

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İZMİR İLİ- URLA İLÇESİ DEVLET OKULLARINDA GÖREV YAPAN
YÖNETİCİLERİN GÖZÜNDEN DEDİKODU VE SÖYLENTİ YÖNETİMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET OSAL

1700004986

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi MÜNEVVER MERTOĞLU

TEMMUZ, 2021

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İZMİR İLİ- URLA İLÇESİ DEVLET OKULLARINDA GÖREV YAPAN
YÖNETİCİLERİN GÖZÜNDEN DEDİKODU VE SÖYLENTİ YÖNETİMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET OSAL

1700004986

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi MÜNEVVER MERTOĞLU

Jüri Üyeleri: Dr. Öğretim Üyesi Sevil MOMENİ SHABANİ

Dr. Öğretim Üyesi Oktay AYDIN

TEMMUZ, 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
BÖLÜM 1	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	7
1.2. Araştırmanın Önemi	7
1.3. Araştırmanın Problemi	7
1.4. Araştırmanın Alt Problemi	7
BÖLÜM 2	9
2. ALANYAZIN	9
2.1. Formal İletişim	9
2.2. İnformal İletişim	11
2.3. Örgütsel İletişim	19
2.4. Dedikodu	23
2.4.1. Dedikodunun Olumlu Yönleri	27
2.4.2. Dedikodunun Olumsuz Yönleri	31
2.5. Söylenti	32
2.5.1. Söylentinin Olumlu Yönleri	34
2.5.2. Söylentinin Olumsuz Yönleri	35
2.6. Dedikodu ve Söylentinin Farkı	37
2.7. Örgütlerde Dedikodu ve Söylenti	39
BÖLÜM 3	43
3. YÖNTEM	43
3.1. Araştırma Deseni	43
3.2. Verilerin Toplanması	43
3.3. Çalışma Grubu ve Örneklem	43
3.4. İnandırıcılık ve Tutarlılık	48
3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	48
BÖLÜM 4	50
4. BULGULAR ve YORUMLAR	50
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	61
5.1. Öneriler	68
6. KAYNAKÇA	69
7. EKLER	80

İZMİR - URLA İLÇESİ DEVLET OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN GÖZÜNDEN DEDİKODU VE SÖYLENTİ YÖNETİMİ

ÖZET

Bu araştırmada, devlet okullarında görev yapan yöneticilerin okul içerisindeki dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim deseni, veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 öğretim yılında İzmir ilinin Urla ilçesinde görev yapan 55 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Soruların değerlendirilmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonunda, yöneticilerin dedikodu ve söylenti hakkındaki genel görüşleri, dedikodu ve söylentinin örgüt içindeki etkisine, dedikodu ve söylentinin sonuçlarına karşı nasıl çözüm ürettikleri ortaya konmaya alışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Dedikodu, söylenti, formal iletişim, informal iletişim, örgüt

ABSTRACT

In this study, it was aimed to reveal the opinions of the administrators working in public schools regarding the gossip and rumor mechanism within the school. In the research, phenomenological design, which is one of the qualitative research designs, and interview technique as a data collection tool was used. The sample of the study made up of 55 school administrators working in the Urla district of Izmir in the 2018-2019 academic year. Content analysis technique was used for the questions. At the end of the research, the general views of the managers about gossip and rumor, the effects of gossip and rumor within the organization, and how they produce solutions against the consequences of gossip and rumor were tried to be revealed.

Keywords: Gossip, rumor, formal communication, informal communication, organization.

ÖNSÖZ

Devlet okullarında görevli yöneticilerin dedikodu ve söylenti hakkındaki görüşlerinin incelenmesini hedefleyen bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın problemi, araştırmanın önemi, araştırmanın alt problemleri, ikinci bölümde ise iletişim kavramı, formal ve informal iletişim, örgüt ve örgütsel iletişim, dedikodu ve söylenti arasındaki fark, örgütlerdeki dedikodu ve söylenti hakkında alanyazında yapılmış çalışmalar yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi, araştırma deseni, evren ve örnekleme, verilerin toplanma aşamaları, çalışma grubu, inandırıcılık ve tutarlılık ile verilerin analizi ve yorumlanması mevcuttur. Dördüncü bölümde bulgular ve yorumlara, beşinci bölümde de tartışma ve sonuçlar kısmına yer verilmiştir.

Araştırma konusu ve planıyla ilgili, tez yazım sürecinde katkısını ve desteğini yakın tutan çok değerli meslektaşım Tuba ÇEVİK'e en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca gerek teknik konularda gerekse içerik kısmında bana yardımcı olan Doktora öğrencisi Hüseyin ŞAN arkadaşşıma çok teşekkür ederim. Tez yazım sürecinde yol gösteren, bana rehberlik eden, desteğini esirgemeyen tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Münevver MERTOĞLU hocama en içten saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimim boyunca bana yol gösteren, desteklerini esirgemeyen tüm hocalarıma teşekkür ederim. Ayrıca eğitim hayatım boyunca sürekli yanımda olan ve beni destekleyen aileme çok teşekkür ederim.

Mehmet OSAL

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Dil, insanoğlunun doğduğu andan itibaren yüz yüze geldiği, onunla kendini ifade ettiği bir olgu olarak, yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu, o kadar kendiliğinden ve doğal olarak gelişir ki, çoğu insan, dili neredeyse genetik olarak sahip olduğumuz bir nitelik gibi algılayabilmektedir. Oysa dil, içinde yaşadığımız kültürün bir yansıması olarak öğrendiğimiz bir etkinlikler bütünüdür. Bu etkinliklerin öğrenilmesinde, bireyler hangi kültür din ve dilde doğmuş olursa olsun, bir sistematik ve hiyerarşi olduğu görülmektedir. Her bir insanın kendine has oluşuna bağlı olarak, dil öğrenme performansı değişse bile, dilin öğrenilmesindeki hiyerarşik yapı aynı kalmaktadır (Yapıcı, 2004). Dil, bilgi iletmek için, sınırsız birleşimi olan istemli sembollerin kullanıldığı karmaşık bir iletişim sistemidir. Aynı zamanda duygusal ve sosyal iletişimin en önemli birimlerinden biridir. Dil, insan ve toplumdan ayrı düşünülemeyecek, bilim, sanat, teknik, kültür gibi bütün alanlarla ilgisi bulunan, aynı zamanda onları oluşturan bir olgudur. (Bkz. Aksan, 1998:11). En genel çizgileriyle dil, bütün canlılarda görülen bir iletişim aracıdır. Bu yönüyle ele alınınca, anlaşma ve anlatım yöntemi olarak, hayvanlarda ve insanlarda görülen hareketlerin ve çıkarılan seslerin tamamı dil kapsamına girmektedir (Aksan, 1977; Vardar, 1982). En geniş kapsamlı dil anlayışı içinde, insana özgü ve insanı diğer varlıklardan ayıran en belirgin nitelik olarak kabul edilen “dil”, “aslında konuşma dili”dir (Aksan, 1978; İzbul, 1981).

Dilin hayatımızdaki etkileri sayılamayacak derecede çoktur. İnsanların kendilerini ifade edebilmesi, ihtiyaçlarını belirtebilmesi, etkileşim kurabilmesi, sosyal bir hayat yaşaması, dilin katkıları sayesinde olmuştur. Örneğin; tıp alanında insanların bildiklerinin sonraki nesillere aktarılması ve günümüze kadar gelmesinde dilin önemi büyüktür. Benzer bir şekilde halk hikayelerini hala duyuyor olabilmemizin nedeni de dildir. İnsanlar dil ile kendilerini gerçekleştirme fırsatı bulmuşlardır. Günümüzde iletişim yolları farklı olabilmekle birlikte her şeyin temelinde dil olduğunu bilmekteyiz.

İnsan dış dünyadan aldığı veriyi önce kendi anlamlandırır, sonra ifade eder. İfade etmek için bu veriler sözcüklerle aktarılır. Konuşma, günlük yaşantımızın başlıca iletişimidir. İnsanların sosyal bir varlık olması, etkileşime girme ihtiyacı, bilme isteği

gibi durumlar insanların birbirine daha fazla yakınlaştırmaktadır. Bu yakınlaşma hayatın her kademesinde kendini gösterir.

İletişim, 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 aktarıp etkileştiği 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).

“Belli bir toplumda insanın kendisinden önce var olan kuralları öğrenmesi, değer ve inançları benimsemesi ve bunlara uygun olarak kendisine verilen rolleri oynaması, diğer bir ifade ile toplumsallaşması, ancak iletişimle gerçekleşir. İnsanlar, başkalarıyla olabilmek, onları anlayabilmek, kendilerini anlatabilmek ve etkileyebilmek, diğer bir ifade ile toplumsallaşabilmek için iletişim kurar. Bunun da ötesinde bireyler kendileriyle ve başkalarıyla iletişim kurarak kişiliklerini de tanımlama olanağı kazanırlar.” (Gürgen, 1997: 9).

İletişim, insanların hem kendilerini ifade etmeleri hem de duygu, düşünce, paylaşım ve sosyal yaşama girmelerini sağlayan önemli bir araçtır. Toplumsal ve bireysel olarak hayatımızda önemli bir yeri mevcuttur. İnsanların dili etkin bir şekilde kullanmasıyla iletişim de etkin bir şekilde artmıştır. İnsanlık tarihinden günümüze sosyalleşmenin gereklerinden biri olarak gelişmiş ve günümüzdeki iletişim biçimlerine evrilmiştir.

Çağların, devirlerin değişmesi, insanoğlunu zorlu süreçlerden geçirmiştir. İnsanların avcı-toplayıcılıktan tarıma, tarımdan sanayi toplumuna sadece isim olarak değil, kültür, sanat, ekonomik, kısacası hayatın her alanında etkilerini göstermiştir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci, tüm toplumun her bir katmanına etki etmiştir. Bu etkiler sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik olarak kendini göstermiştir. Toplumlar bu kadar etki karşısında kendini yenilemek ve yapılandırmak zorunda kalmıştır. Toplumun bilgi sürecine girmesi toplumların ihtiyaçlarını karşılamak, yenilenmeye karşı uyumlu olmaya, toplumu daha ileriye götürecek bireyler yetiştirmeye mecbur bırakmıştır. Bu olanakları sağlamak için de eğitim çok ön planda tutulmuştur.

İletişim, formal ve informal yollarla devam eder. Formal iletişim normal hayatımızın içinde bulunduğumuz durumun daha önceden belirlenmiş kurallarla devam ettirilmesiyle, informal iletişim ise kuralları herhangi bir kişi ya da kurumca belirlenmemiş olması demektir. Formal iletişim, örgütün faydacı gereksinimlerini karşılarken, informal iletişim, iş görenlerin insani amaçlarla iletişim kurma gereksinimlerinin sonucunda gerçekleşir. Biçimsel olmayan iletişim sistemi, biçimsel örgüt üyeleri arasındaki biçimsel düzenlemelere bağlı olmayan iletişimi kapsar. Bu iletişim sistemi, örgüt üyeleri arasındaki kişisel yakınlık ve etkileşimler sonucunda ortaya çıkar. Örgütün iletişim sistemini formal iletişim sistemi tek başına karşılayamaz. Formal sistemin bu eksikliğini informal iletişim sistemi tamamlar. Formal yapı ‘‘olması gerekeni’’, informal yapı ise ‘‘olanı’’ gösterir. Bu açıdan iki iletişim sistemi, örgütün iletişim sistemini tamamlayan birbirinin eksikliğini gideren bir işlev üstlenir (Gürgen, 1997:77).

Tüm örgütlerde yaygın bir şekilde bulunan informal iletişim, kendini farklı şekillerde gösterebilmektedir. Örgüt içinde bulunan elemanların örgüt elemanları hakkında bilgi sahibi olmak istemesi, var olan insan merakı, örgütlerde dedikodu ve söylentiye neden olabilmektedir. Örgütlerde çalışan bireylerin örgütte bulunan formal yapı yerine örgütün informal yapıyı daha çok kullanması bireylerin eğilimlerine ve tercihlerine etki etmektedir.

Çalışanların hal ve hareketlerine etki eden, örgütün kültürünü etkileyen dedikodu, literatürde ‘‘gossip’’ diye tanımlanmakta ve iki kişinin yanlarında olmayan başka bir üçüncü kişi hakkında olumlu veya olumsuz yorum yapılması olarak adlandırılmaktadır. (Rosnow ve Fine, 1976).

Söylenti, kolektif bir değerlendirmeden doğan ve gelişen haberlerdir ve bu haberlerde belirsizlik mevcuttur. Bilginin karaborsası sayılan söylentilerin herhangi bir dayanağı yoktur (Kapferer, 1992: 19-21). Söylentiler çoğu zaman kulaktan kulağa, kişiden kişiye aktarılır. Söylentiler çoğu kez bir anda var olur ve aniden kaybolabilirler bazen de daha önce duyulan bir haberin tekrarından ibaret olabilir. Söylentinin var olabilmesi için birden fazla kişinin- en az iki- varlığı gerekmektedir (Hagar, 2009). Söylentiler özellikle belirsizlik, inançlar, önem derecesi, endişe, korku gibi durumlarda varlığını daha kolay devam ettirir.

Söylenti tek başına oluşan bir olgu değildir ve söylentilerin beraberinde getirdiği bazı olumsuzluklar mevcuttur. Bunların içinde en çok bilineni dedikodudur (Newstrom ve Davis, Akt: Demir, 2003: 147). Dedikodu (Gossip); bir bireyin başka bireylerin özel hayatına, kişiliğine yönelik başka birey ya da bireyler ile gerçekleştirdiği konuşmaların bütünüdür. Cambridge Dictionary'e göre (2020) dedikodu, diğer insanların özel hayatları ile ilgili kınama ve düşmanlık içeren ya da gerçek olmayan şekilde görüş bildirmek ve konuşmaktır. Türk Dil Kurumu -TDK- Türkçe Sözlük (2020) ise dedikoduyu, başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda TDK; dedikodu kelimesinin eş anlamlıları olarak 'kov', 'gıybet' ve 'kılükal' kelimelerini önermektedir.

İlk insanların, avcı-toplayıcı toplumların, insanlık tarihinin ilk dönemini temsil ettiği düşünüldüğünde dedikodu tarihinin çok eskilere dayandığını söylemek mümkündür. İnsanların, komün şeklinde yaşaması, topladıklarını bölüşen ürettiklerini paylaşan, değiş-tokuş yapan toplumlarda dedikodunun bir tür adaleti yerine getirme fonksiyonu da vardır. Pauline Wiessner, kimde ne var ve kimin neye gereksinmesi var, bunu saptamak için dikkate değer bir zaman harcarlar. Bir ayda kaydedilen konuşma konularının yüzde altmışı, kimde ne olup olmadığı ve kime verip vermediği üzerinedir." demektedir (Wiessner 1989: 68) .

Dünyanın en eski medyası olarak da adlandırılan dedikodu (Erol ve Akyüz, 2015:153); normal gündelik hayatın dışında iş hayatında da kendini gösteren ve gün geçtikçe insanların arasındaki bağı zayıflatan sosyal bir olgudur. Örgütsel iletişimin formal olmayan yanını işletmektedir ve duruma hakim olunmaması durumunda örgütün diğer faaliyetlerine zararı dokunabilmektedir (Baker ve Jones, 1996). Son zamanlarda dedikoduya yönelik, "Ortamda bulunmayan kişi hakkında değerlendirmeci konuşma" gibi objektif tanımlar artmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000: 429).

Her örgütte var olan dedikodu ve söylenti, insanlarla birlikte süregelen bir şekilde varlığını korumuştur. Diğer insanlar hakkında konuşma şeklinde nitelendirilen dedikodu, insan dilinin önemli bir özelliği olarak kabul edilir. Dedikodunun ortaya çıkabilmesi için herhangi bir bilginin veya durumun ortaya çıkması gerekmez. Doğru ya da yanlış olabilir. Dedikodunun olabilmesi için en az üç kişi gerekmektedir ve bu üç kişiden birisinin o ortamda bulunmaması ve diğer kişilerin ortamda bulunmayan

kişi hakkında konuşması gerekir. Söylenti ise; doğruluğu ispatlanmamış bilgilendir. Söylentinin doğruluğu veya yanlışlığı ispat edilebilir. Dedikodu ve söylenti söylendiği andan itibaren bağımsızlığını kazanan durumlardır. Söyleyen kişi dedikodu ve söylentinin sonucunu tahmin edemez. Olumlu ya da olumsuz bir duruma evrilebilir.

“İletişime açık alanlardan biri olan eğitim örgütlerinde, dedikodu ve söylentinin varlığını değersizleştirmek veya hiç yokmuş gibi davranmak bu durumun olmadığını göstermez. Bunun için eğitim örgütlerinde öğretmen ve okul yöneticilerinin dedikodu ve söylentiye karşı bilinçli hareket etmesi gerekir. Dedikodu ve söylentinin okullarda varlığının bilinmesi okullarda verimliliğin artırmasına yönelik nasıl yol izlenebileceğini gösterebilir” (Akyürek, 2020).

Okullar kurumsal yapılardır. Öğrencilerin gelişimsel olarak bilgi ve becerilerinin düzenli bir programla verildiği ve eğitim öğretim faaliyetlerinin gerçekteştirildiği yerlerdir. 0-18 yaş arasında çocukların gelişim aşamalarına göre 0-4 yaş çocuklarının okul öncesi kreşlerde ve yuvalarda, 4-6 yaş arasındaki çocuklar, anaokullarında, 6-15 yaş arasında temel eğitim kurumlarında, 15-18 yaş arasındaki çocuklar da genel eğitim veren orta öğretim kurumlarında eğitim ve öğretim görmektedir (Cevizci, 2010: 371). Bu okullarda da her örgütte yer alan formal ve informal iletişim yer almaktadır.

İnsanların birbiriyle etkileşimi sonrası ortaya çıkan informal etkileşimin etki derecesinin yüksek olduğu yerlerden biri de okuldur. Okulların kalabalık insan topluluklarını bir araya getirmesi, sosyal bir ortamı oluşturması, insanların birbiriyle etkileşiminin fazla olması formal yapıya oranla informal yapının daha hissedilebilir olmasına yol ağmaktadır (Bursalıoğlu, 2013: 24). İnsanların sosyalleşme ihtiyacı ve sosyalleşmeden doğan gruplaşmalar bu durumları ortaya çıkarmaktadır.

Okullarda hiyerarşinin üst kısmında olan yöneticilerin dedikodu ve söylentinin oluşum ve çözümlerinde aktif olarak neresinde durdukları merak konusudur. Ortaya çıkan her dedikodu ve söylenti kötü amaçlı mıdır? Yoksa olumlu tarafları var mıdır? Bu dedikodu ve söylentiler okulun hedeflerini ve iklimini etkilemekte midir? Bir okul yöneticisi bu konu hakkında ne düşünmekte ve çözmek için nasıl bir yol izlemektedir?

Gelişen toplumlardan geri kalmamak ve diğer topluluklarla rekabet açısından güçlü bir konuma gelmek isteyen toplumlar güçlü bir yapı oluşturup bilgiyi doğru kullanmayı öğrenmelidir. (Güleş ve Çağlayandereli, 2012).

Okullar toplumlara hizmet amaçlı oluşturulan yapılardır. Toplamların her geçen gün eğitim kurumlarından beklentileri değişmektedir. İletişim çağında olmamız, okulların da bilgiye ulaşmasını kolaylaştırmıştır. Fakat okullarda ve sosyal çevrede kısa sürede değişen bilgi akışı insanların aldıkları bilgiyi ürüne dönüştürmesini zorlaştırmıştır. Bu durum seçilen belli bir uzmanlık alanında dahi tüm gelişmeleri izlemenin ne kadar zor olduğunu göstermiştir.

Kendini sürekli yenileyen ve bilgi birikimi ile sürekli gelişen dünya artık bireysel değil örgütsel öğrenmenin önemini ortaya çıkarmış ve bu duruma mecbur bırakmıştır. Kendini sürekli yenileyebilen ve gelişen toplumlar gelecek hayata hazır olabilirler. Örgütsel öğrenmenin en yoğun olduğu okulların hayatımızdaki yeri oldukça önemlidir (Memduhoğlu ve Kuşçi, 2012).

Örgüt paydaşlarının var olan eylemlerinin devamlılığı, yöneticiler tarafından alınan bir kararın bir alt mertebeye aktarılması, örgütte çalışanlar tarafından oluşturulan raporların bir üst mertebeye sunulması, sorunlara beraber bakabilme ve beyin fırtınası yapılabilmesi, güçlü ve sağlıklı bir iletişim ile halledilebilir.

İletişim, kurumlarda yöneticilerin yanlış kararlar almasına engel olan önemli bir faktördür. Hiyerarşinin belirgin olarak görünmesinde, otoritenin varlığının bilinmesinde, bilgi akışının çalışanlara hızlı bir şekilde paylaşılmasında, örgüt elemanlarının hem kendi aralarında hem de örgüt dışı çevreyle bilgi akışının sağlanmasında ve çevrede ortaya çıkan yeni durumlara adapte olunmasında iletişim çok önemli yer tutar.

“Örgütlerdeki iletişimin güçlü olması, örgütün belirlediği kısa ve uzun hedeflere daha kolay ulaşmasına ve bu hedefler için de örgüt çalışanlarının katkı göstermeleri için bir iç motivasyon kaynağı oluşturur. Örgütlerin kendi iç dinamiklerini devam ettirmesi ve hedefine ulaşabilmesinin ilk adımı iletişimdir.” (Eroğlu, 2004). Bir örgütün belli kademesinden diğerlerine bilgi aktarımı iletişim ile olur. Yöneticiler kendisine bağlı örgüt çalışanlarıyla iletişim kurar, örgüt için neyi, nasıl, ne zaman istediğini örgütsel iletişim ile diğer örgüt elemanlarına aktarır (Koçel, 2011: 521).

1.1. Araştırmanın Amacı

Örgütlerin kendi iç dinamikleri düşünüldüğünde, iletişimin çok büyük yer tuttuğunu görmekteyiz. Bu araştırmada örgütlerde var olan iletişim kanallarından söylenti ve dedikodunun bir örgüt türü olan okullarımızda ne kadar yer tuttuğu, var olan dedikodu ve söylentiye karşı yöneticilerin bakış açısı, dedikodu ve söylentinin yöneticiler için karar alma aşamasındaki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin kendine özgü iletişim kanalları vardır. İletişimin hayatımızın her alanına etkisi, insan ilişkilerini daha farklı boyutlara taşıyabilmektedir. İnsanların sosyalleşme çabası, önceden bilgi sahibi olmak istemesi, insan merakı, karşıdaki kişiye üstünlük çabası gibi nedenlerden örgütlerde farklı iletişim kanalları formal ya da informal olarak ortaya çıkabilmektedir.

İnformal iletişim yolları üzerinde durulan bu çalışmada, okul içinde yapılan dedikodu ve söylentinin aşamaları, dedikodu ve söylentinin okul kültürüne etki derecesi, olumlu ya da olumsuz koşullarına bakılmıştır. Devlet okullarında ve örgütlerde dedikodu ve söylenti konusunda yapılan öğrenci, okul, öğretmen ve öğretmenlerin bakış açılarını ek olarak yöneticilerin bakış açısını daha net görmemiz açısından önemli bir kaynak oluşturacaktır.

