

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ VE DEDİKODUYA YÖNELİK ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans Tezi

DERYA ALİMCAN

AMASYA

Ekim– 2023

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ VE DEDİKODUYA YÖNELİK ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİ

Hazırlayan
Derya ALİMCAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Adem BAYAR

AMASYA – 2023

Soyadımızı yaşatabilmek umuduyla... Canım babam Turhan ALİMCAN'a

TEZ ONAY SAYFASI

Derya ALİMCAN tarafından hazırlanan “ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ VE DEDİKODUYA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 08/09/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Prof. Dr. Adem BAYAR

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Erdoğan BOZKURT

.....

Üye : Doç. Dr. İbrahim GÜL

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. .../.../.....

.....

Doç. Dr. Hasan YERKAZAN

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

....../....../.....

Derya ALİMCAN

ÖZET

ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ VE DEDİKODUYA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Derya ALİMCAN

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Ekim/2023

Danışman: Prof. Dr. Adem BAYAR

İletişim, insanlığın var olduğu günden beri önemini korumaktadır. İnsanların barış ve huzur içerisinde yaşayabilmesi, ortak amaçlar doğrultusunda birleşebilmeleri ve örgütlerde işbirliği içinde başarıya ulaşabilmeleri sağlıklı iletişim kurabilmeleriyle mümkündür. Sağlıklı iletişimin kurulamadığı durumlarda söylenti ve dedikodular yaşanmaktadır. Söylenti ve dedikoduların olumsuz sonuçlara yol açabileceği yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin görüşlerinin alındığı daha önceki tez çalışmalarında çoğunlukla nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği görülmüştür. Bu nedenle örgütsel söylenti ve dedikoduya yönelik öğretmenlerin görüşlerini derinlemesine incelemeyi amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Çalışma grubu Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli 15 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analiz kullanılmıştır. Öğretmenler söylenti kavramını çoğunlukla kesinliği belli olmayan, kulaktan kulağa yayılan asılsız bilgiler olarak tanımlamışlardır. Dedikodu kavramını ise kulaktan kulağa yayılan, kesinliği olmayan, başkalarının arkalarından konuşulan olumsuz konuşmalar olarak tanımlamışlardır. Öğretmenler söylenti ve dedikoduların merak, çekememezlik, kıskançlık, başkalarının hayatlarını araştırmaktan hoşlanma gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Söylenti ve dedikoduların örgütlerde güvensizlik, ilişkilerin bozulması, gruplaşmaların artması, çatışmaların artması ve verimin düşmesi gibi kötü sonuçlara neden olacağı belirtilmiştir. Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin önlenmesi için; birlikte vakit geçirilebilecek etkinliklerin düzenlenmesi, kişilerin açık ve net olması, sağlıklı iletişimin kurulması, kuralların açık, net bir şekilde belirlenmesi ve herkese eşit uygulanması, dedikodu ve söylentilerin zararlarına yönelik bilinçlendirici eğitimlerin verilmesi gerektiği gibi önerilerde bulunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: örgütsel söylenti, dedikodu, öğretmen görüşleri

ABSTRACT

TEACHER OPINIONS ON ORGANIZATIONAL RUMOR AND GOSSIP

Derya ALİMCAN

Amasya University, Institute of Social Science

Educational Sciences, M.A., October/2023

Supervisor: Prof. Dr. Adem BAYAR

Communication maintains its importance since the day of existence of humanity. It is possible for people to live in peace and tranquility, to unite in line with common goals, and to achieve success in cooperation in organizations with healthy communication. In cases where healthy communication cannot be established, rumors and gossip are experienced. Studies have shown that rumors and gossip can lead to negative results. It has been observed that in previous thesis studies in which teachers' opinions were taken, quantitative research methods were mostly preferred. For this reason, in this study, which aims to examine teachers' opinions about organizational rumor and gossip in depth, qualitative research method was preferred and the phenomenology pattern, one of the qualitative research methods, was used in the study. The working group consists of 15 teachers working in the Ministry of National Education. The data were obtained with a semi-structured interview form. Descriptive analysis was used in the analysis of the data. Teachers defined the concept of rumor as unfounded information that is mostly uncertain and spread from ear to ear. They defined the concept of gossip as negative conversations that spread from ear to ear, are not certain, and are talked about behind others' backs. Teachers stated that rumors and gossip arose due to reasons such as curiosity, envy, jealousy, and liking to investigate the lives of others. It has been stated that rumors and gossip will cause distrust in organizations, deterioration of relations, increase in groupings, increase in conflicts and decrease in productivity. In order to prevent gossip and rumors in organizations; They made suggestions such as organizing events where people can spend time together, people being open and open, healthy communication should be established, rules being determined clearly and applied equally to everyone, and awareness-raising training should be given regarding the harms of gossip and rumors.

Keywords: organizational rumor, gossip, teacher opinions

ÖNSÖZ

Hayatımızın her alanında sağlıklı iletişimin kurulabilmesi son derece önemlidir. Sağlıklı iletişimin kurulamadığı ortamlarda dedikodu ve söylentiler baş göstermektedir. Çalışmada örgütsel söylenti ve dedikodulara yönelik öğretmen görüşleri ele alınmıştır. Çalışma boyunca akademik bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen, her daim yardım ve desteğini hissettiğim sayın danışman hocam Prof. Dr. Adem BAYAR'a anlayışı, sabrı ve yardımları için sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Tezimin olgunlaşmasında ve niteliğinin artırılmasında değerli dönütleriyle katkı sağlayan sayın tez jüri üyesi hocalarım Doç. Dr. İbrahim GÜL ve Dr. Öğr. Üyesi Erdoğan BOZKURT'a çok teşekkür ederim. Çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden ve görüşleriyle katkıda bulunan Milli Eğitim Bakanlığında görevli öğretmenlerimize katkılarından ötürü teşekkür ederim. Yüksek lisans sırasında yapmış olduğum çalışmalarda katılımcı olarak çalışmaya katılmayı kabul eden ve öğretmen arkadaşlarına da yönlendiren çok sevgili sınıf arkadaşlarıma yardımlarını esirgemedikleri için teşekkür ederim.

Hayatımın en zorlu yıllarını geçirdiğim, narkolepsi hastası olduğumu öğrendiğim şu zorlu geçen yüksek lisans sürecimde her daim yanımda olan canım ailem, ablalarım Dilek ALİMCAN ALICI'ya, Emel ALİMCAN POLAT'a, Hülya YILMAZOĞLU'na ve varlık sebebim her şeyim canım annem Asiye ALİMCAN'a sonsuz teşekkürler...

Derya ALİMCAN

.../.../.....

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
1.5. Tanımlar	3

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	4
2.1. Örgütsel İletişim	4
2.1.1. Formal İletişim.....	5
2.1.2. İnfomal İletişim	6
2.2. Dedikodu ve Söylenti	7
2.3. Dedikodu ve Söylentilerin Yönetilmesi	9
2.4. İlgili Çalışmalar	10
2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	10
2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	23

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	27
3.1. Araştırmanın Yöntemi	27
3.2. Araştırmanın Deseni	27
3.3. Çalışma Grubu.....	28
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	29
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik	30

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM.....	31
4.1. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikodu Kavramlarına Yönelik Tanımları	31
4.2. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Nedenlerine Yönelik Cevapları.....	33
4.3. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikodunun Konularına Yönelik Cevapları	35
4.3.1. Özel Yaşamla İlgili Konuşmalar.....	35
4.3.2. Öğretmenlerin Konuşmaları.....	36
4.3.2.1. Öğretmenlerin Öğretmenlerle İlgili Konuşmaları	36
4.3.2.2. Öğretmenlerin Öğrencilerle İlgili Konuşmaları	38
4.3.2.3. Öğretmenlerin İdareyle İlgili Konuşmaları	40
4.3.2.4. Öğretmenlerin Velilerle İlgili Konuşmaları	41
4.3.2.5. Öğretmenlerin Okul Personelleriyle İlgili Konuşmaları	42
4.3.3. Öğrencilerin Konuşmaları.....	43
4.3.3.1. Öğrencilerin Öğrencilerle İlgili Konuşmaları.....	43
4.3.3.2. Öğrencilerin Öğretmenlerle İlgili Konuşmaları	44
4.3.4. Velilerin Öğretmenlerle ve Okulla İlgili Konuşmaları	45
4.3.5. Personellerin Kendi Aralarındaki Konuşmaları.....	46
4.3.6. Siyasetle İlgili Konuşmalar.....	46
4.3.7. İdarecilerin Diğer İdareciler ve Öğretmenlerle İlgili Konuşmaları	46
4.4. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Sonuçlarına Yönelik Cevapları	47

4.5. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Önlenmesine Yönelik Cevapları ...	51
--	----

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
5.1. Tartışma ve Sonuç	53
5.2. Öneriler.....	56
KAYNAKÇA.....	59
EKLER.....	68
Ek 1. Görüşme Formu	69
Ek 2. Milli Eğitim Bakanlığı Uygulama İzni	70
ÖZ GEÇMİŞ	Error!
Bookmark not defined.	

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	28
Tablo 2. Öğretmenlerin Söylenti Kavramına Yönelik Tanımları	31
Tablo 3. Öğretmenlerin Dedikodu Kavramına Yönelik Tanımları.....	32
Tablo 4. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Nedenlerine Yönelik Cevapları.....	33
Tablo 5. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Yaşandığı Konulara Yönelik Cevapları	35
Tablo 6. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Sonuçlarına Yönelik Cevapları	47
Tablo 7. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Önlenmesine Yönelik Cevapları	51



KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
Çev	Çeviri
Ed	Editör



I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insan, içinde bulunduğu her ortamda diğer insanlarla iletişim halinde olmak zorundadır. Ortak bir amaca hizmet etme doğrultusunda bir araya gelmiş insan toplulukları olan örgütlerde de iletişim hiç şüphesiz çok büyük bir önem taşımaktadır. Örgütlerde iletişim, biçimsel (formal) iletişim ve biçimsel olmayan (informal) iletişim olmak üzere temelde iki şekilde kurulmaktadır. Örgütlerde daha çok iletişim, örgüt amaçlarının ve örgütlerde yapılması gerekenlerin çalışanlara aktarılması için formal (resmi) yollardan, üstlerden astlara doğru kurulmaktadır (Güney, 2006). Örgütün yönetilmesi ve disiplin edilebilmesi için kullanılan biçimsel iletişim samimiyetten uzak, soğuk, çalışanların duygularına cevap vermeyen, bireyin iş yaşamında sıkılmasına ve yalnızlaşmasına sebep olan bir iletişim çeşididir (Artaç, 2017). Ancak kimi zaman örgütlerde iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda örgüt çalışanları işlerin işleyişinin hızlandırılabilmesi için katı iletişim kurallarının dışına çıkarak informal iletişime başvurabilmektedirler. Literatüre bakıldığında informal iletişim türlerinden olan dedikodu ve söylentilerin hem olumlu hem de olumsuz olabileceğinin vurgulandığı görülmektedir (Batmaz, 2004).

Gündelik hayata bakıldığında, çevremizde de birçok söylenti ve dedikodunun yaşandığı görülmektedir. Bu dedikodu ve söylentiler insanlar üzerinde etkili olmakla birlikte kimi zaman olumlu kimi zaman ise olumsuz sonuçlanmaktadır. Örneğin; 2020 yılında bir söylenti üzerine Kütahya'da 3 kişinin altın dolu lahit bulabilmek için 5 metre derinlikte 10 metrelik tünel kazdığı ortaya çıkmıştır. İzinsiz kazı yaptıkları için gözaltına alınmışlardır. Dedikodu üzerine yaşanan olaylara bakıldığında, Yargıtay tarafından emsal kararların alındığı görülmüştür. Bir iş yerinde amirine *şimdi herkesin dilindesin* şeklinde mesaj atan işçinin iş sözleşmesi Yargıtay tarafından haklı nedenle feshedilmiştir. Bir başka olayda Yargıtay iş ve arkadaş çevresinde eşinin dedikodusunu yapan erkeği ağır kusurlu bulmuştur. Yargıtay'ın vermiş olduğu emsal karar ile dedikodu boşanma sebebi sayılmış ve kusurlu eşin tazminat ödemesine hükmedilmiştir (hurriyet.com.tr). Bir hastanede hasta bakıcı olarak çalışan işçi mesai arkadaşlarının dedikodusunu yaptığı gerekçesiyle tazminatsız bir şekilde işten çıkartılmıştır. Yargıtay, İş Mahkemesi'ne başvuran işçinin tazminatsız işten atılmasına hükmetmiştir. Bir başka iş yerinde müdür olarak çalışan kişi işçilerin eşlerini arayıp eşleriyle ilgili dedikodu yaptığı için işten çıkartılmıştır. Yaşanan olayda Yargıtay ailelerin arasını açtığı ve iş yerindeki huzuru bozduğu gerekçesiyle işten çıkartılmasının haklı bir gerekçe

olduğuna karar vermiştir (sabah.com.tr). Haklarında dedikodu çıkan okul müdürü ve ğretmen hakkında sürgün kararı verilmiştir (milliyet.com.tr). Antalya’da yaşanan olayda dedikodu nedeniyle 20 yıllık arkadaşını öldüren kişi tutuklanmıştır (hurriyet.com.tr). Okul bahçesinde vahşet başlığıyla yayımlanan haberde 17 yaşındaki genç (S.A), 14 yaşındaki eski kız arkadaşının 17 yaşındaki nişanlısı (A.A) tarafından nişanlım hakkında dedikodu yayıyorsun gerekçesiyle okul bahçesine çağırılmıştır. Okul bahçesinde yaşanan kavga sonucu S.A kalbinden bıçaklanarak kurtarılamamıştır (haberturk.com). Bu haberlerde de görüldüğü gibi dedikodunun iş yerindeki huzuru bozma, eşler arasında sorunlara yol açma ve hatta cinayetlere varacak derecede kötü sonuçlara yol açabildiği söylenebilmektedir. Bunun yanında Psikoterapist Onur Okan Demirci dedikodunun oğ zaman kötü niyetli yapılmadığını belirtmiştir. Dedikoduların arkadaşlık bağlarını güçlendirdiğini ve bazı durumlarda temkinli davranarak önlemler almamızı sağlayabileceğini belirtmiştir. 2018 yılında Kanal D haberin akşam yayınlamış olduğu bir haberde ise dedikodunun Alzheimer’in ilacı olduğu açıklanmıştır (hurriyet.com.tr).

Gerek literatüre bakıldığında gerekse çevremize baktığımızda, dedikoduların yapılış amacına göre olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olabildiği görülmüştür. Bu nedenle sağlıklı iletişimin son derece önemli olduğu eğitim kurumlarında görev alan, genç nesilleri yetiştirecek olan öğretmenlerin dedikodu ve söylenti kavramlarına ilişkin görüşleri de ele alınması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel söylenti ve dedikoduya yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda şu araştırma sorularına cevap aranmaktadır: Öğretmen görüşlerine göre;

1. Söylenti ve dedikodular nasıl tanımlanmaktadır?
2. Söylenti ve dedikoduların nedenleri nelerdir?
3. Söylenti ve dedikodular hangi konularda yaşanmaktadır?
4. Söylenti ve dedikoduların sonuçları nelerdir?
5. Söylenti ve dedikoduların önlenmesi için neler yapılabilir?

1.2. Araştırmanın nemi

Okullarda etkili ve doğru iletişimin sağlanabilmesinin yanında söylenti ve dedikoduların olumsuz etkilerinden korunabilmek için var olan iletişimin niteliği ve

öğretmenlerin yaklaşımlarının belirlenmesi gerekmektedir (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012). Literatür incelendiğinde, eğitim alanında söylenti ve dedikodu konusunu ele alan çalışmaların az sayıda olduğu görülmüştür (Bayar ve Alimcan, 2021). Bu konuda yapılan tez çalışmaları 2019-2022 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. Yapılan tez çalışmalarının ilki 2019 yılında gerçekleştirilen doktora tezidir. Daha sonra yürütülen tezler ise yüksek lisans tezleridir. Han (2019), tarafından yürütülen doktora tezi ve Gürbüz (2019), Karasu (2020), Alakaşlı (2021), Aydın (2021), Çağalı (2021), Petek (2021), Sevda (2021), Şafak (2021), Gezen (2022) ve Gökbalık (2022) tarafından yürütülen yüksek lisans tezlerinde nicel araştırma yöntemi, Osal (2021) tarafından yürütülen yüksek lisans tezinde nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yürütülen çalışma nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirildiği için konuya farklı bir perspektiften yaklaşılmaya çalışılmıştır. Örgütsel söylenti ve dedikodu konusunda öğretmen görüşlerini detaylı bir şekilde ele aldığından ötürü çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma Samsun ilinde görev yapmakta olan 15 öğretmenle sınırlıdır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanıldığı için elde edilen veriler genellenemez ve çalışma grubuyla sınırlıdır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin soruları tam olarak anladığı, sorulara tarafsız, doğru ve içten cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Tanımlar

Örgüt: En genel tanımıyla ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelen, belli davranış kurallarına göre hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan yapılardır (Yıldız, 2006).

Örgütsel iletişim: Örgütsel iletişim, örgüt içerisinde sözel olan ya da olmayan iletilerin gönderilmesi ve alınması sürecidir (Akbaş, 2008).

Söylenti: Gerçek olup olmadığı şüpheli olmasına karşın toplumsal kümede dolaşan haber, rivayet (Han, 2019).

Dedikodu: Dedikodu, örgütlerde o an orada bulunmayan kişi hakkında yapılan gayri resmi konuşmalardır (Özşarlak, 2016).

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konu ilgili literatür ışığında kavramsal boyutta ele alınmıştır. Sırasıyla örgütün tanımı, örgütsel iletişimin tanımı, dedikodu ve söylenin tanımı, örgütlerde oluşan dedikodu ve söylentilerin nedenleri, sonuçları ve yönetimi üzerinde durulmuş, ilgili çalışmalar incelenmiştir.

2.1. Örgütsel İletişim

Örgüt, toplumsal yapının bir gereği olarak ortaya çıkan hiyerarşik bir yapının bulunduğu, ortak amaçlar doğrultusunda üyeleri tarafından oluşturulan insan topluluklarıdır. Farklı toplum ve kültürel çevrelerde yaşayan insanlar, etkinliklerini artırmak amacıyla örgüt kurmakta veya var olan örgütlere katılmaktadırlar (Koçak, 2022). Örgütler belirli görevleri olan, birbirlerini etkileyen ve birbirleriyle uyum içinde çalışan bölümlerden oluşmaktadır. (Kurt, 2004). Örgütlerde öncelikle ortak amacın herkesçe bilinmesi ve anlaşılması gerekmektedir. Bilgilerin, düşüncelerin, yorumların, emirlerin, açıklama ve soruların örgütteki bireyler arasında ya da gruplar arasında aktarılması gerekir. Bu aktarım da ancak örgütlerde sağlıklı iletişimin kurulmasıyla mümkün olmaktadır (Başyigit, 2006).

Örgütsel iletişim, örgütün canlılığını sağlayan ve bir bilginin örgütteki birçok insana ulaşmasını sağlayan bir süreçtir. Örgütsel iletişim, örgütün hedeflerine ulaşması amacıyla yürütülen süreçte örgüt üyeleri arasındaki iletişimi sağlamanın yanında, örgütün çevresiyle iletişimini de sağlamaktadır (Kurt, 2004). Örgütsel iletişim, örgütün amacını ve işleyişini sağlamak için bir araya gelen bireyler, ögeler, birimler ve örgüt çevresi arasındaki ilişkilerin kurulmasını sağlar. Bunlar arasında bilgi ve düşüncelerin paylaşılmasına da yardım eder. Örgütsel iletişim toplumsal ve resmi bir süreçtir (Aksoy, 2005). Bu nedenle örgüt içi konuşmalarda seviyeli bir dil kullanılır ve konuşmalar önceden planlanarak çabuk sonlandırılır (Batmaz, 2004).

Örgütsel iletişim kurum çalışanlarını örgütün amaçları, hedefleri, politikası, iş ve işlemleri hakkında bilgilendirmeyi, değişikliklerden haberdar etmeyi, yenilikler ve yaratıcılık konusunda özendirmeyi, örgütteki bilgi akışını sağlamayı ve geri bildirim sağlamayı amaçlar (Yıldız, 2006). Örgüt çalışanları ve yöneticilerinin örgütün amaçlarını, uygulama ve sorunlarını fark etmelerini sağlama, önemli gelişmeler konusunda örgüt üyelerini bilgilendirme, örgütte dayanışmayı sağlama, örgüt üyelerini cesaretlendirme ve yönetime

katılmalarını sağlama gibi amaçlar taşımaktadır. Bunun yanında örgütsel iletişimin bilgi sağlama, ikna etme ve etkileme, birleştirme, emredici ve öğretici işlevleri vardır (Teyfur, 2022).

Örgütsel iletişimin amaçları; dedikoduları ve belirsizliği ortadan kaldırma, geri bildirim verme, kamuoyunda tanınma ve güven sağlama, güvenlik, uyum ve iş güvenliğini sağlama, birlik ve beraberlik duygusunu geliştirme, çalışanların motivasyonunu ve kariyer imkânlarını artırma olarak sıralanabilir (Aksoy, 2005). Örgütsel iletişim yapısal olarak; kuralların, amaçların, örgüt içerisinde kullanılacak dilin önceden belirlendiği “formal iletişim” ile hiyerarşi, yetki ve statülerin geri plana atıldığı, farklı kademelerde çalışan kişilerin resmi olmayan yollarla birbirleriyle iletişim kurdukları “informal iletişim” olarak ikiye ayrılmaktadır (Öncü, Yalçın ve Özpolat, 2023). Bir örgüt içerisindeki bilgi ve mesaj alışveriş süreci olan örgütsel iletişim, örgütte gerçekleştirilen toplantılar, gönderilen e-postalar, gündelik konuşmalar ve haber bültenlerini de kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel iletişim resmi iletişim kanallarının yanında gayri resmi iletişim kanallarını da kullanmaktadır. Örgütsel iletişim; kurumların amaç ve hedeflerine ulaşmalarını, örgüt çalışanlarının bilgi sahibi olmasını, bir konu hakkındaki fikir, görüşlerin belirtilmesini ve geri bildirim akışının sağlanmasını kolaylaştırmaktadır. Örgütlerde sağlanan sağlıklı bir iletişim çatışmaları azaltarak çalışanlar arasındaki bağları kuvvetlendirir, güven ve işbirliğinin oluşmasını sağlar, olumlu bir çalışma ortamı oluşturur, performansı geliştirir, karar verme ve problem çözmeyi kolaylaştırır (Kaçan, 2023). Çağımızda yaşanan teknolojik gelişmeler, örgütlerin giderek büyümeleri ve buna bağlı olarak yönetimlerinin karmaşık hâle gelmesi, örgütlerde aşırı uzmanlaşmaya gidilmesi, yerinden yönetimin uygulanması, örgütlerin toplumsal sorunlara eğilmesi ve örgütlerde yaşanan sorunların insancıl yöntemlerle çözülmesine verilen değerin artması örgütsel iletişimin önemini daha da arttırmıştır (Aziz ve Dicle, 2017).

2.1.1. Formal İletişim

Formal iletişim; resmi iletişim ve biçimsel iletişim olarak da adlandırılmaktadır. Biçimsel iletişim örgütteki hiyerarşik yapı ile ilgilidir ve dikey iletişim kanalları, yatay iletişim kanalları ve çapraz iletişim kanalları olmak üzere üç yönde hareket etmektedir. Dikey iletişim astlarla üstler arasında gerçekleşir ve mesajın iletilme yönüne göre yukarıdan-aşağıya veya aşağıdan-yukarıya doğru gerçekleşmektedir. Yatay iletişim aynı düzeydeki bireyler arasında gerçekleşirken bazı durumlarda mesajın çapraz bir yol izlediği de görülebilmektedir

(Akbaş, 2008). Formal iletişim önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde gerçekleşen iletişim şekli olarak kabul edilmektedir. Resmi yazılar, yönergeler, raporlar, düzenlemeler, personel toplantıları ve çalışanların performanslarıyla ilgili düzenlenen bilgileri içermektedir. Örgütte otoriter yapının korunmasını sağlama, örgüt hedeflerinin ve alınan kararların örgütteki bütün çalışanlara ulaşmasını ve uygulanmasını sağlama yönünden formal iletişim önem taşımaktadır. Ancak bunun yanında formal iletişimin resmiyet taşıması örgütlerde sosyal ortamın oluşmasını engellemekte, örgüt çalışanlarının kendilerini rahat hissedememesine neden olmakta ve mesajların herkese ulaştırılma çabası vakit kaybına sebep olmaktadır. Ayrıca hiyerarşik yapıdan ötürü bazen örgüt çalışanları üstleriyle iletişime geçip sorunlarını üstlerine aktaramadığı için yöneticiler örgütte yaşanan problemlerden haberdar olamamaktadır (Arslanoğlu ve Yıldız Ölmez, 2023).

