

Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma¹

İ. Bakır Arabacı
Fırat Üniversitesi

Meltem Sünkür
Mardin Artuklu Üniversitesi

Fatma Zehra Şimşek
Elazığ Millî Eğitim Müdürlüğü

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni, veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2010-2011 öğretim yılında Elazığ İli'nde görev yapan değişik branşlardaki 64 öğretmen oluşturmuştur. Sorulara ilişkin verilerin analizinde frekans analizi ve içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde dedikodu ve söylentinin varlığına inandıkları, dedikodunun 'kıskançlık, çekememezlik' gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre dedikodu ve söylenti mekanizmasına maruz kalan öğretmenlerin en çok gösterdikleri tepki 'üzüntü duyma ve öfkelenme' olarak belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: *Dedikodu, söylenti, nitel çalışma, öğretmen görüşleri, informal iletişim kanalları*

¹ Bu araştırma, 26-28 Ekim 2011 tarihleri arasında Eskişehir'de düzenlenen Değerler Eğitimi Sempozyumu'nda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Atıf için/Please cite as:

Arabacı, İ. B., Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(2), 171-190.

Teachers' Views Regarding Gossip and Rumour Mechanism: A Qualitative Study

Background. There are both formal and informal structures in organizations. These structures are effective in organizational communication process. Formal communication uses hierarchy as a main way and informal communication uses interpersonal relations. There are both benefits and damages of informal communication in organizations. Informal organizations are a source of support and communication for their members. Informal organizations also increase employees' job satisfaction and complete the formal organizations. However informal organizations are not controllable so as a result they occasionally hinder the works, demoralize the employees and alienate them from innovations.

The most important examples of informal communication are rumour and gossip mechanisms. Generally gossip is defined as "talk about a person who is not present" and rumour is defined as "information that goes the rounds and that is not certain / unconfirmed information about an event that goes the rounds in a society". Since at least three persons are involved, gossip is a social activity (Witteck & Wielers, 1998, p. 189). The importance of gossip in organizational life was first stated by Noon and Delbridge in 1993 and the concept of 'organizational gossip' was suggested.

First, people use gossip to learn important social information about other individuals in the group, often without ever having to meet these individuals. Second, gossip helps builds social networks by bonding people to one another. Third, social-network formation and change is not accomplished merely by bonding; it is also achieved by breaking existing bonds that compete. Fourth, gossip enhances social status, power or prestige within a group. Finally, gossip informs us of what to do in order to gain admittance into and remain part of social networks (DiFonzo & Bordia, 2007, pp. 26-27).

There are some negative consequences of workplace gossip: losing productivity and wasting time, erosion of trust and morale, increased anxiety among employees as rumors circulate without any clear information as to what is fact and what isn't, growing divisiveness among employees as people "take sides", hurting feelings and reputations, jeopardized chances for the gossipers' advancement as they are perceived as unprofessional, and attrition as good employees leave the company due to the unhealthy work atmosphere (<http://en.wikipedia.org/wiki/Gossip>).

Purpose. This study aims to investigate teachers' views regarding rumour and gossip mechanisms in educational organizations. The sample of the research consists of 64 teachers from different branches who work in Elazığ city center in 2010-2011 academic year.

Method. A qualitative research design and interview technique were used in this research. As a data collection tool semi-structured interview form was used in this research. The form consisted of these questions:

- Do you believe there are gossip and rumour mechanism in educational organizations?
- Were you exposed to gossip during your career?
- What are the reasons for gossip?
- How did you feel when you were the subject of gossip? How do you feel when you think you are the subject of gossip?
- What do you think about finding a solution for gossip?
- In what kind of work environment do you feel comfortable?

The design of the study was qualitative. The data was characterized to itself. During the analysis process, the interview records were decoded and analyzed. The teachers' opinions were examined by content analyses. In the analyses of the opinions, statements were grouped and classified according to their similarities. In the analyses, coding the teachers whose opinions had been taken and their statements revealed certain themes. The data obtained through the interview technique was digitized and frequency values were determined.

Findings and Conclusion. Findings of the research show that % 93.75 of teachers believe there are gossip and rumour in educational organizations. Moreover % 93.75 of teachers stated that they were exposed to gossip during their career. The teachers believe that gossip results from mostly 'jealousy and intolerance'. Other reasons are stated as skepticism, lack of self-confidence, lack of purpose, having too much free time, self-agrandizement and social acknowledgement. The most used reactions by teachers are identified as 'feeling sadness and being furious' and 'organizational alienation'. The code that has the least frequency is identified as 'feeling ashamed'. Participants also state that they want a friendly environment that has sharing and helping each other.