1.3. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinin Urla ilçesinde görev yapan yöneticilerin gözünden dedikodu ve söylenti yönetimi hakkında yöneticilerin görüş ve önerilerini incelemektir.

1.4. Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Okullarda dedikodu ve söylenti sıklığı nedir?
2. Okullarda yapılan dedikodu ve söylentiler daha çok hangi konularla ilgilidir? Nedenleri nelerdir?
3. Dedikodu ve söylentiler öğretmenlerin motivasyonunu ve performansını etkiliyor mu?

4. Okul yöneticilerinin iş yaşamlarında dedikodu ve söylentiye maruz kalma düzeyi nedir?
5. Okulda duyulan dedikodu ve söylentilerle ilgili okul yöneticilerinin ilk tepkileri nedir? Dedikodu ve söylenti okul yöneticilerine ulaşınca nasıl tepki veriyor? Neler yapıyor?
6. Okul yöneticileri dedikodu ve söylentileri önlemek için ne tür çözümler üretmektedir?
7. Okulda dedikodu ve söylenti çıkaranlar hakkında yasal işlem yapılıyor mu?



BÖLÜM 2

2. ALAN YAZIN

Gelişen ve değişen dünya düzeni ile teknolojik çalışmaların ilerlemesi, var olan iletişim paylaşımlarına yenilerinin eklenmesi, dünyanın hemen her yeri ile iletişimin sağlanması ile küçülen dünyada insanların paylaşım alanlarının artması, bilgi ve kültür aktarımı, insanları birbirine daha çok yakınlaştırmıştır. İletişimin bu kadar açık ve fazla olması insanları ve örgütleri kendilerine has iletişim şekillerini ortaya koymak zorunda bırakmıştır.

İnsanların herkesin duymasını istemediği ve gizli söylemek istediği durumlar örgütlerde yeni bir iletişim şeklini getirmiştir. Bu iletişim genel olarak dedikodu ve söylenti olarak görülür. Dedikodu ve söylenti her yerde görülebilir.

Örgütler iki farklı yapılanmadan meydana gelir; biçimsel resmi yapılar, biçimsel resmi olmayan yapılar. İnfomal örgüt, sosyal ihtiyaçların ortaya çıkardığı olağan bir durumdur (Matteson, 2002; Aktaran: Arabacı, Sünkür, Şimşek 2012). Örgütlerde işlerin devamlılığının sağlanması, kişilerin aralarında etkili bir iletişim süreci paylaşmasına bağlıdır. İletişimin formal ve infomal iletişim olarak ikiye ayrıldığı örgütlerde örgüt yöneticilerinin ve örgüt çalışanlarının arasındaki bilgi alışverişine olanak sağlamaktadır (Kraut, Fish, Root ve Chalfonte, 1990, Akt, Himmetoğlu, Ayduğ, & Bayrak, 2018).

Örgütlerde iletişiminin güçlü bir yapıda olması, örgüt içi ve örgüt dışı ilişki ağının güçlü olmasını sağlar. Sosyal hayatın her bölümünde yer alan iletişim örgütsel ilişkiler için de son derece önemlidir. Duyguları, düşünceleri ve bilgi alışverişi süreci örgütsel yapının içerisinde formal iletişim ve infomal iletişim içerisinde yer alır.

2.1. Formal iletişim

Genel olarak örgütlerde formal iletişim kendini daha net göstermektedir. Örgütlerin yapısı gereği zorunlu olarak var olan bir formal iletişim kanalı bulunmaktadır.

Örgütün kendi kurgulamadığı, örgüt elemanlarının kendi aralarında iletişim kurduğu kanallar da mevcuttur. İnfomal olarak yer edinen bu iletişim kanallarının bir örgütte bulunması normaldir. Örgütlerdeki infomal iletişimin herhangi bir sınırının

belli olmaması ve bir kurala tabii olmaması başka durumları da ortaya çıkarabilmektedir.

Örgütlerde formal iletişim biçimsel-resmi iletişim olarak yer alır. Formal iletişimde bilgi ve talimatlar aşağıya, yukarıya ve yanlara formal iletişim kanallarıyla aktarılır. Bu kanallara dikey, yatay ve çapraz iletişim kanalları denilmektedir. Ortada bir iletişimin varlığından bahsetmek için bireylerin birbirleriyle bilgi alışverişi, duygu aktarımları olması gerekmektedir. Örgütlerde bu durum yöneticiler tarafından baştan belirtilmiş ve zorunlu kılınmış ise bu durum örgütte formal iletişimin olduğunu göstermektedir (Eren, 1993: 217).

Formal iletişim, örgütlerde yer alan kişilerin hem kendi aralarında hem de dış dünyayla yetkili kişiler tarafından önceden belirlenen kurallar bütünüyle sürdürülen iletişimidir (Gönen Diğ., 2008: 139). Bu iletişim örgütün formal yapısını kullanır ve genelde hiyerarşiye dayanır (Bursalıoğlu, 2005: 114). Biçimsel örgüt yapısı nedeniyle önceden belirtilmiş kurallar ve üst-ast ilişkisine dayalı iletişim kanalları ile gerçekleşen örgütsel iletişimin bir türüdür (Atak, 2005: 62). Hiyerarşik olarak üst makamdan gelen bilgilerin alt makamlara aktarılması olarak kurulan bir örgütsel iletişimidir (Solmaz, 2003: 1).

Formal iletişim, resmi yapısından dolayı ortaya çıkan iletişim ilişkilerini ve kanalları içerir. Bu kanallar, örgütlenme sürecine göre ortaya çıkmış bilgi alışverişi, örgütün kendi içindeki ve örgüt dışında kalan çevresine göre belirlenmiştir (Ünal-Çolak, 2012: 130).

Formal iletişim türünde, örgüt paydaşlarının işle olan kısımlarında, hiyerarşik durumun dışına çıkılmadan akış sağlanır. İş motivasyonunu artırma, verimli olma, işbirliği, maliyetleri düşürme gibi bir çok faydasından bahsedilebilir (Esselami vd., 2010: 51- 61. Akt: Erol, Akyüz, (2015).

Örgütlerde resmi iletişim yapısı örgütün verimliliğini artırma, koyulan hedeflere daha çabuk ulaşma ve örgütün etkinlik alanını artırmaya yönelik sistemli bir oluşumdur. Örgütlerde var olan formal iletişimin şeması bellidir. Be şemada örgüt elemanlarının hangisinin ne yapacağı, nasıl yapacağı ve ne zaman yapacağı daha önceden belirtilmiştir. Hiyerarşik sistemden doğan üstten asta bilgi aktarılması yukardan iletişim, astların bilgi vermek için üstleriyle olan iletişim yukarıya doğru

iletişim, örgütte aynı düzeydeki kişilerin kendi aralarındaki iletişim denir. Yatay iletişim, diğer kısımlar ve kişiler arasından gerçekleşen iletişime de çapraz iletişim denir (Çağlar & Kılıç 2011: 68).

Formal iletişimin güçlü, sağlıklı ve sürdürülebilir olmasının örgütte oluşacak olumsuz durumları engelleyebilme gücü vardır. İletişimin bu kadar fazla olduğu örgütlerde ortaya çıkacak söylentiler ve dedikodular formal kanallarla daha önceden kestirilebilir ve ona göre örgütün konumu belirlenebilir. Ortaya çıkabilecek olumsuz bir söylenti veya dedikodunun yöneticiler tarafından önlenmesi için yöneticinin söylenti ve dedikodu çok yayılmadan doğru bilgiyi aktarması olumsuz durumu minimize edecektir. Dedikodu ve söylentiler hakkında verilen bilgiler formal kanallardan aktarılmalı ve yeni bir dedikodu ve söylentiye yol açmamalıdır. Dedikodu ve söylentinin yayıldığı görüldükten sonra eğer olumsuz bir durum varsa örgüt elemanlarına açık ve şeffaf bir şekilde iletmeli ve yöneticilerin de örgüt çalışanlarına güven vermesi ve inandırıcılığının yüksek olmasına önem verilmesi gerekir (Solmaz, 2006: 573; Kapfefer, 1992: 6-7).

2.2. İnfomal iletişim

İnfomal iletişim, örgütlerin formal yapısından ayrı, örgüt elemanlarının kendi aralarındaki sosyal ilişkilerden doğan, herhangi bir kural ve kaideye bağlı olmadan gelişen bir örgütsel iletişim türüdür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 107; Solmaz, 2006: 564). Sosyal yapının güçlenmesi, sıradan geçen zamanı canlandırma, resmi olarak dile getirilmeyen konularda fikir sahibi olma, diğer bireylerin davranışlarını etkileme (Mosley, Pitteri ve Megginson, 1996: 332, Akt: Himmetoğlu, Ayduğ, & Bayrak, (2018) sosyal bir bağ kurma ve devam ettirme (Wexley ve Yukl, 1984: 83) olarak tanımlanabilir. İnfomal iletişim, örgüt elemanlarının gündelik hayatının bir parçasını oluşturmak üzere ortaya çıkmıştır. Örgütte çalışan bireylerin yöneticilerin dışında kaldığı toplantıları, kısa süreli dinlenme vakitlerindeki bilgi alışverişleri, örgüt elemanlarına ve yöneticilerine varsa bir sorunu çözme veya örgütte var olabilecek bir durum hakkında karşılıklı konuşma imkânı sunar (Akkirman, 2004: 155). Örgütte bireyler arasındaki ilişkiler ile yer edinir ve örgütün informal yönünü işletir.

İnfomal iletişim, örgüt elemanlarının yöneticilere karşı gösterdiği tutumdur (Bursalıoğlu, 2005: 114). Örgütlerde iletişim bireyler arasında üretilir, bilgi alışverişi

aktarılır ve kullanılır. Örgütlerdeki informal yapı, bilginin üretilmesinde, aktarılmasında ve kullanılmasında formal yapıdan daha etkilidir. Bilgi, informal yapı ile örgütün kendine özgü bir duruma gelmesini sağlar. Bilgi akışının en önemli faktörü olan resmi olmayan yapılar, daha çok bireylerin kendi aralarındaki diyaloga dayalıdır.

Örgütte resmi olmayan örtük bilgilerin açığa çıkarılarak örgütsel bir bilginin oluşabilmesi, bilgi yönetiminin uğraş alanını teşkil etmektedir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010). İnfomal iletişim, örgüt çalışanları arasında resmi bir durumu belirtmeyen bir iletişimi gösterir. Örgütte çalışan bireylerin sosyal bağ kurma ve yakınlık sonucu ortaya çıkan iletişim, bireylerin etkileşim kurma hissinden kaynaklanmaktadır (Gürüz ve Özdemir, 2004).

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 informal iletişim, formal iletişimden ayrı olarak, örgütün sıradan bir gününün içinde sürekli devam eden ve genellikle formal iletişimden nicelik bakımından fazla olan iletişimdir (Erdoğan, 2005: 269). “Bir başka ifade ile informal iletişim, kişilerarası ilişkiler ağı yoluyla çalışır ve örgütün informal yanı olan grup davranışı, bireyin ihtiyaçları, güdüleme, motivasyon gibi kavramlar yoluyla çalışır.” (Bursalıoğlu, 2011: 135).

Örgütlerde bulunun formal iletişimin örgütte var olan yapıya ve insan ihtiyaçlarına tam karşılık vermesi beklenemez. Formal iletişimin kurum içinde eksik kalan yönleri mevcuttur. Formal yapı örgütte çalışan bireylerin beklentilerini büyük bir bölümünü karşılayamaz. Örgütün kendi yarattığı formal yapı ani gelişen durumlar karşısında eksik kalır, bazı durumlarda gerçeği çarpıtabilir ve olan durumları tam olarak aktarmayabilir. Örgütte bu iletişimler günlük, sıradan olarak gerçekleşir. Resmi yapıların meydana getirdiği resmi iletişim içeriği gereği ciddi, sade ve esprisizdir. Bu durumda formal iletişimin eksik kaldığı ve normal sıradan olan gündelik yaşamın akışı içindeki durumları informal iletişim dediğimiz olgu tamamlar (Kazancı, 2004: 269).

Dedikodu ve söylentilerde resmi olmayan iletişim türleri yer alır, ortaya çıkması için bir nedene ihtiyacı yoktur ve gelişebilir, değişebilir bir durumdur. Gayri resmi iletişim, gelişip değişen bir durum olduğundan örgütteki resmi yapılara zarar verme ihtimali olmasının yanında örgüt kültürüne pozitif yönde etki etmesi de mümkündür.

Gayri resmi iletişimin en temel öğeleri de söylenti ve dedikodulardır. (Michelson ve Mouly 2004: 189, Akt: Han B, 2019).

“Dedikodu”, “Söylenti”, veya “Fısıltı Hattı” denilen informal iletişim, örgütün daha önceden belli ettiği kuralların dışında oluşmakta ve bazen karşılıklı bazen de teknoloji ile beraber dijital ortamlardan aktarılmaktadır. Dedikodu ve söylentinin örgüt içinde bilinir hale gelmesi, bireylerin sosyal durumlarının korunması ve kişisel bilgiler, informal iletişimin başlıca sonuçlarıdır (Vural, 1998: 155).

“Örgütün resmi kanalları içerisinde olmayan durumları dedikodu, söylenti, haber, kötüleme, iftira atma, hikaye uydurma gibi sonuçlarının yanında örgütle beraber hareket etme, yeni fikirler sunma, motivasyonu artırma, sorunları halletme gibi katkıları da vardır” (Koçel, 2011: 532). İnfomal iletişim, bireylerin birbirleriyle olan etkileşiminden doğup resmi olmayan bir iletişim türü olarak resmi olan iletişim türünü etkiyebilme gücüne sahiptir. Formal iletişimin herhangi bir yerinde yer almayan informal iletişim, resmi şemalar oluşturulurken görevsel olabilir, onların aktarılmasına yardımcı olabilir, bu şemaların dışında kalabilir veya onlara karşı durabilir. İnfomal iletişim, resmi iletişimin tam karşısında veya ters düşmesine rağmen işleyişte yine varlığını gösterebilmektedir (Erdoğan, 2005: 269-270).

Örgütte yer alan doğal iletişim formal iletişimin eksik kalan yönlerini tamamlayarak örgütün hedeflerine yönelik yararlar da bulunur. Bazı durumlarda ise formal iletişimin önüne geçerek örgütün sitemini çökertebilir. İnfomal iletişimdeki bilgilerin temeli ve doğruluğu ispatlanamadığı için büyük olaylara ve yanlış anlaşılmalara sebep olabilir. İnfomal iletişim ile normal olan bir durumu olduğundan daha büyük gösterebilir, doğru olmayan haberleri aktarabilir (Vural, 1998: 156).

İnfomal iletişimin kurumlarda olumlu ve olumsuz tarafları da mevcuttur. Normal düzeyde resmi olan yollarla bilgi akışı sağlanamadığı zamanlarda devreye giren informal iletişimin kurumlarda aslında ne kadar önemli bir yer tuttuğu görülür. Bilgi eksikliğini gidermek için bireyler soru sorarlar ve doğru ya da yanlışlığına bakılmaksızın bir bilgiye ulaşırlar. Bu bilgiye ulaşılması için kurumun nelerle karşılaşacağını bilmesi gerekir.

Örgütlerde var olan informal iletişim kısmıyla yayılan dedikodu ve söylentinin örgütteki bireylerin heyecanını artırdığı söylenebilir. Bununla beraber çalışanların

ilişkilerini ve bağlılıklarını artırdığı ve eşgüdümsel olarak çalışma motivasyonu artırdığı için örgüt uyumuna olumlu katkı yaptığı belirtilebilir (Solmaz 2004: 100-101). Formal iletişimin daha güçlü olduğu yerlerde informal iletişim de daha güçlü olur. Örgüt içinde formal iletişim aksine çok daha hızlı bir yayılma süresine sahiptir ve formal iletişimin yapısından dolayı tıkanma noktasına gelen durumlarda süreci hızlandırarak bu duruma olumlu bir fayda sağlayabilir (Bektaş ve Erdem, 2015: 126).

İnformal iletişim; eşgüdümlü hareket etme, sorunları çözme ve bilgi paylaşımı gibi örgütün amaçlarına fayda sağlayabilecek tarzda olabilir (Koçel, 2015: 623). Bu bakımdan informal iletişim, formal iletişimin tamamlayıcısı ve hatta çoğu zaman önemli bir belirleyicisidir (Ergin, 2014: 204). İnformal iletişim, çalışanların gereksinimleri ve ruh halleri üzerinde çok önemli bir bilgi kaynağı olarak örgüt yöneticilerine çalışanların motivasyonu ve başarılarını artırmada yardımcı olur (Bahar, 2016: 118). Bu iletişim türü; örgütteki iletişimin büyük bir bölümünü karşılayarak, örgütün iletişim kısmını tamamlaması gereken formal iletişimde eksik kalan kısımları tamamlar, örgüt içerisindeki motivasyonu artırır ve örgüt uyumunu artırır. Yöneticilerin kontrolünde olursa etkili bir yönetim biçimi haline gelir. Yöneticilere ulaşılması düşünülen istek ve şikâyetlerin ulaştırılmasında, yukarıya doğru iletişimin önemli bir aracı, örgütün dış dünyadan gelen bir durumu değerlendirmesi ve kendi örgütlerinin buna ayak uydurması için gerekli değişiklikleri etkili bir biçimde yapmasına olanak sağlar (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 111).

“İnformal iletişim örgütün çevresindeki değişiklikleri örgüte zamanında haber vererek, örgütün bu değişikliklere karşı önlem almasını ve içyapısında değişiklikler yapmasını sağlar. Örgütlerde bazı önemli kararların zamanında alınmasına yardımcı olur.” (Gürgen, 1997) .

İnformal iletişimin örgütsel birçok işlevleri olduğunu ifade eden Koçel, (2015: 624) örgüt işleyişine katkı sağlayan bu işlevleri şu şekilde sıralamıştır; mesajlarının akış hızı olduğundan fazladır. Yöneticilere örgüt hakkında çok önemli durumları aktarır. Resmi biçimde ulaşmayan mesajlar bu kanalla aktarılır. Kendini güvende hissedemeyen ve belirsizlik yaşayan bireyler informal iletişimden gelen mesajlara daha fazla inanır. Örgüt kültürünü kuvvetlendirici bir rol oynayabilir. Mesajların akış yönü belli değildir. Asılsız dedikoduları yayabileceği gibi örgütler hakkında doğruları da yayabilir. Yönetim dışında kalan bir durumdur ama yöneticileri de etkileyecek

güçtedir. Grup birlikteliğini kuvvetlendirir. Bir yönetim şekli olarak kullanılabilir. İnfomal iletişimin örgüt için yararları, kişiler infomal iletişim sayesinde iş ortamının sıkıcılığundan ve çalışma rutininden kurtularak sosyalleşir ve işteki arkadaşları ile diyalog kurma imkânı bulur. İşyerinde kendini yalnız hissetmekten uzaklaşarak kuruma aidiyet duygusu besleyerek kendini güvende hisseder. Kuşkusuz iş ortamında kurulan sağlam sosyal ilişkiler çalışanların verimli çalışmasına yardımcı olur. Bu durum kuruma da olumlu yansyarak, işletme verimliliğini olumlu yönde etkiler. İş görenlerin sabahları çalışmak istemedikleri bir iş ortamının önüne geçilmiş olur (Artaç, 2017).

İnfomal bilginin örgüt için ne kadar önemli olduğu tartışılmazdır. İnfomal iletişimin çok geniş olması olumlu tarafları kadar olumsuz taraflarının da olduğunu gösterir. İnsanların duygu düşünce yapısı karmaşık olduğu için kendi hırs, kıskançlık veya kötü düşüncelerini yine resmi olmayan yollardan aktarabilir.

Örgütteki pozisyonlarına göre verilen bilginin derecesi artabilir veya azalabilir. İnfomal iletişim, örgüt içinde bireysel ve sosyal düzen olarak olumlu taraflarının gösterilmesinin yanında, örgütsel düzeyde örgütü olumsuz etkileyecek sorunlara da neden olmaktadır. İnfomal iletişim, bireyler arasında çatışma ortamı oluşmasına ve bireyler arasında düşmanlık duygularının güçlenmesine neden olabilmektedir (Çağlar, Uğurlu ve Güneş, 2013: 2).

İletişim faktörü örgüt içinde bir çok farklı alandan etkilenebilir. Normal işleyen sistemde zehirli bir yapıya bürünebilir, örgüt çalışanları arasındaki sosyal ilişkilere zarar verebilir. İletişimin bu kısmında çalışanların huzursuzluk yaşaması ve iş performanslarını olumsuz olarak etkileyebilir (Bektaş ve Erdem, 2015: 126).

İnfomal iletişimin örgütler için bazı zararlı yönleri şu şekilde sıralanabilir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 112): Söylenti ve dedikodular bireyden bireye aktarılırken farklı duygu durumlarına veya kişisel hesaplamalarına göre söylenti ve dedikodu daha büyük veya eksik anlatılabilir, bu durumlarda gerçek dışı olan durumlar örgütte belirsizlik ve huzursuzluğa neden olabilir.

Geleneksel durumlara karşı gelişen dünyada değişim ve gelişme yönlü politikalar infomal iletişim kanallarından olan söylenti ve dedikodular yoluyla direnişe neden olabilir. Örgüt çalışanlarının örgüt ile olan bağını ve yöneticilere karşı tutumunu

değiştirebilir. Yöneticilerin informal iletişime hakim olmak yerine göz ardı edilmesi veya yönetme konusunda tereddüte düşülmesi, örgüt iklimini etkileyecek durumlara neden olabilir.

“Dedikodu ve söylentiler bazen bir örgütün tüm kademelerinde görülürken bazen de küçük bir grup içinde olabilir. Bu durum örgütün amaçlarının dışında hareket edildiğini gösterir.” (Koçel, 2007: 403). Yani informal iletişim, örgüt içinde küçük grupların oluşmasına neden olur. Gruplaşmanın olduğu örgütlerde de örgüt uyumunun yok olmasına sebebiyet verir ve beraber hareket etmeyen örgütlerde de verimlilikten söz etmek zorlaşır (Kılıçlıoğlu, 2008: 11).

İnformal iletişim ağının merkezinde olan bireylerin, etrafındaki diğer bireyleri de etkileyebildiği, kararların alınmasında ve ilişkilerin belirlenmesinde önemli rol aldığı gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalarda bu ilişkilerin bir ağı oluşturulmuş ve kişilerin kime fikir sorduğu, kime güvendiği ve bilgi akışının yönünün nasıl olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki ağlarında örgüt içinde oluşan boşlukların hangi kısımlarda eksik kaldığını belirleyebilmek kolaylaşmıştır (Erengül, 1997: 297-298).

İnformal iletişim kanallarının yaygın olduğu grupların, verilen kararlara karşı olumsuz tepki göstermelerine ve direnişe neden olmalarına engel olabilmek için bazı önlemler alınabilir. Bu önlemler aşağıdaki şekilde olabilir (Gürgen, 1997: 79):

- Sözlü ve yazılı iletişimde had birliği sağlanmalıdır.
- Merkezi olmayan bir yönetim biçimi uygulanmalıdır.
- İletişim sistemini sekteye uğratacak insanlar önemli yerlere getirilmemelidir.
- Örgütte kadro fazlalığı var ise, bu fazlalık azaltılmalıdır.