2.1.2. İnfomal İletişim

Örgütlerde iletişim yalnızca formal yollarla kurulmamaktadır. Örgüt çalışanları bazı durumlarda örgüt liderlerinden habersiz, onlardan izin almadan, örgütün belirlemiş olduğu kanallar dışına çıkarak samimi oldukları kişilerle bilgi paylaşımında bulunmaktadır. Dedikodu, fısıltı, söylenti olarak da anılan bu infomal iletişim; örgüt çevresini de içine alacak şekilde geniş bir alana sahiptir. İnfomal iletişimle bilgi, emir komuta zincirine bağlı kalmadan hızlı bir şekilde iletilmektedir. İnfomal iletişimde kişi bilgiyi göndereceği kişiyi kendi seçebilmektedir (Akay Orhan, 2008). Örgütlerde biçimsel iletişimin yanında kullanılan dedikodu olarak da adlandırılan bu infomal iletişimin yönü belli değildir. İnfomal iletişim örgütlerde biçimsel iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda, kişiler arasındaki yakınlık ve etkileşim neticesinde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde formal iletişimler örgüt faydası gözetilerek gerçekleştirilirken infomal iletişim, örgüt üyelerinin insani olarak başkalarıyla iletişime geçme ihtiyacından doğmaktadır. Kişisel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan dedikodular, kişilerden ziyade durumların ortaya çıkarttığı bir sonuç olarak kabullenilmektedir (Çulha, 2008). Kişisel etkileşimler ve gündelik konuşmalardan doğan gayri resmi iletişimler yüz yüze veya e-posta gibi dolaylı yollardan gerçekleşebilmektedir. Kişiler arasında gerçekleşen bu iletişim, paylaşılan bilginin kontrol edilememesi ve yönlendirilememesinden dolayı gayri resmi olarak kabul edilmektedir (Baş, 2023).

Örgütlerde örgüte veya kişilere zarar veren davranışlar karanlık davranış olarak adlandırılmaktadır. Olumsuz sonuçlara yol açan karanlık davranışlar; üretim karşıtı çalışma, mobbing, işyeri nezaketsizliği, cinsel taciz, sosyal kaytarma, sanal kaytarma, aldatma,

intikam alma, işyerinde dışlanma, sinik davranışlar, uygunsuz izlenim yönetimi, yıkıcı politik davranışlar, örgütsel sessizlik, kariyerizm, söylenti ve dedikodulardır (Binboğa, Eğin ve Gülova, 2018). Örgütlerde söylenti ve dedikodular karanlık davranışlardan sayılmaktadır ve örgütte; bağlılığı azaltmakta, sinerjiyi düşürmekte, örgütsel güveni zayıflatmakta, motivasyonu düşürmekte, tükenmişliği artırmakta, iş tatminsizliğine neden olmakta, çalışanların performanslarını düşürmekte, iş yerinde yalnızlaşmaya neden olmakta, örgütlerde sosyal ve duygusal yalnızlığa sebep olmaktadır (Petek ve Aslan, 2023). Yol açtığı birçok olumsuzluğun yanında informal iletişim, formal iletişimden kaynaklanan aksaklıkları ve sorunları gidermede önemli bir rol oynamaktadır. İnfomal iletişim; örgüt çalışanlarının psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılama, örgütü eğlenceli hâle getirme, bireye çalışma arkadaşlarını etkileme fırsatı sunma, formal yollardan ulaşamayacak bilgilere ulaşma imkânı sunma, yönetici ve çalışanlara örgütteki problemleri tartışma ve çözüm yolları arama olanağı sağlamaktadır (Coşkun, 2020). Bunun yanında resmi olmayan iletişimler örgüt çalışanlarının kendilerini iyi hissetmelerine yardımcı olarak verimin artmasını da sağlamaktadır (Gül ve Dikbaş, 2022).

2.2. Dedikodu ve Söylenti

Dedikodu, konusu itibariyle kınama ve çekiştirme içermektedir. Ortamda bulunmayan kişilerin onayı alınmadan haklarında paylaşılan bilgilerdir. Dedikodu kavramı, evler arası fısıltı, kurallar hakkındaki küçük konuşmalar, kişiler arasında aktarılan hikâyeler ve başka kişilere ait bilgilerin alışverişi şeklinde de tanımlanmaktadır (Danış, 2015). Gayri resmi iletişim şekli olan dedikodu, kişilerin kendisiyle aynı düşüncede olduğunu düşündüğü kişilerle bilgi paylaşma eğilimidir (Özşarlak, 2016). Dedikodu, en çok abartılan, doğru olan ya da olmayan haberlerin yayıldığı gayri resmi bir iletişim kanalı olarak karşımıza çıkmaktadır (Güney, 2006). Dedikodular çoğunlukla alenen kınanmasına rağmen sosyalleşme, bilgilendirme, eğlendirme gibi işlevlere de sahip olmasından dolayı bazı kişiler tarafından olumlu da algılanabilmektedir (Anggraeni, 2019).

Söylenti her ne kadar dedikoduyla aynı şeymiş gibi anlaşılrsa da aslında söylenti ve dedikodu eşanlamlı kelimeler değildirler. Söylentiler daha genel bilgiler içerirken dedikodular kişisel ve daha ayrıntılı bilgilerdir (Görkey, 2009). Söylenti, kaynağı bilinmeyen, insanların ilgisini çeken, resmi olmayan iletişim kanalıyla yayılan bilgilerdir. Söylenti genellikle ağızdan ağza yayılan, doğruluğu hakkında şüphe duyulan ama buna rağmen insanların davranış ve tutumlarını etkileyebilen kitlesel olaydır (Solmaz, 2003). Söylentiler,

kişilerin belirsiz kaynaklardan edindikleri bilgileri başkalarına aktarırken doğruluktan ve amacından saptırarak bazen de üzerine haberle ilgisi olmayan yeni bilgiler ekleyerek iletmeleridir (Güney, 2006).

Söylenti ve dedikoduların eş anlamlı olmadığı Pendleton tarafından öne sürülmüştür. Dedikodular samimi, kişisel ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkarken, söylentiler daha çok toplum için önemli bir konuda geniş kapsamlı bir örgütsel iletişim sistemine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Söylentiler yaklaşan ya da geçmişte olan bir olaya ilişkin bilgi içerirken, dedikodular üçüncü bir tarafa ilişkin bilgiler içermektedir. Söylentiler önemli konularla ilgili duygu ve düşünceleri açıklamak, anlamlandırmak amacıyla kullanılmaktadır. Dedikodular ise insanlar hakkında konuşmak, bilgilenmek, eğlenmek, nüfuz kazanmak veya sosyal kontrol sağlamak için kullanılmaktadırlar (Houmanfar ve Johnson, 2004). Kişiler söylentileri çoğu zaman nötr algılamak dedikoduları çoğunlukla olumsuz algılamaktadırlar. Söylentiler yüksek önem ve güncellik içermektedir. Söylentilere konu olan olayın tanığı belli değildir ya da gizlenmiştir. Söylentiler büyük kitleler ve geniş ağları etkilemekte, zaman ve mekândan bağımsız gerçekleşmektedir. Söylentilerde olayın aktör ve kurgusu sürekli değişmekte, söylentiler hızlı ve umumi bir şekilde aktarılarak geniş kitlelere yayılmaktadır. Söylentilere konu olan olaylar farklı zaman, mekânlarda tekrarlanabilmektedir ve ispatlanmaları zordur. Dedikodular ise söylentilerin tersine düşük öneme sahiptir. Dedikodularda olayın ilk tanığı bellidir. Dedikodular küçük samimi grupları etkilemekte, belirli bir zaman ve mekânda gerçekleşmektedir. Dedikodularda olayın aktörü değişmezken kurgusu değişebilmekte, dedikodular hızlı ve hususi bir şekilde aktarıldığı için sınırlı gruplara yayılmaktadır. Dedikodular genellikle tek seferlik olmakla birlikte ispatlanmaları mümkündür (Han, 2020b). Söylenti ve dedikodular bazı yönlerden birbirleriyle örtüşmekteyse de dedikoduların bireyleri, söylentilerin olayları içermesi yönünden ve bireylerin dedikoduların doğruluğunu söylentilere nazaran daha az sorgulamaları bakımından birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Bektaş ve Erdem, 2015).

Örgütlerde dedikodu ve söylentiler;

- Bilgi eksikliği, formal iletişim kanallarının yetersiz kalması, formal yoldan edinilen bilgileri teyit etme isteği,
- Örgütteki çelişkiler ve belirsizlikler, çalışanları tanıma ihtiyacı, başkalarını etkileme isteği, yerini güçlendirme isteği, yönetimin şeffaf olmaması, adaletsizlikler, yöneticileri yıpratma isteği,
- İntikam alma isteği, nefret, kıskançlık, merak, ego tatmini, amaçsızlık, sosyal kabul

görme isteği, özgüven eksikliği, güvensizlik, etik değerlerin zayıflığı, mutsuzluğu giderme arzusu ve dertleşme ihtiyacı gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır (Coşkun, 2020).

Çeşitli sebeplerle ortaya çıkan dedikodu ve söylentileri içeren informal iletişim; örgüt üyelerini aynı hedef doğrultusunda bir arada tutmaya, kişiler arasındaki etkileşimi arttırmaya, fikirlerin rahatça paylaşılmasını sağlamaya, örgüt dışında gerçekleşen ve örgütü ilgilendiren konulardan haberdar olmaya, değişiklik gösteren şartlara uyum sağlamaya, belirsizlikleri ve stresi azaltmaya yaramaktadır (Kılıç Aksoy, Güven ve Çiçek, 2023). İnfomal iletişimin her ne kadar sinerji yaratma, motivasyonu artırma, takım ruhunu geliştirme, yanlış anlaşılımları ortadan kaldırarak çatışmaları önleme gibi olumlu yönleri olsa da kontrol edilmediğinde dedikodu, iftira, yalan haber yayma gibi olumsuz sonuçları da olabilmektedir (Şakir ve Çelikten, 2023).

2.3. Dedikodu ve Söylentilerin Yönetilmesi

Örgütsel iletişim, örgütün yönetiminde büyük rol oynamakla birlikte örgütte yapılacak olan planlama, karar verme, güdüleme, eşgüdüm ve denetim faaliyetlerinde de etkin rol oynamaktadır (Aksoy, 2005). Bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi sağlıklı bir örgütsel iletişime bağlıdır. Örgüt içi iletişim yalnızca sınıflarda, idari bölüm ya da salonlarda gerçekleşmemektedir. Örgüt üyeleri arasında arkadaşça oluşturulan gayri resmi bir iletişim bulunmaktadır ve okul örgütünde iletişim kontrollü bir şekilde yürütülmelidir. Eğitim örgütleri resmi örgütlerdir ve bireysel duyguların alışverişinden ziyade eğitime katkıda bulunmaya odaklanmaktadır (Batmaz, 2004).

Doğru bir şekilde yönetildiğinde informal iletişim; bilgilerin hızlı bir şekilde iletilmesini sağlamakta, karar alma sürecini hızlandırmakta, örgütte dayanışmayı arttırmakta, çalışanlar arasında samimiyet ve bağ oluşmasını sağlamaktadır. Stres düzeyini azaltmakta, takım çalışmalarını arttırmakta, güven ve sosyal etkileşimi artırmakta, çalışanların örgüte duyduğu aidiyet duygusunu arttırmakta, örgüt kültürünü güçlendirmekte ve başarıyı arttırmaktadır (Arslanoğlu ve Yıldız Ölmez, 2023). Bilinçli bir şekilde kullanıldığında informal iletişim kanalları; çalışanların görüş ve önerilerini üstlerine iletmesini, grupların nabzının tutulmasını ve bilgilerin örgüt çalışanlarına daha kısa sürede ulaşmasını sağlamaktadır. Yöneticiler informal iletişim kanallarını kullanarak; çalışanların dertlerini dinleyebilir, resmi olmayan haberlere ulaşabilir, örgütlerdeki gruplaşmaları, grupların üye ve liderlerini tespit edebilir, grupları kontrol altına alabilir, yapmayı planladıkları uygulamalar

hakkında çalışanların nabzını tutabilir ve formal yollardan veremediği mesajları iletme imkânı bulabilirler. Bu nedenlerle yöneticiler örgütlerde informal iletişim kanallarının kullanımı kökten engellemek yerine kontrollü bir şekilde kullanmalıdırlar (Atak, 2005).

2.4. İlgili Çalışmalar

2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Solmaz (2003), yapmış olduğu doktora tez çalışmasında yöneticilerin söylentilere, söylentilerin etkilerine ve söylentilere yönelik geliştirilen stratejilere yönelik görüşlerine yer vermiştir. Çalışma sonucunda üst düzey yöneticilerin ortalama haftada bir söylentilerle karşılaştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların genel olarak günde bir defadan fazla ile ayda bir arasında farklılık gösteren oranlarda söylentilere maruz kaldığı görülmüştür. Yöneticiler söylentilerin daha çok kurum içinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Kurumda yer alan kişilerin anlaşılabilir olaylarla karşılaşmaları durumunda bilgi boşluklarını doldurabilmek amacıyla söylentilere başvurdukları görülmüştür. Çalışmada söylentilerin olumsuz etkileri ise çalışanlarla yöneticiler arasındaki güvenin düşmesi, çalışanların stresinin artması, verim ve moralin düşmesi, kişi ve kurumun itibar kaybetmesi şeklinde ortaya konulmuştur.

Atak (2005), çalışmasında örgütlerdeki resmi olmayan iletişimin yerini ve önemini ele almıştır. Gayri resmi iletişim kanallarının önemini ve yararlarını ortaya koymuştur. Atak, resmi olmayan iletişimin ortaya çıkmasının doğal bir durum olduğunu, resmi iletişimin boşluklarını doldurduğunu, yöneticilerin resmi olmayan iletişim kanallarını kullanarak fayda sağlayabileceklerini ve engellemek yerine kontrol altında tutulması gerektiğini belirtmiştir.

Görkey (2009), içerik analizi yöntemi ile internet ortamında yayılan söylentileri risk toplumu çerçevesinde incelemiştir. Yürütülen çalışmada e-postalarla yayılan 100 söylenti ele alınmıştır. E-postalarla yayılan söylentilerin, söylenti kuramına uyup uymadığı ve e-postaların risk toplumu, post-modern toplum ve korku kültürüyle ilişkileri irdelenmiştir. İçerik analizi sonucunda e-postalarla yayılan söylentilerin, söylenti kuramlarına uyduğu ve içerisinde risk toplumu, post-modernizm, korku kültürüyle bağlantılı dinamikleri içerdiği belirlenmiştir.

Akkaş, Antalyalı ve Kaya (2011), yapmış oldukları çalışmada ilgili literatürü tarayarak dedikodunun değerlendirmesini yapmış ve öneriler sunmuşlardır. İncelenen çalışmalardan yola çıkılarak dedikodunun sadece tehdit unsuru olarak görülmemesi gerektiğini, örgüt için olumlu yanlarının da olabileceğini belirtmişlerdir. Dedikoduların çalışanların motivasyonlarını artırıcı, kaynaşmalarını sağlayıcı, değişimlere direnmelerini

engelleyici, sosyal ilişkileri geliştirici, samimiyetleri arttırıcı ve stres attırıcı işlevlerinin de bulunduğu dile getirilmiştir. Yöneticilere informal iletişimi örgüt lehine kullanmaları önerilmiştir.

Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012), söylenti ve dedikodulara yönelik öğretmenlerin görüşlerini incelemek amacıyla 64 öğretmenle görüşmüşlerdir. Çalışmada öğretmenlerin çoğunluğu okullarda dedikodu ve söylentilerin yaşandığını ve kendilerinin de dedikodu ve söylentilere maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar dedikodu ve söylentilerin en çok kıskançlık, çekememezlik, özgüven eksikliği, boş zamanın fazla olması, ego tatmini, kendini kabul ettirme isteği, merak duygusu, açıkça konuşmaya cesaretin olmaması, kendi eksikliklerini kapatmak için savunma mekanizması olarak kullanılması, eğlenceli, heyecan ve keyif verici bulunmasından kaynaklı yaşandığını ifade etmişlerdir. Dedikodulara maruz kaldıklarında üzüldüklerini, öfkelenediklerini, örgütten uzaklaştıklarını, morallerinin bozulduğunu, umursamadıklarını, kendilerini mağdur hissettiklerini, güvensizlik ve şüphe duymaya başladıklarını, kendilerini değersiz hissettiklerini ve utandıklarını söylemişlerdir. Dedikodu ve söylentilere yönelik tepkilere öğretmenler; iletişimi güçlendirme, sevgi, saygı ve samimiyeti güçlendirme, hoşgörüyü artırma, dedikodu yapan kişiyi dinlemeyerek araya mesafe koyma, dedikodu yapan kişiye bunun yanlış olduğunu belirtme şeklinde cevaplar vermişlerdir. Nasıl bir örgüt ortamı istedikleri sorulduğunda ise; yardımlaşma, paylaşımın ön planda olduğu, samimi, herkesin değer gördüğü, fikirlerin rahatlıkla ifade edilebildiği, söylemlerin açık, net ve şeffaf olduğu, hiyerarşinin kötü niyetle kullanılmadığı, kişilerin takdir edildiği, güven duyduğu ve sosyal faaliyetlerin yaygın olduğu bir ortam istediklerini ifade etmişlerdir.

Çağlar, Uğurlu ve Güneş (2013), dedikoduların işlevlerine yönelik ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin görüşlerine başvurmuşlardır. Araştırmaya toplamda 529 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin orta düzeyde dedikodu yaptıkları, dedikoduları düşük oranda eğlence amacıyla kullandıkları ve dedikodulardan yüksek oranda etkilendikleri görülmüştür. Dedikodu toplam puanlarında cinsiyetlere göre bir farklılık görülmezken, bilgi, eğlence, arkadaşlık, etkileme boyutlarında erkeklerin lehine bir farklılık olduğu yani erkek öğretmenlerin daha fazla etkilendikleri tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre bakıldığında, dedikodu toplam puanlarının 31-40 yaş arasında yükseldiği, 40 yaş üstünde tekrar düştüğü görülmüştür. Kıdeme bakıldığında 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülürken branşlara göre bir farklılık görülmemiştir.

Danış (2015)'ın, dedikodunun sosyolojisi üzerine yapmış olduğu mülakatlar sonucunda; yaş ortalamasına ve cinsiyete göre yapılan dedikoduların konularının değiştiği tespit edilmiştir. Gençler aşk hayatı, ilişkiler üzerine dedikodu yaparken orta yaştaki insanlar evlilik, elde edilen mülkler, başarılar ve iş hayatı üzerine dedikodular yapmaktadırlar. Kadınlar daha çok kişilerin giyim, kuşamları, tutum ve davranışları üzerine konuşurken erkekler iş hayatı, siyaset ve cinsellik üzerine dedikodular yapmaktadırlar. Bireyler çoğunlukla zaman, mekân, kişi fark etmeksizin dedikodu yapabilmektedir. Dedikoduların nedenlerinin çeşitli olduğu, rekabet ve kıskançlık sonucu ortaya çıktığı, modern toplumlarda teknolojinin gelişmesi sonucu sohbetlerin azalmasıyla daha çok arttığı ve doğal sohbet ortamlarının kaybolması nedeniyle insanların dedikoduya ihtiyaç duydukları ortaya konulmuştur.

Özşarlak (2016), örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenlerini, içeriklerini ve etkilerini ele almıştır. Çalışma grubu iletişim fakültelerinde görevli 342 öğretim elemanından oluşmaktadır. Dedikoduların belirsizlikler yüzünden yaşandığı, üniversitelerde dedikodu ve söylentilere sıklıkla başvurulduğu ortaya konulmuştur. Çalışma ortamından memnuniyetsizliğin, kurum içi iletişim eksikliğinin, motivasyon sistemlerinin yetersizliğinin, terfi ve atamaların, hiyerarşi fazlalığının, iş yükü azlığının dedikodu ve söylentilerin nedenleri olduğu tespit edilmiştir. Fakülte içinde en çok yönetim hakkında, özlük değişiklikleriyle ilgili konularda ve görevli akademisyenlerin özel hayatlarıyla ilgili söylenti ve dedikoduların yaşandığı aktarılmıştır. Ayrıca soruşturma ve cezalar, ücretler konusunda da dedikodu ve söylentilerin yaşandığı, fakülte dışında en çok eğitimin kalitesi, öğrenci tatminiyle ilgili konular ve mevzuat hakkında konuşulduğu ortaya konulmuştur. Dedikodu ve söylentilerin eğlenceli iş ortamına engel olduğu, işbirliği ve dayanışmayı azalttığı, çalışanlar ile yöneticiler arasında güveni azalttığı, gruplaşmalara sebep olduğu, çalışanları strese soktuğu, iş verimliliğini ve örgütsel bağlılığı azalttığı, örgütsel imaj ve itibara zarar verdiği görülmüştür.

Akduru ve Semerciöz (2017), kamu kurumlarında yaşanan örgütsel dedikoduların işyeri yalnızlığı ile ilişkilerini incelemiştir. Çalışma sonunda örgütlerde yaşanan dedikoduların işyeri yalnızlığına sebep olduğu ortaya konulmuştur. Dedikoduların çalışanlar arasında bağ kurmayı zorlaştırdığı ve duygusal kopuklukların yaşanmasına sebep olduğu ifade edilmiştir. Yaşanan bu duygusal kopukluklardan dolayı kişiler duygusal yalnızlığa sürüklenmekte ve işyeri yalnızlığı ortaya çıkmaktadır.

Artaç (2017), dedikodu ve söylentilerin işletme verimliliği üzerine yaptığı çalışmada 346 hemşireye anket uygulamıştır. Dedikodu ve söylentileri yayan kişilerin kendini

beğenmiş, takıntılı özelliklere sahip olduğu, dedikoduların en çok kişisel konularda yapıldığı, kurumlarda sık rastlandığı, işten ayrılmalara sebep olduğu, işletme verimliliğini ve performansları düşürdüğü ortaya konulmuştur. Bunun yanında meslektaşlık ilişkilerinin zayıf olmasının, yöneticilerin çalışanlara eşit ve adil davranmamasının, yine aynı şekilde katı yönetici tutumlarının da dedikodu ve söylentilerin artmasına sebep olduğu tespit edilmiştir. Dedikodu ve söylentilerin artmasının işletme verimliliğini düşürdüğü, kişi ve kurum imajına zarar verdiği ifade edilmiştir.

Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak (2018), eğitim kurumlarında dedikodu ve söylentilerin yönetimine ilişkin yöneticilerin görüş ve tecrübelerine başvurmak üzere 15 okul müdürü ve müdür yardımcısıyla görüşmüşlerdir. Çalışmada yöneticiler dedikoduların genel olarak kişilerin kıskançlıklarından (çekememezlik, sevgisizlik), kişiler arasındaki sorun (rekabet, çıkar çatışmaları, kaynak paylaşımındaki sorunlar, birbirlerini yıpratma isteği) ve farklılıklardan (giyim, kuşam, tutum, davranış, kültür, eğitim, siyasi görüş farklılıkları) kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bunun yanında bilgi eksikliğinden (şeffaflığın olmaması, asılsız haberlerin yayılması), örgütlerde yaşanan adaletsizlikler, yöneticilerin çalışanların isteklerine karşılık vermemeleri, kuruma duyulan güvenin azalması, çalışanların takdir edilme beklentileri ve yöneticilerin bazı öğretmenlere daha yakın olması gibi kurumdan kaynaklanan nedenler ile kişilerin çıkar sağlama isteği, çeşitli sosyal ihtiyaçları, örgütlerde yaşanan değişiklikler, kişilerin boş zamanlarının fazla olması ve yönetimi sarsmak istemeleri gibi kişisel nedenlerden de kaynaklandığını belirtmişlerdir. Yöneticiler dedikodu ve söylentilerin yaşanması durumunda örgüt çalışanlarına karşı açık olmaya çalıştıklarını, gerekli açıklamaları yaptıklarını, kimi zaman ilgisiz davrandıklarını, işini düzgün yapmaya ve öz eleştiride bulunmaya çalıştıklarını, çalışanlara güven aşılama çalıştıklarını belirtmişlerdir. Düşük oranda da olsa ters yönde dedikodular ürettiklerini belirten yöneticiler de olmuştur. Dedikodu ve söylentileri kontrol mekanizması olarak, personeli tanımak, çalışanlar arasında rekabeti artırmak, çalışanlara beklentilerini iletmek, başarıları duyurmak, yeni alınacak kararların alınmasını kolaylaştırmak, yönetsel eksikliklerini örtmek ve babacan bir yönetici imajı çizebilmek amacıyla kullandıklarını belirtmişlerdir.

