkadaş' şekline dönüşmüştür. Daha sonraları ise 'boş konuşma' şeklinde kullanılmaya başlanmıştır (Oxford Dictionary, 2018). Bu bakımdan "boş konuşma" haline dönüşmüş olan terim, tipik olarak bu tür davranışları olan kadınlarla da ilişkilendirilmiştir (Rysman, 1977, 176).

Dedikodu (*gossip*) 17. yüzyıldan itibaren, eskiden kullanıldığı biçimiyle "sırdaş, dost, komşu" değil, boş işlerin paylaşıldığı, gevezelik yapılan ve onaylanmayan arkadaş, arkadaşlık anlamıyla kullanılmaya başlanmış, değişen yaşam biçimleri, toplumsal ilişkiler ağının, iletişim etkinliklerinin farklılaşması, dedikodunun mekân ve içerik bakımından değişikliğe uğraması, dedikodu üzerine yapılan tanımların da değişmesini beraberinde getirmiştir (Çaylı, 2008: 13). Dedikodu zamanla olumsuz çağrışımlar içeren bir kelime haline gelmiştir.

Doğu literatüründeki kaynaklara bakıldığında dedikodu kelimesinin batı kaynaklarındakine benzer şekilde dini çağrışımları olan bir kelime olarak kullanıldığını görmek mümkündür.

Alanyazında olumsuz anlam yüklü bir kelime olarak kullanılan "gıybet" kelimesi, "kayıp olma, burada olmama" anlamına gelen Arapça 'ğyb' kökünden gelmekte ve birinin gıyabında, aleyhinde (Kasapoğlu, 2006: 54); hazır olmadığı bir yerde onun hakkında hoşlanmayacağı bir şey konuşmak (Küçük, 2017: 9), anlamında kullanılmaktadır. Gıybet, bir kişinin yüzüne karşı söylendiği zaman hoşlanmayacağı bir ayıbını, kusurunu, eksikliğini konuşmak (Ensari, 2010: 15), kendisinde bulunsa bile birisini arkasından hoşlanmayacağı şeylerle anmaktır (Eş-Şevkani, 2013: 24). Gıybet; arkadan çekiştirmek, hazır olmayan birisinin aleyhinde konuşmak, birisinin gıyabında hoşuna gitmeyen bir şeyi söylemek şeklinde tanımlanmıştır (URL-5). Diğer bir tanımıyla gıybet odur ki; gıybet edilen adam hazır olsa idi ve işitse idi, kerahet edip darılacaktı. Eğer doğru dese, zaten gıybettir. Eğer yalan dese, hem gıybet, hem iftiradır. İki katlı çirkin bir günahdır (Nursi, 2017: 390). Bu bakımdan gıybet; bir kişiyi, söylenen özellikleri taşısa bile, arkasından kötü ya da duyduğunda kendisini üzecek sözlerle anmaktır. O kişi hakkında söylenen şeyler doğru bile olsa, bu bir gıybettir (Gürler, 2004: 34). Bu bakımdan gıybet, duyduğu zaman insanın hoşuna gitmeyen, gıyabında yapılan konuşmadır. Söylenen şey kişinin

bedeni, nesebi, ahlakı, fiili, zihni, bünyesi hatta elbisesi, evi ve bineği hakkında bir eksiklik bile olsa yine gıybettir (Gazali, 2017: 27).

Çekiştirmek anlamında olan gıybet, duyduğu vakit canı sıkılacağı kusurlarını kardeşinin arkasından kötölemek maksadıyla onu tanıyan kimselere söylemektir (Serdaroğlu, 1963: 7). Gıybet, insan veya insanla ilgili birtakım şeyler üzerinde olur. Kişinin bedeni, nesebi, ahlâkı, işi, dini, dünyası, elbisesi, evi, bineği vb. gıybet konusu olabilir. Gözün şaşılığı, saçların döküklüğü, uzun veya kısa boyluluk, siyah veya sarı renkte olmak. Bunlardan alaylı bir şekilde bahsedilmesi söz konusu kişinin kalbini kırar (Döndüren, 2017). Ayrıca gıybet; söz, yazı, şiir ve fiil ile yani el, kol, göz, kaş işaretleri ile de yapılabilir (Şimşek, 2015: 253).

Kur'an-ı Kerim'de gıybetten bahseden Hucurat suresinin 12. ayetinde gıybet, "başkalarını arkasından çekiştirmek" anlamında kullanılmaktadır ve bu yüzden gıybet yasaklanmıştır. "Bir kısmınız diğerlerinizin gıybetini yapmasın. Sizden biriniz ölmüş kardeşinin etini yemek ister mi? Bundan tiksindiniz değil mi?" (Kuran-Kerim Meali, 2017) şeklinde gıybetin insanlar arasında sosyal ilişkilere zarar vereceği kastedilerek gıybet yasaklanmıştır. Kur'an, bu ayette anahtar kelime olarak gıybet kavramını kullanmıştır. Gıybet kavramıyla dedikodunun daha çok insanları arkadan çekiştirme şekline vurgu yapmıştır (Kasapoğlu, 2006: 53). Görüldüğü gibi bu âyet-i kerîmede yüce Allah, kişilik haklarını ihlâl eden bu gibi davranışlardan sakınılmasını emretmektedir. Bu anlamda gıybet, kişilik haklarını ihlâl eden, toplumun huzur ve güvenini sarsan davranışlardır. Ayete göre gıybet çok çirkin bir davranıştır. Bu çirkinliği yüce Allah, ölen bir insanın etini yemeye benzetmiştir. Ölü bir insanın etini yemek ne kadar çirkin ise gıybet de o kadar çirkin bir davranıştır. Bu benzetme müminleri bu davranıştan alıkoymaya ve gıybet günahının büyüklüğünü beyan etmeye yöneliktir (İpek, 2014: 148).

Ayrıca Hz. Peygamber gıybetin zararlarının vehâmetine dikkat çekmek için özellikle bu davranıştan sakınmaları için Müslümanları uyarmıştır (Musahan, 2016: 298). Hadis-i Şeriflerde gıybet şöyle ifade edilmiştir: "Gıybet, kardeşini hoşuna gitmeyecek şekilde anmandır" (Tirmizî, Birr, 23; Dârimî, Rikat, 6; Mâlik, Muvatta, Kelâm,10; Ahmed b. Hanbel, II/384, 386; Akt: URL-6).

Gıybet kelimesi; sözlükte "uzaklaşmak, gözden kaybolmak, gizli kalmak" gibi anlamlara gelen "gayb" kökünden isim olup aslında hem iyi hem de kötü sözlerle anmayı ifade etmekle birlikte, terim olarak genellikle "kötü sözle anma" manasında kullanımı yaygınlık kazanmıştır (Musahan, 2016: 294). Bu yüzden gıybetin İslam dinince hoş

görülmemesi ve yasaklanması toplulukların kendine has olan güzelliklerin yok olmaması, dolayısıyla rekabet, kıskançlık, arabozuculuk gibi kötü hasletlerin ortaya çıkmaması amacını gütmektedir (Danış, 2015: 54). Bu bağlamda dedikodu, hem batı kaynaklarında hem de doğu kaynaklarında kelimenin kökeni itibarıyla dini çağrışımlara sahiptir. Bununla birlikte dedikodu kavramı, hem olumlu hem de olumsuz anlamlar içerecek şekilde kullanılmaktadır. Ancak dedikodu eyleminin kötü sonuçlarının baskın gelmesi ve gıybet eylemiyle karıştırılmasından dolayı halk arasında dedikodu kavramı genellikle olumsuz eylemleri ve halkın onaylamadığı davranışları ifade edecek şekilde kullanılmaya başlamıştır.

2.3.2. Dedikodunun Tanımı

Dedikodunun oldukça yaygın bir davranış olduğu söylenebilir. Herkes az ya da çok başkaları hakkında konuşmaktan kendisini alamaz. Dedikodu, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren iletişim sürecinin ayrılmaz bir unsuru olmuştur. İnsan yaşamıyla iç içe bir hal alan dedikodu, yaşamın her yerinde ve her alanında karşımıza çıkabilmektedir. Bu yüzden dedikodu, hem sosyolojik hem de psikolojik bir süreç olarak toplumları ve bireyleri ilgilendiren önemli bir meseledir Dunbar'a göre (2004: 100), konuşma süresinin yaklaşık üçte ikisi sosyal konulara ayrılmakta ve bunların da birçoğu dedikodu olarak değerlendirilebilecek konuşmalardır.

Dedikodu kavramı, araştırmacılar tarafından farklı yönleriyle incelenmiş ve buna dayalı olarak farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yönetim bilimcilerin bir terim olarak inceledikleri dedikodu kavramının, araştırmacılar tarafından çok çeşitli işlevlerini içerecek şekilde farklı şekillerde tanımlandığını görmek mümkündür. Alanyazında dedikoduyu inceleyen araştırmacıların dedikodu kavramına yönelik tanımlamaları aşağıda özetlenmiştir:

- Dedikodu; sosyal ağların oluşumu, değişimi ve sürdürülmesi yani grup birlikteliğinin oluşturulması bağlamında ortaya çıkan ve genellikle ortamda hazır olmayan insanlar hakkındaki değerlendirici sosyal konuşmalardır (Difonzo ve Bordia, 2007: 19).
- Dedikodu, samimiyet ortamlarında gerçekleşen ve orada hazır olmayan üçüncü kişiler hakkındaki olumlu ya da olumsuz değerlendirici kişisel bilgi paylaşımlarıdır (Foster, 2004: 83).

- Dedikodu, genellikle birkaç kişiden fazla olmayan bir grupta hazır bulunmayan bir başka örgüt üyesi hakkındaki informal ve değerlendirci konuşmalardır (Kurland ve Peled, 2000: 429).
- Dedikodu, başkalarının özel ve kişisel nitelikleri veya davranışları hakkında boş veya önemsiz konuşmaları ifade eder (Kimmel, 2004: 26).
- Dedikodu, sosyal ortamdaki üyeler hakkındaki değer yüklü bilgiyi informal olarak iletme sürecidir (Noon ve Delbridge, 1993: 25).
- Dedikodu, hazır olmayan bir üçüncü şahıs hakkında paylaşılan olumlu ya da olumsuz bilgidir (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 179).
- Dedikodu, ortak yönleri olan insanlar hakkında olumlu ve olumsuz konuşmaları içermektedir (Kniffin ve Wilson, 2005: 279).
- Dedikodu, hazır olmayan üçüncü bir şahıs hakkında kişisel bir konuda informal konuşma olarak tanımlanabilir (Mills, 2010: 4).
- Dedikodu, bir kişiyi özel olarak hedefleyen ve esasen sadece arkadaşlık bağlantıları içinde çoğalan bir söylem olarak tanımlanır (Lind, vd., 2007: 1).
- Dedikodu; kişisel, heyecan verici ya da samimi bir nitelik taşıyan söylentidir (Brioux, 2008: 182).
- Dedikodu; karakter, alışkanlık ve yaşam tarzları hakkında kişisel bilgilerin değiş tokuşudur (Zimmerman, 1983: 333).
- Dedikodu, bir kişi tarafından başka birisine, özel bir ortamda söylenen, mesaj alıcısı tarafından kolaylıkla kanıtlanamayan veya doğrulanamayan bir konuşmadır (Berkos, 2003: 8).
- Dedikodu, ağlar veya gruplardaki kişiler arasında karşılıklı olarak gerçekleşen konuşmalardır (Stewart ve Strathern, 2004: 38).
- Dedikodu, bir kişiden diğer bir kişiye, orada bulunmayan üçüncü bir kişi ve/veya olay ile ilgili olarak bilgi aktarılmasıdır (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009: 17).
- Dedikodu, hazır olmayan insanlar hakkında uygun görülmeyen ve değerlendirci konuşmalardır (Hallett, Harger ve Eder, 2009: 585).
- Dedikodu, aralarında bir derece güven ve ortak bir geçmiş olan iki kişi ya da küçük bir grup arasında gerçekleşen genellikle samimiyetten ortaya çıkan değerlendirci ve serbest konuşmalardır (Adkins, 2017: 8).

Dedikodunun literatürdeki tanımları incelendiğinde bazı ortak yönlerinin olduğu görülmektedir. Buna göre bireyler arasında gerçekleşen bir konuşmanın dedikodu olarak tanımlanabilmesi için birtakım özellikler taşıması gerekmektedir. Bu özellikler özetle şu şekilde sıralanabilir:

1. Dedikodu, genellikle hazır bulunmayan üçüncü şahıs hakkında gerçekleşir,
2. Dedikodunun konusu bir kişinin özel hayatı ve kişisel özellikleridir,
3. Dedikodu, insanlar arasında informal olarak bilgi akışı ile ilgilidir,
4. Dedikodu, birilerini etkilemeye yöneliktir,
5. Dedikodu, daha çok samimiyet ortamlarında gerçekleşir,
6. Dedikodu, bir yargılama ve değerlendirme eylemidir.
7. Dedikodu, bireylerin arkasından konuşulan olumlu ya da olumsuz konuşmalardır.

2.3.3. Örgütlerde Dedikodu

Dedikodunun örgüt bağlamında incelenmesine öncülük eden araştırmacılardan Noon ve Delbridge, (1993) dedikodunun antropoloji ve diğer bazı bilim dallarında ampirik olarak çalışılmasına karşın örgütsel analizlerde oldukça sınırlı çalışıldığını ileri sürmüşlerdir. Araştırmacılar, örgütün sosyal işleyişinde oldukça önemli olan bu konunun sadece örgüte zararlı yönlerinin çalışılmasını eleştirmişlerdir. Örgütsel dedikodu çalışmalarının, sosyal örgütün bazı yönlerini açıklamada önemli bir etmen olabileceğini ve dolayısıyla sistematik bir şekilde araştırmalara konu olması gerektiğini belirtmişlerdir (Noon ve Delbridge, 1993: 22). Son zamanlarda ise araştırmacılar, örgüt kültürü, çatışma ya da etik çalışmalarının bir yan ürünü olarak değil, kendi başına bir fenomen olarak dedikoduların çalışılması gerektiğini belirtmektedirler (Vaidyanathan, Khalsa ve Ecklund, 2016: 557).

Dedikodu, çeşitli bilim dallarında yapılan çalışmalara konu olmuştur. Örneğin, antropologlar dedikoduyu grup çıkarlarının korunmasında bir araç olarak değerlendirirken, psikologlar ise dedikodunun bireysel çıkarları korumak için kullanıldığını ileri sürmüşlerdir. Yönetim araştırmacıları ise dedikodunun bireysel ve grup çıkarları arasında bir dengede olduğunu ileri sürmüşlerdir. Araştırmacılar dedikodunun örgüt performansına faydalı ya da zararlı olduğu yönündeki çalışmalarına devam etmektedirler (Kniffin ve Wilson 2005: 278).

Dedikodu, insanın sosyal ilişkilerinin temelini oluşturan etmenlerdendir (Dunbar, 2004: 100). Dedikodu, hem sosyal bir olgudur hem de örgütsel iletişimin önemli bir yönüdür (Waddington, 2005: 221). Sosyal hayatta genellikle olumsuz bir anlam yüklenen dedikodunun, örgütsel yaşam da dâhil tüm sosyal ortamlarda yaygın varlığı inkâr edilemez bir gerçektir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 562). Dedikodu, modern örgütlerde en yaygın ve sık rastlanan faaliyetlerden biridir (Luna ve Chou, 2013: 115). Neredeyse hepimiz sıklıkla konuşma esnasında orada olmayan birisi hakkında dedikodu üretir, işitir veya değerlendirici yorumlar yaparız (Foster, 2004: 78). Bu bakımdan dedikodu, her sosyal ortamın doğal bir parçasıdır ve örgütsel davranışlar üzerinde derin bir etkisi vardır (Thomas ve Rozell, 2007: 111). Yani bir örgütün çalışanları; içeriği, süreci ve niyeti duruma göre değişiklik gösterse de karşılıklı konuşma ve bilgi değişimi süreci olarak dedikoduları oldukça sık deneyimlerler (Mills, 2010: 21). Bu anlamda dedikodu, örgüt kültürünün bir göstergesi olarak düşünülebilir ve bir örgütün iklimi ve çalışma ortamı hakkında değerli bilgiler sağlayabilir (Georganta, Panagopoulou ve Montgomery, 2014: 76).

İşyerinde geçirilen sürenin doğal olarak büyük bir kısmı, meslektaşlar hakkında konuşmak da dâhil olmak üzere sosyal konulardaki konuşmalarla geçer (Ellwardt, Labiance ve Wittek, 2012: 193). Bu sosyal konuşmaları ifade eden örgütsel dedikodu; iş performansı, kariyer ilerlemeleri, diğer örgüt çalışanları ile ilişkiler ve işyerindeki diğer genel davranışlar gibi çalışanların iş hayatına odaklanan iletişimlerini içerir (Kurland ve Pelled, 2000: 430). Aslında bireyler, neye ihtiyaç duyacaklarını veya hangi bilgilerin faydalı olacağını bilmediklerinden dolayı dedikodu seanslarını planlamıyorlar, aksine bu seanslar kendiliğinden oluşuyor. Dedikodu alıcısı da, dedikodu içerisindeki bilgilerin gelecekte faydalı olabileceğini düşündüğünden genellikle dedikoduya ilgi duyar (Berkos, 2003: 17).

Berkos, (2003: 16-18) dedikoduların temel olarak şu özellikleri taşıdığını ifade etmektedir:

1. Dedikodular iletişimde konuşulmaya değer görülür. Dedikodu, muhatabın davranışında beklenmedik, alışılmadık, ilginç, garip, uygunsuz, ahlaksız ya da acayipliğini vurgular.

2. Dedikoduyu anlatanlar ağırlıklı olarak paylaştıkları bilgiyi inandırıcı olarak sunmak eğilimindedirler.

3. Dedikodular programlı olmadığından, bireyler rasgele bir şekilde insanlar hakkında bilgi alır, elde edilen bilgilerin ne zaman faydalı olacağından asla emin olamazlar.

4. Dedikodular informaldır ve bu nedenle sabit bir gündemi yoktur. Sohbetler bir yerde başlayıp başka bir şeye dönüşebilir.

5. Dedikodu önem taşımayan konularda yoğunlaşır. Yani, dedikodunun kendisi boş konuşma olarak düşünülmemelidir.

6. Dedikoduyu anlatan kişi, bilgisini diğer alanlara yaymak ister.

7. Dedikoduyu anlatan kişi yalnızca gerçekleri açık ve tarafsız dil ile anlatmaz. Dedikodu iletimindeki en önemli unsur dedikoduyu anlatanların bunu yorumlaması ve değerlendirmesidir.

8. Dedikodu yapanlar, yaptıklarının etik açıdan sakıncalı olduğunu bilirler.

İnformal bir bilginin örgütsel dedikodu olarak değerlendirilmesi için bilginin sosyal ortamdaki üyeler üzerinde bir etki yaratma potansiyeli olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Yani yargılayıcı bir tepki yaratma potansiyeline sahip mi? Grubun sosyal bileşimini değiştirebilir mi? Değilse, o zaman bu 'zararsız bilgi'dir. Mesela bir meslektaşın evini yeni taşıdığına dair haberler. Eğer bu yargılama potansiyeline sahipse, o zaman onu 'değer yüklü bilgi' olarak sınıflayabiliriz. Mesela iş yerindeki bir meslektaşın başka biriyle birlikte yaşamak için evini taşıdığı haberi gibi (Noon ve Delbridge, 1993: 25).

Dedikodu, çok yakın olan insanlar arasında gizli olarak bilgi değiş tokuşuyla başlayan ve sonunda 'sessiz' olma ihtimali az olan bireylerin eline geçene kadar 'gizli' olarak aktarılan bir bilgidir (Boehm 1984; Akt: Stewart ve Strathern, 2004: 31).

Dedikodu, çoğu zaman uygunsuz bir davranış olarak düşünülür, ancak hem iyi hem de kötü niteliklere sahiptir (Solove, 2007: 63). Dedikodu, bir kültüre girmek için kurallar, normlar ve diğer kurallar hakkında bilgi iletmenin potansiyel olarak güçlü ve verimli bir araçtır. Görünüşte dedikodu, belli bir hedef kitle üzerinde belki de özellikle olumsuz olarak yansıtılan hikâyeler ve anekdotlardan oluşuyor. Buna karşın dedikodunun bazıları için sadece diğer insanlar hakkında bir şeyler öğrenmek amacıyla yapıldığı söylenebilir (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 113).

Cole, (1985: 13) dedikodunun 10 temel prensibini şöyle sıralamıştır (Akt: Kimmel, 2004: 26):

1. Herkes dedikodu yapar. Dinlemek için durmuş olsanız bile bu dedikodu yapmak gibidir.

2. Dedikoduda hiç kimse, bilgilerin doğru olup olmadığını sormaz. Herkes öyle olduğunu varsayar.
3. Dedikodunun olası zararı ne kadar büyük olursa, dedikodu yayılması da o kadar hızlı olur.
4. İnsanlara dedikoduların doğru olmadığını söyledikçe, onlar dedikoduya o kadar çok inanırlar.
5. Temel bazı kararlar dedikodu üzerine kurulmuştur. Kararın kötü olduğu ortaya çıktığında, kötü kararı açıklamak için yine dedikodular ortaya çıkar.
6. İletişim biçimleri içinde dedikodu en kolay bozulanıdır.
7. Erkekler de kadınlar kadar dedikodu yaparlar ve dedikodu, her iki cinsiyet tarafından sosyo-ekonomik tabakalar aracılığıyla iletilir.
8. İnsanlar kendi itibarlarını korumak için dedikodu yaparlar.
9. Dedikodu ne kadar çok inciticiyse, mağdurun bunu duyması daha uzun sürer.
10. Dedikodu, gizlilik ve rekabet ortamında gelişir. Gizliliğin çok fazla olduğu ve gelişmenin aşırı rekabete dayandığı yerlerde çoğalma eğilimindedir.

2.3.4. Örgütsel Dedikoduyu Ortaya Çıkaran Faktörler

Örgütlerdeki çalışanlar arasında dolaşan dedikodular, her ne kadar insanlar tarafından onaylanmayan ve etik dışı davranışlar olarak kabul edilse de toplumda ve örgütlerde oldukça sık rastlanan informal iletişim biçimlerindedir. Dedikodu yapmanın birçok insan tarafından olumsuz bir davranış olarak algılanmasına karşın, toplumda bu kadar sık sergilenmesi dedikodularını ortaya çıkaran çok yönlü ve karmaşık birçok etmenin varlığını göstermektedir.

Alanyazında dedikodulara kaynaklık eden etmenler; örgüt çalışanlarında görülen çeşitli olumsuz tutum ve davranışlar, çalışanların ihtiyaç duydukları temel bilgi eksiklikleri ve formal iletişim kanallarındaki tıkanıklıklar şeklinde sıralanabilir.

2.3.4.1. Olumsuz Tutum ve Duygular

Örgütlerde dedikoduların ortaya çıkmasına neden olan etmenlerden biri örgüt çalışanlarının çeşitli olumsuz tutum ve duygulara sahip olmasıdır.

Kant'a (2017: 123) göre insanın tabiatında kötülüğe karşı tabii bir meyil vardır. İnsan ancak erdem ile yani kendi kendini sınırlandırarak ahlaki anlamda iyi olabilir.

Kant'ın bu tahliline dayanarak insan tabiatında var olan kötü meyillerin diğer insanlar hakkında kötü sözlerin yayılmasına kaynaklık ettiği söylenebilir.

Bireylerin dedikoduları anlatma ve yayma nedenleri; kendini ispatlama, intikam, nefret, kıskançlık vb. duyguların bir bileşenidir (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Araştırmalar kişilerin tutum ve öznel normlarının dedikodu yapma niyetinin önemli yordayıcılarından olduğunu ortaya koymuştur (Luna ve Chou, 2013: 115). Benzer şekilde Arabacı, Sünkür ve Şimşek, (2012: 183) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada eğitim örgütlerinde dedikodunun “kıskançlık, çekememezlik, şüphencilik, özgüven eksikliği gibi kişilik özellikleri ile amaçsızlık, boş zaman fazlalığı, ego tatmini, sosyal kabul gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca dedikoduların temelinde belirsizlik, güvensizlik, merak, kıskançlık, inanç ve endişe gibi unsular vardır (Çalığıuşu, vd., 2013: 445). Bunun yanında etik değerlerin zayıf olması da (Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 118), dedikoduların doğmasına neden olmaktadır.

2.3.4.2. Bilgi Eksikliği

Çalışanlar örgütlerindeki insanları tanıma ve bilme ihtiyacı hissederler. Dolayısıyla ihtiyaç duyduğu belirli bir konuda herhangi bir bilgi gelmediğinde kişiler bunlarla ilgili tahminler üretmeye başlarlar (Bordia ve Rosnow, 1998: 168). Bir başka ifade ile insanların ilgi duydukları bir durum hakkında eksik bilgiler varsa (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52) veya bilgiler yeterince açıklanmamışsa (Çalığıuşu, vd., 2013: 445), genellikle insanlar bu bilgileri dedikodular yoluyla öğrenmek isterler. Yani nerede bilgi eksikliği varsa dedikodu oraya üşüşür, sırların yarattığı anlam boşluklarına ise birbiriyle ilgisi olmayan imgeler, çağrışımlar doluşur. Dedikodu, yarım yamalak bilgiyi kategorileştirerek hayali nesnelere dönüştürür ve bildik kavramlarla ilişkilendirerek olup biten hakkında konuşulur hale getirir (Solmaz, 2006: 567). Örneğin örgütte yeni işe alınan bir çalışan hakkındaki dedikodular kişinin sosyal konumunu belirlemeyle birlikte, bilinmeyen kuvvetlerden gelen karmaşık bir rahatsızlığı hafifletir (Foster, 2004: 88).

Karmaşık bir sosyal çevrede etkin bir şekilde çalışabilmek için insanlar, çevrelerindeki insanlar hakkında bilgi edinmek isterler. Fakat toplumsal bağlar karmaşıktır ve bu tür bilgileri doğrudan doğruya elde etmek imkânsızdır. Bu nedenle, birçok kişi bir aracı vasıtasıyla bunları elde etmeye çalışır (Foster, 2004: 78). Dolayısıyla insanlar, dedikoduyu gruptaki diğer insanlarla ilgili bilgileri onlarla görüşmek zorunda kalmadan öğrenmek için kullanırlar (DiFonzo ve Bordia, 2007: 26). Örneğin, arkadaş grubumuzda

tanıştığımız kişinin ya da işyerimizde çalışmaya başlayan yeni çalışanın, spor salonuna yeni gelen spor hocasının hakkındaki bilgileri, merak ettiklerimizi onun hakkında dedikodu yaparak öğrenebiliriz (Artaç, 2017: 26). Bu durumda bireylerin çevrelerindeki insanlar hakkında bir şeyler bilme isteği eğer doğal yollardan giderilmezse, insanların bu bilgileri bireylerin kendilerine sormak yerine dedikodulardan öğrenme eğiliminde oldukları söylenebilir.

2.3.4.3. Formal İletişimdeki Eksiklikler

Örgüt içerisindeki dikey ya da yatay iletişim kanallarında meydana gelen tıkanıklıklar nedeniyle formal iletişim iyi örgütlenememekte veya iyi işlememektedir. Bu nedenle kişiler ve gruplar, bölümler arasında bu tıkanıklıkları giderecek informal iletişim ağları kurmaktadır (Bahar, 2016: 121). Yani çalışanlar, örgütlerdeki resmi iletişim kanallarından elde edemedikleri bilgileri resmi olmayan kanallardan edinmeye çalışırlar (Solmaz, 2004a: 121). Bazen bir dedikodu, örgüt üyelerinin resmi iletişimi anlamlandırma girişimlerinin bir parçası olarak ortaya çıkar (Mills, 2010: 22). Örneğin, resmi kanallarda herhangi bir konuda bilgi yokluğunda, grup üyeleri toplu bir problem çözme sürecine girebilir; diğer bir deyişle, grup üyeleri bu durumu açıklayan bilgileri paylaşır ve değerlendirirler (DiFonzo ve Bordia, 2007: 72).

Dedikoduların formal iletişimin az olduğu durumlarda ortaya çıkması daha olasıdır (Mills, 2010: 2). Yani dedikodular, formal iletişimin eksik kaldığı ve bilgilerin yeterince açıklanmadığı durumlarda daha fazla ortaya çıkarlar (Çalığışu, vd., 2013: 445). Doğan, (2002: 71) tarafından yapılan araştırmada, etkin bir örgüt içi iletişimin olmadığı örgütlerde dedikoduların devreye girebileceği ifade edilmektedir. Ayrıca yönetim stratejilerinin açık ve şeffaf olmaması gibi kurumun yönetim ve işleyişine ilişkin sorunların dedikoduları doğrulduğunu saptanmıştır (Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 118).

Bireyler, kendilerine resmi iletişim kanalları ile sunulan bilgilerde şüphe duyduklarında bunların teyidini dedikodular aracılığı ile yaparlar. Bu durumlarda dedikodu, 'gerçeğin arkasındaki gerçeği' bulma çabasıdır (Stewart ve Strathern, 2004: 38). Örgüt çalışanları genellikle kendilerine ulaştırılan resmi değerlendirmelere şüphe duyduklarında bunu informal bir şekilde telafi etme eğilimindedirler. Yani aslında dedikodunun kendisinin de şüpheli ve güvenilir olmayan bir duyum olmasına karşın insanlar bu durumda yine de dedikoduya inanırlar (Stewart ve Strathern, 2004: 38). Ayrıca resmi iletişim bireyler için kısıtlayıcı olduğundan bireyler, riskli durumlar ortaya çıktığında

mesajlarını değiştirmeye olanak sağladığı için informal ortamlardaki dedikoduyu tercih ederler (Berkos, 2003: 17).

2.3.5. Dedikodunun İçeriği

Dedikodu, sosyal dünyamızda her yerde görülür. Birinin süpermarketlerdeki dergilerin kapaklarına bakması veya ünlülerin yaşamları hakkında ayrıntılar için popüler internet sitelerine giriş yapması yeterlidir. Ortak forumların yanı sıra, dedikodu yüz yüze sosyal etkileşimlerimizde de kaçınılmazdır (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 178). Dedikodunun, bizim için az ya da çok ilgi çekici olması, kimin hakkında olduğuna bağlıdır. Özellikle hayatımızda en çok önem taşıyan insanlar hakkındaki bilgiler daha fazla ilgimizi çeker (McAndrew, 2014: 196). Dedikodu, belirli bir düzeyde karşılıklı bilgi ve taraflar arasındaki güveni varsayar; samimi arkadaşlar informal yüzeysel konuşma biçimi olarak dedikodu yapabilirler, ancak tanıdıklar dedikodu yapmayı tehdit edici bir olay olarak değerlendirebilirler (Goldsmith ve Baxter, 1996: 106).

İnsanların konuşmalarının yaklaşık üçte ikisi dedikodu içeriyor çünkü insanların konuştuğu şeylerin konusu çoğunlukla diğer insanlardır (Solove, 2007: 63). Örneğin iki kişinin örgütteki üçüncü bir kişinin patrona uygunsuz davrandığı hakkında konuşmaları, haberleri paylaşmak içindir ve bu konuşma dedikodu olarak düşünülür (Berkos, 2003: 18). İşle ilgili faaliyetler, insanları bir araya getirmekte ve bu sayede dedikoduların paylaşılabilceği konuşmalar için fırsatlar sunmaktadır. Gayri resmi olaylar ve gündelik karşılaşmalar da benzer şekilde dedikodu için fırsatlar sunuyor. Dedikodu, örgütsel yaşamın “insan” doğasının bir sonucu olarak konuşmalar bağlamında ortaya çıkmaktadır (Mills, 2010: 22).

Dedikodular temelde insanlarla ilgili sosyal konuşmaların yayılmasıdır. Örneğin; kim hangi işe yerleşti veya hangi üniversiteden kabul aldı, kimin bebeği olacak, kim hangi ürün veya hizmetleri kullanıyor, kim aşağı sokağa taşındı vb. haberler dedikodu örnekleridir (Foster, 2004: 82). Dedikodunun içeriği ortama göre değişmektedir. Örneğin, okul ortamındaki dedikodu içeriği sıklıkla mevcut kişisel ilişki yapılanmalarını (John ve Jasmine arasında ilişki var), kişilik özelliklerini (Jackson gerçekten hoş biri), cinsel yönelimi (Frank homoseksüeldir), aile meselelerini (Britt'in annesinin bir mahkeme davası var) ve kişisel geçmişleri (George, geçen yıl kokainden yakalandı) gibi konuları içerir (Difonzo ve Bordia, 2007: 22). Örgütlerde beklenen işten çıkarmalar, birleşmeler, terfiler, örgütün misyonu veya kültüründeki değişiklikler gibi örgüt çalışanlarını ilgilendiren

konular örgütsel dedikoduların doğması için hazır durumlardır (Adkins, 2017: 9). Bu bakımdan dedikodular, bireyler arasında gayri resmi olarak paylaşılan ve diğer insanlar veya olaylar hakkında doğrulanmamış bilgileri ifade eder (Litman, Huang ve Chang, 2009: 132).

2.3.6. Dedikodunun Yayılması

Dedikodu mekanizması, örgütteki formal iletişim kanallarından daha etkin ve hızlı çalışır, bu sebeple işgörenler örgütsel haberleri öncelikle informal kanallardan öğrenirler (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 175). Dedikodular, çok hızlı yayılır. Günümüz teknolojisini göz önüne alırsak İstanbul'dan çıkan bir dedikodunun ışık hızıyla Amerika'ya ulaştığını görebiliriz (Çalığışu, vd., 2013: 443). Dedikodunun hızlı yayılmasını sağlayan şey insanların onu çevresine bir an önce anlatma isteğidir. Hızlı yayılan dedikodu taze ve günceldir. Geçmişte olan, süregelen dedikodular ise daha yavaş yayılırlar (Danış, 2015: 16). Geleneksel anlamda dedikodu, kişiyi tanıyan insanlar arasında ortaya çıkmaktadır ancak internet dedikoduları bu bağlamdan uzaklaştırarak dedikoduların doğasını ve etkilerini değiştirmektedir. Dedikodular artık daha kalıcı ve yaygın hale gelmiştir (Solove, 2007: 74). Yani sosyal medya siteleri aracılığıyla dedikoduların yayılma eğiliminin arttığı söylenebilir (Okazaki, Rubio ve Campo, 2014a: 317). Zaman geçtikçe değeri azalan ve sonrasında kullanılmaz hale gelen dedikodu, özellikle küçük yerleşim yerlerinde daha büyük dolaşıma sahip olmaktadır. Toplumun birbirini tanıma oranının yüksek olmasından dolayı dedikodu çoğu zaman kentin dilinde dolanabilmektedir. Büyük yerleşim yerlerinde ise yapılan dedikodular daha küçük gruplar arasında var olurlar. Bunun sebebi modern ilgisizlik ve kalabalık nedeniyle insanların tanıdık çevrelerinin küçük olmasıdır (Danış, 2015: 16).

Araştırmalar dedikodunun samimiyet ortamlarında daha fazla gerçekleştiğini (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 179), örgüt içi aşırı rekabet ortamında (Michelson ve Mouly 2002: 62), katı yönetim tarzlarında, kriz ortamlarında, yönetim değişikliği zamanlarında, belirsizlik ve endişe gibi durumlarda en yoğun yaşandığını ve çok hızlı yayıldığını (Çalığışu, vd., 2013: 446), tekrarlanma (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 113), ve samimiyet oranına bağlı olarak artış ve yayılma hızının değiştiğini (Lind, vd., 2007: 1), ortaya koymuşlardır. Yani dedikoduların bir ortamda ne kadar yayıldığı insanların ilişkilerinin özelliğine bağlıdır (Johansson, 2017: 126).

Örgütteki bir kişi bir başkası hakkında dedikodu yaptığında sadece o kişi hakkında bir bilgiyi değil aynı zamanda dedikodusunu yaptığı kişi hakkındaki kendi görüşünü de yaymaktadır (Berkos, 2003: 19). Bu bakımdan hem çalışanlar hem de yöneticiler olumsuz dedikoduların yayılmasına engel olmaya çalışmalıdırlar (Baker ve Jones, 1996: 85).

2.3.7. Dedikodunun Örgütsel Fonksiyonları

Dedikodu gibi informal haberleşme olarak adlandırılan informal nitelikteki mesaj gönderme kanallarını kullanmak, iletişim sürecinin etkinliğini artırmada rol oynayacaktır (Koçel, 2015: 636). Bu informal ilişkilerin kalitesi ve gücü, formal çalışma grupları içindeki ve tüm organizasyon arasındaki işbirliğini düzeltir veya engeller, böylece tüm organizasyonun sonuçlarını potansiyel olarak etkileyebilir (Ellwardt, Labiance ve Wittek, 2012: 193). Dolayısıyla dedikodu, hem toplumlar hem de örgütler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Thomas ve Rozell, 2007: 111).

Dedikodu, büyük ölçüde kötüye kullanılma potansiyeli nedeniyle genellikle sosyal olarak istenmeyen ve yasaklanmış bir etkinlik olarak kabul edilir (Litman, Huang ve Chang, 2009: 132). Benzer şekilde, dedikodunun işyerinde olumsuz etkilere sahip olduğu düşünülür, ancak etkili bir şekilde yönetilirse yapıcı amaçlar için de kullanılabilir (Thomas ve Rozell, 2007: 111). Dedikodu, sosyal hayatı fesada uğratan konuşmalar kategorisinde değerlendirilse de birtakım faydalarının olduğu da düşünülmektedir (Danış, 2015: v).

Analistler, dedikodu faaliyetinin örgütler için hem olumlu hem de olumsuz işlevlerini vurgularlar (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Bu bakımdan dedikodu, olumlu özellikler de içerdiğinden (Niekerk, 2008: 400), epistemolojik olarak hem iyi hem de kötü (Johnson, 2016: 316), olarak kabul edilebilir. Yani dedikodu, paylaşma özelliğinden dolayı üretken ve yaratıcı olabilirken, muhatabın pozisyonuna ve durumuna verebileceği zararlardan dolayı da yıkıcı olabilmektedir (Adkins, 2017: 10). Bu bakımdan dedikoduların ahlaken kınanmış olarak nitelenme eğilimine rağmen sonuçlarının hepsi örgütler için zararlı değildir (Michelson ve Mouly, 2004: 189). Örgüt içinde dedikoduların yaygın olarak varsayılan olumsuz etkilerin yanı sıra hem yöneticiler hem de astlar için önemli olumlu sonuçları da vardır (Noon ve Delbridge, 1993: 24). Dedikodunun üçüncü bir kişiye yönelik olumlu veya olumsuz değerlendirmeler olarak kabul edilmesi, dedikodu araştırmalarına katkıda bulunmuştur (Foster, 2004: 82).

Dedikodu, çoğu zaman uygunsuz bir davranış olarak düşünülür ancak hem iyi hem de kötü niteliklere sahiptir (Solove, 2007: 63). İnfomal bir iletişim türü olarak gerçekleşen

dedikodu, insan iletişimde zararlı yönlerinin olmasının yanında yararlı hatta kimi zaman gerekli bir eylem olarak kabul edilmektedir (Tekgöz, 2013: i). Dedikodunun pozitif veya negatif olarak görülmesi dedikoduyu inceleyen bakış açısına bağlıdır. Örneğin, bir üçüncü kişinin olumsuz özelliklerini tartışmak bireysel bir perspektiften tamamen negatif bir aktivite olarak görünebilir ancak bu bilgiler potansiyel olarak grubu zararlı davranışlardan koruyabileceği için grup düzeyinde olumlu bir işlev görebilir. Bu ise dedikoduyu evrensel olarak pozitif veya negatif şeklinde kesin olarak sınıflandırmayı zorlaştırmaktadır (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 180).

Dedikodular, kişisel meselelerin hem olumlu hem de olumsuz yönlerine uygulanabilir ve bakış açısına bağlı olarak olumlu ya da olumsuz sosyal etkilere sahip olabilir (Rosnow ve Foster, 2005: 2). Başka bir ifade ile dedikodu, taşıdığı mesaja bağlı olarak ve birinin dedikodu kaynağı, konusu veya alıcısı olup olmadığına bağlı olarak hem zararlı hem de faydalı olabilir (Berkos, 2003: 1). Bazen dedikodu sonuçları birbirine karşı olabilir; bazı insanlar için olumlu bir sonuç, başkaları için olumsuz olabilir (Stewart ve Strathern, 2004: 30). Dolayısıyla bütün dedikoduların insanları aşağılayıcı veya küçültücü olduğu söylenemez (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 113).

Dedikodu tipik olarak boş konuşma olarak ifade edilir, ancak belli sosyal ve psikolojik işlevlere hizmet eden normatif veya değerlendirici bir özelliği de vardır. Dedikodu doğasında olumlu olabilir, ancak genelde olumsuz bir çağrışım taşır ve hazır olmayan bir üçüncü kişi hakkında olumsuz referanslar içerme ihtimali daha yüksektir (Kimmel, 2004: 27). Bu bakımdan dedikodu, genellikle çok fazla bilgi değeri taşımayan çekici bir davranış olmasına karşın başkalarının hayatları hakkında bizi bilgilendirebilir, ancak dedikodu nadiren saf gerçeği içerir, genellikle kurgu ile karışıktır (Solove, 2007: 64).

Dedikoduya yönelik alanyazın dikkate alındığında, dedikoduların örgütsel fonksiyonları genel olarak; *örgütte olan bitenden haberdar olma, çalışanların sosyal ilişkilerini geliştirme, sosyal normları oluşturma ve devam ettirme, eğlenme ve örgütsel zarar* gibi alt başlıklar altında incelenebilir.

2.3.7.1. Haberdar Olma

Dedikodu, bilgi paylaşımı için insan toplumunda güçlü bir mekanizmadır (Savarimuthu, vd., 2013: 421). Tarihsel olarak dedikodu, bilgiyi yaymak için temel kaynaklardan biri olarak düşünülmüştür (Houmanfar ve Johnson, 2004: 118). Dedikodular;

örgüt çalışanları için bilgi edinme (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 186), bireyler için bilgi paylaşımı sağlama (Berkos, 2003: 1) ve personel arasında iletilen bir mesajı hızlı bir şekilde alma (Thomas ve Rozell, 2007: 112), işlevleri görürler. Yani insanlar bir durum hakkında kendi yorumlarının geçerli olmasını sağlamak için bilgi edinme ve bunları iletmenin informal süreci olan dedikoduyu kullanırlar (Noon ve Delbridge, 1993: 25). Bilgi alışverişi mekanizması olarak dedikodu, sıklıkla etkili ve bazen de tek bilgi toplama veya yayma aracı olarak işlev görmektedir (Foster, 2004: 84). Bu durumda dedikodu, başka türlü elde edilmesi güç olan bir bilgiyi edinme aracı olabilir (Michelson ve Mouly, 2004: 195).

Dedikodu yoluyla iletilen bilgiler, daha önce grup için belirsiz olan konular hakkında bir açıklama sunabilir (Noon ve Delbridge, 1993: 33). Aynı zamanda dedikodu, kültürel öğrenme sistemi olarak da işlev görür (Gabriels ve Backer, 2016: 684). Yani dedikodu, kişiye kültür ve toplum hakkında değerli bilgileri iletebilir. Dedikodunun bilgi sağlama ve dolayısıyla kültürel öğrenmeyi teşvik etme yönü vardır (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 112). Böylece dedikodu, örgüte yeni gelenlerin sosyal olarak kabul edilmek için nasıl davranıp nasıl davranmayacağına ilişkin anlamlı bilgiler elde etmesini sağlar (Gabriels ve Backer, 2016: 685). Bu anlamda dedikodular, insanları sosyal ortamda ne yapması ve ne yapmaması gerektiği hakkında bilgilendirir. Kişiyi, sosyal grubuna kimleri dâhil edeceği ve kimleri bu sosyal grup dışında tutacağı konusunda yönlendirir (Difonzo ve Bordia, 2007: 20).

Diğer insanlar hakkındaki bilgilerimiz genellikle boş bir tuvale benzer. Arkadaşlarımız, meslektaşlarımız ve hatta aile üyelerimiz hakkında bilmediğimiz çok şey olabilir. İnsanlar hakkında yeni bilgiler keşfederek tuvalimizi doldururuz (Solove, 2007: 67). Bu anlamda dedikodu, bize başkalarının yaşamları hakkında bilgi sağlar (Solove, 2007: 64). Bu bakımdan örgütsel ortamdaki dedikodular, örgüte yeni gelenlerin inançları ve yaşantılarını öğrenmenin bir yolu olarak işlev görmektedir (Çağlar, Uğurlu ve Güneş, 2013: 3). Örneğin, arkadaş grubumuzda tanıştığımız kişinin ya da işyerimizde çalışmaya başlayan yeni çalışanın, spor salonuna yeni gelen spor hocasının hakkındaki bilgileri, merak ettiklerimizi onun hakkında dedikodu yaparak öğrenebiliriz. Burada özellikle dedikodunun bilgi sağlama işlevi öne çıkmaktadır (Artaç, 2017: 26).