Dedikodu ve söylenti bazen bireyler arasında iletişime ve etkileşime neden olurken bazen de var olan iletişimi sonlandırabilmektedir. Bu nedenle söylenti ve dedikoduların da içinde olduğu informal iletişim, formal iletişimin çok dışına çıkılmadan kullanılmalıdır (Solmaz, 2004: 563).

Dedikodu ve söylenti, çalışanların kendi ihtiyaçlarını karşılamasına yönelik, resmi olarak ifadelerin eksik kalan kısımlarını tamamlayan bir iletişim şeklidir. Bu iletişimin

ortaya çıkmasında formal iletişimin çalışanların gereksinimlerine yetmediği zamanlarda ve bilgilendirmelerin eksik kaldığı zamanlarda ortaya çıkmaktadır.

Örgütlerde informal iletişimin sık olarak ortaya çıktığı işten çıkarma, terfi durumları, ekonomik durumlar, yeniden yapılanma, transferler gibi belirsizliklerde kendisini gösterir. (Gürüz, 2004: 56). İnfomal iletişim, yerinde saymayan, esprili, esnek, farklı alanlarda kendine yer bulan, ağır işlemeyen bir yapıya sahiptir ve insanlara doyum sağlar. Dedikodu ve söylenti bu iletişim türünün en güzel örneğidir (Kazancı, 2004: 269). Söylenti ve dedikodu biçimsel olmayan iletişimdeki en önemli sosyal paydaşlardır.

Dedikodu ve söylentiler informal iletişimin yoğun olduğu örgütlerde kendini daha net göstermektedir. Örgütün büyüklüğü ve etki alanı da dedikodu ve söylentinin önemini ortaya koyar. Ayrıca örgütlerin informal iletişim ağlarına bakış açısı, burada gerçekleşen durumlara tepkisi, kurumun kendi iç dinamiklerini ne kadar tanıdığını göstermektedir.

Örgüt, belirli amaçlar etrafında toplanmış insan topluluğudur. Örgütteki en önemli öge insandır. Örgütler insanların meydana getirdiği hedeflerle amacına ulaşabilirler. Sözlük anlamı olarak örgüt; ortak amacı ya da eylemi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlikteliktir (TDK 2018). Genel anlamıyla örgütler, birden çok insanın bir amaç etrafında güçlerini eşgüdümlemeleri ya da ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bireylerin oluşturduğu oluşumlardır (Şahin, 2013: 65). Başka bir tanımla örgüt, bir araya gelerek grup oluşturan bireylerin belli bir amaca yönelik güç birliği içinde, gerekli fiziksel araçları kullanarak belli bir yönetim temelinde ilişkileri düzenledikleri sosyal bir sistemdir (Aşkun, 2016).

Normal hayatımızda karşımıza çıkan küçük gruplar da örgüt olarak adlandırılabilir. Toplumsal örgütler olarak isimlendirilen küçük örgüt oluşumları bireylerin hal ve hareketlerine ve toplumların kendi koydukları kurallara göre düzenlenir.

Resmi örgütler ve toplumsal örgütlerden söz edilebilir. Resmi örgütlerin bir amaca hizmet etmesi ikisi arasındaki farkı bize gösterir (Gürgen, 1997: 31). Yani bireyler,

örgütler aracılığı ile farklı, tek başına başaramayacağı ve diğer bireylerin yeteneklerini birleştirerek bireysel olarak sınırı aşan hedefleri yerine getirirler (Aydın, 2014: 1).

“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).

Belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş olan örgütlerin, 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).

İnsanların, birtakım ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar ekonomik, sosyal, bireysel olabilir. İnsanlar bu ihtiyaçlarını tek başına karşılamakta zorluk yaşayabilirler. Sosyalleşme ihtiyacı nedeniyle diğer insanlarla beraber ortak bir payda bulma yoluna giderler. Birlikte ortak hareket etme insanların daha organize ve sistemli hareket etmesini sağlar.

Birlikte hareket etme güdüsü şu an var olan örgütleri meydana getirmiştir. İnsanın sosyal bir varlık olması etkileşimi artırır. Bu etkileşim insanların birbiriyle olan tecrübe ve deneyimlerini zenginleştirir. Örgütlerin varlığı ise bu insanların etkileşimi sayesinde var olabilmektedir. Bu etkileşim sosyallik, yardımlaşma veya mesaj verme olarak sınıflanabilir.

Örgütlerin varlığı ortak amacı olan insanların işini kolaylaştırır. Bir örgütün varlığı birçok insanın ortak bir amaç için bir araya gelmesi demektir. Ortak amaç insanların bilgiye ulaşması için pek çok alternatif sunmaktadır. Gereken bilgiye ulaşmada her insanın tecrübesi farklı olabilmektedir. Ayrıca örgütün kendi formal iletişimi dışında informal yollarla aldığı bilgiler de vardır.

Sosyalleşme insanlara bilgi aktarımı, bilgi paylaşımı ve bilgi kullanımını sürecini yaşatmaktadır. Bireyler yan yana gelerek örgütleri oluştururlar. Örgütsel öğrenmenin en önemli noktası bireyler ve bireysel öğrenmedir. Fakat örgütsel öğrenmenin dışında kalan bireysel öğrenmeler örgütün koyduğu amaçlara ulaşması için eksik kalmaktadır (Çoban, 2006). Örgütler, insan yaşamında çok önemli bir rol oynarlar. Çünkü örgütler, yaşanan toplumun hem bir parçası hem de insanın çeşitli ihtiyaçlarını gidermesi açısından bir gereklilik olarak görülürler (Özkalp ve Kırel, 2011: 1).

2.3. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, “örgütlerde var olan iletişimin yer değiştirebildiği ve duruma göre örgütte değişildiği bir dizi süreçtir. Örgütteki bilgi iletişim kanallarından, bilgi resmi olmayan ve resmi yapılarda akar ve yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve yatay olarak hareket eder.” (Atak; 2005).

Yukarıdan aşağıya doğru iletişim; örgütün yönetimi ve bunun için gerekli olan otoritenin gerçekleşmesi, yukarıdan aşağıya mesaj iletiminin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesine bağlıdır. Otoriteden kaynaklanan emir ve talimatlar aşağıya doğru gidildikçe genişleyen iletişim kanallarından geçerek iş görenlere iletilir. Ancak bu kanallar yalnızca bu tür mesajların iletilmesi için değil, aynı zamanda alt basamakta yer alan iş görenlere gereksinim duydukları konularda bilgi vermek için de kullanılır (Gürgen, 1997: 67).

Yatay iletişim; aynı hiyerarşik konumda bulunan yönetici veya fonksiyonel bölümler arasında (üretim, pazarlama, insan kaynakları, muhasebe, finansman, halkla ilişkiler gibi) ortaya çıkan sorunların çözülmesi, koordinasyonun sağlanması ve örgütsel işleyişin hızlandırılması gibi amaçlarla gerçekleşen iletişimdir. Karşılıklı güvene dayalı olan sorunları üst kademedekilere taşımadan ve resmi iletişimin zaman harcayan kurallarına takılmadan, yerinde, hızlı bir şekilde işleyen zaman kazandıran iletişim şeklidir (Şimşek, 2010, Akt: Kıraç, 2012).

Örgütlerde sağlıklı bir iletişime ihtiyaç vardır. İletişim sürecinde, örgüt içindeki paydaşların sürekli birbirleriyle iletişim halinde olması örgütsel süreçleri, örgüt içindeki bireylerin etkileşim alanları ve bölümlerini birbirlerine yakınlaştırır. Örgütsel iletişim, örgütlerin devamlılığını sağlayan onları yan yana getirmeyi sağlayan çok önemli bir tutkaldır (Baron-Greenberg; 1990: 334; Aktaran: Eroğlu 2004).

Örgütsel iletişim; kurumun amaç ve hedeflerine ulaşması ve işleyişini sağlaması için kurumu oluşturan bölüm ve ögeler arasında eşgüdümü, bilgi akışını, motivasyonu, bütünleşmeyi, değerlendirmeyi, eğitimi, karar almayı ve denetimi sağlamak amacıyla belli kurallar içinde gerçekleşen iletişim süreci olarak tanımlanır (Solmaz, 2004: 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).

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).

Örgütsel düzeyde gerçekleştirilen örgütsel iletişim ise, örgütün sisteminin bozulmamasını sağlamak ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için örgütü meydana getiren farklı bölümler ve örgüt ile örgüt dışındaki çevreyle sürekli etkileşim halinde olmasını sağlayan sosyal bir süreçtir. Bundan dolayı örgütsel iletişim toplumsal bir iletişim olarak kabul edilir (Güney diğ., 2001: 199; Aktaran: Bektaş M., Erdem R. 2015).

Günümüzün belirsiz ve rekabetçi ortamında örgütler sadece örgüt içi işbirliği ve ortak görüş sağlama çabasında değildirler. Ayrıca çevreden aldıkları bilgilerle dış çevre şartlarına uyum sağlayabilme çabası içerisindeyler. İletişimin temel işlevinin uyumlaştırma ve eş güdüm olduğu düşünülürse, gerek örgüt içi uyum, ortak görüş ve koordinasyon sağlama, gerekse örgüt dışı adaptasyon ve bilgi giriş çıkışına yönelik faaliyetlerdeki başarı, etkin bir örgütsel iletişimde saklıdır. Bu bağlamda örgütlerde iletişimin öneminin giderek arttığı söylenebilir (Karaçor & Şahin, 2017) .

Yeni bilgiler çıkarılması ve yeni fikirlere olanak sağladığı için bilginin bireyler arasında paylaşılması son derece önemlidir. Örgütler bunun için informal iletişim kanallarını kullanabilir veya değişen dünya ile dijital bir araçla bunu sağlayabilirler. Örgütsel iletişimde daha önceden sağlanan bilgilerin algılanmasında bir problem

durumu söz konusu değilse bilgi yayılması süreci yeni bilgilerin ortaya çıkmasında yardımcı olabilir (Töremen, 2011).

İletişim geçmişte, şu an ve yarın için de önemli olacaktır. Belli hedefler doğrultusunda hareket eden gruplar için iletişim son derece önemlidir. Çünkü sosyal hayatımızın her alanında kullandığımız iletişimi örgütler de aynı şekilde kullanmaktadır. Bütün örgütlerde ortaya çıkan sorunları halletmede, sistemin devam etmesinde, faaliyetlerin uyumsallaştırılmasında asgari düzeyde bir iletişime ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütün içinde ve dışında da olsa bilgi alış veriş önemli yer tutar. Örgütsel iletişim, örgüt paydaşlarının arasında olması gereken uygun etkileşimi sağlar (Vural 1998: 139).

Örgütte var olan iletişimin niteliği, örgüt kültürü, yardımlaşma, örgüt normları gibi örgütü oluşturan kısımların, örgütü bir arada tutan geniş bir çatı kültürü olarak yer alabilir (Öztürk, 2009). Örgüt kültürünün sağlıklı anılması sadece iletişimin sağlanmasıyla olabilir. Bundan dolayı iletişim ile örgüt kültürü arasında çok yakın bir ilişki söz konusudur. Örgüt kültürünün temel yapı taşları olan hikâyeler, normlar, tarih, geleneksel yapılar kısacası örgütün sembolik dünyası iletişim ile yorumlanabilir (Çelik 2000: 232).

Örgütlerde katımalı yönetim biçimlerini benimseyenler kararların verilmeden önceki durumuna dahil olup kararların oluşturulması, karşılıklı bilgi alışverişi ve duyguların ifade edilebilmesi, iletişim süreçlerinin güzel olan taraflarını gösterir (Eren 2009: 425).

“ İletişim, bir örgütün başarı veya başarısızlığını dile getirebilmek için ortak bir amaç için yan yana gelen bireylerin ortak bir anlayışın geliştirilmesine ne kadar etki ettiğiyle doğrudan alakalıdır.” (Gizir, 2007: 255).

İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar.

Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesi ve alınmasının yönetsel açıdan önemli bir rolü bulunduğu gibi, çalışanların olumlu tutumlar edinmesinde de etkili iletişim sürecinin rolü bulunmaktadır. Örgütsel iletişimin etkinliği, iş tatmini, motivasyon,

örgütsel bağıllık gibi unsurlarla da çalışanların davranışlarında olumlu etki yaratmaktadır (Kıraç, 2012).

Örgütsel iletişim bir kurumda olması gereken durumu belirler. Güçlü bir örgütsel iletişimi olan kurumlarla iletişim zayıf olan kurumların verimliliği fak edilecektir. Örgütsel iletişim, kurum içinde kişilerin birbirlerine olumlu etkisi, beraber hareket edebilme ve pozitif bir ortam yaratma gibi yararlar sağlar.

Örgütlerde iletişim, örgüt planlarının dışına çıkılmazsa, tüm bireyleri ortak bir hedefte birleştirilebilirse örgüt kültürüne olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Örgüt içinde ve dışında etkili iletişim kurulursa örgütlerin yeni elaman arayışında potansiyelleri kazanması daha olağan bir durumdur (Tutar ve Erdönmez, 2005: 65-101).

İletişim bir amaca yönelik olarak gerçekleşir. Örgütsel iletişimde belirli amaçları gerçekleştirmek üzere yaşama geçirildiğini unutmamak gerekir. Örgütsel iletişimin amaçlarından bazıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Gürgen, 1997: 37- 38):

-Örgütsel politika ve kararların iş görenlere duyurulması ve anlatılması, örgütte dedikodu ve söylentilerin önünü keser ve örgüt-iş gören bütünleşmesini kolaylaştırır.

-Örgütün yıllık bütçesi, gelirleri, faaliyetleri ve projeleri, iş görenlere, sendikalara, hissedarlara, müşterilere, ilişkide bulunulan çevrelere ve ilerde örgütte çalışma olabilecek potansiyel iş görenlere duyurulması örgütün tanınmasını ve örgüte güveni sağlar.

-Örgütlerin birleşmesi veya bir örgütün diğer örgütü kendi bünyesine katması durumunda, yanlış anlamaları, kıskançlıkları, tedirginlikleri önler.

-Örgütlerin yeni yönetim anlayışlarını veya getirmeyi düşündükleri teknolojilere iş görenlerin uyumunu sağlamaya yönelik bilgiler verilir.

-Örgütün iş görenlerine ilişkin örgüt yayınları aracılığıyla sürekli bilgi vererek, örgütte bir aile ortamının ve örgütsel bütünlük ve dayanışmanın yaratılmasında, dostluk, bağıllık ve sevgi ilişkilerinin geliştirilmesini sağlar.

-İş görenleri yakından ilgilendiren konulara ilişkin bilgilerin verilmesini sağlar. Bu şekilde iş görenlerin güdülenmeleri sağlanır.

-Örgütün faaliyet alanına ilişkin her türlü mevzuat, örgüt üyelerine duyurularak, bu konudaki olası hatalar önlenmeye çalışılır.

-Örgüte ilişkin bilgi düzeyleri yükseltilmiş iş görenler aracılığıyla, örgütün toplumda tanıtılması kolaylaşır. Çünkü iyi bir tanıtım ve halkla ilişkiler, örgütsel bağlılıkları ve memnuniyeti gelişmiş iş görenlerle gerçekleştirilmektedir.

2.4. Dedikodu

Dedikodu, basit anlatımıyla ortamda bulunmayan biri hakkında olumlu ya da olumsuz konuşmaktır. Dedikodunun resmi bir tarafı yoktur. Türkiye’de dedikodu üzerine çalışmalar sınırlı olsa da teorik ve uygulamalı literatür mevcuttur. Dedikodu üzerine yapılan çalışmalar genel anlamda iş organizasyon yönetimi alanında ve iş yerlerinde yoğunlaşmıştır. Dedikodu üzerine yazılan Solmaz’ın (2006), “*Kurumsal Söylenti ve Dedikodu: Türkiye’deki İşletmeler Üzerine Bir Uygulama*” adlı çalışma bu konu hakkında bize bilgiler sağlamaktadır.

Dedikodu denildiğinde güncel anlamıyla insanların aklına, bir kişi ya da topluluğun arkasından söylenmiş kötü ve aşağılayıcı sözler ve bununla beraber kişi ya da kişileri bastırma ve aşağılama çabaları gelir.

Dedikodu, neredeyse insanlığın tarihi kadar eski bir kavram olup, hayatta kalma ve sosyalleşme/örgütlenme içgüdüsünün dile yansımasıdır ve zamanla bu kavram genişleyip, günümüz modern dünyasında da farklı anlamlar kazanmıştır. Dedikodu kelimesinin her dilde eş ya da yakın anlamlı karşılığı bulunmakla beraber, Türkçedeki eş anlamları; söylenti, gıybet, kov gibi sözcüklerdir ve kelimenin etimolojik kökeni, “dedi” ve “koydu” kelimelerinin birleşmeleri sonucu, dediko(y)du olarak gösterilmektedir (Gülensoy, 2007: 271).

İngilizce karşılığı olan ve özellikle dikkat çekmek istediğimiz gossip kelimesinin, tanrısallık, tanrıya yakın olma anlamına gelen god – sibb’ den türediği ifade edilmiştir: Vaftiz annesi anlamına da gelen bu kelime, zaman içerisinde dinsel anlamını kaybetmiş ve ‘kadın arkadaşı’, ‘dost’, ‘sırdaş’ gibi anlamlar kazanmıştır. 16. yüzyıl İngiltere’inde kadının doğumu sırasında ona yardım eden ve aynı zamanda vaftiz annesi olan kadınlar “gossip” yani ‘sırdaş, dost’ olarak adlandırılmışlardır (URL). Dedikodunun Arapça karşılığı olan ve dilimizde de sıkça kullandığımız gıybet ise, -ğyb kökünden gelen -ğiyāb; ortada görünmeme, kaybolma, göz önünde bulunmama

kelimesinden türemiştir (Parlatır, 2011: 509). Buradan anlaşılacağı üzere dedikodu, başta kutsal ve samimiyeti temsil ederken, zamanla eski anlamını kaybetmiş ve sıradan insanın dünyasına samimiyetsiz bir davranış şekli olarak girmiştir.

Gaybdan gelmek, gaybdan haber almak, yalnızca bilinmezi ve korkuyu temsil etmemekte, aynı zamanda ilahi bir mesaj niteliği de taşımaktadır. Fakat dedikodunun içi boş ve asılsıza yakın anlamını kazanması, on altıncı yüzyıl ve sonrasında olacağından, Tanrı kelâmı, menkıbe, dedikodu, efsane, rivayet gibi kavramların ayrılmasında ilahi referanslar esas alınmış ve inandırıcılığı artırılmıştır.

Dedikodu, bizim toplumumuzda olduğu gibi diğer toplumlarda da hoş görülme, kınanan bir durumdur. Dedikodu, dedikoduya katılan etkili grubun oranına bağlı olarak önemli ölçüde değişebilir ve dedikodunun yöneldiği bireye karşı oluşan negatif durumun yoğunluğu da dedikoduyu büyük ölçüde etkileyebilir. Günlük yapılan dedikodular, küçük dedikodu şekilleridir ve yoğun olarak çok fazla insan katılmaz. Ayrıca, bütün dedikodular belirli bir noktada kesintiye uğrarlar.

Birlikte dedikodu yapabilmek için bireylerin birbirlerini tanımaları gerekir. Arkadaş veya samimi olmalarına gerek olmasa da sosyal mesafeyi azaltacak bir tanışıklığa ihtiyaç vardır. Başlangıçta sosyal mesafe azaltılmazsa (farklı yaş grubundan, farklı sosyal statü ve rollere sahip iki kişinin bulunduğu durumlarda), karşılıklı paylaşılacak biyografik bilgi değişimi bu mesafeyi azaltır.

Hemen her yerde kendine yer bulan dedikodu varlığı genel itibarı göz ardı edilir veya yok sayılır. Dedikodunun oluşabilmesi için en az üç kişi gereklidir ve birinin ortamda olmaması gerekir. Bu durum dedikodunun sosyal bir işlevi olduğunu göstermektedir (Witteck ve Wielers, 1998: 189; Akt: Arabacı, Sünkür, Şimşek 2012).

Sözlük anlamıyla dedikodu; Bir kişinin başkasına ya da başkalarına, üçüncü bir kişi ya da grup hakkında kişilerarası, kamusal veya kitlesel araçlarla iletişime girişmesi demektir. Genellikle, kişilerarası iletişim durumlarını dile getiren bir terim olarak kullanılır. İki birim arasında üçüncü birim hakkında, bir kazanç edinmek amacıyla yapılan iletişim olarak da ifade edilir.

Genellikle bir grubun veya alt grubun tutumlarını doğrudan yansıtır ve grubun bu tutumlarına karşı olanlara yönelir. Grubun genel tutumlarından farklı kişisel davranışlar dedikodunun içeriğini oluşturur ve dışarıdan bir gözlemci tarafından elde

edilebilir. Grubun tutumlarının dışında dedikoduyu yaratan hareketler sadece tabu haline gelmiş belli bazı hareketler olmayıp, dedikodunun konusu, evlilik yaşına gelindiğinde evlenilmesinin beklenmesi gibi, beklenen bir hareketin yerine getirilmemesi de olabilir (Solmaz, 2004: 25).

Dedikodu, sözlük anlamı olarak çekiştirme veya kınama olan konuşmalar bütünüdür. Kurum içinde, paylaşma ve sosyal ihtiyaçlardan doğar. Ortamda bulunmayan kişiler hakkında yapılan yorumlar aslında kişinin kendi egosunu tatmin etmeye yönelik bir girişimdir (Allport, Postman, 1947: 501-517; Eroğlu,2003: 204).

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 (Han, 2019).

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

Örgütlerde yaşanan dedikodu yanlış ve etik dışı kabul edilmesine rağmen, oldukça yaygındır.

Dedikodunun sosyal işlevleri; bilgi eksikliğini gidermesi, tandık kişilerle yapıldığı için eğlenceli gelmesi, arkadaşlık bağınu kuvvetlendirmesi ve etkili bir yöntem olması olarak dört başlık altında toplanabilir. Dedikodu, bilgiye ulaşmanın ve olan bir bilgiyi paylaşmanın en işe yarar araçlardan bir tanesidir. Dedikodunun herhangi bir amaca hizmet etmediği zamanlarda sadece eğlenmek için bile yapıldığı görülmektedir. Dedikodu, örgütlerdeki gruplarda bireylerin grubun içinde mi yoksa dışında mı, hangi bireylerin kiminle daha yakın olduğunu gösteren bir olgudur.

Bireyler bir grup içinde dedikodu yardımıyla hangi davranışlarının iyi olduğu, hangilerinin kabul görmediği hakkında fikir sahibi olabilmektedir. Bu durum dedikodunun bireylerin davranışları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu göstermesi bakımından önemlidir (Foster, 2004: 84-85, Akt: Himmetoğlu, Ayduğ, & Bayrak, (2018).

Dedikoduyu yönetebilmek olumlu taraflar doğurabilir. Kurumlarda mizahı iyi kullanmak, başarı hikâyelerinin duyulmasını sağlamak motivasyonu güçlendirici bir etki yaratabilir (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). Dedikoduların sadece olumsuz tarafına odaklanmayıp, şeffaf ve güven verici durumlara ön ayak olan olumlu bir öğrenme biçimi olarak da ele almak mümkündür. Kuruma ve kurumdaki çalışanların birbirine olan bağlılık ve aidiyet duygusunu güçlendirebilecek bir güçtür. Kurumdaki bireylerin kendisini ifade edebilecek kadar alan tanıyorsa iyi bir durumdur.