Bektaş (2019), örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağına ilişkin akademisyen görüşlerine başvurmuştur. Akademisyenler dedikodu ve söylenti ağına herkesin dâhil olabileceğini belirtmişlerdir. Dedikodu ve söylentilerin insanların boş vaktinin çok olması ve bir şeyler üretmemesinden, kıskançlık, çekememezlikten, empati ve hoşgörü eksikliğinden, iletişim eksikliklerinden, kişilerin önyargılı ve hırslı olmasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Örgütlerde üstlerin adil olmaması, kişilerin özel yaşamları, giyim kuşamları, işe

alımlarda eş, dost, akrabaya öncelik verilerek liyakatsiz davranılması söylenti ve dedikoduların konularını oluşturmaktadır. Katılımcılar örgütsel dedikodu ve söylentilerin avantajından çok kurum için dezavantajı olduğunu ifade etmişlerdir. Dedikoduların ve söylentilerin kişileri olumsuz etkilediğini, enerji, motivasyon ve verimi düşürdüğünü, kurum kültürünü olumsuz etkileyerek kuruma bağlılığı azalttığını ve kurumda huzur, mutluluğun azalmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Örgütlerde dedikodu ve söylenti ağının yönetilmesi için iletişimin artırılması, örgütsel adaletin sağlanması, öğretim elemanlarının iş yükünün arttırılması, kararların adil ve şeffaf bir şekilde alınması gerektiğini dile getirmişlerdir.

Gürbüz (2019), örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmada erkeklerin kadınlardan daha fazla dedikodunun örgütsel araç olduğuna inandıkları görülmüştür. Farklı ilçelerdeki ortaokullarda çalışanların dedikoduyu örgütsel araç olarak kullanma oranlarında farklılık görülmüştür. Üst ve orta sosyo-ekonomik düzeye sahip velilerin dedikodunun örgütsel araç olarak kullanıldığına inanma oranının daha az olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen sayısı az olan okullar ile özel okullarda örgütsel dedikodu olgusuna daha az rastlanırken imam hatip ortaokullarında daha fazla rastlanmıştır. Resmi okullarda çalışanlar ve bir kurumdaki hizmet süresi fazla olan çalışanlarda örgütsel dedikodu inançlarının arttığı görülmüştür. Bunun yanında çalışmada işyerinde yalnızlık duygusunun artmasının örgütsel dedikodu olduğu inancını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Han (2019), doktora tezinde söylenti ve dedikodulara yönelik öğretmen görüşlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, söylentilerin bilgi edinme işlevinin düşük düzeyde olduğu, öğretmenlerin öğrenci hakkında bilgi edinmek ve resmi iletişim kanallarındaki bilgi eksikliklerini gidermek için söylenti ve dedikoduların bilgi edinme fonksiyonunu kullandığı görülmüştür. Öğretmen görüşlerine göre örgütsel söylentilerin sinik etkilerinin ve örgütsel zararlarının yüksek, sosyalleşme fonksiyonun, haberdar olma işlevinin ve ilişkileri geliştirme işlevinin düşük olduğu görülmüştür. Söylentiler, örgütlerde yanlış anlaşılmalara, güven kaybına, gerginliğe, işten soğumaya, isteksizliğe ve önyargıya sebep olmaktadır. Öğretmenler, meslektaşları konusunda bazen dedikodu ve söylentiler sayesinde haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Mesleki kıdemi düşük olan öğretmenler, küçük okullarda görev yapan öğretmenler, sosyal medyayı kullanmayan öğretmenler söylenti ve dedikoduların olumlu işlevlerinin daha fazla olduğunu düşünmektedir. Okullarda dedikodular, anlaşmazlıklara, gruplaşmalara ve önyargıya neden olmaktadır. Dedikodular isteksizliğe yol açar, öğretmenlerin moralini ve motivasyonlarını düşürür.

Kardaş (2019), sağlık çalışanlarıyla yürütmüş olduğu çalışmada dedikodu ve söylenti tutumunun iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça dedikodu ve söylentilerin olumsuz etkilerinden daha az etkilendiği görülmüştür. Eğitim düzeyi yüksek olan katılımcılar sağlıklı örgüt kültürü ve iletişimsel nedenler ile örgütsel adalet ve motivasyona yönelik nedenlerden dolayı dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir. Dedikodu ve söylentilere karşı duygusal ve reaktif tepkiler verebilecekleri görülmüştür. Katılımcılar dedikoduların kabul edilebilir olmadığını, iş performansını etkileyeceğini ve bireysel iletişim sorunlarına yol açacağını belirtmişlerdir. Dedikodu ve söylentilerin problemleri çözme, doğru bilgilere ulaşma noktasında bazen kişileri olumlu etkileyebileceği, dedikodu ve söylentilerin her zaman ahlak dışı, kurum ya da kişileri karalamak amacıyla yapılmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, farklı meslek ve farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanların olduğu örgütlerde daha sık dedikodu ve söylentilere rastlanacağını, dedikodu ve söylentilerin zaman kaybına yol açacağını belirtmişlerdir. Dedikodu ve söylentileri dikkate alan bireylerin zayıf kişilikte olduklarını düşünmemektedirler.

Levent ve Türkmenoğlu (2019), dedikodu ve dedikoduların yönetimine ilişkin olarak yöneticilerin görüşlerini incelemişlerdir. Yöneticilerin yapmış oldukları tanımlara bakıldığında bir kişinin arkasından olumsuz konuşma, laf taşıma, bilgi akışı sağlama, o an orada olmayan bir kişi hakkında yapılan olumlu veya olumsuz konuşmalar olarak dedikoduyu tanımladıkları görülmüştür. Katılımcılar dedikoduyu olumsuz tanımlamakla birlikte bazı olumlu yanlarının da olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmada dedikoduların örgütlerde gruplaşmalara, çatışmalara, motivasyon ve performans düşüklüklerine, güven ortamının bozulmasına ve öğretmenlerin itibar kaybetmesine neden olduğu ifade edilmiştir. Yöneticiler dedikoduların konularının; özel yaşam, kişisel özellikler, öğretmenlerin öğrencileriyle olan ilişkileri, maddi durumları, ders programları, mesleki yeterlilikleri, yerine getirilmesi gereken görev, sorumlulukları, adaletsiz uygulamalar ve bazı öğretmenlerin kayırılması olduğunu söylemişlerdir. Dedikoduların yönetilmesi için katılımcıların yarısı örgütlerde açıklık, şeffaflığın olması ve yöneticilerin çalışanlarına karşı adil olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Çalışmaya katılan yöneticilerin bazıları dedikoduların önlenmesi için formal iletişimin artırılması gerektiğini, bazı katılımcılar ise dedikoduların yayılmaması için duyduklarını kimseye söylememeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Dedikoduları yönetebilmek için yöneticilerin iletişime ve eleştirilmeye açık olması, güven ortamını sağlaması, alınacak kararların birlikte alınmasını sağlaması ve zamanında gerekli bilgilendirmelerin yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Yöneticiler dedikoduları yönetebilmek

için ise arabuluculuk yapmaya çalıştıklarını, bazen dedikoduları görmezden geldiklerini ifade etmişlerdir.

Özveren ve Büte (2019), dedikoduların psikososyal öncüllerini ve sonuçlarını belirleyebilmek için 30 araştırma görevlisiyle mülakat gerçekleştirmişlerdir. Çalışmaya katılan araştırma görevlilerin tamamı fakültelerde dedikoduların yaşandığını belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu kendilerinin de dedikodulara maruz kaldığını dile getirmiştir. Dedikodulara maruz kalmadığını söyleyen katılımcılar ise dedikodulara maruz kalabileceklerinin yüksek bir ihtimal olduğunu da altını çizmişlerdir. Dedikoduların kıskançlık, merak, karşıdaki insana zarar verme, intikam almak isteme gibi duygulardan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bunun yanında iyi hissetmek, eğlenmek, sosyalleşmek, boş olan vakitleri geçirmek, menfaat sağlamak, bilgi almak, örgüttekilere kendini kabul ettirmek ve dedikoducu bir kişiliğe sahip olmaktan da kaynaklanacağını ifade etmişlerdir. Dedikoduya maruz kalındığında üzülmek, sinirlenme, güvensiz hissetme, kendini değersiz hissetme, utanma, çaresiz ve dışlanmış hissetme gibi duygular yaşadıklarını söylemişlerdir. Düşük oranda olmakla birlikte dedikoduları umursamadığını ve dedikoduya maruz kalmaktan memnun olduğunu dile getiren katılımcılar da olmuştur. Araştırma görevlileri yüksek oranda dedikoduların önlenemeyeceğini dile getirmekle birlikte örgütlerde açık bir iletişim, adil yönetim, hoşgörülü bir ortam, çalışanlar arasında samimiyetin artırılması, ödül mekanizmasının devreye sokulması ve dedikoduların zararlarına yönelik eğitimlerin verilmesinin dedikoduları azaltabileceğini ifade etmişlerdir. Tüm bunlara ek olarak dedikoduların kişiden kaynaklandığı ve kişinin kendisinin dedikoduya karşı önlemler almasıyla dedikodunun önlenilebileceği de bazı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir.

Akyürek (2020), çalışmasında okullarda dedikodu ve söylentilerin durumlarını incelemek amacıyla 400 öğretmenin görüşlerine başvurmuştur. Öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplara bakıldığında okullarda dedikodu ve söylentilerin yaygın bir şekilde yaşandığı görülmüştür. Araştırmada kadın öğretmenlerin, 21-30, 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin ve 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin dedikodu ve söylentilere yönelik görüşlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çiçek ve Söylemez (2020), yapmış oldukları çalışmada dedikodu, rekabet ve etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada 376 hizmet sektörü çalışanına anket uygulanmıştır. Olumlu dedikoduların örgüt içerisinde algılanan rekabeti negatif yönde etkilediği, olumsuz dedikoduların ise rekabeti pozitif yönde etkilediği yani arttırdığı ortaya çıkmıştır. Dedikodunun etik iklim ile ilişkisine bakıldığında ise tam tersi olumlu dedikoduların etik iklimi pozitif, olumsuz dedikoduların etik iklimi negatif etkilediği

görülmüştür. Çalışma sonucunda etik iklimin dedikoduları önleyebileceği ve dedikoduların çalışanları güdüleyebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Han (2020a), yapmış olduğu çalışmada öğretmen adaylarının dedikodu ve söylentilere ilişkin metaforik algılarını incelemiştir. Söylentilere yönelik metaforlar hızlı ve yaygın bilgi, belirsizlik kaynağı, güncel ve geçici bilgi, zarar verme aracı, faydasız ve güvenilmez bilgi, bilgi kaynağı olarak söylenti şeklinde kategorilere ayrılmıştır. Dedikodulara yönelik metaforlar ise; zarar ve tehlike içeren, hızlı ve yaygın bilgi, çekici bir eylem, eğlenme ve rahatlama aracı, bilgi aracı olarak dedikodu şeklinde kategorilere ayrılmıştır. Katılımcılar söylentileri en çok hızlı ve yaygın bilgi ile belirsizlik kaynağı olarak değerlendirirken dedikoduları zararlı ve tehlikeli bir eylem olarak değerlendirmişlerdir. Yapılan çalışmada katılımcıların dedikoduyu; çekici bir eylem, bilgi kaynağı, eğlenme ve rahatlama aracı şeklinde olumlu yönleriyle de tanımladıkları görülmüştür. Katılımcıların söylentileri nötr algıladıkları, dedikoduları ise çoğunlukla olumsuz algıladıkları tespit edilmiştir. Sosyal medyayı sık kullanan kişilerin söylenti ve dedikoduları daha olumlu algıladığı ortaya çıkmıştır.

Hekimoğlu (2020), dedikodu ve söylentileri örgütsel iletişim açısından ele almıştır. Çalışmaya katılan tüm katılımcılar örgütte dedikodu ve söylentilerin yaşandığını belirtmişlerdir. Katılımcı yöneticiler, dedikodu ve söylentilerin örgütte biçimsel iletişimin yetersiz kaldığı zamanlarda, kararların alınmasını hızlandırmak amacıyla kullanıldığını belirtmişlerdir. Çalışanlar ise dedikodu ve söylentilerin merak gidermek, sohbet etmek, örgütteki çalışan ve yöneticileri eleştirmek, maaş taleplerini yöneticilere iletmek gibi amaçlarla kullanıldığını ifade etmişlerdir. Dedikodu ve söylentilerin yoğun olarak örgütteki değişiklikler, ekonomik dalgalanmalar, çalışan devir hızının fazla olduğu zamanlar ve maaş artış dönemlerinde yaşandığı belirtilmiştir. Örgütlerde dedikodu ve söylentiler daha çok ücret, maaş, örgüt ekonomisindeki belirsizlikler gibi maddi konular ve çalışanların akıbetlerinden duydukları kaygılarla ilgili konuşmalardan oluşmaktadır. Katılımcılar yöneticilerin yönetim tarzlarının örgütsel dedikodu ve söylentilerin yaşanmasında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Söylenti ve dedikoduların yoğun olduğu örgütlerde sağlıklı örgütsel iletişimin kurulamayacağını bunun da beraberinde çalışanlarda moral ve motivasyonun düşmesi, stresin artması, huzursuzluk ve çatışmaların ortaya çıkması gibi olumsuz sonuçlara neden olacağı belirtilmiştir.

Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak (2020), okullarda yaşanan dedikodu ve söylentilere ilişkin yönetici görüşlerine başvurmuşlardır. Çalışmaya katılan 15 yöneticinin 12'si daha çok informal iletişimi tercih ettiğini beyan etmiştir. Yöneticiler, örgüt kültürünü güçlendirdiği,

başarı, güven ve motivasyonu arttırdığı, sosyalleşmeyi sağladığı, örgüt üyelerinin düşüncelerini daha rahat ifade etmesini sağladığı, çalışanların karar alma sürecine katılımını kolaylaştırdığı ve öngörü sağladığı için informal iletişimi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Okullarda en çok yönetimin uygulamaları, meslektaşların özel yaşamları, performansları, maddi durumları, davranışları, öğrencilerin davranışları, özlük hakları ve siyasi konularda dedikodu ve söylentiler yaşanmaktadır. Katılımcılar dedikodu ve söylentilerin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabileceklerini ifade etmişlerdir. Dedikodu ve söylentilerin olumlu sonuçlarını; performans ve başarıları arttırması, iletişimi güçlendirmesi, kurallar ve beklentiler hakkında bilgi alınmasını sağlaması, kötü niyetli çalışma arkadaşlarına yönelik farkındalık kazandırması şeklinde sıralamışlardır. Olumsuz sonuçlarını ise; çatışmalara sebep olması, okulun kurum kimliğine, imajına zarar vermesi ve okulun etkililiğini düşürmesi, kişilere zarar vermesi, değişimlere karşı direnç oluşturmaları, kurum içinde iletişimi olumsuz etkilemesi şeklinde ifade etmişlerdir.

Karadal ve Hekimoğlu (2020), örgütlerde yaşanan söylenti ve dedikoduları örgütsel iletişim açısından ele almıştır. Çalışmada otomotiv tedarik endüstrisinde çalışan toplamda 15 beyaz yakalı (yöneticiler) ve mavi yakalı (iş görenler) çalışanla görüşme gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda beyaz yakalıların dedikodu ve söylentileri resmi iletişim boşluklarını doldurmak, eksiklerini gidermek ve resmi iletişimi destekleyerek kararların daha hızlı bir şekilde zamanında alınmasını sağlayabilmek için kullandıkları görülmüştür. Mavi yakalıların ise diğer örgüt çalışanlarını çekıştirmek ve meraklarını gidermek amacıyla kullandıkları görülmüştür. Katılımcılar dedikodu ve söylentilerin en çok zam dönemlerinde meydana geldiğini, zam ve ücretlendirme gibi konuları içerdiğini belirtmişlerdir. Katılımcılar söylenti ve dedikoduların çalışma ortamına zarar vereceğini, çalışan performanslarını, motivasyonlarını düşüreceğini, stresi arttıracakını, işe odaklanmayı zorlaştıracakını ve örgütte çatışmaların yaşanacağını dile getirmişlerdir. Yönetim stillerinin dedikodu ve söylentilerin oluşmasını etkilediğini bu nedenle de dedikodu ve söylentilerin engellenebilmesi için yöneticilerin güler yüzlü, açık iletişimi ön planda tutan ve çalışanlarını önemseyen bir yönetim stili ortaya koymaları gerektiği ifade edilmiştir.

Karasu (2020), ilkokul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada öğretmenlerin dedikodunun olumlu işlevinin olduğunu düşünmemelerine ve benimsememelerine rağmen okullarda dedikodunun varlığının kabul edildiği ve kullanıldığı görülmüştür. Dedikoduların haber alma ve ilişkileri geliştirme işlevinin olduğuna katılmamakla birlikte yaşanan dedikoduların örgüte zarar vereceğini düşünmektedirler. Kadın öğretmenlerin ve hizmet yılı az olan öğretmenlerin dedikoduyu

daha fazla haber alma aracı olarak kullandıkları tespit edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda dedikodunun ilişkileri geliştirme ve haberdar olma boyutuyla örgütsel güven arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Tekgöz Obuz (2020), dedikoduyu kadınlar açısından ele almış, tanımı, işlevi üzerinde durmuştur. Çalışmada 30 kadınla görüşülmüştür. Katılımcılar dedikoduyu; birini çekiştirme, biri hakkında kötü konuşma veya düşünme, birilerini eleştirme, sır paylaşma ve anlatma yoluyla rahatlama şeklinde tanımlamışlardır. Katılımcılardan çalışan kadınlar daha çok iş yerindeki kişiler hakkında konuşurken, ev hanımları ev işleri, eş, dost, akraba, komşu, arkadaş, komşunun ev düzeni gibi konularda dedikodu yapmaktadırlar. Dedikoduların mekân fark etmeksizin her yerde yapılabileceği ve merak, kıskançlık, çekememe, rahatlamak isteme, başkalarını kötüleyerek itibar kazandığını düşünme, intikam almak isteme, kendini kanıtlama çabasına girme ve boş vakitleri geçirme amaçlarıyla yapıldığı belirtilmiştir. Katılımcılardan bazıları kadınlar kadar erkeklerin de dedikodu yaptıklarını ve erkeklerin yaptıkları dedikoduların daha zararlı ve ağır sonuçlar doğurabildiğini dile getirmişlerdir. Çalışma sonucunda katılımcılar dedikodu yaparak hayatın stresinden uzaklaştıklarını, psikolojik açıdan rahatladıklarını, yalnız olmadıklarını gördüklerini, dedikodu yaptıkları kişilerle aralarında samimi bir bağ oluştuğunu dile getirerek dedikodunun olumlu sonuçlarına değinmişlerdir.

Türksen (2020), biçimsel olmayan iletişim, güven ve şeffaflığın örgüt içerisindeki iletişime etkisini ele almıştır. Araştırmada, ölçeğin uygulandığı firmada resmi iletişimin, motivasyon sistemlerinin ve şeffaflık ilkesinin olduğu ancak çalışanlar tarafından anlaşılamadığı, işyerindeki uygulama ve kararlardan haberdar olamadıkları belirlenmiştir. Çalışma sonucunda şeffaflığın yetersiz kalmasının informal iletişimi arttırdığı ve örgüte olan güveni azalttığı tespit edilmiştir. Örgütsel iletişim, şeffaflık ve güven arasında pozitif ilişki olduğu görülürken şeffaflığın hesap verebilirlik boyutunun örgütsel iletişimi etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Alakaşlı (2021), tez çalışmasında öğretmen görüşlerine göre örgütsel dedikodu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi yordamıştır. Öğretmenler dedikoduların kısmen haberdar olma işleviyle kullanıldığını, ilişkileri geliştirmediğini ve örgüte zarar verdiğini düşünmektedirler. Dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutuna bakıldığında, yaş ortalamalarına göre anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmada katılımcı öğretmenlerden sosyal medyayı daha fazla kullanan kişilerin dedikodunun haberdar olma boyutunda ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel dedikodu ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında, anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Dedikodunun

haberlar olma boyutunun bağlılığı olumsuz etkilediği görülürken, dedikoduların örgüte zarar vermeye bağladığı anlarda öğretmenlerin istekleri dığında örgüte bağlanma ihtiyaı duydukları g r lm ğt r. Ayrıca Alakağlı'nın danığmanı Tösten ile 2022 yılında tezinden  retilmiğ bir makale yayınladıkları g r lm ğt r.  alığma aynı bulgulara sahip olduğu için bu bölümde ayrıca yer verilmemiğtir.

Atabek,  zėarлак ve  endur Atabek (2021),  niversitelerde yağanan dedikodu ve söylentilere yönelik algıları ölçebilmek amacıyla iletiğim alanında görevli 356 akademisyenle  alığmığlardır. Katılımcılar Türk  niversitelerinde dedikodu ve söylentilerin yoğun olduğunu ve yönetim, özlük hakları gibi örgüt içi dedikoduların daha çok yağandığını ifade etmiğlerdir.  alığanlar arasında ücretler hakkında yapılan dedikodu ve söylentilerin vakıf üniversitelerinde daha çok yağandığı tespit edilmiğtir. Arağtırma bulgularına bakıldığında, akademisyenlerin dedikodu ve söylentileri olumsuz algıladıkları g r lm ğt r. Demokratik ve sağlıklı örgüt içi iletiğime sahip örgütlerde bu olumsuz kanaatin azaldığı ortaya konulmuğtur.

Aydın (2021),  rg tsel dedikoduya yönelik  ğretmen ve yöneticilerin g r ğlerine bağvurmuğtur. Yöneticiler ve öğretmenler dedikoduların haberdar olma, iliğkileri geliğtirme boyutlarına katılmazken örgütsel zarar boyutuna katılıyorum ėeklinde yanıt vermiğlerdir. Okul türüne göre bakıldığında, örgütsel zarar boyutunda normal ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile imam hatip ortaokullarında görevli olanların cevaplarının benzerlik gösterdiği g r lm ğt r. İliğkileri geliğtirme ve haberdar olma boyutlarında ise normal ortaokullarda görevli katılımcıların ortalamaları daha yüksek  ıkmığtır. Meslekteki görev yılına göre iliğkileri geliğtirme ve örgütsel zarar boyutlarında farklılık görülmezken haberdar olma boyutunda farklılağma olduğu ortaya  ıkmığtır.

 ağalı (2021),  rg tsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise  ğretmenlerinin g r ğlerini incelemiğtir. Katılımcı  ğretmenler dedikodunun iliğkileri geliğtirdiğine inanmamakla birlikte dedikodunun örgütte tahribata yol açtığına inanmaktadırlar.  alığmada öğretmenlerin kıdem ve sendika  yeliğine göre dedikodunun örgütsel zararına inanma oranının değiğtiği tespit edilmiğtir. Herhangi bir sendikaya  ye olmayan öğretmenler dedikodunun örgüte zarar verdiğine daha çok inanmaktadırlar. Örgütsel dedikodu ve örgütsel sinerji arasında negatif yönlü anlamlı bir iliğki olduğu sonucuna ulağılmığtır.