Bazı durumlarda dedikodular, başkalarına yardım etmek amacıyla yararlı bilgileri aktarma işlevi görür. Bir çocuğa sokakta oynadığı için bir araba tarafından yaralanan bir başka çocuğu anlatan bir anne, muhtemelen kurbanı kötü gösterme niyetiyle bunu

anlatmıyordu; bunun yerine, niyeti, kendi çocuğunun böyle bir kaderden kaçınmasını öğrenmesine yardımcı olmaktır (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 117).

Araştırmalar bazı bireylerin dedikodu hakkında oldukça olumlu tutumlara sahip olduğunu ve dedikodunun yararlı ve geçerli bir bilgi alışverişi biçimi olduğunu düşündüğünü ortaya koymuştur (Litman, Huang ve Chang, 2009: 132). Dedikodunun şeffaf ve güven verici ilişkilere olanak sağlayarak kurum içi olumlu bir öğrenme yolu olarak kullanılması da mümkündür (Erol ve Akyüz, 2015: 156; Solmaz, 2006: 567). Bireyler kendilerine resmi iletişim kanalları ile sunulan bilgilerde şüphe duyduklarında bunların teyidini dedikodular aracılığı ile yaparlar. Bu durumlarda dedikodu, gerçeğin arkasındaki gerçeği bulma çabasıdır (Stewart ve Strathern, 2004: 38). Dedikodu sayesinde, formal iletişim kanalları ile iyi açıklanmamış konular açığa kavuşturulmuş olur (Bektaş ve Erdem, 2015: 131). Böylece çalışanlar dedikodular yoluyla örgütte olup bitenden haberdar olurlar (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 570).

2.3.7.2. Sosyal İlişkileri Geliştirme

Dedikodu, yaygın bir sosyal davranıştır. Toplumda bu kadar yaygın oluşu sosyal işlevleriyle ilgilidir (Brondino, Fusar-Poli ve Politi, 2016: 1). Dedikodu, örgütsel işleyişte temel bazı sosyal ağ işlevlerini yerine getirmektedir (Difonzo ve Bordia, 2007: 19). Dedikodunun sosyal gruplarda; grupların birliğini, ahlakını ve değerlerini korumak, grubun rekabet eden birey ve kliklerini kontrol etmek (Gluckman, 1963: 308), grup kuralları oluşturmak, sosyal yanlış yapanları cezalandırmak, itibar sistemleri ile sosyal etki yaratmak ve toplumsal bağları güçlendirmek (Brondino, Fusar-Poli ve Politi, 2016: 1), kişinin toplumdaki itibarını artırmak (Kurland ve Pelled, 2000: 432), örgüt çalışanları tarafından ‘işlerin nasıl yürütüleceğini’ öğretmek (Thomas ve Rozell, 2007: 112), gibi temel bazı fonksiyonları vardır. Bu anlamda dedikodu, grup yararına normların ihlal edilmesine karşı önemli bir savunma yöntemi olarak kabul edilmiştir (Kniffin ve Wilson 2005: 280).

Dedikodu, bireyin kendi sosyal ortamını anlamaya çalışma çabasıdır (Noon ve Delbridge, 1993: 26). Bir dedikodu etkinliğinde taraflar bir dedikodu sözleşmesi kullanarak sırlarını paylaşırlar. Dedikodu etkinliğinin her defasında taraflar öğrendikleri sırları muhataplarıyla paylaşırlar (Ditmarsch, vd., 2017: 1). Dedikodu, grupların oluşumunu kolaylaştıran bilgi paylaşımı sağladığı için sosyal bir mekanizma olarak

kullanılır (Savarimuthu, 2013: 419). Bu anlamda dedikodu, sosyal paylaşımın ayrılmaz bir parçası olmaktadır (Mills, 2010: 1).

Belirli bir çevrede dedikodunun ortaya çıkması aslında örgüt üyelerinin birbirine bağlılığının bir göstergesi olabilir (Kniffin ve Wilson, 2005: 282). Yani dedikodu konuşmaları bir çeşit samimiyet çabasıdır ve samimiyet, genel ve özel ilişkiler arasındaki değerli bir ara alan olarak işlev görür (Adkins, 2017: 15). Özellikle samimi ortamlarda sıklıkla rastlanılan dedikodu, insanların birbirlerine yakınlaşmasına ve sosyalleşmeye katkı sağlar (Çalığışu, vd., 2013: 442). Bu anlamda dedikoduları, bireyler ve gruplar arasında karşılıklı bir etkileşim süreci olarak görmek gerekir (Noon ve Delbridge, 1993: 29).

Dedikodu davranışının arkadaşlık ya da samimiyet işlevi, ikili değişimlere ve dedikoduların normları paylaşarak grupları bir araya getirme biçimine atıfta bulunmaktadır (Foster, 2004: 85). Bu bağlamda dedikoduları anlatmanın temel işlevi dinleyiciyi eğlendirmek veya dikkatini çekerek sosyal ilişkileri geliştirmektir (Guerin ve Miyazaki, 2006: 23). Yani dedikodu, mevcut ilişkileri güçlendirme işlevi görür (Gabriels ve Backer, 2016: 684). Dedikodunun grup hedeflerinden haberdar etme işlevine ek olarak, dedikodu grup bütünlüğünü ve üye memnuniyetini artırır. Bu bakımdan dedikoduya katılmak grup uyumunu pek çok yönden güçlendirir (Johnson, 2016: 307).

Sosyal ağları oluşturan dedikodular, çalışanlar arasında günlük iletişimin düzenli bir parçasıdır. Bu sosyalleşme, personel etkileşimi ve sinerjisi ile daha etkili ekip çalışması ve verimlilik sağlayabilir (Thomas ve Rozell, 2007: 112). Örgütlerde dedikodu yapan bireyler toplumsal çevreleriyle ilgili bir anlayışa sahip olurlar (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 180). Kişi bir dedikoduyu diğerleriyle paylaştığında alıcı, örgütün değerleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olur (Kurland ve Pelled, 2000: 432).

Dedikodu bazen örgütsel uyumun bir parçası olma görevini üstlenir (Uğurlu, 2014: 88). Dedikodu, sosyal paylaşım ağlarını ve güven modellerini açığa çıkarmanın bir yoludur. İnsanların dedikodu yapmaması, belki de dedikodularını paylaşabilecekleri kimsenin olmadığını gösteren bir işaret olabilir (Berkos, 2003: 24). Dedikodu, grubun içindekiler ile dışındakileri ayırmak için bir sınır oluşturur (Foster, 2004: 84). Yani bireye grup içerisinden birisi grupla ilgili bir bilgiyi fısıldadığında, birey kendini toplumsal grubun bir parçası olduğunu, ya da en azından gruptan biri olduğunu bilir. İnsan düşmanlarıyla değil arkadaşları veya daha fazla bağlı olmak istediği insanlarla dedikodu yapar. Böylece, dedikodu aracılığıyla insanlar dostluklar kazanırlar (Difonzo ve Bordia, 2007: 20), ve meslektaşlık ilişkilerini geliştirirler (Rosnow ve Foster, 2005: 2).

Dedikodu, insanların sosyal ağdaki insanları takip etmelerine ve bir arkadaş veya eş olarak kendi isteklerini bildirmelerine yardımcı olarak başkaları ile bağlantı kurmalarına yardımcı olur (Dunbar, 2004: 102). Bu bakımdan iyi bir iletişime sahip çalışanlar, dedikodu sayesinde dostluk veya arkadaşlık ilişkileri kurabilir. Örneğin, kuruma yeni gelmiş bir çalışan örgüte adapte olurken, oryantasyon uygulanırken, diğer çalışanlar hakkında olumlu sözler söylenebilir, onların hakkında pozitif söylemler geliştirebilir. Örgütteki kıdemli çalışanların tecrübelerinden bahsederken, diğer çalışanların yeteneklerini izah ederken ve farklı başarı öykülerinden bahsedilirken dedikodunun olumlu yönünden yararlanılabilir (Artaç, 2017: 30).

Bir başka bakış açısına göre ise dedikodular, iki farklı işlev olarak sosyal ilişkilere hizmet etmektedir. Birincisi, sohbet sırasında birlikte vakit geçirmek ve karşılıklı faydalı bilgileri paylaşmak açısından konuşan ve dinleyen arasındaki bağ güçlenir. Diğer, dedikodu içerisindeki bilgiler, hedef kişiyi öğrenmek dinleyiciye hedef kişinin dinleyicinin toplumsal alanı içinde olduğunu ve böylece dinleyicinin kendisiyle ilgili daha fazla bilgi edindiği için bu ilişkiyi daha etkili bir şekilde izleyebileceğini varsayması açısından yararlı olabilir (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 112). Bu bakımdan dedikodu, örgüt bağlamında örgütsel güce ve nüfuza neden olduğu gibi (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 186), aynı zamanda grup içinde sosyal statü, güç ve prestiji de artırır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 26).

2.3.7.3. Grup Normları Oluşturma ve Devam Ettirme

Nispeten küçük gruplar arasında birçok çeşidiyle dedikodu, kültürel açıdan belirlenmiş geleneksel kurallar içinde ortaya çıkan bir süreçtir (Gluckman, 1963: 308). Dedikodu örgütte kuralları, değerleri ve ahlaki normları iletir, örgütün ortak gelenek ve tarihinin yayılmasını kolaylaştırır ve grubun özgünlüğünü korur (Noon ve Delbridge, 1993: 33). Bu bağlamda dedikodu, sosyal ağ oluşumu ve devamı bağlamında ortaya çıkar ve grupların daha uyumlu hale gelmesini ve üyeliklerini, normlarını ve güç yapısını tanımlamasını sağlar (Difonzo ve Bordia, 2007: 230).

Dedikoduların önemli bir işlevi sosyal normlar ve davranış için yönergeler hakkındaki bilgileri (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 113), ve örgüt çalışanları için sosyal standartları iletmektir (Difonzo ve Bordia, 2007: 151). Dedikodu, bir kültürel grubun genellikle gizli sosyal normlarını öğrenmek için bilgilendirici ve zengin bir araçtır (Gabriels ve Backer, 2016: 684). Yani dedikodu, normları paylaşarak grupları bir araya

getirir (Foster, 2004: 84). Bu bakımdan bütün dedikodular olumsuz değildir. Sosyal ortamda bir üyenin başarısına veya takdire değer davranışlarına odaklanan dedikodu durumları da vardır (Noon ve Delbridge, 1993: 24).

Dedikodu, normların sürdürülmesi, iletilmesi ve gayri resmi olarak uygulanmasında önemli bir rol oynayabilir (Vaidyanathan, Khalsa ve Ecklund, 2016: 570). Bir başka ifade ile dedikodular, grupların birliğini ve moralini korumaya yardımcı olarak topluluk normlarını güçlendirirler (Gluckman, 1963: 308). Dedikodu, bu işlevi sayesinde yazılı olarak bilinmeyen sosyal normların öğrenilmesine yardımcı olur (Çalığışu, vd., 2013: 442). Dedikodu, sosyal grupların ve kültürlerin yazılı olmayan kurallarını öğrenmenin bir yolu olduğundan (McAndrew, 2014: 196), sosyal işlevleri olan grupların devamının sağlanmasına ilişkin çeşitli rolleri vardır (Dunbar, 2004: 109). Dedikodular, bireyler arası ilişkileri düzenlerken nelerin yapılmaması gerektiğini de bireylere anlatır. Aynı zamanda, örtük olarak neyin yapılması gerektiğine veya nasıl yapılması gerektiğine işaret eder. Yapılmaması gerekenler üzerinden kültürel değerlerin sonraki kuşaklara aktarılmasını sağlarken geçmiş üzerinden bireyin kimliğini inşa eden önemli unsurlar olarak karşımıza çıkar (Cengiz, 2017: 313).

Dedikodu, bir grup içindeki normları hem olumsuz hem de olumlu olarak uygulamak amacıyla kullanılabilir (Kniffin ve Wilson 2005: 288). Dedikodu, insanların normlara aykırı davranışlarını ortaya çıkarmanın bir yoludur ve bir topluluğun normlarına saygı gösterilmesini sağlamak için gerekli bir araçtır (Solove, 2007: 63). Örgütlerde dedikodu uygulamaları sosyal kabul ve dışlama ilkeleri ile düzenlenir. Daha spesifik olarak dedikodu, grup normlarından (davranış için örtük kurallar) ve değerlerinden habersiz olan yabancıları dışarıda tutma işlevi görür (Houmanfar ve Johnson, 2004: 120). Bu anlamda dedikodu sadece paylaşılan bilgiyi elde etme işlevi görmez, aynı zamanda tutarlı, paylaşımcı, epistemik bir gruba katılmanın da bir göstergesi olur. Yani dedikodunun kendisi sıklıkla grup üyelerini dışlama aracıdır (Johnson, 2016: 305).

Sosyal normların dışına çıkılmasına örgütte şiddetle karşı çıkılmaktadır (Gluckman, 1963: 308). Bu bakımdan dedikodu, bir sosyal yaptırım sistemi olarak işlev görür (Gabriels ve Backer, 2016: 684). Yani bir grup, grubun davranış normlarını ihlal edenlere karşı değerlerini korumak için dedikoduyu kullanır. Başka bir deyişle, grup değerleriyle uyum içinde olmayan bir kişi büyük olasılıkla dedikodu mağduru olur (Noon ve Delbridge, 1993: 28).

Dedikodu, belirli bir kültür grubundaki kabul edilebilir fikirlerin ve davranışların bir ifadesi olarak anlaşılabilir ve bu nedenle belirli bir ağa dâhil etme veya dışarda tutma kriterlerini belirler (Smith, Lucas ve Latkin, 1999: 128). Akademisyenler üzerine yapılan bir araştırmada bilim insanlarının çoğu normları ihlal eden meslektaşlarını uyarmak için dedikodulara başvurdukları ortaya konulmuştur. Araştırmaya katılan çoğu akademisyen dedikodunun, normları ihlal edenlerin itibarını zedeleyerek bir toplumsal denetim aracı olarak hizmet edebileceğine inandıklarını ifade etmişlerdir. Bu bakımdan dedikodu etkinliği bir sosyal kontrol aracıdır (Vaidyanathan, Khalsa ve Ecklund, 2016: 553). Dedikodunun bu işlevinden dolayı bireyler, grup normlarına uyarlar çünkü itibarlarına zarar veren dedikodulardan ve bunun sonucunda dışlanmaktan korkarlar (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012: 194). Jaeger ve diğerleri, (1998) tarafından dedikodu ve arkadaşlık ağları üzerine yapılan sosyometrik araştırmalar, dedikoduların toplumsal sapma ve yalnızlaşma gösteren bireyleri yönlendirdiğini ve gruba geri döndürdüğünü göstermektedir (Akt: Berkos, 2003: 25).

2.3.7.4. Eğlenme

Dedikodular, örgütlerde eğlence işlevlerine hizmet edebilirler (Gluckman, 1963: 308). Bu bağlamda dedikodu, eğlendirici özellikleri ile zevk almak için kullanılan temel kaynaklardan biri olarak düşünülmüştür (Houmanfar ve Johnson, 2004: 122). Dedikodu, hoş zaman geçirmenin bir yolu olarak çalışanlar tarafından eğlence amacıyla yapılabilir. İş arkadaşları, mesai saatinin bitmesini beklerken diğer çalışanlar hakkında dedikodu yaparak günün bitmesini bekleyebilirler (Berkos, 2003: 25).

İnsanlar arasında biraz yakınlık kurulduktan sonra, dedikodu yalnızca dedikodu yapanlar için eğlendirme işlevi görebilir (Gabriels ve Backer, 2016: 685; Guerin ve Miyazaki, 2006: 23). Eğlence için dedikodu yapan kişi öncelikle kendi zevki için bunu yapmaktadır. Dolayısıyla, bu durumda dedikodunun işlevi birey için anlam yaratma ve zevk sağlamadır (Noon ve Delbridge, 1993: 26). Dedikodunun eğlenceli olduğunu dedikodu ile vakit geçirenleri gözlemleyerek kolayca anlayabiliriz. Her ne kadar hakkında dedikodu yapılan kişi için dedikodunun içeriğindeki bilgi önemli ise de dedikoduyu yapanlar için yalnızca eğlence veya hoş vakit geçirme değeri ön plandadır (Foster, 2004: 85).

Dedikodu eğlence için yapıldığı gibi, muhabbette oluşacak boşluğu doldurmak için de yapılır. Samimiyetle ortaya çıkan dedikodunun sebeplerinde biri de konuşacak bir şey

yaratma ihtiyacıdır. Dedikodu, dinleyiciyi canlı tutar ve sessizliği engeller. Sessizliğin engellenmesi ise zaman ve mekân içerisinde birlikteliğin devamını sağlamaktadır (Danış, 2015: 15).

Kullanmayı iyi bilmek koşuluyla dedikodular başarı öykülerini konuşmak, mizahın motive edici yönünü geliştirmeye önyak olmak gibi işlevler üstlenerek günlük iş akışına renk katabilir. Bunun için dedikodu mekanizmasının olumlu açıdan kullanılması gerekmektedir (Solmaz, 2006: 567). Bu anlamda dedikodu, temelde birey için eğlenceli olabilir. Dedikodu, çalışanların iş günü boyunca saatlerce uğradığı monoton sersemlikten kurtulmasına imkân sağlar. Dedikodular hem rutinden hem de stresten kurtulmanın bir yolu olabilir (Noon ve Delbridge, 1993: 34). Anlatılan hikâye veya anılar çalışanların iş hayatlarının sıradan rutinlerini kırmaya yardım edince bu keyif ortaya çıkar (Michelson ve Mouly, 2004: 195).

2.3.7.5. Dedikodunun Örgüte Zararlı Etkileri

Örgüt çalışanları arasında dolaşan dedikodular, örgütün işleyişine zarar verici olumsuz davranışlara neden olabilir. Örgütsel ortamda dedikodular, fiziksel şiddetten daha tehlikeli ve zararlı olabilir çünkü dedikoduların belirlenmesi, müdahalesi daha zordur ve sonuçları daha da genişleyerek yayılır (Kieffer, 2013: 91). Dedikodu, sosyal kontrol için çok önemli olmasına rağmen, insanlar kendi çıkarları için topluma yararlı olmayan dedikoduları yapabilirler. Bu durumda dedikodu, topluma önemli katkılar yapmak yerine diğerlerini yaralamaya yarayan bir silah olarak işlev görebilir (Solove, 2007: 65). Bu bakımdan bazı araştırmalarda dedikodular, örgütsel psikoloji bağlamında saldırgan davranışlar kategorisinde değerlendirilmektedir (Yücel, 2008: v).

Dedikodu ağındaki bir bilginin biraz çarpıtılması örgütte büyük bir problem haline gelebilir (Thomas ve Rozell, 2007: 113). Dedikodu; çalışanların moralini bozmak, verimliliği azaltmak ve vakit israfına neden olmak (Michelson ve Mouly, 2004: 196), kişinin toplumdaki itibarını zedelemek (Kurland ve Pelled, 2000: 432) gibi olumsuz sonuçları doğurduğu için alanyazında örgütler için zararlı bir etkinlik olarak değerlendirilmiştir. İş yerinde dedikodu, esas olarak örgütlerin düzgün işleyişine bir sıkıntı olarak görülür. Bazı örgütler dedikoduların; üretkenliğin azalması, morallerin bozulması, duyguların ve itibarların zarar görmesi ve çalışanların işten ayrılması gibi olumsuz sonuçlarla bağlantılı olduğunu düşünürler (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 178). Arabacı, Sünkür ve Şimşek, (2012: 187) tarafından yapılan araştırmada, dedikodular

örgüt çalışanları tarafından olumsuz davranışlar olarak algılanmaktadır. Zaten birçok toplumda dedikodulara karşı açık yaptırımlar ve çok sayıda ondan uzak durmayı anlatan hikâyeler, dedikoduların istenmeyen sonuçlarını göstermektedir (Foster, 2004: 78).

Örgütlerde dedikodu bazı olumsuzlukları beraberinde getirir. Dedikodu, çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyerek çalışanların verimliliklerini düşürebilir ve formal iletişim kanallarının eksik kaldığı noktada yöneticilerin iletişim becerilerini olumsuz etkileyerek örgütsel ortamda iletişim kopukluklarına neden olabilir (Bektaş ve Erdem, 2015: 131). Ayrıca dedikodu, çalışanlar arasında gruplaşmalar yaparak ekip ruhunun yok olmasına neden olur (Çalikuşu, vd., 2013: 443). Dikkat edilmediği ve ölçülü davranılmadığı sürece dedikodu, yıllarca süren dostlukları, arkadaşlıkları bile bitirebilmekte, yıkıma uğratabilmektedir. İnsanların hayal kırıklığına uğramasına, hayata küsmesine, çevresine karşı güven problemleri yaşamaya başlamasına neden olabilmektedir (Artaç, 2017: 26).

Dedikodu, aynı zamanda güçlüler tarafından başkalarına karşı kullanılabilir. Kötüleyici dedikodu, rakibinden kurtulmak veya görevdeki birinin görevi boşaltmasına ve karşılığında kişinin istediği birisine vermesine vesile olarak kullanılabilir (Stewart ve Strathern, 2004: 33). Ayrıca dedikodular, örgütteki rakipler hakkında olumsuz bir bilgiyi aktararak ünü yönlendirmek için bir araç olarak da kullanılır (McAndrew, 2014: 196).

Yapılan bir araştırmaya göre örgütlerde kişilerarası istenmedik davranışları ortaya çıkaran etmenlerden en sık karşılaşılanı (%72.7) örgütsel dedikodudur (Abdullah ve Marican, 2014: 14). Dedikodunun örgütlerde olumsuz bir eylem olarak algılanmasının sebebi, kişi ya da gruplar arasındaki bağlılığı zedeleyerek düşmanlığı artırmasıdır. Dedikodu, örgütte olumsuz bir iklim yarattığı gibi zaman kaybına neden olur, bazı kişilerin adını kötüye çıkarma, çalışanlar arasında güvenin azalmasına, artan geç kalma ve devamsızlıklara, stres düzeyinin artmasına neden olabilir (Bahar, 2016: 124). Yöneticilere göre dedikodu aktivitelerine daha fazla katılan işgörenler daha düşük iş performansı sergilemektedirler (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 179).

2.3.8. Dedikodunun Yönetilmesi

Örgütü sosyal açıdan inceleyen çalışmalarda örgüt içindeki dedikoduların analiz edilmesi gereklidir (Noon ve Delbridge, 1993: 34). Dedikodular iyi yönetilmediğinde örgütün uyumuna zarar verebilme özelliği olmasına rağmen yönetim ve örgüt çalışmalarında yeterince incelenmemiştir (Michelson ve Mouly, 2000: 339). Dedikodu

konusunda çok az araştırma yapılmış olabilir ancak yönetimler dedikodu olgusunu göz ardı edemezler (Thomas ve Rozell, 2007: 111). Dolayısıyla informal iletişim kanallarının yöneticiler tarafından kontrol altına alınarak örgüt yararına kullanılması gerekmektedir (Atak, 2005: 59).

Dedikodular, örgütler için bazen oldukça yararlıdır, bazen zararsızdır, bazen de oldukça zararlıdır. Dedikoduların anlamsız fısıltılarını susturabileceğimizi hayal etmek bile imkânsızdır. Önemli olan, dedikoduyu durdurup durdurmamamız değil, onu nasıl kontrol etmemiz gerektiğidir, onun zararlı etkilerini nasıl hafifletirebileceğimizdir (Solove, 2007: 65). Çalışanlar ve yöneticiler, zararlı dedikoduları önlemek veya sona erdirmek için stratejiler uygulamalı ve bunun için de örgüt içindeki yatay ve dikey iletişimi güçlendirmelidirler (Baker ve Jones, 1996: 86). Dedikodu dinamikleri, doğal iletişimin bir parçası olarak ortaya çıktığından dolayı yöneticiler, bunları örgütlerinin yararına çevirmeye çalışmalıdırlar (Thomas ve Rozell, 2007: 112).

Dedikoduyu işyerinizden tamamen ortadan kaldıramazsınız ancak bu dedikodu hakkında hiçbir şey yapmamanız gerektiği anlamına gelmez. Yöneticiler, işyerinde dolaşan zehirli (toxic) dedikodular ile mücadele için adım atabilir ve atmalıdırlar (Carlson, 2016: 6). Yöneticiler; dedikoduları kınamak, denetlemek ya da ortadan kaldırmak yerine, diğer formal örgütsel süreçlerle aynı şekilde anlamalı ve yönetilmesi gereken bir toplumsal süreç olarak kabul etmesi gerekir (Mills, 2010: 23).

Örgüt içi iyi bir iletişim ortamı sağlayıp, bu iletişimi olumsuz bilgilerden arındırmak isteyen yöneticiler, dedikodunun örgütlere fayda sağlayacak birtakım fonksiyonları olduğu gerçeğini göz ardı etmemeli ve bu süreci iyi yönetebilmek için önlemler almalıdırlar (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009: 18). Örneğin yöneticiler, yönetim hakkında çalışanlar tarafından belirsizlik taşıyan konuları açık bir şekilde tartışmaya teşvik edebilir ya da açıklığa kavuşturulması için yönetim ile açık bir iletişim politikası uygulayabilirler. Bu açık iletişim politikası, çalışanların dedikodu yapma konusundaki tutumlarını ve diğer çalışanlarla dedikodu yapma ihtiyacını azaltacaktır (Luna ve Chou, 2013: 125).

Örgütler, sosyal sistemler oldukları için yöneticilerin dedikoduyu örgütlerinden uzaklaştırmaları ya da bu süreci engellemeleri mümkün değildir. Bu yüzden dedikodunun kötü bir şey olduğu kanısından uzaklaşarak yöneticilerin bu süreci örgüt yararına kullanmaları gerekir (Bektaş ve Erdem, 2015: 131). Örneğin, yıkıcı dedikodu davranışını azaltmak için aşamalı bir disiplin süreci uygulanabilir. Bu uygulamada ihlaller, sözlü ve

yazılı uyarılardan denetime kadar çeşitli disiplin işlemleri uygulanabilir. Böyle bir disiplin eyleminin uygulanmasından sonra, çalışanlar işyerinde dedikoduya izin verilmediğini ve tolere edilmediğini algılayabilirler (Luna ve Chou, 2013: 124).

Dedikodunun gerçekleştiği sosyal ortam, bilginin aktarılmasında önemli rol oynamaktadır. Böylece dedikodu, bireysel kararlar ve grup dinamiklerini içeren karmaşık bir süreç haline gelmektedir. Bilginin maksatlı veya maksatsız bozulması söz konusu olduğundan grup birliği açısından ve bireylerin sosyal durumları açısından etkiler yaratmakta ve bu da dedikoduya önemli örgütsel anlamlar kazandırmaktadır (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 565).

2.3.9. Dedikodularla Baş Etme Yöntemleri

Örgütlerdeki dedikoduların potansiyel olarak birçok yönden zararlı etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Dedikoduların bu olumsuz yönleri ile mücadele edilip bunların zararlarını azaltmak gerekir. Bunun için uygulanması gereken birçok yöntemden bahsedilebilir.

Olumsuz bir dedikoduyu azaltmak için uygulanabilecek bir yöntem, yönetim tarafından rekabetçi bir ortam yerine açık ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmaktır (Thomas ve Rozell, 2007: 114). Bu anlamda çalışanlar ve yöneticiler, zararlı dedikoduları önlemek veya sona erdirmek için stratejiler uygulamalı ve örgüt içindeki yatay ve dikey iletişimi güçlendirmelidirler (Baker ve Jones, 1996: 86). Örneğin yöneticiler, yönetim hakkında çalışanlar tarafından belirsizlik taşıyan konuları açık bir şekilde tartışmaya teşvik edebilir ya da açıklığa kavuşturulması için yönetim ile açık bir iletişim politikası uygulayabilirler. Bu açık iletişim politikası, çalışanların dedikodu yapma konusundaki tutumlarını ve diğer çalışanlarla dedikodu yapma ihtiyacını azaltacaktır (Luna ve Chou, 2013: 125).

Zararlı dedikodularla mücadelede yapılabilecek işlerden biri örgüt çalışanlarının tutumlarını değiştirmektir. Tutumun bir kişinin dedikodu yapma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğundan, örgütler ve yöneticiler, bir bireyin dedikodu konusundaki tutumunu değiştirerek yıkıcı dedikoduları en aza indirebilir veya ortadan kaldırabilir ve bu da dedikodu niyetini azaltabilir (Luna ve Chou, 2013: 124). Dedikodularla baş etmenin zorluğundan bahseden Waddington, (2005) hemşirelik ve sağlık kuruluşlarındaki dedikoduların özelliklerini ve işlevlerini incelediği araştırmada dedikoduların anlaşılması

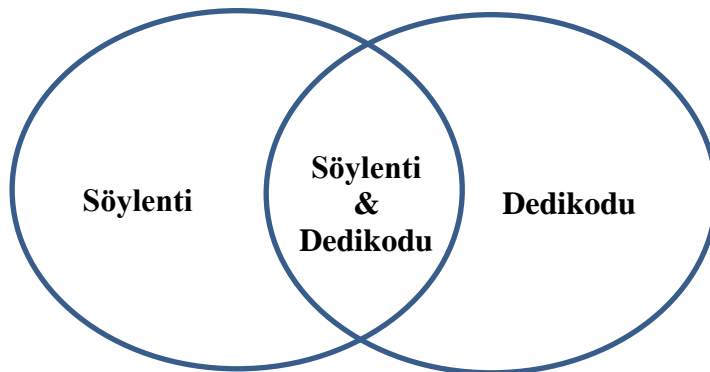
zor özelliklerini ortaya çıkarmak ve ilgili zorlukları gidermek için eklektik ve çok metotlu araştırma tasarımları gerektiğini savunmaktadır.

Örgütlerdeki dedikodularla mücadele etmek için yöneticilerin öncelikle bunlar hakkındaki önyargılarından kurtulmaları, bunların olumlu özelliklerine odaklanmaları ve buna ilişkin bir plan geliştirmeleri önerilebilir. Bu plan dahilinde örgüt içi resmi iletişimi arttırmak ve çeşitlendirmek amacıyla çalışanlardan geribildirim alınabilecek yeni iletişim kanalları geliştirmeli ve her koşulda doğruları söylemelidirler (Özşarlak, 2016: 95).

Luna ve Chou, (2013: 124) ise zararlı dedikodular ile mücadelede disiplin uygulamasını önermektedir. Buna göre yıkıcı dedikodu davranışını azaltmak için aşamalı bir disiplin süreci uygulanabilir. Dedikodu konusunda yapılan ihlaller, sözlü ve yazılı uyarılardan denetime kadar değişik disiplin işlemlerine tabi tutulabilir. Böyle bir disiplin eyleminin uygulanmasından sonra, çalışanlar işyerinde dedikoduya müsaade edilmediğini anlarlar.

2.4. Söylenti ve Dedikodunun Benzer ve Farklı Yönleri

Söylenti ve dedikodu her ikisi de informal iletişim biçimlerinden olduğundan insanlar tarafından birlikte veya birbirinin yerine kullanılabilir. Bu iki terim arasında pek çok benzerlik olduğundan dolayı (Michelson ve Mouly, 2004: 189), bazı çalışmalarda (Özşarlak, 2016: 14), bu iki kavram birbirinin yerine kullanılmasına karşın alanyazında söylenti ve dedikodunun farklı kavramlar olduğu ve informal iletişim araştırmalarında birbirinden ayrılan yönlerinin olduğu vurgulanmıştır. Aşağıdaki Şekil 1'de söylenti ve dedikodunun birbiriyle ortak olan ve ayrılan yönleri görselleştirilmiştir.



Şekil 1. Söylenti ve Dedikodunun Birbiriyle Ortak Olan ve Ayrılan Yönleri

Şekil 1'de görüldüğü gibi söylenti ve dedikodunun hem ortak hem de birbirinden ayrılan yönleri vardır. Şekil 1'de görülen ilk küme söylenti kümesini göstermektedir. Bu

kümede söylenti olup dedikodu olmayan informal iletişim örnekleri vardır. Örneğin, okulda öğretmenler arasında “okul kantininin kapatılacağına” yönelik bir konuşma bir söylenti örneği olup dedikodu olmayan informal konuşmaya örnek olarak gösterilebilir.

Şekil 1’deki ikinci küme ise dedikodu kümesini göstermektedir. Bu kümede de dedikodu olup söylenti olmayan informal iletişim örnekleri vardır. Örneğin, okulda öğretmenler arasında dolaşan “matematik öğretmeni Yalçın’ın eşiyle ailevi problemler yaşadığı” şeklindeki bir konuşma, dedikodu olup söylenti olmayan bir informal iletişim örneği olabilir.

Şekil 1’deki söylenti ve dedikodunun kesişim noktasını gösteren alan ise hem söylenti hem de dedikodu olarak değerlendirilebilecek informal konuşmaları içermektedir. Buna örnek olarak ise “okula yeni gelecek müdür, sürgün olarak geliyormuş” şeklindeki bir informal konuşma verilebilir. Bu konuşmada “okul müdürü hakkındaki doğrulanmamış bir haber” yer aldığından söylenti olarak değerlendirilebileceği gibi aynı zamanda “okul müdürünün kişisel bir yönü” ile ilgili arkasından değerlendirci bir sosyal konuşma içerdiğinden dedikodu olarak da değerlendirilebilir. Bu bakımdan söylenti ve dedikodunun birbirinden net çizgilerle ayrıldığı durumlar olmakla birlikte, birbirine benzeyen yönlerinden dolayı aralarındaki çizginin net olmadığı durumlar da olabilmektedir.

Bazı durumlarda örgüt çalışanları arasında dolaşan bir konuşmanın söylenti veya dedikodu olduğu bağlamdan ve vurgudan anlaşılabilir. Örneğin, yukarıdaki örnekte öğretmenler “okula yeni bir müdürün geleceği” haberine odaklanarak konuşurlarsa bu konuşma ‘örgüt çalışanları arasında dolaşan kanıtlanmamış bir bilgi’ olduğundan *örgütsel söylenti* olarak değerlendirilebilir. Buna karşın aynı örnekte öğretmenler, okula yeni gelecek müdürün “sürgün olarak gelmesine” odaklanarak konuşuyor olsalar bu konuşma ise ‘örgüt çalışanlarının ortamda hazır olmayan birisinin özel bir durumu hakkında değerlendirci konuşması’ olduğundan *örgütsel dedikodu* olarak değerlendirilebilir.

Dedikodu ve söylentinin birbiriyle karıştırılmasının bir sebebi, bazen dedikoduların söylentilere dönüşebilmesi ve bazen de söylentilerin dedikodu ağlarına girerek yayılması olabilir (Stewart ve Strathern, 2004: 39). Dedikodu ve söylenti, bazı bağlamlarda birbirinin yerine kullanılmaktadır çünkü bazı iletişim olayları hem dedikodu hem de söylenti olarak düşünülebilir; bu da ayrımları bazen biraz bulanıklaştırır (Berkos, 2003: 8; Adkins, 2017: 11). Örneğin, işyerinde işten çıkarmalarla ilgili bir söylenti örgütsel iletişimde bilgi alışverişi olabilir. Bununla birlikte dedikodu, iş arkadaşlarının hangisinin kişisel sebeplerden ötürü kovulmasını istedikleri tartışmada ortaya çıkar. Dolayısıyla, bilgi

gereksiz veya aşırı olduğunda dedikodu olarak nitelendirilir, çünkü bu ilk konuşmanın gerekli bağlamının ötesine geçer (Berkos, 2003: 9).

Örgütlerde dedikodu ve söylenti, örgütsel bilgilerin bireyler arasında iletilmesinin bir biçimi şeklinde kültürel uygulamalar olarak yorumlanabilir (Houmanfar ve Johnson, 2004: 118). Bu bakımdan örgütlerde söylenti ve dedikoduların benzer özellikleri öne çıkmaktadır.

Hem söylenti hem de dedikoduların ortak özelliklerinden biri de işlevlerinin belirsiz koşullar ile ilgili olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle örgütsel ortamlarda çevresel belirsizlikler yıkıcı davranış ve uygulamalar olarak söylenti ve dedikoduların ortaya çıkmasında önemli bir faktördür (Houmanfar ve Johnson, 2004: 120).

Dedikodu, sıklıkla söylentiyle aynıymış ya da onun içindeymiş gibi görünse de, aslında, dedikoduların işlevsel açıdan söylentilerden farklı olduğu ve informal iletişim ağı içinde farklı bir yerinin olduğu bilinmelidir (Mills, 2010: 25). Çalışmalarda söylenti ve dedikodular birbirinden ayırt edilmelidir, çünkü bunların her biri kendi bağlamında farklı işlevler görmektedir (Rosnow ve Foster, 2005: 1). Bu bakımdan söylenti ve dedikodu aynı kavramlar değildir; işlev ve içerik açısından farklılık gösterirler (DiFonzo ve Bordia, 2007: 22). Örneğin “deprem hakkında bir söylenti yayabilirsiniz, ancak dedikodusunu yapamazsınız” (Adkins, 2017: 11).

Söylenti ve dedikoduyu birbirinden ayıran en önemli faktörlerden biri *işlevleridir*. Söylentinin işlevi, belirsiz bir durumun anlaşılması ya da insanların bilinen veya potansiyel tehditlere adapte olmalarına yardımcı olmaktır; dedikodunun işlevi ise, sosyal ağların oluşumu ve onun devamını sağlamaktır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 22). Dedikodu, ağlar veya gruplardaki kişiler arasında karşılıklı olarak gerçekleşir. Söylenti ise, dedikodudan daha geniş ağlarda genellikle ağızdan ağza dolaşan, doğru veya yanlış olduğu ispatlanmamış bilgidir (Stewart ve Strathern, 2004: 38). Söylentiler, doğru kabul edilen, teyit edilmeden veya delil olmadan yayılan haberlere işaret ettiğinden dolayı (Crescimbene, Longa ve Lanza, 2012: 421), söylentinin temeli, konuya bakılmaksızın kanıt eksikliğidir; dedikodu ise konu edindiği diğer insanların ahlaki işlerini vurgular (Noon ve Delbridge, 1993: 24).

Dedikodu, genellikle kişilerin kişisel yaşamları ile ilgilidir ve küçük topluluklarda dolaşır. Öte yandan söylentiler ise ulusal veya uluslararası ölçekte dolaşabilir ve çoğu kez bireylerin ahlaki davranışlarının ötesine geçen toplu umutlar ve korkular ile ilgilidir (Mlambo ve Zimunya, 2016: 147). Bir başka ifade ile dedikodu, bir kişinin veya küçük bir

grubun ilgisini çeken konular veya olaylarla ilgilenirken; mesajının daha yaygın oluşundan ötürü söylenti ise birkaç kişinin ötesine geçmektedir (Rosnow ve Fine, 1976: 11, Akt: Michelson ve Mouly, 2000: 340). Bu bakımdan dedikodu, söylem türlerinin yerel biçimleri için daha sık kullanılan bir terim iken söylenti ise bu sürecin daha geniş alanlara yayılması bağlamında daha sık kullanılmaktadır (Stewart ve Strathern, 2004: 39). Bir başka ifade ile dedikodu, tanıdıklar arasında ve kısmen kapalı bir ilişkidir. Ancak söylentinin iki ucu da açıktır, yani ne kaynağı ne de hedefi belli değildir (Solmaz, 2016: 292).

Dedikodu ve söylentiler, işlevleri bakımından farklılık gösterir. Dedikodu, doğruluğu kanıtlanmaksızın iletilen bir informal iletişim ağı bilgisi olduğundan dedikodunun ana işlevi sosyal kontrol sağlamak iken söylentinin işlevi bilgiyi yaymak ve taşımaktır (Solmaz, 2003: 56; Bahar, 2016: 123). Karşılıklı konuşma ve laflamaya dayanan dedikoduda, yakın ve kişisel ilişkileri ilgilendirdiğinden konuşan ve dinleyenler arasında duygusallık hakimken, söylentide dışsal bir aciliyet vardır (Cengiz, 2017: 315).

Dedikodunun bir başka işlevi de eğlendirmek olduğundan tipik olarak informal sosyal durumlarda kendi kendine gelişir (Schindler, 2007: 10). Başka bir ifade ile söylenti, belirsiz bir durumun anlaşılmasına yardımcı olan bir hipotez olarak tasarlanmıştır, buna karşın dedikodu, grup üyelerini eğlendirir, onları birbirine bağlar ve normatif olarak grubu etkiler (DiFonzo ve Bordia, 2007: 22).

Söylentileri, dedikodulardan ayıran bir diğer önemli özellik ise *içeriktir*. Dedikodunun içeriği her zaman insanlarla ilgilidir ve gerçek ya da varsayımları içerebilir. Öte yandan söylentiler, insanlarla ilgili olabilir ya da olmayabilir, fakat her zaman spekülatifdir (Berkos, 2003: 8). Söylenti ve dedikodu arasındaki en ayırt edici fark söylentilerin her türlü informal iletişimi konu edinmeleri; dedikoduların ise sadece insanlar hakkındaki bilgileri konu edinmesidir (Kurland ve Pelled, 2000: 430). Bir başka ifade ile söylenti genel bir durum bağlamında gerçekleşirken, dedikodu, bir üçüncü şahsın eylemleri, faaliyetleri ve işleri hakkında bilgi edinmenin bir aracıdır (Houmanfar ve Johnson, 2004: 123).

Söylentilerden farklı olarak dedikodu, belirli bir kişinin, yani ağdaki bir hedef kişinin (kurbanın) davranışını veya özel yaşamını hedef alır (Lind, vd., 2007: 1). Yani dedikodu, bir grup ya da olay hakkında değildir, bir şahsın özel ve kişisel yaşamı hakkında değerlendirmeye yönelik bir konuşmadır (Foster, 2004: 78). Ayrıca dedikoduları diğer tür konuşmalardan ayıran şey dedikoduların kişinin arkasından konuşma özelliği ile ilgilidir (Adkins, 2017: 10).

Söylentiler, dedikodu ve diğer söylem şekillerinden farklıdır; çünkü dedikodular genellikle insanlarla ilgili iken (Gluckman, 1963: 308; Adkins, 2017: 11), söylentilerin konusu insanlar, olaylar veya durumlardır (Knapp, 1944: 23; Adkins, 2017: 11). Bir başka ifade ile dedikodunun içeriğinin sadece insanlarla ilgili olması dedikoduyu söylentilerden ayıran önemli bir özelliktir (Okazaki, Rubio ve Campo, 2014a: 319; Okazaki, Rubio ve Campo, 2014b: 718).

Bir başka bakış açısına göre dedikodu, daha az önemli/ciddi olması ve genellikle kişisel/özel meselelerle ilgili olması bakımından söylentilerden farklıdır (DiFonzo ve Bordia, 2000: 190). Bu durumda söylentiler, genellikle acil ve önemli olayları konu edinir (haber değeri olan bir olay gerçekleşmek üzere ya da henüz yeni gerçekleşmiştir) buna karşın dedikodunun amacı basitçe bir haberi yaymaktır (Adkins, 2017: 12). Söylentiden farklı olarak dedikodu, ortak bir geçmişi olan ya da ortak çıkarları olan insanlar arasında yayılan "içsel bir alana" sahip olma eğilimindedir (Rosnow ve Foster, 2005: 1). Yani söylentiler çoğu dinleyicinin genel ilgi alanına hitap ederken, dedikodu ise konuşmacı ya da dinleyici tarafından bilinen kişileri kapsar (Guerin ve Miyazaki, 2006: 26). Örneğin söylentileri herkesten ve her yerden (markette ödeme sırasında, fotokopi makinesi için işyerinde beklerken, halka açık bir etkinlikte kalabalığın içinde) duyabilir ve yayabilirsiniz ancak dedikoduyu güvendiğiniz kişilerle yaparsınız (Adkins, 2017: 11). Bu bakımdan dedikodu aktarımlarında görülen gizlilik ve hususiyet özelliğine karşın söylentilerde umumilik vardır.

Söylentiler üç yönüyle dedikodulardan ayrılır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 22):

1. Söylentiler, somut temellere dayanmamaktadır yani doğrulanmamıştır, ancak dedikodu kesin delillere sahip olabilir ya da olmayabilir.
2. Söylentiler, taraflar açısından önemli veya anlamlı olarak görülen bir konu hakkındadır. Dedikodu ise katılımcılar tarafından genellikle daha az acil veya önemli olarak algılanır.
3. Söylentiler, insanların özel hayatları ile ilgili olabilir veya olmayabilir ancak dedikodular her zaman bireylerin özel hayatları ile ilgilidir.