Yöneticilerin açık ve şeffaf olması ilişkilerin de açık ve şeffaf olmasını sağlar. Böyle durumlarda örgüt içerisinde dolaşan bilgiler kuruma zararlı bir etki bırakmayacaktır. Ayrıca dedikodu, bireylerin psikolojik olarak da tatmin olmasını sağlar. Kurumlarda işten ayrılmaların olduğu, yöneticilerin değiştiği zamanlarda, kaos ortamlarında dedikoduda ciddi bir artış olduğu söylenmektedir (Selçuklu, 2005: 82-84).

Dedikodu ve söylenti yaşamımızda başka formlarda görünebilir. Her insanın bu konuya bakışı farklı olabilir. Edinilen bilgiyi farklı kullanabilir ya da hiç kullanmayabilir. Bazı insanlar doğuştan gelen konuşma ve hitabetleri nedeniyle olayları abartarak anlatmayı sever. Bazıları dedikoduyu sormaya gerek kalmadan günlük bir ritüelmiş gibi sıralarken bazıları da, dedikodu olur korkusu taşır. Dedikodu bazı insanlar için göz önünde olmak ve ilgi çekmek için de kullanılabilir.

Tüm insanların hayatında karşılaşacağı bir durum olan dedikodu ve söylenti, bazı insanlar için sosyalleşme veya kendini ferahlatma yöntemi olabilirken bazı insanlar

içinde bu durum edebi bir propaganda da olabilir. Dedikoduyu yapan insanın ne kadar derin ve edebi konuştuğu söylediklerini daha ilgi çekici kılar.

Başka bir ifadeyle dedikodu bir ferahlama bir öz propaganda yöntemidir. Dedikodu sadece kötü durumlar için değil iyi durumlar için kullanılırsa daha sağlıklı bir durum gerçekleşir.

Söylenti ve dedikodular, sadece bireyler arasında küçük durumlar oluşturmaz. Etki alanı çok daha fazla olan dedikodu ve söylentiler, şirketleri batıran ya da hak etmeyi baş tacı yapan, liderleri ortaya çıkaran, kahramanların tüm yaptıklarını unutturan, savaşlar başlatan çok önemli bir silah olabilir (Solmaz, 2004: 573).

Dedikodu karmaşık bir süreçtir. Hem grup içi dinamikleri hem de bireysel kararlar bilginin maksatlı ya da maksatsız olumsuz bir durum yarattığında bireylerin grup içindeki birliğine ve sosyal ilişkilerine de etki eder (Leblebici vd,2009: 565).

Örgüt çalışanları dedikodunun bilgi edinme aşamasında, çalışma arkadaşları ile ilgili olumlu veya olumsuz haberleri bir an önce öğrenmek isterler. Çünkü insanlar doğaları gereği çevrelerinde olup bitenleri merak ederler. Bu durumu örgüt lehine kullanmak isteyen yöneticiler, daha etkili olması açısından diğer çalışanlarla ilgili örnek olayları çalışanlara anlatabilirler. Samimiyet ise, dedikodunun tarafları arasındaki ilişkileri gözler önüne serer. Dedikoduyu başlatan taraf ne kadar samimi ise dedikodunun inanılma düzeyi o kadar artar (Bektaş, 2019).

2.4.1. Dedikodunun Olumlu Yönleri

Çoğu durumda olumsuz ve negatif bir durumu karşılayan dedikodunun olumlu tarafları da mevcuttur. Dedikoduyu sadece kötü bir durum olarak ele almamız konunun sadece bir tarafını ele almamız anlamına gelir. Bazı örgütlerde yöneticiler dedikodunun gücünün farkına varmıştır ve dedikoduyu da örgüt amaçları için kullanabilmektedir. Dedikodunun ve söylentinin doğmasına neden olan durumlar olumsuz olarak atfediliyor olsa da, örgütün işleyişine etki derecesi ve kurumlardaki bireylerin moral ve motivasyonu üzerinde çeşitli olumlu katkılar sunduğunu da unutmamak gerekir. Bireylerin karşılıklı güvene dayanan ve saygı çerçevesinde insani ilişkilerinin bilgi alışverişi, aynı amaçlar ve destekleyen bir yönetim ile psikolojik

olarak bireyleri olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Carmeli ve Gittell, 2009; Edmondson, 2004; Edmondson, 1999).

Örgüt içerisindeki olumlu etkilerinden bahsetmek gerekirse dedikodu, çalışanların sosyalleşebilmeleri, birbirleriyle iletişim kurabilmeleri ve yaklaşabilmeleri için gerekli informal iletişim biçimlerindedir. İyi bir iletişime sahip çalışanlar dedikodu sayesinde dostluk veya arkadaşlık ilişkileri kurabilir. Bunun dışında dedikodu her zaman kötü algılanmamalıdır. Çünkü yapılan iyi dedikoduların varlığından da haberdar olmak gereklidir. Dedikodu her zaman kötü içerikli değildir. 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 içerik olarak pozitif kısmına değinilmektedir (Artaç, 2017)

Örgüt içinde kendine yer bulabilen bir birey hem kişisel kimliği hem de örgütsel kimliği ile var olabilmektedir. Dedikodu ve söylentinin olduğu ortamlarda kişiler olumlu-olumsuz olarak etkilenebilmektedir.

Kendi arasında sürekli değişen, hareket halinde olan, kararsız özellikleri olan ve resmi olmayan iletişim türü örgüte sağladığı zararlar kadar yararları da mevcuttur. Bunların sadece bireysel değil, örgütsel olarak da ele alınması gerekmektedir.

Örgütte var olan dedikoduların olumlu taraflarını şöyle sıralayabiliriz: örgütlerde yabancılaşmanın önüne geçer. Bireye ait olma hissi yaşatır. Bireylerin psiko-sosyal olarak tatmin ettiği için bireyin mutlu olmasını sağlar. Bireylerde ortak işlerin paylaşılmasında ve tecrübelerin aktarılmasında ön ayak olabilir. Belirsizlik durumlarında huzursuzluğu giderebilir. Bazı durumları anlamlandırmasında ve geliştirilmesinde yardımcı olabilir. Bir grup içinde kendi kimliğiyle var olabilmek bireye motivasyon sağlar. Bireyin kendi duygu ve düşüncelerini aktarmasına yardımcı olabilir.

Örgütsel dedikodunun başka bir boyutu örgütsel boyuttur. Örgütsel dedikodunun örgütsel boyuttaki faydaları şunlardır; Resmi iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda boşluğu doldurur. Resmi iletişimin daha aktif hale gelmesine yardımcı olur. Yöneticiler tarafından doğru zamanda kullanıldığında, örgüt yöneticileri ve çalışanlar

için faydası olabilir. Örgütten habersiz ortaya çıkan değişim ve gelişmelerden örgütün haberdar olmasını sağlar. Değişen ve gelişen çevre hakkında önlemler alınması için fikir yaratır. Ortaya çıkan durumlara karşı örgütün doğru zamanda kararlar almasına olanak sağlar. Örgütsel değişimler için başka dedikodulara izin vermemek için zemin hazırlar. Örgüt kültürünün gelişmesine katkı sağlar. Yöneticilerin haber almak için kullandığı çok önemli bir yoldur. Yönetim tarafından alınan kararları alt mertebelere daha hızlı iletir. Örgütteki çalışanların örgüt hakkındaki fikirlerini ortaya koyar. Örgütün dış çevreye verdiği itibarı tanımlamaya yarım eder. Örgütlerde bir kültür oluşmasına olanak sağlar. Bireylerin etkileşimini artırarak örgütsel iletişime yardımcı olur. Hızlı yayılan haberlerle örgütler için önleyici bir konumda kullanılır (Usta, Kaya, Özyurt; 2018).

Resmi olmayan iletişimin örgütlere olumlu katkıları şöyle sıralanabilir (Dicleli; 68):

- Resmi olmayan iletişim, örgütte var olan resmi iletişime yardımcı olarak resmi iletişim tarafından eksikleri tamamlar.
- Bu iletişim, örgüt elemanlarının örgütte beraber hareket etme duygusunu güçlendirir ve örgüt çalışanlarının moral olarak daha üst seviyede kalmasına sebep olur.
- Yöneticilerin resmi olmayan iletişimi kullanma şekline bağlı olarak değişse de etkili kullanıldığı zaman etken bir yönetim aracıdır.
- Resmi olmayan iletişimler yoluyla istek ve şikâyetlerin daha üst kademelere ulaşmasını sağlar.
- Örgütten bağımsız meydana gelen durumlara karşı erken haber alınmasını ve durumlara karşı etkili bir süreç yürütme konusunda yardımcı olur.
- Resmi olmayan iletişim ile bazı kararların zamanında alınmasında etkili olur.
- Bu iletişim ile bir araya gelen çalışanların ekip ruhuyla çalışmalar yürütmesine ve örgütün verimli olmasına yardımcı olur.

“Örgütlerde yer alan yöneticilerin, alacağı kararlar ile resmi olmayan iletişim kanalları ve resmi iletişimi yan yana getirerek ortaya bir boşluğun çıkmasını

engellemek ve örgütlerde geçen zamanın daha anlamlı olmasını sağlamak onların elindedir.

Yöneticilerin resmi olmayan kanallarla öğrenme olanağını bulamadıklarında, örgüt çalışanlarının ve çevresiyle ilgili farklı istek ve şikâyetleri kısa zaman içinde öğrenip gerekli tedbirleri alabilirler. Böylece alınacak önemli kararlarda geç kalmamış olacaklardır (Sabuncuoğlu,2008: 131).

Doğal yollarla oluşan bu iletişim sisteminin devamında, çalışmaların olumsuz etkilenmesi söz konusu olabilir. Bunun farkına varan yöneticiler, resmi iletişimi değiştirmenin zorluklarını veya her durumda değiştirmenin yaratacağı farklı durumlardan kurtulabilmek için resmi olmayan iletişim kanalını kullanabilmektedirler. Bu durum örgütün genel vizyonuna ve örgütte kaos yaratmadığı sürece örgüte zaman kazandırabilir (Sabuncuoğlu,2008: 131).

Dedikodu yoluyla başka birileriyle birlikte hareket etme ve aidiyet hissi tadılır. Başka kişilerce anlaşılma düşüncesi onunla aynı gemideymiş hissine yol açar. Bu durum iş stresinin olduğu yerlerde gerilimin azalmasına neden olabilir. Yeni çalışmaya başlayanlar için zaten zor olan sorunlarla dedikodu yoluyla baş etme yolları öğrenilebilir. Stres ve baskı ortamlarında eğlence amacıyla kullanılabilir (Kakar, 2013: 55-56). Dedikodu, arkadaşlarla paylaşıldığında sosyal bir yapıştırıcı görevi görür. İlişki bağları dedikoduya göre farklılık gösterebilir. Tanıdık kişilerle yapılan dedikodu arkadaşlar arasındaki samimiyeti artırır. (Turner, Mazur, Wendel ve Winslow, 2003).

Dedikodunun temelinde olumsuz öğeler yer alır. Böyle olunca dedikodu yapan kişilere karşı takınılan tavırlar da olumsuz olabilmektedir. Günümüzde dedikodu yoluyla paylaşılan bilgiler bireylere güvenilip güvenilemeyeceğini belirler. Dedikodular bazen insan ilişkilerinin daha doğru oturtmasına yardımcı olur (Peters ve Kashima, 2015).

Baumeister, Zhang ve Vohs (2004) tarafından yapılan “Kültürel Öğrenme Olarak Dedikodu (Gossip as Cultural Learning)” başlıklı çalışmada 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.

2.4.2. Dedikodunun Olumsuz Yönleri

Genel anlamda dedikodunun anlam olarak olumsuz tarafı ele alınır. Örgütler için tehlikeli sayılacak düzeye gelebilen dedikodu hem çalışanlar için hem de yöneticiler için kötü durumlar ortaya çıkarabilir. Örgütlerde dedikodular olumsuz bir hava yaratırlar. Dedikodular örgüt çalışanlarının verimli çalışmasına etki edebilir ve formal iletişimin yetersiz kaldığı yerlerde yöneticileri de zor duruma sokarak örgütsel bir iletişim sorununa neden olabilmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015: 131).

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).

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 ve söylentiye maruz kalan kişilerin yapılan işi savsaklama, devamsızlık, kuruma karşı soğuma, geç kalma, duygu düşüncelerini ifade etmeme gibi durumlarda ciddi bir fazlalık olduğu görülmektedir. Bu durumlarda örgütün veriminde, disiplininde ve iş kalitesinde düşüş olmaya başlamaktadır (Eğinli ve Bitirim 2008:126).

Örgütlerde yaratılan iklimin dedikoduyu nasıl ele aldıkları ile doğrudan bir bağlantısı vardır. Eğer dedikodu doğrudan yok sayılmıyorsa her yöneticinin bu konu hakkında atabileceği adımlar vardır. Bunun için yöneticiler üstüne düşen görevi yapıp geri kalan resmi olmayan durumları da gözetmek zorundadır.

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).

Gönen'in çalışmasında yer alan bilgilere değinecek olursak, çalışanlara sadece onları ilgilendiren kısımlar paylaşılmalı ve yönetimde şeffaf olunmalıdır. Çalışanlardan örgüt ile ilgili alınan kararları saklamak ya da açıklamamak pek doğru bir yaklaşım gibi gözükmemekte ve dedikoduları arttırabilmektedir. Yöneticilerin, çalışanları ile başka çalışanlar hakkında dedikodu yapmaması çok önemlidir. Çünkü örgütte dedikodu istenmiyorsa bunun için yönetim ve yöneticiler ilk başta örnek olan kişiler olmalıdır.

Çalışanların kişisel problemleri için yöneticileri kullanmalarına izin vermeyip, her çalışana eşit davranılması son derece doğru bir hareket tarzı olacaktır. Çalışanların fikirlerini özgürce paylaşabileceği bir ortam kurulması dedikoduların önüne geçmede önemli bir rol oynayabilir. Çalışanların üst yönetime dilek, istek ve şikâyetlerini rahatça iletebilmesi, örgütte iletişimi kuvvetlendirici bir fayda sağlayabilir. Ayrıca çalışanlara örgüt içinde dedikodu yapmanın zararları konusunda verilen eğitimler, çalışanları bu konular hakkında detaylı bir bilgi sahibi olmasına katkı sağlayarak, dedikodudan uzak durmanın önemini kavramasını yardımcı olabilir. (Gönen, 2010: 110)

2.5. Söylenti

Örgütsel söylenti ile ilgili ilk araştırmalar, ikinci dünya savaşı sırasında ortaya çıkan söylentilerle baş etmek amacıyla 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 çalışmalarında gelişmeler olmuştur

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 (Han, 2019).

Söylenti, söyleneni belli olmayan bilgidir. Çok hızlı ve kolektif bir şekilde yayılır. Söylentinin çok hızlı bir şekilde yayılmasının nedeni taşıdığı değerdir ve gerçekleşmesi muhtemel olan bilgilerdir. Bilginin nerden geldiği ya da nasıl geldiği

önemli değildir. İnsanın merak duygusuna dokunması söylentinin daha değerli hale gelmesini sağlamaktadır.

Söylentinin kaynağı, söylentinin nereye varacağı veya nasıl varacağı başka hangi tür söylenti veya dedikoduya dönüşeceğini kestiremez. Söylenti olumlu ya da olumsuz, doğru veya yanlış olabilir. Söylenti söylendikten sonra belirsizlik halini alır. Söylentinin sözlük anlamı ise; ağızdan ağıza dolaşan, kesinliği olmayan haber, rivayet (TDK).

Söylenti daha çok formal kanallardan uygun olmayan enformasyon taşır ve belli bir hedefi olduğunda karışılmayan bir durumdur. Amacı belirtilmiş enformasyon söylentilerle etrafa yayılır ve tek bir kaynağa ait olduğunu tespit etmek oldukça güçtür. Söylentiler, gizliliği ön plana koymuş örgütlerde daha fazla görülür. İletişimin yukardan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve yatay yönünü kullanır. Resmi olan yollardan hızla yayılır (Erdoğan, 2005: 269).

Söylentilerin genel olarak yayılmasına neden olan şeylerin başında belirsizlik ve endişe durumlarının olduğu zamanlardır. Söylentinin kendi içinde tutarlı olması, sürekli tekrarlanması ve mantıklı şeylere dayanması, söylentilerin yayılmasını daha kolay hale getiren durumlardır (Difonzo vd., 1994: 5354, Akt: Himmetoğlu, Ayduğ, & Bayrak, (2018). “Örgütlerde resmi kanalların oluşturduğu boşluklar söylentiler yoluyla doldurulmaya çalışılmaktadır.” (Solmaz, 2004: 121).

Alan yazındaki 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 (Han, 2019):

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.

Üç tip söylenti yayılır: Endişe söylentileri, dileme söylentileri ve zorlama söylentileri. Söylentiler kesinleştirme, düzeltme ve özümseme sürecinde çarpıtılır. Öncelikle söylenti güvenilir olarak belirlenir, sonra örgütteki olaylar söylenti ile eşleştirilir, örtüşmesi istenir ya da söylentiye desteklemek için değiştirilir (Atak, 2005).

2.5.1. Söylentinin Olumlu Yönleri

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 DiFonzo, 2002: 53). Knapp'a göre (1944: 31) söylenti, dünyayı anlamlı bir şekilde yorumlama dürtüsünden ortaya çıkmaktadır. 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 olma ve olayı yorumlamak için kullanılan bilişsel yapıları aktive etme gibi bireyin çeşitli noktalardaki olayları bireysel olarak açıklama girişimini etkiler (DiFonzo ve Bordia, 2007: 131).

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). Kapferer (1992: 9). Han (2019), söylenti kelimesinin gizemli, büyülü bir fenomeni çağrıştırdığını söyler ve şu çarpıcı

ifadelerle açıklar; “Söylenti uçar, tırmanır, sürünür, kuluçkaya yatar, koşar. Fiziksel olarak bilinen hiçbir familyaya ait olmayan, şaşırtıcı, çevik ve anlaşılmaz bir hayvandır. İnsanlar üzerindeki etkisi hipnoza yakındır: Büyüler, hâkimiyeti altına alır, baştan çıkarır, sarmalar.” (Aktaran: Cengiz 2017). Kapferer, (1992: 63-76, Akt: Han 2019)

İnsanların duydukları söylentileri yaymalarının altında yatan birçok nedenden bahsedilmektedir. İnsanlar duydukları bir olayı kendilerinin doğru anlayıp anlamadığını test etmek için diğer insanlarla konuşma ihtiyacı duyarlar, insanlar, kendi inandıkları tezlerini başkalarına inandırmak için söylentileri yayarlar, insanlar bir konuda duydukları kaygılarından kurtulmak için söylentileri yayıp işin aslını öğrenmek isterler, insanlar söylentileri eğlenceli oldukları ve merak ve şaşkınlık uyandırdığı için yayarlar. Böylece ilettiği haberin insanlar üzerinde etki yaratacağına inanırlar, insanlar söylentileri itibar kazanmak için yayarlar. İnsanların arkadaşları, komşuları veya akrabalarıyla konuşurken karşılıklı söylenecek bir şeyler bulmaları gerekir. Bu noktada yerinin doldurulması gereken boşluklar ve sık sık tekrarlanan sessizlik zamanları söylentiler yoluyla giderilir.

2.5.2. Söylentinin Olumsuz Yönleri

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).

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 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 bulunmaktadırlar (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).

Söylentileri sadece zaman geçirme veya bilgisi doğrulanmamış haber olarak nitelendiremeyiz. İş yerinde gerilmelere neden olabilir, stres yaratabilir, motivasyonu düşürebilir, örgütün veya markanın imajına ters düşebilir. Örgüte olan güvenirliliği yok edebilir. Böyle bir durumda örgüt, daha çok zarar vermeden veya zararı en aza indirmek için söylentiye açıklamalıdır. Araştırmacı Keith Davis, bir söylentiye çürütmenin en iyi yolunun "doğruyu en kısa zamanda açıklamak" olduğunu belirtir. Çünkü söylenti ne kadar çok tekrar edilirse bir o kadar inanılır olacaktır.

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).

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 kalınabilir. Böylece örgüt için en değerli olan zamanı çalar (Fearn-Banks, 2007: 65).

2.6. Dedikodu ve Söylentinin Farkı

Dedikodu bazen doğru ve iyi haberleri içerir. Bu da örgütteki çalışan bireylere yardımcı olan iletişimlerden biridir (Williams-Eggland; 1991: 134). Dedikodu ve söylentilerin benzer birçok yönü olmasının yanında iki noktada birbirinden ayrılır. 1. Söylentinin doğruluğu dedikodudan fazla olduğu için dedikodu kadar sorgulanmazlar. 2 . Yapılan dedikodular daha çok birey bazında kalırken, söylentiler daha çok durum ve olaylarla ilişkilidir. (Farley vd., 2010). Dedikodunun içeriği her zaman insanlarla ilgilidir ve gerçek ya da varsayımları içerebilir. Öte yandan söylentiler, insanlarla ilgili olabilir ya da olmayabilir, fakat her zaman spekülatiftir (Berkos, 2003). Söylentiler, daha çok örgüt içindeki bilgi boşluklarının yerini tutan spekülasyonlarken, dedikodu, işin daha eğlence kısmıyla ilgilenir ve “bir partinin leziz bir atıştırması” şeklinde ifade edilmektedir (DiFonzo vd., 1994: 52).

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).

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 hâkimken, söylentide dışsal bir aciliyet vardır (Cengiz, 2017: 315).

Rosnow (1988: 14) dedikodu ve söylentinin bağlam içerisinde ayırt edilebileceğini belirtir. Söylemindeki biçim bakımından dedikodu ve söylenti birbirine oldukça

benzese de dedikodu daha çok yerel ağlar içinde kalırken söylenti daha geniş ağlara ulaşır (Stewart vd., 2004: 39). Dedikodu, genellikle küçük gruplar içerisinde yapılırken söylenti ise daha büyük ağlardan gelir. Dedikoduda katılımcılar arasında yüksek bir uzlaşma vardır çünkü aynı topluluğun bireyidirler, söylentide fikirlerde uzlaşma azdır çünkü bilgi grup dışından gelmektedir (Klapp, 1972: 221, Akt: Rosnow 1998: 22). Her ikisi de üçüncü elden alınan bilginin türetilmesine dayanır, eğlence değerleri vardır ve yine her ikisi bireylerin sosyal çevrelerini daha iyi anlama çabalarını temsil eder (Michelson vd., 2000: 339-342). Hem dedikodu hem de söylentide birey edindiği bilgileri bundan sonraki ilişkilerinde kullanabilir.

Dedikodu, genellikle kulaktan kulağa herhangi bir temele dayandırılmadan kişilerden kişilere aktarılır. Söylentiler geçici bir merakla ortaya çıkar, bazen aniden var olup tekrar kaybolabilirler bazen de sık sık kendisini tekrar ettirir. Yapılan söylentiler en az iki kişi arasında gerçekleştiği için sosyal bir statüye sahiptir (Hagar, 2009). Söylentilerin yayılmasında etkili olan durumlarda belirsizlik, etki derecesi ve inançlar gibi olaylar etkili olur.