Osal (2021), yöneticilerin dedikodu ve söylenti yönetimine yönelik g r ğlerine bağvurmuğtur. Yöneticilerin çoğu dedikodu ve söylentilerin okullarda yağandığını belirtmiğtir. Dedikodu ve söylentilerin yönetici tutum ve davranığlarından, kıskançlıktan, öğretmenlerin tutum ve davranığlarından, çevresel koğullardan ve yetersiz iletiğimden kaynaklandığını ifade etmiğlerdir. Katılımcıların %80'i öğretmenlerin moral, motivasyon ve

performanslarının dedikodu ve söylentilerden olumsuz etkilendiğini beyan etmiştir. Yöneticiler, dedikodu ve söylentilere iş yaşamlarında sıklıkla rastladıklarını ve kendilerinin de etkilendiklerini dile getirmişlerdir. Dedikodu ve söylentiler karşısında tepkisiz kalma, yüz yüze görüşme, kaynağa ulaşmaya çalışma, toplantı ve bilgilendirme yoluna gitme, dedikodu ve söylentilere müsaade etmeme gibi yollar izlediklerini ifade etmişlerdir. Dedikodu ve söylentileri önlemek için; görüşme ve toplantılarda bu soruna değindiklerini, kimi zaman ilgilenmediklerini, örgüt çalışanlarıyla işbirliğine gittiklerini, çalışanlara karşı adil olmaya çalıştıklarını ve mümkün oldukça boş zaman bırakmamaya, çalışanları yoğun tutmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların hepsi dedikodu ve söylentiler karşısında yasal işlem başlatmadıklarını ifade etmiştir.

Petek (2021), öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenler dedikoduyu kısmen haber alma aracı olarak görürken ilişkileri geliştirme işlevinin olmadığını, örgüte zarar verdiğini düşünmektedir. Çalışmada 40 yaş üstü öğretmenlerin dedikoduyu haber alma aracı olarak görmediği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin dedikoduların örgütsel zarar işlevine yönelik görüşlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Okuldaki görev süreleri arttıkça öğretmenler dedikodunun örgütsel zarar işlevini daha düşük bulmaktadır. Öğretmenler dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme işlevinin tükenmişliği düşük düzeyde etkilediğini düşünmektedir. Çalışma sonucunda dedikoduların örgütsel zarar boyutunun artmasının öğretmenlerin tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık hislerinin düşük düzeyde artmasına yol açtığı görülmüştür.

Sevda (2021), yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmaya katılan öğretmenler, dedikodunun okullarda haberdar olma ve ilişkileri geliştirici işlevinin düşük olduğunu, dedikoduların örgüte zarar verdiğini düşünmektedirler. Yaşça daha genç olan öğretmenler dedikodunun örgüte zarar verdiğine daha fazla inanmaktadırlar. Görev yaptıkları okulların imkânlarını kötü olarak tanımlayan öğretmenlerin dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgüte zarar verme işlevlerini daha yüksek düzeyde algıladığı görülmüştür. Örgütsel dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutları ile örgütsel sinizmin geneli ve bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Şafak (2021), yürütmüş olduğu tez çalışmasında örgütsel dedikodunun, okul iklimi üzerindeki etkisini ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelemiştir. Çalışmaya katılan öğretmenler dedikodu yoluyla yeni bilgilerden haberdar olamadıklarını,

ilişkilerini geliştiremediklerini ve dedikoduların örgüte zarar verdiğini belirtmişlerdir. Çalışmada ortaokul branş öğretmenlerinin dedikodu algılarının ilkökul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu ile okul iklimi arasında düşük düzeyde olumsuz ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Gezen (2022), yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel ikiyezlülük ve örgütsel dedikodu kavramlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin ilişkileri geliştirme ve haberdar olma algıları düşük, örgütsel zarar algıları yüksek çıkmıştır. Yaşa göre örgütsel zarar boyutunda anlamlı farklılaşma görülmezken, haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutunda yaşa göre anlamlı farklılaşma görülmüştür. Yaşça büyük olan öğretmenlerin haberdar olma ve ilişkileri geliştirme algıları daha düşük çıkmıştır. Branşa göre dedikodu algılarına bakıldığında diğer şikkını işaretleyenlerin sosyal bilimler branşında olan öğretmenlere göre örgütsel zarar algısı daha düşük çıkmıştır. Mesleki kıdeme bakıldığında 20 yıl üstü hizmet süresine sahip öğretmenlerin haberdar olma algılarının daha düşük çıktığı görülmüştür. Liselerde görevli öğretmenlerin ilk ve ortaokullarda görevli olan öğretmenlere göre ilişkileri geliştirme algıları düşük, örgütsel zarar algıları daha yüksek çıkmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları ile anlamlı iş algıları arasında negatif, örgütsel dedikodu algıları ile örgütsel ikiyezlülük algıları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Gökbalık (2022), yüksek lisans tezinde örgütsel dedikodu ile hizmetkâr liderlik arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme düzeyleri düşük çıkarken örgütsel zarar işlevinin yüksek çıktığı görülmüştür. Çalışma sonunda öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları ile okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlarına yönelik görüşleri arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Soyer (2022), kamu kurumlarında yaşanan dedikodu ve işyeri yalnızlığı üzerine yapmış olduğu tez çalışmasında farklı kamu kurumlarında çalışan 15 kişi ile görüşme gerçekleştirmiştir. Görüşmede bazı katılımcılar dedikodunun ihtiyaç olmadığını belirtip dedikoduya olumsuz yaklaşırken, kimi katılımcılar dedikodunun bir ihtiyaç olduğunu dile getirip dedikoduya olumlu yaklaşmışlardır. Bir grup katılımcı ise dedikoduyu olumsuz olarak tanımladığı hâlde kimi durumlarda dedikodunun ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar her şeyin dedikodunun konusu olabileceğini belirtmiş ve başta iş yerleri olmak üzere her yerde yapılabileceğini söylemişlerdir. Dedikoduların nedenlerinin en çok mesleki rekabet, kıskançlıklar, kişilerin özel yaşamlarına duyulan merak ve boş zamanları eğlenceli hâle getirme çabası olduğunu dile getirmişlerdir. Bunların dışında çıkar çatışmaları, yöneticilerin

liyakatsizlikleri, boş vaktin fazlalığı, kişisel hırs ve kıskançlıklar, kendisini geliştirememiş kişilerin dedikoduları savunma aracı olarak kullanması da dedikoduların nedenlerindendir. En çok dedikoduları kimler yapmaktadır sorusuna erkekler kadınlar yapmaktadır, kadınlar ise erkekler yapmaktadır şeklinde cinsiyetçi cevap vermişlerdir. Katılımcılar dedikoduları haber alma ve ön bilgi edinmeyi sağladığından yararlı bulmakla birlikte ilişkileri olumsuz etkilediğinden zararlı bulmaktadır. İş yerinde yapılan dedikoduların başarı, verim, motivasyonu düşürdüğü, ilişkilere zarar verdiği, dedikodu yapan kişilerin gruptan dışlanmasıyla iş yeri yalnızlığına neden olduğu sonucuna varılmıştır.

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Hafen (2004), dedikoduyu bir döner kapıya benzetmiştir. Yapılan çalışmada dedikodunun bir kişiyi güçlendirirken diğerini güçsüzleştirdiği, örgütlerde bazı kişileri destekleyip etkinleştirirken bazı bireyleri devre dışı bırakabileceği vurgulanmıştır. Bilgilerin meşru ya da yasa dışı paylaşılmasına bağlı olarak dedikodunun bilgi döner kapısına dönüştüğü ve bilgiyi dedikoduya, dedikoduyu da bilgiye dönüştürebileceği ifade edilmiştir.

Houmanfar ve Johnson (2004), dedikodu ve söylentilerin örgütsel etkileri ile dedikodu ve söylentiler arasındaki farklılıkları ele almışlardır. Çalışmada dedikodu ve söylentilerin antropolojik, sosyolojik, sosyal psikolojik ve davranışsal analizleri yapılmıştır.

Beersma ve Van Kleef (2012), yapmış oldukları çalışmada insanların neden dedikodu yaptıklarını araştırmışlardır. Çalışma sonucunda insanların başkalarını etkileme, bilgi toplama, bilgileri doğrulama, sosyal zevk ve içinde bulunulan grubu korumak için dedikodu yaptıkları görülmüştür. Bilgilendirme güdüsünün en yaygın dedikodu sebebi olduğu, bir grup üyesinin bir başkası hakkında dedikodu yapma fırsatı yakaladığında normları ihlal eden davranışlar sergileyebildiği fakat bir başkasının kendilerine başka bir grup üyesi hakkında dedikodu yapmalarının grup korumasına zarar vereceği düşüncesine sahip oldukları ve onaylamadıkları tespit edilmiştir.

Ellwardt, Labianca ve Wittek (2012), yapmış oldukları çalışmada örgütlerde yaşanan olumlu ve olumsuz dedikoduların statüye göre değiştiğini tespit etmişlerdir. Olumsuz dedikoduların statüsü düşük olanları hedef aldığı ve olumlu dedikoduların örgüt geneline eşit bir şekilde yayıldığı belirlenmiştir.

Ellwardt, Steglich ve Wittek (2012), örgütlerdeki arkadaşlık ve dedikodu arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Yapmış oldukları çalışmada birbirleriyle çelişen iki farklı bakış açısı test edilmiştir. Bunlar; arkadaşlığın dedikoduya yol açtığı düşüncesi ve dedikoduların

arkadaşlığı kolaylaştırdığı düşüncesidir. Katılımcıların dedikoduların arkadaşlığı kolaylaştırdığı düşüncesine sahip olduğu görüşmüştür. Bunun yanında orantısız derecede yüksek dedikodu aktivitesine sahip kişilerin daha az arkadaşlığı olduğu ve katılımcıların arkadaş edinmek için dedikodu yapmanın bir sınırı olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir.

Watson (2012), yapılan çalışmalarda dedikoduların dostlukla ilişkilendirildiğinin, insanlar arasındaki bağı ve aidiyet duygusunu arttırdığının ortaya konulduğunu ancak cinsiyetin ilişkilerdeki rolünün incelenmediğini belirtmiştir. Bu nedenle çalışmada dedikodu ve arkadaşlıkta cinsiyet farklılıklarını ele almıştır. Çalışmada arkadaşlıklarda erkeklerin daha aktif olduğu, dedikodu ve arkadaşlık arasındaki ilişkide erkeklerin kadınlara göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin arkadaşlık kalitesi ile dedikodu eğilimi arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin arkadaşlık kalitesi ile bilgi dedikodusunun ve başarıyla ilgili dedikoduların güçlü bir şekilde ilişkili olduğu görülürken, kadınlarda fiziksel görünüş dedikodularının daha yaygın olarak yaşandığı görülmüştür.

Decoster, Camps, Stouten, Vandevyvere ve Tripp (2013), örgüt yönetiminin örgütsel bağlılığa ve dedikodu eğilimine etkisini ele almışlardır. Araştırmada çalışanların istismarcı bir lidere karşı her zaman olumsuz tepki vermediği görülmüştür. Örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu örgütlerde dedikoduların daha az yaşandığı, örgütsel özdeşleşmenin olumsuz etkilere karşı koruyucu bir mekanizma işlevi gördüğü ortaya konulmuştur.

Kieffer (2013), zorbalığın sadece fiziksel saldırganlık olmadığını aynı zamanda okuldaki çocuklar arasında yaşanan ilişkisel saldırganlığın, ebeveynler arasında okul bahçesi, toplantı odaları, fakülte salonları gibi yetişkinlerin toplandığı yerlerde yaşanan dedikodu ve söylentilerin de bir çeşit zorbalık olduğunu ifade etmiştir. Çalışmada yetişkinler arasında yaşanan zorbalığın; kişisel itibarı zedeleyen, kişiler arasında güvensizlik ve kötü niyet iklimi yaratan, kötü niyetli mesajlar içeren dedikodu ve söylentilerden oluştuğu belirtilmiştir.

Sääksjärvi, Gill ve Hultink (2017), söylentilerin tüketim üzerindeki etkisini ele almışlardır. Yapılan çalışma sonucunda söylentilerin kişilerde merak duygusu uyandırdığı ve tüketime teşvik ettiği görülmüştür. Yeni bir ürün hakkındaki söylentilerin müşterilerde o ürüne yönelik satın alma niyetini arttırdığı ortaya konulmuştur.

Liu, Kwong Kwan ve Zhang (2018), olumsuz işyeri dedikoduları ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada olumsuz işyeri dedikodularının duygusal tükenmenin artmasına sebep olduğu ve duygusal tükenmelerin de yaratıcılığı bastırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Pheko (2018), çalışmasında dedikodu ve söylentilerin, zorbalık ve mobbing failleri tarafından araç olarak kullanıldığını ifade etmiştir. Yapmış olduğu araştırmada iş yerlerinde zorba patronların söylenti ve dedikodular aracılığıyla zorbalık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Zorbalık ve mobbing yapan kişilerin dedikodu ve söylentileri; baskı ve sosyal hâkimiyeti sürdürme, kıskançlığın göstergesi sosyal baltalama, astları aşağılama, güç açığını kapatma veya genişletme amacıyla kullandıkları görülmüştür.

Tassiello, Lombardi ve Costabile (2018), yapmış oldukları çalışmada dedikoduların her zaman zarar verici olduğu ve insanların olumsuz şeylere daha fazla ilgi duyduğu inancını sorgulamışlardır. Çalışmada olumlu ve kötü niyetli olmayan dedikoduların daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kişiler, bulundukları sosyal grupla ilgili bir dedikodu duyduklarında duydukları haberi doğrulamak amacıyla iş arkadaşlarıyla paylaşmaktadırlar. Dedikoduların iş arkadaşlarıyla paylaşılması kişilerin sosyal kazanç sağlamasını, örgüt içerisinde statü ve itibarlarının artmasını sağlayarak sosyal bağlarını güçlendirmektedir.

Martinescu, Janssen ve Nijstad (2019), güç ilişkilerinin, dedikodu davranışını neden etkilediği ve nasıl şekillendirdiği üzerinde durmuşlardır. Çalışmada insanlar arasındaki güç ilişkilerinin motivasyon ve dedikodu davranışlarını etkilediği ortaya konulmuştur. Örgütlerde aşağı yönlü etkileşimlerde kişilerin kazanacakları çok az şey olduğu için aşağı yönlü iletişimden kaçındıkları görülmüştür. Bu nedenle yukarı yönlü etkileşimler aşağı yönlü etkileşimlerden daha fazla yaşanmaktadır. Dedikodular daha çok yanal yönlü ve ayrıntılıdır. Yan dedikodular başkaları hakkında bilgi almak ve destek aramak için yapılırken, yukarı yönlü dedikodular gayri resmi etki yaratmak için yapılmaktadır. Diğer bir ifadeyle dedikodular, güç ilişkilerine bağlı olarak değerli kaynakların değiş tokuş edilmesini sağlamaktadır.

McNealy ve Devyn Mullis (2019), iletişim gizliliği yönetimi teorisi bağlamında çevrimiçi ünlü dedikodularını ele almışlardır. Çalışmada cinsiyet ve kültürün, çevrimiçi dedikodu forumunda bilgilerin paylaşılmasını, yönetilmesini ve tartışılmasını nasıl etkilediği incelenmiştir. Site kullanıcılarının bilgileri nasıl paylaştığı ve paylaşma çabası sırasında geliştirdikleri kurallar belirlenmiştir. Forum katılımcılarının bilgi paylaşımına yönelik kurallar geliştirdiği, kurallara uyulmaması halinde çatışmalar yaşandığı ve kuralların hem cinsiyetten hem de kültürden etkilendiği tespit edilmiştir. Dedikodu forumunun üyelerinin çoğunluğunun Afrikalı Amerikalı kadınlardan oluştuğu ve paylaşılan bilgilerin Siyahî Amerikalı kadınların ilgisini çeken ünlüler olduğu görülmüştür.

Ye, Zhu, Deng ve Mu (2019), tarafından yapılan çalışmada otel çalışanlarının olumsuz işyeri dedikodularından etkilenme düzeyleri, çalışanların performansları ve müşteri

memnuniyeti odaklı örgütsel kimlikleri ele alınmıştır. Olumsuz işyeri dedikodularının, hizmet performansını ve çalışanların örgütsel kimliklerini zayıflattığı ortaya konulmuştur.

Pelletier ve Drozda Senkowska (2020), söylentilerin belirsizlik, kriz gibi durumlarda yayılma eğilimi gösterdiğini ve kaygı gibi hoş olmayan duyguların hafifletilebilmesi için ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Kişiler arası etkileşim ve iletişimin artmasına, sosyal ağların etkin rol oynamaya başlamasına rağmen söylenti çalışmalarının bireysel düzeyde ele alındığını ifade etmişlerdir. Bu nedenle de çalışmada söylentilerin sosyal bir olgu olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Kişiler arasında yaşanan bilgi alışverişinin diğer bir ifadeyle söylentilerin, mevcut bilgi üzerinde değişikliklere sebep olabileceği ve iletişimi zayıflatabileceği belirtilmiştir. İnsanlar üzerinde domino etkisi yaratabilen söylentilerin sosyal medya aracılığıyla yayılmasının kolaylaştığı, adeta bulaşıcı bir hastalık gibi medyada doğru veya yanlış bilgilerin dünya çapında yayılabildiği ifade edilmiştir. Bireyler arasında riskli davranışlara, toplumsal sorunlara veya siyasi krizlere sebep olabileceği için söylentilerin yayılmasının önlenmesi gerektiği dile getirilmiştir.

Chang ve Kuo (2021), yöneticilerin dedikodusunun astlara fayda sağlayıp sağlamadığını incelemişlerdir. Olumlu dedikodular olumluluk ve takdir içerdiği için yapılan çalışmada, yöneticilerin olumlu dedikodularının astların bağlılığını ve yöneticilerin tanınmasını kolaylaştırdığı öne sürülmüştür.

Fan ve Grey (2021), yapmış oldukları çalışmada dedikodunun örgütsel yaşamın bir parçası olduğunu ve giderek önem kazandığını belirtmiş, bir katılımcı aracılığıyla gözlem vaka çalışması yoluyla gizli dedikoduları incelemişlerdir. Gizli dedikoduların genel dedikodulardan farklı, gizli tutulan, gizliliğin özel statüsünden dolayı daha güçlü olan, kulak misafiri olunmasından endişe duyulan, bazı insanların dışlanmasıyla ortaya çıkan ve gruplaşmalara sebep olan yeni bir tür dinamik olduğunu belirtmişlerdir.

Liff ve Wikström (2021), yapmış oldukları çalışmada söylentilerin yöneticiler için önemine değinmişlerdir. Çalışmada, yöneticilerin gayri resmi iletişimi kullanmadan bilgiye ulaşmalarının zor olduğu, gayri resmi iletişimi kullanarak nasıl hareket etmeleri ve ne zaman harekete geçmeleri konusunda fikir sahibi oldukları ifade edilmiştir. Yöneticilerin resmi olmayan görüşleri dinlememesi halinde liderliklerinin olumsuz etkilenebileceği ve söylentilerin dedikodulara dönüşebileceği belirtilmiştir. Bunun yanında yöneticilerin resmi olmayan iletişimi, söylenti yoluyla edinilen bilgileri dikkate almasının örgütlerde güven ortamı oluşturabileceği sonucuna varılmıştır.

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi ile geçerlik ve güvenirlik gibi başlıklar ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel çalışmalar ilk dönemlerde fen bilimlerinde kullanılan yöntem ve metotlardan etkilenmiş, yapay ortamlarda bilimsel bilgiler üretilmiş ve veriler istatistiksel yönden değerlendirilmiştir. 1930'lu yıllara gelindiğinde Willard Waller nicel araştırma yönteminden uzaklaşarak verileri birinci elden kendisi toplamaya başlamıştır. Nitel araştırma yönteminin gelişmesine zemin oluşturan derinlemesine görüşme, günlükler, kişisel dokümanlar, mektuplar ve özel durum kayıtlarını kullanmıştır (Ekiz, 2020). Nitel araştırmalarda araştırmacı anahtar rol oynar ve verileri doğal ortamdan toplar. Toplanan veriler betimseldir yani sayılar yerine kelime ve resim formunda toplanmaktadır. Araştırma sonuçları verilerden elde edilen alıntılar ile desteklenir. Araştırmacılar sonuç ve ürün kadar süreçle de ilgilenmektedir. Nitel çalışmalarda çalışma öncesinde oluşturulan hipotezler ve bu hipotezleri kanıtlama ya da çürütme amacı bulunmaz. Elde edilen veriler birlikte gruplandırılarak tümevarımsal olarak analiz edilmektedir. Nitel araştırmalarda araştırmacıların temel kaygısı anlamdır. Araştırmacılar kişilerin hayatlarını nasıl anlamlandırdıklarıyla ve bakış açılarıyla ilgilenmektedir (Bogdan ve Biklen, 2022). Öğretmenlerin örgütsel söylenti ve dedikoduya yönelik görüşlerini derinlemesine incelemeyi amaçlayan bu çalışma da nitel bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Deseni

Çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseninde ele alınan olguya yönelik katılımcıların deneyimlerinin özüne ulaşmak amaçlanmaktadır. Ulaşılan bu özlerden katılımcıların deneyimlerinin ortak noktaları tespit edilmeye çalışılmaktadır. Burada önemli olan deneyimlerin bireysel önemi değil, çalışmaya katılan kişilerin deneyimlerinin ortak noktalarının vurgulanmasıdır. Olgubilim deseninde hedef, olguya yönelik yaşanan sorunlara çözüm arayışına girmek değil, olguyu yaşayan kişilerin deneyimlerinin ortak yönlerini tespit etmektir (Toprak, 2021). Fenomenolojik araştırmalar bireylerin deneyimlerinden doğan anlamlara odaklanmaktadır.

Bir durum, olay, olgu, düşünce, ilişki, his, mutluluk, kaza gibi insanların deneyimlerine dayanan değişkenler olgubilim deseninde araştırma konusu olabilmektedir. Fenomenolojinin insan deneyimlerinden oluşan anlama odaklanmasının nedeni; davranışların amaçlar, istekler, inançlar, korkular ve algılara göre şekillenmesidir. Davranışlar basit bir tepkiden çok deneyimler sonucu oluşan ve geçmiş deneyimlerden de etkilenen anlamlı eylemlerdir. Olgubilim, kişilerin bakış açılarından onların algı ve deneyimlerini ortaya çıkartmayı amaçlamaktadır. Araştırmacılar kişinin neyi, nasıl deneyimlediğinden yola çıkarak deneyimin özüne ulaşmaya çalışmaktadır (Ersoy, 2019).