Davranışsal bir bakış açısı ile bakıldığında ise söylenti ve dedikodu arasındaki başlıca ayrım konuşmanın içerdiği sözlü uyarıcının türü ile ilişkilidir. Daha spesifik olarak, konuşmacı ve dinleyici arasındaki söylenti tipi etkileşimdeki uyarıcı, öncelikle yaklaşan veya geçmişle ilgili bilgidir. Örneğin, bazılarımızın yönetimdeki değişime bağlı olarak işlerimizi kaybedebileceğimizi duymuştum. Dedikodu türü etkileşimdeki uyarıcı ise

öncelikle üçüncü bir tarafla ilgili bilgidir. Örneğin, yeni patron sinirli birine benziyor (Houmanfar ve Johnson, 2004: 120).

Söylentinin çevresinin büyüklüğü ve zamanının muallâklığı onu çürütülemez kılar. Dedikodunun ispatı, söylentilerin aksine mümkündür. Dedikoduda üzerine konuşulan kişiler ve şahitler bellidir. Bu yüzden dedikodunun doğruluğu çoğu zaman ispatlanabilmektedir. Dedikoduda başrolü oynayan kişiler bunu reddetse bile görgü tanıkları ispatını çoğu zaman mantık sınırları içerisinde yapabilmektedir (Danış, 2015: 11).

Söylenti ve dedikodu kavramlarının benzeşen ve farklılaşan yönleri alanyazındaki çalışmalardan derlenerek aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Söylenti ve Dedikodu Kavramlarının Karşılaştırılması

	Söylenti	Dedikodu
İletişim biçimi	İnformal	İnformal
İletilme biçimi	Kulaktan kulağa, söz, yazı, internet	Genellikle kulaktan kulağa, internet
İşlev	Belirsizliği giderme, tehditten kurtulma, anlamlandırma	Sosyal ağların oluşumu, eğlenme, sosyal kontrol
İçerik	İnsanlar, olaylar, durumlar vb	İnsanların özel hayatları
Önem	Yüksek önem ve güncellik	Düşük önem
Algılanış	Çoğu zaman nötr	Çoğu zaman olumsuz
Tanık	Tanık belli değil, gizlenmiş	İlk tanık bellidir
Bağlam	Büyük kitleler, geniş ağlar	Küçük samimi gruplar
Zaman ve mekan	Zaman ve mekan dışıdır	Belirli bir zaman ve mekanı vardır
Değişim	Olayın aktör ve kurgusu sürekli değişir	Aktörü değişmez, kurgu değişebilir
Aktarım	Hızlı ve umumi	Hızlı ve hususi
Yayıma	Geniş kitleler	Sınırlı gruplar
İspatlanabilirlik	İspatı zordur	İspatı mümkündür
Tekrarlanma	Aynı olay farklı zaman ve mekanlarda tekrarlanabilir	Genellikle tek seferliktir

Tablo 3’de görüldüğü gibi söylenti ve dedikoduların hem birbirine benzeyen özellikleri hem de birbirinden ayırt edici özellikleri vardır.

2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu alt başlık altında sırasıyla örgütsel söylenti ve dedikodu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

2.5.1. Söylenti ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Artaç, (2017) Mersin ili şehir merkezinde yer alan 6 hastane işletmesinde çalışan 346 hemşire örnekleminde gerçekleştirdiği “*Dedikodu ve Söylentinin İşletme Verimliliğine Etkisi Üzerine Mersin İlinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama*” başlıklı araştırmasında dedikodu ve söylentiler ile hastane işletmelerinin verimliliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya göre dedikodu ve söylentiler ile işletme verimliliğini arasında güçlü bir negatif ilişki söz konusudur. Dedikodu ve söylentinin artması, işletme verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte ve dedikodu ile söylentiler, çalışanların performanslarında negatif bir etki oluşturmaktadır.

Özşarlak, (2016) “*Örgütlerde Dedikodu ve Söylentilerin Ortaya Çıkış Nedenleri, İçerikleri ve Etkilerine İlişkin Çalışan Algılarının Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği*” başlıklı çalışmada örgütlerde dedikodu ve söylentinin nedenlerine, içeriklerine ve etkilerine ilişkin çalışan algılarını incelemiştir. Örgütlerde dedikodu ve söylenti düzeylerinin ve konularının hangi değişkenlere bağlı olarak değiştiği sorgulanmıştır. Elde edilen verilere dayanarak Türk üniversitelerinde dedikodu ve söylentilerin genel olarak negatif şekilde algılandığı, bunların pozitif yönlerinden yararlanılarak “dedikodu ve söylentinin yönetimi”ne ilişkin planlama ve stratejiler geliştirilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

İstanbul’da bir özel, bir kamu üniversitesi ve bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 572 gönüllü hemşire örnekleminde gerçekleştirilen “*Dedikodu ve Söylentiler: Hastanelerdeki Durum ve Hemşirelerin Tutumları*” (Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015) başlıklı çalışmada, hastanelerde karşılaşılan dedikodu ve söylentilerin konusu, kimler arasında gerçekleştiği, karşılaşma sıklığı, hemşirelerin dedikodu ve söylentilere ilişkin tutumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin en çok hemşirelerle (%68,7), kurumlarına yönelik konularda (%33,6) konuştukları, hiç dedikodu ve söylentiyle karşılaşmadığını söyleyenlerin ise yalnızca %1,9 (n=11) olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca hemşirelerin dedikodu ve söylenti tutumlarının genellikle olumsuz olmasına karşın; sıklıkla kendi meslektaşlarıyla, kurumlarıyla ilgili konularda dedikodu yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalığışu ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan “*İnformal İletişimin (Dedikodu-Söylenti) Örgüt İçi Rolü: Bir Yükseköğretim Kurumunda Yapılan Çalışma*” başlıklı çalışmada informal iletişim (dedikodu-söylenti) kaynaklı performans kaybı, verim düşüklüğü ve memnuniyetsizlik gibi durumların zararlarını yok etmek ya da en aza indirmek için dedikodu ve söylentinin nedenlerini, sonuçlarını, verilen tepkileri ve insanların bu kavramlara karşı tutumlarını, sıklığını, hangi durumlarda ortaya çıktığını ve hangi konularda en çok dedikodu yapıldığını incelemiştir. Araştırma sonucunda beklenmeyen terfi ve ödülleri verilmesi dedikodu ve söylentilerin çıkmasına en çok neden olan madde olarak tespit edilirken, çalışanlar arasında gruplaşmalara neden olması en olumsuz sonucu, bazen problemleri çözüme kullanılabileceği görüşü ise en önemli olumlu sonucu olarak bulunmuştur.

Görkey, (2009) tarafından yapılan “*İnternet ve Söylentiler*” başlıklı çalışmada e-postalar yoluyla yayılan 100 söylentiye içerik analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda e-posta söylentilerinin söylenti kuramlarıyla uyumlu oldukları; söylentilerin korku kültürü, risk toplumu ve post-modernizmin birçok dinamiğini içinde barındırdığı; ayrıca söylentilerin internet yoluyla daha hızlı yayıldığı saptanmıştır.

“*Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Uygulama Örneği*” başlıklı çalışmasında Solmaz, (2003) Türkiye'nin en büyük 500 şirketi sıralamasında yer alan kurumların üst düzey yöneticileri örneğinde söylentilerin etkileri, söylentilere yönelik geliştirilen stratejiler ve söylentilere ilişkin görüşlerini değerlendirmiştir. Sonuç olarak söylentiler karşısında, kurumdaki güvenilir kişilerin ya da güvenilir dış kaynakların zamanlı, tutarlı, kısa ve bütüncül iletişim çabalarının söylenti etkisini azalttığını ortaya koymuştur.

Huo ve Ma, (2017) “*Uyarı Aşısı ve Zaman Gecikmesi Hakkında Söylenti Yayılma Modelinin Dinamik Analizi (Dynamical Analysis of Rumor Spreading Model with Impulse Vaccination and Time Delay)*” başlıklı çalışmalarında söylentinin yayılmasını önlemek için bir model önermişlerdir. Modele göre, yetkili kişilerin yaptığı yalanlamanın sıklığı ve zamanlaması söylentilerin yayılmasının azaltılmasına yardımcı olacaktır. Araştırma sonuçlarına göre, özellikle, uzmanlar tarafından teyit edilen bilimsel bilgi, söylentinin yayılmasını etkili biçimde yavaşlatabilir ve zararı hafifletebilir. Araştırmacılara göre resmi görevliler, kamuoyunu yönlendirmek ve halkın endişesini ortadan kaldırmak için bazı resmi bilgileri yaygın ve sürekli olarak ilan etmelidir.

“*Hükümet Cezaları ve Bireyin Duyarlılığı Çevrimiçi Sosyal Ağlarda Yayılan Söylentileri Nasıl Etkiler (How the Government’s Punishment and Individual’s Sensitivity Affect the Rumor Spreading in Online Social Networks?)*” başlıklı araştırmalarında Lia ve Ma, (2017) hükümet cezalarının ve bireylerin duyarlılığının Facebook vb. sosyal medya sitelerindeki söylentilerin yayılması üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Sonuçlar, hükümet cezalarının artırılması ve bireylerin duyarlılığının artırılması ile söylentinin etkili bir şekilde yayılmasının kontrol edilebileceğini göstermektedir.

Jia, Ruan ve Zhang, (2017) tarafından yapılan “*Söylentiler Nasıl Yayılır (How Rumors Fly)*” başlıklı olumsuz söylentilerin kurumsal açıklamalara neden olma düzeyini araştırdıkları çalışmalarının sonucunda, firma dışındaki güvenilir kaynaklardan elde edilen söylentilerin hedef firmalara yönelik önyargıları arttırdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre negatif bir söylentinin gücü halkın söylentiye ne ölçüde inandığına bağlıdır.

Sosyal ağlarda dolaşan söylentilerin incelendiği “*Heterojen Ağlarda bir SEIR Söylenti Yayılımı Modelinin Analizi (The Analysis of an SEIR Rumor Propagation Model on Heterogeneous Network)*” başlıklı araştırmada Liu, Li ve Sun, (2017) sosyal ağların artmasıyla söylentilerin artık küçük bir alanda ağız yoluyla yayılmaktan farklı olarak geniş bölgelerdeki ve farklı ülkelerdeki yabancılar arasında da yayıldığını ve böylece söylentilerin internette geleneksel yollardan daha hızlı ve yaygın bir şekilde yayıldığını ortaya koymuşlardır.

Greenhill ve Oppenheim, (2017) Tayland ve Filipinler’in isyandan etkilenen bölgelerinden toplanan anket verilerini kullanarak yaptıkları “*Söylenti Üzerine: Uyuşmazlık Bölgelerinde Doğrulanmamış Bilgilerin Kabulü (Rumor Has It: The Adoption of Unverified Information in Conflict Zones)*” başlıklı araştırmada söylentilerin bireysel kabul faktörlerini incelemişlerdir. Araştırmada söylentinin benimsenmesinde; dünya görüşü, tehdit algısı ve önceden maruz kalma şeklinde ifade edilen üç faktörün etkili olduğu ortaya konulmuştur. Yine araştırma sonuçlarına göre toplumun genel kabulünün aksine, eğitim, gelir, yaş ve cinsiyet de dahil olmak üzere yaygın olarak atıfta bulunulan faktörlerin söylentilere karşı bireysel kabulü belirlediğine dair hiçbir kanıt bulunmamıştır.

“*Sosyal Kriz Bağlamında Sosyal Medyada Söylentiyle Mücadele Davranışının Araştırılması (An Exploration of Rumor Combating Behavior on Social Media in the Context of Social Crises)*” başlıklı araştırmada Zhao, Yin ve Song, (2016) sosyal medyanın söylenti yayılımındaki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda subjektif normlar,

algılanan davranış kontrolü ve olumsuz sonuçlara ilişkin farkındalığın söylentilerle mücadelede üç önemli değişken olduğunu ortaya koymuşlardır.

Zubiaga, ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan “*İnsanların Sosyal Medyada Yayılan Söylentilere Nasıl Yöneldiklerinin Konuşma Konularına Bakılarak Analiz Edilmesi (Analysing How People Orient to and Spread Rumours in Social Media by Looking at Conversational Threads)*” başlıklı çalışmada sosyal medya kullanıcılarının daha sonra gerçek veya yanlışlığı kanıtlanmış söylentileri nasıl yaydıkları, destekledikleri veya inkâr ettikleri araştırılmıştır. Araştırma kapsamında haber niteliği taşıyan 9 olay hakkındaki 4,842 tweet içerisinden 330 söylentiye belirlemişlerdir. Bu veri kümesinin analiz edilmesi sonucunda, doğru olduğu ortaya çıkan söylentilerinin yanlış olduğuna karar verilen söylentilerden daha hızlı çözülme eğiliminde olduğu saptanmıştır. Ayrıca söylentileri yayma bakımından sosyal medya kullanıcılarından, haberciler gibi saygın kullanıcılar, daha çok kesin ve kanıtlanabilir, iyi temellendirilmiş söylentileri yaymaya eğiliminde oldukları ortaya konulmuştur.

2008 yılında ciddi seviyelere ulaşan ekonomik ve siyasi kargaşa döneminde Zimbabwe'de sosyal medya platformlarından ağızdan ağza kadar çeşitli yollarla üretilen söylentilerin oynadığı rolü inceleyen Mlambo ve Zimunya, (2016) “*Söylenti ve Politikacının Kamu İmajı: Zimbabwe Örneği (Rumour and the Politician's Public Image: The Case of Zimbabwe)*” başlıklı bir çalışma yapmışlardır. Araştırmaya göre söylentiler, politikacılar tarafından kötü niyetli biçimde kullanılmaktadır. Kitlelerin görüşlerini birinin siyasi düşmanlarına karşı kullanmak için kampanyalar yaymışlardır. Ayrıca araştırmaya göre söylentiler, kitleler tarafından da liderlerin davranışlarını kataloglamak için bir yol olarak kullanılmıştır.

Ma, Li ve Tian, (2016) tarafından yapılan “*İki Taraflı Sosyal Gücü Dikkate Alınarak Söylentinin Çevrimiçi Sosyal Ağlarda Yayılması (Rumor Spreading in Online Social Networks by Considering the Bipolar Social Reinforcement)*” başlıklı çalışmada olumlu ve olumsuz etkileri içeren iki yönlü sosyal güç olan sosyal ağlardaki söylentilerin yayılma dinamikleri araştırılmıştır. Araştırma sonuçları, söylentilerin yayılmasının etkili bir şekilde bastırılabilceğini göstermektedir. Daha yüksek derece veya ağırlığa sahip olan sosyal ağlardaki etkenleri (nodes) kontrol etmek, söylentilerin yayılmasını önlemek için iki etkili stratejidir.

Chen, Lu ve Suen, (2016) “*Fısıltının Gücü: Söylenti, İletişim ve Devrim Teorisi (The Power of Whispers: A Theory of Rumor, Communication and Revolution)*” başlıklı

araştırmalarında söylentilerin, kolektif hareket eden bireyleri nasıl harekete geçirdiğini incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre söylentiler, bilgilendirici olabilir veya olmayabilir, ancak insanların görüşlerini paylaşabilecekleri ortak konular oluşturur. Ayrıca araştırmaya göre bireyler arası bir iletişim türü olan söylenti, grup ile ilgili bir konuyu merkeze aldığından toplu eylemlerin sonuçlarını önemli ölçüde değiştirebilmektedir.

“*Tehdit İlgili Bilginin Yeterliliği: Söylentilerin Yayılışında Olası Bir Faktör (Threat-Related Information Suggests Competence: A Possible Factor in the Spread of Rumors)*” başlıklı çalışmada Boyer ve Parren, (2015) söylentinin yayılmasında bilgi kaynağının özelliklerini incelemişlerdir. Çalışmada potansiyel tehdit içeren bilgi kaynağının daha etkili olarak algılandığı ve diğerlerine nispeten bu tür söylentilerin daha fazla yayıldığını ortaya koymuşlardır.

Afassinou, (2014) tarafından gerçekleştirilen “*Eğitim Oranının Dedikodu Yayma Mekanizması Üzerindeki Etkisinin Analizi (Analysis of the Impact of Education Rate on the Rumor Spreading Mechanism)*” başlıklı ve söylentinin yayılmasının kesilmesini konu edinen çalışmada alanyazındaki en yaygın olan bastırma ve unutma mekanizmalarına ek olarak eğitim düzeyinin de söylentinin yayılmasının kesilmesinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada, eğitim seviyesinin unutma ve bastırma mekanizmalarını kolaylaştırdığı ve eğitimin söylentinin yayılmasının kesilmesi üzerindeki anlamlı etkisi ortaya konulmuştur.

“*E-Söylenti için Optimal Kontrol Yaklaşımı (An Optimal Control Approach for E-Rumor)*” başlıklı çalışmada Bernard, Bouza ve Pietrus, (2014) günümüzde artan dijital sosyal ağlarla birlikte ortaya çıkan yeni bir söylenti şekli olan e-söylentileri incelemişlerdir. Çalışmada e-söylentilerin yayılımını en aza indirmek için söylentinin dinamik modeli üzerinde optimal bir kontrol yaklaşımı uygulaması ortaya konulmuştur.

Jobs, (2014) “*Belirsiz Bilgi (Uncertain Knowledge)*” başlıklı çalışmada tarihsel araştırmalarda oldukça ihmal edilen söylentileri araştırmıştır. Çalışmada geçmişte insanların çevrelerini anlamlandırmak için söylenti, belirsiz hikayeler veya dedikodu gibi çeşitli kaynakların nasıl kullanıldığını anlamak için “belirsiz bilgi” fikri tartışılmıştır. Çalışmada söylentilerin, sadece doğru ya da yanlış olarak algılanacak bir olay olmadığı, insanlar tarafından çevreyi anlamak için 'belirsiz bilgi' kaynakları olarak kullanıldığı ortaya konulmuştur.

Homojen olmayan ağlarda söylentinin yayılma modelinin incelendiği “*Homojen Olmayan Ağlarda Unutma ve Hatırlama Mekanizmaları Bağlamında Söylenti Modeli*

(Rumor Spreading Model Considering Forgetting and Remembering Mechanisms in Inhomogeneous Networks)” başlıklı araştırmada Zhao, Qiu, Wang ve Wang, (2013) homojen olmayan ağlarda söylentinin yayılma eşiğinin olmadığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca araştırma sonuçları, ağ tipolojisinin söylenti yayılmasında önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir.

Tripathya, Bagchia ve Mehta, (2013) tarafından yapılan “*Sosyal Ağlardaki Söylentilere Karşı Mücadele: Modeller ve luler (Towards Combating Rumors in Social Networks: Models and Metrics)*” başlıklı araştırmada Twitter kullanan yüz bin civarında bir çalışma grubu üzerinde söylentilerle baş etme stratejileri araştırılmıştır. Araştırmada söylentilerle mücadelede otoriter yöntemlerin büyük ölçüde başarısızlığa uğradığını bunun yerine sosyal ağlarda söylentilerle mücadele etmek için farklı yöntemleri ortaya koymuşlardır. Araştırma sonucunda, söylentilerle en iyi anti-söylenti olarak adlandırılan bir yöntemle yani söylentinin kendisi gibi davranan bir şeyle, bir bireyden diğerine yayılan bir mesajla mücadele edilebileceğini ortaya koymuşlardır.

“*rgtsel Değişiklik İsteğini Etkileyen İşyeri Söylentileri (Rumors in the Workplace Affecting Organizational Change Readiness)*” başlıklı araştırmada söylentilerin olumsuz bir çalışma ortamına yol açarak iş verimliliğini etkilediği ortaya konulmuştur. Araştırmaya göre örgütlerde söylentilerin yayılması tamamen ortadan kaldırılamazsa da, işyerinde söylentileri azaltmak için örgütsel değişim girişimleri sırasında yapılabilecek bazı öneriler vardır (Rivero, 2013).

Doer, Fouz ve Friedrich, (2012) “*Söylentiler Sosyal Ağlarda Neden Hızlı Yayılır? (Why Rumors Spread So Quickly in Social Networks)*” başlıklı araştırmada çeşitli ağ tipolojilerinde basit bir bilgi yayma sürecini taklit ederek haberlerin sosyal paylaşım ağlarında nasıl yayıldığını analiz etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında, mevcut sosyal ağ topolojilerinde söylentilerin diğer ağ topolojilerine göre çok daha hızlı yayıldığı saptanmıştır.

“*Unutma Mekanizması Bağlamında Söylenti Yayma Modeli: Livejournal Online Blog rneği (Rumor Spreading Model with Consideration of Forgetting Mechanism: A Case of Online Blogging Livejournal)*” başlıklı araştırma ile Zhao ve arkadaşları, (2011) LiveJournal isimli bir evrimii sosyal blog platformundaki homojen ağlarda söylentilerin yayılma modelini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, LiveJournal sosyal blog platformunun ortalama bir eşiğinin olduğunu ve bu oranın üzerindeki söylentilerin

etkisinin doyumuna ulaştığını ortaya koymuştur. Araştırmaya göre, unutma mekanizması ve doyum oranının çevrimiçi sosyal ağlardaki söylenti yayılımı üzerinde büyük etkisi vardır.

DiFonzo ve Bordia, (2007) “*Söylenti Psikolojisi: Sosyal ve Örgütsel Yaklaşımlar (Rumor Psychology: Social and Organizational Approaches)*” başlıklı çalışmada internet üzerindeki tartışma gruplarında dolaşan 280'den fazla söylentiyle ilgili ilanın içerik analizini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre ilandaki söylentilerdeki etkileşimin büyük bir kısmı gerçeği bulmak için kullanılmıştır. Grup üyeleri, söylentiyle alakalı bilgileri araştırmış ve paylaşmış, bilgileri değerlendirmiş ve söylentinin akla yatkınlığı konusunda kararlar almıştır. Araştırmaya göre söylenti etkileşimi belirsizliği azaltma ve anlamlandırma işlevi görmektedir.

Söylenti, dedikodu ve şehir efsanelerinin incelendiği “*Söylem Özellikleri Bakımından Söylenti, Dedikodu ve Şehir Efsanelerinin İncelenmesi (Analyzing Rumors, Gossip, and Urban Legends Through Their Conversational Properties)*” başlıklı çalışmada Guerin ve Miyazaki, (2006); söylenti, dedikodu ve şehir efsanelerini anlatmanın birincil işlevinin dinleyiciye bilgi vermek veya konuyla ilgili dinleyicilerin kaygılarını hafifletmek olmadığını ancak dinleyiciyi eğlendirmek ya da dikkatini çekerek sosyal ilişkileri geliştirmek olduğunu ifade etmişlerdir.

“*Gevşek Dudaklar Gemiyi Batırır mı?: Örgütlerde Söylenti ve Dedikodunun Anlamı, Sebepleri ve Sonuçları (Do Loose Lips Sink Ships?: The Meaning, Antecedents and Consequences of Rumour and Gossip in Organisations)*” başlıklı çalışmada Michelson ve Mouly, (2004) örgütsel söylenti ve dedikodu ile ilişkili hem sebep hem de sonuç değişkenlerini araştırmışlardır. Araştırmada farklı türdeki söylenti ve dedikoduların farklı amaçlara hizmet edeceğini ve böylece birbirinden farklı birtakım örgütsel etkiler ortaya çıkarabileceği ortaya konulmuştur. Araştırmada ayrıca, söylenti ve dedikodunun ahlaken kınanmış olarak nitelenme eğilimine rağmen sonuçlarının hepsinin örgütler için zararlı olmadığı saptanmıştır.

Houmanfar ve Johnson, (2004) “*Dedikodu ve Söylentinin Örgütsel Etkileri (Organizational Implications of Gossip and Rumor)*” başlıklı çalışmada antropolojik, sosyolojik, sosyal psikolojik ve davranışsal perspektiflerden söylenti ve dedikoduları incelemiştir. Çalışma sonuçları, söylenti ve dedikoduların işlevlerinin belirsiz koşullarla ilişkili olduğunu yani çevre belirsizliğinin dedikodu ve söylentileri ortaya çıkarma ve sürdürme bakımından temel faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır.

Üst düzey uluslararası şirketlerde çalışan yetmiş dört deneyimli halkla ilişkiler uzmanına anket uygulanarak yapılan “*En Başarılı Halkla İlişkiler Uzmanları Söylenti ile Nasıl Baş Ederler: Kurumsal Söylentiler, Etkileri ve Bunları Yönetme Stratejileri (How Top PR Professionals Handle Hearsay: Corporate Rumors, Their Effects, and Strategies to Manage Them)*” başlıklı araştırmada DiFonzo ve Bordia, (2000) örgütsel söylenti tiplerini, bunların yaygınlığını ve etkilerini, söylenti yönetim stratejilerinin etkinliğini ve ilişkili psikolojik durum değişkenlerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, özellikle örgütsel değişim sırasında zararlı söylentilerin yaygın olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmaya göre söylentilerin birçoğu içseldir ve büyük olasılıkla personel değişiklikleri, iş güvenliği veya iş tatmini ile ilgilidir. Dışsal söylentiler ise büyük olasılıkla, kurumun itibarı ve ürün/hizmet kalitesi ile ilgilidir. Araştırma sonucunda üç farklı söylenti etkisi ortaya çıkmıştır: Dışsal etkiler (ör. Basında kötü imaj), içsel tutumlar (ör. Düşük moral) ve içsel davranışlar (ör. İşe gelmeme).

Michelson ve Mouly, (2000) tarafından yapılan “*Örgütlerde Söylenti ve Dedikodu: Kavramsal bir Çalışma (Rumour and Gossip in Organisations: A Conceptual Study)*” başlıklı araştırmada örgütlerde söylenti ve dedikoduların kaynakları ve etkileri ile cinsiyet rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel söylenti ve dedikoduları büyük oranda kadınların başlattığı ve devam ettirdiğine dair yaygın ve köklü bir inanışa rağmen araştırma bulguları bu iddiayı desteklememektedir.

HIV ve AIDS hastalığına sahip bireyler hakkında yapılan söylenti ve dedikoduların incelendiği “*Söylentiler ve Dedikodular: HIV ve AIDS Konusundaki Sosyal Söylemler (Rumor and Gossip: Social Discourse on HIV and AIDS)*” başlıklı araştırmada, bireylerin davranışları ve hastalık durumları hakkındaki söylenti ve dedikoduların, sosyal etkileşimler ve ağlar içindeki ilişkiler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca hem söylenti hem de dedikodunun, kültürel prototipler hakkında değerli bilgiler içeren kodlanmış ifadeler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Smith, Lucas ve Latkin, 1999).

Bordia ve Rosnow, (1998) “*Söylentinin Dinlenmesi Bilgi Yolunda Biter: Bilgisayar Destekli Söylenti Zincirinde İletilme Kalıpları (Rumor Rest Stops on the Information Highway: Transmission Patterns in a Computer-Mediated Rumor Chain)*” başlıklı çalışmada bilgi paylaşım sürecinde ortaya çıkan doğal söylenti zincirinin yapısını ve bileşenlerini analiz etmişlerdir. Araştırmaya göre söylentinin alanyazındaki tanımları tutarlılık göstermektedir. Buna göre söylenti; endişe, belirsizlik ve güven eksikliği

kombinasyonu tarafından sürdürülen kolektif, problem çözücü bir etkileşim olarak tanımlanabilir. Ayrıca, bilgisayar destekli araştırmada elde edilen bulgular ile yüz yüze söylenti bulgularının tutarlılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

“*Söylentiler ve Tahminler: Borsada Anlamlandırma “ama Dolar Kaybetme” (Rumor and Prediction: Making Sense (but Losing Dollars) in the Stock Market)*” başlıklı araştırmada DiFonzo ve Bordia, (1997) bilgisayarda oyunlaştırılmış bir borsa oyununu kullanarak söylentilerin öngörü ve tahminler üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Sonuçlar, söylenti teorisinin öngörü ve tahmin psikolojisi ile uyduğunu, söylentilerin davranışları da etkilediğini ve belirsizlikle dolu durumlarda söylentilerin anlamlandırma işlevini ortaya koymuştur.

Söylentilerin örgütsel etkilerinin incelenmediği “*İşten Çıkarma Sürecinde Söylentileri Yönetmek (Managing Rumors During Retrenchment)*” başlıklı çalışmada Hirschhorn, (1983) örgütsel küçülme zamanlarında söylentilerin özellikle yıkıcı olabildiğini ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre yöneticiler tarafından örgütsel iklim içerisinde bilgi paylaşımına dayalı açık ve kolektif bir planlama yapılması; belirsizliği ortadan kaldırır, inandırıcılığı artırır ve hem bireysel hem de örgütsel özelliklerin keşfedilmesini sağlayarak söylentilerin yönetilmesini sağlar.

Hasher, Goldstein ve Toppino, (1977) üniversite öğrencileri üzerinde duyulan haberlerin inandırıcılığında tekrarın etkisinin inceledikleri “*Sıklık ve Referans Geçerliliği Konferansı (Frequency and the Conference of Referential Validity)*” başlıklı araştırmada, öğrencilere değişik konularda 60 ayrı ifadenin doğru mu veya yanlış mı olduğunu sormuşlardır. Araştırma, 2 hafta aralıklarla 3 kez tekrarlanmıştır. Araştırmadaki ifadelerin bir kısmı (hem doğru hem yanlış ifadelerden oluşan) her 3 denemede de tekrarlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ifadenin doğru ya da yanlış olması fark etmeksizin deneklerin sadece tekrarlanan sorulara verdikleri cevapların doğruluk oranı her denemede artmıştır. Araştırmacılar, sonuç olarak tekrarın inandırıcılığı artırdığı yargısına varmışlardır.

Söylenti ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar incelendiğinde; söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri, etkileri, söylentiye ilişkin tutumlar, söylentinin nedenleri, sonuçları, verilen tepkiler, insanların bu kavramlara karşı tutumları, sıklığı, hangi durumlarda ortaya çıktığı, söylentilerin internet ile ilişkisi, söylentilerin işletmelerin verimliliği üzerindeki etkisi, söylentilere yönelik geliştirilen stratejiler gibi alanlarda araştırmalara konu olduğu görülmektedir.

Yurt içindeki araştırmaların sonuçlarında genel olarak söylentilerin; çalışanların performanslarında negatif bir etki oluşturduğu, söylentilerin negatif şekilde algılandığı, söylentiye ilişkin tutumların genellikle olumsuz olduğu, söylentilerin internet yoluyla daha hızlı yayıldığı gibi bulgulara rastlanmaktadır. Yurt içindeki araştırmalarda söylentilerin, işletmelerde ve hastanelerde çalışılmış olmasına karşın okullarda yeterince araştırılmadığı da göze çarpmaktadır. Bu bakımdan, eğitim bilimleri alanyazınında söylentilerin daha fazla araştırılarak okullardaki işlevleri incelenmelidir.

Söylenti ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar incelendiğinde ise, söylentinin kaynakları, işlevleri, sebepleri, sonuçları, örgütsel söylenti tipleri, bunların yaygınlığı, etkileri, söylentinin yayılmasında bilgi kaynağının özellikleri, hastalıklar hakkındaki söylentinin yayılması, internette ve sosyal medya sitelerindeki söylentilerin yayılması, sosyal medyanın söylenti yayılımındaki etkileri, sosyal medyadaki söylentilerle baş etme stratejileri, şirketler hakkındaki olumsuz söylentilerin yayılması, söylentiye inanma ve yayma nedenleri gibi konularda söylentilerin incelendiği görülmektedir.

Yurt dışındaki araştırmaların sonuçlarında genel olarak, söylentinin gerçeği bulma ve anlamlandırma işlevinin olduğu, belirsizliğinin söylentileri ortaya çıkaran temel etmen olduğu, örgütsel değişim sırasında zararlı söylentilerin yaygın olduğunu, söylentinin yayılmasının önlenilebileceği, söylentilerin yayılmasının etkili bir şekilde bastırılabilieceği, söylentilerin kötü niyetli kullanılabilieceği, ağ tipolojisinin söylenti yayılmasında önemli etkilere sahip olduğu, söylentilerin olumsuz bir çalışma ortamına yol açarak iş verimliliğini etkilediği, sosyal etkileşimler ve ağlar içindeki ilişkiler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, söylentinin tekrarının inandırıcılığı artırdığı gibi bulgulara rastlanmaktadır.

Yurt dışındaki araştırmalarda söylentilerin örgütlerdeki işlevlerinin oldukça yaygın bir şekilde araştırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte okullarda örgütsel söylentilerin yeterince araştırılmadığı da göze çarpmaktadır. Bu bakımdan eğitim örgütlerinde söylentilerin doğru bir şekilde konumlandırılması bakımından daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

2.5.2. Dedikodu ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Cengiz, (2017) “*Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler ve Antakyalılık*” başlıklı çalışmasında sosyal antropolojinin bakış açısıyla dedikodu ve söylenti kavramlarını içerdikleri söylem bakımından incelemiştir. Araştırmada farklı etnisitelerden ve dinlerden insanların bir arada yaşadığı Antakya kentinde gündelik yaşamın

söylemlerinin ve olaylarının aktaranı olarak dedikodu ve söylentiler, bireyler arası ilişkileri düzenlerken nelerin yapılmaması gerektiğini de bireylere anlatır. Aynı zamanda, örtük olarak neyin yapılması gerektiğine veya nasıl yapılması gerektiğine işaret eder. Yapılmaması gerekenler üzerinden kültürel değerlerin sonraki kuşaklara aktarılmasını sağlarken geçmiş üzerinden bireyin kimliğini inşa eden önemli unsurlar olduğu ortaya konulmuştur.

“*Sosyal Medyada Dedikodu: Duygulanımın Sosyal Hareketlerdeki Rolü*” başlıklı çalışmada Kaynar, (2016) dedikodunun sosyal medya çağındaki rolünü araştırmıştır. Araştırma sonucunda protokolojik kontrol ile yönetilen sosyal medyada dedikodunun protokolojik kontrol içinde etkili bir direniş aracı olduğu ve sosyal medyada yayılımı ile olayların neticesinde önemli bir rol oynadığı ortaya konulmuştur.

Danış, (2015) dedikodunun konusu ve toplumu dedikoduya iten nedenleri, “*Dedikodunun Sosyolojisi*” başlıklı çalışmasıyla Siirt örneği üzerinde kuramsal ve uygulamalı olarak iki alanda ele alıp incelemiştir. Çalışmada dedikodunun oluşumu, amaç ve işlevlerinin dışında dedikodunun mekânları da incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kapalı toplumlarda dedikodunun sebebi rekabet ve çekememezlik iken modern toplumlarda dedikodunun kaynağı bireyin itildiği yalnızlık olgusudur.

Adıyaman İli Merkez ilçe sınırları içerisinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 529 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri “*İlköğretim Okullarında Dedikodunun İşlevlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*” başlıklı çalışmada Çağlar, Uğurlu ve Güneş, (2013) okullarda dedikodunun ne amaçla kullanıldığına ilişkin görüşler ile dedikodunun yaygınlığının ne durumda olduğunu incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; dedikodu işlevi toplam puanı ve eğlenme boyutlarında, kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmezken etkileme boyutunda, erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ortaya konulmuştur.

Tekgöz, (2013) “*Dedikodunun Cinsiyeti: Kadın Kimliğinin Yeniden İnşasında Dedikodunun Rolü*” başlıklı çalışmada dedikoduyu cinsiyet bağlamında incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak dedikodunun bir kadın eylemi olarak düşünülmesine karşın bu tür bir eylemin sadece kadınlara değil; erkeklere de ait bir eylem olduğu ortaya konulmuştur.

2010-2011 öğretim yılında Elazığ İlinde ilköğretim okullarında görev yapan değişik branşlardaki 64 öğretmen örnekleminde “*Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma*” başlıklı araştırmada Arabacı, Sünkür

ve Şimşek, (2012) dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde dedikodu ve söylentinin varlığına inandıkları, dedikodunun ‘kıskançlık, çekememezlik’ gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre dedikodu ve söylenti mekanizmasına maruz kalan öğretmenlerin en çok gösterdikleri tepki ‘üzüntü duyma ve öfkelenme’ olarak belirlenmiştir.

Leblebici, Yıldız ve Karasoy, (2009) “*Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı*” başlıklı çalışmalarında bir yükseköğretim kurumunda dedikodunun bireylerin kavrama ilişkin genel algısı ve örgütsel yaşamdaki araçsallığına ilişkin algılarını incelemiştir. Çalışmada elde edilen bulgular çalışanların örgütsel yaşamda dedikoduya ilişkin algılamasının da sosyal yaşamda dedikoduya yüklenen olumsuz anlamlara paralel biçimde pozitif olmadığını ortaya koymaktadır.

“*İşgörenlerin Dedikoduya İnanma Düzeyleri ve Dedikodunun Amaçlarına İlişkin Algılamaları: Örgütsel ve Bireysel Değişkenler Açısından Bir İnceleme*” başlıklı çalışmada Akdoğan, Mirap ve Cingöz, (2009) örgütlerde dedikodu kavramını teorik olarak incelemiş ve Kayseri İl’inde üretim, sağlık ve bankacılık sektörü çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın amacı işgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamalarının örgütsel ve bireysel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Araştırmanın sonucunda işgörenlerin dedikoduya ilişkin algılamalarında sektörel anlamda önemli farklılıklar olmadığı, dedikoduya inanma düzeylerinin düşük olduğu, dedikodunun daha çok etkileme ve samimiyet kurmak amaçlı olarak gerçekleştirildiğini düşündükleri ve dedikodu yapan kişinin politik davrandığı görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

Brondino, Fusar-Poli ve Politi, (2016) tarafından yapılan “*Konuşacak Bir Şey: Dedikodu, Gerçek Yaşam Durumunda Oksitosin Seviyelerini Arttırır (Something to Talk About: Gossip Increases Oxytocin Levels in a Near Real-Life Situation)*” başlıklı çalışmada deney gurubu ve kontrol gurubundan oluşan 22 kadın üzerinde dedikodunun sosyal faydalarının hangi biyolojik belirtilerle açıklanabileceği incelenmiştir. Araştırmada dedikodu ortamında bulunan kadınların ‘oksitosin (insana mutluluk ve huzur veren hormon) oranlarında dedikodu ortamında bulunmayanlara nispeten istatistiksel olarak anlamlı bir artış olduğunu ortaya koymuşlardır.

“*İtibar Yönetimi: Dedikodu Soylu Davranışı (Cömertliği) Neden ve Nasıl Arttırır? (Reputation Management: Why and How Gossip Enhances Generosity)*” başlıklı

araştırmada Wu, Balliet ve Van-Lange, (2016) başkalarından dolayı fayda sağlanabilecek durumlarda dedikoduların davranışı ve işbirliğini niçin ve nasıl teşvik ettiğini incelemiştir. Araştırma bulguları, dedikoduların işbirliği üzerindeki önemini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmada sosyal ağlardaki dedikoduların, toplumsal davranışları etkilediğine dair bulgular saptanmıştır.

Sanal ortamlardaki dedikoduların incelendiği “*Sanal Dedikodu: Sanal Dünyada Dedikodu Ahlaki Hayatı Nasıl Düzenler? (Virtual Gossip: How Gossip Regulates Moral Life in Virtual Worlds)*” başlıklı araştırmanın (Gabriels ve Backer, 2016) sonuçları, çevrimiçi ve çevrimdışı dedikoduların kullanımları ve işlevlerinin örtüştüğünü ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre dedikodunun; itibar yönetimi, kültürel öğrenme sistemi, sosyal yaptırım sistemi ve eğlence işlevleri vardır. Ayrıca geleneksel topluluklarda olduğu gibi dedikodu; bloglar, web siteleri ve yüz yüze toplantılar gibi sanal hayatın ahlaki düzenlemelerde merkezi bir mekanizmadır.

ABD, İngiltere ve Hindistan'daki farklı üniversitelerin araştırma enstitülerinden 251 akademisyen ile gerçekleştirilen “*Sosyal Kontrol Olarak Dedikodu: Bilimsel İşyerlerinde Etik İhlaller Hakkında Resmi Olmayan Yaptırımlar (Gossip as Social Control: Informal Sanctions on Ethical Violations in Scientific Workplaces)*” başlıklı çalışmada Vaidyanathan, Khalsa ve Ecklund, (2016) bilim insanlarının çoğu zaman algıladıkları etik olmayan ve sorumsuz davranışlara karşı formal değil de informal eyleme (dedikodu) geçtiklerini tespit etmişlerdir. Sonuç olarak katılımcılar, normları ihlal eden meslektaşlarını uyarmak için resmi olmayan dedikodulara başvurduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan çoğu akademisyen dedikodunun, normları ihlal edenlerin itibarını zedeleyerek bir toplumsal denetim aracı olarak hizmet edebileceğine inandıklarını ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları dedikodu etkinliğinin bir sosyal kontrol aracı olduğunu ortaya koymuştur.

“*Sosyal Paylaşım Sitelerinde Dedikodu (Gossip in Social Networking Sites)*” başlıklı araştırmada Okazaki, Rubio ve Campo, (2014a) sosyal paylaşım sitelerinde kullanılan iki tip iletişim kanalının, yani hem elde taşınan (mobil cihazlar ve tabletler) ve hem de geleneksel (masaüstü PC'ler ve dizüstü bilgisayarlar) bilgi işlem cihazlarının etkisini araştırmışlardır. Araştırmada sosyal ağ sitelerinde dedikodu eğiliminin iki tip iletişim kanalında benzer etkilerinin olduğu ve ayrıca sosyal ağ sitelerinin online dedikoduları artırdığı sonucuna varmışlardır.

Okazaki, Rubio ve Campo, (2014b) 809 genel sosyal medya kullanıcısıyla yaptıkları “*Sosyal Ağ Sitelerinde Dedikodu Davranışı: Cinsiyete göre Farklılık Var mı? (Gossiping Behavior on Social Networking Sites: Does Gender Matter?)*” başlıklı deneysel araştırmada cinsiyetin sosyal paylaşım sitelerinde online dedikoduyu nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Toplumsal cinsiyet teorilerine dayanarak başarı değerinin, dostluk değerinin ve normatif baskının cinsiyete (kadın ve erkek) göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmişlerdir. Analizler, cinsiyetin sadece dostluk değeri üzerinde bir etkisi olduğunu, diğer değerler üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur.

Örgütlerde karşılaşılan istenmedik davranışlar ile liderlik biçimleri arasındaki ilişkinin incelendiği “*Kontrol ve Esnek Liderlikler İstenmedik Davranışı Etkiler mi? (Can Control and Flexible Leaderships Influence Deviant Behavior?)*” başlıklı araştırmada Abdullah ve Marican, (2014) örgütsel ve kişilerarası istenmedik davranışları incelemişlerdir. Araştırmaya göre örgütlerde kişilerarası istenmedik davranışlara neden olan en önemli davranış biçiminin örgütsel dedikodu (%72.7) olduğu ortaya konulmuştur.

Georganta, Panagopoulou ve Montgomery, (2014) Yunanistan, Bulgaristan, Romanya, Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya’da kamu hastanelerindeki doktorlar, hemşireler ve çalışanlar arasında olumsuz dedikoduların rolünü “*Arkadan Konuşma: Hastanelerde Olumsuz Dedikodu ve Tükenmişlik (Talking Behind Their Backs: Negative Gossip and Burnout in Hospitals)*” başlıklı çalışma ile incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre olumsuz dedikodular, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde ilişkilidir. Araştırmada ayrıca olumsuz dedikodunun, işe angaje olma ve hasta güvenliği ile negatif yönde ilişkili; düşük standartlı bakım ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

“*Bir Kadının Kılıcı: Dedikodu ve Kadın Saldırganlığı (The “Sword of a Woman”: Gossip and Female Aggression)*” başlıklı araştırmada McAndrew, (2014) örgütlerde dedikodu yapma bakımından cinsiyetin rolünü incelemiştir. Araştırmaya göre kadınlar tarafından dedikodu, kendine güvenilir bir sosyal ağ sağlamasına zarar veren rakiplerini sosyal gruptan dışlamak amacıyla kullanılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre dedikodular, erkeklere nispeten kadınlar tarafından daha fazla agresif ve rekabetçi bir şekilde kullanılmaktadır.

Luna ve Chou, (2013) tarafından yapılan “*İşyerindeki Dedikoduların Kaynağı: Planlı Davranış Kuramı İçin Bir Uygulama (Drivers for Workplace Gossip: An*

Application of the Theory of Planned Behavior)” başlıklı araştırmada tutum, öznel normlar ve algılanan davranış kontrolünün dedikodu yapma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında bireylerin tutum ve öznel normlarının dedikodu yapma niyeti üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu ortaya konulmuştur.