Söylentiler üç yönüyle dedikodulardan ayrılır (DiFonzo ve Bordia, 2007: 22, Akt: Han, 2019): 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.

“Söylentiler daha çok bir konudaki inançları içine alır ancak dedikodular bir konu veya kişi hakkındaki değerlendirici konuşmalardır. Söylentinin ana fonksiyonu, tatmin edici bilginin ulaşılabilir ve inanılır olmadığına bilgi taşımaktır. Dedikodunun ana işlevi ise, sosyal kontroldür.” (Solmaz, 2004: 70)

Dedikodular, söylentilere nazaran daha kapalı bir iletişim tarzıdır. Dedikodu daha çok tanıdıklar arasında dolaşırken, söylentiler iki ucu açık iletişim şeklindedir, kaynağına ulaşamaz, gideceği hedef belli değildir. Söylentileri aktaran kişinin bir sorumluluğu yoktur. İlk çıktığı andan itibaren kulaktan kulağa değişime uğrar ve geniş kitlelerce yayılma alanına sahip olur. Söylenti, çıkarıcıların sadece duydukları

üzerinden giderken, dedikoducuların hem gördüğü hem de görüldüğü bir olgudan bahsedildiğini unutmamak gerekir.

2.7. Örgütlerde Dedikodu ve Söylenti

Örgütler birçok kişiden oluşan yapılardır. Bu kişiler birlikte grupları, gruplar birlikte bir kümeyi, kümeler birlikte örgütleri oluşturur. Bahsedilen dedikodu ve söylenti tek başına olan bir olgu olmadığı için gruplardan yapısındaki dinamikleri görebilmek mümkündür. Bu sebeple grup sözcüğü aslında çok değişken bağlarla birbirine kenetlenmiş topluluklar için geçerli olmaktadır. Grupların büyüklüğü, gruptaki üyelerin ilişkilerinin devamlılığı, birbirlerine karşı hal hareketleri, arkadaşlık seviyeleri, iletişim seviyeleri, üyelerin statüleri gibi durumlar önemli ölçütlerdir ve bu gruptaki bireyler arasındaki çeşitlilik grubun yapısını zaman içinde değiştirebilir. Belli bir gruptaki üyeler için geçerli olan bu değişkenlik kurum ve örgütlerde de geçerlidir. Grup içinde gruplar kurulabilir veya bir örgütte birden fazla grup olabilir, aynı grup içindeki bireyler başka gruplarda da olabilir. Bunun dışında grup içinde bulunan bireyler de değişebilir, artabilir ya da azalabilir.

Grupların oluşma nedenleri bireylerin sosyalleşme isteğinden yani başka insanlarla etkileşim kurmak istemesinden gelir. Bunların dışında, fiziksel bir yakınlık, psikolojik, sosyal veya ekonomik nedenlerle de olabilir. Fiziksel olarak; bir arada bulunan birlikte aynı amaca hizmet eden, iletişimleri ve etkileşimleri güçlü olanlar bir grup oluştururlar. Örgütlerde de fiziksel olarak birbirine yakın olarak çalışan kişiler yakın tutulurlar. Ekonomik olarak; insanlar kendi ekonomik amaç ve yararlarını gruplar sayesinde daha kaliteli gerçekleştirebilir. Örneğin fazla mesai çalışan insanların sendikal gruplar kurup hakları için bir araya gelmesi gibi. Sosyal olarak da; insanların korunaklı bir alan elde etmesi, ilişkilerini güçlendirme, saygı görme gibi temel nedenler gösterilebilir.

Örgütlerde, örgütsel anlamda işlevsel bir iletişim ağı kurmak için yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Yöneticiler, çalışanlar üzerinde baskı kurmadan, onların arasına karışarak, laf aralarında geçen konularla örgütteki dedikodu ve söylentileri fark edebilir, sohbet esnasında yöneticileri ulaşması gereken istek ve şikayetleri değerlendirebilir. Küçük dokundurmaların farkına varabilir, örgütteki bireylerin beraber oluşturduğu informal iletişim kanallarının tarzını gözlemleyebilir. Birlikte yürütülen sosyal projelerde çalışanların aile ve arkadaşları hakkında fikir

sahibi olabilirler. İnfomal iletişim kanallarının çoğuna hakim olmakla birlikte bu kanalların olumlu bir şekilde devam etmesini sağlayabilirler (Bektaş, 2015).

“Dedikodunun örgütsel yaşamdaki önemi ilk kez 1993 yılında Noon ve Delbridge tarafından ifade edilmiş ve “örgütsel dedikodu” kavramı öne sürülmüştür.” (Akdoğan vd., 2009: 17).

Örgütte var olan dedikodu ve söylentiler genelde ağızdan ağıza yayılmış olan doğrulanmamış ifadeleri içinde barındıran içgüdüsel bir harekettir. Yöneticiler ve örgütleri denetleyenler, ortada söylenmiş olan söylentinin gerçek amacını görebilirse söylentileri değerlendirmede daha başarılı olacaklardır. Bazı söylentiler duyguların dışarı aktarılmasındaki sembolik ifadelerini gösterir. Yöneticiler, söylenti ve söylenti ağının aşamalarını hiç kesemeseler de, söylentileri algılayabilirler, söylentiye kontrol altında tutabilirler ve olumlu bir şekilde kullanabilirler (Akande ve Odewale, 1994).

Yönetenlerin örgütte kontrol gücünün zayıflaması beraberinde dedikoduyu ortaya çıkarır. Kontrol gücünün yönetimin elinden çıkması örgütteki grupların daha alt gruplar oluşturarak dedikodu yoluyla özerklik kazanmasına neden olur (Noon ve Delbridge, 1993).

Örgüt içerisinde dedikodu ve söylentiye tamamen bitirmek olanaksızdır. Ama yöneticilerin bu konu ile ilgili dedikodu ve söylentinin olumsuz etkisini minimum duruma getirmesi gerekmektedir (Robbins ve Judge, 2014).

Öte yandan örgütü oluşturan insan unsuru, içgüdüsel olarak iletişim kurmak, belirsizliğe bağlı gerilimi azaltmak kısaca bir şeyler hakkında sürekli konuşmak eğilimindedir. Özellikle resmi iletişim kanallarının yetersiz veya son derece katı olarak tanımlandığı örgüt yapılarında, sürekli bilgi arayışında olan çalışanların konuşma ihtiyaçlarını giderecek, örgütün kontrolü dışındaki kaynaklara yönelecekleri öngörülebilmektedir (Özşarlak, 2016). Örgütler, çalışanların performansını artırmaya yönelik olarak bilgiyi kullanmaya ve bilgiyi işlemeye odaklanırlar. Bununla örgütsel ve bireysel öğrenmenin kolaylaşması daha etkili olur (Alipour ve Karimi 2011:146, Akt: Doğan, (2013).

Birçok aşamasında olumsuz olarak gördüğümüz dedikodunun farklı oluşum alanları ve boyutları mevcuttur. Bireysel açıdan olumlu veya olumsuz olabilirler. İyi yönetilen bir sürecin sonunda bireylerde tatmin, iş doyumunu, ait hissetme gibi onarıcı ve iyileştirici gibi durumları da olduğu bilinmelidir. Aynı zamanda bireylerin birbiri ile olan iletişimlerine destekleyici ve yapıcı bir etkisi de vardır. Gündelik hayatta

kimseyi taciz etmediği, kişi haklarına saygısızlık yapılmadığı sürece eğlence aracı olarak kullanılabilir. Bu görüşlerle dedikodular örgütler için son derece önemli bir iletişim tarzıdır.

Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikayetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (Randall, 1987:463; Aktaran: Doğan S., Kılıç S.).Resmi iletişim kanallarındaki bozukluklar, resmi olmayan informal iletişim kanallarının etki derecesini artırmaktadır (Bursalıoğlu, 2005: 114).

Örgütsel boyuttaki dedikodular, örgüt içinde geçen zaman ve örgütün dışında kalan zamanlar olarak ikiye ayrılır. Örgüt içinde çalışanlarla ilgili olan dedikodular işle ilgili, çalışanın becerilerine, iş ahlakına, diğer çalışanlarla etkileşimine, çalışkanlığına yönelik dedikodulardır. Örgüt dışında kalan zamanlarla ilgili yapılan dedikodular ise özel ve çalışanın ailesine yönelik, hastalık, anne baba, medeni hali üzerine yapılan dedikodulardır (Kuo vd., 2015: 28). İşyerleri, işyeri dedikoduları yapmak için tehlikeli bir ortamdır. Dedikodular duyulduğu zaman olası cezalandırmalardan kaçınmak için hakkında konuşulan kişiler grubun anlayacağı şekilde kısaltmalar ve lakap takmalar ile şifreli bir şekilde anlatılabilmektedir. Bu kısaltma ve şifrelemeler işyerlerinde yapılan mesleki dedikoduların rahatça ve güvenli bir şekilde anlatılmasını sağlamaktadır.

İletişim olarak dedikodu, örgüt elemanları arasında resmi olmayan adı konulmamış bir mesaj alışverişidir. Genelde örgütlerde kötü olarak bilinen dedikodu bazı insanlar içinde sadece olumsuz durumları aktaran bir kanal olarak görülür. Bu durum hem yöneticilere hem de çalışanlara yardımcı olacak iyi haberler de içerir.

Örgüt içerisinde önlenemez bir dedikodu mekanizmasının varlığı yönetsel anlamda bazı avantajlar sağlamakla birlikte, genel itibariyle kurum mekanizmalarının işleyişini ve sağlığını bozan bir durumdur. Nerede bilgi eksikliği varsa dedikodu orada çoğalır. Sırların yarattığı anlam boşluklarına ise birbiriyle ilgisi olmayan imgeler, çağrışımlar dolur. Dedikodu, yarım yamalak bilgiyi kategorileştirerek hayali nesnelere dönüştürür ve bildik kavramlarla ilişkilendirerek olup biten hakkında konuşulur hale getirir (Solmaz, 2006). “Dolayısıyla dedikodu güven eksikliğinin yaşandığı örgütlerde daha yüksek oranda görülmektedir. Örgüte olan güven eksikliği

ise bireylerin aidiyet duygusunu zedeler ve zaman içerisinde çalışanlarda örgüt üyeleriyle paylaşımların azalmasına sebebiyet verir.” (Akduru H, Semerciöz F, 2017)

Örgütlerde söylentinin olumlu taraflarından bazıları aşağıdaki gibi özetlenebilir; grubun oluşturduğu değerlere saygının devam ettirilmesi, örgüt çalışanlarının iş doyumu, örgütsel iletişim kanalının güçlü ve sağlıklı olması, örgütte çalışanlar üzerine kontrol sayılabilir. Dedikodunun ve söylentinin varlığı her örgütte kabul edilen bir durumdur. Yapılan araştırmalarda yöneticilerin %92’sinin bu konuyla alakalı bir plan oluşturmadığı ve doğal haline bırakıldığı gözlenmiştir. Herhangi bir durumdan bağımsız olarak ortaya çıkan söylentileri göz ardı etmek söylenti bitirmez, bunun başarılabilmesi için uygun koşullar yaratılıp bir plan çerçevesinde çözüm üretilmesi gerekmektedir. Örgütün ortaya çıkardığı planlamalarda dikkat edilmesi gereken en önemli şey, bu planların örgütün yüksek faydasının gözetilerek yapılmasıdır. Dedikoduların önüne geçebilmek yöneticilerin hızlı ve doğru kararlar almasına, yönetim kısmının şeffaf ve katılımcı olmasına bağlıdır (Usta ve diğerleri 2018: 8).

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine bilgi sahibi olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. “Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme; görel olarak küçük bir örneklem oluşturarak bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır.” (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 113).

3.2. Verilerin Toplanması

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve konu ile ilgili katılımcılara literatür taraması sonucu elde edilen yedi açık uçlu soru yöneltilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilmiş açık uçlu sorular öncelikle araştırmanın çalışma grubunda yer almayan iki öğretmene yöneltilmiş, elde edilen sonuçlara göre soruların açık ve anlaşılır olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular şunlardır:

1.Dedikodu ve söylenti hakkında ne düşünüyorsunuz? 2.Dedikodu ve söylentilerle ilgili tepkileriniz neler oluyor? 3.Dedikodu ve söylentiler öğretmenlerin motivasyonunu etkiliyor mu? 4.Dedikodu ve söylentiler öğretmenlerin performansını etkiliyor mu? 5.Öğretmenler veya çalışanlar arasındaki dedikodu ve söylentilerden öğrencilerin etkilendiklerini düşünüyor musunuz? 6.Yönetici olarak dedikodu veya söylentiye maruz kaldınız mı? 7.Dedikodu ve söylentiler karşısında ne tür çözümler üretmektesiniz?

3.3. Çalışma Grubu ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu İzmir İli Urla İlçesi’nde görev yapan 207 okulun yöneticileri oluşturmaktadır. Bu okulların 118’i Devlet, 89’u özel okuldur.

Araştırmanın örneklemini her düzeydeki okulları temsil edecek düzeyde gönüllü olarak görüşmeyi kabul eden 55 okul yöneticisi oluşturmuştur. Bu yöneticiler ilköğretim, ortaokul ve lise kademelerinde görev almaktadır. İlköğretim kademesinden 10 yönetici, ortaokul kademesinden 35 yönetici, lise kademesinden sekiz, anaokulu kademesinden bir yönetici bulunmaktadır. Bir kişi ise yöneticilik görevini

belirtmemiştir. İzmir Urla'da görev yapan yöneticilerin 28'i erkek, 26'sı kadındır. Bir kişi cinsiyetini belirtmemiştir.

İlköğretim, ortaokul ve lise kademelerindeki hiyerarşinin aynı olduğu varsayılmıştır. Bu kapsamda 34 müdür, 18 müdür yardımcısı seçilmiştir. Üç kişi aldığı görevi belirtmemiştir. Araştırmada yaş aralığı 32-64 arasındadır. Meslekteki kıdemi en yüksek yönetici 38 yıllıktır. Meslekteki kıdemi en düşük yönetici dört yıllık olup, üç kişi bu bilgiyi boş bırakmıştır.

Yöneticilik kıdemi en yüksek olan yönetici 35, en düşük bir yıllıktır.. Altı kişi bu bilgiyi bizimle paylaşmamıştır.

Araştırmaya ilişkin veriler, örneklem grubundaki yöneticilerle konu odaklı görüşme yapılarak toplanmıştır. Çalışma grubuna isim ya da okulu ile ilgili herhangi bir bilgi istenmediği bildirilmiştir.

Görüşme için okul yöneticilerinin bir araya geldiği bir toplantı seçilmiş, tüm okul yöneticileri ile doğrudan görüşme sağlanmıştır.

Grafik

Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Meslekteki Kıdemi	Yöneticilik Kıdemi	Yöneticilik Görevi	Yöneticilik Yaptığı Okul
Yönetici 1	51	E	27	16	Müdür	O.O
Yönetici 2	48	K	25	4	Müdür	O.O
Yönetici 3	45	E	20	1	M. Yrd.	Lise
Yönetici 4		K	20	5	Müdür	O.O
Yönetici 5	46	K	27	10	Müdür	İ.O
Yönetici 6	45	E	21		Müdür	Lise
Yönetici 7	52	E	27	17	Müdür	İ.O
Yönetici 8	49	K	23		M. Yrd.	Lise
Yönetici 9	56	K	33	14	M. Yrd.	Lise
Yönetici 10	37	K	13	5	Müdür	Lise
Yönetici 11	48	E	24	8	Müdür	Anaokul
Yönetici 12	48	K	25	14	Müdür	İ.O
Yönetici 13	36	K	4	1	Müdür	O.O
Yönetici 14	50	K	27		M. Yrd.	O.O
Yönetici 15	45	K	22	3		O.O
Yönetici 16	46	E	23	11	Müdür	O.O
Yönetici 17	61	E	4		Müdür	O.O
Yönetici 18	47	K	25	5	Müdür	İ.O

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Meslekteki Kıdemi	Yöneticilik Kıdemi	Yöneticilik Görevi	Yöneticilik Yaptığı Okul
Yönetici 19	45	E	23	15	M.Yrd.	O.O
Yönetici 20	57	E	27	18	Müdür	O.O
Yönetici 21	45	E	18	15	Müdür	O.O
Yönetici 22	64	E		25	Müdür	Lise
Yönetici 23	45	E	24	13	Müdür	İ.O
Yönetici 24	36	K	14	9	M.Yrd.	O.O
Yönetici 25	36	E	14	9	Müdür	O.O
Yönetici 26	60	E	38	35	Müdür	İ.O
Yönetici 27	48	E	24	12	Müdür	Lise
Yönetici 28	37	K	5	3	Müdür	İ.O
Yönetici 29	57	K				Lise
Yönetici 30	40	K	16	2	M.Yrd.	O.O
Yönetici 31	39	E	16	9	M.Yrd.	O.O
Yönetici 32	37	E	15	5	M.Yrd.	O.O
Yönetici 33	30	K	9	2	M.Yrd.	O.O
Yönetici 34	51	K	28	5	Müdür	O.O
Yönetici 35	63	E	38	19	Müdür	O.O
Yönetici 36	29	K	5	2	M.Yrd.	O.O
Yönetici 37	42	E	20	10	M.Yrd.	O.O
Yönetici 38	46	E	28	25	Müdür	O.O

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Meslekteki Kıdemi	Yöneticilik Kıdemi	Yöneticilik Görevi	Yöneticilik Yaptığı Okul
Yönetici 39	40	K	19	1	Müdür	O.O
Yönetici 40	39	E	10	5	M.Yrd.	O.O
Yönetici 41	49	K	26	1		
Yönetici 42					Müdür	O.O
Yönetici 43	46	E	22	5	Müdür	O.O
Yönetici 44	37	E	14	8	Müdür	O.O
Yönetici 45	46	E	22	14	Müdür	O.O
Yönetici 46	32	K	11	3	M.Yrd.	O.O
Yönetici 47	40	K	20	15	Müdür	O.O
Yönetici 48	32	K	9	1	M.Yrd.	O.O
Yönetici 49	39	K	15	4	M.Yrd.	O.O
Yönetici 50	51	E	28	14	M.Yrd.	O.O
Yönetici 51	50	K	22	8	Müdür	İ.O
Yönetici 52	43	E	20	15	Müdür	O.O
Yönetici 53	38	E	16	5	Müdür	İ.O
Yönetici 54	32	K	8	2	M.Yrd.	İ.O
Yönetici 55	37	E	13	8	Müdür	O.O

3.4. İnanırcılık ve Tutarlılık

Nitel araştırma yaklaşımının benimsendiği bu araştırmada geçerlik ve güvenilirlik kavramları yerine inanırcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik kavramlarının kullanılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Geçerlik ve güvenilirlik kavramları nicel araştırmalara özgü kavramlar niteliğinde olup, nitel araştırmaların temel ilkeleri ve temel paradigması ile çelişmektedir (Mills, 2003:78; Aktaran: Doğan, Uğurlu, Yıldırım, Karabulut, 2013). Bu kapsamda araştırmada inanırcılığı sağlamak için yapılacak her şey kayıt altına alınmıştır. Uygulamada görüşmeler yüz yüze yapılmıştır. Yapılan görüşmede katılımcılara araştırmının konusu ile ilgili bilgiler aktarılmış, araştırmada merak edilen sorular cevaplandırılmış ve katılımcıların isimleri yerine “yönetici” kavramı kullanılacağı söylenmiştir.

Tutarlılığın sağlanmasında, araştırmının ham verilerini içeren alıntılarının sunulması, verilerin indirgenme ve analiz sürecine ilişkin bilgilerin ayrıntılı olarak açıklanması önem taşımaktadır (Campbell, 1996, Akt: Golafshani, 2003: 601).

Aktarılabirlik için bu çalışmanın yönteminde; araştırmının yapılacağı yerin seçimi ve içerik ile ilgili bilgi mevcuttur. Tutarlılık için araştırmada elde edilen bulguların tamamı genellemelere girmeden ve yorumlama yapılmadan doğrudan okuyucuya sunulmuştur. Bu bulgular sunulurken yöneticilerin görüşlerinden doğrudan alıntılama yapılmıştır. Teyit edilebilmesi için verilerin nasıl toplandığı, nasıl kaydedilip nasıl sunulacağı hakkında bilgi mevcuttur.

3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Nitel araştırma yaklaşımını kullanan bu araştırmada “içerik analizi” yapılmıştır. Dört aşamada verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. a) Verilerin kodlanması, b) Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, c) kodların ve temaların düzenlenmesi, d) Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 228).

Yönetici görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzer olup olmadığına bakılmış ve benzer olanlar arasında gruplamalar yapılmıştır. Görüşmedeki ifadelerde benzer öğeler gruplandırılmış ve bu gruplara uygun olarak temalandırılmaya çalışılmıştır. Bütünlüğün sağlanması için çaba sarf edilmiştir. Ana temalar belirlenip bu alt temalara bağlı olarak alt temaların kodlanması yapılmıştır. Oluşturulacak olan alt temalar tamamen okul yöneticisinin ifadelerine bağlı olarak yani araştırma verilerine

dayanarak belirlenmiştir. Okul yöneticileri tarafından en çok önem verilen alt temaları belirlemek için alt temaların yinelenme sıklıkları hesaplanmıştır. Alt temalardan yola çıkılarak araştırma verilerine dayalı kavramsal kodlamalar oluşturulmuştur. Verilerin analizine başlarken her bir katılımcıya sayılar verilerek kodlama yapılmıştır. “Yönetici bir” ile başlayıp “Yönetici 55” olarak son bulmaktadır. Araştırmada geçerliliği artırmak için bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.



BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUMLAR

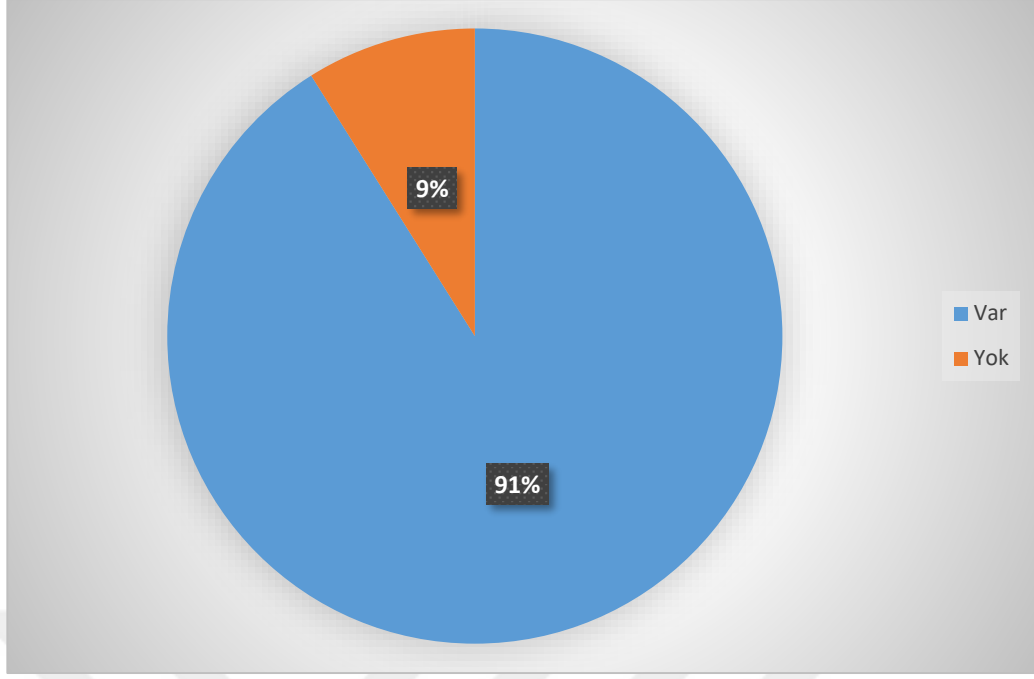
Araştırma bulguları, araştırma sorularına göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır. Sorulan yedi farklı sorudan her birinde kullanılan kelimelere bakılmıştır. Araştırmanın amaçlarına uygun alt problemlerde sorulan 1) Okullarda dedikodu ve söylenti sıklığı hakkında ne düşündükleri, 2) Okullarda yapılan dedikodu ve söylentilerin hangi konularla ilgili olduğu, 3) Dedikodu ve söylentilerin öğretmenlerin motivasyonu ve performanslarını nasıl etkilediği, 4) Meslek hayatlarında dedikodu ve söylentiye maruz kalıp kalmadıkları, 5) Yöneticilerin duyduğu dedikodu ve söylentilerle ilgili tepkileri, 6) Yöneticilerin dedikodu ve söylentiler hakkında ne tür çözümler ürettiği, 7) Yöneticilerin okulda dedikodu yapanlar hakkında yasal işlem başlatıp başlatmadıkları sorularına verilen cevaplar, ilgili başlıklar altında toplanmıştır. Araştırmada sorulan sorulara verilen cevapların birbirine benzer ve farklı durumlarına bakılmıştır.

1. Okullarda dedikodu ve söylenti sıklığı nedir?

Araştırmanın ilk alt problemi olan okullarda dedikodu ve söylenti sıklığı hakkında ne düşündükleri ile ilgili görüşlerini belirlemeye yöneliktir. Okullarda dedikodu ve söylenti sıklığı hakkında ne düşündükleri Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2

Okul yöneticileri dedikodu ve söylenti hakkında ne düşünmektedir?



Tablo 2’de dedikodu ve söylentinin sıklığı hakkında verilen görüşler belirtilmiştir. Bu alt problemde dedikodunun aslında var olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan bu incelemede dedikodu ve söylentinin okul örgütlerinde de mevcut olduğu görülmüştür. Dedikodu ve söylentinin kendi kurumlarında var olduğunu söyleyen yöneticiler şöyle ifade etmiştir; “var, oldukça fazla, sıklıkla, çoğu kez, sürekli” “Hayır yok” diyen yöneticiler ise “çok az, olmaz, izin vermem, zaman bırakmam” diye ifade etmişlerdir.

Yönetici 6 şunları dile getirmiştir: *“Boş dersleri olan öğretmenlerin okullarda sıkıldıkları zaman yaptıkları sosyal faaliyet, sıkça olmaktadır.”*

Yönetici 13: *“Her toplu sosyal ortamlarda olan bir durumdur. İş akışında problemlere neden oluyor.”*

Yönetici 19: *“Sık sık oluyor, gözü işte olmayanlar oluyor, üretkenliğin olmadığı yerde söylentiler olur.”*

Yönetici 25: *“Dedikodular sıklıkla yaşanmakta, yanlış anlaşılmalara ve küskünlüklere sebebiyet vermektedir.”*

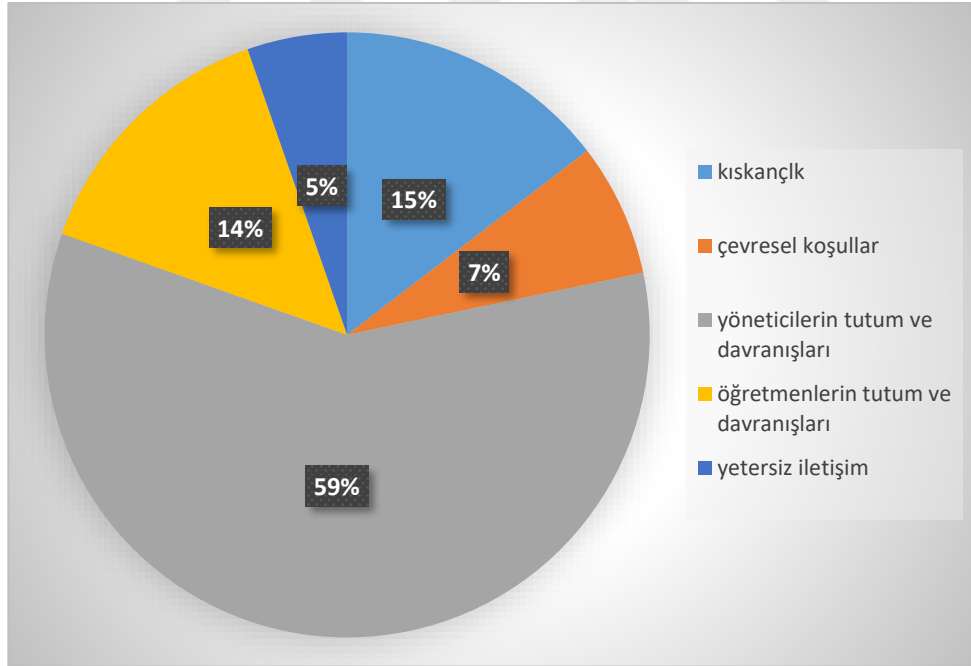
Yönetici 26: “Asli görevinin bilincinde olan kişi dedikodu yapmaya zamanı kalmaz. O halde okulun iklimini sağlayacak projelerle eğitim adına çalışmalar yaptırılması lazım yani dedikodu boşluktan olur.”

2. Size göre okullarda yapılan dedikodu ve söylentiler daha çok hangi konularla ilgilidir? Nedenleri nelerdir?

Araştırmanın ikinci alt probleminde, okullarda yapılan dedikodu ve söylentilerin hangi konularla ilgili olduğu ve bu durumu ortaya çıkaran nedenleri saptamaya yöneliktir. Okullarda yapılan dedikodu ve söylentinin hangi konularla ilgili olduğu ve nedenleri Tablo 3’de belirtilmiştir.

Tablo 3

Okullarda yapılan dedikodu ve söylentiler hangi konularla ilgilidir? Nedenleri nelerdir?



Tablo 3’te, yapılan dedikodu ve söylentilerin hangi konularda yapıldığı ve nedenleri belirtilmiştir. Bu konuda görüş bildirenler, dedikodu ve söylentilerin yöneticilerin tutum ve davranışlarından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Yöneticilerin tutum ve davranışları arasında; açılan soruşturmalar, ders dağıtımındaki eşitlik-eşitsizlik, hiyerarşi çatışması gibi nedenler mevcuttur.

Kıskançlık başlığında ise; daha çok kişisel durumlar göze çarpmaktadır. Kılık kıyafet, çekememezlik ve sevgisizlik olarak ele alınmaktadır. Öğretmenlerin tutum ve davranışlarında daha çok yöneticiler ile ilişkiler, ders sayıları gibi durumlar etkili olmaktadır. Çevresel koşullarda; okulun kültürü, bulunulan yerin sosyo-ekonomik düzeyi gibi etkenler sayılabilir. Yetersiz iletişimde ise küskünlüklerin olması, muhatap alınıp alınmaması, gibi nedenler vardır. Boş zamanda üretkenlikten çok zamanını dedikodu ve söylentiye ayırma gibi söylemler bulunmaktadır.

Yönetici 1 şunları söylemiştir: *“İdareci ve öğretmenlerin ders anlatış biçimleri, giyimleri, davranışları, eğitim ve öğretim kalitesi, başarı, temizlik, güvenlik ve daha birçok konuda dedikodu yapılabilmektedir. Yeterli iletişim ve bilgilendirme yapılamaması.”*

Yönetici 27: *“Öğretmen arasındaki çatışmalar, şeffaf bir yönetim anlayışının olmayışı ve iletişim aksaklıkları.”*

Yönetici 40: *“Her türlü konuda dedikodu yapılıyor. Sebebi de basiretsiz yöneticilerdir. Olayları iyi yönetemedikleri için böyle olaylar oluyor.”*

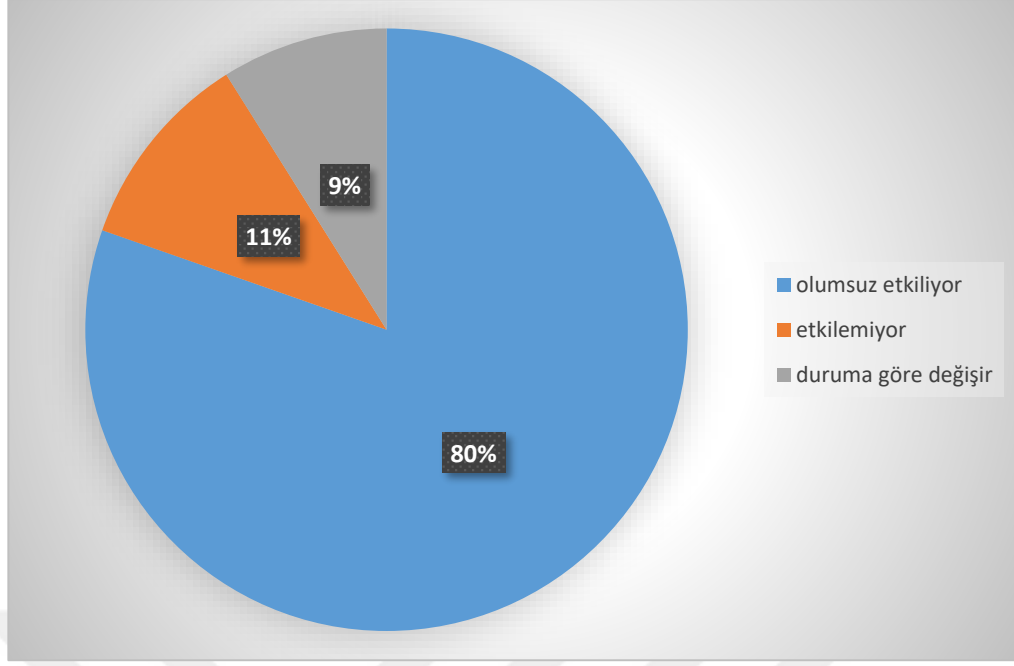
Yönetici 42 : *“Genellikle dedikodu ve söylentiler; okulun işleyişi, atamalar, şikâyetler ve soruşturmalar, öğretmen davranışları.”*

3. Dedikodu ve söylentiler öğretmenlerin motivasyon ve performansını etkiliyor mu?

Bir diğer alt problem “dedikodu ve söylentiler öğretmenlerin motivasyonunu ve performansını etkiliyor mu ?” sorusuna cevap bulmaktır. Dedikodu ve söylentilerin öğretmenlerin motivasyonu ve performanslarını nasıl etkilediği Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4

Dedikodu ve söylentiler öğretmenlerin motivasyonu ve performanslarını nasıl etkiliyor?



Bu tabloda dedikodu ve söylentilerin öğretmenlerin motivasyon ve performansını olumlu, olumsuz etkilediğini görmekteyiz. Öğretmenlerin performansı ve motivasyonu hakkında geniş bir bilgi vermeyen yöneticiler sadece olumlu ve olumsuz diye nitelermeler yapmıştır. “Olumsuz etkiliyor” başlığında; “verim düşüyor, bilgi aktarılamıyor” diye ifade etmişlerdir. “Etkilemiyor” başlığında ise öğretmenlerin birer profesyonel olduğunu dile getirmişlerdir. Duruma göre değişir diyenler ise; olumlu bir durumsa olumlu etkiler, olumsuz bir durumda performans olumsuz yönde etkilenir diye ifade edilmiştir.

Bunu yönetici 26 şöyle ifade ediyor: *“Hem de çok etkiliyor. Ayrıca asli görevinden kopuyor, öğrenciye olan faydası düşüyor.”*

Yönetici 39 : *“İletişimi, okulun havasını olumsuz etkiliyor. Bu öğrencilere bile yansıyor. İdare dedikodudan öğretmenlere ulaşamıyor. Motivasyon düşüyor.”*

Yönetici 46: *“Olumsuz yönde etkiliyor. Doğru bilginin aktarılması zaman kaybına uğrayabiliyor. Verim düşüyor.”*

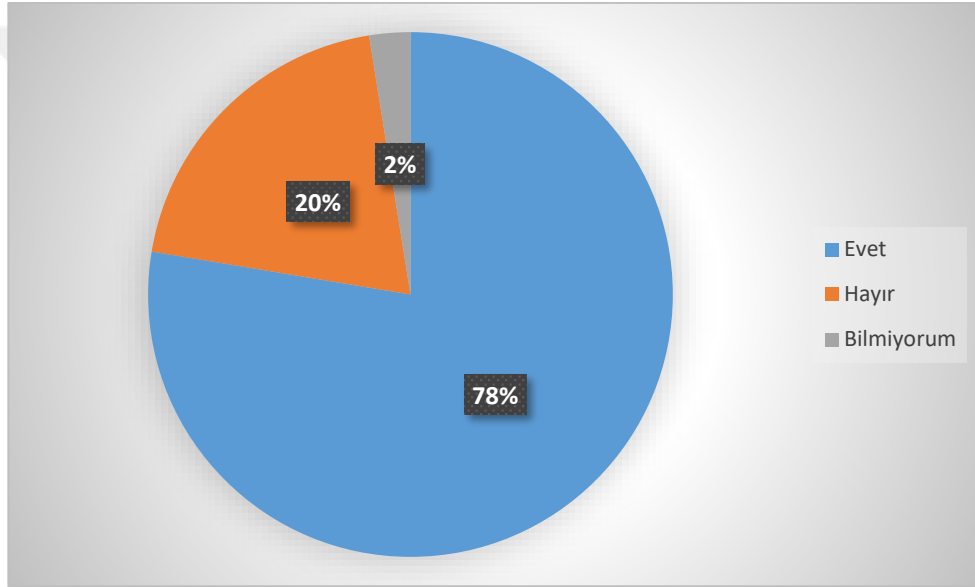
Yönetici 1: *“Mutlaka etkiliyordur. Ancak bazı söylenti ve dedikodular, olumsuz davranışları olanları olumlu da etkileyebiliyor. Ancak büyük çoğunluk olumsuz etkilenme şeklinde olmaktadır.”*

4. Okul yöneticilerinin iş yaşamlarında dedikodu ve söylentiye maruz kalma düzeyi nedir?

Bir diğer alt problem olan “meslek hayatınızda dedikodu ve söylentiye maruz kaldınız mı?” sorusunun açıklanmasına yöneliktir. Yöneticilerin meslek hayatında dedikoduya maruz kalıp kalmadığı Tablo 5’te belirtilmiştir.

Tablo 5

Meslek hayatınızda dedikodu ve söylentiye maruz kaldınız mı?



Bu tabloda yöneticileri meslek hayatlarında dedikodu ve söylentiye maruz kalıp kalmadıklarını belirtmişlerdir. Evet diyen yöneticilerin çoğunluğu göze çarpmaktadır. “Evet” başlığı altında “çok fazla”, “sıklıkla”, “sürekli” şeklinde dile getirilmiştir. “Hayır” diyen yöneticiler “hayır” başlığı altında “çok az, nadiren, ben izin vermem” diyen yöneticiler mevcuttur.” Bilmiyorum” diyen yönetici sayısı çok azdır. Bilmediklerini şöyle ifade etmişlerdir;” arkamdan yapılmış, yapılıyor olabilir, bana söylenen bir şey olmadı” şeklinde ifade etmişlerdir.

Bu durumu yönetici 26 şöyle dile getirmiştir: “Eğitim-öğretim adına yapılan iş ve işlemlerde öğretmenlerin yapacağı işlere karşı gösterilen tepkiler dedikoduya dönüşüyor.”

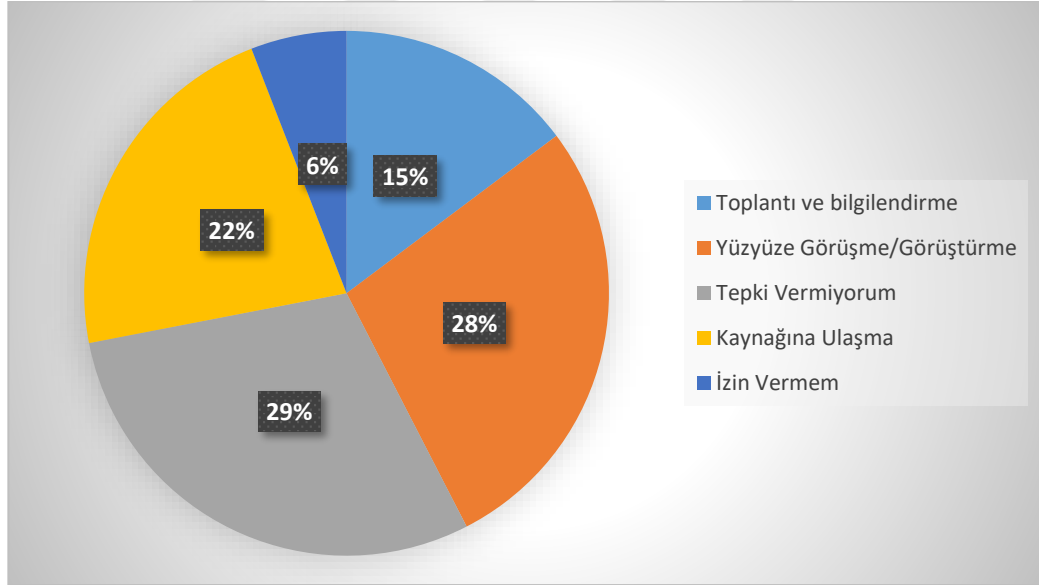
Başka bir katılımcı yönetici 48 şunları söylemiştir: “Evet kaldım. Daha çok yanlış anlaşılma olarak gördüm. Kendimi anlatınca her şey açığa kavuştu.”

5. Okulda duyduğunuz dedikodu ve söylentilerle ilgili tepkileriniz neler oluyor? Dedikodu ve söylenti size ulaşınca neler yapıyorsunuz?

“Okulda duyduğunuz dedikodu ve söylentilerle ilgili tepkileriniz neler oluyor? Dedikodu ve söylenti size ulaşınca neler yapıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar belirlenmeye çalışılmıştır. Yöneticilerin okulda duyduğu dedikodu ve söylentilerle ilgili tepkileri, dedikodu ve söylenti onlara ulaşınca ne yaptıkları tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6

Okulda duyduğunuz dedikodu ve söylentilerle ilgili tepkileriniz neler oluyor? Dedikodu ve söylenti size ulaşınca neler yapıyorsunuz?



Bu tabloda yöneticilerin dedikodu ve söylentilerle ilgili ilk tepkileri ve neler yaptıkları belirtilmiştir. Yöneticiler en sık başvurulan yol olarak tepki vermediklerini belirtmişlerdir.

Çalışma yapılan grubun yöneticileri mesleki kıdemleri yüksek olduğu için bu duruma alıştıklarını, gülüp geçtiklerini, herhangi bir aksiyon almadıklarını söylemişlerdir. Yüz yüze görüşme/görüştürme de; durumun muhataplarını bir araya getirme, muhatap idare ise onlarla görüştürme, karşı karşıya getirme durumunu ifade etmişlerdir. Kaynağına ulaşırım diyen yöneticiler; dedikodu ve söylentinin çıkış

noktasını belirtmişlerdir. Toplantı ve bilgilendirmede ise; dedikodu ve söylenti hakkında genel toplantı, kişisel olarak birine değil herkesi bilgilendirme yolunu seçmişlerdir. İzin vermem diyen yöneticiler; bastırma, durumu yok sayma gibi ifadeler kullanmıştır.

Yönetici 5 şunları söylemiştir: *“Hayatımı etkilemediği sürece gülüp geçiyorum. Ya da asılsız olduğunu bildiğim konuların üzerinde durmuyorum.”*

Yönetici 12: *“ Kaynak kişi/kişileri belirlemeye çalışıp, iletişim kurarak yanlış anlamaları ortadan kaldırmaya çalışıyorum.”*

Yönetici 26: *“ Tasvip etmiyorum. Dedikodular genelde yalana dayandığı için olayın gerçek yüzünü anlatarak dedikodunun daha çok yayılmasını önliyorum.”*

Yönetici 28: *“Dedikodular her yerde karşımıza çıkabilir. Bazen bizde olaya dahil olabiliyoruz. Benim çözebileceğim bir şeyse ilgilenirim. Ama bana kalmadan halledilebilecek bir durumsa karışmam.”*

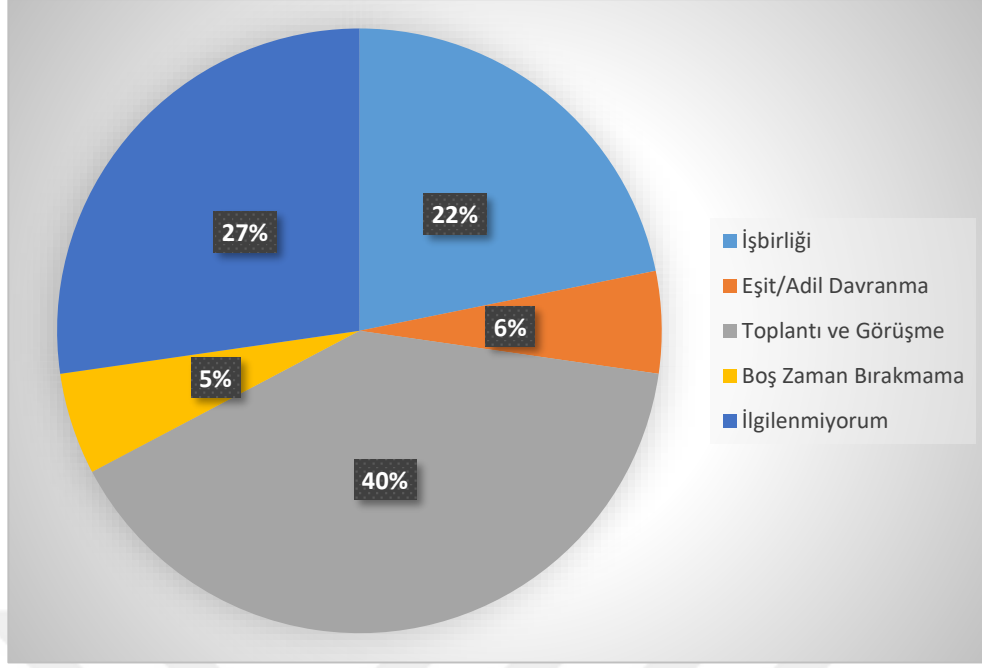
Yönetici 35: *“ İlgili kişi-kişileri yüz yüze görüştürerek boşa çıkarmaya çalışıyorum. Israrlı tutum geliştirenlerin ortaya koyduğu sorunu açık toplantılarda ele alarak o kişiyi boşa çıkarıyorum.”*

6. Okul yöneticileri dedikodu ve söylentileri hakkında önlemek için ne tür çözümler üretmektedir?

“Yöneticiler dedikodu ve söylenti hakkında ne tür çözümler üretirler?” sorusunu açıklamaya yöneliktir. Yöneticilerin okul içinde dedikodu ve söylentiler hakkında ne tür çözümler ürettikleri tablo 7’de belirtilmiştir.