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Samsun ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan 15 gönüllü öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılar kendi gönül rızalarıyla çalışmaya katılmışlardır. Uygulama sırasında okul yöneticileri bilgilendirilmiş, okul yöneticilerinin gözetiminde öğretmenlerle ön görüşme yapılmıştır. Görüşmeler öğretmenlerin ders/çalışma saatlerini aksatmayacak şekilde öğretmenlerin müsait oldukları vakitlerde gerçekleştirilmiştir. Kişisel verilerin korunması için katılımcılar K1, K2, K3, ... K15 şeklinde kodlanmıştır. Nitel araştırmalarda örneklem bir amaç doğrultusunda küçük ama zengin, derin bilgiler elde edebilecek şekilde seçilmektedir. Çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem tekniğiyle belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme yönteminde önceden belirlenen ölçütler doğrultusunda araştırmacı örneklemini oluşturmaktadır (Baş ve Akturan, 2017). Ölçüt örneklemede çalışma grubu araştırmanın problemiyle alakalı olaylar, nesneler, durumlar ya da kişilerden oluşmaktadır (Sıgır, 2022). Çalışmada örneklem grubu oluşturulurken gönüllük esası temel ölçüt olarak alınmıştır. Bunun yanında aynı örgütte görev yapan, ortak bir örgüt kültürüne sahip, benzer ve ortak olaylar yaşamış olma ihtimali olan kişilerle çalışmak ölçüt olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Dağılım
Cinsiyet	Kadın
	Erkek
Kıdem	1-10 yıl
	11-20 yıl
	21-30 yıl
	30+ yıl

Değişkenler	Dağılım	
Branş Dağılımları	Sınıf Öğretmeni	4
	İngilizce Öğretmeni	2
	Türkçe Öğretmeni	2
	Matematik Öğretmeni	2
	Rehber Öğretmen	1
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	1
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	1
	Beden Eğitimi Öğretmeni	1
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni	1

Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların 9'unun kadın, 6'sının erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekteki kıdemleri çoğunlukla 20-30 yıl arasında değişmektedir. En az kıdeme sahip öğretmenin kıdem yılı 7, en fazla kıdeme sahip öğretmenin kıdem yılı 33'tür. Çalışmaya katılan öğretmenlerin branşları sınıf öğretmenliği, İngilizce öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, matematik öğretmenliği, rehberlik, din kültürü ve ahlak bilgisi, sosyal bilgiler öğretmenliği, beden eğitimi ve bilişim teknolojileri öğretmenliğidir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırmalarda en çok tercih edilen veri toplama yöntemi mülakat adıyla da anılan görüşme yöntemidir. Görüşmelerde amaç kişilerin geçmiş, şuan ve gelecekle alakalı tutumlarını, davranışlarını ve görüşlerini saptamaktır. Görüşme sırasında alınan notlar veya ses kayıtlarının tamamı daha sonrasında araştırmacı tarafından yazıya dökülerek analiz için veri seti haline getirilir. Araştırmalarda yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış olmak üzere üç görüşme yöntemi kullanılmaktadır. Çalışmada da tercih edilen yarı yapılandırılmış görüşme önceden belirlenen soruların yanında görüşmenin gidişatına göre ek sorular sorabilme imkânı tanıdığından dolayı araştırmacıya esneklik sağlamaktadır (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2015). Çalışmada veriler, ilgili literatür incelenerek oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilmiştir. Uzman görüşüne de başvuru yarı yapılandırılmış görüşme formu 12 açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Gönüllülük esası doğrultusunda gerçekleştirilen görüşmeler izin dâhilinde kayda alınmış sonrasında konuşmalar yazıya aktararak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle her bir katılımcının tek tek hangi soruya ne

cevap verdiği tespit edilmiştir. Daha sonrasında katılımcılar tarafından verilen cevapların ortak ve farklı yönleri belirlenmiştir. Katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılarak veriler betimlenmiştir. Betimsel analiz içerik analizinin ilk aşamasıdır. Veriler önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve betimlenir. Betimlenen veriler küçük parçalara ayrılarak aralarındaki karşılıklı ilişkiler incelenir (Sığrı, 2022).

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Lincoln ve Guba, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını nicel araştırmalarda kabul gören geçerlik ve güvenirlik kavramlarıyla değil, nitel araştırmaların doğasına uyacak şekilde oluşturdukları alternatif kavramlar doğrultusunda ele almaktadır. Nicel araştırmalarda kullanılan iç geçerlik kavramı yerine inandırıcılık, dış geçerlilik kavramı yerine aktarılabilirlik, iç güvenlik yerine tutarlık, dış güvenirlik yerine de teyit edilebilirlik kavramları tercih edilmiştir. İnandırıcılığın artırılması için uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi kullanılmaktadır. Aktarılabilirlik için ayrıntılı betimleme ve amaçlı örneklem seçme yöntemi kullanılmaktadır. Tutarlık ve teyit edilebilirlik için de tutarlık ve teyit incelemesi yapılmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2018). Yapılan çalışmada inandırıcılığın artırılması için katılımcılarla uzun süre etkileşimde olunmaya çalışılmış ve araştırmanın deseninin belirlenmesi, verilerin toplanması, analizi ve sonuçlarının ortaya konulmasına kadar danışman hocamın uzmanlık incelemesi doğrultusunda hareket edilmiştir. Aktarılabilirliğin artırılması için veriler yorum katılmadan doğrudan alıntılarla verilerek ayrıntılı betimleme kullanılmış, çalışmada amaçlı örneklem yöntemi seçilmiş olup uzman incelemesi doğrultusunda tutarlık, teyit incelemeleri yapılmıştır. Bundan dolayı çalışmanın geçerlik ve güvenirliği sağladığı söylenebilir.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bulgular bölümünde görüşmelerden elde edilen veriler araştırma soruları ışığında ele alıp yorumlanmıştır.

4.1. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikodu Kavramlarına Yönelik Tanımları

Çalışmanın birinci araştırma sorusu “Söylenti ve dedikodular nasıl tanımlanmaktadır?” olup öğretmenlerin söylenti ve dedikodu kavramlarını nasıl tanımladıkları Tablo 2 ve Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Söylenti Kavramına Yönelik Tanımları

Söylenti	f	%	Örnek Cümle
Gerçekliği kanıtlanmamış bilgi	17	25	Gerçekliği kanıtlanmamış söz gruplarına, cümlelere söylenti denir. (K7)
Dedikodu	15	22	Dedikodu, asılsız bilgi ya da yayılması istenilen bilgi olabilir. (K10)
Ağızdan ağza, kulaktan kulağa yayılan konuşmalar	12	17	Söylenti hayatımızda çokça yer alan kulaktan kulağa ya da ağızdan ağza yayılan bilgiler. (K15)
Duyum	10	14	Söylenti doğruluğu kanıtlanmamış duyumlar diyebilirim. (K1)
Rivayet	9	13	Söylenti kaynağı ve doğruluğu belli olmayan her türlü düşünceler, sözler, rivayet. (K3)
Asılsız, uydurulmuş bilgi	6	9	Aktarılan bir bilgi biraz da böyle sanki asılsız bir şeymiş gibi geliyor söylenti deyince aslı olmayan böyle uydurulmuş bilgi gibi geliyor biraz. (K2)
Toplam	69	100	

Tablo 2’ye bakıldığında katılımcı öğretmenlerin söylenti kavramını; 1) gerçekliği kanıtlanmamış bilgi, 2) dedikodu, 3) ağızdan ağza, kulaktan kulağa yayılan konuşmalar, 4) duyum, 5) rivayet ve 6) asılsız, uydurulmuş bilgi olarak tanımladıkları görülmektedir. Öğretmenler söylentiyi gerçekliği kanıtlanmamış yani gerçek olup olmadığı bilinmeyen veya tamamen uydurulmuş asılsız bilgiler olarak tanımlamaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin söylenti kavramını dedikodu kavramıyla eş değer tuttuğu görülmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Dedikodu Kavramına Yönelik Tanımları

Dedikodu	f	%	Örnek Cümle
Çekiştirme, gıybet	17	18	Dedikoduya gıybet diyebiliriz hani bu daha biraz şey gibi birilerini çekiştirmek gibi o yüzden gıybet diyebiliriz. (K12)
Kulaktan kulağa yayılan, doğruluğu olmayan, uydurulmuş, asılsız haber	15	16	Dedikodu insanların gereksiz yere burunlarını sokarak bir işe, başkasının hayatlarına, özellerine burunlarını sokarak uydurdukları, gerçeği olup olmadan araştırılmadan uydurdukları haber. (K10)
Kötü niyetli, eleştiri ve yargı amaçlı hoş olmayan konuşmalar	12	13	Dedikodu işte başkalarını olumlu ya da olumsuz eleştirmek, yargılamak olabilir veya çekiştirmek suretiyle başkalarıyla yapılan konuşma diyebilirim. (K12)
Boş konuşma	12	13	Dedikodu içi boş konuşmalar derim ben. (K14)
Birinin arkasından konuşmak	10	11	Dedikodu, halk arasında çok hoş karşılanmasa da herkesin bir şekilde içinde bulunduğu, birileri arkasından söylenenler. (K4)
Kişiyi üzecek olumsuz konuşmalar	9	10	Dedikodu kişinin haberi olmadan kişiyi rencide edecek, üzecek bir söylemin onun olmadığı bir ortamda arkasından konuşulması her türlü olabilir ama kişiyi üzecek onunla ilgili her türlü olumsuz konuşmalardır. (K3)
Kendini geliştirmemiş, boş zamanı çok olan insanların işi	7	8	Dedikodu zamanı çok olan insanların başvurduğu bir sığınak olarak geliyor aklıma yani yoğun belli bir programı olan insanların yapmadığı bir şey. (K14)
Bilgi paylaşımı, haber alma yöntemi	6	6	Hep olumsuz tarafından konuştuk ama bir şekilde haber alma yöntemlerinden bir tanesi bu. Bilgi paylaşımı da diyorlar buna biraz daha şirin hale getirip bilgi paylaşımı da diyorlar. (K4)
Bilgi sahibi olmadan kişinin özelini tartışmak, ihlal etmek	5	5	Dedikodu o kişinin özelini tartışmak, onla ilgili bilgi alışverişi yapmak gibi bir şey. (K11)
Toplam	93	100	

Tablo 3'e bakıldığında öğretmenlerin dedikodu kavramını; 1) çekiştirme, gıybet, 2) kulaktan kulağa yayılan, doğruluğu olmayan, uydurulmuş, asılsız haber, 3) kötü niyetli, eleştiri ve yargı amaçlı hoş olmayan konuşmalar, 4) boş konuşma, 5) birinin arkasından konuşmak, 6) kişiyi üzecek olumsuz konuşmalar, 7) kendini geliştirmemiş, boş zamanı çok olan insanların işi, 8) bilgi paylaşımı, haber alma yöntemi ve 9) bilgi sahibi olmadan kişinin özelini tartışmak, ihlal etmek şeklinde tanımladıkları görülmektedir. Öğretmenler dedikodu kavramını daha çok kişileri çekiştirmek, eleştirmek amacıyla arkalarından yapılan kişiyi üzecek olumsuz konuşmalar olarak tanımlamaktadır. Söylentiden farklı olarak dedikodunun kişinin özel hayatını içerdiğini ve boş konuşmalar olduğunu dile getirmişlerdir.

4.2. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Nedenlerine Yönelik Cevapları

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu “Söylenti ve dedikoduların nedenleri nelerdir?” olup öğretmenlerin söylenti ve dedikoduların yaşanmasının nedenlerine yönelik vermiş oldukları cevaplar Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Nedenlerine Yönelik Cevapları

Nedenler	f	%
Çekememezlik, kıskançlık	18	17
Merak etmek	14	13
Başkalarının hayatlarını araştırmak, dedikoduyu sevmek	13	12
Çekiştirme, eleştirme, tartışma	12	11
Açık konuşmaktan çekinmek, korkma	11	10
İyi vakit geçirmek, rahatlamak için	10	9
Kendini geliştiremememe, saygısız olma	9	8
Bilgi edinmek, paylaşmak	8	7
Boş zaman	8	7
İletişim eksikliği, gruplaşmalar	6	6
Toplam	109	100

Tablo 4’e bakıldığında öğretmenlerin söylenti ve dedikoduların temel sebebinin çekememezlik ve kıskançlık olduğunu belirttikleri görülmektedir.

“Başarısızlık, başkasının başarısını çekememezlik ya da görüntüsünü ya da davranışını ya da işte malını, mülkünü çekememezlik herhalde (K5)”

Kişilerin başkalarının hayatlarını merak ettikleri, başkalarının hayatlarını dinlemekten hoşlandıkları, başkalarının hayatlarını araştırmayı ve dedikodu yapmayı sevdikleri için söylenti ve dedikoduların yaşandığını dile getirmişlerdir.

“İnsanlarda garip bir şekilde merak uyandırıyor. Böyle başkalarının hayatını merak etmek ya da başkalarının hayatında olmuş şeyleri dinlemek insanların hoşuna gidiyor (K2)”

“Bizim toplumumuzun yapısı gereği insanların başkalarının hayatına müdahale etme isteği ya da onların özelliklerini ya da duymak isteme isteklerinden kaynaklandığını düşünüyorum. (K10)”

Öğretmenler, kişilerin başkalarını çekiştirmek, onları eleştirmek ve beğenmedikleri yönlerini tartışmak amacıyla dedikoduya başvurduklarını söylemişlerdir.

“Bir grup diğeri çekıştirebiliyor veya idareyi eleştirebilirler, beğenilmeyen yönlerini tartışabilirler. (K1)”

İnsanlar karşılarındaki kişilerle açıkça konuşmaktan çekindikleri ve söyleyeceklerine tepki almaktan korktukları için arkalarından konuşmayı seçip dedikoduya başvurmaktadır.

“Bazı şeyleri açıkça konuşmaktan çekinebiliyoruz, korkuyoruz ya da karşımızda bir muhatap bulamıyoruz. (K8)”

Öğretmenler bazen de örgütte iyi vakit geçirebilmek ve rahatlamak amacıyla dedikodu yaptıklarını söylemişlerdir.

“Bazen biz içsel aslında rahatlamak içinde yapıyoruz yani içimizde düşündüğümüzü bir dışarı vuruş şeklimiz. Kimisi sohbeti çok sever bunun içerisinde daha fazla dedikodu olabilir. Rahatlamak için de dedikodu yapılır. (K11)”

Katılımcılar dedikodunun kişinin kendisini geliştirememekten kaynaklandığını ve dedikodu yapan kişilerin saygısız, olgunlaşmamış insanlar olduklarını dile getirmişlerdir.

“Kendine olan saygısının olmaması, saygısız olması gibi olumsuz karakterlere sahip olması, insanların kendini oluşturmaması yani olgun bir insan olamamasından kaynaklanıyor. (K15)”

Öğretmenler bazen de insanların bilgi edinmek ya da bilgi paylaşımında bulunmak için dedikodu yaptıklarını belirtmiştir.

“Bilgi paylaşımında bulunuyoruz bunu da çocuğun iyiliği için yapıyoruz çünkü bir kimsenin uygulaması farklı olabiliyor bilmediği için bazı şeyleri işte. İşte onun önüne geçmek için bir ön bilgilendirme yapıyoruz. (K4)”

İnsanların yapacak işleri olmadığında ve vakitlerini verimli bir şekilde geçirebilecekleri aktiviteleri olmadığı zamanlar kişilerin dedikoduya başvurduklarını söylemişlerdir.

“Bence şöyle insanların fazla zamanı olunca, konuşmaya zamanı olunca yani dedikoduya başlıyor hemen. (K1)”

Öğretmenler dedikoduların örgütteki iletişim eksikliğinden ve gruplaşmalardan dolayı yaşandığını ifade etmişlerdir.

Yani kimi eleştirdiğinizle alakalı biraz idareyi eleştiriyorsanız zaten iletişim eksikliğinden oluyor daha çok yani onların tam sağlıklı bir iletişim yüz yüze kurulmamış olduğu için. Öğretmenlerin kendi aralarındaki de daha çok karşıt gruplar diyebilirim ya da farklı görüşteki kişilerin birbirlerini eleştirme şekli. (K9)

4.3. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikodunun Konularına Yönelik Cevapları

Çalışmanın üçüncü araştırma sorusu “Söylenti ve dedikodular hangi konularda yaşanmaktadır?” sorusudur. Söylenti ve dedikoduların yaşandığı konular Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Yaşandığı Konulara Yönelik Cevapları

Konular	f	%	
Özel yaşamla ilgili konuşmalar	45	21	
Öğretmenlerle ilgili	44	21	
Öğrencilerle ilgili	35	16	
Öğretmenlerin konuşmaları	İdareyle ilgili	33	15
	Velilerle ilgili	19	9
	Personelle ilgili	2	1
Öğrencilerin konuşmaları	Öğrenciyle ilgili	8	4
	Öğretmenle ilgili	6	3
Velilerin öğretmenlerle ve okulla ilgili konuşmaları		12	6
Personellerin kendi aralarındaki konuşmaları		4	2
Siyasetle ilgili konuşmalar		3	1
İdarecilerin diğer idareciler ve öğretmenlerle ilgili konuşmaları		3	1
Toplam	214	100	

4.3.1. Özel Yaşamla İlgili Konuşmalar

Öğretmenler örgütlerde yaşanan söylenti ve dedikoduların en çok kişilerin özel hayatlarıyla ilgili konuşmalar olduğunu belirtmişlerdir. Kişilerin medeni halleri, ilişkileri ve maddi durumları çok merak edilip söylenti ve dedikoduların konusu olmaktadır.

“Özel yaşam genelde insanların merak ettiği konu kim evlenmiş, kim nişanlanmış, kim ev almış, kim araba almış falan maalesef bunlar çok konuşuluyor öğretmenler odasında ya da işte bahçede olsun. (K1)”

Örneğin işte olay gerçekleşmeden çok öncesinde işte bazılarının kulağına gelen duyumlarda bazı arkadaşlarımızın eşiyle arasının iyi olmadığı ki bu kimsenin üzerine vazife bir durum değil ama bir şekilde bunlar hep konuşulur iş yerinde yoğunlukta bu olur. Efendime söylim arkadaşımın eşinden ayrılacağını çok

öncesinden duymuştuk ama tabi herkes duymuyorum taklidi yapıyor. (K4)

4.3.2. Öğretmenlerin Konuşmaları

Öğretmenler örgütte eğitimin paydaşlarıyla yani öğretmenlerle, öğrencilerle, okul idaresiyle, velilerle ve okul personeliyle ilgili çeşitli söylenti ve dedikoduların yaşanmakta olduğunu belirtmişlerdir. Yoğunlukla öğretmenler duydukları herhangi bir söylenti veya dedikodu hakkında birbirleriyle konuşmakta ya da diğer öğretmenler hakkında konuşmaktadır.

Mesela okulumuza başka bir okul aynı binayı iki okulla paylaşıyoruz. Bunun öncesinde ilk önce bu bir söylentiyle başlamıştı mesela. Resmi bir şey bize söylenmemişti başka bir okul tadilata gireceği için bu okula gelecekler diye. Öyle bir söylenti olmuştu sonra aslı çıktı gerçekten geldiler. Acaba olacak mı olmayacak mı, söylenti mi değil mi öbür türlü bilmiyorsun idare tarafından gelen bir şey olmadığı için. Herkes bir yorum yapıyor yani. Biri diyor ki yok canım orası daha sağlam bir okul öyle bir şey olmaz atmışlardır, uydurmuşlardır falan. Biri diyor ki işte niye bizim okulumuza gelsinler öbür tarafta başka bir okul var onlar daha sağlam görünüyor diyor. Bizim okul onlardan zayıf diyenler oldu mesela. Öyle olunca herkes bir şey söyledi ama hani idare söylemiş olsaydı hı böyle bir ihtimal var gibi düşünüp daha hazırlıklı olabilirdik bu habere öyle düşünüyorum. (K2)

4.3.2.1. Öğretmenlerin Öğretmenlerle İlgili Konuşmaları

Öğretmenler örgütlerinde yer alan diğer öğretmenlerin özel hayatlarına yönelik konuşabilmektedir.

Ben şöyle bir dedikodu ve söylentiye maruz kaldım hatta çok güldüm buna. İşte bir hocamız vardı. Benim eşimin savcı olduğunu düşünüyor ve bana hiç sormuyor. Ya eşim savcı değil. Eşim bankacı ama bu şekilde ona söyledikleri için kabul ediyor ve hiç araştırmıyor. En son bana sorduğunda öğrendi gerçeği yani. Yok dedim hocam ya benim eşim savcı falan değil işte kandırmışlar o şekilde şaka amaçlı hani kötü bir amaç yok bunda ama yani inanabiliyor insanlar. (K1)

Bazen de öğretmenler meslektaşlarının, özel hayatları hakkında konuşurlarken abartabildiklerini dile getirmişlerdir.

Mesela dışarıda kendi sosyal hayatında geçirdiğim vakitle ilgili. Mesela ben 1 saatlik bir gezme yapıyorum o okulda bi 10 saat gezdim gibi gözüküyor yani beni

tanımayanlar dışarıdan bunu abartıyorlar, abartabiliyorlar. Dışarıda mesela bir mekân ya da bir yerde oturdum ben sanki her hafta sonu ya da her gün bu yaşantıyı yaşıyormuşum gibi konuşuluyordu. Sonra beni tanıdıktan sonra insanlar onun öyle olmadığını anladı ama tanımayanlar gene öyle düşünüyordur belki. (K5)

Katılımcı öğretmenler meslektaşlarının dış görünüşleri ve kılık kıyafetleri hakkında konuşabildiklerini de belirtmişlerdir.

“Şık giyinmiş bir arkadaşımızı gördüğümüzde arkadan ona direk söylediğimiz de oluyor ama arkasından da ya işte tişörtü de çok güzelmiş nerden aldı kaç liraya aldı diye. (K13)”

Öğretmenler diğer öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri hakkında konuşabildiklerini ifade etmişlerdir.

Meslektaşlarımız hakkında da konuşmalar olabiliyor olmuyor dersek yalan olur. Şey konusunda olabilir mesela belirli bir gün ve haftalar oluyor. Her hocanın belirli gün ve haftası var tabi ki kutladığı. Ona dair olumlu ya da olumsuz hani söylentiler ya da dedikodular olabiliyor. Atıyorum işte Ayşe hocanın panosu çok başarılıydı ya da Ayşe hocanın panosunda şu şu eksikler vardı gibi mesela bu tarz şeyler söyleyebilirim. (K8)

Mesela zaman zaman yaptığım projelerle ilgili konuşuluyor. Onun hakkında işte bir şeyler öğrenmek istiyorlar. Nedir ne değildir falan yani benim dışımda konuşulduğu zaman öğreniyorum mesela. Projenin ödül aldığı işte ne zaman başladık, nasıl oldu, nasıl gelişti bununla ilgili merak ediyorlar mesela meraktan da kaynaklanıyor. Onlar kendi aralarında konuşuyorlar sonra işte bana soruyorlar o şekilde. (K1)

Okulda mesela bu okulda yeni geldiğim zaman kendi zümrelerim tarafından. Çünkü ben şeydim yapı gereği çok hareketli ve sınıfında böyle oyundur, etkinliktir çok fazla yapan bir insandım ama geldiğim zaman bu okula geldiğim zaman arkadaşlar daha çocukları beden dersine bile çıkartmaz işte böyle harıl harıl test çözen diyelim. İşte ben geldim sürekli çocuklara oyun oynatıyorum, bahçeye çıkartıyorum işte sınıfta etkinlikler yaptırıyorum filan deyince işte bu 1. sınıfı da aldı ama nasıl okutacak bu benim kulağıma geldi tabi. Hatta daha sonra dalga geçer gibi söylendi yüzüme. O zaman çok üzülmüştüm yani tabi ki de okuturum niye okutamıyayım hem oynarım hem okuturum. He gezilere çok götürüyordum filan sonra ama ben şey yaptım direkt arkadaşımın kendisiyle konuştum. Yani o zaman çok tanışmıyordum ama telefon açtım ve kendisine hani bunları duyduğumu ve üzüldüğümü hani düzeltme yaptım

yani beni tam böyle böyle yapıyorum ama karşılığında şu dersi şöyle işliyorum falan diye konuştum. Şuan tabi o arkadaşla çok iyiyiz mesela. (K3)

Meslekle ilgili dedikodular. İşte Fatma hanımın sınıfı çok şey az daha ilgilense iyi olur falan şeklinde oluyor mesela. Fatma burda atma bir isim oluyor. İsim vermiyorum yani bazen öyle sınıfın hani düzensiz ya da diğerlerine göre biraz daha böyle sıkıntılı gördüğümüz sınıflarda ya sınıf öğretmeni onla ilgilenmiyor falan şeklinde ya da az ilgileniyor keşke biraz daha ilgilense gibi. (K13)

Bir kere bir öğrenci başarın, sınıftaki öğrenci başarınla ilgili, veli potansiyelinle ilgili çok döner yani bir öğretmen işte o sınıfta iyi bir şeyler oluyorsa işte hemen o dikkati çeker. İşte a o da işte aslında çalışmıyor ama işte velisi yapıyor da şöyle oluyor böyle oluyor oo kaynıyor. Sanki o kişiye hani başarı yakıştıramaz. Başarılı olmak yakıştırılmaz diyim size öyle bir çekememezlik maalesef oluyor. (K3)

Öğretmenler kendi aralarında şakalaşmak ve örgüt ortamını neşeli hale getirebilmek için dedikodulara başvurduklarını belirtmişlerdir.

Diğerlerinde kesinlikle eğlence amaçlı öğretmenlerin kendi kendileriyle yaptıkları daha çok şaka üzerine kurulu. Zaten öbür türlü olsa öğretmenler odasındaki huzur ortadan kalkar. O daha ziyade böyle dediğim gibi kaynaşma şey kaynaşma diyorum kaynatma böyle biraz şakaya yönelik olduğunda zarardan çok yararlı olduğunu da düşünüyorum açıkçası. (K13)

4.3.2.2. Öğretmenlerin Öğrencilerle İlgili Konuşmaları

Öğretmenler meslektaşlarından sonra en çok öğrenciler hakkında konuştuklarını dile getirmişlerdir. Meslektaşlarıyla ilgili konuşmaların aksine öğrenciler hakkında yaptıkları konuşmaların bilgi edinme, öğrenciler hakkında bilgi paylaşma amacıyla yapıldığını ve öğrencilerin iyiliği için konuşulduğunu söylemişlerdir.