“*Zorbalık Biçimleri Olarak Söylenti ve Dedikodu: Sopa ve Taş mı? (Rumors and Gossip as Forms of Bullying: Sticks and Stones?)*” başlıklı çalışmada Kieffer, (2013) zorbalık çalışmalarına konu olmayan dedikodu ve söylentiye zorbalık unsurları olarak incelemiştir. Çalışmaya göre bu tür zorbalık unsurları (söylenti ve dedikodu), okullar ve örgütler gibi fiziksel şiddetin yasaklandığı yerlerde daha yaygın görülmekte, itibarları zedelemekte ve okul veya çalışma ortamında düşman yaratmaktadır.

Ellwardt, Labianca ve Wittek, (2012) bir sosyal ağ perspektifinden işyerindeki informal iletişim ağı içerisindeki gruplarda pozitif ve negatif dedikoduların hedeflerinin kimler olduğunu “*İş Yerinde Olumlu ve Olumsuz Dedikodunun Hedefi Kimlerdir? (Who Are the Objects of Positive and Negative Gossip at Work?)*” başlıklı araştırma ile incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, hem olumlu hem de olumsuz dedikodular, çalışma grubundaki meslektaşlara odaklanmaktadır. Negatif dedikodu gruptaki spesifik bireyleri özellikle de statüsü düşük olan kişileri hedeflemektedir. Pozitif dedikodular ise ağdaki bütün herkes hakkında olabilmektedir.

“*Dedikodu Deneyimi: Örgütsel Dedikodu Kuramının Temelleri (Experiencing Gossip: The Foundations for a Theory of Embedded Organizational Gossip)*” başlıklı çalışmada Mills, (2010) şirketlerdeki CEO’ların değişim süreci boyunca örgütsel iletişimin bir parçası olan dedikoduların niteliği ve işleyişi ile ilgili ampirik bir çalışma yapmıştır. Araştırma bulguları, CEO değişim sürecinde karşılaşılan dedikoduların diğer iletişim biçimlerine bağlı olduğunu ya da birlikte olduğunu ortaya koymuştur.

Sosyal ilişki ağlarının çalışanların olumlu ve olumsuz dedikodulara katılma eğilimini nasıl yönlendirdiğini anlamak için sosyal ağ analizinin kullanıldığı “*Örgütsel Yaşamda Pozitif ve Negatif Dedikodunun Sosyal Ağ Analizi (A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life)*” başlıklı çalışmada Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, (2010) çalışanlar arasındaki arkadaşlık bağları ile olumlu ve olumsuz dedikodulara katılma arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Araştırma sonuçlarında samimi arkadaşlık bağlarına göre daha az güvenilir olan araçsal iş ilişkilerinden doğan arkadaşlık bağları, yalnızca olumlu dedikodularla pozitif ilişkilidir.

Ayrıca çalışanların samimi arkadaşlık ağındaki ilişkileri, olumsuz dedikodu yapma olasılığını daha da artırmaktadır.

Litman, Huang ve Chang, (2009) dedikodunun fonksiyonlarını ortaya koymayı amaçladıkları “*Dedikoduya Yönelik Tutum Ölçeğinin Çince Versiyonunun Geliştirilmesi ve Doğrulanması (Development and Validation of a Chinese Version of the Attitudes Towards Gossip Scale)*” başlıklı araştırmalarını 504 Tayvanlı katılımcının katıldığı bir örneklem üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda dedikoduya yönelik Sosyal Değer (SD) ve Ahlaki Değer (AD) ile ilgili tutumları yansıtan iki faktörlü bir tanımlama ortaya koymuşlardır. Araştırmaya göre ölçek puanları, sosyal onay ihtiyaçları ile negatif ilişkili; sosyal değer alt boyutu, diğer insanları etkileme konusunda iyi olduğuna yönelik öz bilinç ile pozitif ilişkili; sosyal değer ve ahlaki değer alt boyutlarının her ikisi de, çalışanların kendini geliştirmenin bir göstergesi olarak başkalarıyla etkili etkileşim kurduklarına yönelik algıları ile negatif ilişkilidir.

“*İşyerinde Dedikodu: Resmi Okul Toplantılarında Onaylanmayan Değerlendirici Konuşmalar (Gossip at Work: Unsanctioned Evaluative Talk in Formal School Meetings)*” başlıklı araştırmada Hallett, Harger ve Eder, (2009) okullardaki toplantıların video kayıtlarını analiz ederek resmi toplantılar sırasında gerçekleşen dedikoduları incelemişlerdir. Araştırmada dedikoduyu daha önce incelenmemiş bir bağlamda incelemek suretiyle, dedikoduların hangi durumlarda ortaya çıktığı ve hangi zamanlarda hangi şekillerde olacağı konusunda teorik alana bir analitik katkı sunmuşlardır.

Örgütlerde önemli bir işyeri sorunu olan dedikoduların incelendiği “*Dedikodu ve Hemşireler: Dert mi Derman mı? (Gossip and Nurses: Malady or Remedy?)*” başlıklı araştırmada Thomas ve Rozell, (2007) sağlık örgütlerinde dedikoduların etkili bir şekilde yönetilmesine yardımcı olacak stratejileri incelemişlerdir. Çalışmada dedikoduların olumlu ve olumsuz yönlerini vurgulamaktadırlar. Araştırma sonucunda; etkili yönetilmeyen dedikoduların, ilişkileri ve itibarları zedeleyerek iş yeri üzerinde olumsuz bir etki yaratabildiğini, etkili yönetilen dedikoduların ise sosyal ağlar kurarak işyeri üzerinde olumlu bir etki yapabildiği ortaya konulmuştur.

Lind ve arkadaşları, (2007) tarafından yapılan “*Amerikan Okullarında Dedikodunun Yayılması (The Spread of Gossip in American Schools)*” başlıklı araştırmada Amerikan okullarında dedikoduların hızı ve yaygınlık alanı incelenmiştir. Araştırmada dedikodunun yayılma faktörü tanımlanmış ve dedikodular, okul arkadaşlığı ağlarında çeşitli sosyal bağlantı modelleri ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda, dedikodunun

yayımlı riskini en aza indirmek için bir bireyin ideal sayıda arkadaşlık bağlantısına sahip olması gerektiği ortaya konulmuştur.

Hemşirelik ve sağlık kuruluşlarındaki dedikoduların özelliklerini ve işlevlerini “*İşle ilgili Dedikoduların Özelliklerini Keşfetmek için Günlükleri Kullanma (Using Diaries to Explore the Characteristics of Work-related Gossip)*” başlıklı araştırmada Waddington, (2005) çoklu yöntem araştırmalarında kullanılan günlüklerin incelenmesi tekniğiyle incelemiştir. Araştırmada örgütlerde dedikoduların çoğunlukla özel, gizli ve duyulmamış doğasından kaynaklanan sorunlara, günlüklerin incelenmesi metoduyla bir çözüm sunularak literatüre katkı sağlanmak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarında günlük metotlarının tek başına yetersiz olduğu ve dedikoduların anlaşılması zor özelliklerini ortaya çıkarma ile ilgili zorlukları gidermek için eklektik, çok metotlu araştırma tasarımları gerektiği savunulmaktadır.

Kniffin ve Wilson, (2005) nitel ve nicel yöntemler kullanarak 18 ay boyunca rekabetçi bir spor takımı üyelerinin kullandıkları dilin içeriğinde dedikodu kullanımının, bireysel mi yoksa grup amaçları için mi kullanıldığını araştırmışlardır. “*Örgütsel Düzeyde Dedikodunun Yararları (Utilities of Gossip across Organizational Levels)*” başlıklı bu araştırmanın sonuçları, dedikoduların grup yararına hizmet ettiğini öne süren dedikodu modelini desteklemektedir.

Dedikoduların insanların sosyal hayatındaki yerinin sosyolojik bir bakış açısıyla araştırıldığı “*Evrimsel Perspektifte Dedikodu (Gossip in Evolutionary Perspective)*” başlıklı çalışmada Dunbar, (2004) dedikoduların, sosyal grupları birleştiren bir mekanizma olduğunu ortaya koymuş ve bu anlamda toplumsal dedikoduların insan etkileşiminin önemli bir bileşeni oluşturduğunu ifade etmiştir.

Baumeister, Zhang ve Vohs (2004) tarafından yapılan “*Kültürel Öğrenme Olarak Dedikodu (Gossip as Cultural Learning)*” başlıklı araştırmada dedikodunun sosyal işlevleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda dedikoduların, insanların toplumlarında nasıl yaşayacakları konusunda bilgi sahibi olmaya hizmet ettiğini, bireyler hakkında bilgi edinme, toplumsal bağları pekiştirme ve toplumsal normları öğrenme ve aktarma gibi olumlu işlevler gördüğünü ortaya koymuşlardır.

Bir özel şirkette çalışan 276 çalışan ile yapılan “*İş Yerindeki Dedikoduların Yorumlanmasında Mesaj Yönü ve Cinsiyetin Etkisi (The Effects of Message Direction and Sex Differences on the Interpretation of Workplace Gossip)*” çalışmasında Berkos, (2003) dedikodu mesajının yönü, cinsiyet farklılıkları, mesajın yorumu, politik algı ve

inandırıcılık bağlamında dedikoduları incelemiştir. Sonuçlar, özellikle mesajın yönü ve alıcının cinsiyetinin dedikoduların yorumlanmasını etkilediğini ortaya koymuştur.

Kurland ve Pelled, (2000) tarafından yapılan “*Kelimenin Geçişi: İşyerinde Dedikodu ve Güç Modeli Üzerine (Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace)*” başlıklı çalışmada örgütlerde dedikodunun güç mekanizmalarına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları dedikoduların; çalışanların sahip oldukları uzmanlık, danışma, ödül ve zorlayıcı vb. güç türleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

“*El Altından Haberler: Örgütlerde Dedikodu (News From Behind My Hand: Gossip in Organizations)*” başlıklı çalışmada Noon ve Delbridge, (1993) çeşitli disiplinlerdeki teori ve araştırmayı bir araya getirerek örgütsel dedikoduların önemine dair dört ana önermeyi keşfetmişlerdir. Araştırmaya göre dedikodu, ciddi bir çalışma ve analize layık bir örgütsel olgudur; örgütlerde dedikodu olgusu oldukça sınırlı olarak araştırılmıştır; dedikodu analizi sosyal örgüt ile ilgili önemli hususları ortaya çıkarır; dedikodu, örgütleri korumaya ve sürdürmeye yardımcı olan sosyal bir süreçtir.

Dedikodu ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar incelendiğinde; dedikodunun konusu, toplumu dedikoduya iten nedenler, ne amaçla kullanıldığı, yaygınlığı, dedikodunun cinsiyetle ilişkisi, dedikodunun sosyal medya çağındaki rolü, dedikodunun algılanışı gibi alanlarda araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Araştırmaların sonuçlarında genel olarak; dedikodunun sebebi rekabet, kıskançlık, çekememezlik, bireyin itildiği yalnızlık gibi olgular olduğu, sosyal medyanın dedikodu yayılımında önemli bir rol oynadığı, dedikodunun cinsiyetten bağımsız olarak işlediği, çalışanların örgütsel yaşamda dedikoduya ilişkin algılarının olumsuz olduğu, dedikodunun daha çok etkileme ve samimiyet kurmak amaçlı olarak gerçekleştirildiği gibi bulgulara rastlanmaktadır. Yurt içindeki araştırmalarda dedikoduların daha çok işletmelerde çalışılmış olmasına karşın okullarda çok az araştırıldığı da göze çarpmaktadır. Bu bakımdan, dedikoduların okullardaki işlevleri daha fazla araştırma ile incelenmelidir.

Dedikodu ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar incelendiğinde; dedikodunun algılanışı, niteliği, işleyişi, sosyal işlevleri, dedikodu mesajının yönü, inandırıcılığı, sosyal paylaşım sitelerinde ve sanal ortamlardaki kullanımları ve işlevleri gibi konularda dedikoduların incelendiği görülmektedir. Araştırmaların sonuçlarında genel olarak, dedikoduların işbirliği üzerindeki önemli olduğu, toplumsal davranışları etkilediği, sosyal kontrol aracı olduğu, sosyal ağ sitelerinin online dedikoduları artırdığı, bireyler tarafından

istenmedik davranışlar olarak algılandığı, duygusal tükenmeye neden olduğu, zorbalık unsuru olarak kullanıldığı, ilişkileri ve itibarları zedeleyerek iş yeri üzerinde olumsuz bir etki yaratabildiği, grup yararına hizmet edebileceği, sosyal grupları birleştiren bir mekanizma olabileceği, bireyler hakkında bilgi edinme, toplumsal bağları pekiştirme, toplumsal normları öğrenme ve aktarma gibi olumlu işlevler gördüğü, dedikodu ortamında bulunan kadınların mutluluk hormonlarının arttığı gibi bulgulara rastlanmaktadır.

Yurt dışındaki araştırmalarda dedikoduların birçok farklı örgütlerdeki işlevlerinin yaygın bir şekilde araştırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte okullarda örgütsel dedikoduların yeterince araştırılmadığı da göze çarpmaktadır. Bu bakımdan dedikoduların okullardaki işlevlerine yönelik daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tarama modeli araştırmalarda, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşleri, ilgi, beceri, yetenek ve tutum vb. özellikleri kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011; Karasar, 1998). İlişkisel tarama modelinde ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığı veya derecesi belirlenmeye çalışılır (Büyüköztürk, vd., 2011; Karasar, 1998). Bu araştırmada örgütsel söylenti ve dedikodunun örgütsel işlevlerini ortaya koymak amacıyla betimsel tarama modeli; bağımsız değişkenler ile ölçek boyutları arasındaki ilişkileri ve ayrıca örgütsel söylenti ve dedikodunun boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koymak için ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın hedef evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki kamu ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırmada, evrenin tümüne ulaşmadaki bazı zorluklar, zamanın sınırlı olması ve bazı ekonomik nedenlerden dolayı hedef evreni temsil edebilecek büyüklükte bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Örneklem grubunu belirlemek için seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. "Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örnekleme temsil edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, vd., 2011: 86)". Bu yöntemde katılımcıların belirli özellikleri göz önünde bulundurularak evreni temsil edebilecek tabakalar seçilir (Ekiz, 2017: 104). Bu tabakaların her biri bir evren gibi düşünülerek, bu tabakalardan tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak örneklem alınır (Şahin, 2014: 123). Bu bağlamda örneklem grubunun oluşturulmasında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB, 2017) tarafından kullanılan Milli Eğitim İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması dikkate alınmıştır. Buna göre

Türkiye'deki 81 il 12 bölge olarak sınıflandırılmıştır. Bu bölgelerde bulunan illerdeki kamu ilkokullarında görev yapmakta olan toplam 292.878 öğretmen bulunmaktadır. Bu evrenden .03 sapma miktarı ve .01 hata payı ile uygun örneklem alma yoluna gidilmiştir. Buna göre bu ölçütler doğrultusunda evrenden alınması gereken toplam örneklem sayısı en az 1.842'dir (Büyüköztürk, vd., 2011: 98). Kayıp verilerin de olabileceği göz önünde bulundurularak evrenden toplam 2.000 veri toplanması kararlaştırılmıştır. Uygun örneklem sayısına ulaşmak için verilerin toplanmasında her bölgeden %0.65 oranla örneklem sayısı alınmıştır. Buna göre örneğin TR4 Doğu Marmara Bölgesi için toplam 25.891 öğretmenden %0.65 oranla 168 veri toplanması gerekmektedir. Böylece toplamda 292.878 olan evrendeki öğretmen sayısından %0.65 oranında 1.907 veri elde edilmiştir. Bu bölgelerdeki tesadüfi yöntemle seçilen illerden belirlenen sayıdaki katılımcılara tesadüfi örnekleme yöntemiyle ölçekler uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerden özensiz doldurulanlar veri setinden çıkarılmış ve toplam 1907 adet veri üzerinden analizler yapılmıştır. Tablo 4'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen 12 İstatistiki Bölge Birimleri, bu bölgelerdeki iller, öğretmen sayıları ve toplanan veri sayısı verilmiştir.

Tablo 4. İstatistiki Bölge Birimleri, bu bölgelerdeki iller, öğretmen sayıları ve katılımcı sayıları

Bölge ismi	İller	İlkokuldaki öğretmen sayısı	Katılımcı sayısı
TR1 İstanbul	İstanbul	41792	272
TR2 Batı Marmara	Tekirdağ, Edirne , Kırklareli Balıkesir, Çanakkale	10671	70
TR3 Ege	İzmir , Aydın, Denizli, Muğla , Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	36779	240
TR4 Doğu Marmara	Bursa , Eskişehir, Bilecik, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	25891	168
TR5 Batı Anadolu	Ankara , Konya, Karaman	28394	185
TR6 Akdeniz	Antalya, Isparta , Burdur, Adana, Mersin , Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	41856	272
TR7 Orta Anadolu	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir , Kırşehir, Kayseri, Sivas, Yozgat	15985	104
TR8 Batı Karadeniz	Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Samsun, Tokat , Çorum, Amasya	16261	106
TR9 Doğu Karadeniz	Trabzon , Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	8843	58
TR10 Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars , Iğdır, Ardahan	9823	64
TR11 Orta Doğu Anadolu	Malatya , Elazığ, Bingöl, Tunceli, Van , Muş, Bitlis, Hakkâri	17673	115
TR12 Güneydoğu Anadolu	Gaziantep , Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır , Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	38910	253
Toplam 12 bölge	Toplam 81 il	292.878	1.907

Tablo 4’de 12 İstatistiki Bölge Birimlerinde yer alan iller görülmektedir. Tabloda koyu renkteki 16 il (**İstanbul, Edirne, İzmir, Muğla, Bursa, Ankara, Isparta, Mersin, Nevşehir, Tokat, Trabzon, Kars, Malatya, Van, Gaziantep, Diyarbakır**) bu araştırma kapsamında veri toplamak için seçilen illeri göstermektedir. Bu illerdeki ilkokullarda görev yapan öğretmen sayıları ve toplanan veri sayısı görülmektedir. Aşağıdaki Şekil 2’de ise veri toplamak için seçilen illerin Türkiye haritasındaki dağılımı görülmektedir.



Şekil 2. Veri Toplamak İçin Seçilen İllerin Türkiye Haritasındaki Görünümü

Şekil 2’de görüldüğü gibi Türkiye’nin bütün bölgelerinden toplam 16 ilde görev yapan öğretmenlerden veri toplanmıştır.

3.3. Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, çalıştıkları okulun büyüklüğü ve sosyal medya kullanım sıklığı* değişkenlerine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Bazı Kişisel Özellikleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	993	52.1
Erkek	914	47.9
Toplam	1907	100.0
Medeni Durum	n	%
Bekâr	623	32.7
Evli	1284	67.3
Toplam	1907	100.0

Öğrenim Durumu	n	%
Lisans	1598	83.8
Lisansüstü	309	16.2
Toplam	1907	100.0
Mesleki Kıdem	n	%
1-5 yıl arası	167	8.8
6-10 yıl arası	470	24.6
11-20 yıl arası	996	52.2
21 yıl ve üzeri	274	14.4
Toplam	1907	100.0
Okul Büyüklüğü	n	%
Küçük okul	308	16.2
Orta büyüklükteki okul	1275	66.9
Büyük okul	324	17.0
Toplam	1907	100.0
Sosyal Medya Kullanım Sıklığı	n	%
Kullanmam	144	7.6
Bazen kullanırım	1303	68.3
Çok kullanırım	460	24.1
Toplam	1907	100.0

Tablo 5’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %52.1’i kadın, %47.9’u ise erkektir. Katılımcıların %32.7’si bekâr, %67.3’ü ise evlidir. Öğrenim durumu bakımından %83.8’i lisans mezunu, %16.2’si ise lisansüstü mezunudur. Mesleki kıdem bakımından %8.8’i 1-5 yıl arası, %24.6’sı 6-10 yıl arası, %52.2’si 11-20 yıl arası ve %14.4’ü ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların görev yaptıkları okulun büyüklüğüne göre öğretmenlerin %16.2’si küçük okullarda, %66.9’u orta büyüklükteki okullarda, %17.0’si ise büyük okullarda görev yapmaktadır. Sosyal medya kullanım düzeyleri bakımından %7.6’sı sosyal medyayı kullanmamakta, %68.3’ü bazen kullanmakta ve %24.1’i ise çok kullanmaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden olan öğretmenlerin görev yaptıkları “*okul büyüklüğü*” değişkeninde yer alan okul büyüklüğünün belirlenmesinde Jones’in (1997) ileri sürdüğü ölçütler kullanılmıştır. Buna göre öğretmen sayısının 28 ve daha az olduğu okullar “küçük okul”, 29-39 arası öğretmeni olan okullar “orta büyüklükteki okul” ve 40 ve üzeri öğretmeni olan okullar ise “büyük okul” olarak sınıflanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Söylenti Ölçeği” ve “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama araçları hakkındaki gerekli bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okul büyüklüğü ve sosyal medya kullanım sıklığı gibi kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır (Ek-1).

3.4.2. Örgütsel Söylenti Ölçeği

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel söylentiye yönelik görüşlerini ortaya koymak amacıyla Dağlı ve Han (2018) tarafından bu araştırma kapsamında geliştirilen “Örgütsel Söylenti Ölçeği” kullanılmıştır (Ek- 2). Dağlı ve Han (2018) tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için anti-ımağ korelasyon matrisi, madde toplam korelasyonu, açıklayıcı faktör analizi, iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik analizi, boyutlar arası korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin geçerliğine ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 3 faktörden oluştuğu saptanmıştır. Ölçeğin birinci faktörü 8 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), ikinci faktörü 6 maddeden (9, 10, 11, 12, 13, 14), üçüncü faktörü ise 10 maddeden (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24) oluşmaktadır. Birinci faktör olan *bilgi edinme* boyutu toplam varyansın %19.4, ikinci faktör olan *sosyalleşme* boyutu %18,7, ve üçüncü faktör olan *sinik etki* boyutu ise %23.3’ünü açıklamaktadır. Ölçeğin toplam açıklanan varyansı %61.3 tür. Açıklayıcı faktör analizinde bulunan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi işlemi (DFA) sonucunda elde edilen uyum indekslerine ilişkin değerlerinin alanyazındaki ölçütlere göre kabul edilebilir düzeyde olduğundan modelin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dağlı ve Han (2018: 942) tarafından ölçeğin güvenilirliği Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısının ve madde toplam korelasyonlarının hesaplanması ile test edilmiştir. Üç boyutlu ölçekten elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı birinci

boyut için .885, ikinci boyut için .931, üçüncü boyut için .910'dir. Üç boyutlu ölçeğin toplam alfa tutarlılık katsayısı ise .801'dir.

Bu araştırmada ise ölçeğe ilişkin hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı birinci boyut olan *bilgi edinme* için .861, ikinci boyut olan *sosyalleşme* için .852, üçüncü boyut olan *sinik etki* boyutu için .895'dir. Üç boyutlu ölçeğin toplam Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ise .847'dir.

Ölçek, 5'li likert şeklinde derecelendirilmiştir. Buna göre; "1: Hiç Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kısmen Katılıyorum", "4: Katılıyorum", ve "5: Tamamen Katılıyorum" şeklinde tanımlanmıştır.

Örgütsel söylenti ile ilgili "*bilgi edinme*" ve "*sosyalleşme*" boyutlarını ölçen maddeler örgütsel söylenti ile ilgili olumlu bir yargı içerirken, "*sinik etki*" boyutunu ölçen maddeler ise olumsuz bir yargıyı içermektedir. Yani "*bilgi edinme*" ve "*sosyalleşme*" boyutları ile ilgili maddelere katılımın artması örgütsel söylenti ile ilgili "olumlu", "*sinik etki*" boyutu ile ilgili maddelere katılımın artması ise "olumsuz" bir yargı vermektedir.

3.4.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Bu araştırmada öğretmenler arasında dolaşan örgütsel dedikoduların örgütsel etkilerini belirlemek için öğretmen görüşlerine dayalı olarak Han ve Dağlı, (2018) tarafından bu araştırma kapsamında geliştirilen "*Örgütsel Dedikodu Ölçeği*" kullanılmıştır (Ek- 3).

Han ve Dağlı, (2018) tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için anti- imaj korelasyon matrisi, madde toplam korelasyonu, açımlayıcı faktör analizi, iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik analizi, boyutlar arası korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 3 faktörden oluştuğu saptanmıştır. Ölçeğin birinci faktörü 7 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), ikinci faktörü 7 maddeden (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14) ve üçüncü faktörü ise 10 maddeden (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24) oluşmaktadır. Birinci faktör olan *haberdar olma* boyutu toplam varyansın %27.7, ikinci faktör olan *ilişkileri geliştirme* boyutu %22.0 ve üçüncü faktör olan *örgütsel zarar* boyutu ise %20.3'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin açıklanan varyansı ise toplamda %70.1 dir. Açımlayıcı faktör analizinde bulunan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi işlemi (DFA) sonucunda elde edilen uyum indekslerine ilişkin değerlerinin alanyazındaki

ölçütlere göre kabul edilebilir düzeyde olduğundan modelin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Han ve Dağlı, (2018) ölçeğin güvenirliğini Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısının ve madde toplam korelasyonlarının hesaplanması ile test etmişlerdir. Üç boyutlu ölçekten elde edilen puanlar için hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı birinci boyut için .921, ikinci boyut için .945, üçüncü boyut için ise .943'dir. Üç boyutlu ölçeğin toplam alfa iç tutarlılık katsayısı ise .829'dir. Ölçek 5'li likert şeklinde derecelendirilmiştir. Buna göre; "1: Hiç Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kısmen Katılıyorum", "4: Katılıyorum", ve "5: Tamamen Katılıyorum" şeklinde tanımlanmıştır.

Bu araştırmada ise ölçeğe ilişkin hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı birinci boyut olan *haberdar olma* için .884, ikinci boyut olan *ilişkileri geliştirme* için .887, üçüncü boyut olan *örgütsel zarar* için .902'dir. Üç boyutlu ölçeğin toplam alfa tutarlılık katsayısı ise .868'dir.

Örgütsel dedikodu ile ilgili "*haberdar olma*" ve "*ilişkileri geliştirme*" boyutlarını ölçen maddeler örgütsel dedikodu ile ilgili olumlu bir yargı içerirken, "*örgütsel zarar*" boyutunu ölçen maddeler ise olumsuz bir yargıyı içermektedir. Yani "*haberdar olma*" ve "*ilişkileri geliştirme*" boyutları ile ilgili maddelere katılımın artması örgütsel dedikodu ile ilgili "olumlu", "*örgütsel zarar*" boyutu ile ilgili maddelere katılımın artması ise "olumsuz" bir yargı vermektedir.

3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Araştırma için öncelikle Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Etik Kurul Başkanlığına dilekçe ve ölçekler ile başvuruda bulunulmuş ve gerekli incelemelerden sonra ölçekler için etik kurul raporu alınmıştır. Daha sonra ise Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nden 12.09.2017 tarih ve 81576613/605.01/13610787 sayılı karar ile araştırma izni alınmıştır (Ek- 4). Örneklem olarak belirlenen 16 ilde görev yapan ilkokul öğretmenlerine ulaşılarak ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler araştırmacı ve anketörler tarafından öğretmenlere uygulanmıştır.

Araştırmanın alt amaçlarından olan ve bağımsız değişkenler ile boyutlar arasında anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan anlamlılık testlerinde öncelikle parametrik varsayımlardan olan verilerin normallik testi test edilmiştir. Normallik testi için veri setinin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Ölçeklerin boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık katsayıları -2,00 ile 2,00 arasında değiştiğinden dolayı

bu değerler verilerin normale yakın bir dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010: 114).

Bir çalışmada verilerin parametrik analiz yöntemleri ile sınanabilmesi için veri setine ilişkin değerlerin normal dağılım göstermesi ve varyansların homojen (eşit) olması gibi belli koşullar gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002: 39; Can, 2014: 81). Ancak yeterince büyük örneklem grubu için normal yaklaşıma uymaması temel problemlere yol amamaktadır (Pallant, 2007: 56). Normal dağılım ve normal dağılım ailesinde yer alan diğer dağılımlar hipotetik evren dağılımları oldukları için gözlem sayısı, bu dağılımların belirlenebilmesinde önemlidir. ‘Merkezi limit teoremine’ göre normal dağılıma sahip olan bir evrenden gelen ve bağımsız gözlemlerden oluşan yansız örneklemelerin her biri, örneklem büyüklüğü 30 ve üzerinde olmak koşuluyla normal dağılım gösterir (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016: 133). Bu durumda, veriler normal dağılım göstermese de örneklem grubunun yeterince büyük olması durumunda parametrik testler kullanılabilir. Normallik dağılımıyla ilgili olarak Büyüköztürk, okluk ve Köklü (2011), büyük gruplar üstünde toplanan verilerin normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdikleri kabul edilebileceğini ve buna uygun istatistiklerin seçilebileceğini belirtmektedir. Bu araştırmada elde edilen veriler normal dağılım gösterdiğinden ve örneklem hacminin de büyük (toplam 1907 veri) olmasından dolayı parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde bilgisayar paket programlarından yararlanılarak betimsel analizler ve anlamlılık analizleri yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin boyut ve madde ortalamalarının düzeyleri belirlenirken “1,00- 1,79: Hiç Katılmıyorum”, “1,80- 2,59: Katılmıyorum”, “2,60- 3,39: Kısmen Katılıyorum”, “3,40- 4,19: Katılıyorum”, ve “4,20- 5, 00: Tamamen Katılıyorum” kriterleri ölçüt olarak kullanılmıştır.

Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Tablolarda bulunan p değerinin 0.05’den küçük olduğu durumlarda anlamlı bir fark olduğu, p değerinin 0.05’den büyük olduğu durumlarda ise gurupların görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı şeklinde açıklama yapılmıştır.

ANOVA analizlerinde anlamlı fark bulunması durumunda bu anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testleri kullanılmıştır. Bu testler belirlenirken; grup varyanslarının eşit olduğu varsayımı karşılandığı durumlarda çoklu karşılaştırma testlerinden Sheffe, Tukey, LSD (Least Significant Difference) ve Bonferroni

testlerinden biri, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnett's C testi seçilebilir (Büyüköztürk, 2002: 48; Can, 2014: 152). Bu araştırmada “mesleki kıdem”, “okul büyüklüğü” ve “sosyal medya kullanım sıklığı” değişkenlerinde grupların varyansları eşit olmadığından (Levene, $p < .05$) çoklu karşılaştırmalar Dunnett's C testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada, anlamlılık testlerinin yanı sıra etki büyüklüğü (effect size) de test edilmiştir. Akbulut'a göre (2010: 113) araştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunması o sonucun her zaman kuram ve uygulamada önemli olduğu anlamına gelmez. Bu bakımdan araştırmalarda etki büyüklüğünün raporlanması gerekir. Etki büyüklüğünün ölçümü, ortalamalar arasındaki farkın standartlaştırılmış değerler olarak verilmesi ya da bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğünün belirlenmesi ile gerçekleştirilir (Rosnow ve Rosenthal, 1996; Akt: Akbulut, 2010: 114). Bu bakımdan analizlerde elde edilen istatistiksel olarak anlamlı farkların büyüklüğünü belirlemek amacıyla etki değeri hesaplanmıştır.

Etki değerinin hesaplanmasında Eta kare değeri kullanılmıştır. Etki büyüklüğünün değerlendirilmesinde “küçük etki”, “orta düzeyde etki” ve “büyük etki” kriterleri kullanılmaktadır (Green ve Salkind, 2004: 169). Cohen'e (1988) göre Eta kare değeri .01-.06 arasında olması “küçük”, .06-.14 arasında olması “orta”, .14 ve üstünde olması “büyük” etki olarak yorumlanır (Akbulut, 2010: 114). Bu araştırmada bulunan etki değerlerinin yorumlanmasında bu kriterler kullanılmıştır.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel söylenti ve dedikodunun boyutları arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analizlerde korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısının 0 olması ölçülen veriler arasında ilişki olmadığı, +1'e yaklaştıkça ilişkinin pozitif yönde arttığı; -1'e yaklaştıkça da ilişkinin negatif yönde arttığı şeklinde yorumlanmaktadır (Baykul ve Güzeller, 2014: 578). Korelasyonun düzeyinin belirlenmesinde ise katsayının 0,00-0,30 arasında olması “düşük ilişki” 0,30 ile 0,70 arasında olması “orta düzeyde ilişki”, ve 0,70-1,00 arasında olması ise “yüksek ilişki” olarak yorumlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002: 32).

4. BULGULAR

Bu bölümde, veri toplama araçları ile elde edilen verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Bulguların daha iyi anlaşılması amacıyla gerekli durumlarda tablolar kullanılmıştır. Bulgular, araştırma sorularının verilişindeki sıraya uyularak düzenlenmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerinin nasıl bir dağılım gösterdiğini belirlemek için ölçme aracındaki tüm maddelere verilen cevapların madde ortalamaları, standart sapmaları, boyut ortalamaları ve düzeyleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Madde Ortalamaları, Standart Sapmaları, Boyut Ortalamaları ve Düzeyleri

Maddeler	\bar{X}	Ss	Düzye
1. Okulumla ilgili birçok konu hakkında söylentiler yoluyla haberdar olurum.	2.92	0.74	Kısmen Katılıyorum
2. Okulumdaki öğrenciler hakkındaki bilgileri söylentiler yoluyla duyarım.	2.64	0.81	Kısmen Katılıyorum
3. Okulumdaki söylenti ortamlarında arkadaşlarımdan yeni bilgiler edinirim.	2.52	0.87	Katılmıyorum
4. Okul yönetiminin örtbas etmek istediği şeyleri söylentiler yoluyla duyarım.	2.56	0.88	Katılmıyorum
5. Resmi iletişim kanallarındaki eksik bilgileri söylentiler yoluyla öğrenirim.	2.62	0.86	Kısmen Katılıyorum
6. Okulmda yapılacak değişiklikleri söylentiler yoluyla önceden duyarım.	2.49	0.87	Katılmıyorum
7. Mesleğim ile ilgili yenilikleri ilk olarak okulumdaki söylenti ortamlarında duyarım.	2.43	0.92	Katılmıyorum
8. Okulumdaki birçok olayın iç yüzünü söylentiler yoluyla öğrenirim.	2.40	0.91	Katılmıyorum
Boyut Ortalaması	2.57	0.61	Katılmıyorum
9. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşmak sosyal ilişkilerimi geliştirir.	2.51	0.81	Katılmıyorum
10. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşarak can sıkıntımı gideririm.	2.49	0.85	Katılmıyorum
11. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşmak samimiyetimizi artırır.	2.41	0.93	Katılmıyorum
12. Okulumdaki söylenti ortamlarında düşüncelerimi serbestçe ifade etme fırsatı bulurum.	2.36	0.95	Katılmıyorum
13. Okulumdaki söylenti ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	2.21	0.97	Katılmıyorum
14. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşarak eğlenirim.	2.22	0.98	Katılmıyorum
Boyut Ortalaması	2.37	0.70	Katılmıyorum

	15. Okulumda söylentileri yayan meslektaşlarıma karşı güvenimi kaybederim.	3.09	0.92	Kısmen Katılıyorum
	16. Okulum ile ilgili söylentiler okulumun imajına zarar verir.	3.38	0.91	Kısmen Katılıyorum
	17. Okulumda söylentiler üzerine konuşmayı zaman kaybı olarak görürüm.	3.58	1.01	Katılıyorum
	18. Söylentilerin yaygın olduğu bir okulda çalışmak beni rahatsız eder.	3.76	1.03	Katılıyorum
	19. Okulumdaki söylentiler bende gerginliğe sebep olur.	3.67	0.98	Katılıyorum
Simik Etki Boyutu	20. Okulumdaki söylentiler meslektaşlarımla anlaşmazlık yaşamama neden olur.	3.56	0.99	Katılıyorum
	21. Okulumda meslektaşlarımla ilgili söylentiler bende onlara karşı önyargı oluşturur.	3.58	1.02	Katılıyorum
	22. Okulumda duyduğum söylentiler bazı olayları yanlış anlamama neden olur.	3.68	1.00	Katılıyorum
	23. Okulumdaki söylentilerin yaygın olduğu zamanlarda okula isteksiz giderim.	3.68	1.08	Katılıyorum
	24. Okulumdaki söylentiler işimden soğumama neden olur.	3.65	1.14	Katılıyorum
	Boyut Ortalaması	3.56	0.72	Katılıyorum

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenler, örgütsel söylentinin birinci boyutu olan *bilgi edinme* boyutunda ($\bar{X}=2.57$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumla ilgili birçok konu hakkında söylentiler yoluyla haberdar olurum*” ($\bar{X}=2.92$) ifadesi olup, bu da “kısmen katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumdaki birçok olayın iç yüzünü söylentiler yoluyla öğrenirim*” ($\bar{X}=2.40$) ifadesi olup, bu madde de “katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Öğretmenler, örgütsel söylentinin ikinci boyutu olan *sosyalleşme* boyutunda ($\bar{X}=2.37$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşmak sosyal ilişkilerimi geliştirir*” ($\bar{X}=2.51$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumdaki söylenti ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim*” ($\bar{X}=2.21$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

Öğretmenler, örgütsel söylentinin üçüncü boyutu olan *sinik etki* boyutunda ($\bar{X}=3.56$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Söylentilerin yaygın olduğu bir okulda çalışmak beni rahatsız eder*” ($\bar{X}=3.76$) ifadesi olup, bu da “katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumda söylentileri*

yayan meslektaşlarıma karşı güvenimi kaybederim” ($\bar{X}=3.09$) ifadesi olup, bu da “kısmen katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

4.2. Bazı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerinin “cinsiyet”, “medeni durum”, “öğrenim durumu”, “mesleki kıdem”, “okul büyüklüğü” ve “sosyal medya kullanım sıklığı” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.2.1. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri

Cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerini tespit etmek için t-testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p	η^2
Bilgi Edinme	Kadın	993	2.55	0.62	1905	-1.535	.125	
	Erkek	914	2.59	0.60				
Sosyalleşme	Kadın	993	2.34	0.70	1905	-2.053	.040*	0.002
	Erkek	914	2.40	0.70				
Sinik Etki	Kadın	993	3.57	0.73	1905	.551	.582	
	Erkek	914	3.55	0.72				

*: $p < .05$

Tablo 7’de görüldüğü gibi *cinsiyete* göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye yönelik görüşleri arasında *sosyalleşme* boyutlarında anlamlı fark bulunurken ($p < .05$), *bilgi edinme* ve *sinik etki* boyutlarında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$). Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında *sosyalleşme* boyutunda erkek öğretmenlerin görüş ortalamasının ($\bar{X} = 2.40$) kadın öğretmenlerin görüş ortalamasına göre ($\bar{X} = 2.34$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.002$; < 0.06) bu farkın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durumda erkek öğretmenlerin okul ortamındaki örgütsel söylentilerin *sosyalleşme* etkisine yönelik görüşleri, kadın öğretmenlerin görüşlerinden anlamlı olarak daha yüksek olmasına karşın bu anlamlılığın etki değerinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Örgütsel söylentilerin *bilgi edinme* ve *sinik etkileri* bakımından ise cinsiyet değişkenine göre öğretmen görüşleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.2.2. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri

Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak için t-testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Bilgi Edinme	Bekâr	623	2.59	0.61	1905	.763	.445
	Evli	1284	2.56	0.61			
Sosyalleşme	Bekâr	623	2.37	0.69	1905	.072	.943
	Evli	1284	2.37	0.70			
Sinik Etki	Bekâr	623	3.56	0.73	1905	.030	.976
	Evli	1284	3.56	0.72			

Tablo 8’de görüldüğü gibi *medeni duruma* göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye yönelik görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

4.2.3. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri

Öğrenim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerini belirlemek için t-testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Bilgi Edinme	Lisans	1598	2.57	0.62	1905	-.290	.772
	Lisansüstü	309	2.58	0.58			
Sosyalleşme	Lisans	1598	2.37	0.70	1905	.592	.554
	Lisansüstü	309	2.35	0.68			
Sinik Etki	Lisans	1598	3.57	0.73	1905	.892	.373
	Lisansüstü	309	3.53	0.71			

Tablo 9’da görüldüğü gibi *öğrenim durumuna* göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye yönelik görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

4.2.4. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri

Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	Ss
Bilgi Edinme	1. 1-5 yıl	167	2.71	0.79
	2. 6-10 yıl	470	2.64	0.75
	3. 11-20 yıl	996	2.54	0.50
	4. 21 yıl ve üzeri	274	2.49	0.57
	Toplam	1907	2.57	0.61
Sosyalleşme	1. 1-5 yıl	167	2.53	0.85
	2. 6-10 yıl	470	2.46	0.79
	3. 11-20 yıl	996	2.33	0.61
	4. 21 yıl ve üzeri	274	2.27	0.70
	Toplam	1907	2.37	0.70
Sinik Etki	1. 1-5 yıl	167	3.35	0.93
	2. 6-10 yıl	470	3.51	0.79
	3. 11-20 yıl	996	3.64	0.65
	4. 21 yıl ve üzeri	274	3.52	0.68
	Toplam	1907	3.56	0.72

Tablo 10’da görüldüğü gibi *mesleki kıdemlerine* göre öğretmenlerin söylentiye ilişkin görüşlerinin ortalamaları, *bilgi edinme* boyutunda 2.49 ile 2.71 arasında; *sosyalleşme* boyutunda 2.27 ile 2.53 arasında; *sinik etki* boyutunda ise 3.35 ile 3.64 arasında değişmektedir. Bu ortalamalar arasında anlamlı fark olup olmadığını saptamak için ANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	KT	KO	Sd	F	p	η^2	Farkın Kaynağı
Bilgi Edinme	Gruplar arası	8.033	2.678	3	7.239	.000*	0.011	1 ile 3, 4 2 ile 3, 4
	Grup içi	703.950	.370	1903				
	Toplam	711.983		1906				
Sosyalleşme	Gruplar arası	12.798	4.266	3	8.913	.000*	0.014	1 ile 3, 4 2 ile 3, 4
	Grup içi	910.861	.479	1903				
	Toplam	923.660		1906				
Sinik Etki	Gruplar arası	14.302	4.767	3	9.221	.000*	0.014	1 ile 3 2 ile 3
	Grup içi	983.806	.517	1903				
	Toplam	998.107	2.678	1906				

*: $p < .05$

Tablo 11’de görüldüğü gibi *mesleki kıdeme* göre öğretmenlerin söylentiye yönelik görüşleri arasında *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır ($p < .05$). Anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Dunnett’s C) sonucuna göre, *bilgi edinme* boyutunda farkın kaynağı kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenler ile 11-20, 21 ve üzeri olan öğretmenlerin görüşlerinden

kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemi yükseldikçe söylentinin *bilgi edinme* işlevine yönelik görüşlerinin ortalamasının düştüğü görülmektedir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, örgütsel söylentilerin bilgi edinme işlevinin daha yüksek olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.011$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

Sosyalleşme boyutunda fark, mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenler ile 11-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin görüşlerinden; kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmen görüşleri ile 11-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl olan öğretmen görüşlerinden kaynaklandığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında, öğretmenlerin mesleki kıdemleri yükseldikçe söylentinin sosyalleşme işlevine yönelik görüşlerinin ortalamasının düştüğü görülmektedir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, okullarında örgütsel söylentilerin sosyalleşme işlevinin daha fazla olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.014$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

Sinik etki boyutunda ise fark, mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin görüşleri ile 11-20 yıl arası olan öğretmen görüşlerinden; kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin görüşleri ile 11-20 yıl arası olan öğretmen görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en düşük ortalama mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin görüşlerindedir. Buna göre nispeten düşük kıdeme sahip öğretmenler, okullarında söylentinin *sinik etkisinin* daha az olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.014$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

4.2.5. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri

Okul büyüklüğüne göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Okul Büyüklüğü	n	\bar{X}	Ss
Bilgi Edinme	1. Küçük okul	308	2.67	0.98
	2. Orta büyüklükteki okul	1275	2.54	0.48
	3. Büyük okul	324	2.59	0.61
	Toplam	1907	2.57	0.61
Sosyalleşme	1. Küçük okul	308	2.41	0.98
	2. Orta büyüklükteki okul	1275	2.38	0.61
	3. Büyük okul	324	2.27	0.70
	Toplam	1907	2.37	0.70

Sinik Etki	1. Küçük okul	308	3.31	0.95
	2. Orta büyüklükteki okul	1275	3.63	0.64
	3. Büyük okul	324	3.55	0.72
	Toplam	1907	3.56	0.72

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptıkları *okulların büyüklüğüne* göre söylentiye ilişkin görüşlerinin ortalamaları; *bilgi edinme* boyutunda öğretmenlerin görüş ortalamaları 2.54 ile 2.67 arasında değişmektedir. *Sosyalleşme* boyutunda öğretmenlerin görüş ortalamaları 2.27 ile 2.41 arasında değişmektedir. *Sinik etki* boyutunda öğretmenlerin görüş ortalamaları 3.31 ile 3.63 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	KT	KO	Sd	F	p	η^2	Farkın Kaynağı
Bilgi Edinme	Gruplar arası	4.190	2.095	2	5.636	.004*	0.006	1 ile 2
	Grup içi	707.793	.372	1904				
	Toplam	711.983		1906				
Sosyalleşme	Gruplar arası	3.629	1.815	2	3.756	.024*	0.004	2 ile 3
	Grup içi	920.030	.483	1904				
	Toplam	923.660		1906				
Sinik Etki	Gruplar arası	25.573	12.786	2	25.033	.000*	0.026	1 ile 2, 3 2 ile 3
	Grup içi	972.535	.511	1904				
	Toplam	998.107		1906				

*: $p < .05$

Tablo 13’de görüldüğü gibi *okul büyüklüğüne* göre öğretmenlerin söylentiye yönelik görüşleri arasında boyutunda *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında anlamlı bir fark saptanmıştır ($p < .05$). Anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Dunnett’s C) testi sonucuna göre, *bilgi edinme* boyutunda farkın kaynağı küçük okullarda görev yapan öğretmen görüşleri ile orta büyüklükteki okullardaki öğretmen görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, küçük okullarda görev yapan öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalaması daha yüksektir. Buna göre küçük okullarda görev yapan öğretmenler, okullarında örgütsel söylentinin *bilgi edinme* işlevinin daha fazla görüldüğü görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (η^2 kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2 = 0.006$, < 0.06) olduğunu göstermektedir.