Tablo 7

Dedikodu ve söylentiler hakkında ne tür çözümler üretmektesiniz?



Tablo 7, yöneticilerin dedikodu ve söylentiler hakkında nasıl çözümler ürettiklerini göstermektedir. Buna göre toplantı ve görüşme en çok ifade edilen durum olmuştur. İletişimi güçlü tutma, yüz yüze görüşmeler, genel toplantılar veya durum ortaya çıktıktan sonra bilgilendirmeler ifade edilmiştir. “İlgilenmiyorum” başlığında, “tepki vermiyorum, kendi aralarında çözülmesini istiyorum”, “unutulup gider” diyen yöneticiler mevcuttur. “İşbirliği” başlığında ise; yöneticilerin şeffaf, saydam, açık olması, beraber hareket edilmesi dile getirilmiştir. “Eşit davranma”da “yöneticilerin eşit, adil davranması yeterlidir” denilmiştir. “Boş zaman bırakmamayı ise; “iş verme, yoğunluk üretme, üretime önem verme” şeklinde ifade edilmiştir.

Yönetici 4 şunları söylemiştir: *“Öğreten ve çevreyi engelleyemezsiniz. Sadece o tip konuların gereksiz olduğunu kırmadan dile getirip fikir paylaşımı yapıyoruz.”*

Yönetici 13: *“Dedikodu oluşumuna sebep olacak adaletsizlikleri ortadan kaldırıp, profesyonel olanların yanında yer alarak.”*

Yönetici 22: *“Öğretmenler arası bağın kuvvetlenmesi, şeffaf paylaşımcı yönetimin olması.”*

Yönetici 34: “Her türlü karar alınırken ilgili zümre veya öğretmenlerin o toplantıda bulunmasına fırsat veriyorum. Onların kararlarını dikkate alıyorum.”

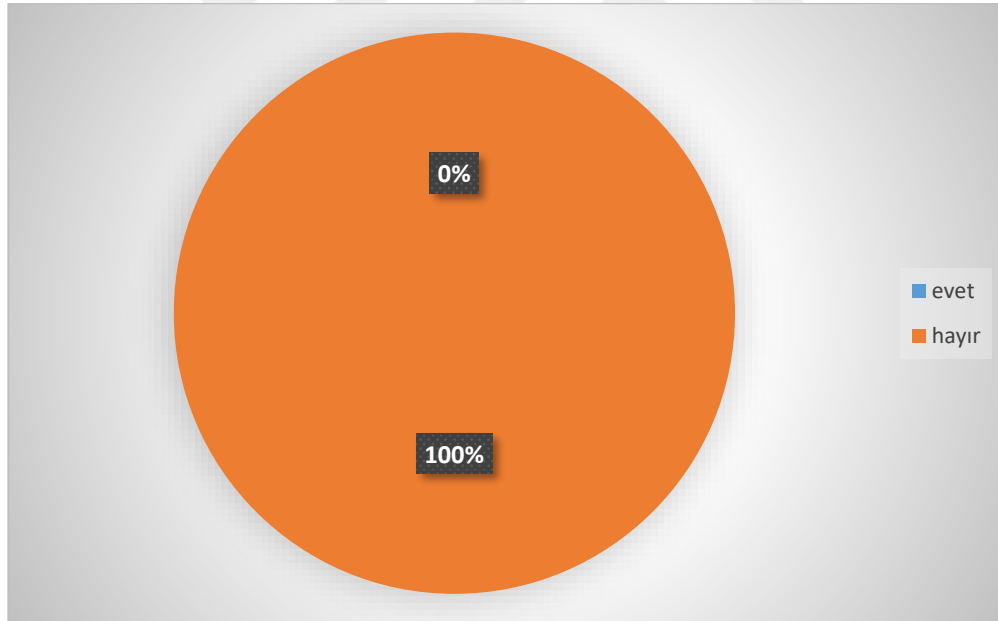
Yönetici 39: “Takmıyorum. İşimi yapıyorum. Zamanla insanlar doğruyu anlıyor. Adil olmaya, insancıl davranmaya özen gösteriyorum.”

7. Okulda dedikodu ve söylenti çıkaranlar hakkında yasal işlem yapılıyor mu? Siz yasal işlem başlattınız mı?

Okulun en üst kademesinde bulunan yöneticilere elinde olan yasal gücü kullanıp kullanılmadığı sorulmuştur. Yöneticilerin okulun içinde dedikodu ve söylenti hakkında yasal işlem yapıp yapmadıkları tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8

Okulda dedikodu yapanlar hakkında yasal işlem yaptığınız oldu mu?



Bu tabloda yöneticilerin okulun içinde dedikodu ve söylenti çıkaranlar hakkında yasal işlem başlatıp başlatmadığı görülmektedir. Herhangi bir yöneticinin bu durumda yasal işlem başlatmadığını şöyle ifade etmişlerdir. “İnsani bir durum”, “öğretmenin motivasyonunu ve performansını etkiler” gibi ifadeler kullanılmıştır.

Yönetici 1 şunları dile getirmiştir: *“Hayır. Kaynağını tespit etmemiz mümkün olmadığı için, yasal işlem pek mümkün olmamaktadır.”*

Yönetici 21: *“Olmadı. Sözlü uyarılarla ve sohbetlerle dedikoduyla ilgili gerçekleri aktarıyorum.”*

Yönetici 26: *“Yasal işlem yapmadım. Ancak dedikodu yapan kişi ya da kişileri teşhir ederek yalan olan söylentinin gerçek yüzünü paylaştım. O kişilerde bir pişmanlık psikolojisi oluşturdum.”*

Yönetici 34: *“Olmadı. Çünkü dedikodu ve söylentilerin yasal bir işleme neden olacak bir değeri yoktu. Gelip öğretmenler kendileri sorarak bilgi almayı yeğlediler.”*



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada dedikodu ve söylentinin varlığının İzmir Urla İlçesi'nin çoğu okul yöneticileri tarafından normal bir durum olarak kabul edildiği görülmüştür. **55 okul yöneticisinin %91'i okullarda dedikodu ve söylentiyi kabul ettiğini, dedikodu ve söylentinin var olduğunu, yönettikleri okullarda da bunun gerçekliğini ifade etmiştir.** Yöneticilik yaptığı okulda dedikodu ve söylentinin var olmadığını söyleyen %9 yönetici de, tamamı ile bu durumu reddetmediğini bunun yerine “nadiren, çok, çok az” diye nitelendirmişlerdir. Bu araştırmada, okullarda yöneticilik görevinde olanların informal iletişim kanallarından olan dedikodu ve söylentilere ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada yöneticilerin büyük çoğunluğu söylenti ve dedikodunun okul içinde yer aldığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Konu ile ilgili daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında dedikodu ve söylentinin iletişim olarak kullanıldığı görülmüştür (Arabacı vd., 2012; Erol ve Akyüz, 2015; Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca 2010; Wells ve Spinks, 1994). Nitekim DiFonzo ve Bordia, (2007) tarafından yapılan araştırmada katılımcılar, haftada en az bir kez söylenti duyduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yaklaşık %90'ı söylentiye ayda en az bir kez duyduğunu bildirmiştir. Bu nedenle söylentilerin toplumda yaygın olduğu söylenebilir. “Bununla birlikte araştırmalar, söylentilerin oldukça kolay yayılabildiğini de açıkça ortaya koymaktadır.” (Kieffer, 2013). Araştırma bulgularımız bu alanda yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmada katılımcılara yöneltilen dedikodu ve söylentilerin hangi konularda olduğu ve nedenleri beş başlık altında toplanmıştır; Yöneticilerin %5'i yetersiz iletişimden, %7'i çevresel koşullardan, %14'ü öğretmenlerin tutum ve davranışlarından, %15'i kıskançlıktan, %59' u yöneticilerin tutum ve davranışlarından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Benzer araştırma sonuçlarında yöneticilerin bir örgüt ortamında çalışanlarına karşı adaletsiz davranması veya çıkan durumlar karşısında objektif olarak değerlendirme yapamaması gibi çalışanları rahatsız eden durumların (Houmanfar ve Johnson, 2004) veya çalışanların kendilerini huzursuz hissettikleri durumların (Michelson ve Mouly, 2002) söylenti ve dedikodunun ortaya çıkmasında etkili olduğu belirtilmektedir.

Arabacı vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkmasındaki en önemli faktörlerin kişiler arası kıskançlık, şüphe duyma, özgüven eksikliği, çekememe gibi bireysel durumlar olduğu görülmektedir.

Han, (2018) tarafından yapılan araştırmada dedikodulara; kıskançlık ve çekememezlik, başkalarının eksiklerini açığa çıkarmak, etik değerlerin zayıf olması, merak duygularını tatmin etmek, kendini ispatlama isteği, farklı politik düşünceye sahip olma, amaçsızlık, boş zaman fazlalığı gibi olumsuz etkenlerin neden olduğu ortaya konulmuştur.

Bayramoğlu'nun (2019: 196) ortaya koyduğu çalışmada ise dedikodu ve söylentilerin örgütlerde eğlence amaçlı, merak giderme, karşılıklı sohbet için yapıldığına dair veriler toplamıştır.

Eroğlu'nun (2005: 216) çalışmasında dedikodu ve söylentilerin en çok kriz zamanlarında, belirsizliğin arttığı zamanlarda, zam dönemlerinde ve bilgi eksikliklerinin çok olduğu zamanlara denk geldiği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, dedikodu ve söylentileri, sosyal kıyaslama ve sosyal kıyaslamaya bağlı olarak örgütteki yöneticilerin beraber çalıştığı kişilere karşı tutum ve davranışları belirlemektedir. Bununla birlikte bireylerin bilgi alma, yaşadığı çevreyi tanıma gibi gereksinimleri dedikodu ve söylentiye doğuran en önemli etmenlerdir.

Araştırmada **“yöneticilere yöneltilen dedikodu ve söylentileri beraber çalışılan öğretmenlerin performansını ve motivasyonunu etkiler mi”** sorusu üç durumla belirtilmiştir. Yöneticilerin %9'u duruma göre değiştiğini, %11'i etkilemediğini, %80'i ise dedikodu ve söylentilerin öğretmenlerin motivasyon ve performanslarını olumsuz etkilediği hakkında görüş bildirmişlerdir.

Dedikodular, paylaşılan arkadaşlarla samimiyeti artıran olgulardır. Dedikodular sayesinde sosyal ilişkiler güçlenir. Pozitif olarak sunulduğunda da arkadaşlar arasında sosyal bir tutkal görevi görür. (Turner, Mazur, Wendel ve Winslow, 2003). “Dedikodu yoluyla başka birileriyle anlaşabilme, iletişimsizliğin yarattığı gerilimin azaltılmasına yardımcı olur. Benzer sorunlar yaşadığı durumlarda ders çıkarabilme yolları öğrenilebilir. Gün içinde oluşan baskı ve stresten kurtulma yolu olarak da dedikodu eğlence olarak kullanılabilir” (Kakar, 2013: 55-56).

Örgütlerin en önemli ögesi olan insanların iletişim ve insan ilişkileri daha iyi hale getirilmezse o örgütteki verimliliği ve kalitesi düşük olacaktır. Örgütlerde güçlü ve sağlıklı iletişim için iletişim bozukluklarının giderilmesi gerekmektedir. İletişim yetersizlikleri örgüt çalışanlarının performans ve motivasyonlarını düşürür. Düşük performans ve motivasyon örgütlerdeki verimsizliğin ve kalitesizliğin en önemli nedenidir (Eroğlu, 2004).

Dedikodunun oluşum aşamalarına ve çok boyutluluğuna bakıldığında bireysel ve örgütsel olarak olumlu ve olumsuz durumlara neden olan örgütsel dedikodu, dedikoduya maruz kalan bireyin yalnızlaşmasına ve örgütten uzaklaşmasına neden olur (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018).

Dedikodular, örgütlerde sürekliliği bozma, örgütün iç dinamiklerini tehdit etme ve grup üyelerinin moralini olumsuz olarak düşürebilir. Çalışanların küçük gruplar halinde ayrılmalarına neden olması, dedikodunun örgüt kültürünü etkileyebilecek bir durum olduğunu göstermektedir (Noon ve Delbridge, 1993: 32).

Dedikodu, çalışanların moralini bozmak, verimliliği azaltmak ve vakit israfına neden olmak (Michelson ve Mouly, 2004), kişinin toplumdaki itibarını zedelemek (Kurland ve Pelled, 2000) gibi olumsuz sonuçları doğurduğu için alan yazında örgütler için zararlı bir etkinlik olarak değerlendirilmiştir. Arabacı, Sünkür ve Şimşek, (2012) tarafından yapılan araştırmada, dedikodular örgüt çalışanları tarafından olumsuz davranışlar olarak algılanmaktadır. Zaten birçok toplumda dedikodulara karşı açık yaptırımlar düzenlenmiş ve ondan uzak durmayı anlatan çok hikâyelerde, dedikoduların istenmeyen sonuçları gösterilmiştir (Foster, 2004).

Yöneticiler, dedikodunun örgütte öğretmenler arasında ikilik yarattığını ve insanların taraf tutmasına neden olduğunu belirtmektedirler. Bu durumun kurumlarda çatışma yarattığını, örgüt paydaşlarının performansını, moral ve motivasyonu düşürdüğünü, kurum içinde güven sorunu yaşattığını ve örgüt bireylerinin itibarsızlaştığını belirtmişlerdir. Kakar'a (2013: 55-56) göre çıkarılan dedikodunun amacı bir bireyi veya grubu yönlendirmek veya dedikoduya maruz bırakılan kişinin itibarını hedef almaktır.

Yöneticilere göre dedikodu aktivitelerine daha fazla katılan iş görenler daha düşük iş performansı sergilemektedirler (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010).

Çalışanlar arasında moral düşüklüğü, yönetim ile çalışanlar arasında iletişim kopukluğu, çalışanların baskı altında hissetmesi, verimliliğin düşmesi, duygu ve düşüncelerin paylaşılmasında azalma, işten soğuma ve geç kalmaların başlaması söylentilerin olumsuz etkilerinden birkaçıdır (DiFonzo ve Bordia, 2000; Kimmel, 2004).

Araştırmada **yöneticilerin iş yaşamlarında dedikodu ve söylentiye maruz kalma düzeyleri belirtilmiştir. Yöneticilerin %2'si “bilmiyorum, belki arkamdan yapılmıştır”, % 20'si “hayır”, %78'i ise “evet, sürekli, sıklıkla yapılır” cevaplarıyla dedikodu ve söylentinin iş yaşamlarında kendilerini de etkilediğini belirtmişlerdir.**

Yöneticilerin çalışanlar arasında pozitif olarak ayrımcılık yapması herkese aynı mesafeden yaklaşmaması ve çalışanların değerlendirmelerinde objektif davranmaması örgüt bireylerinin hoşuna gitmeyecek durumları ortaya çıkarmaktadır (Houmanfar ve Johnson, 2004). Bu gibi durumlarda dedikodu ve söylentilerin arttığı söylenebilir.

Dedikodular, örgütlerde “bizim taraf, onlar, ötekiler” gibi bölünmeler yöneticilerin örgüt iklimine hakim olmasını güçleştirmekte ve yöneticilerin itibarının değersizleşmesi gibi durumlara yol açabilmektedir (Michelson ve Mouly, 2004).

Yöneticilerin kendi okullarında bazı durumları yanlış değerlendirmesi, dedikodunun zararlı hale gelmesine neden olur. Okul yöneticileri hakkında ortaya atılan dedikodular kötü amaçlı olduğu zaman okul yöneticilerinin kariyerini tehdit edebilmekte ve yöneticilere ciddi zararlar verebilmektedir (Brock ve Grady, 2009: 36).

Araştırmada, yöneticilere okulda duyulan dedikodu ve söylentiler ile ilgili nasıl tepki verdikleri, dedikodu ve söylentinin yöneticilere ulaşması durumunda nasıl hareket ettikleri beş farklı başlık altında toplanmıştır; Yöneticilerin %6'sı asla izin vermediğini, %15'i toplantı ve bilgilendirme yoluna gittiğini, %22'si kaynağa ulaşmaya çalıştığını, %28'i yüz yüze görüşme/görüşürme yaptığını, %29'u tepki vermeme gibi bir yöntem seçtiğini vurgulamıştır.

Örgüt yöneticilerinin duydukları dedikodu ve söylentiye görmezden gelme eğilimleri çok fazladır. Örgütlerde meydana gelen dedikodu ve söylentinin dikkate alınmaması son derece yanlış değerlendirmedir (Beersma ve Kleff, 2012; Bordia, Difonzo ve Travers, 1998; Solmaz, 2004).

Okul yöneticilerinin örgüt yapısını korumak için dikkat etmesi gereken konulardan biri de şeffaf bir yönetim aynı zamanda açık bir iletişim kaynağı ve zamanında alınacak kararlar olduğu söylenebilir. Yöneticilerin görmezden gelme ve örgütteki bireylere güven odaklı hareketler sergilemeleri için gerekli bilgi ve yönlendirmelerin okuldaki yöneticilere yapılması gerektiği savunulmaktadır (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018).

Yöneticilerin dedikoduyu tam anlamıyla ortadan kaldırma gibi bir gücü olmadığından dedikoduyu izlemek zorundadır. Ortaya çıkan bir dedikodunun doğruluğu veya yanlışlığının yöneticiler tarafından araştırılması ve zamanında müdahale edilmesi gerekir. Eğer dedikodunu etki derecesi fazla ise acil toplantılar da yapılabilir (Rai ve Rai, 2008: 56). Ortada dolaşan söylentilerin gerçekliğini karşılıklı ve zamanında paylaşmak söylentinin önem derecesini düşürmesine yol açar. Örgütte bulunan her bir bireyin yanlış anlamalarını gidermek için çok etkili bir yoldur. Ayrıca bu durum örgüte hız için de avantaj sağlar (Akande ve Odewale, 1994).

Literatürde yapılan çeşitli araştırmalara bakıldığında dedikodu ve söylenti ağının genellikle örgütleri olumsuz olarak etkilediği ve iyi yönetilmesi gerektiği belirtilmiştir (Akdoğan vd., 2009).

Araştırmada okul yöneticilerinin dedikodu ve söylentileri önlemek için ne tür çözümler ürettiklerini belirlemek için beş farklı başlık ortaya çıkmıştır: Yöneticilerin %5'i boş zaman bırakmama, yoğun tutma, %6'sı eşit/adil davranma, %22'si işbirliğine gitme, % 27'si ilgilenmeme, %40'ı toplantı ve görüşmelerde bu sorunu ele alma olarak belirtmişlerdir.

Bacaksız ve Yıldırım'ın (2015) yapmış oldukları araştırmada yöneticilerin dedikodu ve söylentileri olumsuz tanımladıkları belirlenmiştir.

Yöneticilerin alacakları kararlarla örgüt içinde var olan informal iletişimi ve formal iletişimi birbirini besleyecek bir noktaya getirerek, örgütsel verimliliğe katkı sağlaması başarılabilir. Örgütteki yöneticilerin dedikodu ve söylentilere bakış açıları, söylenti ve dedikodu mekanizmasının olumlu ya da olumsuz olmasına yol açar. Yöneticilerin açık bir yönetim anlayışı sergilemesi söylentileri durduracak en önemli faktördür. Söylenti ve dedikodu yoluyla örgütte meydana gelen çatışmaları

engellemek için belirsizlik durumlarının aydınlatılması gerekmektedir (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012).

Alınan kararlar ve bilgilerin yöneticiler tarafından paylaşılması, katı bir yönetim anlayışından çok daha açık bir yönetim anlayışı ve yöneticiler ile örgüt elemanları arasında paylaşılan zamanın fazla olması, örgütlerde dedikoduyu düşüren etmenlerdir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018).

Örgütlerde resmi iletişimin açık, şeffaf ve çok yönlü olması da dedikoduyu azaltan durumlardır. Bu durumlarda bireylerin kendini ifade etme, bilgiye ulaşabilme, dilek ve önerilerinin dikkate alınması, bireyleri informal iletişime zorunlu bırakmayacaktır. Böylelikle örgütlerde çıkan dedikodu ve söylentinin azalacağını söylemek mümkündür (Seçkin, 2018).

Dedikodu ve söylenti hakkındaki tepkiler çok anlık, karmaşık veya zorlayıcı olabilmektedir. Yöneticilerin bu konularda ilk tepkisi ile, üzerinden biraz zaman geçtikten sonra verdikleri tepkiler değişebilmektedir. Yeni ortaya atılmış bir dedikodu ve söylenti hakkında sadece bu konuya muhatap olanlar değil, bu durumu bir çözüme kavuşturması beklenen yöneticilerin, içinde buldukları ruh hali, çevresel koşullar, yaşadığı toplum, yetiştiği kültür vb. durumların da yöneticilerin kararlarını etkilemektedir.

Dedikodu ve söylenti informal bir durum olduğu için, kurumların tepkileri birbirinden farklı olabilmektedir. Her kurumun dedikodu ve söylentiye verdiği önem değişmektedir. Bunun dışında yöneticilerin de dedikodu ve söylentiye verdikleri önem de değişmektedir. Bir müdür yardımcısının vereceği karar ile bir müdürün vereceği karar bile farklı olabilmektedir. Bu nedenlerle sorulara aldığımız cevaplar farklılık gösterebilmektedir.

Araştırmamızda, uzun yıllar çalışan yöneticilerin dedikodu ve söylenti hakkında daha tepkisiz kaldıkları, yöneticilik kıdemi daha düşük olan yöneticilerimizin dedikodu ve söylenti hakkında daha çok çözüme odaklı olduklarını görmekteyiz.

Araştırmada okul yöneticilerine okulda duyduğunuz dedikodu ve söylenti çıkaran bireyler hakkında yasal işlem yapıp yapmadıkları sorusuna yöneticilerin %100'ü öğretmenin geleceğini etkileyeceği için yasal işlem başlatmadıklarını dile getirmiştir.

Okullarda yöneticilerin dedikodu ve söylentiyi örgütünün faydasına nasıl kullanacaklarını gösteren araştırmalarda; kontrol sağlayabilme, bireyleri tanıma ve örgütün amaçları için rekabet ortamı oluşturmak gibi durumlar gösterilmektedir (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018).

Okullarda hiyerarşik yapılanmanın olması, öğretmenlere verilmesi gereken mesajların zamanında iletilmemesi, yöneticilerin geri dönütlere alamaması kurumlarda krize neden olabilmektedir. Yöneticilerin, ortaya çıkan sorunları zamanında çözmesi krizleri aza indirgeyebilir (Erdoğan, 2000: 128- 130).

Kurumlarda açık bir yönetim anlayışının olması örgüt ikliminin olumlu olmasında önemli yer tutar. (Çalık, 2003: 94). Kurumlarda çıkan belirsizlik ve hoşnutsuzlukların tartışılabilir duruma getirilmesi için açık iletişim kanalları bulundurulmalıdır.