Keywords: *Gossip, rumour, qualitative research, teachers' views, informal communication channels*

Örgütlerde biçimsel resmi yapıların yanında, biçimsel ve resmi olmayan yapılar da bulunmaktadır. İnfornel örgüt denilen ve biçimsel olmayan yapılar sosyal ihtiyaçlar nedeniyle doğal gruplaşmalardan oluşmaktadır (Matteson, 2002). Bu yapılar örgütsel iletişim sürecinde etkili olmaktadır. Formel iletişim, örgütün formel yanını işletir ve ana kanal olarak hiyerarşiyi kullanır. İnfornel iletişim kişiler arası ilişkiler ağı yoluyla çalışır ve örgütün infornel yanını işletir. İnfornel iletişim, üyelerin örgüte karşı takındıkları tutumların bir göstergesidir (Bursalıoğlu, 2005, s. 114). Bütün örgütlerde, insanların çeşitli toplumsal ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde etkileşim içinde olduğu infornel ilişki ağları bulunur (Morgan, 1998, s. 210-211).

Formel iletişim sistemi her zaman infornel iletişim ağı ile desteklenir. İnfornel iletişim, örgüt üyelerinin kişisel ve sosyal ilişkilerine dayanır. İnfornel örgüt ve onun iletişim sistemi örgütsel amaçlardan çok bireysel amaçlara göre ayarlanmıştır (Aydın, 2005, s. 161). Formel iletişim önceden belirlenen kurallar çerçevesinde sürdürülen bilgi akışını sağlarken, infornel iletişim kanalları önceden belirlenmeyen resmi olmayan iletişimi gerçekleştirmektedir. Bu iki yapının ve iletişimin birlikte hareket etmesi kaçınılmaz bir süreçtir. İnfornel örgüt, bu yapı içinde olanlar için bir tatmin unsuru, bir destek ve haberleşme kaynağıdır ve iletişime, işlerin halledilmesine yardımcı olur, çalışanların iş tatminini artırır ve formel örgütü tamamlar. Bunun yanında infornel örgüt kontrol edilebilir olmaması nedeniyle zaman zaman standart işleri aksatır, yönetimden gelen emirlerin etkisini azaltır, çalışanların moral seviyesini düşürür ve onları yeniliklerden soğutur (Thompson, 2003, s. 106-114).

Formel iletişimin yetersiz kaldığı ortamlarda, infornel iletişim ortaya çıkar (Kazancı, 2004, s. 269). İnfornel haberleşme kanalları sadece haber taşımakla kalmaz, deneyimleri paylaşmak, yenilikleri öğrenmek ve aktarmak, işbirliği yapmak, yeni fikirlere destek bulmak, fikir alışverişinde bulunmak amacıyla da sık ve yoğun olarak kullanılmaktadır (Thompson, 2003, s. 112-115). Formel iletişim sistemi ne kadar bozuk olursa, infornel iletişim ve söylenti o derecede artmaktadır (Bursalıoğlu, 2005, s. 114).

Söylenti, kolektif bir tartışma sürecinden kaynaklanan doğaçlama haberlerdir ve söylentinin kaynağında önemli ve belirsiz bir olay vardır. Bilginin karaborsası olarak değerlendirilen söylentinin hiçbir temeli yoktur (Kapferer, 1992, s. 19-21). Söylenti, doğruluğu kanıtlanmamış ve güvenilir olmayan bir kaynaktan alınan, çoğunlukla şifahen yayılan bilgidir. Söylentiler pozitif veya negatif olabilir, tamamen ya da kısmen yanlış olabilirler, söylentinin ne kaynağı ne de hedefi belli değildir (Solmaz, 2006). Söylentilerin başlayabilmesi için üç temel ögenin gerçekleşmesi gerekir. Bu ögeler: 1. *Bilgi eksikliği*; çalışanların kendi dünyalarında neler olduğunu

bilmedikleri durumlarda, durum hakkında spekülasyonlarda bulunulmasıyla söylentiler harekete geçer. 2. *Güvensizlik*; bu durumda çalışanlar negatif algılama eğilimindedirler ve endişelerini diğerleriyle paylaşırlar. 3. *Çelişkiler*; söylentilerin başlamasındaki bir diğer etkidir (Dessler, 1998, s. 441, akt. Solmaz, 2006).