Sosyalleşme boyutunda farkın kaynağı orta büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmen görüşleri ile büyük okullardaki öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, küçük okullarda görev yapan öğretmen görüşlerinin

aritmetik ortalaması orta büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasına nispeten daha yüksektir. Buna göre küçük okullarda görev yapan öğretmenler, okullarında örgütsel söylentinin *sosyalleşme* işlevinin daha fazla görüldüğü görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.004$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

Sinik etki boyutunda ise farkın kaynağı küçük okullarda görev yapan öğretmenler ile orta büyüklükteki ve büyük okullarda görev yapan öğretmen görüşlerinden; orta büyüklükteki okullarda görev yapanlar ile büyük okullarda görev yapan öğretmen görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması, orta büyüklükteki ve büyük okullarda görev yapan öğretmen görüşlerinden daha düşüktür. Buna göre küçük okullarda görev yapan öğretmenler, okullarında örgütsel söylentinin *sinik etkisinin* daha düşük olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.026$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

4.2.6. Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşleri

Sosyal medya kullanım sıklığına göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşlerini ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Sosyal Medya Kullanım Sıklığı	n	\bar{X}	Ss
Bilgi Edinme	1. Kullanmam	144	2.84	1.02
	2. Bazen kullanırım	1303	2.53	0.52
	3. Çok kullanırım	460	2.60	0.65
	Toplam	1907	2.57	0.61
Sosyalleşme	1. Kullanmam	144	2.43	0.93
	2. Bazen kullanırım	1303	2.34	0.64
	3. Çok kullanırım	460	2.42	0.76
	Toplam	1907	2.37	0.70
Sinik Etki	1. Kullanmam	144	3.05	0.98
	2. Bazen kullanırım	1303	3.64	0.67
	3. Çok kullanırım	460	3.51	0.72
	Toplam	1907	3.56	0.72

Tablo 14’de görüldüğü gibi *sosyal medya kullanım sıklığına* göre öğretmenlerin örgütsel söylentiye ilişkin görüşleri; *bilgi edinme* boyutunda öğretmenlerin görüşlerinin

ortalamaları 2.53 ile 2.84 arasında değişmektedir. *Sosyalleşme* boyutunda öğretmenlerin görüşlerinin ortalamaları 2.34 ile 2.43 arasında değişmektedir. *Sinik etki* boyutunda ise öğretmenlerin görüşlerinin ortalamaları 3.05 ile 3.64 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Sosyal Medya Kullanımına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Söylentiye İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	KT	KO	Sd	F	p	η^2	Farkın Kaynağı
Bilgi Edinme	Gruplar arası	13.425	6.712	2	18.295	.000*	0.019	1 ile 2, 3
	Grup içi	698.558	.367	1904				
	Toplam	711.983		1906				
Sosyalleşme	Gruplar arası	3.052	1.526	2	3.156	.043*	0.003	1 ile 2
	Grup içi	920.608	.484	1904				
	Toplam	923.660		1906				
Sinik Etki	Gruplar arası	47.245	23.622	2	47.301	.000*	0.047	1 ile 2, 3 2 ile 3
	Grup içi	950.862	.499	1904				
	Toplam	998.107		1906				

*: $p < .05$

Tablo 15’de görüldüğü gibi *sosyal medya kullanımına* göre öğretmenlerin söylentiye yönelik görüşleri arasında *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır ($p < .05$). Bulunan anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Dunnett’s C) sonucuna göre *bilgi edinme* boyutunda fark, sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüşleri ile bazen ve çok kullanan öğretmen görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında en yüksek ortalama sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüşlerinde olduğu görülmektedir. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel söylentinin bilgi edinme işlevinin daha fazla olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.019$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

Sosyalleşme boyutunda fark, sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüşleri ile bazen kullanan öğretmen görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında en yüksek ortalama sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüşlerinde olduğu görülmektedir. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel söylentinin sosyalleşme işlevinin daha fazla olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.003$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

Sinik etki boyutunda fark, sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüşleri ile bazen ve çok kullanan öğretmen görüşlerinden; bazen kullanan öğretmenlerin görüşleri ile çok kullanan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalamasının sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasına nispeten daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel söylentinin sinik etkisinin daha düşük olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.047$, <0.06) olduğunu göstermektedir.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel dedikodulara ilişkin görüşlerinin nasıl bir dağılım gösterdiğini belirlemek için ölçme aracındaki tüm maddelere verilen cevapların madde ortalamaları, standart sapmaları, boyut ortalamaları ve düzeyleri hesaplanmış olup sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Örgütsel Dedikoduya İlişkin Madde Ortalamaları, Standart Sapmaları, Boyut Ortalamaları ve Düzeyleri

	Maddeler	\bar{X}	Ss	Düzye
Haberdar Olma Boyutu	1. Okulumdaki meslektaşlarımla hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olurum.	2.88	0.74	Kısmen katılıyorum
	2. Okulumdaki meslektaşlarımla birtakım düşüncelerimi dedikodu ortamlarında öğrenirim.	2.67	0.80	Kısmen katılıyorum
	3. Okulumda yeni gelen meslektaşlarımla ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edinirim.	2.54	0.91	Katılmıyorum
	4. Okulumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımla deneyimlerim hakkında bilgi edinirim.	2.64	0.88	Kısmen katılıyorum
	5. Okulumdaki meslektaşlarımla hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	2.64	0.83	Kısmen katılıyorum
	6. Okulumdaki meslektaşlarımla kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	2.50	0.89	Katılmıyorum
	7. Okulumdaki örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	2.44	0.88	Katılmıyorum
	Boyut Ortalaması	2.59	0.65	Katılmıyorum
İlişkileri Geliştirme Boyutu	8. Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır.	2.53	0.85	Katılmıyorum
	9. Okulumdaki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum.	2.47	0.87	Katılmıyorum
	10. Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak stres atmaya çalışıyorum.	2.40	0.95	Katılmıyorum
	11. Okulumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	2.38	0.96	Katılmıyorum
	12. Okulumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	2.26	0.97	Katılmıyorum
	13. Okulumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	2.30	1.01	Katılmıyorum
	14. Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	2.31	0.99	Katılmıyorum
	Boyut Ortalaması	2.38	0.73	Katılmıyorum

Örgütsel Zarar Boyutu	15. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	3.22	0.86	Kısmen
	16. Okulumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	3.29	0.88	Kısmen katılıyorum
	17. Okulumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	3.62	0.98	Katılıyorum
	18. Okulumda yapılan dedikodular meslektaşlarımla aramızda gruplaşmalara neden olur.	3.64	1.02	Katılıyorum
	19. Okulumda dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır.	3.66	0.98	Katılıyorum
	20. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular motivasyonumu düşürür.	3.61	0.95	Katılıyorum
	21. Okulumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda okula isteksiz giderim.	3.64	0.98	Katılıyorum
	22. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	3.64	0.99	Katılıyorum
	23. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur.	3.66	1.01	Katılıyorum
	24. Okulumda benim hakkımda dedikodu yapan meslektaşlarımla arama mesafe koyarım.	3.75	0.98	Katılıyorum
Boyut Ortalaması	3.57	0.70	Katılıyorum	

Tablo 16’da görüldüğü gibi öğretmenler örgütsel dedikodunun birinci boyutu olan *haberdar olma* boyutunda ($\bar{X}=2.59$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgidenden dedikodular yoluyla haberdar olurum*” ($\bar{X}=2.88$) ifadesi olup, bu da “kısmen katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım*” ($\bar{X}=2.44$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

Örgütsel dedikodunun ikinci boyutu olan *ilişkileri geliştirme* boyutunda öğretmenler ($\bar{X}=2.38$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır*” ($\bar{X}=2.53$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim*” ($\bar{X}=2.26$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

Örgütsel dedikodunun üçüncü boyutu olan *örgütsel zarar* boyutunda öğretmenler ($\bar{X}=3.57$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumda benim hakkımda dedikodu yapan*

meslektaşlarımla arama mesafe koyarım” ($\bar{X}=3.75$) ifadesi olup, bu da “katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar*” ($\bar{X} = 3.22$) ifadesi olup, bu da “kısmen katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

4.4. Bazı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel dedikodunun “cinsiyet”, “medeni durum”, “öğrenim durumu”, “mesleki kıdem”, “okul büyüklüğü” ve “sosyal medya kullanım sıklığı” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.4.1. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri

Cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerini tespit etmek için t-testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Haberdar Olma	Kadın	993	2.61	0.68	1905	-.521	.602
	Erkek	914	2.62	0.62			
İlişkileri Geliştirme	Kadın	993	2.37	0.76	1905	-.868	.386
	Erkek	914	2.39	0.69			
Örgütsel Zarar	Kadın	993	3.59	0.71	1905	1.069	.285
	Erkek	914	3.56	0.69			

Tablo 17’de görüldüğü gibi *cinsiyete* göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>.05$).

4.4.2. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri

Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerini ortaya koymak için t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Haberdar Olma	Bekâr	623	2.63	0.64	1905	.598	.550
	Evli	1284	2.61	0.66			

İlişkileri Geliştirme	Bekâr	623	2.37	0.71	1905	-.312	.755
	Evli	1284	2.38	0.74			
Örgütsel Zarar	Bekâr	623	3.55	0.71	1905	-1.056	.291
	Evli	1284	3.59	0.70			

Tablo 18’de görüldüğü gibi *medeni duruma* göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

4.4.3. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri

Öğrenim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerini belirlemek için t-testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Haberdar Olma	Lisans	1598	2.62	0.65	1905	.354	.724
	Lisansüstü	309	2.60	0.65			
İlişkileri Geliştirme	Lisans	1598	2.39	0.72	1905	.865	.387
	Lisansüstü	309	2.35	0.74			
Örgütsel Zarar	Lisans	1598	3.57	0.70	1905	-.046	.964
	Lisansüstü	309	3.57	0.72			

Tablo 19’da görüldüğü gibi *öğrenim durumuna* göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

4.4.4. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri

Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	Ss
Haberdar Olma	1. 1-5 yıl	167	2.74	0.83
	2. 6-10 yıl	470	2.72	0.75
	3. 11-20 yıl	996	2.58	0.56
	4. 21 yıl ve üzeri	274	2.49	0.63
	Toplam	1907	2.61	0.65
İlişkileri Geliştirme	1. 1-5 yıl	167	2.37	0.92
	2. 6-10 yıl	470	2.43	0.79
	3. 11-20 yıl	996	2.39	0.67
	4. 21 yıl ve üzeri	274	2.27	0.69
	Toplam	1907	2.38	0.73

Örgütsel Zarar	1. 1-5 yıl	167	3.40	0.89
	2. 6-10 yıl	470	3.51	0.74
	3. 11-20 yıl	996	3.63	0.64
	4. 21 yıl ve üzeri	274	3.60	0.72
	Toplam	1907	3.57	0.70

Tablo 20’de görüldüğü gibi *mesleki kıdeme* göre öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalamaları; *haberdar olma* boyutunda 2.49 ile 2.74 arasında değişmektedir. *İlişkileri geliştirme* boyutunda görüş ortalamaları 2.27 ile 2.43 arasında değişmektedir. *Örgütsel zarar* boyutunda ise görüş ortalamaları 3.40 ile 3.63 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	KT	KO	Sd	F	p	η^2	Farkın Kaynağı
Haberdar Olma	Gruplar arası	6.993	4.363	3	10.40	.000*	0.016	1 ile 4 2 ile 3, 4
	Grup içi	736.845	.419	1903				
	Toplam	743.838		1906				
İlişkileri Geliştirme	Gruplar arası	2.258	1.449	3	2.748	.042*	0.004	2 ile 4
	Grup içi	998.688	.527	1903				
	Toplam	1000.946		1906				
Örgütsel Zarar	Gruplar arası	10.287	3.224	3	6.565	.000*	0.010	1 ile 3 2 ile 3
	Grup içi	980.132	.491	1903				
	Toplam	990.419		1906				

*: $p < .05$

Tablo 21’de görüldüğü gibi *mesleki kıdeme* göre öğretmenlerin dedikoduya yönelik görüşleri arasında *haberdar olma*, *ilişkileri geliştirme* ve *örgütsel zarar* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır ($p < .05$). Anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Dunnett’s C) sonucuna göre *haberdar olma* boyutunda fark, kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin görüşleri ile kıdemi 21 yıl ve üzeri olan gruplardan; kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin görüşleri ile kıdemi 11-20 yıl arası ve kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemleri yükseldikçe örgütsel dedikoduların *haberdar olma* işlevine yönelik görüşlerinin ortalamasının düştüğü görülmektedir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, örgütsel dedikoduların *haberdar olma* işlevinin daha fazla olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2 = 0.016$; < 0.06) olduğunu göstermektedir.

İlişkileri geliştirme boyutunda fark, kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin görüşleri ile kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemleri yükseldikçe örgütsel dedikoduların *haberdar olma* işlevine yönelik görüşlerinin ortalamasının düştüğü görülmektedir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, örgütsel dedikoduların *ilişkileri geliştirme* işlevinin daha fazla olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.004$; <0.06) olduğunu göstermektedir.

Örgütsel zarar boyutunda fark, mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin görüşleri ile kıdemi 11-20 yıl arası olan öğretmenlerin görüşlerinden; kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin görüşleri ile kıdemi 11-20 yıl arası olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en düşük ortalama mesleki kıdemleri 1-5 yıl arası olan öğretmen görüşlerinde olduğu görülmektedir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, okullarında dedikoduların *örgütsel zararlarının* daha az olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük ($\eta^2=0.010$; <0.06) düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.4.5. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri

Okul büyüklüğüne göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Okul Büyüklüğü	n	\bar{X}	Ss
Haberdar Olma	1. Küçük okul	308	2.61	1.02
	2. Orta büyüklükteki okul	1275	2.62	0.52
	3. Büyük okul	324	2.59	0.66
	Toplam	1907	2.61	0.65
İlişkileri Geliştirme	1. Küçük okul	308	2.19	0.99
	2. Orta büyüklükteki okul	1275	2.44	0.64
	3. Büyük okul	324	2.33	0.73
	Toplam	1907	2.38	0.73
Örgütsel Zarar	1. Küçük okul	308	3.34	0.96
	2. Orta büyüklükteki okul	1275	3.64	0.60
	3. Büyük okul	324	3.54	0.77
	Toplam	1907	3.57	0.70

Tablo 22’de görüldüğü gibi *okul büyüklüğüne* göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalamaları; *haberdar olma* boyutunda 2.59 ile 2.62 arasında değişmektedir. *İlişkileri geliştirme* boyutunda 2.19 ile 2.44 arasında değişmektedir. *Örgütsel zarar* boyutunda ise 3.34 ile 3.64 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını saptamak için ANOVA testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 23’de verilmiştir

Tablo 23. Okul Büyüklüğüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	KT	KO	Sd	F	p	η^2	Farkın Kaynağı
Haberdar Olma	Gruplar arası	.266	.133	2	.312	.732		
	Grup içi	810.637	.426	1904				-
	Toplam	810.903		1906				
İlişkileri Geliştirme	Gruplar arası	15.378	7.689	2	14.75	.000*	0.015	1 ile 2 2 ile 3
	Grup içi	992.391	.521	1904				
	Toplam	1007.769		1906				
Örgütsel Zarar	Gruplar arası	21.691	10.845	2	22.38	.000*	0.023	1 ile 2. 3 2 ile 3
	Grup içi	922.592	.485	1904				
	Toplam	944.283		1906				

*: $p < .05$

Tablo 23’de görüldüğü gibi *okul büyüklüğüne* göre öğretmenlerin dedikoduya yönelik görüşleri arasında *haberdar olma* boyutunda anlamlı fark saptanmazken ($p > .05$), *ilişkileri geliştirme* ve *örgütsel zarar* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır ($p < .05$). Bulunan anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Dunnett’s C) sonucuna göre *ilişkileri geliştirme* boyutunda fark, küçük okullarda görev yapan öğretmen görüşleri ile orta büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmen görüşlerinden; orta büyüklükteki okullardaki öğretmenlerin görüşleri ile büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en düşük ortalama küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması olduğu görülmektedir. Buna göre küçük okullarda görev yapan öğretmenler, örgütsel dedikoduların *ilişkileri geliştirme* işlevinin daha düşük olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2 = 0.015$; < 0.06) olduğunu göstermektedir.

Örgütsel zarar boyutunda fark, küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile orta büyüklükteki ve büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden; orta büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile büyük

okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması, orta büyüklükteki ve büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalamasına göre daha düşüktür. Buna göre küçük okullarda görev yapan öğretmenler, dedikoduların örgütsel zararlarının daha az olduğu görüşündedirler. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.023$; <0.06) olduğunu göstermektedir.

4.4.6. Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşleri

Sosyal medya kullanım sıklığına göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24. Sosyal Medya Kullanımına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Sosyal Medya Kullanım Düzeyi	n	\bar{X}	Ss
Haberdar Olma	1. Kullanmam	144	2.87	1.02
	2. Bazen kullanırım	1303	2.59	0.58
	3. Çok kullanırım	460	2.61	0.68
	Toplam	1907	2.61	0.65
İlişkileri Geliştirme	1. Kullanmam	144	2.44	0.97
	2. Bazen kullanırım	1303	2.36	0.67
	3. Çok kullanırım	460	2.42	0.78
	Toplam	1907	2.38	0.73
Örgütsel Zarar	1. Kullanmam	144	3.14	0.94
	2. Bazen kullanırım	1303	3.65	0.64
	3. Çok kullanırım	460	3.50	0.73
	Toplam	1907	3.57	0.70

Tablo 24’de görüldüğü gibi *sosyal medya kullanım sıklığına göre öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalamaları; haberdar olma* boyutunda 2.59 ile 2.87 arasında değişmektedir. *İlişkileri geliştirme* boyutunda öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.36 ile 2.44 arasında değişmektedir. *Örgütsel zarar* boyutunda ise öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.14 ile 3.65 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Sosyal Medya Kullanım Sıklığına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	KT	KO	Sd	F	p	η^2	Farkın Kaynağı
Haberdar Olma	Gruplar arası	9.952	4.976	2	11.82	.000*	0.012	1 ile 2, 3
	Grup içi	800.951	.421	1904				
	Toplam	810.903		1906				
İlişkileri Geliştirme	Gruplar arası	1.906	.953	2	1.804	.165		-
	Grup içi	1005.864	.528	1904				
	Toplam	1007.769		1906				
Örgütsel zarar	Gruplar arası	36.668	18.334	2	38.46	.000*	0.039	1 ile 2, 3 2 ile 3
	Grup içi	907.615	.477	1904				
	Toplam	944.283		1906				

*: $p < .05$

Tablo 25’de görüldüğü gibi *sosyal medya kullanım sıklığına* göre öğretmenlerin dedikoduya yönelik görüşleri arasında *ilişkileri geliştirme* boyutunda anlamlı bir fark saptanmazken ($p > .05$), *haberdar olma* ve *örgütsel zarar* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır ($p < .05$). Bulunan anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Dunnett’s C) sonucuna göre *haberdar olma* boyutunda fark, sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüşleri ile bazen ve çok kullanan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalaması, sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin dedikodunun *haberdar olma* işlevine ilişkin görüşleri, kullanan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.012$; <0.06) olduğunu göstermektedir.

Örgütsel zarar boyutunda ise fark, sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüşleri ile bazen ve çok kullanan öğretmenlerin görüşlerinden; sosyal medyayı bazen kullanan öğretmen görüşleri ile çok kullanan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalaması, sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin dedikodunun *örgütsel zararlarına* ilişkin görüşleri, kullanan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha düşüktür. Hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) bu farkın düşük düzeyde ($\eta^2=0.039$; <0.06) olduğunu göstermektedir.

4.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Söylenti ile Dedikodu Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda örgütsel söylenti ile dedikodu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için öğretmenlerin örgütsel söylenti ve dedikoduya ilişkin görüşlerinin boyut bazında korelasyonları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel söylenti ile örgütsel dedikoduya ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için basit doğrusal Korelasyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda yapılan karşılaştırmalar aşağıdaki Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Örgütsel Söylenti ve Dedikodunun Boyutları Arasındaki Korelasyon Durumu

		Haberdar Olma	İlişkileri Geliştirme	Örgütsel Zarar
Bilgi Edinme	r	.576**	.450**	-.069**
	p	.000	.000	.003
	n	1907	1907	1907
Sosyalleşme	r	.489**	.541**	-.051*
	p	.000	.000	.026
	n	1907	1907	1907
Sinik Etki	r	-.065**	-.051*	.591**
	p	.004	.025	.000
	n	1907	1907	1907

* Korelasyon. 0.05 düzeyinde anlamlıdır. **Korelasyon. 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 26’da görüldüğü gibi söylentinin *bilgi edinme* boyutu ile dedikodunun *haberdar olma* boyutu arasında ($r=.576$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *ilişkileri geliştirme* boyutu arasında ($r=.450$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *örgütsel zarar* boyutu arasında ($r=-.069$; $p<.01$) negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Söylentinin *sosyalleşme* boyutu ile dedikodunun *haberdar olma* boyutu arasında ($r=.489$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *ilişkileri geliştirme* boyutu arasında ($r=.541$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *örgütsel zarar* boyutu arasında ($r=-.051$; $p<.05$) negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Söylentinin *sinik etki* boyutu ile dedikodunun *haberdar olma* boyutu arasında ($r=-.065$; $p<.01$) negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki; *ilişkileri geliştirme* boyutu arasında ($r=-.051$; $p<.05$) negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki; *örgütsel zarar* boyutu arasında ($r=.591$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar yorumlanmış ve araştırma konuları ile ilgili alanyazındaki diğer çalışmaların sonuçları ile ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Bu araştırmada, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda örgütsel söylenti ve dedikodunun örgütsel işlevleri incelenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, örgütsel söylentinin birinci boyutu olan *bilgi edinme* boyutuna ($\bar{X}=2.57$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Başka bir ifade ile öğretmenler; “*okulla ilgili birçok konu hakkında söylentiler yoluyla haberdar olma, okuldaki öğrenciler hakkındaki bilgileri söylentiler yoluyla duyma, okuldaki söylenti ortamlarında arkadaşlarından yeni bilgiler edinme, okul yönetiminin örtbas etmek istediği şeyleri söylentiler yoluyla duyma, resmi iletişim kanallarındaki eksik bilgileri söylentiler yoluyla öğrenme, okulda yapılacak değişiklikleri söylentiler yoluyla önceden duyma, mesleği ile ilgili yenilikleri ilk olarak okuldaki söylenti ortamlarında duyma, okuldaki birçok olayın iç yüzünü söylentiler yoluyla öğrenme*” gibi bu boyutu oluşturan maddelerde ifade edilen söylentinin bilgi edinmeye yönelik işlevlerinin genel olarak okullarında pek işlemediğini beyan etmektedirler. Öte yandan öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumla ilgili birçok konu hakkında söylentiler yoluyla haberdar olurum*” ($\bar{X}=2.92$) ifadesi olup, bu da “kısmen katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumdaki birçok olayın iç yüzünü söylentiler yoluyla öğrenirim*” ($\bar{X}=2.40$) ifadesi olup, bu madde de “katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Bu araştırmada öğretmenler, örgütsel söylentinin *bilgi edinme* boyutuna genel olarak katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda öğretmen görüşlerine göre okullarda söylentinin bilgi edinme işlevinin düşük düzeyde görüldüğünü söylemek mümkündür. Oysa alanyazındaki bazı araştırmalar (Caplow, 1947: 299; DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52; Bordia ve Rosnow, 1998: 168; Guirdham, 2015: 124; Kapferer, 1992: 16; Çağlar ve Kılıç, 2011: 50; DiFonzo ve Bordia, 2007: 72), söylentinin örgüt çalışanları tarafından çevrelerini tanımaya yönelik ihtiyaçlarını karşılama noktasında bilgi edinme işlevi gördüğünü ortaya koymuşlardır. Öğretmen görüşlerine göre okullarda söylentinin bilgi edinme işlevinin düşük düzeyde olması, okullarda söylentilerin etkili bir şekilde yönetilmediğinden ve söylentinin bilgi edinme işlevinin yeterince etkili kullanılmadığından

kaynaklanıyor olabilir. Nitekim alanyazındaki bazı araştırmacılar söylentilerin; insanlar tarafından çevreyi anlamak için bilgi kaynağı olarak kullanıldığını (Jobs, 2014); özellikle kültürel prototipler hakkında önemli bilgiler içerdiğini (Smith, Lucas ve Latkin, 1999); belirsiz ve kaygı uyandıran durumlarda bilgi edinme işlevi gördüğünü (Kimmel, 2004: 86); bilgi boşluklarını doldurduğunu ve gizli bilgileri elde etmeyi sağladığını (Knapp, 1944: 22); başka türlü elde edilmesi zor olan bir bilgiyi edinme aracı olabildiğini (Michelson ve Mouly, 2004: 195); istenen bilgilerin elde edilmesi için oldukça başarılı bir grup aktivitesi olduğunu (Caplow, 1947: 302), ortaya koymuşlardır. Yine DiFonzo ve Bordia, (1997) da belirsizlikle dolu durumlarda söylentilerin anlamlandırma işlevi gördüğünü ortaya koymuşlardır. Bu durumda söylentilerin etkili kullanıldığı ve yönetildiği ortamlarda, birey ve örgüt için önemli bir bilgi kaynağı işlevi gördüğü söylenebilir. Bununla birlikte bu araştırmada kullanılan “*Örgütsel Söylenti Ölçeği*”nin birinci maddesi olan “*okulumla ilgili birçok konu hakkında söylentiler yoluyla haberdar olurum*” ifadesine öğretmenler (2.92; kısmen katılıyorum) düzeyinde; ikinci madde olan “*okulumdaki öğrenciler hakkındaki bilgileri söylentiler yoluyla duyarım*” ifadesine (2.64; kısmen katılıyorum) düzeyinde; beşinci madde olan “*resmi iletişim kanallarındaki eksik bilgileri söylentiler yoluyla öğrenirim*” ifadesine (2.62; kısmen katılıyorum) düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre öğretmenler okuldaki bazı konular hakkında söylentiler yoluyla bilgi edindiklerini, okuldaki öğrenciler hakkındaki bir kısım bilgileri söylentiler yoluyla elde ettiklerini ve resmi iletişim kanallarındaki eksik bilgileri söylentiler yoluyla öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Bu maddelerin ortalamalarından hareketle öğretmenlerin söylentinin bilgi edinme fonksiyonunu kısmı olarak kullandıkları söylenebilir. Boyut bazında ise öğretmenlerin görüş ortalamasının düşük düzeyde olması, potansiyel yararlarına rağmen örgütsel söylentilerin bilgi edinme fonksiyonunun yeterli düzeyde etkili kullanılmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu nedenle okul yöneticileri, formal iletişim kanalları yoluyla taşınması zor olan bilgilerin aktarılması konusunda söylentilerin bilgi edinme işlevini kullanabilirler. Örneğin; okul, öğrenci, ders programı, yenilikler, mevzuattaki değişiklikler, okula yeni gelenler, planlanan değişiklikler vb konularda öğretmenlerin ihtiyaç duydukları bilgileri doğrudan ve açık bir şekilde onlara iletmek suretiyle bu konulardaki söylentilerin etkili yönetilebileceği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, örgütsel söylentinin ikinci boyutu olan *sosyalleşme* boyutuna ($\bar{X}=2.37$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Başka bir ifade ile öğretmenler; *okuldaki meslektaşlarıyla söylentiler hakkında konuşarak sosyal*

ilişkilerini geliştirme, okuldaki meslektaşlarıyla söylentiler hakkında konuşarak can sıkıntılarını giderme, okuldaki meslektaşlarıyla söylentiler hakkında konuşarak samimiyetlerini arttırma, okuldaki söylenti ortamlarında düşüncelerini serbestçe ifade etme, okuldaki söylenti ortamlarında yeni arkadaşlar edinme, okuldaki meslektaşlarıyla söylentiler hakkında konuşarak eğlenme, gibi bu boyutu oluşturan maddelerde ifade edilen söylentinin sosyalleşme işlevlerinin genel olarak okullarında pek işlemediğini düşünmektedirler. Öte yandan öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “Okulumdaki meslektaşarımla söylentiler hakkında konuşmak sosyal ilişkilerimi geliştirir” ($\bar{X}=2.51$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “Okulumdaki söylenti ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim” ($\bar{X}=2.21$) ifadesi olup, bu madde de “katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Alanyazındaki bazı araştırmalar söylentilerin; bireyler arasındaki iletişimi arttırdığını (Chen, Lu ve Suen, 2016); kişinin özgüvenini arttırdığını ve diğer grup üyeleri üzerinde iyi bir izlenim oluşturduğunu (DiFonzo ve Bordia, 2007: 81); sosyal ilişkileri geliştirdiğini (Guerin ve Miyazaki, 2006); bazı temel kişisel ve sosyal ihtiyaçları karşılayarak sosyal iletişime katkı sağladığını (Kimmel, 2004: 3); sosyal etkileşimler ve ağlar içindeki ilişkiler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu (Smith, Lucas ve Latkin, 1999), ortaya koymuşlardır. Yine benzer şekilde DiFonzo ve Bordia, (2007: 16) söylentilerin birliktelik kurmak ve devam ettirmek gibi sosyal işlevleri yerine getirdiğini ve Kimmel, (2004: 85) ise örgütsel söylentinin, grubu bir araya getirip performansına, motivasyonuna ve memnuniyetine katkıda bulunabildiğini ifade etmişlerdir. Alanyazındaki araştırma sonuçlarında söylentinin sosyalleşmeye olumlu katkısını ortaya koyan bulgular olmasına karşın bu araştırmada, öğretmenlerin okullarda örgütsel söylentinin sosyalleşme işlevinin düşük düzeyde görüldüğünü ifade etmesi dikkat çekicidir. Bu araştırmada öğretmen görüşlerine göre örgütsel söylentinin sosyalleşme etkisinin düşük düzeyde olması, okullarda söylentilerin etkili bir şekilde yönetilmediğinden ve bu işlevinin yeterince etkili kullanılmadığından kaynaklanıyor olabilir.

Söylentinin sosyalleşme işlevi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde alanyazındaki araştırma bulguları, söylentilerin etkili bir şekilde yönetilmesi gerektiğini (DiFonzo ve Bordia, 2007: 206; Rivero, 2013: 52; Atak, 2005: 59; Hirschhorn, 1983: 11; Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 188, Huo ve Ma, 2017: 654; Eroğlu, 2005: 217; Esposito ve Rosnow, 1983: 47), söylenti ağının göz ardı edildiği veya etkili yönetilmediği durumlarda

ise söylentilerin örgütteki sosyal ilişkilere zarar verebileceğini ortaya koymuşlardır (Zan, vd., 2014: 159; Kimmel, 2004: 86; Zubiaga, vd., 2016: 2; Bektaş ve Erdem, 2015: 136; DiFonzo ve Bordia, 2007: 44; Brown ve Napier, 2004: 5). Bu araştırmada da öğretmenlerin söylentinin sosyalleşme işlevinin düşük düzeyde olduğu şeklinde görüş belirtmeleri, örgütlerde potansiyel faydalarının olmasına rağmen söylentilerin okullarda örgütsel amaçlara hizmet edecek şekilde yeterince etkili yönetilmediğini göstermektedir. Okullarda düşüncelerin paylaşılabilceği ortak platformlar, toplantılar, etkinlikler, sosyal aktiviteler vb sosyal ortamlar, çalışanlar arasında dolaşan söylentilerin paylaşılmasını sağlayarak öğretmenlerin sosyalleşmesi bakımından önemli bir işlev görebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, örgütsel söylentinin üçüncü boyutu olan *sinik etki* boyutuna ($\bar{X}=3.56$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Başka bir ifade ile “*öğretmenler okulda söylentileri yayan meslektaşlarına karşı güvenini kaybeder, okul ile ilgili söylentiler okulun imajına zarar verir, öğretmenler okulda söylentiler üzerine konuşmayı zaman kaybı olarak görür, söylentilerin yaygın olduğu bir okulda çalışmak öğretmenleri rahatsız eder, okuldaki söylentiler öğretmenlerde gerginliğe sebep olur, okuldaki söylentiler meslektaşlarıyla anlaşmazlık yaşamalarına neden olur, okulda meslektaşları hakkındaki söylentiler onlara karşı önyargı oluşturur, öğretmenlerin okulda duyduğu söylentiler bazı olayları yanlış anlamalarına neden olur, okuldaki söylentilerin yaygın olduğu zamanlarda okula isteksiz giderler, okuldaki söylentiler öğretmenlerin işinden soğumasına neden olur*” gibi bu boyutu oluşturan maddelerde ifade edilen örgütsel söylentinin zararlı işlevlerinin genel olarak okullarında görüldüğünü belirtmektedirler.

Öte yandan öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Söylentilerin yaygın olduğu bir okulda çalışmak beni rahatsız eder*” ($\bar{X}=3.76$) ifadesi olup, bu da “katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumda söylentileri yayan meslektaşlarıma karşı güvenimi kaybederim*” ($\bar{X}=3.09$) ifadesi olup, bu madde de “kısmen katılıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Alanyazındaki bazı araştırmalarda, bu araştırmada ulaşılan ‘söylentinin örgütlerde zararlı etkilerinin olduğuna’ yönelik sonucuna benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bağlamda alanyazındaki bazı araştırmalar; söylentilerin olumsuz bir çalışma ortamına yol açarak iş verimliliğini olumsuz etkilediğini (Rivero, 2013), örgütlerin verimliliğini azalttığını, kârlarını düşürdüğünü, örgüt çalışanlarında stres yarattığını veya örgütün imajını

lekelediğini, çalışanlar ve müşterilerin gözünde örgütün güvenilirliğini zedelediğini (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 47), ortaya koymuştur. Fearn-Banks, (2007: 65) olumsuz bir söylentinin, örgüt veya şirketin karşılaşılabileceği zararlı bir saldırıya dönüşebileceğini ve örgütü iş yapamaz hale getirebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Jia, Ruan ve Zhang, (2017) olumsuz söylentilerin kurumları açıklama yapmak zorunda bıraktığını belirtmektedir. Bir başka araştırmaya göre ise söylentiler, iyi yönetilmediği zaman örgütün uyumunu bozabilir (Michelson ve Mouly, 2000: 339). Esposito ve Rosnow, (1983: 45) zararlı söylentilerin güveni zedelediği için örgütlerde telafisi mümkün olmayan zararlara yol açabileceğini ortaya koymuşlardır. Zan, vd. (2014: 159) yaptıkları çalışmada zararlı söylentilerin yayılmasının toplumun refahı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu; benzer şekilde Kimmel, (2004: 204) örgütte; bilgileri çarpıtan, kızgınlık yaratan, durumun ayrıntılarını abartan ve yönetim planları ve hedeflerine ulaşılmasına karşı koyan kötü niyetli ve zararlı söylentiler olabileceğini; Knapp, (1944: 24) ise bu tür saldırganlık içeren söylentilerin grupları bölerek örgütte güveni yok ettiğini ortaya koymuşlardır. Brown ve Napier, (2004: 5) söylentilerin, örgütler için büyük ölçüde yıkıcı bir güç olduğunu; Schindler, (2007: 11) genellikle söylentilerin kriz, çatışma ve felaketleri konu edindiğinden olumsuz bir anlam taşıdığını; benzer şekilde Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, (2015) tarafından hemşireler üzerine yapılan araştırma sonuçları da söylentilerin genellikle olumsuz olarak algılandığını; Çalikuşu, vd, (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları ise söylentinin çalışanlar arasında olumsuz gruplaşmalara neden olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu durumda alanyazındaki araştırmalarda söylentilerin kötü niyetli (Mlambo ve Zimunya, 2016), yıkıcı (Hirschhorn, 1983), zararlı (DiFonzo ve Bordia, 2007: 44; Kieffer, 2013) etkilerinin olduğu saptanmıştır. Buna göre alanyazında söylentinin etkilerini inceleyen araştırma bulguları, bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırmada elde edilen bu bulgu, ülkemizdeki okullarda da örgütsel söylentilerin zararlı etkilerinin yüksek düzeyde görüldüğünü ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin söylentilere yönelik olumsuz algı taşımalarının bir sebebi olumsuz söylentilerin daha fazla akılda kalmasından ve daha hızlı yayılma özelliğinden kaynaklanıyor olabilir. Alanyazındaki çeşitli araştırmalara göre söylentileri ortaya çıkaran en önemli faktörler; korku (Lee, 2014: 5), tedirginlik (Gümüş, 2007: 118), ve endişe (Hirschhorn, 1983: 5) gibi birey tarafından olumsuz olarak algılanan durumlardır. Bunun nedeni korku, tehdit, endişe vb olumsuz durumların doruk noktada olduğu durumlarda, insanlar bu korkularını azaltmak için birbirleriyle konuşmaya ihtiyaç duymasındır

(Kapferer, 1992: 16). Bu gibi durumlarda bireyler, tehdit ve endişe içeren olaylar hakkında konuşmak suretiyle öncelikle belirsizliklerini gidererek olayları anlamlandırma çabasıdadırlar. Olayların anlaşılmasından sonra ise ortaya çıkabilecek muhtemel tehlikeleri konuşarak bunlara karşı kolektif bir hazırlık yaparlar. Aynı zamanda araştırmalar, endişe üreten söylentilerin olası negatif durumlarla ilgili korku veya üzüntü doğurduğundan dolayı daha hızlı yayıldığını (Solmaz, 2006: 570); muhtemel bir endişe ve tehdit içeren söylentilerin herhangi bir tehdit içermeyen bir bilgiye göre daha fazla iletilme potansiyeline sahip olduğunu (Boyer ve Parren, 2015: 1), ortaya koymuşlardır. Söylentilere ilişkin ampirik literatür, olumsuz söylentilerin daha kolay (Kieffer, 2013: 93), ve daha hızlı (DiFonzo ve Bordia, 2007: 40), yayılabildiğini ortaya koymaktadır. Olumsuz söylentilerin daha kolay ve daha hızlı yayılma özelliği göz önüne alındığında öğretmenlerin maruz kaldıkları olumsuz söylentileri daha fazla hatırladıklarını söylemek mümkündür. Bu durumda öğretmenler, zararlı veya potansiyel olarak zararlı görülen örgütsel söylentilere okullarda daha sık rastladıklarından dolayı örgütsel söylentilerin sinik etkilerinin yüksek düzeyde görüldüğünü düşünmektedirler.

Öğretmenlerin söylentileri zararlı olarak algılamalarının bir başka muhtemel sebebi de okullarda söylentilerin yeterince etkili bir şekilde yönetilmediğinden kaynaklanıyor olabilir. Alanyazındaki bazı araştırmalar, örgütlerde söylentilerin etkili bir şekilde yönetilmesi gerektiğini (Rivero, 2013: 52; Atak, 2005: 59; Bektaş ve Erdem, 2015: 136; DiFonzo ve Bordia, 2007: 206; Fearn-Banks, 2007: 65), söylentilerin etkili bir şekilde yönetilmediği durumlarda; çalışanlar arasındaki endişeleri ve yanlış anlamaları tetiklediğini, çalışanlar arasında düşmanlıklar yarattığını ve çalışanların moralini bozduğunu (Kimmel, 2004: 86); bireylerin söylentiye yönelik olumsuz şemalarını belirgin hale getirerek belirsiz olayların olumsuz yorumlanmasına ve böylece memnuniyet, bağlılık ve güvenin azalmasına neden olduğunu (DiFonzo ve Bordia, 2007: 52); söylentilerin göz ardı edildiğinde veya iyi yönetilemediğinde örgütsel iklime zarar vererek örgütlerde felakete yol açabildiğini (Bektaş ve Erdem, 2015: 136); belirsizliğe yol açarak bireysel ve örgütsel zararlara neden olduğunu (Hirschhorn, 1983: 11), ortaya koymuşlardır. Aslında söylentiler etkili bir şekilde yönetilmediği durumlarda, potansiyel olarak yıkıcı bir döngünün parçası olabilir; yani devam etmekte olan olaylar üzerine endişe, söylentilere yol açar ve söylentiler moral bozukluğuna ve daha büyük endişelere yol açar, bu da daha çok söylenti oluşturur (Kimmel, 2004: 86). Bundan dolayı okullarda özellikle okul yöneticileri tarafından göz ardı edilen ve/veya etkili bir şekilde yönetilemeyen söylentiler, okullarda

bireysel ve örgütsel zararlara yol açarak öğretmenler tarafından söylentilerin sinik etkilerinin yüksek düzeyde görülmesine sebep olmuş olabilir. Olumsuz söylentilerin ortaya çıkmasına neden olabilecek endişe ve belirsizlik yaratan olayların, okul yönetimince zamanında öngörülmemesi ve çalışanlar arasında dolaşan söylentilerin zamanında farkına varılmaması gibi yönetim eksikliklerinin, okullarda söylentilerin zararlı işlevlerinin yüksek düzeyde görülmesinde önemli bir faktör olabileceği düşünülmektedir.

“Cinsiyet” değişkenine göre örgütsel söylentiye yönelik öğretmen görüşleri arasında *sosyalleşme* boyutlarında anlamlı fark bulunurken, *bilgi edinme* ve *sinik etki* boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. *Sosyalleşme* boyutunda erkek öğretmenlerin görüş ortalaması ($\bar{X}=2.40$), kadın öğretmenlerin görüş ortalamasından ($\bar{X}=2.34$) daha yüksektir. Bu farkın etki büyüklüğü ise ($\eta^2=0.002$; <0.06) düşük düzeydedir. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin, okuldaki örgütsel söylentilerin etkilerine yönelik hemen hemen benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Bu araştırma bulgusuna paralel olarak alanyazındaki araştırmalar da söylenti konusunda kadın ve erkeklerin benzer davranışlar sergilediğini ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda, söylentiye katılma ve yayma bakımından (Michelson ve Mouly, 2000: 344), ve katılımcıların söylentiye benimseyip benimsememesi açısından cinsiyetin anlamlı bir yordayıcı olmadığı tespit edilmiştir (Greenhill ve Oppenheim, 2017). Özşarlak, (2016: 14) ise söylentiler hakkındaki hem olumlu hem de olumsuz kanaatlerin, katılımcıların cinsiyetine göre değişiklik göstermediğini saptamıştır. Yine benzer şekilde Michelson ve Mouly, (2000) tarafından örgütlerde söylentilerin kaynakları ve etkileri ile cinsiyet rolünün incelendiği çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel söylentileri büyük oranda kadınların başlattığı ve devam ettirdiğine dair yaygın ve köklü bir inanişeye rağmen araştırma bulgularının bu iddiayı desteklemediği ortaya konulmuştur. Buna göre okullarda örgütsel söylentileri başlatma, yayma ve inanma bakımından cinsiyete göre farklılaşma olmadığı yani kadın ve erkek öğretmenlerin söylenti etkinliklerine benzer şekilde katıldıklarını söylemek mümkündür. Bundan dolayı da bu araştırmada örgütsel söylentinin işlevlerine yönelik erkek ve kadın öğretmenlerin görüşlerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

“Medeni durum” ve “öğrenim durumu” değişkenleri açısından örgütsel söylentiye yönelik öğretmen görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin medeni durum ve öğrenim durumlarının örgütsel söylentiye ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre hem bekâr hem de evli öğretmenler, söylentinin işlevlerine yönelik benzer görüşlere sahiptirler.