Aslında öğretmenler odasındaki dedikodular yararlı dedikodular diyebilirim. Çünkü sonuçta öğrencisi bir herhangi bir şey yapmaması yani derste hiç konuşmayan çocuk hakkında bile şey konuşuluyor yani acaba ilaç mı alıyor? Aldı mı? Bilen var mı? Şu şekilde falan filan diye ki dönemimizde de bu yok dikkat dağınıklığı bilmem psikolojik ilaçların kullanımı oldukça öğrencilerin arasında arttı. Yanlış anlaşılmasın yani bu doktor tavsiyesi ile verilen ilaçların kullanımı arttı. Dolayısıyla bizim alışık olmadığımız bir tavırda öğrenciyi gördüm mü ya ne oluyor bu çocuğa falan diye başlıyoruz ilk önce bir öğretmenler odasında kaynama oluyor. Kaynatılıyor o

dedikodu kazanı. (K13)

Öğretmenler daha çok öğrencilerin başarı durumları hakkında konuştuklarını belirtmişlerdir. Kimi zaman ise bunun tersine başarısız olan çocukları konuşmakta ve başarısızlık nedenleri hakkında kendi aralarında tartışabildiklerini belirtmişlerdir.

Başarı durumları bir kere konuşuluyor. En çok da o konuşuluyor. İşte bir de tam bunun zıttı başarısız olan öğrencilerle ilgili yani başarı düzeyi daha altta olan öğrencilerle ilgili. Acaba neden nedenler üzerinde konuşuluyor. Burda genellikle doğru sonuca da ulaşıyor. Çünkü aynı sınıfta aynı derse giren öğretmenler ayrı ayrı zamanlarda ayrı ayrı sorular sordukları için o soruların cevapları o konuşmalar sırasında ortaya konuluyor. Ortaya konulmuş oluyor ve başarısızlığın nedeni yüzde altmış yüzde yetmiş oranında o sohbetin sonucunda ortaya çıkıyor yani. (K13)

Öğretmenler öğrencinin yanında çocuğun ailesini, ailesinin tutum ve davranışlarını, aile içi ilişkileri hakkında konuşabildiklerini dile getirmişlerdir.

Öğretmenler kendi aralarında bunu konuşuyor yani çocuğun öğrenci, çocuğun ailesinin çocuğa davranışları, aile içindeki ilişkileri bunlar konuşuluyor yani hepimiz tarafından. İşte kardeşi varsa diyelim benim sınıfımda bir üst sınıfta başka bir abi, abla varsa o çocuklara yönelik tutum ve davranışlar özellikle bizim tarafımızdan konuşuluyor bu şekilde. Öğrencilere yönelik konuşmalar oluyor.(K10)

En bariz aklıma gelenleri söyleyecem. Bence şey öğrencilerimizin aileleri hakkında, aile yaşantıları hakkında söylentiler ya da dedikodular duyabiliyoruz. İşte örnek vermem gerekirse işte atıyorum annesinin işte ikinci evliliği olduğu ya da babasının örnek veriyorum hapiste olduğuna dair bunlar gerçekten var bizim okulda ayrıca. Bu tarz söylentiler duyuyoruz, dedikoduları da oluyor. (K8)

Katılımcılardan bir tanesi öğretmenler odasında öğrenciler arasındaki ilişkileri magazinsel boyutta ele alarak konuşabildiklerini ifade etmiştir.

“Ama daha çok böyle öğrencilerin üzerinden dedikodu fazla oluyor. Bu yani şu şundan hoşlanıyor bu bundan şey yapıyor şeklinde magazinsel bilgiler öğretmenler odasında sıkça konuşulur. (K13)”

Bir diğer katılımcı ise öğretmenler odasında öğrencilerin olumsuz davranışlarının ulu orta konuşulmasının doğru olmadığını, bunun öğrencinin mahremiyeti olduğunu düşündüğünü ve bu nedenle de rahatsızlık duyduğunu belirtmiştir.

Yani bir kere benim en çok üzüldüğüm şey okullarda biz öğretmenler hani

öğrencilerinde belki öğrencilerin dedikodusu anlamında değil ama öğretmenler odasında mesela sınıfta bir öğrencinin olumsuz bir davranışı, seni üzen bir davranışı biz orda bütün öğretmenlerin içinde konuşabilen, söylenebilen arkadaşlarımız var. Ben mesela bu konu beni şey yapar üzer çünkü o öğrencinin mahremiyetidir arkasından ulu orta onun orda söylenmesi buda bir dedikoduya giriyor aslında. Öğrenciyi ya da veliyle ilgili yaşadığı bir durumun orda anlatılması da bir dedikoduya giriyor ve öğrenci mahremiyetini, öğrencinin özel hayatının deşifre edilmesi hoş değil. İyi karşılamıyorum en çok da bu oluyor. (K3)

4.3.2.3. Öğretmenlerin İdareyle İlgili Konuşmaları

Öğretmenler konuşmalarının idareyle de ilgili olabildiğini söylemişlerdir. İdarenin tutum ve uygulamalarına yönelik konuştuklarını ifade etmişlerdir.

İdareyle ilgili ders programlarıyla ilgili dedikodular yapıyoruz yani. Senin programın iyi olmuş onun ki olmamış ya nasıl her seferinde böyle bir hata yaşanabiliyor şeklinde. Öğretmenler odasında öğrenciler, idareciler, birbirimize giydiğimiz kıyafetten tutunda ne bilim yüzümüzün asıklığının sebebine varıncaya kadar şeyler konuşuluyor. (K13)

“En çok mesela ders programı. Ders programımız mesela beğenmiyoruz kötü oluyor ya diyoruz ki filanca öğretmeninkini iyi yapmış benimkini kötü yapmış, o onun arkadaş diyoruz atıyorum. Bu tarz şeyler. (K6)”

Öğretmenler bazı meslektaşlarının idareyle yakınlığından rahatsız olduğunu, özel hayatla kurum hayatını karıştırdıklarını, öğretmenler odasında konuşulanların idareye taşındığı endişesi duyduklarını belirtmişlerdir.

Dedikodular idareyle ilgili çok olur çünkü hani idarenin yakın olduğu ya da idareyle yakın olan öğretmen arkadaşlar vardır. Özel hayatta görüşür işte özel hayatta belki o kurum hayatı birbirine karıştırılabilir. Bu da diğer öğretmenlerin gözüne batar işte bakarsın sürekli idarenin odasındadır orda çay, kahve sürekli bir arada o zaman acaba öğretmenler odasında konuşmalar oraya mı gidiyor, taşınıyor mu filan diye endişe duyulabilir. Mesela öğretmenler odasında iki öğretmen arkadaşın tartışması oldu işte öğretmenler odasını temiz bırakmayla ilgili diyim. Yani bu konu daha öğretmen arkadaşlar orda odadan çıkmadan yani öğretmenler odasından çıkıp da sınıflarına gitmemişlerdi. Ben de idareden defterimi almaya mı sınıf defterimi almaya mı ne aşağı indim mesela ki öğretmenler odası üç kat yukarıda, aşağı

indiğimde idarenin bundan haberi vardı. Hani hangi ara kim götürdü hala bilemiyorum. Hangi ara orda çünkü kalabalıktık bütün öğretmen arkadaşlar vardı. Hangi ara kim gitti de haber verdi şaşırmışım ama idarenin haberi hemen olur öğretmen odasındaki en ufak konuşmadan. (K3)

Katılımcılar bazı öğretmenlerin kayırılmasından, çok göz önünde bulunmasından ve idareyle yakınlığından dolayı bazı durumları avantaja çevirmesinden duydukları rahatsızlıkları dile getirmişlerdir. Örgütlerde bu gibi durumların yaşanması sonucunda dedikoduların ortaya çıktığını ifade etmişlerdir.

İdareyle öğretmen arasındaki nasıl diyim ayrımcılık üzerine. Sadece idareyle de değil tabi torpille ilgili yani İlçelere Milli Eğitimle ilgili şeyler varsa onların torpil ya da ayrımcılık, imtiyaz bu tür konular üzerinde öğretmenlerin kayırılması üzerine yani belli kişilerin hep belli kişilerin göz önünde olması ön planda olması vitrinde belli kişilerin gözükmesi yani bu tür şeyler. (K7)

İdareyle özel hayatta da görüşen arkadaşlar diyim hani teneffüste mesela öğretmenler odasına gelmez de gider idarede oturur. İşte öğlen çıkışında gider, idarede çay, yemek bilmem ne baş başa yani idare odalarını özel sohbet için kullanırlar. Normalde idareye işte bir şey imzalatmak için, bir resmi yazı almak için, iş için girer çıkarsın. Teşekkür edip çıkarsın ama orası oturulup çay, kahve içilen, sohbet edilen yerler değildir ve olmaması da gerekir. İşte bunu yapan arkadaşlar da orda idareden bazı haberleri önden alırlar ve bunu kendi lehlerine kullanırlar. İşte bir proje vardır haberdar olmuştur. Hemen o projeye dâhil olabilir. Size sıra gelmez, yer kalmaz mesela. Kayırma mutlaka olur. Bakarsınız bazı projeler işte bazı kolaylıklar o kişiye yapılır. Bu da sizin aslında o arkadaşla karşı bir önyargı oluşturur. Arkadaşa karşı bir set, ilişkilerinizde bir set yapmanızı sağlar. İdareye karşı bir güvensizlik hissi doğurur. Güvensiz bir ortamda verimli çalışma olmaz. Güven olmayan yerde başarı olmaz yani. (K3)

4.3.2.4. Öğretmenlerin Velilerle İlgili Konuşmaları

Öğretmenler kendi aralarında veliler hakkında da konuştuklarını belirtmişlerdir. Bir velinin öğretmeni okul idaresine şikâyet etmesi sonucunda meslektaşlarıyla dertleşme ihtiyacı duymasından dolayı veliler hakkında konuşabildiklerini söylemişlerdir.

Mesela arkadaşın yüzü düşükse efendime söylim bir şekilde irtibat halindeyiz ve anlatma gereksinimi hissediyor ya da o öfkesini saklayamıyor artık çünkü dediğim

gibi biraz önce de bahsettiğim gibi o çok saçma şeylerden dolayı şikâyetle bulunabiliyor veli. Bu durumda öğretmen anlatma ihtiyacı hissediyor. (K4)

Katılımcılar bazı velilerin davranışlarından duydukları rahatsızlıkları birbirleriyle paylaştıklarını dile getirmektedir.

Mesela bazı veliler okulda daha aktif olan işte okul-aile birliğinde olan velilerin okulda çok fazla rahat davranması, rahat bir şekilde öğretmenler odasında oturması veya işte öğretmenlerle laubali olması birde ya idareye bazı konularda telkinde bulunması gibi durumlar bizi rahatsız ediyor. Böyle durumlarda o veliler hakkında konuşuyoruz hani olmamalı böyle falan diye. (K6)

Velilerle ilgili yani farklı tarzda çıkış yapan veliler olabiliyor bazen hani öğrencisi için iyi şeyler yapmaya çalıştığımızda veliden tam tersi bir tepki alabiliyorsunuz yani yine yanlış anlaşılmalardan belki kaynaklı belki velinin hani kendi özel yaşamıyla alakalı sıkıntılardan dolayı velilerin farklı çıkışları olabiliyor. Öğretmenler de bunu kendi arasında paylaşıyor birbiriyle. Mesela bir velim galiba öğrencisiyle ilgili durumunu konuşmak için velimi telefonla aradığımda sesimi kaydettiğini öğrenmiştim mesela ve sonra o sesimi yine öğrencime yine dinlettiğini söylemişti velim bana. Hani neden böyle bir şey yaptığını sorduğumda da işte sizin onun hakkında ki düşüncelerinizi bilmesini istedim demişti. Ben de bunu çok yanlış bulduğumu söylemiştim. Öğrencimle ilgili konuşmayı öğrencimin bilmesini istesem zaten onun yüzüne söylerim hani bu yetişkinler arasında olması gereken bir konuşma vs demiştim. Bunu daha sonra arkadaşlarımla paylaşmışım velinin böyle bir şey yaptığını yani iznim olmadan ses kaydımın alınmasından rahatsız olduğumu söylemiştim diğer arkadaşları da bu konuda uyardım. (K9)

4.3.2.5. Öğretmenlerin Okul Personelleriyle İlgili Konuşmaları

Öğretmenler kimi zaman da okul personelleri hakkında kendi aralarında konuştuklarını söylemişlerdir.

Çalışan personelin dedikodusunu yapabiliyoruz çalışmadığına dair. Sınıflarımıza yeterli özen, temizliğin, itinanın ya da iş güvenliği, güvence altına sınıflarımıza ne bilim bakımı, tadilatı, temizliği her türlü şeyle ilgili eksiklik gördüğümüzde dedikodusunu yapabiliyoruz. (K11)

Biz şimdi başka bir okulla birlikte öğretim veriyoruz yani iki okul aynı binayı paylaşıyoruz. Diğer okulla bizim okulun arasındaki o geçiş döneminde yok onlar

şunu yaptı onlar bunu yapmadı gibi dedikodular yapıyoruz yani işin doğrusu bazen duymadan, görmeden, olayın ne olduğunu tam kavramadan muhabbeti oluyor. Bu dedikodu ama sonuç olarak bunu en çok biz sabahçı öğlenci değil de yani A okulu olarak öbür okuldaki eğitim paydaşlarını eleştirerek yapıyoruz. (K13)

4.3.3. Öğrencilerin Konuşmaları

4.3.3.1. Öğrencilerin Öğrencilerle İlgili Konuşmaları

Öğretmenler okullarda öğrencilerin diğer öğrenciler hakkında kıskançlıktan, birbirlerini rakip görmesinden kaynaklanan konuşmaların öğrenciler arasında abartılarak aktarılmasına şahit olduklarını dile getirmişlerdir.

Öğrencilerin arasında bol miktarda olan bir şey bu dedikodu özellikle birbirlerini çekemeyen ya da rakip gören öğrenciler diğer arkadaşının yaptığı bir olumsuz davranışı çok basitte olsa müthiş bir şekilde abartarak diğerlerine diğer arkadaşlarına anlatması ve bir süre sonra çocuklarında sanki olaya şahit olmuş gibi kendileri görmüş gibi o söylenen, söyleyen arkadaşının dediği şekilde olayı lanse etmeleri ve bunu daha sonra öğretmenlere yansıtmaları yani aslında küçücük bir olaydır, her zaman yaşanan bir şeydir ama dediğim gibi biraz böyle rekabetten ya da sevmemekten kaynaklı birisi onu abartarak sınıfa anlatır ya da üç dört kişiye, dört beş kişiye ondan sonra bütün sınıf nerdeyse bunu kendi görmüş gibi kendi duymuş gibi bunu daha da abarta abarta yani bir çığ gibi yükselir en son öğretmenlere yansır. Olay incelendiği zaman da aslında hiç de öyle anlatıldığı gibi vahim bir olay değildir. (K13)

Öğretmenler, bazı öğrencilerin haklarında aslı olmayan konuşmaların yayılmasından rahatsızlık duyduğunu ve kendilerine bildirdiklerini dile getirmiştir.

Şimdi öğrenciler arasında ise Ali Ayşe'yi seviyor Fatma Eren'den hoşlanıyor gibi şeyler sıkça duyduğumuz şeyle hatta o kadar sık duyuyoruz ki artık müdahale herhangi bir telkinle ya da şeye aldığımız bile olmuyor artık yani o son derece fazla. Ha bazen rahatsız olan çocuklar oluyor. Geliyor diyor ki benim hakkımda böyle böyle diyorlar ama hani konuşsanız böyle bir şey yok diye çok rahatsız olanlar yani ailem duyarsa kızar tarzında olan öğrencilerimiz oluyor. Onu da biz sınıfla ya da artık o konuşmayı yapan gurupla konuşup düzeltiyoruz onu. (K13)

4.3.3.2. Öğrencilerin Öğretmenlerle İlgili Konuşmaları

Katılımcılar öğrencilerin öğretmenlerin özel hayatları hakkında konuştuklarını belirtmişlerdir.

Ben bu zamana kadar hiç evlenip boşanmadım, hiç evlilik hayatım olmadı ama hoca evli oldu, evlenip boşanmış oldu, çocuğu varmış oldu. Ben mesela Hakkâri'ye gitmiştim bundan üç, dört sene önce eski görev yerimde resmi işim vardı. Bir hafta izin alıp gitmiştim. Geldim hocam hayırlı olsunlar falan filan. Oğlum ne oldu? Hocam nişan yapmaya gitmişsiniz, kız istemeye gitmişsiniz. Oğlum benim niye haberim yok? Bizden gizlemişsiniz, gitmişsiniz. Benim niye haberim yok kız istemeye gittim de? Hiç alakası yok. Benim haberim olmadan yani milletin ağzı hani sen ne yaparsan yap hiç alakası yok. Yani bir kızla görüşmüş olsam falan filan birisine bir şey söylesem ben kız istemeye gidiyorum kimseye söyleme falan öyle bir şey de yok. Ben bir hafta izne gittim geldim. Bir geldim abi hoca kız istemeye gitmiş, hocam yüzük takmamışsınız kızını vermediler mi? Ya arkadaş ya evli, evlenip boşanmış, şunla görüşüyormuş hoca, bunla görüşüyormuş hoca yani bir veliyle görüşüyorsun yeter ki veli bekâr olmasın ya da kadın olmasın. Hoca şunun velisiyle görüşüyormuş falan filan yani böyle başıma maalesef olumsuz şeyler geldi. (K15)

Öğretmenler, öğrencilerin öğretmenlerinin dış görünüşleri hakkındaki konuşmalarının sonradan kulaklarına gelebildiğini söylemişlerdir.

Mesela bir örnek verim benim üst tarafımda saçım eksik kelim yani. Arkadan saçları uzatıyorum var olanları. Bir öğrenci geldi dedi ki öğretmenim işte beşinci sınıflarda falanca öğrenci sizi bir başka öğretmene tarif ederken hani hocam şu kel olup da kel uzun saçlı öğretmen var ya şeklinde bir şey söyledi diye bana şikâyet de bulunmuştu ben de çok gülmüştüm eğlenmiştim onunla. (K13)

Katılımcılar öğrencilerin okulda olan bir olayı eve gittiklerinde velilerine abartarak aktarabildiklerini dile getirmişlerdir. Öğrencilerin olayları abartarak ve bazen de olmayan şeyleri olmuş gibi anlatmalarından ötürü öğretmenlerin zor durumda kalabildiklerini hatta hapis bile yatabildiklerini ifade etmişlerdir.

Çocuk gidiyor olayı böyle anlatıyor şöyle yaptı arkadaşım, şöyle vurdu veya şöyle söyledi diye dediğim gibi abartıyor aile bir anda aslan kesiliyor. Ya bir kere olayı bir dinleyelim bakalım acaba gerçekten olay öyle mi başka şahitlik de var mı olayın nasıl olmuş nasıl şey yapılmış ama olayın aslını öğrenince öğretmenim kusura

bakmayın vesaire yani bunların bir sürü şeyini örneğini yaşıyoruz. (K7)

Sırf bir dedikodu yüzünden hapse giren sonra pişman olup öğrencinin itiraf etmesiyle işte 6 ay sonra 1 sene sonra hapisten çıkan sadece bir dedikodu yüzünden ve mahkemenin kadınları, kızları baz alarak hiç öğretmenin kelimelerini, cümlelerini, savunmalarını baz almayarak direkt açığa alması, direkt hapse atması hep bu dedikodu ürünlerinin sonuçları. Olumsuz ama pişman olup da gelip ben bir hata yaptım, ben gıcık olduğum için böyle yaptım diyerekten o dedikoduyu ben yaydım, böyle bir şey yok demese bir insanın hayatıyla oynayabiliyor yani. Bir insanın ailesini, çoluğunu çocuğunu yaşadığı memleketi karartabiliyor bir tane dedikodu mahvedebiliyor yani böyle maalesef başına gelen arkadaşlarımız oldu. (K15)

4.3.4. Velilerin Öğretmenlerle ve Okulla İlgili Konuşmaları

Öğretmenler, velilerin öğretmenler ve okul hakkında konuştuklarını söylemişlerdir.

Velilerin kendi aralarında öğretmenler hakkında daha çok olduğunu düşünüyorum. Şimdi diyelim ki öğretmen katta herhangi bir yerde nöbet tutuyor diyelim. Öğrenciyi uyardı biraz sert bir şekilde işte kızdı diyelim. Şimdiki malum öğrencilerimizin kızdıklarında da öğretmenlerimiz hemen çocukların psikolojisi bozulduğu için yani velilere tırnak içinde öyle geldiği için diyelim ki kızdı sert bir şekilde fiziksel müdahale de bulunmadan diyelim. Bunu işte çocuk eve gittiğinde anlattığında diğer veliler de işte hemen ya veliler kendi aralarında konuşarak şu öğretmen şu şu şekilde yapmış nöbetteyken diyebiliyorlar ve aslında öğretmen sadece orda uyarılmış yani fiziksel müdahale ya da aşağılayıcı söz, hakarete bulunmamış ama sert bir şekilde uyarılmış diyelim. Veliler kendi aralarında bunu hemen işte öğretmeni afişe etme ya da öğretmeni etiketleme yoluna gidiyorlar. (K10)

Katılımcılardan bir tanesi velilerin kendi aralarında öğretmenleri çekiştirdiklerini duyduklarını ifade etmiştir.

Kendim bizzat yaşadığım dedikodu hani böyle şey olurdu işte ilk böyle 1. sınıf aldığın zaman veliler dışarıda çekiştirir derdi ki a işte öğretmen öğrenciyi ayırt ediyor, şu öğrencilere daha imtiyazlı davranıyor da bu öğrencilere öyle o kadar ilgi göstermiyor gibi o öyle kulaklarımıza gelirdi ilk daha birbirimizi tanımadığımız dönemlerde. (K11)

4.3.5. Personellerin Kendi Aralarındaki Konuşmaları

Öğretmenler, okullarda personellerin kendi aralarındaki dedikodulara şahit olduklarını belirtmişlerdir.

Dedikodu düzeyi yani miktarı değil E hizmetli gurubundan daha fazlayken yukarıya gittikçe çok çok azalıyor. Ama o yardımcı hizmetler grubunda olan arkadaşlarımızın arasında özellikle bu sabahçı öğlenci şeyinde dedikodu oldukça fazla. Onlar şunu yapmadı bunu yaptı işte yok iyi temizledi temizlemedi biz çalışıyoruz onlar az çalışıyor şeklinde birçok bazıları doğrudur ama çok çok konuşulduğuna şahit oldum. (K13)

4.3.6. Siyasetle İlgili Konuşmalar

Öğretmenler geçmişe nazaran okullarda siyasi konuşmaların arttığını dile getirmişlerdir.

Bir kere bir siyasi yığılma var her yerde olduğu gibi bu okullarda da var. Efendime söylim kimin hangi mertebeyi nasıl hak ettiğini veya oraya nasıl geldiği bir kere konuşulur bu böyledir. Oraya gerçekten layıkıyla mı geldi yoksa işte birilerinin yanaşması ya da adamı olduğu için mi geldi bu bir kere herkes tarafından konuşulur. (K4)

Şuan biraz şey de var tabi siyasi konularla ilgili dedikodular da dönüyor tabi ki. Gündem çok şey bu aralar eskiden olmazdı o yüzden dikkatimizi çekiyor yani şu an son 4-5 aydır gerçekten hani insanlarda böyle bir ihtiyaç var. Eskiden olmazdı öğretmenler odasında pek dönmezdi böyle laflar ama artık onlar da dönmeye başlıyor yani. (K3)

4.3.7. İdarecilerin Diğer İdareciler ve Öğretmenlerle İlgili Konuşmaları

Katılımcılardan bir tanesi okul yöneticilerinin diğer idareciler ve öğretmenlerle dedikodu yapabildiğini kendi yaşamış olduğu örnek olay üzerinden ifade etmiştir.