Yöneticilerin geri dönütlere açık olmaları, dilek, öneri ve şikâyet edilebilecek kanalların olması örgütler için önemli bir durumdur (Dijkstra, Beersma ve van Leeuwen, 2014). Çok tavsiye edilmese de çıkan dedikoduları görmezden gelme (DiFonzo ve Bordia, 2000: 182), güçlü olmayan dedikoduları yok saymak (Kimmel, 2004: 169) dedikodu ve söylentilerin etki derecesini düşürmeye yaramaktadır. Bu uygulamalarla sorunların zamana yayılması ve alınacak kararlar için fikir birliği oluşabilecek bir ortam oluşturulması sağlanabilir. Yöneticiler bu nedenlerle bazı sorunların çözümünü sonraya bırakabilmektedir (Başaran, 2004: 345).

“Söylenti ve dedikodunun örgütte yönetilemediği dönemlerde işlerde aksaklıklar, iş görenlerin motivasyonlarında azalmalar olabilir. (Solmaz, 2006). Bir örgütte formel iletişim kanallarından daha fazla informal iletişim kanalları kullanılıyorsa o örgütün yapısında bozukluk olduğu ifade edilebilir (Erdoğan, 2005).

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında özetle, okullarda dedikodunun yüksek oranda var olduğu, yöneticilerin öğretmenler tarafından yapılan dedikoduya maruz kaldıkları ve olumsuz etkilendikleri, dedikoduyu önlemek için toplantı ve görüşmeler yapma, işbirliği ortamı yaratma, dedikodu yapacak boş zaman bırakmama ya da ilgilenmeme gibi önlemler alındığı ancak dedikodu yapanlar hakkında hiç yasal işlem yapılmadığı söylenebilir.

5.1. Öneriler

1. Okullarda görev yapan yöneticilerin sağlıklı bir iletişim yaratma konusunda dedikodu ve söylenti mekanizmasının sadece olumsuz tarafına değil olumlu taraflarının da değerlendirilmesi konusunda daha hassas davranılabilir.
2. Yöneticiler tarafından alanında uzman kişilerle örgüt paydaşlarının yararlanabileceği “Okullarda dedikodu ve söylentinin etkileri ve yönetimi” konulu hizmet içi çalışmalar düzenlenebilir.
3. Benzer bir araştırma özel okul yöneticileri ile yapılarak resmi okullardaki durumla karşılaştırılabilir.



6. KAYNAKÇA

AKDOĞAN, A., MİRAP, S. ve CİNGÖZ, A. İş görenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve Bireysel Değişkenler Açısından Bir İnceleme. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (: 17-25). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını, 2009.

AKDURU, Hale Eda, SEMERCİÖZ, Fatih Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. Cilt 13, Sayı 13, 2017: 106-119.

AKARSU, Bedia. Wilhelm von HUMBOLDT'ta Dil Kültür Bağlantısı, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1998.

Akande, A., & ODEWALE, F. One More Time: How To Stop Company Rumours. Leadership and Organization Development Journal, 15(4), 1994: 27-30.

AKKİRMAN, Ali Deniz. Sanal İşyerinde Örgütsel Davranış, Aktüel Yayınları, İstanbul, 2004.

AKSAN, Doğan. Her Yönüyle Dil Ana Çizgileriyle Dilbilim, I. Cilt, TDK Yayını, Ankara, 1977.

_____ Anlambilimi Ve Türk Anlambilimi, 2. Basım, A.Ü. D.T.C.F. Yayın No: 217, Ankara, 1978.

_____ Her Yönüyle Dil Ana Çizgileriyle Dilbilim I, Türk Dil Kurumu, Ankara, 1998.

AKYÜREK, Muhammet İbrahim. Okullarda Dedikodu ve Söylenti Durumunun İncelenmesi. İzü Eğitim Dergisi, Sayı 4, 2020: 174-190

ARABACI, İ. Bakır, SÜNKÜR, Meltem, & ŞİMŞEK, Fatma Zehra. Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 18(2), 2012 : 171-190.

ARISOY, Burcu. Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

ARTAÇ, Melih. Dedikodu ve Söylentinin İşletme Verimliliğine Etkisi Üzerine Mersin İlinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2017.

AŞKUN, İnal Cem. Örgütsel İletişim ve Küçük Grup Boyutları. DergiPark/ Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi, 4, 2016 : 1-39.

ATAK, Mehmet. Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi. Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 2(2), 2005 : 59-67.

AYDIN, Mehmet. Eğitim Yönetimi, Gazi Kitapevi, Ankara, 2014.

BACAKSIZ, F. E. & Yıldırım, A. Dedikodu ve Söylentiler: Hastanelerdeki Durum ve Hemşirelerin Tutumları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, (3)2, 2015: 113-120.

BAHAR, Emre. İletişim, Detay Yayıncılık, Ankara, 2016.

BAŞARAN, İ. Ethem. Eğitim Yönetimi, Yargıcı Matbaası, Ankara. 1996.

BAŞARAN, İ. E. Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2004.

BAYRAMOĞLU, G. Fısıltı Gazetesinin Yönetimi: Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasında Karşılaştırmalı Bir Uygulama. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1), 2019: 181-199.

BAKER, J. S., JONES, M. A. "The Poison Of Grapevine: How Destructive are Gossip and Rumor İn The Workplace?" Human Resource Development Quarterly, Vol.7, 1996: 75-86.

BAUMEİSTER, R. F., ZHANG, L. & VOHS, K. D. Gossip as cultural learning. Review of General Psychology. Vol. 8, No. 2, 2004 :111–121.

BEERSMA, B. ve VAN KLEFF, G. A. Why People Gossip: An Empirical Analysis Of Social Motives, Antecedents, and Consequences. Journal Of Applied Social Psychology, 42(11), 2012: 2640-2670.

BERKOS, K. M. The Effects Of Mesaage Direction and sex Differences On The İnterpretation Of Workplace Gossip. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University and Agrucultural and Mechanical College, Louisiana, ABD, 2003.

BEKTAŞ, Meral ve ERDEM, Ramazan. Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. Isparta. AKÜ İİBF Dergisi- Cilt XVII Sayı:1 Yıl:Haziran 2015: 125-139.

BROCK, B. L., ve GRADY, M. L. From Difficult Teacher...To Dynamic Teams. Thousand Oaks, CA: Corwin, 2009.

BROWN, M. & NAPIER, A. Knowledge Transfer and Rumour: Have We Missed Something?. In Fifth European Conference on Organisational Knowledge, Learning and Capabilities. Innsbruck, Austria. 2004.

BURAK, İlyas. Yaşamın Dili İletişim. Sistem Yayıncılık A.Ş: İstanbul, 2005.

BURSALIOĞLU, Ziya. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Akademi, Ankara, 2011.

_____ Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem A, Ankara, 2005.

_____ Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. (18. Basım), Pegem Yayınları, Ankara, 2013.

Cambridge

Dictionary

Gossip.

<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/gossip>

adresinden 07.06.2020 tarihinde indirilmiştir, 2020.

CARMELI, A., GITTELL, J. H. “High-Quality Relationships, Psychological Safety, and Learning From Failures in Work Organizations”. Journal of Organizational Behavior, Vol.30, 2009: 709-729.

CEVİZCİ, Ahmet. Eğitim Sözlüğü, Say Yayınları, İstanbul, 2010.

CENGİZ, Alim Koray. Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler ve Antakyalılık. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 51, Ağustos 2017: 311-327.

ÇAĞLAR, Çağlar, UĞURLU, Celal Teyyar ve GÜNEŞ, Hasan. Teachers' Views Concerning The Function Of Gossips İn Primary Schools. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(45), 2013: 1-16.

ÇAĞLAR, İrfan & KILIÇ, Sabiha. Eğitim Fakülteleri İçin Genel İletişim, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2011.

ÇAKIL, T. Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.

ÇELİK, Vehbi. Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2000.

ÇOBAN, Gürbüz. Öğrenen Organizasyon ve Bankacılık Sektöründeki Uygulaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.

DANIŞ, Muhammed Salim. Dedikodunun Sosyolojisi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2015.

DEMİR, K. Örgütlerde İletişim Yönetimi. İçinde C. Elma-K. Demir (Ed.), Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. Ankara: Anı, 2003.

DİCLELİ, Ayşe Bilge & AKKAYA, Serra. Konuşa Konuşa İletişimin Sırları, BDZ Yayıncılık, MESS Yayın no: 340, İstanbul, 2000.

DİFONZO, N., BORDİA, P. & ROSNOW, R.L. "Reining in Rumors". *Organizational Dynamics*, 23/1, 1994: 47-62.

DİFONZO, N. & BORDİA, P. Rumor Psychology, Social and Organizational Approaches. American Psychological Association, 750 First Street, NE Washington, DC, 2007.

DİJKSTRA, M., BEERSMA, B., Ve Van LEEUWEN, J. Gossiping as a Response to Conflict With The Boss: Alternative Conflict Management, 2014.

DOĞAN Selen ve KILIÇ Selçuk. Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007: 37-61.

DOĞAN Soner, UĞURLU Celal Tayyar, YILDIRIM, Tutku, KARABULUT Erol. Okul Yöneticileri ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sürecinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. Sivas, 2013.

EĞİNLİ, Ayşen & BİTİRİM, Selim. Kurumsal Başarının Önündeki Engel : Zehirli (Toksik) İletişim. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 5(3), 2008: 124-140.

ERDOĞAN, İrfan. İletişimi Anlamak, Erk Yayınları, Ankara, 2005.

_____ Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000.

EREN, Erol. Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1993.

_____ Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.

ERENGÜL, Bilge. Kültür Sihirbazları, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1997.

ERGİN, Akif. Eğitimde Etkili İletişim, Anı Yayıncılık, Ankara, 2014.

EROĞLU, Erhan. Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi.(Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de Bir Uygulama). Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi İletişim Bölümü, 2004.

EROL, Yücel ve AKYÜZ, Müslüme. Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması, 2015.

FARLEY, S. D., TİMME, D. R. & HARD, J. W. On Coffee Talk and Break-Room Chatter: Perceptions Of Women Who Gossip İn The Workplace. The Journal of Social Psychology, 150(4), 2010: 361–368.

FEAM-BANKS, K. Crisis Communications: A Casebook Approach. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey London, 2007.

GİZİR, Sıdıka. Üniversitelerde Örgüt Kültürü ve Örgüt-içi İletişim Üzerine Bir Derleme Çalışması, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Bahar. 50, 2007 : 247-268.

GÖNEN, Yelda Özlem, ÜNAL Fisun ve ÖZTÜRK Efilti Seyran “Örgütlerde Söylenti ve Dedikodu”, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 22-24 Ekim, Trabzon, 2008.

GÖNEN, Yelda Özlem. Örgütlerde Dedikodu. Standard Dergisi, 577, 2010: 104-112.

GÖRKEY, S. İnternet ve söylentiler. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2009.

GROSSER, T. J., LOPEZ-KIDWELL, V. & LABIANCA, G. A Social Network Analysis Of Positive And Negative Gossip in Organizational Life. *Group & Organization Management*, 35(2), 2010: 177–212.

GÜÇLÜ, Nezahat. Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 2003: 61-85.

GÜLENSOY, T. Türkiye Türkçesindeki Türkçe Sözcüklerin Köken Bilgisi Sözlüğü (A-N). Ankara: Türk Dil Kurumu, 2007.

GÜLEŞ, Hatice, ÇAĞLAYANDERELİ, Mustafa. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrenen Organizasyona İlişkin Algıları (İstanbul İli Bayrampaşa İlçesi Örneği). *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran, 36(1), 2012.

GÜLLÜOĞLU, Özlem. Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Eğitim Akademi Yayınları, Konya, 2012.

GÜRGEN, Haluk. Örgütlerde İletişim Kalitesi, Der Yayınları, İstanbul, 1997.

GÜRÜZ, Demet & ÖZDEMİR YAYLACI Gaye. İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, Media Cat Kitapları, İstanbul, 2004.

FOSTER, E. K. Research On Gossip: Taxonomy, Methods, and Future Directions. *Review Of General Psychology*, 8(2), 2004: 78.

HAGAR, C. Information İn İsolation, Gossip and Rumour During The Uk 2001 Foot and Mouth Crisislessons Learned. *Libri*, (59), 2009 : 228–238.

HAN, Bünyamin. İnfomal İletişim Biçimi Olarak Okullarda Söylenti ve Dedikodunun Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır, (2019).

HİMMETOĞLU, Beyza, AYDUĞ, Damla, & BAYRAK, Coşkun. Eğitim Örgütlerinde İnfomal İletişim Araçları Olarak Söylenti ve Dedikodunun Yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 6(3), 62-85. DOI:10.14689/issn.2148-2624.1.6c3s.3m, 2018.

HOUMANFAR, R., & JOHNSON, R. Organizational İmplications Of Gossip and Rumor. *Jounral of Organizational Behavior Management*, 23:2-3, 2004: 117-138.

KAKAR, U. M. Workplace Gossip As a Way Of Coping With Occupational Stress (Unpublished doctoral dissertation). University At Albany, New York, 2013.

KARAÇOR, Süleyman, & ŞAHİN, Ali. Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi: 97-117.

KART, M. E. Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015.

KAPFERER, Jean-Noel, Dünyanın En Eski Medyası, Dedikodu & Söylenti, Çev: Işın Gürbüz, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992.

KAZANCI, Metin. Kamuda ve Özel Kesimde Halkla İlişkiler, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

KILIÇOĞLU D.C. Gizli Sarsıntı; Dedikodu. Yeni bir iş Dünyası.com Dergisi. 16(2), 2008: 5-11.

KIRAÇ, Esmâ. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Yüksek Lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli 2012.

KIEFFER, C. C. Rumors and Gossip As Forms of Bullying: Sticks and Stones?. Psychoanalytic Inquiry. 33, 2013: 90–104.

KİMMEL, A. J. Rumors and Rumor Control. L. Erlbaum Associates, 2004.

KNAPP, R. H. A Psychology Of Rumor. Public Opinion Quarterly, 8(1), 1944: 22-37.

KOCABAŞ, İbrahim. “Örgütsel İletişim”. Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama. (Ed: Selahattin Turan), Pegem Akademi, Ankara, 2014.

KOÇEL ,Tamer. İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

_____ İşletme yöneticiliği, Beta Basım Yayıncılık, İstanbul, 2015.

KORAY CENGİZ Alim. Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler ve Antakyalılık. Doktora tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi, 2017.

KUO, C.C., CHANG, K., QUINTON, S., LU, C.Y., LEE, I. “Gossip İn The Workplace and The İmplications For HR Management: a Study Of Gossip and İts Relationship To Employee Cynicism”. The International Journal of Human Resource Management, 26(18), 2015: 2288-2307.

- KURLAND B. N., & Pelled L. H. Passing The Word: Toward a Model Of Gossip and Power İn The Workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 2000: 428-438.
- LEBLEBİCİ, Doğan Nadi., YILDIZ, Hasan Hüseyin & KARASOY, Alpay. Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (12)18, 2009: 61-574.
- MARSHALL, Julia. *Anadili Öğretimi*, (Çev.: Cahit Külebi), MEB Yayını, İstanbul, 1974.
- MEMDUHOĞLU, Hasan Basri ,YILMAZ, Kürşad. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2010.
- MEMDUHOĞLU, Hasan Basri, KUŞÇI, Ersin. Organizational learning in primary schools in the views of school administrators and teachers, *Elementary Education Online*, 11(3), 2012: 748-761.
- MEMİŞOĞLU, Salih Paşa. “Okulda Yönetim Süreçleri”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (Ed: Niyazi Can), Pegem Akademi, Ankara, 2013.
- MİCHELSSON, G.; Mouly, V.S., Rumour and Gossip in Organisations: A Conceptual Study, *Management Decision*, 38/5, 2000: 339-346.
- MİCHELSSON, G.; Mouly, V.S. ‘You Didn't Hear It From Us But...’: Towards An Understanding Of Rumour and Gossip İn Organisations. *Australian Journal of Management*, 27(Special Issue), 2002: 57-65.
- MİCHELSSON, G.; Mouly, V.S. Do Loose Lips Sink Ships? The Meaning, Antecedents and Consequences Of Rumor and Gossip İn Organizations. *Corporate Communications: An International Journal*. 9(3), 2004: 189-201.
- NOON, M. & DELBRIDGE, R. News From Behind My Hand: Gossip İn Organizations. *Organization Studies*. 14(1), 1993: 23-36.
- ÖZKALP, Enver & KIREL, Çiğdem. *Örgütsel Davranış*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2011.
- ÖZŞARLAK, Pınar, *Örgütlerde Dedikodu ve Söylentilerin Ortaya Çıkış Nedenleri, İçerikleri ve Etkilerine İlişkin Çalışan Algılarının Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği*. İzmir, 2016.

ÖZTÜRK, İlksen. Bilgi Yönetimi Sürecinde Bilginin Paylaşılması İle İlgili Bir Araştırma.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, 2009.

PARLATIR, İ. Osmanlı Türkçesi Sözlüğü. Ankara: Yargı, 2011.

PETERS, K., ve KASHİMA, Y. Bad Habit Or Social Good? How Perceptions Of Gossiper Morality Are Related To Gossip Content. European Journal Of Social Psychology, 45(6), 2015: 784-798.

RAİ, U., ve RAİ, S. M. Effective Communication. Mumbai: Himalaya Publishing House, 2008.

ROBBİNS, S. P., & JUDGE, T. A. Essentials Of Organizational Behavior (Twelfth Edition). New Jersey: Pearson, 2014.

ROSNOW, Ralph L. Rumour as Communication: A Contextualist Approach, Journal of Communication, 38 (1), Winter, 1988:12-28.

ROSNOW, R. L. & Foster, E. K. Rumor and Gossip Research. Psychological Science Agenda. 19(4), 2005: 1-2.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitapevi, 1991.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat & GÜMÜŞ, Murat. Örgütlerde İletişim, Arıkan Basım Yayım, Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul, 2008.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ, Melek. (2003). Örgütsel Psikoloji. (Dördüncü Basım), Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa.

SELÇUKLU, SerkanErgen Şirketler, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

SEZER, A.(2020). Dedikodu, Mekan ve Statü. Motif Akademi Halkbilimi Dergisi, 2020, Cilt: 13, Sayı: 31, 2005: 1040-1055.

SOLMAZ, Başak. Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği. Yayınlanmış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2003.

_____ Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 2004: 71.

_____ Söylenti ve Dedikodu Yönetimi. Selçuk Üniversitesi, İletişim Fakültesi. Konya, 2006.

STEWART, P.J.; STRATHERN, A. Witchcraft, Sorcery, Rumors, and Gossip, Cambridge University Press, U.K., 2004.

ŞAHİN, Cemil. “Bir Eğitim Örgütü Olarak Okulun Yapısı ve İşleyişi”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. (Ed. Niyazi CAN), Pegem Yayıncılık, Ankara, 2013.

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük Dedikodu. <https://sozluk.gov.tr/>. adresinden 07.06.2020 tarihinde indirilmiştir, 2020.

TÖREMEN, Fatih. Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(1), 2002: 185-202.

_____ Öğrenen Okul Geliştirilmiş (2. baskı), Nobel Yayınevi, Ankara, 2011.

TURNER, M. M., MAZUR, M. A., WENDEL, N., ve WİNSLOW, R. Relational Ruin of Social Glue? The Joint Effect Of Relationship Type and Gossip Valence On Liking, Trust, and Expertise. Communication Monographs, 70(2), 2003: 129-141.

TUTAR, Hasan, & ERDÖNMEZ, Cumhur. İşletme Becerileri ve Grup Çalışması (6 b.), Detay Yayıncılık, Ankara, 2005.

USTA, Mehmet Emin, KAYA, Ahmet, ÖZYURT, Duygu. Örgütsel Dedikodu Yönetimi. Harran Education Journal, 3(2), Şanlıurfa, 2018: 1-13.

ÜNAL-ÇOLAK, Fisun. “Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim”. İletişim. (Ed: İzlem Vural), Pegem Akademi, Ankara, 2012.

VURAL, Zekiye Beril. Kurum Kültürü, İletişim Yayınları, İstanbul, 1998.

WEELS, B., & SPİNKES, N. Managing your grapevine: A Key To Quality Productivity. Executive Development, 7(2), 1994: 24-27.

WİESSNER, P. Risk, Reciprocity and Social Influences on !Kung San Economics. Politics and History in Band Societies, 1989.

WİLLİAMS, W. John & EGGLAND, A. Steven. Örgütlerde İletişim. (Çev: Y. Büyükerşen...{vb}). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1991.

WİTTEK, R., & WİELERS, R. Gossip in Organizations. Computational & Mathematical Organization Theory, 4(2), 1998: 189-204.

YAPICI, Şenay. Çocukta Dil Gelişimi, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2004.

YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK Hasan. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara, 2008.

_____ Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (8. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011.

ZAN, Y., WU, J., Lİ, P., & YU, Q. SICR Rumor Spreading Model in Complex Networks: Counterattack and Self-Resistance. Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications, 405, 2014: 159-170.

ZILLIOĞLU, Merih. İletişim nedir? 2.Baskı, Cem, İstanbul, 1996.

ZUBİAGA, A., LİAKATA, M., PROCTER, R., HOİ, G. W. S., & TOLMİE, P. Analysing How People Orient To And Spread Rumours in Social Media by Looking At Conversational Threads. PloS one, 11(3), e0150989, 2016.

<http://www.tdk.gov.tr> , Mayıs 2018 ayında erişilmiştir.

https://www.etymonline.com/word/gossip?ref=etymonline_crossreference#etymonline_v_9074 (Erişim: 02.02.2021)

7. EKLER

İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı'nda tarafımdan yürütülen İZMİR İLİ- URLA İLÇESİ DEVLET OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN GÖZÜNDEN DEDİKODU VE SÖYLENTİ YÖNETİMİ başlıklı tezim için aşağıda belirttiğim sorulara vereceğiniz cevaplara ihtiyaç duyulmaktadır.

Urla İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından çalışmaya katılmak için gönüllü olduğunuz bildirilmiştir. Ancak çalışmanın her aşamasında bilgi vermekten çekinebileceğinizi ve okul türü ile ilgili bilgi ve demografik bilgiler dışında kimliğinizle ilgili herhangi bir bilgi istenmediğini belirtmek isterim.

Aşağıda belirtilen sorulara vereceğiniz cevaplar için teşekkür ederim.

YAŞ:

CİNSİYETİ:

MESLEKTEKİ KIDEMİ:

YÖNETİCİLİK KIDEMİ:

YÖNETİCİLİK GÖREVİ: MÜDÜR/MÜDÜR YARDIMCISI

YÖNETİCİLİK YAPTIĞI OKUL TÜRÜ:

SORULAR

1. Okullarda dedikodu ve söylenti sıklığı nedir?
2. Size göre okullarda yapılan dedikodu ve söylentiler daha çok hangi konularla ilgilidir? Nedenleri nelerdir?
3. Dedikodu ve söylentiler öğretmenlerin motivasyon ve performansını etkiliyor mu?
4. Okul yöneticilerinin iş yaşamlarında dedikodu ve söylentiye maruz kalma düzeyi nedir?
5. Okulda duyduğunuz dedikodu ve söylentilerle ilgili tepkileriniz neler oluyor? Dedikodu ve söylenti size ulaştığında neler yapıyorsunuz?
6. Okul yöneticileri dedikodu ve söylentileri hakkında önlemek için ne tür çözümler üretmektedir?
7. Okulda dedikodu ve söylenti çıkarıcılar hakkında yasal işlem yapılıyor mu? Siz yasal işlem başlattınız mı?

Mehmet OSAL