Yine benzer şekilde öğretmenlerin öğrenim durumları söylentiye yönelik görüşlerini anlamlı bir şekilde değiştirmemektedir. Bu araştırma bulgusuna benzer şekilde Greenhill ve Oppenheim, (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre de eğitim durumu bakımından katılımcıların söylentiye yönelik görüşleri arasında anlamlı fark saptanmadığı ortaya konulmuştur.

“Mesleki kıdem” değişkenine göre öğretmenlerin söylentiye yönelik görüşleri arasında *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. *Bilgi edinme* boyutunda mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin görüş ortalaması, kıdemi 11-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Bu farkın etki büyüklüğü ise ($\eta^2=0.011$; <0.06) düşük düzeydedir. *Sosyalleşme* boyutunda mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin görüş ortalaması, kıdemi 11-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Bu farkın etki büyüklüğü ise ($\eta^2=0.014$; <0.06) düşük düzeydedir. Buna karşın *sinik etki* boyutunda ise 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin görüş ortalaması, kıdemi 11-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. Bu farkın etki büyüklüğü de ($\eta^2=0.014$; <0.06) düşük düzeydedir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, örgütsel söylentinin bilgi edinme ve sosyalleşme işlevlerinin daha çok görüldüğünü, buna karşın söylentinin sinik etkilerinin ise daha az görüldüğünü düşünmektedirler. Bu durumda kıdemi nispeten düşük olan yani meslekte yeni olan öğretmenler; meslekleri ve okullarıyla ilgili bilgileri, yeni tanıştıkları meslektaşlarının özelliklerini, okullarındaki öğrenciler hakkındaki bilgileri vs öğrenme konusunda daha fazla ve daha hızlı bilgiye ihtiyaç duyduklarından dolayı söylentinin bilgi edinme fonksiyonuna yönelik daha yüksek görüş belirtmiş olabilirler. Yine benzer şekilde kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, meslekte ve çalıştıkları okullarında yeni olduklarından dolayı bu ortamda yeni arkadaşlıklar kurma ve ilişkilerini geliştirme bakımından da söylentilerin sosyalleşme işlevini kullanmış olabilirler. Bundan dolayı da kıdemi nispeten düşük olan öğretmenlerin, söylentilerin olumsuz etkilerini daha az, bilgi edinme ve sosyalleşme gibi olumlu işlevlerini ise daha çok gözlemledikleri söylenebilir. Bununla birlikte genel olarak öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin söylentilerin örgütsel işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etki düzeyinin düşük olduğu ($\eta^2<0.06$) göz önünde bulundurulduğunda mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin söylentinin işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu söylenebilir. Buna göre farklı

kıdemlere sahip öğretmenlerin, örgütsel söylentilerin işlevlerine yönelik birbirine benzer görüşlere sahip oldukları düşünülmektedir.

“Okul büyüklüğü” değişkenine göre öğretmenlerin söylentiye yönelik görüşleri arasında *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. *Bilgi edinme* boyutunda küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması, orta büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Bu durumda küçük okullarda görev yapan öğretmenler, okullarında örgütsel söylentinin bilgi edinme işlevinin daha fazla görüldüğünü düşünmektedirler. Küçük okullarda sayıca daha az öğretmen olduğundan dolayı ilişkiler daha samimidir. Böyle bir samimi ortamda öğretmenler, söylentileri bilgi edinmek için kullanmış olabilirler. *Sosyalleşme* boyutunda da benzer şekilde küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması daha yüksektir. Bu durumda küçük okullarda görev yapan öğretmenler, okullarında örgütsel söylentinin sosyalleşme işlevinin daha fazla görüldüğünü düşünmektedirler. Küçük okullarda daha az öğretmen çalıştığından dolayı sosyal ilişkiler daha samimidir. Böyle bir samimi ortamda öğretmenler, sosyal ilişkilerini geliştirmek için söylentilerin sosyalleşme işlevini kullanmış olabilirler. *Sinik etki* boyutunda ise küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması, orta büyüklükteki ve büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. Buna göre küçük okullarda görev yapan öğretmenler, okullarında örgütsel söylentinin sinik etkisinin daha düşük olduğu görüşündedirler. Küçük okullarda sayıca daha az öğretmen çalıştığından dolayı daha samimi ilişkiler geliştirilmesi mümkündür. Bu samimi ilişkilerin, söylentilerin zararlı etkilerinin daha az görülmesine neden olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, her ne kadar söylentiye yönelik öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilse de, bu anlamlı farkların etki büyüklüğü (eta kare) hesaplandığında bu farkın *bilgi edinme* boyutunda ($\eta^2=0.006$), *sosyalleşme* boyutunda ($\eta^2=0.004$) ve *sinik etki* boyutunda ($\eta^2=0.026$) düşük düzeyde ($\eta^2 < 0.06$) olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin görev yaptıkları okulun büyüklüğünün söylentilerin örgütsel işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etkisinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bu nedenle küçük, orta ve büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel söylentinin işlevlerine yönelik hemen hemen benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

“Sosyal medya kullanım sıklığı” değişkenine göre öğretmenlerin söylentiye yönelik görüşleri arasında *bilgi edinme*, *sosyalleşme* ve *sinik etki* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. Bulunan anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan analiz sonucuna göre *bilgi*

edinme boyutunda sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalaması, sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel söylentinin bilgi edinme işlevinin daha yüksek olduğu görüşündedirler. Sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarında olup bitenden haberdar olmak için arkadaşlarıyla sohbetler yaparlar. Böylece bu sohbetlerdeki söylentiler yoluyla bilgi edindiklerinden dolayı söylentinin bilgi edinme işlevinin daha çok görüldüğünü düşünmüş olabilirler. Benzer şekilde *sosyalleşme* boyutunda da sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalaması, sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel söylentinin sosyalleşme işlevinin daha yüksek olduğu görüşündedirler. Sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki meslektaşları ile sosyal ilişkilerini geliştirmek için arkadaşlarıyla söylene mekanizmalarına katılabilirler. Böylece bu söylentiler yoluyla sosyal ilişkilerini artırdıklarından dolayı söylentinin sosyalleşme işlevinin daha çok görüldüğünü düşünmüş olabilirler. Buna karşın *sinik etki* boyutunda ise sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalaması, sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel söylentinin sinik etkisinin daha düşük olduğu görüşündedirler. Öğretmenlerin söylene yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmasına karşın bu farkların etki büyüklüğü (η^2) hesaplandığında bu farkın *bilgi edinme* boyutunda ($\eta^2=0.019$), *sosyalleşme* boyutunda ($\eta^2=0.003$) ve *sinik etki* boyutunda ($\eta^2=0.047$) etki büyüklüğünün düşük düzeyde ($\eta^2 < 0.06$) olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin sosyal medya kullanım düzeylerinin söylentilerin örgütsel işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etkisinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Sosyal medyanın söylentilerin başlatılması ve yayılması bakımından önemli bir platform oluşturduğu göz önüne alındığında, sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, söylentilere daha az maruz kaldıklarından dolayı söylentilerin sinik etkilerinin de daha az olduğu yönünde görüş belirtmiş olabilirler. Alanyazın incelendiğinde internet ve sosyal medya ile birlikte söylentilerin daha hızlı ve yaygın hale geldiğini söylemek mümkündür. Nitekim günümüzde internet gibi gelişmekte olan iletişim teknolojileri söylentilerin iletildiği süreçleri hızlandırmış (Kimmel, 2004: 31) ve dolayısıyla bilgi, sanal dünyada bir anda hızla yayılmaya başlamıştır (Solove, 2007: 62). Bu bakımdan kitle iletişim araçlarının gelişimi, internetin ve sosyal ağların artışı ile söylentiler her yerde bulunmaya başlamıştır

(Crescimbene, Longa ve Lanza, 2012: 421). Artan dijital sosyal ağlar ile birlikte e-söylentiler önemli ölçüde ortaya çıkmakta ve yayılmaktadır (Bernard, Bouza ve Pietrus, 2014: 108). Alanyazındaki bazı araştırmalar da; sosyal medyanın söylenti yayılımında etkili olduğunu (Zhao, Yin, Song, 2016); sosyal ağların artmasıyla söylentilerin artık küçük bir alanda ağız yoluyla yayılmaktan farklı olarak geniş bölgelerdeki ve farklı ülkelerdeki yabancılar arasında da yayıldığını ve böylece söylentilerin internette geleneksel yollardan daha hızlı ve yaygın bir şekilde yayıldığını (Liu, Li ve Sun, 2017); söylentilerin sosyal ağlarda yaygın olduğunu (Zhao vd., 2011; Zubiaga, vd., 2016; Ma, Li ve Tian, 2016); twitter, vb sosyal ağlarda söylentilerin daha hızlı yayıldığını (Tripathya, Bagchia ve Mehta, 2013); internetteki forum, facebook ve twitter gibi sosyal medya ortamlarında birkaç saniye içerisinde paylaşılabilirliğini ve kolaylıkla yayılabilirliğini (Tekgöz, 2013: 148); özellikle ekonomik ve siyasi kargaşa dönemlerinde sosyal medya platformlarında söylentilerin arttığını (Mlambo ve Zimunya, 2016), ortaya koymuşlardır. Bu bakımdan sosyal medya, geleneksel medyadan daha hızlı ve geniş kapsamlı bir şekilde söylentileri hızla yaymaktadır (Zhao, Yin ve Zong, 2016: 25; Liu, Li ve Sun, 2017: 372; Doer, Fouz ve Friedrich, 2012; Zhao, Qiu, Wang ve Wang 2013). Sosyal ağların artmasıyla birlikte söylentiler her zamankinden daha hızlı (Görkey, 2009: 103), ve daha geniş bir alana yayılmaktadır (Zhang ve Xu, 2015: 1). Benzer şekilde söylenti üzerine yapılan bir ankette görüşülen insanlara söylentiye en çok medya iletişim araçlarından duyduklarını ifade etmişlerdir (Kapferer, 1992: 82). Alanyazındaki bu araştırma bulguları, söylentilerin sosyal medya ortamlarında daha fazla üretildiğini ve daha hızlı yayıldığını göstermektedir. Bu bakımdan sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin daha fazla söylentiye maruz kaldıkları söylenebilir. Yine sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin ise daha az söylentiye maruz kaldıklarından dolayı söylentiler hakkında daha olumlu şemalarının olduğu ve söylentinin sinik etkilerinin daha az olduğu yönünde görüşlerinin olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, örgütsel dedikodunun birinci boyutu olan *haberdar olma* boyutuna ($\bar{X}=2.59$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Başka bir ifade ile öğretmenler; “*okuldaki meslektaşları hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olma, okuldaki meslektaşlarının birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenme, okula yeni gelen meslektaşları ile ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edinme, okuldaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarının deneyimleri hakkında bilgi edinme, okuldaki meslektaşları hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyma, okuldaki meslektaşlarının kendilerinden öğrenemeyeceği birçok*

şeyi dedikodular yoluyla öğrenme, okulda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyma” gibi bu boyutu oluşturan maddelerde ifade edilen dedikodunun haberdar olma fonksiyonunun genel olarak okullarında pek işlemediğini beyan etmektedirler. Öte yandan öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olurum*” ($\bar{X}=2.88$) ifadesi olup “kısmen katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyurum*” ($\bar{X}=2.44$) ifadesi olup, bu madde de “katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Alanyazındaki araştırmalar, dedikoduların ortaya çıkma sebeplerinden biri olarak insanların çevrelerinden haberdar olma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda bazı araştırmalar; dedikoduların insanların ilgi duydukları bir durum hakkında eksik bilgileri olduğunda (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994: 52); bilgilerin yeterince açıklanmadığı durumlarda (Çalığışu, vd., 2013: 445); sırların yarattığı anlam boşlukları olduğunda (Solmaz, 2006: 567); çevredeki insanlar ve toplumsal bağlar hakkında bilgi edinmek istendiğinde (Foster, 2004: 78), genellikle insanların bu bilgileri dedikodular yoluyla öğrenmek istediğini belirtmektedirler. Bu bakımdan dedikoduyu, bireyin kendi sosyal ortamını anlama çabası (Noon ve Delbridge, 1993: 26), olarak değerlendirmek mümkündür.

İnsanların çevrelerini tanıma ihtiyacından doğan dedikodular, birey için örgütte yaşananlardan haberdar olma işlevi görebilmektedir. Bu bağlamda alanyazındaki birtakım araştırmalar; dedikodunun bilgi paylaşımı için insan toplumunda güçlü bir mekanizma olduğunu (Savarimuthu, vd., 2013: 421); bilgiyi yaymak için temel bir kaynak olduğunu (Houmanfar ve Johnson, 2004: 118); bilgi alışverişi mekanizması olduğunu (Foster, 2004: 84); başkalarının yaşamları hakkında bilgi sağladığını (Solove, 2007: 64); yakın çevredeki bireyler hakkında bilgi edinme fonksiyonunun olduğunu (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004); kültürel prototipler hakkındaki bilgileri öğrenmenin bir yolu olduğunu (Smith, Lucas ve Latkin, 1999); kültürel öğrenme işlevi gördüğünü (Gabriels ve Backer, 2016); bireyler için bilgi paylaşımı sağladığını (Berkos, 2003: 1); kişiye içinde bulunduğu kültür ve toplum hakkında bilgiler sunduğunu (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 112), ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda araştırmalar dedikodunun örgütlerde de benzer işlevlerinin olduğunu yani dedikodular, örgüt çalışanları için bilgi edinme işlevi gördüğünü (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 186); örgüte yeni gelenlerin inançlarını ve yaşantılarını

öğrenmenin bir yolu olduğunu (Çağlar, Uğurlu ve Güneş, 2013: 3); daha önce grup için belirsiz olan konular hakkında bir açıklama sunduğunu (Noon ve Delbridge, 1993: 33); personel arasında iletilen bir mesajı hızlı bir şekilde yaydığını (Thomas ve Rozell, 2007: 112); çalışanlar tarafından bilgi edinmek ve bunu iletmek için kullanıldığını (Noon ve Delbridge, 1993: 25); örgütün sosyal norm ve davranışları için yönergeler hakkında bilgi sunduğunu (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004: 113); örgüt çalışanlarına sosyal standartları ilettiğini (Difonzo ve Bordia, 2007: 151); örgüte yeni gelenlerin sosyal olarak kabul edilmek için nasıl davranıp nasıl davranmayacağına ilişkin anlamlı bilgiler sunduğunu (Gabriels ve Backer, 2016: 685); yani çalışanları, sosyal ortamda ne yapması ve ne yapmaması gerektiği hakkında bilgilendirdiğini (Difonzo ve Bordia, 2007: 20), ortaya koymuşlardır. Alanyazındaki araştırmalar örgütte karşılaşılan dedikoduların bilgi kaynağı olma ve örgüt çalışanları için çevrelerinden haberdar olma işlevi gördüğünü ortaya koymasına karşın, bu araştırmada öğretmen görüşlerine göre dedikodunun bu işlevinin okullarda düşük düzeyde görülmesi dikkat çekicidir. Öğretmen görüşlerine göre okullarda dedikoduların haberdar olma işlevinin düşük düzeyde görülmesi, örgütsel dedikoduların etkili bir şekilde yönetilmediğinden kaynaklanıyor olabilir. Örgütteki dedikodular etkili bir şekilde yönetilmediğinde dedikodunun potansiyel olarak örgüt lehine kullanılacak işlevleri düşük düzeyde görülür ve hatta örgüte zarar verecek bir duruma da dönüşebilir. Nitekim alanyazındaki bazı araştırmalar, dedikoduların doğru yönetilmesi gerektiğini (Thomas ve Rozell, 2007: 112; Carlson, 2016: 6; Atak, 2005: 59; Solove, 2007: 65; Baker ve Jones, 1996: 86; Mills, 2010: 23; Luna ve Chou, 2013: 125); etkili bir şekilde yönetilmediğinde ise örgütsel zararlara neden olabileceğini belirtmektedirler (Thomas ve Rozell, 2007; Michelson ve Mouly, 2000: 339; Kieffer, 2013; Solove, 2007: 65).

Bu durumda etkili kullanıldığı ve yönetildiği ortamlarda dedikoduların, örgütler için önemli bir bilgi kaynağı işlevi gördüğü söylenebilir. Nitekim Çağlar, Uğurlu ve Güneş, (2013: 8) tarafından yapılan bir araştırmada da dedikodunun bilgi edinme işlevinin ortalaması (2.66; kısmen katılıyorum) olarak bulunmuştur. Benzer şekilde bu araştırmada kullanılan “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”nin birinci maddesi olan “*okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olurum*” ifadesine öğretmenler (2.88; kısmen katılıyorum) düzeyinde; ikinci maddesi olan “*okulumdaki meslektaşlarımın birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim*” ifadesine (2.67; kısmen katılıyorum) düzeyinde; dördüncü maddesi olan “*okulumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimleri hakkında bilgi edinirim*” ifadesine

(2.64; kısmen katılıyorum) düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu maddelerin içerikleri dikkate alındığında öğretmenlerin, meslektaşları hakkında birçok bilgiyi ve meslektaşlarının birtakım düşünce ve deneyimlerini dedikodu ortamlarında öğrenmekte oldukları söylenebilir.

Okul ortamındaki örgütsel dedikodular, öğretmenlerin çevrelerindeki insanlar hakkındaki birtakım bilgileri öğrenme gibi temel bir ihtiyaçtan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu bakımdan dedikoduların, insanların kendilerinden öğrenilmeyecek birtakım bilgileri onlara sormak zorunda kalmadan, dolaylı olarak öğrenmeye imkan sağladığı söylenebilir. Yani dedikodular, insanların kendilerine sormaya çekindiğimiz bazı gizli, özel ve sırlı bilgileri öğrenmenin bir yolu olabilir. Nitekim alanyazındaki birtakım araştırmalar; karmaşık toplumsal bağlardaki bir kısım bilgileri doğrudan doğruya elde etmenin imkânsız olduğu durumlarda birçok kişinin bunları dedikodular vasıtasıyla elde etmeye çalıştığını (Foster, 2004: 78); insanların dedikoduyu gruptaki diğer insanlarla ilgili bilgileri onlarla görüşmek zorunda kalmadan öğrenmek için kullandığını (DiFonzo ve Bordia, 2007: 26); dedikodunun başka türlü elde edilmesi güç olan bir bilgiyi edinme aracı olabildiği (Michelson ve Mouly, 2004: 195); dedikodunun, etkili ve bazen de tek bilgi toplama veya yayma aracı olarak işlev gördüğünü (Foster, 2004: 84), ortaya koymuşlardır. Bu durumda öğretmenlerin çevrelerindeki insanlar hakkında bir şeyler bilme isteği eğer doğal yollardan giderilmezse, bu bilgileri muhatapların kendilerine sormak yerine dedikodulardan öğrenme eğiliminde olacakları söylenebilir.

Öğretmenlerin dedikodular yoluyla bilgi edinme yolunu tercih etmelerinin bir diğer sebebi de okullarda formal iletişim kanallarında yaşanan eksiklikler ve tıkanıklıklar olabilir. Araştırmalar formal iletişim kanallarının etkili bir şekilde işletilmediği durumlarda dedikoduların daha yaygınlaştığını ve bilgi edinme işlevi gördüğünü ortaya koymuşlardır. Alanyazındaki araştırma bulgularına paralel şekilde bu araştırmada da öğretmenler, “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”nin beşinci maddesi olan “*okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyuyorum*” ifadesine (2.64; kısmen katılıyorum) düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bağlamda alanyazındaki bazı araştırmalar; etkin bir örgüt içi iletişimin olmadığı (Doğan, 2002: 71), yönetim stratejilerinin açık ve şeffaf olmadığı (Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 118); resmi iletişim kanalları ile sunulan bilgilerde şüphe olduğu (Stewart ve Strathern, 2004: 38); formal iletişimin az olduğu (Mills, 2010: 2), eksik kaldığı ve bilgilerin yeterince açıklanmadığı (Çalığışu, vd., 2013: 445), resmi iletişimin bireyler için kısıtlayıcı olduğu

(Berkos, 2003: 17), resmi iletişim kanalları çalışanları ve kariyerlerini doğrudan ilgilendiren bir konu hakkında yeterli bilgi aktarmadığı (Özşarlak, 2016: 88), durumlarda dedikoduların ortaya çıktığını ortaya koymuşlardır. Bu bilgi boşluklarını tamamlamak için bireyler bir çaba içerisine girer ve bu boşlukları tamamlamak için kendi aralarında konuşarak bir anlamlandırmada bulunurlar. Yine alanyazındaki birtakım araştırmalar; çalışanların örgütlerdeki resmi iletişim kanallarından elde edemedikleri bilgileri resmi olmayan kanallardan edinmeye çalıştıklarını (Solmaz, 2004a: 121); dedikodunun resmi iletişim kanallarındaki bilgileri anlamlandırma işlevi gördüğünü (Mills, 2010: 22); resmi kanallarda herhangi bir konuda bilgi yokluğunda grup üyeleri bu durumu açıklayan bilgileri dedikodular yoluyla paylaşıp değerlendirdiğini (DiFonzo ve Bordia, 2007: 72); dedikodu sayesinde formal iletişim kanalları ile iyi açıklanmamış konuların açığa kavuşturulduğunu (Bektaş ve Erdem, 2015: 131); bireyler kendilerine resmi iletişim kanalları ile sunulan bilgilerde şüphe duyduklarında bunların teyidini dedikodular aracılığı ile yaptıklarını (Stewart ve Strathern, 2004: 38); dedikodular yoluyla çalışanların örgütte olup bitenden haberdar olduklarını (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 570); çalışanların örgütsel haberleri öncelikle dedikodu kanallarından öğrendiklerini (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 175), ortaya koymuşlardır. Bu durumda okullarda resmi iletişim kanallarının eksik olduğu ve/veya etkili bir şekilde kullanılmadığı durumlarda öğretmenlerin örgütsel dedikoduların haberdar olma işlevini kullanarak çevrelerinde olup bitenler hakkında bilgi edinme yolunu tercih ettikleri söylenebilir. Öğretmenler; okula yeni gelen personel, okul çalışanları ve okuldaki öğrenciler hakkındaki birtakım bilgileri merak ederler. Öğretmenler, merak ettikleri bu tür konuların aslını formal yollardan öğrenemedikleri durumlarda dedikodular yoluyla bu meraklarını giderme yolunu tercih etmiş olabilirler.

Araştırmaya katılan öğretmenler, örgütsel dedikodunun ikinci boyutu olan *ilişkileri geliştirme* boyutuna ($\bar{X}=2.38$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Başka bir ifade ile öğretmenler, “*okuldaki meslektaşlarıyla dedikodu yaparak samimiyetini artırma, okuldaki dedikodu ortamlarında görüşlerini rahatça paylaşma, okuldaki meslektaşlarıyla dedikodu yaparak stres atma; okuldaki dedikodu ortamlarında düşüncelerini rahatça ifade etme, okuldaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinme, okuldaki dedikodu ortamlarında arkadaşlık bağlarını güçlendirme, okuldaki meslektaşlarıyla dedikodu yaparak eğlenme*” gibi bu boyutu oluşturan maddelerde ifade edilen dedikodunun ilişkileri geliştirme fonksiyonunun genel olarak okullarında pek işlemediğini beyan etmektedirler.

Öte yandan öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimizi artırır” ($\bar{X}=2.53$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “Okulumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim” ($\bar{X}=2.26$) ifadesi olup, bu da “katılmıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

Alanyazındaki araştırma bulguları incelendiğinde, dedikoduların bütün sonuçlarının örgütler için zararlı olmadığı, buna karşılık bazı fonksiyonlarının örgütler için yararlı olabileceği (Michelson ve Mouly, 2004; Solmaz, 2003: 25), dedikodunun örgütsel işleyişte temel bazı sosyal işlevleri yerine getirdiği (Difonzo ve Bordia, 2007: 19), belirtilmektedir. Ayrıca Noon ve Delbridge, (1993) dedikoduların analiz edilmesinin örgütün sosyal yönleri ile ilgili önemli özellikleri ortaya çıkarabileceğini belirtmektedirler. Bu bağlamda araştırmalar; dedikoduların önemli işlevlerinden birinin dinleyiciyi eğlendirmek ya da dikkatini çekerek sosyal ilişkileri geliştirmek olduğunu (Guerin ve Miyazaki, 2006); önemli bir sosyalleşme işlevine sahip olduğunu (Solmaz, 2003: 27); sosyal etkileşimler ve ağlar içindeki ilişkiler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu (Smith, Lucas ve Latkin, 1999); sosyal paylaşımın ayrılmaz bir parçası olduğunu (Mills, 2010: 1); dedikodu ortamında bulunmanın insanı mutlu ettiğini (Brondino, Fusar-Poli ve Politi, 2016); çalışanlar arasındaki canlı arkadaşlık bağları ile dedikodulara katılma arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010); bir kısım dedikoduların grup yararına hizmet ettiğini (Kniffin ve Wilson, 2005); örgütteki çalışanlar arasındaki işbirliği üzerinde önemli olduğunu (Wu, Balliet, ve Van-Lange, 2016); sosyal grupları birleştiren bir mekanizma olduğunu (Dunbar, 2004); bir sosyal kontrol aracı olduğunu (Vaidyanathan, Khalsa ve Ecklund, 2016); bireylerin sosyal onay ihtiyaçlarını karşıladığını (Litman, Huang ve Chang, 2009); toplumsal bağları güçlendirdiğini (Brondino, Fusar-Poli ve Politi, 2016: 1); çalışanların birbirlerine yakınlaşmasına ve sosyalleşmesine katkı sağladığını (Çalığışu, vd., 2013: 442); dedikodu ortamında bireylerin sırlarını paylaşarak sosyalleştiğini (Ditmarsch, vd., 2017: 1); grupların oluşumunu sağlayan sosyal bir mekanizma olduğunu (Savarimuthu, 2013: 419), ortaya koymuşlardır. Bu anlamda dedikodular, örgütlerde potansiyel olarak önemli bazı sosyal işlevleri yerine getirebilmesine karşın bu araştırmada, öğretmenlere göre dedikodunun bu işlevinin düşük düzeyde görülmesi dikkat çekicidir. Bu bakımdan öğretmen görüşlerine göre örgütsel dedikoduların çalışanlar arasında sosyal ilişkileri geliştirme bakımından yeterince etkili kullanılmadığı söylenebilir. Yani potansiyel olarak sosyal ilişkileri

geliştirebilecek bir özelliği olan dedikoduların bu işlevinin okullarda yeterli düzeyde gözlemlenmediğini söylemek mümkündür.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel dedikoduların sosyal ilişkileri geliştirme fonksiyonunun düşük düzeyde görülmesi, dedikoduların okullarda etkili bir şekilde yönetilmediğinden kaynaklanıyor olabilir. Nitekim alanyazındaki araştırma bulgularında da benzer şekilde örgütsel dedikoduların etkili bir şekilde yönetilmesi gerektiği, aksi halde dedikoduların örgütteki sosyal ilişkilere zarar verebilecek bir duruma dönüşebileceği ortaya konulmuştur. Bu anlamda bazı araştırmalar; etkili yönetilen dedikoduların sosyal bağlar kurarak işyeri üzerinde olumlu bir etki yapabildiğini (Thomas ve Rozell, 2007); normları paylaşarak grupları bir araya getirebildiğini (Foster, 2004: 85); mevcut ilişkileri güçlendirdiğini (Gabriels ve Backer, 2016: 684); sosyal ilişkileri geliştirdiğini (Guerin ve Miyazaki, 2006: 23); meslektaşlık ilişkilerini geliştirdiğini (Rosnow ve Foster, 2005: 2); grup bütünlüğünü ve üye memnuniyetini arttırdığını (Johnson, 2016: 307); dostluklar kazandırdığını (Difonzo ve Bordia, 2007: 20); sosyal ağdaki insanlarla bağlantı kurmaya yardımcı olduğunu (Dunbar, 2004: 102); sosyalleşme, personel etkileşimi ve sinerji sağladığını (Thomas ve Rozell, 2007: 112); örgütsel uyumu sağladığını (Uğurlu, 2014: 88); sosyal paylaşım ve güven aracı olduğunu (Berkos, 2003: 24), ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda okullarda etkili yönetildiğinde örgütsel işleyişe katkı sunabilecek potansiyelde olan dedikoduların, etkili yönetilmediğinden dolayı okuldaki sosyal ilişkilere zarar verici biçime dönüşmüş olabileceği düşünülmektedir. Bu bakımdan okul yöneticilerinin, okulda duyulan bir dedikoduyu zamanında fark ederek, kaynağına ulaşması asılsız dedikoduların önüne geçme bakımından önemli bir aşamadır. Bunun yanında okulda açık bir iletişim ortamı ve pozitif bir iklimin oluşturulması ve çalışanların birbirleriyle konuşacakları, düşünce ve deneyimlerini paylaşabilecekleri sosyal etkinliklerin düzenlenmesi öğretmenlerin sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamada etkili olabilir. Bu durumda öğretmenler, sosyal çevrelerini tanıma ve dahil oldukları grupların normlarını öğrenme noktasında asılsız dedikodulara başvurmayacak, bunun yerine sosyal ortamdaki konuşma ve ilişkiler yoluyla bu tür sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayabileceklerdir. Ayrıca okuldaki çalışanların oluşturduğu informal grupların işleyişinin gözlemlenmesi, katıldıkları sosyal etkinliklerde çalışanların aile ve iş arkadaşları ile ilgili ilişkileri hakkındaki dedikodulardan bilgi sahibi olunması da örgütsel iletişim sürecinin daha olumlu bir şekilde devam etmesi bakımından önemli görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, örgütsel dedikodunun üçüncü boyutu olan *örgütsel zarar* boyutuna ($\bar{X}=3.57$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Başka bir ifade ile “*okulda meslektaşları arasında yapılan dedikodular öğretmenlerin moralini bozar, okuldaki dedikodular meslektaşlarıyla aralarında anlaşmazlıklara neden olur, okulda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürler, okulda yapılan dedikodular meslektaşlarıyla aralarında gruplaşmalara neden olur, okulda dedikodu yapan meslektaşlarına karşı güvenleri sarsılır, okulda meslektaşları arasında yapılan dedikodular öğretmenlerin motivasyonunu düşürür, okulda dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda okula isteksiz giderler, okuldaki meslektaşları hakkındaki dedikodular onları yanlış anlamalarına neden olur, okuldaki meslektaşları hakkındaki dedikodular öğretmenlerde onlara karşı önyargı oluşturur, okulda kendileri hakkında dedikodu yapan meslektaşlarıyla aralarına mesafe koyarlar*” gibi bu boyutu oluşturan maddelerde ifade edilen dedikodunun örgütsel zararlarının genel olarak okul ortamında görüldüğünü beyan etmektedirler. Öte yandan öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde “*Okulumda benim hakkımda dedikodu yapan meslektaşlarımla arama mesafe koyarım*” ($\bar{X}=3.75$) ifadesi olup, bu da “katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “*Okulumda meslektaşları arasında yapılan dedikodular moralimi bozar*” ($\bar{X}=3.22$) ifadesi olup, bu madde de “kısmen katılıyorum” düzeyinde belirlenmiştir. Buna göre, öğretmenler tarafından okul ortamındaki dedikoduların; öğretmenlerin moralini bozma, anlaşmazlıklara ve gruplaşmalara neden olma, motivasyonu düşürme, güveni sarsma ve önyargı oluşturma gibi olumsuz işlevleri öne çıkarılmıştır.

Örgütsel dedikodunun bu tür zararlarının olduğuna yönelik alanyazında da benzer araştırma bulguları vardır. Nitekim alanyazındaki araştırma bulguları dedikoduların; bireylerin kendini ispatlama, intikam, nefret, kıskançlık vb. duygularından kaynaklandığını (Stewart ve Strathern, 2004: 30); beklenmeyen terfi ve ödüllerin verilmesi durumunda ortaya çıktığını (Çalığışu, vd., 2013); kıskançlık, çekememezlik, şüphencilik, özgüven eksikliği gibi kişilik özellikleri ile amaçsızlık, boş zaman fazlalığı, ego tatmini, sosyal kabul gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığını (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 183); temelinde belirsizlik (Houmanfar ve Johnson, 2004; Özşarlak, 2016: 88); güvensizlik, merak, kıskançlık, inanç ve endişe gibi unsurların olduğunu (Çalığışu, vd., 2013: 445); kişilerin öznel tutum ve normlarıyla ilgili olduğunu (Luna ve Chou, 2013: 115); etik

değerlerin zayıf olmasından kaynaklandığını (Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 118), ortaya koymuşlardır. Dedikodular, bu tür olumsuz tutum ve duygulardan kaynaklandığından dolayı insanlar tarafından zararlı davranışlar olarak algılanmaktadır. Bundan dolayı da öğretmenlerin okullarındaki örgütsel dedikoduların zararlı işlevlerinin yüksek düzeyde görüldüğü yönünde görüş belirttikleri söylenebilir.

Bu araştırma bulgularına göre öğretmenlerin, dedikoduların örgütsel ortamda zararlı etkilerinin yüksek düzeyde olduğunu düşünmeleri, dedikoduların öğretmenler tarafından daha çok olumsuz davranışlar olarak algılandığından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim alanyazındaki araştırmalar dedikoduların; örgüt çalışanları tarafından olumsuz davranışlar olarak algılandığını (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012: 187); olumsuz değerlendirmeler içerdiğini (Hallett, Harger ve Eder, 2009: 607); çalışanların örgütsel yaşamda dedikoduya ilişkin algılarının olumsuz olduğunu (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 573); çalışanların dedikoduya inanma düzeylerinin düşük olduğunu (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009: 22); dedikoduya karşı tutumların genellikle olumsuz olduğunu (Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015); dedikodu yapanların, yaptıklarının etik açıdan sakıncalı olduğunu bildiklerini (Berkos, 2003: 16-18), ortaya koymuşlardır. Foster'e göre (2004: 78), ise birçok toplumda dedikodulara karşı açık yaptırımlar ve çok sayıda ondan uzak durmayı anlatan hikâyeler, dedikoduların istenmeyen davranışlar olduğunu göstermektedir.

Örgütsel dedikoduların yüksek düzeyde zararlı etkilerinin olduğuna yönelik öğretmen görüşleri, dedikoduların hem örgütün işleyişi hem de örgüt çalışanlarıyla ilgili çok yönlü örgütsel zararları ile açıklanabilir. Nitekim dedikodunun, örgütün işleyişine yönelik örgütsel zararlara neden olduğuna ilişkin birtakım araştırma bulguları vardır. Bu bağlamda alanyazındaki bazı araştırmalar dedikoduların; örgütsel ortamda fiziksel şiddetten daha tehlikeli ve zararlı olabildiğini (Kieffer, 2013: 91); örgütlerde istenmedik davranışları ortaya çıkardığını (Abdullah ve Marican, 2014: 14); çarpıtılmasının örgütte büyük bir problem haline geldiğini (Thomas ve Rozell, 2007: 113); verimliliği azalttığını ve vakit israfına neden olduğunu (Michelson ve Mouly, 2004: 196); örgütlerde üretkenliği azalttığını ve çalışanların işten ayrılması gibi olumsuz sonuçlarla bağlantılı olduğunu (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 178); çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyerek çalışanların verimliliğini düşürdüğünü (Bektaş ve Erdem, 2015: 131); örgütlerin düzgün işleyişine zarar verdiğini (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 178); çalışanlar arasında gruplaşmalara neden olarak ekip ruhunu yok ettiğini (Çalıküşu,

vd., 2013: 443); örgütte olumsuz bir iklim yarattığını, zaman kaybına neden olduğunu, geç kalma ve devamsızlıkları artırdığını, (Bahar, 2016: 124); düşük iş performansına neden olduğunu (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 179), ortaya koymuşlardır. Bu bulgular, dedikoduların örgütsel işleyişe zarar verme potansiyeline sahip örgütsel etkilerinin yüksek derecede görüldüğünü ortaya koymaktadır.

Örgütsel dedikodunun örgüte zarar vermekle birlikte aynı zamanda örgütteki çalışanlara yönelik de örgütsel zararlara neden olduğuna ilişkin birtakım araştırma bulguları da vardır. Bu bağlamda alanyazındaki bazı araştırmalar dedikoduların; çalışanların kendini geliştirme bağlamında başkalarıyla etkili iletişim kurmalarına engel olduğunu (Litman, Huang ve Chang, 2009); çalışma grubundaki spesifik bireyleri hedefleyerek itibarlarını zedelediğini (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012); duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğunu (Georganta, Panagopoulou ve Montgomery, 2014); örgütlerde kişilerarası istenmedik davranışlara neden olan en önemli davranış biçimi olduğunu (Abdullah ve Marican, 2014); çalışanların moralini bozduğunu (Michelson ve Mouly, 2004: 196); kişinin itibarını zedelediğini (Kurland ve Pelled, 2000: 432); duygu ve itibarlarına zarar verdiğini (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 178); iletişim becerilerini olumsuz etkileyerek örgütsel ortamda iletişim kopukluklarına neden olduğunu (Bektaş ve Erdem, 2015: 131); haksız rekabete neden olduğunu (Stewart ve Strathern, 2004: 33); örgütteki rakipler hakkında olumsuz bir bilgiyi aktarmak için bir araç olarak kullanıldığını (McAndrew, 2014: 196); örgütlerde kişi ya da gruplar arasındaki bağlılığı zedeleyerek düşmanlığı artırdığını, bazı kişilerin adını kötüye çıkardığını, çalışanlar arasında güveni azalttığını ve stres düzeyinin artmasına neden olduğunu (Bahar, 2016: 124), ortaya koymuşlardır. Araştırma bulgularından da anlaşıldığı gibi dedikoduların okullarda hem örgütsel işleyişe hem de çalışanların bireysel performansına zarar verme potansiyeli taşıdığı söylenebilir.

Öğretmenlerin okullarda örgütsel dedikoduların zararlarının yüksek düzeyde görüldüğüne ilişkin görüş belirtmelerinin bir sebebi de dedikoduların okul yönetimi tarafından etkili bir şekilde yönetilmediğinden kaynaklanıyor olabilir. Nitekim alanyazındaki bazı araştırmalarda dedikoduların etkili bir şekilde yönetilmesi gerektiği (Thomas ve Rozell, 2007: 112; Carlson, 2016: 6; Atak, 2005: 59; Solove, 2007: 65; Baker ve Jones, 1996: 86; Mills, 2010: 23; Luna ve Chou, 2013: 125); etkili bir şekilde yönetilmediğinde ise örgütsel zararlara neden olabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda etkili yönetilmeyen dedikoduların, ilişkileri ve itibarları zedeleyerek iş yeri üzerinde

olumsuz bir etki yarattığını (Thomas ve Rozell, 2007); doğru yönetilmediğinde örgütün uyumuna zarar verdiğini (Michelson ve Mouly, 2000: 339); okullar gibi fiziksel şiddetin yasaklandığı örgütlerde daha yaygın görüldüğünü ve itibarları zedeleyerek okul veya çalışma ortamında düşman yarattığını (Kieffer, 2013); iyi yönetilmediği durumlarda dedikodu, örgüte önemli katkılar yapmak yerine diğerlerini yaralamaya yarayan bir silah olarak işlev görebildiğini (Solove, 2007: 65), ortaya koymuşlardır. Bu nedenle etkili bir şekilde yönetilmeyen dedikoduların, okullarda örgütsel zararları daha fazla görüldüğünden öğretmenler, dedikodunun örgütsel zararlarının yüksek düzeyde görüldüğünü belirtmiş olabilirler. Okuldaki çalışanlar arasında dolaşan dedikodunun zamanında fark edilmediği, göz ardı edildiği ve önlem alınmadığı durumlarda dedikodular yayılarak örgütsel ortama ciddi zararlar verdiği düşünülmektedir. Okulda toplantılar düzenlenerek dedikoduların zararları hakkında öğretmenlere bilgilendirme yapılması, dedikoduları ortaya çıkaran belirsiz durumlar hakkında açık ve samimi bir iletişim yolu tercih edilmesi, dedikodular duyulduğunda kaynağına ulaşarak doğru bilginin paylaşılması gibi önleyici tedbirler dedikoduların zararlarını azaltmada önemli görülmektedir.

“Cinsiyet” değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinde cinsiyet değişkeninin etkili bir yordayıcı olmadığı söylenebilir. Bir başka ifade ile erkek ve kadın öğretmenler, cinsiyetlerinden bağımsız olarak örgütsel dedikoduların işlevlerine yönelik görüş belirtmişlerdir. Bu araştırma bulgusuna benzer şekilde, alanyazındaki bazı araştırmalar da dedikodu konusunda kadın ve erkeklerin benzer davranışlar sergilediğini ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda Çağlar, Uğurlu ve Güneş, (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da dedikodunun işlevleri bakımından kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya konulmaktadır. Dedikodu sözcüğü her zaman erkeklere nispeten kadınlarla daha fazla ilişkilendirilmesine (McAndrew, 2014: 196), ve örgütsel dedikoduları büyük oranda kadınların başlattığı ve devam ettirdiğine dair yaygın ve köklü bir inanışa (Michelson ve Mouly, 2000: 344), rağmen cinsiyet değişkeni bakımından dedikodunun işlevleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (Berkos, 2003: 79; Artaç, 2017: 33), örgütlerde dedikoduların kaynakları ve etkileri bakımından cinsiyetin anlamlı bir yordayıcı olmadığı (Michelson ve Mouly, 2000), cinsiyetin sosyal paylaşım sitelerindeki online dedikodular üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı (Okazaki, Rubio ve Campo, 2014b),

içeriklerinin farklı olmasına karşın erkeklerin de kadınlar kadar dedikodu yaptığı (Tekgöz, 2013: 143), ortaya konulmuştur. Yine Özşarlak, (2016: 14), tarafından yapılan bir araştırmada dedikodular hakkındaki hem olumlu hem de olumsuz kanaatlerin, katılımcıların cinsiyetine göre değişiklik göstermediği saptanmıştır. Alanyazındaki bu araştırma bulguları dedikoduların algılanışı, etkileri ve işlevleri bakımından erkek ve kadınların benzer görüşlere sahip olduklarını ortaya koymaktadırlar. Benzer şekilde bu araştırmada da okullarda örgütsel dedikoduların işlevlerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin, okuldaki dedikoduların işlevleri konusunda benzer düşüncelerinin olduğu söylenebilir.

“Medeni durum” ve “öğrenim durumu” değişkenlerine göre örgütsel dedikoduya ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasında hiçbir boyutta anlamlı fark saptanmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin medeni durum ve öğrenim durumlarının örgütsel dedikoduya ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı söylenebilir. Buna göre hem bekâr hem de evli öğretmenler, dedikodunun işlevlerine yönelik benzer görüşlere sahiptirler. Yine benzer şekilde farklı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin dedikodunun işlevlerine yönelik görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

“Mesleki kıdem” değişkenine göre dedikoduya yönelik öğretmen görüşleri arasında *haberdar olma*, *ilişkileri geliştirme* ve *örgütsel zarar* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. *Haberdar olma* boyutunda mesleki kıdemi 1-5 ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin görüş ortalaması, kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, örgütsel dedikoduların *haberdar olma* işlevinin daha fazla görüldüğünü düşünmektedirler. Bu farkın etki büyüklüğü ise ($\eta^2=0.016$; <0.06) düşük düzeydedir. *İlişkileri geliştirme* boyutunda mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin görüş ortalaması, kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, örgütsel dedikoduların *ilişkileri geliştirme* işlevinin daha fazla görüldüğünü düşünmektedirler. Bu farkın etki büyüklüğü ise ($\eta^2=0.004$; <0.06) düşük düzeydedir. *Örgütsel zarar* boyutunda ise mesleki kıdemi 1-5 ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin görüş ortalaması, 11-20 yıl arası olan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. Buna göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, okullarında dedikoduların örgütsel zararlarının daha az görüldüğü görüşündedirler. Bu farkın etki büyüklüğü ise ($\eta^2=0.010$; <0.06) düşük düzeydedir.