Genelde öğretmenler öğretmenleri çekiştirir, idareciler idarecileri çekiştirir yani dedikodu her bölümde var ama dedikodunun konusu değişiyor. Mesela en son bir okuma yarışması vardı. Okulun projesini yürütüyorum ben. Projeyi yürüten kişi benim, soruları hazırlayan benim işte bir soruda hata olduğu söyleniyor. Hata olabilir ama şimdi öğretmenler kendi arasında konuşmuşlar o soruda hata olduğunu kendi aralarında işte burada hata yapmış, o hatayı nasıl yapar falan. Ondan sonra onlar

gitmiş idarecilere gitmişler işte idareciler kendi arasında konuşmuş. Sonra en son bana geldi haber ama bende dedim ki yani madem böyle bir şey var hepsinde de benim numaram var şimdi grubumuz var. Direkt beni arayıp bana diyebilirlerdi ki yani hocam şurada şu şöyle bir soru var dikkatinizi çekti mi diye sorsalardı ben cevap verebilirdim çünkü cevap verdikten sonra hepsi sustu. (K14)

“Ha idarecilerin öğretmenler üzerindeki dedikoduları da öğretmenlerin tayin istemesine kadar gidebilir. Daha önce Terme’de yaşandı bu ee aynı okulda birden fazla öğretmen aynı anda tayin istedi sebebi okul idaresi.(K14)”

4.4. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Sonuçlarına Yönelik Cevapları

Çalışmanın dördüncü araştırma sorusu “Söylenti ve dedikoduların sonuçları nelerdir?” olup öğretmenlerin örgütlerde yaşanan söylenti ve dedikoduların sonuçlarına yönelik verdikleri cevaplar Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Sonuçlarına Yönelik Cevapları

Sonuçlar	f	%
Güvensizlik artar	25	19
İletişim azalır, ilişkiler bozulur	17	12
Kötü sonuçları olur	13	10
Çatışma artar, tartışma ve kavgalar olur	13	10
Örgüt ortamı zarar görür, ortam bozulur	10	8
Dedikodu yapanlara karşı şüphe olur ve o kişiden uzaklaşılır	9	7
Endişe, kaygı, gerginlik olur	8	6
Verimli çalışmayı etkiler	6	5
Samimiyet azalır	5	4
Gruplaşmalar artar	5	4
Ön yargıya neden olur	5	4
Enerji ve motivasyonu etkiler	4	3
İstifalar ve tayinler olur	4	3
Saygı azalır	4	3
Olumlu da olabilir (Stresi azaltma, bilgi alma ve sorun çözme gibi)	3	2
Toplam	131	100

Tablo 6'ya baktığımızda örgütsel söylenti ve dedikoduların olumsuz sonuçlara yol açtığı, örgüt huzurunu, ilişkileri ve güveni bozduğu, verimli çalışmayı düşürdüğü görülmektedir.

Öğretmenler en çok örgütsel söylenti ve dedikoduların güvensizliği artırdığını vurgulamıştır.

Güvensizlik oluyor mesela idareden duymamız gereken bir şeyi söylenti olarak siz duyduğunuzda güvensizlik oluyor idareye karşı ya da mesela bir arkadaşınızın sizinle ilgili bir dedikodu yaptığını görürseniz siniriniz bozulur, yani ilişkiler bozulur, kurum içindeki, örgüt içindeki ilişkiler bozulur diye düşünüyorum. Kendinizi güvende hissetmezsiniz. Bir güvensizlik oluşur hem idareye karşı güvensizlik oluşur hem arkadaşınıza karşı bir güvensizlik oluşur. (K2)

Katılımcılar söylenti ve dedikoduların olumsuz sonuçlara yol açacağını, örgütteki iletişim ve ilişkilerin bozulacağını belirtmişlerdir.

Olumsuz dedikodular örgüt içerisindeki sosyal ilişkileri bozar, iletişimi koparır. Olumsuz söylentiler ya da dedikodular örgüt içerisindeki iletişimi zayıflatır. Sosyal ilişkileri zayıflatır. Örgüt içerisindeki güveni de zayıflatır ve iletişim kopuklukları da haliyle başka güvensizlikleri de meydana getirir. (K7)

“Örgüt bazında çıkartılan yani ortaya konulan sözün bir eleştirel yönü fazlaysa kişiye eleştirel yönü fazlaysa sonuç doğal olarak kötü olur. (K13)”

Örgütlerde söylenti ve dedikoduların yaşanması sonucunda çatışmalar artmakta, zaman zaman tartışmalar ve kavgalar yaşanmaktadır. Bu da örgüt ortamının bozulmasına, zarar görmesine neden olmaktadır. Katılımcılardan K15 dedikodu yaşanan örgütlerin tamamlanmamış örgütler olduğunu ve yıkılmaya mahkum olduklarını belirtmiştir.

“Çok kötü sonuçlanan durumlar oluyor tabi ki kavgayla işte tartışmayla bitenler olabiliyor. (K4)”

“Bir örgütte dedikodu varsa, söylenti varsa o örgüt tamamlanamamıştır yani yok olmaya mahkumdur. Er geç yani bugün olmazsa yarın mutlaka dağılacaktır. (K15)”

Katılımcılar örgütte söylenti çıkartan veya dedikodu yapan kişilere karşı bir şüphenin oluşacağını ve o kişilerden uzaklaşılacağını ifade etmişlerdir.

Birbirimizi yanlış anlayabiliriz. Atıyorum dedikoduya yani dedikoduyu baz alarak birbirimizi farklı tanıyabiliriz. İletişimimizi engelleyebilir. Örnek veriyorum benim hakkımda söylenti olmuşsa, dedikodu olmuşsa bu benim kulağıma gelmişse kimden çıktığı ben o kişiye karşı tabi ki mesafeli yaklaşacağım. O kişiyle mesela iş birliğine

dayalı çalışma ortamlarında bulunmam gerekecek belki ama ben geri duracağım onla ilgili çalışma istemeyeceğim o kişiyle çalışmama adına mesela. (K8)

Öğretmenler söylenti ve dedikoduların yaşandığı örgütlerde endişe, kaygı, gerginliklerin olacağını, verimli çalışmanın etkileneceğini, örgüt üyeleri arasındaki samimiyetin azalacağını ve gruplaşmaların artacağını belirtmişlerdir.

“Sosyal medyada belli tarihler verdiler ya işte bu tarihte deprem olacaktı işte birileri böyle bir şeyler söylüyor falan işte acaba ne olacak gibi insanlar bir takım endişeler, kaygılar falan yaşayabiliyorlar bazen. (K2)”

“Olumsuz dedikodu insanların birbirine olan saygısını azaltır ve verimli çalışmayı etkiler. (K1)”

“Sürekli dedikodu söylenti yapan kişilerden uzak duruyorsunuz onlarla çok sohbete girmiyorsunuz. Çünkü her gittiğiniz de başka birilerini konuşan insanın yanında çok sohbet edecek bir şeyiniz kalmıyor. Onlardan uzak duruyorsunuz samimiyet ortamını bozuyor. (K5)”

“Gruplaşmalar çok fazla oluyor, Ötekileştirmeler oluyor okullarda bakıyorsunuz grup sayısı artıyor ve samimiyetsizlik hâkim oluyor. (K3)”

Katılımcılar yaşanan söylenti ve dedikoduların ön yargıya neden olduğunu, kişiler arasındaki saygının azalmasına sebep olduğunu, örgüt üyelerinin enerji ve motivasyonlarını olumsuz etkileyeceğini hatta örgütten uzaklaşmaların olabileceğini, örgüt üyelerinin tayin isteyebileceğini ya da istifa edebileceğini belirtmişlerdir.

“Olumsuz dedikodular çalışma iklimini etkileyecek insanların birbirini tanımadan belki ön yargıyla birbirlerine yaklaşımını sağlayacak yani belki de tanıma fırsatı bulmadan birbirleri hakkında başkalarından duydukları yüzünden farklı kanılar edinecek. (K9)”

Dedikodunun bence asıl amacı o, kişiye ulaşması. O kişide ister istemez okul kültürüne uyumsuzluk, saygı çerçevesinin bozulması, sevgi olayının tamamen ortadan kalkmasına neden olur. Çünkü her ne kadar biz profesyonelce işimizi yapmaya çalışsak da sonuçta insanız yani duygularımızla hareket ediyoruz. (K10)

“Konuştuğumuz şeyler bize nasıl geri dönüyor yani çünkü insanın enerjisini ve motivasyonunu etkiliyor konuşulan şeyler eğer gerçekten rahatsız edici bir şey ya da bir problem konuşuyorsak. (K1)”

“İşinde verimi düşürüyor istifaya kadar gidebiliyor. (K11)”

Sonuç olarak tüm bunların yanında bazı öğretmenler söylenti ve dedikoduların her zaman olumsuz olmayabileceğini, olumlu da olabileceğini belirtmişlerdir. Örneğin katılımcılardan K13, örgüt ortamında yapılan dedikoduların stresi azalttığını, psikoterapi

etkisi gördüğünü belirtmiştir. Katılımcı K8 de dedikodu ve söylentilerin bazen öğrenciler hakkında bilinmeyenlerin öğrenilmesine ve öğrenciye yardım eli uzatılmasında rol oynayabildiğini dile getirmiştir. Katılımcılardan K9 ise dedikodu ve söylentilerin bir sorunu çözebilmek amacıyla konuşulduğu durumlarda yararlı olabileceğini ifade etmiştir.

Hatta ben bunu psikoterapi olarak düşünüyorum. Mesela kahvede örgütlü değil ama bu tabi kahvede arkadaşla otururken bir başka arkadaşımızla ilgili konuştuğumuzda ya işte çok sigara içiyor işte ondan hasta oldu ya adama anlatamıyoruz falan filan şimdi ya hemen yargıladın verdin ya bu olumsuz olmasına rağmen şeyin ama yapılan işlem olumlu en azından o anda o kişiyle ilgili içinde olan şeyi söylemiş oluyorsun. Ya bence stresin bir numaralı şeyi ilacı. (K13)

Mesela bir öğrencimin maddi durumu iyi olmayabilir. Benim bundan haberim olmayabilir hani ona yardım etme bağlamında ama eğer bunun söylentisini duyarsam, dedikodusunu duyarsam hani o çocuğa dokunabilirim, o çocuğa yardım edebilirim diye düşünüyorum ya da hani ailesi zor durumda olabilir. Bunu ben bilmiyordum ama söylenti duyduğumda hani öğrencilerden de duyabiliyoruz bazen gerçekten. Duyduğumda bu sefer yardım eli uzatabiliyoruz, çocuğa dokunabiliyoruz, yardım edebiliyoruz. Bu şekilde mesela çocuk kendini açıklayamayabilir, bir sorunu olabilir, bizden yardım bekleyebilir, bizle dertleşmek isteyebilir bu şekilde yani. (K8)

Bir öğrencim çok morali bozuktuk geçen sene. Akıllı da sakın de bir çocuk. Sonra öğrendim ki işte annesi rahatsızmış yüzden böyle hani keyifsizdi sınıfta. Öyle olunca mesela o çocuğa daha duyarlı yaklaşmam gerektiğini düşündüm ya da daha farklı davranıyordum arada teneffüslerde dertleşiyorduk vs vs hani bu şekilde diyebilirim. (K8)

Yani bir olumlu yanını ben şimdiye kadar görmedim. Yani dediğim gibi şöyle aslında hani dedikoduyu hangi boyutta konuştuğumuzla alakalı yani başkasını eleştirmek yerine yaptığınız konuşmanın ortadaki olumsuzluğu düzeltme noktasında bir artısı olacaksa veya bir öğrenciyle ilgili ya da bir veliyle ilgili bir durumu düzeltecekse konuşulmasında yarar var. Yarar olabilir ama diğer türlü sadece eleştirmek anlamında ya da konuşulup orda kalacaksa o herhangi bir sorunu düzeltmede bir işe yaramayacaksa bunu konuşmanın da bir anlamı olmuyor. Duruma göre değişiyor yani. (K9)

4.5. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Önlenmesine Yönelik Cevapları

Araştırmanın son sorusu “Söylenti ve dedikoduların önlenmesi için neler yapılabilir?” olup öğretmenlerin söylenti ve dedikoduların önlenmesine yönelik verdikleri cevaplar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Söylenti ve Dedikoduların Önlenmesine Yönelik Cevapları

Öneriler	f	%
Birlikte vakit geçirilecek çeşitli etkinlikler düzenlenmeli	30	33
Önlenemez	15	17
Kişiler açık ve net olmalı	14	15
Dedikodu ve söylentilerin zararlarına yönelik eğitimler verilmeli	13	14
Kurallar açık, net olmalı ve herkese eşit uygulanmalı	7	8
Sağlıklı iletişim kurulmalı	6	7
Kişinin kendini geliştirmesi, bilinçlendirmesi	5	6
Toplam	90	100

Tablo 7’ye bakıldığında öğretmenlerin yüksek oranda, söylenti ve dedikoduların önlenmesi için örgüt üyelerinin birlikte daha fazla zaman geçirebilmelerini sağlayacak etkinlikler düzenlenmesi gerektiğini belirttikleri görülmektedir. Bunun yanında örgütlerde yaşanan söylenti ve dedikoduların önlenemeyeceğinin belirtilme oranının da yüksek olması dikkat çekidir.

İnsanların birbirleriyle daha fazla vakit geçirebilecek paylaşımlarda bulunulabilecek etkinliklerin sayısı artabilir. Birlikte yapılan bir piknik işte ayda bir yapılan yemekler, geziler olursa insanların dedikodu yapma ihtiyacı olmaz çünkü bir arada olacaklar sürekli. (K5)

“İki üç insanın olduğu yerde dedikodu olur. Bunun önüne geçmek bilmiyorum bence imkânsız gibi bir şey yani çünkü insanın doğasında olan bir şey bu. O yüzden ben önlem alınabileceğini düşünmüyorum. (K13)”

Öğretmenler örgütlerde dedikodu ve söylentilerin yaşanmaması için kişilerin birbirlerine karşı açık ve net olması gerektiğini belirtmişlerdir. Dedikodu ve söylentinin zararlarına yönelik eğitimlerin verilmesinin örgütlerde yaşanabilecek söylenti ve dedikodu durumlarının önlenmesini sağlayabileceğini düşünmektedirler.

“İnsanlara kendini anlatmaya çalışmak herhangi bir gizli kapı bırakmamak. İnsanlara

açık yüreklilikle davranmak, gizli bir kapı bırakmamak, samimi olmak ilişkilerde bunun önüne geçebilir bence. (K4)”

Bu biraz eğitimle de alakalı bir şey eğitilebilir bu konuda hani dedikodunun insanlar üzerindeki etkisi konuşulabilir. Dedikoduya alternatif iletişim şekilleri konusunda insanlar bilgilendirilebilir. Dedikodunun insanlarda yaşattığı duygularla ilgili farkındalıkları arttırılabilir insanların. Bu tarz eğitimler yapılabilir. (K2)

Katılımcılar örgütlerde yaşanabilecek söylenti ve dedikoduların önlenmesi için örgüt kurallarının en baştan açık ve net bir şekilde belirlenmesi gerektiğini ve bütün örgüt üyelerine karşı eşit bir şekilde uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir.

İş hayatında olması gereken kurallar açık ve net herkese uygulanır ve şeffaf olduğu zaman konulan kural herkesi tepeden aşağı kadar yani tepeden başlayıp da öğrenciye kadar bile, veliye kadar bile aynı kurallar uygulanıp sonuçları karşılaştırılırsa hiçbir sorun olmaz. (K3)

Katılımcılar örgütte sağlıklı iletişimin kurulması halinde kişilerin birbirlerinin arkasından konuşma gereksiniminin azalacağını belirtmişlerdir. Bunun yanında söylenti ve dedikodulara başvurma gereksiniminin kişinin kendi karakteriyle alakalı olduğunu ve bu konuda öncelikle kişinin kendisini geliştirmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Bir kere yönetimin güven sağlaması gerekiyor personeline açık olması gerekiyor. Beklentilerini ve okuldan beklenti karşılıklı iletişimin sağlam temeller üzerine kurulması gerekiyor. Herkesin sorunlarını ya da beklentilerini açıkça ifade edebileceği ortamlar geliştirilmesi gerekiyor. Kimse bir başkasından duymak yerine direkt, bizzat konunun kaynağından duyması gerekiyor. (K11)

“Öğretmenin kendisini geliştirmesi lazım yani bireyde bitiyor iş bence. Kendimiz bilinçlenmeliyiz bu konuyla ilgili olarak. (K1)”

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde verilerin analizinden elde edilen bulguların tartışılması, sonuçların ortaya konulması ve öneriler ele alınmıştır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler neticesinde öğretmenler söylenti kavramını; 1) gerçekliği kanıtlanmamış bilgi, 2) dedikodu, 3) ağızdan ağza, kulaktan kulağa yayılan konuşmalar, 4) duyum, 5) rivayet ve 6) asılsız, uydurulmuş bilgi olarak tanımlamışlardır.

Dedikodu kavramını ise; 1) çekiştirme, gıybet, 2) kulaktan kulağa yayılan, doğruluğu olmayan, uydurulmuş, asılsız haber, 3) kötü niyetli, eleştiri ve yargı amaçlı hoş olmayan konuşmalar, 4) boş konuşma, 5) birinin arkasından konuşmak, 6) kişiyi üzecek olumsuz konuşmalar, 7) kendini geliştirmemiş, boş zamanı çok olan insanların işi, 8) bilgi paylaşımı, haber alma yöntemi ve 9) bilgi sahibi olmadan kişinin özelini tartışmak, ihlal etmek şeklinde tanımlamışlardır.

Öğretmenlerin yapmış oldukları tanımlara bakıldığında söylenti kavramını dedikodu olarak tanımladıkları görülmüştür. Buradan hareketle katılımcı öğretmenlerin kavram yanlışlığına düştüğü söylenebilir. Katılımcıların söylenti kavramını daha çok gerçekliği şüpheli bilgi ve haberler olarak tanımladıkları görülürken, dedikodu kavramını daha çok olumsuz tanımladıkları görülmüştür. İlgili literatüre bakıldığında benzer şekilde dedikodu kavramının olumsuz tanımlandığı çalışmalar görülmüştür (Levent ve Türkmenoğlu, 2019; Han, 2020a; Tekgöz Obuz, 2020).

Katılımcılar örgütlerde söylenti ve dedikoduların yaşanma nedenlerini; çekememezlik, kıskançlık, insanların meraklı olması, başkalarının hayatlarını araştırmaktan hoşlanmaları ve dedikodu yapmayı sevmelerinden kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında başkalarını çekiştirme, eleştirme, beğenilmeyen yönlerinin tartışılması, karşımadaki kişiyle açıkça konuşmaktan çekinme ve gelebilecek olası tepkilerden korkmaktan kaynaklı dedikodu ve söylentilerin yaşandığını ifade etmişlerdir. Öğretmenler kimi zaman ise örgütte iyi vakit geçirmek, rahatlamak ve bilgi edinmek, bilgi paylaşımında bulunmak için dedikodu yapmaktadır. Ayrıca öğretmenler, örgütlerde dedikodu ve söylentilerin yaşanma nedenlerinin; insanların kendilerini geliştirememiş, saygısız kişiler olması, boş vakitlerinde yararlı işlerle uğraşmak yerine dedikodu yapmaları, örgütlerde iletişim eksiliğinin ve gruplaşmaların olması

olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin dedikodu ve söylentilerin nedenlerine yönelik verdikleri cevaplara bakıldığında dedikodu ve söylentilerin daha çok olumsuz amaçlarla yapıldığını ifade ettikleri görülmektedir. Düşük oranda da olsa dedikodu ve söylentilerin olumlu amaçlarla yapıldığına değinen katılımcılar da olmuştur. Literatüre bakıldığında çalışma bulgularına paralel olarak yapılan çalışmalarda dedikodu ve söylentilerin olumsuz amaçlarla yapıldığının katılımcılar tarafından belirtildiği görülmüştür. Dedikodu ve söylentilerin en çok kıskançlık, çekememe, eleştirme, özel hayata duyulan merak, boş vaktin fazlalığı, belirsizlikler, krizler ve iletişim yetersizliği gibi sebeplerden yaşandığı belirtilmiştir (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012; Danış, 2015; Özşarlak, 2016; Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018; Pheko, 2018; Bektaş, 2019; Kardaş, 2019; Özveren ve Büte, 2019; Pelletier ve Drozda Senkowska, 2020; Tekgöz Obuz, 2020; Osal, 2021; Soyer, 2022). Beersma ve Van Kleef (2012) ise farklı olarak yapmış oldukları çalışmada dedikoduların en çok başkalarını bilgilendirme güdüsünden kaynaklandığını ve bilgi toplama, bilgileri doğrulama, başkalarını etkileme, sosyal zevk, içinde bulunulan grubu koruma gibi amaçlarla yapıldığını belirtmişlerdir. Ellwardt, Labianca ve Wittek (2012), çalışmasında olumsuz dedikoduların örgütlerde düşük statülü kişiler hakkında konuşmak amacıyla yapıldığını belirtmişlerdir. Martinescu, Janssen ve Nijstad (2019) da yan yönlü dedikoduların bilgi almak ve destek aramak amacıyla, yukarı yönlü dedikoduların ise gayri resmi etki oluşturmak amacıyla yapıldığını belirtmişlerdir.

Öğretmenler okullarda en çok özel hayatla ilgili söylenti ve dedikoduların yaşandığını belirtmişlerdir. Öğretmenler meslektaşlarının özel hayatları, mesleki yeterlilikleri, dış görünüşü ve kılık kıyafeti hakkında konuşmaktadır. Öğretmenler, öğrencileri hakkında, öğrencinin akademik başarısı, tutum, davranışları, aile yapısı, ailenin tutum, davranışları ve aile ilişkileri hakkında konuşmaktadır. Öğretmenler idarenin uygulamaları, tutumları ve adam kayırma durumları hakkında konuşmaktadırlar. Öğretmenler, velilerin yersiz şikâyetleri ve rahatsız edici davranışları hakkında konuşmaktadır. Zaman zaman ise okul personellerinin görevlerini tam olarak yapmadıkları hakkında konuşmaktadır.

Öğretmenler okullarda öğrencilerin kıskançlık ve rekabetten kaynaklı arkadaşlarının yaptıkları davranışları abartarak anlattıklarını, öğrencilerin kendi arasında dedikodu yaptıklarını dile getirmişlerdir. Öğrencilerin öğretmenlerin yaptıklarını velilere abartarak anlattığını belirtmişlerdir. Bunun yanında çocuklar öğretmenlerin özel hayatları ve dış görünüşleri ile ilgili konuşmaktadırlar.

Katılımcı öğretmenler velilerin öğretmenler ve okul hakkında konuştuklarını ifade etmişlerdir. Veliler kendi aralarında öğretmenleri çekiştirmektedirler. Öğretmenler okullarda

zaman zaman personellerin birbirleri hakkında konuştuklarına şahit olduklarını belirtmişlerdir. Okullarda idareciler idarecilerle ve öğretmenlerle örgütteki başka bir öğretmen hakkında konuşabilmektedir. Ayrıca öğretmenler son zamanlarda okullarda siyaset konuşulmaya başlandığını da ifade etmişlerdir.

Katılımcıların örgütsel söylenti ve dedikoduların konularına yönelik cevaplarına bakıldığında daha çok kişilerin özel hayatlarını, giyim kuşamlarını, maddi durumlarını, mesleki yeterliliklerini, idarenin uygulamalarını, örgütlerde yaşanan adaletsizlikleri konuştukları görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalarda da aynı şekilde kişilerin özel hayatlarının, maddi durumlarının, örgütlerdeki terfi ve ücretlerin, yaşanan adaletsizliklerin, liyakatsiz işe alımların, yönetimlerin uygulamalarının yoğun olarak konuşulduğu görülmüştür (Danış, 2015; Özşarlak, 2016; Artaç, 2017; Bektaş, 2019; Levent ve Türkmenoğlu, 2019; Hekimoğlu, 2020; Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2020; Karadal ve Hekimoğlu, 2020; Tegöz Obuz, 2020; Atabek, Özşarlak ve Şendur Atabek, 2021; Soyer, 2022).