Bu sonuca göre mesleki kıdemi nispeten düşük olan öğretmenler, örgütsel dedikoduların *haberdar olma* ve *ilişkileri geliştirme* işlevlerinin daha fazla, örgütsel zararlarının ise daha az görüldüğünü düşünmektedirler. Bu durumda meslekte yeni olan öğretmenler, sosyal çevreleri ve okullarıyla ilgili bilgileri, okuldaki grup normlarını, yeni tanıştıkları meslektaşlarının özelliklerini, okullarındaki öğrenciler hakkındaki bilgileri vs öğrenme konusunda daha fazla ve daha hızlı bilgiye ihtiyaç duyduklarından dolayı dedikoduların olumlu fonksiyonunu daha fazla kullanmış olabilirler. Ayrıca kıdemi nispeten düşük öğretmenler, meslekte ve çalıştıkları okullarında yeni olduklarından dolayı bu sosyal ortamda yeni arkadaşlıklar kurma, sosyal kabul görme, grubun normlarını öğrenme ve ilişkilerini geliştirme bakımından da dedikoduların olumlu işlevlerinden yararlanmış olabilirler. Bundan dolayı da kıdemi düşük olan öğretmenlerin, okullarında dedikoduların örgütsel zararlarını az, olumlu işlevini ise çok gözlemledikleri söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin dedikoduların örgütsel işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etki düzeyinin düşük olduğu ($\eta^2 < 0.06$) dikkate alındığında, mesleki kıdem değişkeninin dedikodunun işlevlerine yönelik öğretmen görüşleri üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu söylenebilir. Buna göre farklı kıdemlere sahip öğretmenlerin, örgütsel dedikoduların işlevlerine yönelik hemen hemen birbirine benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Nitekim araştırmada elde edilen bu bulguya benzer şekilde Özşarlak, (2016: 14), tarafından yapılan bir çalışmada da dedikodular hakkındaki hem olumlu hem de olumsuz kanaatlerin, katılımcıların kıdemlerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

“Okul büyüklüğü” değişkenine göre öğretmenlerin dedikoduya yönelik görüşleri arasında *ilişkileri geliştirme* ve *örgütsel zarar* boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. *İlişkileri geliştirme* boyutunda küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması, orta büyüklükteki ve büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. *Örgütsel zarar* boyutunda küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalaması, orta büyüklükteki ve büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. Buna göre küçük okullarda görev yapan öğretmenler, okullarında örgütsel dedikoduların işlevlerinin daha düşük düzeyde görüldüğünü düşünmektedirler. Küçük okullarda daha az öğretmen görev yatığından dolayı öğretmenler, birbirlerini daha kolay tanır ve daha samimi ilişkiler geliştirebilirler. Böyle bir ortamda öğretmenler, sosyalleşme konusunda dedikodulara daha az ihtiyaç duymuş olabilirler. Bundan dolayı da dedikoduların işlevlerine yönelik daha düşük görüş belirtmiş

olabilirler. Bununla birlikte her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilse de bu anlamlı farkların etki büyüklüğü (eta kare) hesaplandığında bu farkın *ilişkileri geliştirme* boyutunda ($\eta^2=0.015$) ve *örgütsel zarar* boyutunda ($\eta^2=0.023$) etki büyüklüğünün düşük düzeyde ($\eta^2<0.06$) olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin görev yaptıkları okulun büyüklüğünün dedikoduların örgütsel işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etkisinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Alanyazındaki bazı araştırmalar, örgütün büyüklüğünün örgütlerdeki dedikoduların farkına varılması bakımından etkili olduğunu (Mills, 2010: 23), toplumun birbirini tanıma oranının yüksek olmasından dolayı dedikodunun özellikle küçük yerleşim yerlerinde daha hızlı dolaştığını (Danış, 2015: 16) ortaya koymuşlardır. Her ne kadar küçük örgütlerde insanların birbirini daha fazla tanimasından dolayı dedikodular daha hızlı yayılsa da örgütsel işlevleri bakımından benzer etkilerinin olduğu söylenebilir. Nitekim bu araştırmada da küçük, orta ve büyük okullarda dedikoduların örgütsel işlevlerinin hemen hemen benzer olduğu ortaya konulmuştur.

“Sosyal medya kullanım” değişkenine göre öğretmenlerin dedikoduya yönelik görüşleri arasında *ilişkileri geliştirme* boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken *haberdar olma* ve *örgütsel zarar* boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Bulunan anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan analiz sonucuna göre *haberdar olma* boyutunda sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalaması, sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha yüksektir. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel dedikoduların haberdar olma işlevinin daha fazla görüldüğünü düşünmektedirler. Sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki meslektaşları ve çalışanlar hakkında merak ettikleri konuları dedikodular yoluyla öğrenmiş olabilirler. Bundan dolayı da dedikodunun haberdar olma işlevinin yüksek düzeyde görüldüğünü belirtmiş olabilirler. *Örgütsel zarar* boyutunda sosyal medyayı kullanmayan öğretmenlerin görüş ortalaması, sosyal medyayı kullanan öğretmenlerin görüş ortalamasından daha düşüktür. Buna göre sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, okullarındaki örgütsel dedikoduların zararlı etkisinin daha az görüldüğü görüşündedirler. Sosyal medyanın dedikoduları ortaya çıkarma ve hızlı yayma özelliği göz önünde bulundurulduğunda, sosyal medyayı kullananların dedikodulara daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Bu durumda sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler, sosyal medyada sıklıkla karşılaşılan dedikoduların zararlı işlevlerine, sosyal medyayı kullananlar kadar sık maruz kalmadıklarından dolayı dedikoduların zararlarının daha az görüldüğünü belirtmiş olabilirler. Bununla birlikte, öğretmenlerin sosyal medya kullanım düzeylerine göre

istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilse de bu farkın etki büyüklüğü *haberdar olma* boyutunda ($\eta^2=0.012$; <0.06) ve örgütsel zarar boyutunda ($\eta^2=0.039$; <0.06) düşük düzeydedir. Bu durumda, öğretmenlerin sosyal medya kullanım düzeylerinin dedikoduların örgütsel işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etkisinin sınırlı düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bağlamda alanyazındaki araştırmalar, internet ve sosyal medyanın dedikoduların ortaya çıkarılma ve yayılma bakımından önemli bir işlev gördüğünü ortaya koymaktadırlar. Nitekim alanyazındaki bir kısım araştırmalar; sosyal ağ sitelerinin online dedikoduları artırdığını (Okazaki, Rubio ve Campo, 2014a); özellikle Facebook gibi sosyal medya araçlarının dedikoduyu yaymak ve takip etmek için fırsatlar sunduğunu (McAndrew, 2014: 198); sosyal medya siteleri aracılığıyla dedikoduların yayılma eğiliminin arttığını (Wu, Balliet, ve Van-Lange, 2016; Okazaki, Rubio ve Campo, 2014a: 317; Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012); sosyal medyanın imkanlarından dolayı dedikodunun geleneksel halinden daha yaygın hale geldiğini (Gabriels ve Backer, 2016), medya iletişim araçlarındaki birtakım site ve forumlar sayesinde dedikodunun kolaylıkla üretilebildiğini ve yayıldığını (Tekgöz, 2013: 148); sosyal medyanın dedikoduların yayılması için verimli bir zemin sağladığını (Kaynar, 2016: 1), ortaya koymuşlardır. Alanyazındaki bu araştırma bulgularından anlaşıldığı gibi internet ve sosyal medya sayesinde dedikodular, ortaya çıkma ve yayılma bakımından daha da hızlanmıştır. Özellikle de sosyal medya ve forum sitelerinde dedikodular, sık rastlanan eylemler haline gelmiştir. Bununla birlikte dedikoduların hem geleneksel hem de sosyal medyadaki türlerinin örgütler için benzer işlevler gördüğünü söylemek de mümkündür. Nitekim araştırmanın bu bulgusu da sosyal medya kullanan ve kullanmayan öğretmenlerin dedikoduların işlevlerine yönelik benzer görüşlere sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Örgütsel söylenti ve dedikodu arasındaki ilişkileri ortaya koymak için yapılan analiz sonuçlarında, örgütsel söylenti ve dedikodunun boyutları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre söylentinin *bilgi edinme* boyutu ile dedikodunun *haberdar olma* boyutu arasında ($r=.576$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *ilişkileri geliştirme* boyutu arasında ($r=.450$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *örgütsel zarar* boyutu arasında ($r=-.069$; $p<.01$) negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Söylentinin *sosyalleşme* boyutu ile dedikodunun *haberdar olma* boyutu arasında ($r=.489$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *ilişkileri geliştirme* boyutu arasında ($r=.541$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki; *örgütsel zarar* boyutu arasında ($r=-.051$; $p>.05$) negatif yönde, düşük düzeyde bir ilişki

saptanmıştır. Söylentinin *sinik etki* boyutu ile dedikodunun *haberdar olma* boyutu arasında ($r=-.065$; $p<.01$) negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki; *ilişkileri geliştirme* boyutu arasında ($r=-.051$; $p>.05$) negatif yönde, düşük düzeyde bir ilişki; *örgütsel zarar* boyutu arasında ($r=.591$; $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Görüldüğü gibi, öğretmenlerin söylentinin olumlu boyutları olan *bilgi edinme* ve *sosyalleşme* boyutlarına ilişkin görüşleri arttıkça, dedikodunun olumlu boyutları olan *haberdar olma* ve *ilişkileri geliştirme* boyutlarına ilişkin görüşleri de artmaktadır. Ancak, söylentinin *sinik etki* boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri artınca bu dedikodunun *haberdar olma* ve *ilişkileri geliştirme* boyutlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan söylentinin *sinik etki* boyutu, dedikodunun *örgütsel zarar* boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Yani, öğretmenlerin *sinik etki*ye ilişkin görüşleri artınca buna paralel olarak örgütsel zarar boyutuna ilişkin görüşleri de artmaktadır.

Örgütsel söylenti ve dedikodunun boyutları arasındaki bu ilişkilerin paralel yönde olduğu dikkate alındığında, öğretmen görüşlerine göre örgütsel söylenti ve dedikodunun okullarda benzer işlevlere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Alanyazındaki araştırmalarda, söylenti ve dedikodunun birbirinden farklı kavramlar olmasına karşın (DiFonzo ve Bordia, 2007: 22; Mills, 2010: 25; Rosnow ve Foster, 2005: 1), bu iki kavram arasında pek çok benzerliklerin olduğu da (Michelson ve Mouly, 2004: 189) ileri sürülmektedir. Dedikodu ve söylentinin birbirine benzemesinin bir sebebi örgütlerde benzer işlevlerinin olmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim Houmanfar ve Johnson, (2004: 120) hem söylenti hem de dedikoduların işlevlerinin belirsiz koşullar ile ilgili olduğundan birbirine benzediğini ifade etmektedir. Stewart ve Strathern, (2004: 39) ise bazen dedikoduların söylentilere dönüşebildiğini ve bazen de söylentilerin dedikodu ağlarına girerek yayıldığını, bundan dolayı da bu iki kavramın bazen karıştırıldığını belirtmektedir. Bununla birlikte bazı bağlamlarda ortaya çıkan iletişim olayları hem dedikodu hem de söylenti olarak düşünülebilir (Berkos, 2003: 8; Adkins, 2017: 11), bu da söylenti ve dedikodunun benzer olarak algılanmasına neden olabilir. Bu araştırmada söylenti ve dedikodu arasında yapılan korelasyon analizi de öğretmen görüşlerine göre bu iki kavramın birbirinden farklı olmakla birlikte okullarda benzer işlevler gördüğünü ortaya koymaktadır.

Genel olarak bu araştırma sonuçları dikkate alındığında örgütsel söylenti ve dedikodunun olumlu işlevlerinin, okullarda pozitif bir ortam oluşturmak ve örgütsel işleyişi düzenlemek bakımından örgüte olumlu katkılar sunabilme potansiyeline sahip

olduğu söylenebilir. Buna karşın hem söylenti hem de dedikodunun olumsuz işlevlerinin ise örgütsel zararlara neden olarak okulun işleyişine zarar verebilecek özellikte olduğunu söylemek de mümkündür. Bu nedenle okullarını etkili bir şekilde yöneterek pozitif bir örgüt ortamı oluşturmak isteyen okul yöneticileri, informal iletişim biçimlerinden olan söylenti ve dedikodunun örgütsel işlevlerine dikkat etmeleri gerekmektedir.

İnformal iletişimin, formal iletişimi tamamlayıcı özelliği göz önüne alındığında okul yöneticilerinin söylenti ve dedikodunun bir “iletişim biçimi” olduğunu fark etmeleri gerekir. Okuldaki çalışanlar arasında dolaşan örgütsel söylenti ve dedikodunun zamanında fark edilmediğinde veya önemsenmeyip göz ardı edildiğinde ortaya çıkabilecek zararları, örgütü çalışılmaz bir duruma getirebilir. Bu bakımdan okul yöneticileri, çalışanlarıyla açık ve samimi bir iletişim kurarak okulda dolaşan söylenti ve dedikoduları zamanında fark etmeye çalışmalıdırlar. Bu araştırma bulgularında da ortaya konulduğu gibi örgütsel söylenti ve dedikodunun bütün işlevleri örgütler için zararlı değildir. Etkili bir şekilde yönetildiğinde her iki iletişim biçimi de örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanılabilir. Öğretmenlerin çevrelerini ve ortamdaki diğer çalışanları tanıma gibi temel bir ihtiyacı karşılama noktasında işlev gören söylenti ve dedikodu bu yönüyle örgütsel amaçlara hizmet edebilir. Bu nedenle okul yöneticileri, okul çalışanlarına merak ettikleri konular hakkında doğru bilgileri ulaştırmaya gayret etmelidirler. Okul yöneticileri okulda planlanan değişiklikleri, terfi ve ödülleri, yenilikleri, öğrenci ve öğretmenler hakkındaki bilgileri, okulda meydana gelen olayları ve buna benzer öğretmenlerin merak ettikleri ve görevlerini yürütürken ihtiyaç duydukları bilgileri hem formal hem de informal iletişim kanallarını aktif bir şekilde kullanarak çalışanlarına iletmelidirler.

Okul yöneticileri, okuldaki öğretmenlerin sosyalleşme, eğlenme, ilişkilerini geliştirme ve grup normlarını öğrenme gibi bazı temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri ortamlar da oluşturmalıdırlar. Bunun için okul yöneticileri, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerini paylaşabilecekleri söyleşi programları, bireysel özelliklerini ortaya koyabilecekleri sportif faaliyetler, sosyal becerilerini sergileyebilecekleri sosyal aktiviteler vb düzenleyerek öğretmenlerin birbirini tanıma, kişisel özellikleri hakkında fikir sahibi olma, deneyimlerini paylaşma ve eğlenme gibi bazı ihtiyaçlarını karşılamalarına imkan sağlayabilirler. Böylece öğretmenler, bahsedilen ihtiyaçlarını karşılama noktasında olumsuz söylenti ve dedikodulara ihtiyaç duymadan bu sosyal ortamlarda bu tür ihtiyaçlarını karşılayabilirler. Örneğin bir okuldaki öğretmenler, okula yeni gelen bir meslektaşları hakkında merak ettikleri konular hakkında söylenti ve dedikodulara

başvurmak yerine bu tür sosyal etkinliklerde doğrudan kişinin kendisinden ve davranışlarından daha doğru bilgiye ulaşabilirler.

Okullardaki örgütsel söylenti ve dedikodu, daha çok zararlı davranışlar olarak önümüze çıkmaktadır. Bu bakımdan okul yöneticilerinin; öğretmenlerin moralini bozma, çalışma verimini azaltma, birbirlerine olan güvenlerini sarsma, önyargı oluşturma gibi birçok örgütsel zararlara neden olma potansiyeli taşıyan bu iletişim biçimlerinin olumsuz işlevlerini ortadan kaldırma noktasında birçok sorumlulukları vardır. Örgütlerde olumsuz söylenti ve dedikoduları ortaya çıkaran en önemli faktörlerin belirsizlikler, korkular ve endişeler olduğu göz önüne alındığında, okul yöneticileri okulda tedirginlik ve belirsizliğe neden olabilecek durumlar daha oluşmadan bunları fark ederek çalışanlara bu konuda bilgi vermelidir. Örneğin, okul binasının taşınması, okulun kapanması, öğretmen sayısının azaltılması gibi öğretmenler tarafından endişe ile karşılanabilecek durumlar hakkında okul yöneticisi, zamanında ve doğru bilgilendirme yaparak bu konularda ortaya çıkabilecek zararlı söylenti ve dedikoduların önüne geçebilir.

Örgütsel söylenti ve dedikoduların etkili bir şekilde yönetilmediğinde sebep olabileceği oldukça yıkıcı örgütsel zararlar göz önüne alındığında, bu konuda da okul yöneticilerine önemli bir görev ve sorumluluk düştüğünü söylemek mümkündür. Bu bağlamda okul yöneticilerinin, okullarında dolaşan örgütsel söylenti ve dedikoduların zararlarını ortadan kaldırarak ve bunları örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanabilmeleri için bu iki iletişim biçimi hakkında farkındalığının olması gerekir. Bunun için de gerek hizmet öncesinde gerekse hizmet başında hizmet içi seminerleri ve çeşitli kurslar yoluyla okul yöneticilerine bu konuda neler yapılması gerektiği hakkında bilgi verilebilir. Böylece yöneticilerin söylenti ve dedikodu yönetimi konusunda yeterlilikleri artırılabilir.

4.1. Söylenti ve Dedikoduyu Yönetme Aşamaları

Örgütsel söylenti ve dedikoduyu yönetmek için bu araştırmanın sonuçlarından ve ilgili alanyazındaki kuramsal bilgilerden derlenerek hazırlanmış aşağıdaki süreçler takip edilebilir. Söylenti ve dedikoduyu yönetme süreci 4 temel aşamadan oluşmaktadır.

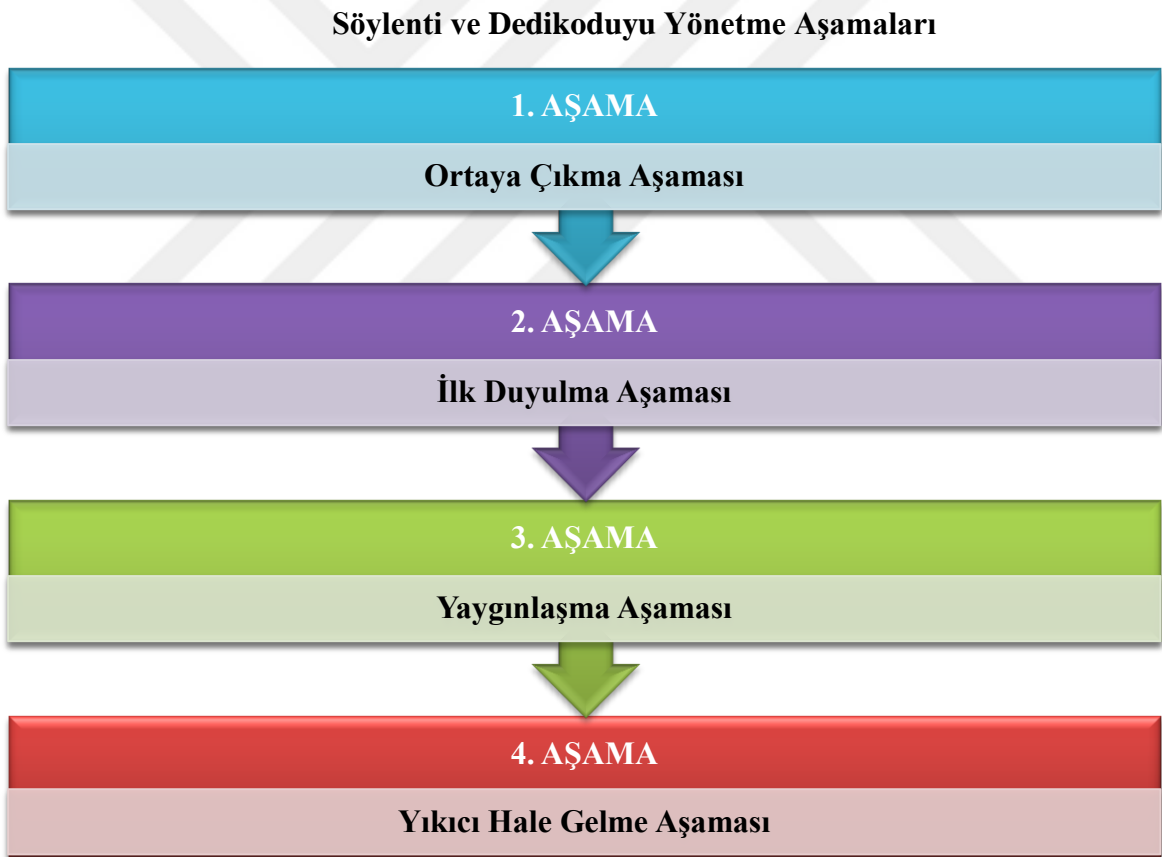
Birinci aşama; söylenti ve dedikodunun ortaya çıkma aşamasını,

İkinci aşama; söylenti ve dedikodunun ilk duyulduğu aşamayı,

Üçüncü aşama; söylenti ve dedikodunun yaygınlaştığı aşamayı,

Dördüncü aşama ise söylenti ve dedikodunun yıkıcı hale geldiği aşamayı ifade etmektedir.

Söylenti ve dedikoduyu yönetme sürecinde; söylenti ve dedikodunun oluşum aşamaları, bu aşamalarda hangi özellikleri taşıdığı, hangi aşamada okulun işleyişini nasıl etkilediği ve her aşamada okul yönetiminin neler yapması gerektiği anlatılmaktadır. Sürecin her aşamasında, söylenti ve dedikoduyu etkili bir şekilde yönetebilmek için okul yöneticisinin atması gereken birtakım adımlar belirlenmiştir. Bundan dolayı her aşamada yapılması gereken eylemler ihmal edildiğinde veya doğru bir şekilde yapılmadığında söylenti ve dedikodu, daha zararlı olan sonraki aşamadaki durumu doğurmaktadır. Bu bakımdan okul yöneticileri, okullarında örgütsel söylenti ve dedikoduyu etkili yönetebilmek için aşağıdaki Şekil 3'te gösterilen 4 aşamalı “*Söylenti ve Dedikoduyu Yönetme Aşamaları*”ndan yararlanabilirler. Bu aşamaların içerikleri ve yapılması gerekenler detaylıca aşağıda verilmiştir.



Şekil 3. Söylenti ve Dedikoduyu Yönetme Aşamaları

1. Aşama

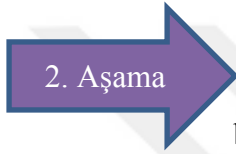
Söylenti/Dedikodunun Ortaya Çıkma Aşaması

Bu aşamada, okullarda söylenti ve dedikodu henüz ortaya çıkmamıştır, ancak bunları ortaya çıkararak şartlar ve durumlar oluşmaya başlamıştır. Bunun için okul yöneticisi, okulunda olup bitenin farkında olmalı ve çevresini iyi gözlemlemelidir. Söylenti ve dedikodunun ortaya çıkmaması için okul çalışanlarının ihtiyaç duyduğu ve merak ettiği bilgileri onlara doğru kanalları kullanarak sunmalıdır. Bunun için de okul yöneticisi, çalışanlarını belirli periyotlarla bilgilendirmeli, açık bir iletişim kurarak okulda samimi bir sosyal ortam oluşturmalıdır. Bunun yanında okul ve çalışanlar için belirsizlik, tedirginlik, korku, tehdit, merak ve endişe doğuran durumlar hakkında gerekli tedbirleri almalıdır. Aşağıda hem söylenti hem de dedikodu örneği üzerinde bu aşamada neler yapılması gerektiği hakkında detaylar verilmektedir.

Söylenti Örneği Durum 1: Okul binasının fiziksel özelliklerini ölçüme gelip, okulun çeşitli yerlerinde ölçümler ve çalışmalar yapan teknik ekip okuldan ayrıldıktan sonra okul çalışanları ve öğrenciler arasında bu durumun sonuçları doğal olarak merak konusu olmaya başlar. Bu durum belirsizliğini korudukça okul çalışanları, kendilerince çeşitli açıklamalar yaparak bu meraklarını gidermeye başlayacaklardır. Bu süreç ise söylentileri doğurmaya başlayan şartların ortaya çıktığını göstermektedir. Böyle bir durumda okul yönetimi tarafından alınması gereken bazı önleyici tedbirler vardır. Öncelikle okul yönetimi, bu durumun farkına varmalı ve zaman kaybetmeden eyleme geçmelidir. Okul yönetimi tarafından bu aşamada yapılacak önemli iş, muhatapların bilgilendirilmesidir. Okul yöneticisi böyle bir durumda ilk kaynak olan teknik heyetten gerekli bilgileri alarak muhataplarına iletmelidir. Böylece belirsizlik ve merak giderildiğinden dolayı okul binası hakkında oluşabilecek muhtemel söylentiler daha oluşmadan önlenmiş olacaktır.

Dedikodu Örneği Durum 1: Okulun müdür yardımcısı Yalçın Bey okuldaki bazı öğretmen ve öğrenciler tarafından pek sevilmemektedir. Okul müdürü, bu durumun farkındadır ancak bu problemi çözmek için attığı adımlar henüz olumlu sonuç vermemiştir. Bu yıl okulun kantini için yapılacak olan ihaleye okulun müdür yardımcısı Yalçın Beyin kardeşi de talip olmuştur. Yapılan ihale çekişmeli geçmiş ve ihale sonucu Yalçın Beyin kardeşinin lehine neticelenmiştir. Böyle bir durumda müdür yardımcısı Yalçın Beyden hoşlanmayan kişilerin, bu durumu kullanarak onun hakkında bazı iddialar ortaya atmaları muhtemeldir. Ortamda, sevilmeyen bir müdür yardımcısı, çekişmeli geçen bir okul kantini

ihalesi ve müdür yardımcısının kardeşinin lehine sonuçlanan bir ihale vardır. Bu durum, Yalçın Bey hakkında ihaleye müdahale ettiği yönünde dedikoduları doğuracak bir ortam hazırlamıştır. Böyle bir durumda okul yöneticisine düşen bazı önemli sorumluluklar vardır. Öncelikle okul yöneticisi bu durumu iyi tahlil etmeli ve böyle bir durumun dedikodu doğuracağına farkına varmalıdır. Önleyici bir tedbir olarak, okulda yapılan ihale komisyonuna başka bir müdür yardımcısını ve hatta Yalçın Beyden hoşlanmayan bir öğretmeni de dahil etmelidir. Bu şekilde kantin ihalesinin daha şeffaf yapılmasını sağlayacaktır. Böylece Yalçın Beyin yakınının ihaleyi kazanmasından dolayı onun hakkında oluşabilecek muhtemel asılsız dedikoduların önüne geçilmiş olacaktır.



Söylenti/Dedikodunun İlk Duyulma Aşaması

Bu aşamada, okulda söylenti ve dedikodular ortaya çıkmaya başlamıştır. Öğretmenler ve öğrenciler arasında çeşitli şekillerde konuşmaya başlanmıştır. Bu süreçte okul yöneticileri, okul paydaşları ile kurmuş oldukları samimi ve açık iletişim kanallarını kullanarak zamanında söylenti ve dedikodunun farkına varmalıdırlar. Bu aşama, söylenti ve dedikodunun yönetilmesi bakımından oldukça kritiktir ve önemli bir eşiiktir. Okul yöneticisi, söylenti ve dedikoduyu ilk duyduğunda yapması gereken şey bunu tetkik edip araştırmaktır. Söylenti ve dedikodunun kimin hakkında veya hangi konuda olduğunu anladıktan sonra bunun gerçek mi yoksa asılsız mı olduğunu araştırmalıdır. Böylece ilk kaynağa ulaşarak doğru bilgiyi elde etmelidir. Aşağıda söylenti ve dedikodu örneği üzerinde bu aşamada neler yapılması gerektiği hakkında detaylar verilmektedir.

Söylenti Örneği Durum 2: Yukarıdaki söylenti örneğinden hareketle, okul binasının fiziki özelliklerinin ölçümleri yapıldıktan sonra teknik heyetten ve okul yönetiminden bir açıklama alamayan öğretmen ve öğrenciler bu belirsizlik durumunu açıklığa kavuşturmak ve anlamlandırmak için çeşitli açıklamalar yapmaya başlamışlardır. Kısa süre içerisinde öğretmenler ve öğrenciler arasında okul binasının sağlam olmadığı yönünde söylenti ortaya çıkmaya başlamıştır. Böyle bir durumda okul yöneticisi, bu söylentiyi ilk duyduğunda bunu göz ardı etmek yerine bunu tetkik etmelidir. Söylentinin içeriğini, kaynağını ve anlatılma şeklini öğrendikten sonra ilk yapması gereken şey okuldaki öğretmen ve öğrencilerde merak uyandıran bu olayın ilk kaynağına ulaşmaktır. Bunun için okul yöneticisi, okulun ölçümlerini yapan teknik ekipten çalışmalar hakkında bilgi edinmelidir. Daha sonra ise zaman kaybetmeden ve söylenti daha çok kişiye

yayılmadan bu bilgiyi ilgililerle paylaşmalıdır. Böylece henüz yeni ortaya çıkan asılsız bir söylenti, doğru ve zamanında bir bilgilendirme ile daha fazla yayılmadan önlenmiş olur.

Dedikodu Örneği Durum 2: Yukarıdaki dedikodu örneğindeki durumdan hareket edilirse, okul kantini için yapılan ihale, zorlu çekişmelerden sonra okulun müdür yardımcısı Yalçın Beyin kardeşi tarafından kazanılmıştır. Bu olay, okuldaki öğretmen ve öğrenciler arasında konuşulmaya başlamış ve buna yönelik çeşitli açıklamalar ve iddialar ortaya çıkmaya başlamıştır. Okul yönetimi ve ihale komisyonu tarafından yeterli ve zamanında bilgilendirme yapılmadığından okul çalışanları, bu durumu şüpheli ve güvenilir bulmaktadırlar. Örgütlerde çalışanların birbirlerine güvenmemeleri, belirsiz olaylar ve anlam verilemeyen durumlar dedikoduların ortaya çıkması için bir ortam oluşturduğundan dolayı bu okulda da bazı öğretmen, öğrenci ve veliler tarafından ihalenin güvenilir bir şekilde yapılmadığına yönelik iddialar dolaşmaya başlamıştır. Yalçın Beyin ihalede taraf tuttuğuna ve ihaleyi haksız yere kendi kardeşine verdiğine yönelik dedikodular ortaya atılmaya başlamıştır. Bu dedikodu, özellikle müdür yardımcısını sevmeyenler tarafından dillendirilmeye başlamıştır. Yalçın Bey ise ihaleyi usulünce yaptığını düşünmekte ve bu dedikodulara kulak asmamaktadır. Böyle bir durumda okul yöneticisinin atması gereken çok önemli adımlar vardır. Öncelikle okul müdürü, çalışanlarıyla kurmuş olduğu açık iletişim kanalları yoluyla bu dedikoduyu zamanında fark etmeli ve göz ardı etmeden hemen harekete geçmelidir. İlk olarak dedikodunun kaynağını, kimin hakkında ve hangi durumdan dolayı ortaya atıldığını ve ne şekilde dillendirildiğini araştırmalıdır. Olayın aktörleri olan müdür yardımcısı, ihale komisyon üyeleri ve kantin ihalesini alan kişiyle görüşmeler yaparak durumun aslını öğrenmelidir. Daha sonra ise bu dedikoduyu dile getiren kişilerle birebir görüşerek olayın doğru şeklini onlara anlatmalıdır. Böylece okul çalışanlarının arasında dolaşmaya başlayan bir dedikodunun diğer ilgililere yayılmadan önlenmesi sağlanabilir.



Söylenti/Dedikodunun Yaygınlaşma Aşaması

Bu aşamada söylenti ve dedikodu, okuldaki herkes tarafından duyulmuş ve çeşitli ortamlarda konuşulmaya başlanmıştır. Söylenti ve dedikodular ne kadar çok kaynaktan duyulursa inandırıcılığı o nispette artacağı göz önüne alındığında bu aşamada söylenti ve dedikodu bir kartopu gibi gittikçe büyümeye ve yayılmaya başlamıştır. Okuldaki insanlar arasında önemli bir gündem haline gelmiştir. Bu aşamada da okul yöneticisinin üzerine düşen önemli bazı sorumluluklar vardır. Aşağıda

söylenti ve dedikodu örneği üzerinde bu aşamada neler yapılması gerektiği hakkında detaylar verilmektedir.

Söylenti Örneği Durum 3: Yine yukarıdaki söylenti örneğinden hareket edilirse, öğretmenler ve öğrenciler için belirsizlik, endişe ve tedirginlik doğuran bir durum artık ortaya çıkmış ve herkese yayılmıştır. Okul binasının çürük olduğu, yıkım kararı verildiği, yakında boşaltılacağı, taşınacağı vb söylentiler herkesin dilinde dolaşmaktadır. Okul paydaşları için güncel ve önemli olan bu durumun bir an önce açığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu söylenti, başta okul yönetimi olmak üzere okuldaki öğretmen, öğrenci ve çalışanları olumsuz yönde etkilemekte ve hatta velileri bile rahatsız etmeye başlamaktadır. Böyle bir durumda okul yöneticisi, teknik heyetten ve gerekirse üst yönetimden okul binasının ölçümlerinden elde edilen sonuçları hızlı bir şekilde elde etmelidir. Okuldaki öğretmen ve öğrencilerin hazır oldukları bir toplantıda ilgililerden aldığı bilgiyi herkese açıktan ilan etmelidir. Ayrıca elde ettiği bilgileri, okulun ilan panolarında ve herkesin görebileceği uygun yerlerde ilgililerle paylaşmalıdır. Bunun yanında, öğretmenler toplantısı düzenleyerek bu olayın aslını ve doğru bilgiyi onlara sunarak bu bilginin doğru şeklinin okulda yayılmasını sağlamalıdır. Böylece söylenti yoluyla okul paydaşları bilgi edinmiş olacak ve söylentinin doğuracağı muhtemel zararlar önlenmiş olacaktır.

Dedikodu Örneği Durum 3: Yine yukarıdaki dedikodu örneğinden hareketle, okulun müdür yardımcısı Yalçın Beyin ihalede haksızlık yaparak kendi kardeşini kayırdığı, kantin ihalesinden dolayı rüşvet aldığı, kantinin gelirlerine ortak olduğu ve buna benzer dedikodular yayılmaya başlamıştır. Özellikle Yalçın Beyden hoşlanmayan kişiler bu konuyu fazlaca dillendirerek bu olayın herkes tarafından duyulmasına neden olmuşlardır. Okul paydaşlarına bu konu hakkında resmi bir açıklama yapılmadığından dolayı okulda bir belirsizlik ortamı oluşmuş ve bu dedikodunun doğru olduğu yönünde konuşmalar yaygınlaşmıştır. Yalçın Bey ise ortaya atılan iddialardan rahatsız olmaya başlamış, ihaleyi usulünce yaptığını herkese anlatmaya çalışmaktadır. Böyle bir durumda okul yöneticisinin üzerine düşen bazı önemli sorumluluklar vardır. Okul yöneticisinin, bu dedikodunun okuldaki herkese yayıldığını dikkate alarak, elde ettiği doğru bilgileri okul paydaşlarıyla bir an önce paylaşması gerekmektedir. Okulun bütün öğrenci ve öğretmenlerinin hazır olduğu bir toplantıda okul yöneticisi, olayın kaynaklarından elde ettiği bilgileri ve ihalenin doğru ve usulünce yapıldığına ilişkin bilgileri herkese açıktan iletmelidir. Okul yönetimince zamanında ve doğru iletişim kanalları yoluyla yapılan bilgilendirmeler var

olan dedikodunun aslının ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Böylece bir okul çalışması hakkında ortaya çıkan olumsuz bir dedikodu, okulun işleyişi bakımından daha da zararlı hale gelmeden önlenmiş olacaktır.



Söylenti/Dedikodunun Yıkıcı Hale Gelme Aşaması

Bu aşamada, söylenti ve dedikodu artık okulun bütün paydaşlarının en önemli ve birincil konuşma konusu haline gelmiştir. Öğretmenler, öğrenciler, veliler ve ilgili taraflar tedirginlik ve endişe halinde bu durumdan kurtulmanın yollarını araştırmaya başlamıştır. Okulda dersler aksamaya ve bu iddialar derslerde bile konuşulur hale gelmeye başlamıştır. Okulda bir belirsizlik ve tedirginlik hali hakimdir. Öğretmenler odasında ve kantinde konuşulan birinci gündem bu söylenti ve dedikodular olmuştur. Öğretmen ve öğrencilerin motivasyonları düşmüş ve verimlilik azalmıştır. Okulun eğitim ve öğretim faaliyetleri aksamaya başlamıştır. Bu süreci yönetme bakımından okul yöneticisinden beklenen önemli bazı sorumluluklar vardır. Aşağıda söylenti ve dedikodu örneği üzerinde bu aşamada neler yapılması gerektiği hakkında detaylar verilmektedir.

Söylenti Örneği Durum 4: Yine yukarıdaki söylenti örneğinden hareket edilirse, okulun çok yakında yıkılacağı, içinde durmanın tehlikeli olduğu, her an çökme tehlikesinin olduğu vb söylentiler dolaşmaya başlamıştır. Veliler, akın akın okula gelerek durumu öğrenmeye çalışmaktadırlar. Hatta bir kısım veliler öğrencilerinin kayıtlarını başka okullara nakil yapmaya başlamışlardır. Öğretmenler, artık bu ortamda çalışmanın anlamsız olduğunu dile getirmektedirler. Hiç kimse yapılan açıklamalardan tatmin olmamakta ve durum gittikçe kötüleşmektedir. Böyle bir durumda okul yöneticisinin atması gereken çok kritik adımlar vardır. Artık okul yöneticisinin bu konu hakkındaki söylemleri ve açıklamaları inandırıcı ve yeterli gelmeyebilir. Bu bakımdan bu aşamada dış kaynakların ve resmi açıklamaların devreye sokulması gerekir. Örneğin, okulun fiziki incelemesini yapan teknik heyetten bir sorumlu ve üst yönetimden bir görevli tarafından okula ziyaretler yapılarak durum hakkında gerçek bilgileri ilgililere duyurmaları gerekebilir. Bu aşamada okul yöneticisi, söylem ve açıklamalarını dış kaynaklar ve resmi belgelerle desteklemelidir. Ayrıca okulun panoları ve gerekli yerlerine teknik sonuçları gösteren resmi belgeler asılarak bu söylentinin zararlarından kurtulma yoluna gidilebilir. Böylece okulun örgütsel işleyişine önemli derecede zarar veren olumsuz söylenti ile mücadele edilebilir.

Dedikodu Örneği Durum 4: Yine yukarıdaki dedikodu örneğinden hareket edilirse, okulun müdür yardımcısı olan Yalçın Beyin okul kantini ihalesinde yolsuzluk yaptığı, kantin ihalesini haksız şekilde kendi kardeşine verdiği, hatta kantinde hissesinin olduğu, ihaleden dolayı yüklü miktarda rüşvet aldığı yönünde dedikodular herkes tarafından konuşulmaya devam etmektedir. Okuldaki öğretmenlerden bazıları bunu okul idaresine şikayet etmekte hatta bazıları üst yönetime bu olayı taşımaktadırlar. Bazı veliler okula gelip konuyu öğrenmeye çalışmakta ve okul müdürünü çok meşgul etmektedirler. Okul aile birliği konu hakkında müdür yardımcısı Yalçın Bey hakkında şikayet dilekçeleri hazırlamaktadır. Okulda artık bu mesele herkesin önemli bir gündem maddesi olmuş, öğretmenler odasında, kantinde, hatta derslerde bile konuşulmaktadır. Yalçın Bey olup bitenden oldukça rahatsız olmakta, okula isteksiz gelmektedir. Bu olaydan dolayı etrafındakilere güveni sarsılmakta ve hatta bazı günler okula bilerek gelmemektedir. Böyle bir ortamda okul yöneticisinin atması gereken kritik adımlar vardır. Bu aşamada okul yöneticisinin açıklamalarının ve müdür yardımcısının beyanlarının inandırıcılığı kalmamıştır. Bunun için okul yönetimi dış kaynakları ve bağımsız güvenilir birimleri devreye sokmalıdır. Örneğin kantin ihalesini yapan heyetin tamamının imzasının olduğu yazılı açıklamaları gösteren resmi belgeleri herkesin göreceği yerlere asmalıdır. Bunun yanında üst yönetime başvuruda bulunarak ihalenin bağımsız taraflarca yeniden incelenmesini ve rapor edilmesini talep etmelidir. Bağımsız heyetten bir sorumlunun okuldaki geniş katılımlı bir toplantıya katılarak hazırlanan raporu herkese iletmesi sağlanmalıdır. Ayrıca, bu resmi bilgi ve belgeler, ilan panolarına asılarak şeffaflık ve inandırıcılık sağlanmalıdır. Böylece okulun işleyişine ciddi zarar veren ve bir okul çalışanının motivasyon ve verimini azaltan dedikodunun örgütsel zararları azaltılacaktır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik ortaya konulan öneriler yer almaktadır.

6.1. Sonuçlar

1. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre okullarda söylentinin *bilgi edinme* işlevinin düşük düzeyde görüldüğü saptanmıştır.

2. Öğretmenler söylentinin *bilgi edinme* fonksiyonunu kısmı olarak kullanmakta; yani öğretmenler okuldaki bazı konular hakkında söylentiler yoluyla bilgi edinmekte, okuldaki öğrenciler hakkındaki bir kısım bilgileri söylentiler yoluyla elde etmekte ve resmi iletişim kanallarındaki eksik bilgileri söylentiler yoluyla öğrenmektedirler.

3. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre söylentinin *sosyalleşme* fonksiyonu düşük düzeyde çıkmıştır. Buna göre okullarda söylentinin sosyalleşme işlevinin genel olarak pek işlemediği ortaya konulmuştur.

4. Okullarda öğretmen görüşlerine göre örgütsel söylentilerin *sinik etkileri* yüksek düzeyde çıkmıştır. Buna göre okullarda söylentinin zararlı etkilerinin yüksek düzeyde görüldüğü saptanmıştır.

5. Öğretmen görüşlerine göre okuldaki söylentiler; güven kaybına, olayların yanlış anlaşılmasına, gerginliğe, rahatsızlığa, anlaşmazlıklara, önyargıya, işten soğumaya, isteksizliğe neden olur ve okulun imajına zarar verir.

6. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre okullarda dedikodunun *haberdar olma* işlevinin düşük düzeyde görüldüğü belirlenmiştir.

7. Öğretmenler; meslektaşları hakkında bazı bilgileri, meslektaşlarının birtakım düşünce ve deneyimlerini okuldaki dedikodu ortamlarında öğrendiklerini ifade etmişlerdir.

8. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre dedikodunun *ilişkileri geliştirme* işlevi düşük düzeyde çıkmıştır. Buna göre okullarda dedikoduların ilişkileri geliştirme işlevinin pek işlemediği ortaya konulmuştur.

9. Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel dedikoduların *örgütsel zararlarının* yüksek düzeyde görüldüğü saptanmıştır.

10. Okullardaki dedikodular; öğretmenlerin moralini bozar, anlaşmazlıklara neden olur, gruplaşmalara yol açar, güveni sarsar, motivasyonu düşürür, isteksizliğe neden olur ve önyargı oluşturur.

11. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumlarına göre okullardaki söylenti ve dedikodular benzer işlevler göstermektedirler.

12. Mesleki kıdemi düşük olan öğretmenler okuldaki söylenti ve dedikoduların olumlu işlevlerinin daha yüksek görüldüğünü düşünmektedirler. Buna göre meslekte yeni olan öğretmenler, söylenti ve dedikoduların bilgi edinme ve sosyalleşme, çevreyi tanıma ve olayları anlamlandırma gibi işlevlerini daha çok gözlemlemektedirler.

13. Küçük okullarda görev yapan öğretmenler okullarında söylenti ve dedikoduların olumlu işlevlerinin daha fazla görüldüğünü düşünmektedirler.

14. Sosyal medya kullanmayan öğretmenler, okullarında söylenti ve dedikoduların olumlu işlevlerinin daha fazla görüldüğünü düşünmektedirler.

15. Öğretmen görüşlerine göre okullarda söylenti ve dedikodunun örgütsel işlevlerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

6.2. Öneriler

Bu alt başlık altında araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre söylentinin *bilgi edinme* fonksiyonu düşük düzeyde çıkmıştır. Okul yöneticileri formal iletişim kanalları yoluyla taşınması zor olan bilgilerin aktarılması konusunda söylentilerin bilgi edinme işlevini kullanabilirler. Bunun için de okul yöneticileri; okul, öğrenci, ders programı, yenilikler, değişiklikler, okula yeni gelenler, planlanan değişiklikler, terfi ve ödüller vb konularda öğretmenlerin ihtiyaç duydukları bilgileri doğrudan ve açık bir şekilde onlara iletmek suretiyle bu işlevi kullanabilirler.

2. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre söylentinin *sosyalleşme* fonksiyonu düşük düzeyde çıkmıştır. Söylentilerin örgüt çalışanları için bir sosyalleşme aracı olarak işlev görebilmesi için okul yöneticileri, öğretmenlere düşüncelerini paylaşabilecekleri ortak platformlar, toplantılar, etkinlikler, sosyal aktiviteler vb imkanlar sağlayabilirler. Böylece öğretmenler, bu ortamlardaki söylentileri, eğlenmek ve sosyal ilişkilerini geliştirmek amacıyla kullanabilirler.

3. Okullarda öğretmen görüşlerine göre örgütsel söylentilerin *sinik etkileri* yüksek düzeyde çıkmıştır. Okul yöneticileri tarafından söylentiler, informal iletişimin bir parçası olarak değerlendirilmeyip göz ardı edildiğinde örgütsel zararlarının arttığı bilinmektedir. Bu bakımdan okul yöneticileri, öncelikle çalışanlar arasında dolaşan söylentilerin farkına varmalı ve söylentinin duyulduğu ilk kaynağa ulaşarak doğru bilgiyi birinci elden muhataplara iletmelidir. Söylentinin kaynağına ulaşarak doğru bilgi elde edildiğinde söylentinin zararlı işlevi azaltılabilir.

4. Okullarda söylentilerin örgüte zararlı işlevlerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Çalışanlar arasında dolaşan söylentilerin etkili bir şekilde yönetilmediği durumlarda örgütsel işleyişe zarar verdiği göz önünde bulundurulduğunda, okul yöneticileri, söylentinin muhtemel zararları konusunda bilgilendirme toplantıları düzenleyerek çalışanların farkındalıklarını artırabilirler. Ayrıca okul yöneticileri, olumsuz söylentileri ortaya çıkararak endişe ve belirsizlik yaratan olayları zamanında öngörmeli ve açık bir iletişim kurarak olumsuz sonuçlar ortaya çıkmadan bu durumlara karşı önlem almalıdırlar.

5. Öğretmenler, formal iletişim kanallarındaki bazı eksik bilgileri söylentiler yoluyla öğrenmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu bakımdan okul yöneticileri, formal iletişim kanallarını açık tutmalı, okuldaki bilgilendirme panoları ve duyuruları da kullanarak öğretmenlerin ihtiyaç duydukları bilgileri öncelikle formal iletişim yoluyla çalışanlarına sunmalıdırlar. Bunun yanında okul çalışanları arasında bir sosyal medya platformu kurularak çalışanların merak ettikleri konuların birinci kaynaktan öğrenmeleri sağlanabilir.

6. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre dedikodunun *haberdar olma* işlevi düşük düzeyde çıkmıştır. Bu bakımdan okul yöneticileri; okuldaki çalışanlar, okula yeni gelen personel ve okuldaki öğrenciler hakkında öğretmenlerin ihtiyaç duydukları bilgileri birincil kaynaktan doğru kanalları kullanarak onlara iletmelidir. Böylece öğretmenler, merak ettikleri konuların aslını, dedikodulara ihtiyaç duymadan doğal yollardan öğrenebilirler.

7. Öğretmenler; meslektaşları hakkında bazı bilgileri, meslektaşlarının birtakım düşünce ve deneyimlerini dedikodu ortamlarında öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Bu bakımdan okul yöneticileri öğretmenler odası, okul kantini, okul bahçesi, bekleme salonları gibi ortamlarda daha fazla vakit geçirerek burada sıklıkla duyulan dedikoduların farkına varıp, bunları bireylerin sosyal çevrelerini anlama aracı olarak kullanabilirler.

8. Öğretmenler, okuldaki meslektaşları hakkındaki bazı bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Bu durumda öğretmenlerin dedikodular yoluyla bilgi edinme yolunu tercih etmelerinin bir sebebi de okullarda formal iletişim kanallarında yaşanan eksiklikler ve tıkanıklıklar olabilir. Formal iletişim kanallarının etkili bir şekilde işletilmediği durumlarda dedikoduların daha yaygınlaştığı ve bilgi edinme işlevi gördüğü göz önünde bulundurulduğunda yöneticiler, öğretmenler için gerekli bilgileri formal iletişim kanalları ile etkili bir şekilde sunmalıdır.

9. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre dedikodunun *ilişkileri geliştirme* işlevi düşük düzeyde çıkmıştır. Potansiyel olarak sosyal ilişkilerin geliştirilmesine katkı sunabilecek özelliğe sahip dedikoduların bu işlevinin okullarda yeterince işletilmediği söylenebilir. Bu bakımdan okul yöneticileri tarafından okulda açık bir iletişim ortamı ve pozitif bir iklim oluşturulmalı ve çalışanların birbirleriyle konuşacakları, düşünce ve deneyimlerini paylaşabilecekleri sosyal etkinlikler düzenlenerek öğretmenlerin sosyalleşme ihtiyaçları karşılanmalıdır. Böylece öğretmenler, sosyal çevrelerini tanıma ve dahil oldukları grup normlarını öğrenme noktasında asılsız dedikodulara başvurmak yerine, sosyal ortamdaki konuşma ve kişisel ilişkiler yoluyla bu tür sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayabilirler.

10. Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel dedikoduların örgütsel zararlarının yüksek düzeyde görüldüğü saptanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre okullardaki dedikodular; öğretmenlerin moralini bozar, anlaşmazlıklara neden olur, gruplaşmalara yol açar, güveni sarsar, motivasyonu düşürür, isteksizliğe neden olur ve önyargı oluşturur. Bu bakımdan öğretmenler arasında dolaşan zararlı dedikoduların azaltılması için okul yönetimi tarafından rekabetçi bir ortam yerine, açık ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

11. Öğretmenlere göre okullarındaki dedikoduların örgüte zararlı işlevleri yüksek düzeyde görülmektedir. Bu durumun bir sebebi de okullarda örgütsel dedikoduların yeterince etkili bir şekilde yönetilemediği olabilir. Bu bakımdan etkili bir şekilde yönetilmeyen dedikoduların okullarda örgütsel zararlara neden olacağı göz önünde bulundurulduğunda, okul yöneticileri öğretmenlerle toplantılar düzenleyerek dedikoduların zararları hakkında bilgilendirme yapabilir. Ayrıca dedikoduları ortaya çıkaran belirsiz durumlar hakkında açık ve samimi bir iletişim yolu tercih edilmelidir. Bu önleyici tedbirlere rağmen ortaya çıkan dedikodular olduğunda ilk yapılması gereken şey

dedikodunun kaynağına ulaşarak doğru bilgiye ulaşmaktır. Böylece asılsız dedikodular önlenebilir.

12. Örgütlerdeki bir kısım olumsuz dedikoduların bireylerin etik ihlallerinden kaynaklanan tutum ve duygularından kaynaklanabileceği göz önüne alındığında, bu gibi durumlarda okul yöneticileri yetkilerini de kullanarak yasal işleme başvurabilirler.

13. Okula yeni gelen ve kıdemi düşük olan öğretmenlere okul idaresi tarafından yeni ortamı ve yeni arkadaşlarını tanıtıcı faaliyetler düzenlenerek bu öğretmenlerin çevrelerini tanıma ihtiyacı olumsuz söylenti ve dedikodulara ihtiyaç kalmadan doğal yollardan karşılanabilir.

14. Sosyal medyanın söylenti ve dedikoduları ortaya çıkarma ve yayma bakımından bir platform oluşturduğu göz önüne alındığında öğretmenlere sosyal medyadaki asılsız söylenti ve dedikoduların zararları ve bunların bilinçli kullanımı konusunda seminerler verilebilir.

15. Okullarda söylenti ve dedikoduların etkili bir şekilde yönetilebilmesi için okul yöneticilerine; örgütsel söylenti ve dedikodunun benzer ve farklı yönleri, bunları ortaya çıkaran faktörler, örgütsel işlevleri ve zararlı etkileriyle baş etme stratejileri hakkında bilgilendirme seminerleri ve hizmet içi eğitim kursları verilerek okul yöneticilerinin bu konuda farkındalık ve yeterlilikleri artırılabilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. İlkokullarda görevli öğretmenler örnekleminde gerçekleştirilen bu araştırmaya benzer araştırmalar diğer eğitim kademelerinde yapılabilir. Böylece okullardaki örgütsel söylenti ve dedikoduların örgütsel işlevleri farklı kademelere göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konulabilir.

2. Bu araştırma nicel yöntemle ve ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmalar nitel yöntem ve teknikler kullanılarak yapılabilir.

3. Bu araştırma kamu okullarında gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmalar da özel okullarda veya kamu ve özel okullar karşılaştırılarak yapılabilir.

4. Bu araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler dışındaki değişkenler kullanılarak da benzer araştırmalar yapılabilir.

5. Örgütsel söylenti ve dedikodu yerli alanyazında sınırlı sayıda araştırıldığından dolayı, bu kavramların diğer örgütsel davranışlar (iş doyumunu, yaşam doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık vb) ile ilişkileri incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A. & Marican, S. (2014). Can control and flexible leaderships influence deviant behavior?. *International Journal of Technical Research and Applications*. e-ISSN: 2320-8163, www.ijtra.com Special Issue 10 (Nov-Dec 2014), p. 11-18
- Açıklan, A. ve Turan, S. (2015). *Bir anlam inşa etme süreci olarak okullarda etkili iletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Adkins, K. (2017). *Gossip, epistemology and power*. Springer International Publishing AG, Gewerbestrasse 11, 6330 Cham, Switzerland. ISBN 978-3-319-47840-1 (eBook).
- Afassinou, K. (2014). Analysis of the impact of education rate on the rumor spreading mechanism. *Physica A*. 414 (2014) 43–52. www.elsevier.com/locate/physa.
- Ahern, K. R. & Sosyura, D. (2015). *Rumor has it: Sensationalism in financial media*. Oxford University Press on behalf of The Society for Financial Studies. doi:10.1093/rfs/hhv006
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İstanbul: İdeal kültür ve yayıncılık.
- Akdoğan, A., Mirap, S. ve Cingöz, A. (2009). İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss: 17-25). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını.
- Allport, G. W. & Postman, L. J. (1945). The basic psychology of rumor. *The New York Academy of Sciences, Series II, VIII*. 47-58.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M., ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* [Educational Administration: Theory and Practice], 18(2), 171-190.
- Artaç, M. (2017). Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine Mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. Cilt, 2; Sayı 2 (59-67).

- Atalay, H. (1999). *İngilizce-Türkçe Sözlük* (Cilt I). Türk Dil Kurumu Yayınları; 714.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydoğan, İ. (2013). “Örgüt ve yönetim kuramları”. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. (Ed: Niyazi Can). Ankara: Pegem Akademi.
- Bahar, E. (2016). *İletişim*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baker, J. S. & Jones, M. A. (1996). The Poison grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace? *Human Resource Development Quarterly*. Vol, 7. No. 1.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Baykul, Y. ve Güzeller, C.O. (2014). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baumeister, R. F., Zhang, L. & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*. Vol. 8, No. 2, 111–121.
- Bektaş, M. & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: Kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Berkos, K. M. (2003). The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip. PhD Dissertation, Graduate Faculty of the Louisiana State University, USA.
- Bernard, S., Bouza, G. & Pietrus, A. (2014). An optimal control approach for e-rumor. *Revista Investigacion Operacional*. Vol. 36, No. 2, 108-114,
- Birsen, Ö. (2012). “Sözlü iletişim”. *İletişim*. (Ed: İzlem Vural). Ankara: Pegem Akademi.
- Bordia, P. & DiFonzio, N. (2002). When social psychology became less social: Prasad and the history of rumor research. *Asian Journal of Social Psychology*. (2002) 5: 49–61
- Bordia, P. & Rosnow, R. L. (1998). Rumor rest stops on the information highway transmission patterns in a computer- mediated rumor chain. *Human Communication Research*. Vol. 25 No. 2, 163-179.

- Boyer, P. & Parren, N. (2015). Threat-related information suggests competence: A possible factor in the spread of rumors. *PLoS ONE*. 10(6): e0128421. doi:10.1371/journal.pone.0128421
- Brioux, B. (2008). *Truth and rumors: The reality behind TV's most famous myths*. Praeger Publishers.
- Brondino, N., Fusar-Poli, L. & Politi, P. (2016). Something to talk about: Gossip increases oxytocin levels in a near real-life situation. *Psychoneuroendocrinology*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psyneuen.2016.12.014>.
- Brown, M. & Napier, A. (2004). Knowledge transfer and rumour: Have we missed something?. In fifth *European Conference on Organisational Knowledge, Learning and Capabilities*. Innsbruck, Austria.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyük Türkçe Sözlük. (2011). Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik* (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Cambridge Dictionary, (2018). <http://dictionary.cambridge.org/> dictionary
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Caplow, T. (1947). Rumors in war. *Social Forces*. Vol. 25, No. 3, pp. 298-302. <http://www.jstor.org/stable/3005668>
- Carlson, C. (2016). Rumors rampant? You can control them. *Communication Briefings*. April 2016. ISSN 0730 -7799).
- Cebeci, S. (2015). *Öğretme ve öğrenme süreçlerinde dini iletişim*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Cengiz, A. K. (2017). Bir yerli olma bağlamında dedikodu, söylentiler ve antakyalılık. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 51, Ağustos 2017, s. 311-327.

- Chen, H. Lu, Y. K. & Suen, W. (2016). The power of whispers: A theory of rumor, communication, and revolution. *International Economic Review*. Vol. 57, No. 1.
- Crampton, S. M., Hodge, J. W., & Mishra, J. M. (1998). The informal communication network: Factors influencing grapevine activity. *Public Personnel Management*, 27(4), 569-584.
- Crescimbene, M., La Longa, F., & Lanza, T. (2012). The science of rumors. *Annals of Geophysics*, 55(3), 421-425.
- Çağlar, Ç., Uğurlu, C. T. & Güneş, H. (2013). Teachers' views concerning the function of gossips in primary schools. *Electronic Journal of Social Sciences*. Spring-2013 Volume:12 Issue: 45.
- Çağlar, İ. & Kılıç, S. (2011). *Eğitim fakülteleri için genel iletişim*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çalıküşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. & Ateş, İ. (2013). İnfomal iletişimin "dedikodu-söylenti" örgüt içi rolü: Bir yükseköğretim kurumunda yapılan çalışma. ICQH 2013 Proceedings Book, Sakarya.
- Çaylı, E. (2008). Türkiye televizyonlarında dedikodunun söylemsel analizi. *Kültür ve İletişim*. 11 (2), 9-39.
- Çelikten, M. (2008). "Okul örgütü ve yönetimi". (Ed: Vehbi Çelik). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, A. & Han, B. (2018). Organizational rumor scale for educational institutions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5): 936-946.
- Danış, M. S. (2015). Dedikodunun sosyolojisi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., ve İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Demirci, K. (2004). Dedikodu kavramına dair. *Milli Folklor*, Yıl, 16, 11-17.

- Dibble, J. L. & Levine, T. R. (2010). Breaking good and bad news: Direction of the MUM effect and senders' cognitive representations of news valence. *Communication Research*, 37 (5), 703-722.
- Dicleli, A. B. & Akkaya, S. (2000). *Konuşa konuşa iletişimin sırları*. İstanbul: BDZ Yayıncılık, MESS yayın no: 340.
- DiFonzo, N. & Bordia, P. (1997). Rumor and prediction: Making sense (but losing dollars) in the stock market. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 71, No. 3, September, pp. 329–353.
- DiFonzo, N. & Bordia, P. (2000). How top PR professionals handle hearsay: Corporate rumors, their effects, and strategies to manage them. *Public Relations Review*. 26(2):173–190 ISSN: 0363-8111
- DiFonzo, N. & Bordia, P. (2007). *Rumor psychology, social and organizational approaches*. American Psychological Association, 750 First Street, NE Washington, DC.
- DiFonzo, N., Bordia, P., & Rosnow, R. L. (1994). Reining in rumors. *Organizational Dynamics*, 23, 47-62.
- Ditmarsch, H., Van Eijck, J., Pardo, P., Ramezani, R., & Schwarzenruber, F. (2017). Epistemic protocols for dynamic gossip. *Journal of Applied Logic*. 20, 1-31.
- Doer, B., Fouz, M. & Friedrich, T. (2012). Why rumors spread so quickly in social networks. *Communications of the ACM*. 55(6), 70-75.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Döndüren, H. (2017). <https://sorularlailamiyet.com/gyibet-hakkinda-bilgi-verir-misiniz-gyibet-gunahinin-hukmu-nedir.adresinden.21.08.2017> tarihinde erişilmiştir.
- Dunbar, R. (1996). *Grooming, gossip, and the evolution of language*. Harvard University Press.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*. 8(2), 100.
- Ekiz, D. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Elhalil Sözlüğü, (2018). <http://www.elhalil.com/> adresinden 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- 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.
- Ensari, M. (2010). *Gıybet*. İstanbul: Dua Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2005). *İletişimi anlamak*. Ankara: Erk Yayınları
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Ergin, A. (2014). *Eğitimde etkili iletişim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama). *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 13.
- Erol, Y. & Akyüz, M. (2015). Dünyanın en eski medyası: dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı: Sağlık örgütlerinde bir alan araştırması. *Journal of World of Turks*, 7(2), 149-166.
- Erzurum, F. (2012). "Sözsüz iletişim". *İletişim*. (Ed: İzlem Vural). Ankara: Pegem Akademi.
- Esposito, J. L. & Rosnow, R. L. (1983). Corporate rumors: How they start and how to stop them. *Management Review*, 72(4), 44.
- Eşkin-Bacaksız, F. & Yıldırım, A. (2013). Dedikodu ve söylenti tutumu ölçeği'nin geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2013;16:1.
- Eşkin-Bacaksız, F. & Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: Hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Sayı / Number: 3 Cilt / Volume: 2.
- Eş-Şevkani, K. A. M. (2013). *Gıybet risalesi*. (Çev. Kasım Yürekli). İstanbul: Nesil Yayınları.
- Fearn-Banks, K. (2007). *Crisis communications: A casebook approach*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey London.

- Fine, G. A. & Ellis, B. (2010). *The global grapevine: Why rumors of terrorism, immigration, and trade matter*. Oxford University Press, Inc.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*. 8(2), 78.
- Gabriels, K. & Backer, C. J. (2016). Virtual gossip: How gossip regulates moral life in virtual worlds. *Computers in Human Behavior*. 63, 683-693.
- Gazali, İ. (2017). *Ölü eti yemenin adı: Gıybet*. (Çev. Osman Yolcuoğlu) İstanbul: Ehil Yayıncılık.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Georganta, K., Panagopoulou, E. & Montgomery, A. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in hospitals. *Burnout Research*. 1(2), 76-81.
- Gluckman, M. (1963). Gossip and scandal. *Current Anthropology*. Vol. 4, No. 3 pp. 307-316. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2739613>
- Goldsmith, D. J. & Baxter, L. A. (1996). Constituting relationships in talk: A taxonomy of speech events in social and personal relationships. *Human Communication Research*, 23(1), 87-114.
- Goodman, M. B. (2000). Corporate communication: The American Picture. *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 5 Issue: 2, pp.69-74.
- Green, S.B. & Salkind, N.J. (2004). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and understanding data*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Greenhill, K. M. & Oppenheim, B. (2017). Rumor has it: The adoption of unverified information in conflict zones. *International Studies Quarterly*, 61(3), 660-676.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V. & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & Organization Management*. 35(2) 177–212. DOI: 10.1177/1059601109360391
- Gönen, Y. Ö., Öztürk, F. Ü., & Efiltili, S. (2008). Örgütlerde söylenti ve dedikodu. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 22-24.

- Görkey, S. (2009). İnternet ve söylentiler. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Guerin, B. & Miyazaki, Y. (2006). Analyzing rumors, gossip, and urban legends through their conversational properties. *Psychological Record*. 56(1), 23.
- Guirdham, M. (2015). *Work communication: Mediated and face-to-face practices*. Palgrave Macmillan.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Gülensoy, T. (2007). *Türkiye Türkçesindeki Türkçe sözcüklerin köken bilgisi sözlüğü: Etimolojik sözlük denemesi* (Vol. 1). Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel iletişim, iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gümüş, H. D. (2007). Söylenti bağlamında toplumsal değişime örtülü tepki. [Implicit response to rumors in the context of social change]. *Milli Folklor*, 19 (75), 118-120.
- Güney, (2006). Hiyerarşik ortamlarda iletişim: Bir kamu kurumu betimlemesi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gürler, K. (2004). Cerhin gıybet olup olmadığı yönündeki tartışmalara eleştirel bir katkı. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*. 4(2), 33-48.
- Güven, B. (2016). “İletişim kavramı ve iletişim sürecinin temel öğeleri”. *Etkili iletişim*. (Ed: Bülent Güven). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Hadi, H. B. (2010). *Türkçe Etimoloji Sözlük*. Arın yayınları.
- Hallett, T., Harger, B. & Eder, D. (2009). Gossip at work: Unsanctioned evaluative talk in formal school meetings. *Journal of Contemporary Ethnography*. 38(5), 584-618.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). Organizational Gossip Scale: Validity and Reliability Study. *Turkish Studies Educational Sciences*. Volume 13/27, Fall 2018, p. 829-846.
- Hasher, L., Goldstein, D. & Toppino, T. (1977). Frequency and the conference of referential validity. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*. 16 (1), 107-112.
- Hirschhorn, L. (1983). Managing rumors during retrenchment. *Advanced Management Journal*, 48(3), 5-11.

- Houmanfar, R. & Johnson, R. (2004). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(2-3), 117-138.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. Ed: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Huo, L. A. & Ma, C. (2017). Dynamical analysis of rumor spreading model with impulse vaccination and time delay. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 471, 653-665.
- Huo, L. A., Wang, L., Song, N., Ma, C., & He, B. (2017). Rumor spreading model considering the activity of spreaders in the homogeneous network. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 468, 855-865.
- İpek, M. (2014). Hucurât sûresinin işaret ettiği temel insanî ve ahlâkî ilkeler. *Kafkas Üniversitesi Harakani Dergisi*, 1(1).
- Jia, M., Ruan, H., & Zhang, Z. (2017). How rumors fly. *Journal of Business Research*, 72, 33-45.
- Jobs, S. (2014). Uncertain knowledge. *Rethinking History*, 18(1), 2-9
- Johansson, T. (2017). Gossip spread in social network models. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 471, 126-134.
- John, M. C. & Taylor, J. W. (1999). Leadership style, school climate, and the institutional commitment of teachers. *International Forum*, Vol. 2, No. 1, pp. 25-57.
- Johnson, C. R. (2016). If you don't have anything nice to say, come sit by me: Gossip as epistemic good and evil. *Social Theory and Practice*, 42(2), 304-317.
- Jones, G. R. (2004). *Organizational theory, design, and change: Text and cases*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Jones, R.E. (1997). Teacher participation in decision-making: Its relationship to staff morale and students achievement. *Education*, 118(1), 76-83.
- Kanar, M. (1993). *Büyük Farsça-Türkçe Sözlük*. İstanbul: Şirin Yayıncılık.
- Kanar, M. (2011). *Osmanlı Türkçesi Sözlüğü: AZ'ye Büyük Boy Bez*. İstanbul: Say Yayınları.
- Kant, I. (2017). *Eğitim üzerine*. (Çev: Ahmet Aydoğan). İstanbul: Say Yayınları.

- Kapferer, J. N. (1992). Dünyanın en eski medyası: Dedikodu ve söylenti. (Çev. Işın Gürbüz). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel sinizm, bağlamsal performans ve etik ideoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kasapoğlu, A. (2006). Kur'an'da "giybet" olgusu; Bir davranım bozukluğu olarak dedikodu ve korunma yolları. *İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 11:2, SS.51–70
- Kaya, A. (2017). *Kişilerarası ilişkiler ve etkili iletişim*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kaynar, B. (2016). Rumor in social media: Role of affect during social movements (Doctoral dissertation). İstanbul Şehir University, İstanbul.
- Ker Dinçer, M. (2012). *İletişimin kalbi sözsüz iletişim becerileri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Kieffer, C. C. (2013). Rumors and gossip as forms of bullying: Sticks and stones?. *Psychoanalytic Inquiry*. 33: 90–104.
- Kimmel, A. J. (2004). *Rumors and rumor control*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Knapp, R. H. (1944). A psychology of rumor. *Public Opinion Quarterly*, 8(1), 22-37.
- Kniffin, K. V. & Wilson, D. S. (2005). Utilities of gossip across organizational levels. *Human Nature*. Vol. 16, No. 3, pp. 278-292.
- Kocabaş, İ. (2014). “Örgütsel iletişim”. *Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama*. (Ed: Selahattin Turan). Ankara: Pegem Akademi.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Kondakçı, Y. & Zayim, M. (2013). “Yönetim Süreçleri”. *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. (Ed: Servet Özdemir). Ankara: Pegem Akademi.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational behaviour*. New Age International (P) Ltd., Publishers. ISBN (13) : 978-81-224-2487-4.

- Kuran-Kerim Meali, (2017). “<http://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/hucurat-suresi-49/ayet-12/diyaret-isleri-baskanligi-meali-1>” adresinden 21.08.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Kurland, N. B. & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *The Academy of Management Review*; Apr 2000; 25, 2; ProQuest Central pg. 428.
- Küçük, M. (2012). “Yazılı iletişim”. *İletişim*. (Ed: İzlem Vural). Ankara: Pegem Akademi.
- Küçük, O. (2016). *İletişim: Genel/teknik iletişim, pazarlama iletişimi, reklamcılık*. (Ed: Orhan Küçük) Bursa: Ekin Basım Yayın ve Dağıtım.
- Küçük, U. (2017). *Gıybet illeti*. İstanbul: Bedir Yayınları.
- Leblebici, D.N., Yıldız, H.H. & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12: 18, 561-574.
- Lee, J. D. (2014). *An epidemic of rumors: How stories shape our perception of disease*. University Press of Colorado.
- Li, D., & Ma, J. (2017). How the government’s punishment and individual’s sensitivity affect the rumor spreading in online social networks. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 469, 284-292.
- Lind, P. G., Silva, L. R., Andrade, J. S. & Herrmann, H. J. (2007). The spread of gossip in American schools. *Europhysics Letters (EPL)*. 78, 6.
- Litman, J. A., Huang, C. H., & Chang, H. T. (2009). Development and validation of a Chinese version of the attitudes towards gossip scale. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, 10(2), 131.
- Liu, Q., Li, T., & Sun, M. (2017). The analysis of an SEIR rumor propagation model on heterogeneous network. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 469, 372-380.
- Luggat (2018). <http://www.luggat.com/g%C3%BCft%20%C3%BC%20gu/1/1> adresinden 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.

- Luna, A., & Chou, S. Y. (2013). Drivers for workplace gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115.
- Ma, J., Li, D., & Tian, Z. (2016). Rumor spreading in online social networks by considering the bipolar social reinforcement. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 447, 108-115.
- Mattelart, A. & Mattelart, M. (1998). İletişim kuramları tarihi. (Çev: Merih Zillioğlu). İstanbul: İletişim Yayınları. 8. Baskı.
- McAndrew, F. T. (2014). The “sword of a woman”: Gossip and female aggression. *Aggression and Violent Behavior*, 19(3), 196-199.
- MEB. (2017). Milli Eğitim Bakanlığı, 2016-2017 Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim. <https://sgb.meb.gov.tr/meb> ET: 20.02.2018.
- Memişoğlu, S. P. (2013). “Okulda yönetim süreçleri”. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. (Ed: Niyazi Can). Ankara: Pegem Akademi.
- Michelson, G. & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organisations: a conceptual study. *Management Decision*. Vol. 38 Iss 5 pp. 339 - 346
- Michelson, G. & Mouly, S. (2002). ‘You didn’t hear it from us but...’: Towards an understanding of rumour and gossip in organisations. *Australian Journal of Management*. Vol. 27, Special Issue 2002.
- Michelson, G., & Mouly, S. V. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumor and gossip in organizations. *Corporate Communications: An International Journal*. 9(3), 189-201.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*. XX(X) 1–28. DOI: 10.1177/1059601109360392.
- Mishra, J. (1990). Managing the grapevine. *Public Personnel Management*, 19(2), 213-228.
- Mlambo, O. B., & Zimunya, C. T. (2016). Rumour and the politician's public image: The case of Zimbabwe. *Journal of Pan African Studies*, 9(4), 146-158.

- Musahan, A. Y. (2016). Çocuk eğitiminde gıybetin olumsuz etkileri. *Iğdır Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Uluslararası Aile İçi Eğitim Çalıştayı*. Iğdır, 2016.
- Mutçalı, S. (1995). *Arapça-Türkçe Sözlük*. İstanbul: Dağarcık Yayınları.
- Niekerk, J. V. (2008). The virtue of gossip. *South African Journal of Philosophy = Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Wysbegeerte*, 27(4), 400-412.
- Noon, M. & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies*. 14(1), 23-36.
- Nursi, S. (2017). *Risale-i Nur Külliyatından Mektubat*. İstanbul: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Okazaki, S., Rubio, N., & Campo, S. (2014a). Gossip in social networking sites. *International Journal of Market Research*, 56(3), 317-340.
- Okazaki, S., Rubio, N., & Campo, S. (2014b). Gossiping behavior on social networking sites: Does gender matter?. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 30(9), 718-726.
- Özşarlak, (2016). Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- URL 4. <http://www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2017/06/26/diyarbakirda-cocuga-taciz-gerilimi/>). Erişim Tarihi: 01.01.2018.
- URL 5. <http://www.osmanlicaturkce.com/=giybet>. Erişim Tarihi: 01.01.2018.
- URL 6. <https://sorularlailamiyet.com/giybet-hakkinda-bilgi-verir-misiniz-giybet-gunahinin-hukmu-nedir>. Erişim Tarihi: 01.01.2018.
- URL 1. <http://www.internethaber.com/tarihin-en-buyuk-izdiham-felaketleri-foto-galerisi-1180700.htm>. Erişim Tarihi: 01.01.2018.
- URL 2. <http://www.internethaber.com/tarihin-en-buyuk-izdiham-felaketleri-foto-galerisi-180700.htm>). Erişim Tarihi: 01.01.2018.
- URL 3. <http://www.internethaber.com/tarihin-en-buyuk-izdiham-felaketleri-foto-galerisi-1180700.htm>). Erişim Tarihi: 01.01.2018.

- Oxford Dictionary (2018). <https://en.oxforddictionaries.com/definitions> adresinden 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özkoçak, L. (2012). “Örgüt dışı iletişim”. *İletişim*. (Ed: İzlem Vural). Ankara: Pegem Akademi.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. Australia: Australian Copyright.
- Rivero, O. (2013). Rumors in the workplace affecting organizational change readiness. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*. Volume 13 Issue 12 Version 1. Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Rosen, E. (2000). The anatomy of buzz: How to create word-of-mouth marketing. *Marketing Management*, 9(4), 62.
- Rosen, S. & Tesser, A. (1970). On reluctance to communicate undesirable information: The MUM effect. *Sociometry*, Vol. 33, No. 3, pp. 253-263.
- Rosnow, R. L. & Foster, E. K. (2005). Rumor and gossip research. *Psychological Science Agenda*. 19(4), 1-2.
- Rosnow, R. L., Esposito, J. L. & Gibney, L. (1998). Factors influencing rumor spreading: Replication and extension. *Language & Communication*. Vol. 8, No. 1, pp. 29-42,
- Rysman, A. (1977). How the “gossip” became a woman. *Journal of Communication*. 27(1), 176-180.
- Sabuncuoğlu, Z. & Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde iletişim*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım, Dağıtım Ltd. Şti.
- Savarimuthu, S., Purvis, M., Purvis, M., & Savarimuthu, B. T. R. (2013). Gossip-based self-organising agent societies and the impact of false gossip. *Minds and Machines*, 23(4), 419-441.

- Schindler, M. (2007). *Rumors in financial markets*. John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex PO19 8SQ, England.
- Serdaroğlu, A. (1963). Kötü huylardan gıybet, çekıştirme. *Diyanet İşleri Başkanlığı Dergisi*. Cilt 2, sayı 12.
- Smith, L. C., Lucas, K. J., & Latkin, C. (1999). Rumor and gossip: Social discourse on HIV and AIDS. *Anthropology & Medicine*, 6(1), 121-131.
- Solmaz, B. (2003) Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve uygulama örneği. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Solmaz, B. (2004a). Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim*. 3 (3), 120-127.
- Solmaz, B. (2004b). *Kurumsal söylenti ve dedikodu*. Tablet Yayınları, Konya.
- Solmaz, B. (2006). Dedikodu ve söylenti yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 563-575.
- Solmaz, B. (2016). “Kurumsal iletişimde söylenti ve dedikodu”. *Etkili iletişim* (Ed: Uğur Demiray). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Solove, D. J. (2007). *The future of reputation: Gossip, rumor, and privacy on the internet*. Yale University Press.
- Stewart, P. J. & Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors, and gossip*. Cambridge University Press.
- Şahin, B. (2014). “Metodoloji”. *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Ed: Abdurrahman Tanrıöğen). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, C. (2013). “Bir eğitim örgütü olarak okulun yapısı ve işleyişı”. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. (Ed. Niyazi CAN). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şimşek, A. (2015). Hümeze suresinde ahlâkî yozlaşma unsurları. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Tetkikleri Dergisi*. (43), 240-258.
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Tekgöz, A. (2013). Dedikodunun cinsiyeti: Kadın kimliğinin yeniden inşasında dedikodunun rolü. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- TDK. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr>.
- Thomas, S. A & Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy?. *Health Care Management*. 26(2):111-5.
- Tripathy, R. M., Bagchi, A., & Mehta, S. (2013). Towards combating rumors in social networks: Models and metrics. *Intelligent Data Analysis*, 17(1), 149-175.
- Tuna, Y. (2012). “İletişim kavramı ve iletişim süreci”. *İletişim*. (Ed: İzlem Vural). Ankara: Pegem Akademi.
- Tureng, (2018). “<http://tureng.com/tr/turkce-ingilizce>” adresinden 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Uğurlu, C. T. (2014). İnfomal iletişim ölçeği, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), ss. 83-100.
- Ünal-Çolak, F. (2012). “Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim”. *İletişim*. (Ed: İzlem Vural). Ankara: Pegem Akademi.
- Vaidyanathan, B., Khalsa, S., & Ecklund, E. H. (2016). Gossip as social control: Informal sanctions on ethical violations in scientific workplaces. *Social Problems*, 63(4), 554-572.
- Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of work-related gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78, 221–236
- Whittaker, S., Frohlich, D., & Daly-Jones, O. (1994). Informal workplace communication: What is it like and how might we support it?. *In Proceedings of the SIGCHI conference on Human factors in computing systems* (pp. 131-137). ACM.
- Wikipedia, (2018). www.tr.wikipedia.org adresinden 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Wu, J., Balliet, D., & Van Lange, P. A. (2016). Reputation management: Why and how gossip enhances generosity. *Evolution and Human Behavior*. 37(3), 193-201.

- Yılmaz, E. (2007). Kurum içi iletişim ortamı ile kurumsal güven arasındaki ilişki ve bir alan araştırması. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, E. B. (2008). Örgütlerde saldırgan davranışlar: Nitel bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yüksel, H. (2016). "İletişimin tanımı ve temel bileşenleri". *Etkili iletişim* (Ed: Uğur Demiray). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Zan, Y., Wu, J., Li, P., & Yu, Q. (2014). SICR rumor spreading model in complex networks: Counterattack and self-resistance. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 405, 159-170.
- Zhang, Y. & Xu, J. (2015). A rumor spreading model considering the cumulative effects of memory. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2015.
- Zhao, H., Lin, B. & Guo, C. (2014). A mathematics model for quantitative analysis of demand disruption caused by rumor spreading. *International Journal of Information Technology & Decision Making*. 13(03), 585-602.
- Zhao, L., Qiu, X., Wang, X., & Wang, J. (2013). Rumor spreading model considering forgetting and remembering mechanisms in inhomogeneous networks. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*. 392(4), 987-994.
- Zhao, L., Wang, Q., Cheng, J., Chen, Y., Wang, J., & Huang, W. (2011). Rumor spreading model with consideration of forgetting mechanism: A case of online blogging LiveJournal. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*. 390(13), 2619-2625.
- Zhao, L., Yin, J., & Song, Y. (2016). An exploration of rumor combating behavior on social media in the context of social crises. *Computers in Human Behavior*. 58, 25-36.
- Zhu, L., & Wang, Y. (2017). Rumor spreading model with noise interference in complex social networks. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 469, 750-760.
- Zimmerman, D. L. (1982). Requiem for a heavyweight: A farewell to warren and brandeis's privacy tort. *Cornell Law Review*. 68,(3) 291.

Zubiaga, A., Liakata, M., Procter, R., Hoi, G. W. S., & Tolmie, P. (2016). Analysing how people orient to and spread rumours in social media by looking at conversational threads. *PloS one*, *11*(3), e0150989.



EKLER

Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Ek-2: Örgütsel Söylenti Ölçeği

Ek-3: Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Ek-4: Ölçekler İçin Uygulama İzni



Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Bu veri toplama aracı, öğretmenlerin örgütsel söylenti ve dedikoduya yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgilere, II. Bölümde örgütsel söylentiye ve III. Bölümde ise örgütsel dedikoduya ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Size en uygun gelen her ifade için ilgili kutucuğa “X” işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz. İsminizi yazmanıza gerek yoktur. Desteğinizden dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Bünyamin HAN

Dicle Üniversitesi Z.G. Eğitim Fakültesi

bunyaminhan@gmail.com

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:	1 () Kadın	2 () Erkek		
2. Medeni durumunuz:	1 () Bekar	2 () Evli		
3. Öğrenim durumunuz:	1 () Lisans	2 () Lisansüstü		
4. Kıdeminiz:	1 () 1-5 yıl	2 () 6- 10 yıl	3 () 11-20 yıl	4 () 21 ve üzeri yıl
5. Okulunuzdaki öğretmen sayısı:	1 () 28 ve aşağı	2 () 29-39 arası	3 () 40 ve üzeri	
6. Sosyal medya kullanım düzeyiniz:	1 ()Kullanmam	2 ()Bazen kullanırım	3 ()Çok kullanırım	

Ek-2: Örgütsel Söylenti Ölçeği

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ ÖLÇEĞİ					
	(1) Hiç katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen katılıyorum
1. Okulumla ilgili birçok konu hakkında söylentiler yoluyla haberdar olurum.	1	2	3	4	5
2. Okulumdaki öğrenciler hakkındaki bilgileri söylentiler yoluyla duyarım.	1	2	3	4	5
3. Okulumdaki söylenti ortamlarında arkadaşlarımdan yeni bilgiler edinirim.	1	2	3	4	5
4. Okul yönetiminin örtbas etmek istediği şeyleri söylentiler yoluyla duyarım.	1	2	3	4	5
5. Resmi iletişim kanallarındaki eksik bilgileri söylentiler yoluyla öğrenirim.	1	2	3	4	5
6. Okuluma yapılacak değişiklikleri söylentiler yoluyla önceden duyarım.	1	2	3	4	5
7. Mesleğim ile ilgili yenilikleri ilk olarak okulumdaki söylenti ortamlarında duyarım.	1	2	3	4	5
8. Okulumdaki birçok olayın iç yüzünü söylentiler yoluyla öğrenirim.	1	2	3	4	5
9. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşmak sosyal ilişkilerimi geliştirir.	1	2	3	4	5
10. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşarak can sıkıntımı gideririm.	1	2	3	4	5
11. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşmak samimiyetimi arttırır.	1	2	3	4	5
12. Okulumdaki söylenti ortamlarında düşüncelerimi serbestçe ifade etme fırsatı bulurum.	1	2	3	4	5
13. Okulumdaki söylenti ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	1	2	3	4	5
14. Okulumdaki meslektaşlarımla söylentiler hakkında konuşarak eğlenirim.	1	2	3	4	5
15. Okuluma söylentileri yayan meslektaşlarıma karşı güvenimi kaybederim.	1	2	3	4	5
16. Okulum ile ilgili söylentiler okulumun imajına zarar verir.	1	2	3	4	5
17. Okuluma söylentiler üzerine konuşmayı zaman kaybı olarak görürüm.	1	2	3	4	5
18. Söylentilerin yaygın olduğu bir okulda çalışmak beni rahatsız eder.	1	2	3	4	5
19. Okulumdaki söylentiler bende gerginliğe sebep olur.	1	2	3	4	5
20. Okulumdaki söylentiler meslektaşlarımla anlaşmazlık yaşamama neden olur.	1	2	3	4	5
21. Okuluma meslektaşlarımla ilgili söylentiler bende onlara karşı önyargı oluşturur.	1	2	3	4	5
22. Okuluma duyduğum söylentiler bazı olayları yanlış anlamama neden olur.	1	2	3	4	5
23. Okulumdaki söylentilerin yaygın olduğu zamanlar okula isteksiz giderim.	1	2	3	4	5
24. Okulumdaki söylentiler işimden soğumama neden olur.	1	2	3	4	5

Ek-3: Örgütsel Dedikodu Ölçeği

III. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL DEDİKODU ÖLÇEĞİ	(1) Hiç katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen katılıyorum
1. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olurum.	1	2	3	4	5
2. Okulumdaki meslektaşlarımın birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	1	2	3	4	5
3. Okulumda yeni gelen meslektaşlarım ile ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edinirim.	1	2	3	4	5
4. Okulumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimleri hakkında bilgi edinirim.	1	2	3	4	5
5. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	1	2	3	4	5
6. Okulumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	1	2	3	4	5
7. Okulumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	1	2	3	4	5
8. Okulumdaki meslektaşlarımın dedikodu yapmak samimiyetimi artırır.	1	2	3	4	5
9. Okulumdaki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
10. Okulumdaki meslektaşlarımın dedikodu yaparak stres atmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
11. Okulumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	1	2	3	4	5
12. Okulumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	1	2	3	4	5
13. Okulumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	1	2	3	4	5
14. Okulumdaki meslektaşlarımın dedikodu yaparak eğlenirim.	1	2	3	4	5
15. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	1	2	3	4	5
16. Okulumdaki dedikodular meslektaşlarımın aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	1	2	3	4	5
17. Okulumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	1	2	3	4	5
18. Okulumda yapılan dedikodular meslektaşlarımın aramızda gruplaşmalara neden olur.	1	2	3	4	5
19. Okulumda dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır.	1	2	3	4	5
20. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular motivasyonumu düşürür.	1	2	3	4	5
21. Okulumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda okula isteksiz giderim.	1	2	3	4	5
22. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	1	2	3	4	5
23. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur.	1	2	3	4	5
24. Okulumda benim hakkımda dedikodu yapan meslektaşlarımın arama mesafe koyarım.	1	2	3	4	5

Ek-4: Ölçekler İçin Uygulama İzni



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

402.19

Sayı : 81576613/605.01/13610787
Konu: Araştırma İzni

12.09.2017

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) Dicle Üniversitesi Rektörlüğünün 23/08/2017 tarihli ve
68608712-300-169944 sayılı yazısı
b) 07/03/2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı genelge

İlgi (a) yazı ile Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Bünyamin HAN'ın "Öğretmen Görüşlerine göre Örgütsel Söylenti ve Dedikodu ile Okul İklimi Arasındaki İlişki" konulu doktora tezi kapsamında hazırladığı veri toplama araçlarının İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kayseri, Trabzon, Gaziantep, Nevşehir, Mersin, Malatya, Tokat, Diyarbakır, Kahramanmaraş, Siirt, Van, Batman, Kars, Muğla, Isparta ve Karaman illerinde mevcut her tür ve derecedeki okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanmasına yönelik izin talebi Genel Müdürlüğümüz tarafından incelenmiştir.

Denetimi İl, İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan gönüllülük esas olmak üzere uygulanmasına ilgi (b) genelge doğrultusunda izin verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Güvenli Elektronik İmza Bilal TIRNAKÇI
Aslı ile Aymdır

13 Eylül 2017

Bakan a.
Genel Müdür

Ek: Veri Toplama Araçları (5 Sayfa)

Emniyet Mahallesi Mıfıs SokakNo: 06560 Yenimahalle-ANKARA Bilgi için: Şeyda KARABULUT Dr. Atilla Dİ MİRBAŞ
Telefon No: (0 312) 296 94 00 Fax: (0 312) 213 61 36 Öğretmen Koordinatör
E-Posta: yegiteko@meb.gov.tr İnternet Adresi: http://yegitek.meb.gov.tr Telefon No: (0 312) 296 95 82

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9c7b-313b-37c2-96ec-1fa0 kodu ile teyit edilebilir.