Öğretmenler örgütte söylenti ve dedikoduların yaşanması sonucunda örgütte güvensizliğin artacağını, iletişimin azalacağını ve kişiler arası ilişkilerin bozulacağını belirtmişlerdir. Söylenti ve dedikoduların kötü sonuçlara yol açacağını, örgütte endişe, kaygı, gerginliklerin artacağını, örgütteki bireyler arasında çatışmaların, tartışma ve kavgaların yaşanacağını ifade etmişlerdir. Örgüt ortamının ve örgüt kültürünün bozulacağından, söylenti ve dedikoduları çıkartan kişiler hakkında şüphe duyulacağından ve o kişilerden uzaklaşılacağından bahsetmişlerdir. Örgütte ön yargıya neden olacağını, samimiyetin, saygının azalmasına ve örgütte gruplaşmaların artmasına sebep olacağını söylemişlerdir. Örgüt bireylerinin enerji ve motivasyonlarının etkileneceğini, söylenti ve dedikoduların verimli çalışmayı etkileyeceğini, örgütte istifa ve tayinlerin yaşanabileceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların verdikleri cevaplara bakıldığında dedikodu ve söylentilerin olumsuz sonuçlara yol açtığını düşündükleri görülmektedir. İlgili literatüre bakıldığında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun da dedikodu ve söylentilerin olumsuz sonuçlarına değindiği görülmüştür (Solmaz, 2003; Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012; Kieffer, 2013; Özşarlak, 2016; Akduru ve Semerciöz, 2017; Artaç, 2017; Liu, Kwong Kwan ve Zhang, 2018; Pheko, 2018; Bektaş, 2019; Gürbüz, 2019; Han, 2019; Levent ve Türkmenoğlu, 2019; Özveren ve Büte, 2019; Ye, Zhu, Deng ve Mu, 2019; Han, 2020a; Hekimoğlu, 2020; Karadal ve Hekimoğlu, 2020; Türksen, 2020; Karasu, 2020; Pelletier ve Drozda Senkowska, 2020; Alakaşlı, 2021; Atabek, Özşarlak ve Şendur Atabek, 2021; Aydın, 2021; Çağalı, 2021; Osal, 2021; Petek, 2021; Sevda, 2021; Şafak, 2021; Gezen, 2022; Gökbalık, 2022). Bunun yanında

literatürdeki bazı çalışmaların dedikoduların olumlu sonuçlarına değindikleri görülmüştür (Atak, 2005; Akkaş, Antalyalı ve Kaya, 2011; Ellwardt, Steglich ve Wittek, 2012; Tassiello, Lombardi ve Costabile, 2018; Tekgöz Obuz, 2020, Chang ve Kuo, 2021, Liff ve Wikström, 2021). Bazı çalışmalarda ise dedikoduların her zaman olumsuz olmayabileceği, olumlu sonuçlarının da olabileceği dile getirilmiştir (Hafen, 2004; Kardaş, 2019; Çiçek ve Söylemez, 2020; Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2020; Soyer, 2022).

Çalışmaya katılan öğretmenler örgütlerde söylenti ve dedikoduların önlenmesi için yüksek oranda birlikte vakit geçirilebilecek etkinliklerin düzenlenmesini önermişlerdir. Örgütlerde yaşanan söylenti ve dedikoduların önlenemeyeceğinin dile getirilme oranı da dikkat çekicidir. Öğretmenlerin bir kısmı örgütlerde bu tarz olayların yaşanmasının engellenemeyeceğini düşünmektedir. Dedikodu ve söylentiler resmi iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkan gayri resmi iletişim şekli olduğu için önlenmesi mümkün değildir (Güney, 2006). Özveren ve Büte (2019)'nin yapmış olduğu çalışmada katılımcı araştırma görevlileri de çalışma bulgusuna benzer olarak yüksek oranda dedikoduların önlenemeyeceğini dile getirmişlerdir. Katılımcılar kişilerin açık ve net olması gerektiğini, dedikodu ve söylentilerin zararlarına yönelik eğitimler verilmesi gerektiğini, kuralların baştan açık, net bir şekilde ortaya konulması ve herkes için ortak uygulanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Örgütsel söylenti ve dedikoduların sağlıklı iletişimin kurulmasıyla önlenebileceğini ve dedikodu, söylentiye başvurmanın kişisel bir tercih olduğunu düşünmekte ve öncelikle kişilerin kendilerini geliştirip, bilinçlenmeleri gerektiğini söylemişlerdir. İlgili literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda da benzer şekilde sağlıklı iletişimin kurulması, kuralların açık ve net bir şekilde ortaya koyulması, örgütlerde adaletin sağlanması, güven ortamının oluşturulması, kararların birlikte alınması, örgüt yöneticilerinin informal iletişim kanallarını kontrollü bir şekilde kullanmaları önerilmiştir (Atak, 2005; Akkaş, Antalyalı ve Kaya, 2011; Bektaş, 2019; Levent ve Türkmenoğlu, 2019; Özveren ve Büte, 2019; Karadal ve Hekimoğlu, 2020).

5.2.Öneriler

Çalışma verilerinden elde edilen bulgulara göre şu önerilerde bulunulabilir;

- Öncelikle söylenti ve dedikoduların kötü sonuçlara yol açabileceği, karşımızdaki bireylerle yüz yüze sağlıklı iletişim kurmamız gerektiği toplumsal boyutta herkese kazandırılmalıdır.
- Bireylere çocuk yaştan itibaren dürüstlük, sevgi, saygı, hoşgörü değerleri

kazandırılmalıdır.

- Çocuklara başkalarının arkasından konuşmanın etik olmadığı ve bir tür zorbalık çeşidi sayılabileceği anlatılmalıdır.
- Kurumlarda demokratik bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Kurum yöneticileri herkesin düşüncelerini çekinmeden dile getirebileceği ortamlar sağlamalıdır.
- Kurumlarda kararlar çalışma yılının başında örgüt üyeleriyle birlikte alınmalı ve alınan kararlar herkes için geçerli olacak şekilde düzenlenmelidir.
- Örgüt liderleri bütün örgüt üyelerine eşit mesafede yaklaşmalı, örgüt kurallarına uymayan kişilere ayrıcalık tanımadan gereken yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Toplumsal boyutta herkese ödev ahlakı kazandırılmalıdır. Herkesin görevini layıkıyla yapması gerektiği ve herkesin öncelikle kendisini eleştirmesi gerektiği bilinci bireylerde oturtulmalıdır.
- Okullarda alınacak kararlarda okul-aile işbirliği önemsenmeli ve karar aşamasında eğitimin paydaşlarıyla işbirliği yapılmalıdır.
- Herkes çalıştığı kurumun itibarını kendi itibarı gibi benimsemeli ve kurum itibarını zedeleyebilecek söylenti ve dedikoduların yaşanmasına müsaade etmemelidir.
- Okul müdürleri atanırken eğitim yönetimi alanında eğitim almış, liderlik, örgüt kültürü ve örgütsel iletişim konularında bilgi sahibi kişiler olmasına özen gösterilmelidir.
- Örgüt kültürü, örgütsel iletişim gibi kurum işleyişini doğrudan etkileyecek konulara yönelik öğretmen ve yöneticilere hizmet içi eğitimler verilmelidir.

Araştırmacılara yönelik de şu önerilerde bulunulabilir;

- Örgütlerde yaşanan söylenti ve dedikodulara yönelik eğitimin diğer paydaşlarının (okul idarecileri, veliler, öğrenciler ve okul personelleri) da görüşleri alınabilir.
- Resmiyet, hiyerarşi ve formal iletişimin daha ön planda olduğu devlet okullarında yani Milli Eğitim Bakanlığında görevli öğretmenlerle çalışma yürütülmüştür. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerle de bir çalışma yapılabilir.
- Yaşanan pandemi dönemiyle birlikte özellikle ilkokul öğretmenleri velilerle iletişim kurabilmek için whatsapp grupları kurmuşlardır. Zaman zaman bu

gruplarda velilerin birbirleriyle tartıştıkları ve özel mesajlaşmalarında öğretmenler veyahut gruptan herhangi bir veli hakkında konuştukları görölebilmektedir. Öğretmenlerin bu whatsapp grupları hakkındaki görüşleri alınabilir, veliler arasında yaşanan dedikodulara şahit olup olmadıkları sorgulanabilir.

- Dedikodu ve söylentilerin yayılmasında teknolojinin ve sosyal medya platformlarının rolüne yönelik öğretmenlerin görüşleri alınabilir.



KAYNAKÇA

- Akay Orhan, E. (2008). *Köy ve şehir ilköğretim okullarında örgütsel iletişimden kaynaklanan çatışmalar ve çatışma yönetimi yaklaşımları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Akbaş, B. (2008). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, 106-119.
- Akkaş, E., Antalyalı, Ö. L. ve Kaya, E. (2011). *Örgütlerde kurumsal sır ve bir tehdit unsuru olarak dedikodu*. Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, Saraybosna-Borsa Hersek, 3135-3140.
- Aksoy, İ. (2005). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesinde, örgütsel iletişimin rolüne ilişkin alguları (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda dedikodu ve söylenti durumunun incelenmesi. *İstanbul Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(4), 174-190.
- Alakaşlı, H. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Anggraeni, A. (2019). Factors Influencing Gossiping Behavior in Social Chatting Platforms. I. E. Chilwa ve S. A. Samoilenko (Eds), *Handbook of Research Deception, Fake News and Misinformation Online* in (p. 33-40). DOI: 10.4018/978-1-5225-8535-0.ch003
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(2), 171-190.
- Arslanoğlu, A. ve Yıldız Ölmez, A. (2023). Farklılıkların yönetiminin iş doyumu üzerine etkisinde informal iletişimin düzenleyici rolü. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 54-72.

- Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine Mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Atabek, Ü., Özşarlak, P. ve Şendur Atabek, G. (2021). Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik algılar. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 111-122.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzun Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Aydın, E. (2021). *Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aziz, A. ve Dicle, Ü. (2017). *Örgütsel iletişim* (1. Baskı). İstanbul: Hiperyayın.
- Baş, M. (2023). Sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel iletişimin aracılık rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(1), 29-48.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2017). *Sosyal bilimlerde bilgisayar destekli nitel araştırma yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başığit, A. (2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Batmaz, C. (2004). *İlköğretim okullarında yönetici-öğretmen iletişiminin karşılaştırılması (Elazığ ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Bayar, A. ve Alimcan, D. (2021). Örgütsel söylenti ve dedikodu üzerine yapılan eğitim çalışmalarının sistematik derlemesi. 7. Çukurova Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi Bildiri Kitabı, Eylül 2021, Adana, Türkiye.
- Beersma, B. ve Van Kleef, G. A. (2012). Why people gossip: An empirical analysis of social motives, antecedents and consequences. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 11, 2640-2670.
- Bektaş, M. (2019). Akademide dedikodu ve söylenti ağı üzerine nitel bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 1(1), 69-88.
- Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: Kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.

- Binboğa, G., Eğin, E. ve Gülova, A. (2018). Örgütsel davranışın karanlık yüzü Türkçe literatürün incelenmesine yönelik bir araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 382-399.
- Bogdan, R. C. ve Biklen, S. K. (2022). *Eğitimde nitel araştırma teori ve metodlara giriş* (5. Baskı). (S. Balcı ve B. Ahi, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Chang, K. ve Kuo, C-C. (2021). Can subordinates benefit from Manager's gossip? *European Management Journal*, 39:4, 497-507.
- Coşkun, Ö. F. (2020). Örgütsel dedikodu: Zehir mi? Panzehir mi? E. Yeşilyurt (Ed), *Eğitimde Sosyal ve Beşeri Bilimlerine Multidisipliner Bakış* içinde (s. 49-77). İstanbul: Güven Plus Grup A.Ş. Yayınları.
- Çağalı, E. (2021). *Örgütsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise öğretmenlerinin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çağlar, Ç., Uğurlu, C. T. ve Güneş, H. (2013). Teachers' views concerning the function of gossips in primary schools. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(45), 1-16.
- Çiçek, B. ve Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.
- Çulha, S. (2008). *Genel orta öğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin bakış açısından örgüt içi iletişim sürecinde yaşadıkları sorunların ve bu sorunlarla başa çıkma yollarının değerlendirilmesi (Mersin ili merkezi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L. ve Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of Business Ethics*, 118:623-634.
- Ekiz, D. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J. ve Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Network*, 34, 193-205.

- Ellwardt, L., Steglich, C. ve Wittek, R. (2012). The co-evolution of gossip and friendship in workplace social network. *Social Network*, 34, 623-633.
- Ersoy, A.F. (2019). Fenomenoloji. A. Saban ve A. Ersoy (Ed), *Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri* içinde (s. 81-138). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fan, Z. ve Grey, C. (2021). Everyday secrecy: Boundaries of confidential gossip. *Culture and Organization*, 27:3, 209-225.
- Gezen, H. (2022). *Öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algıları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Gökbalık, A. (2022). *Hizmetkâr liderlik ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Mardin.
- Görkey, S. (2009). *İnternet ve söylentiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Gül, İ. ve Dikbaş, E. (2022). The relationship between teachers' and school administrators' informal relationships and their subjective well-being levels. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 15(1), 715-740.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, S. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güney, R. (2006). *Hiyerarşik ortamlarda iletişim bir kamu kurumu betimlemesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Habertürk (2014, Eylül 24). Okul bahçesinde vahşet!
<https://m.haberturk.com/gundem/haber/993365-okul-bahcesinde-vahset>
- Hafen, S. (2004). Organizational gossip: A revolving door of regulation and resistance. *Southern Journal of Communication*, 69:3, 223-240.
- Han, B. (2019). *İnformal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

- Han, B.(2020a). Öğretmen adaylarının söylenti ve dedikoduya yönelik metaforik algıları. *Journal of History School*, 47, 2311-2337.
- Han, B. (2020b). Örgütsel Söylenti ve Dedikodu Yönetimi. (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Hekimoğlu, F. (2020). *Örgütlerde dedikodu ve söylentinin örgütsel iletişim açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. ve Bayrak, C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 62-85.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. ve Bayrak, C. (2020). Okullarda informal iletişim türü olarak söylenti ve dedikodu ağına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49(1), 45-72.
- Houmanfar, R. ve Johnson, R. (2004). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23:2-3, 117-138.
- Hürriyet (2018, Aralık 21). Alzheimer'in ilacı bulundu.
<https://www.hurriyet.com.tr/video/alzheimerin-ilaci-bulundu-41059888>
- Hürriyet (2019, Şubat 11). Yargıtay'dan çok önemli karar... Dedikodu yapanlar şimdi yandı.
<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/simdi-herkesin-dilindesin-diye-mesaj-atinca-yargitaydan-flas-dedikodu-karari-41424563>
- Hürriyet (2020, Ocak 14). Dedikodu üzerine 10 metrelik tünel kazmışlar! Kısıvrak yakalandılar. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/dedikodu-uzerine-10-metrelik-tunel-kazmislar-kiskivrak-yakalandilar-41419803>
- Hürriyet (2020, Nisan 12). Eşinin dedikodusunu yapan koca hakkında önemli karar!
<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/esinin-dedikodusunu-yapan-koca-hakkinda-onemli-karar-41492587>
- Hürriyet (2021, Eylül 16) Dedikodu cinayeti! Arkadaşını kalbinden bıçaklayarak öldürdü.
<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/dedikodu-cinayeti-arkadasini-kalbinden-bicaklayarak-oldurdu-41896128>
- Hürriyet (t.y). Dedikodu aslında zararlı olmayabilirmiş!
<https://www.hurriyet.com.tr/mahmure/dedikodu-aslinda-zararli-olmayabilirmis-41369667>

- Kaçan, U. (2023). Örgütsel kültür ve iletişim bağlamında “lüks restoran” konsepti. *Aydın Gastronomy*, 7(2), 325-347.
- Karadal, K. ve Hekimoğlu, F. (2020). Örgütsel iletişim açısından örgütlerde söylenti ve dedikodunun değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2629-2639.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kardaş, K. (2019). *Sağlık çalışanlarında dedikodu ve söylenti tutumunun iş tatmini üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Kılıç Aksoy, Ş., Güven, D. ve Çiçek, H. (2023). İformel iletişimin iş becerikliliği üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1165-1186.
- Kieffer, C. C. (2013). Rumors and gossip as forms of bullying: Sticks and Stones? *Psychoanalytic Inquiry*, 33:2, 90-104.
- Kurt, T. (2004). *Örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi (Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Levent, F. ve Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- Liff, R. ve Wikström, E. (2021). Rumours and gossip demand continuous action by managers in daily working life. *Culture and Organization*, 27:6, 456-475.
- Liu, X.-Y., Kwong Kwan, H. ve Zhang, X. (2018). Introverts maintain creativity: A resource depletion model of negative workplace gossip. *Asia Pacific Journal of Management*, 37, 325-344.
- Martinescu, E., Janssen, O. ve Nijstad, B. (2019). Gossip as a resource: How and why power relationships shape gossip behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 89-102.
- McNealy, J. ve Devyn Mullis, M. (2019). Tea and turbulence: Communication privacy management theory and online celebrity gossip forums. *Computers in Human*

Behavior, 92, 110-118.

Milliyet (2009, Ocak 14). Okul müdürü ve öğretmene dedikodu sürgünü. <https://www.milliyet.com.tr/gundem/okul-muduru-ve-ogretmene-dedikodu-surgunu-1046963>

Osal, M. (2021). *İzmir ili-Urla ilçesi devlet okullarında görev yapan yöneticilerin gözünden dedikodu ve söylenti yönetimi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Öncü, E., Yalçın, S. ve Özpolat, A. R. (2023). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 65, 415-442.

Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yaşar Üniversitesi, İzmir.

Özveren, C. G. ve Büte, M. (2019). Dedikodu mekanizmasının psikososyal öncülleri ve sonuçları: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1138-1145.

Pelletier, P. ve Drozda Senkowska, E. (2020). Towards a socially situated rumouring: Historical and critical perspectives of rumour transmission. *Social and Personality Psychology Compass*, <https://doi.org/10.1111/spc3.12532>

Petek, T. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.

Petek, T. ve Aslan, M. (2023). Öğretmenlerin örgütsel dedikodu işlevlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 54-67.

Pheko, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28:4, 449-465.

Sääksjärvi, M., Gill, T. ve Hultink, E. J. (2017). How rumors and preannouncements foster curiosity toward products. *European Journal of Innovation Management*, 20(3), 350-371.

- Sabah (2018, Nisan 9). Dedikodu yapan müdür kovuldu, mahkeme ‘hak etmiş’ dedi. <https://www.sabah.com.tr/yasam/dedikodu-yapan-mudur-kovuldu-mahkeme-hak-etmis-dedi-4263769>
- Sabah (2020, Ocak 13). Yargıtay’dan çalışanlar için dedikodu kararı! Mesai arkadaşlarının dedikodusunu yaptı, işten atıldı. <https://www.sabah.com.tr/yasam/yargitaydan-calisanlar-icin-dedikodu-karari-mesai-arkadaslarinin-dedikodusunu-yapti-isten-atildi-4852256>
- Sevda, P. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Sığrı, Ü. (2022). Nitel Araştırma Yöntemleri. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Yeni Perspektifler* içinde (s. 471-517). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Solmaz, B. (2003). *Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Soyer, R. (2022). *Kamu kurumlarında dedikodu ve işyeri yalnızlığı üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.
- Şafak, H. F. (2021). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Şakir, V. ve Çelikten, M. (2023). The relationship between teachers’ informal communication levels and organizational commitment (Case of Kayseri Province). *International Social Sciences Studies Journal*, Vol:9, Issue:113, pp:7422-7429.
- Tassiello, V., Lombardi, S. ve Costabile, M. (2018). Are we truly wicked when gossiping at work? The role of valence, interpersonal closeness and social awareness. *Journal of Business Research*, 84, 141-149.
- Tekgöz Obuz, A. (2020). Kadınlar açısından dedikodu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 579-587.
- Teyfur, M. (2022). Örgütsel iletişim. A. Kızılkaya Namlı (Ed), *Eğitimin Kavramsal Temelleri-7: Eğitim Yönetimi* içinde (s. 83-102). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Toprak, E. (2021). Olgubilim (Fenomonoloji). M. Çelebi (Ed), *Nitel Araştırma Yöntemleri* içinde (s. 31-37). Ankara: Pegem Akademi.

- Türksen, B. (2020). *Örgütlerde algılanan resmi olmayan iletişim, güven ve şeffaflık kültürünün örgüt içi iletişim üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Watson, D. C. (2012). Gender differences in gossip and friendship. *Sex Roles*, DOI 10.1007/s11199-012-0160-4
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X. ve Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159-168.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, Y. (2006). *Örgüt kültürü oluşumunda örgütsel iletişimin rolü: Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.



EKLER

Ek 1. Görüşme Formu

ÖRGÜTSEL SÖYLENTİ VE DEDİKODUYA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Değerli öğretmenler,

Sağlıklı örgüt kültürünün oluşması ve verimli çalışma ortamının sağlanması için örgütlerde iletişim oldukça önemlidir. Kimi zaman örgütlerde informal iletişim olan söylenti ve dedikodular da görülebilmektedir. Bu çalışmanın amacı sizlerin, örgütlerde görülen söylenti ve dedikoduya yönelik görüşlerinize başvurmaktır. Çalışmada elde edilen veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup kişisel bilgileriniz çalışmada yer almayacaktır. Bu nedenle sorulara içten ve samimi cevaplar vermeniz önem taşımaktadır. Görüşme süresi yaklaşık 30 dakika sürecek olup görüşmeler kayıt altına alınacaktır. Şimdiden çalışmaya yapacağınız katkılar için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Adem BAYAR & Derya ALİMCAN
Amasya Üniversitesi

Kişisel Bilgiler

Bu bölümde kişisel bilgileriniz yer almaktadır. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

1. Cinsiyet:
2. Yaşınız:
3. Branşınız:
4. Meslekteki Görev Yılıınız:

Mülakat Soruları

1. Sizce söylenti nedir?
2. Söylenti kelimesi yerine başka hangi kelimeleri kullanırsınız?
3. Sizce dedikodu nedir?
4. Dedikodu kelimesi yerine başka hangi kelimeleri kullanırsınız?
5. Okullarda söylenti ve dedikodular yaşanmakta mıdır? Nasıl? Örneklerle anlatabilir misiniz?
6. Siz söylenti ve dedikodulara maruz kaldınız mı? Örneklerle anlatabilir misiniz?
7. Hangi konularda söylenti ve dedikodular yaşanmaktadır? Örneklerle anlatabilir misiniz?
8. Size göre söylenti ve dedikodunun nedenleri neler olabilir? Açıklar mısınız?
9. Söylenti ve dedikoduların işlevlerine yönelik neler söyleyebilirsiniz?
10. Örgütlerde söylenti ve dedikoduların sonuçları nelerdir?
11. Örgütlerde söylenti ve dedikoduları önlemek için neler yapılabilir?
12. Son olarak eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Ek 2. Milli Eğitim Bakanlığı Uygulama İzni



T.C.
İLKADIM KAYMAKAMLIĞI
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-23072241-605.01-52167688
Konu : Derya ALİMCAN' ın
Araştırma Uygulama İzni

17.06.2022

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.01-E. 1563890- 2020/2 sayılı Genelgesi,
b) Amasya Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 17/05/2022 tarihli ve 70400 sayılı yazısı.
c) İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 16.06.2022 tarih ve 52063012 sayılı yazısı.

Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Derya ALİMCAN' ın ; İlimiz 17 ilçedeki özel/resmi her tür ve derecedeki okul/kurumlarda görev yapan öğretmenlere yönelik " Örgütsel Söylenti ve Dedikoduya Yönelik Öğretmen Görüşleri " başlıklı tez çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiş ve komisyon tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda, uygulama sorularını çalışmayı yapan kişi tarafından raporlanarak, Müdürlüğümüz Yüksek Öğrenim ve Yurt Dışı Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, denetimi okul idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bakiye USTA
Müdür a.
Şube Müdürü

Ekler :

- 1- İlgi (b) ve (c) yazı ve ekleri
- 2- 15/06/2022 tarihli komisyon kararı

Dağıtım :

Resmi İlkokul/Ortaokul/Lise Müdürlüklerine.

Adres :

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No :

E-Posta :

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için:

Unvan : Şef

İnternet Adresi:

Faks:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 94c3-6a5e-32bf-a8e3-08b0 kodu ile teyit edilebilir.