Söylentinin beraberinde getirdiği bazı problemler vardır. Bunlardan en kötü şöhretli olanı dedikodudur (Newstrom ve Davis'den akt. Demir, 2003, s. 147). Toplumumuzda genel olarak ortamda bulunmayan üçüncü bir şahısla ilgili konuşma “dedikodu” olarak adlandırılır. Türk Dil Kurumu [TDK] Türkçe Sözlükte dedikodunun tanımı: “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal” olarak yer alırken; söylenti ise “Ağızdan ağıza dolaşan, kesinlik kazanmayan haber, rivayet /Belli bir olayın olduğu yolunda bir topluluk ya da toplumsal kümede dolaşan doğrulanmamış haber” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Son yıllarda dedikoduya dair “Ortamda bulunmayan kişi hakkında değerlendirmeci konuşma” olarak ifade edilen tarafsız tanımlar da ortaya konmuştur (Kurland ve Pelled, 2000, s. 429). Dedikodu birinin başka birine orada olmayan üçüncü bir şahısla ilgili bilgi sağlaması olarak da tanımlanabilir. En az üç kişi eylemin içinde yer aldığı için dedikodu bir sosyal etkinliktir (Witteck ve Wielers, 1998, s. 189). Söylenti ve dedikodu mekanizması örgütte formel iletişim kanallarından daha etkin ve hızlı çalışır, bu sebeple işgörenler örgütsel haberleri öncelikle informal kanallardan öğrenirler.

Dedikodunun örgütsel yaşamdaki önemi ilk kez 1993 yılında Noon ve Delbridge tarafından ifade edilmiş ve “örgütsel dedikodu” kavramı öne sürülmüştür (Akdoğan vd., 2009, s. 17). Çalışma hayatı ile ilgili etkinlikler insanları bir araya getirir ve böylece dedikodunun paylaşılacağı diyaloglara fırsat yaratır. Dedikodu örgütsel yaşamdaki insan doğasının bir sonucu olarak diyaloglarda yer alır (Mills, 2010, s. 234). Rosnow, dedikodunun fonksiyonlarını bilgi, etki ve samimiyet olarak ifade etmiştir. Dedikodu, bireylerin başkaları ve toplum hakkında bilgi edinme ihtiyacını karşılar, ayrıca diğer insanların hareketleri üzerinde kontrol olanağı kazandırır. Samimiyet fonksiyonu ise dedikodunun bireyler arasında arkadaşlık ilişkisinin kurulması veya ortak değerlere sahip bir gruba girmek gibi sosyalleşme amacıyla gerçekleştirilebildiğini ifade etmektedir (Akdoğan vd., 2009, s. 19). İnsanlar dedikodu yoluyla diğerlerinin hatalarını ve zayıflıklarını keşfedip tartışarak kendilerini daha iyi hissederler (Michelson vd., 2010, s. 12). Bu yüzden insanlar en çok onlarla aynı cinsiyetten ve aynı yaş civarında olan insanlarla ilgili dedikoduyla ilgilenirler (McAndrew,

2008). Ayrıca aktif dedikoducu olan bireyler akranları üzerinde daha yüksek seviyede informal etkiye sahiptirler (Grosser vd., 2010, s. 203).

İnsanlar dedikoduyu ilk olarak gruptaki diğer insanlarla ilgili bilgileri onlarla görüşmek zorunda kalmadan öğrenmek için kullanırlar. İkincisi dedikodu insanları birbirlerine bağlayarak sosyal ağ kurmalarına yardım eder. Üçüncü olarak sosyal ağ yapıları ve değişimleri sadece bağ kurmayla değil rekabet yaratan bağları kopararak da elde edilir. Negatif dedikodu bunu sağlar. Dördüncüsü dedikodu grup içinde sosyal statü, güç ve prestiji artırır. Son olarak dedikodu sosyal ağlarda yer edinmek ve bunu sürdürmek için ne yapmamız gerektiğine dair bizi bilgilendirir (DiFonzo ve Bordia, 2007, s. 26-27). Sosyal olarak yararlı olan bilgi insanların her zaman en çok ilgi gösterdiği konu olmuştur (McAndrew, 2008). Dedikodu, kültürel normlar ve sınırlar ile ilgili değerli bilgiler taşır. Bu kültürel bilgi bireysel performansı artırır (Grosser vd., 2010, s. 185).

Biçimsel olmayan iletişim (dedikodu, söylenti) öncelikle çalışanların işleri ve kendileri hakkında konuşmaya ilişkin psikolojik ihtiyaçlarını giderir, örgüt ve çalışanlar hakkında yönetimin ihtiyaç duyduğu hayati geri bildirim sağlar, ayrıca örgütün ruhu ve sağlığı konusunda üst yönetimi bilgilendirir. Dedikodu ve söylenti örgütte bir değişim söz konusu ise, yeni bir bilgi varsa, yüz yüze iletişim örgüt içinde rahatlıkla kurulabiliyorsa ve çalışanlar gruplar halinde bir arada ise önemli bir bilgi kaynağı olarak da işlemektedir. Biçimsel olmayan iletişim kanallarında dolaşan yönetim mesajları, çalışanların anlayabileceği şekilde oluştuğu için önemli bir bilgi kaynağıdır. Temel işlevi sosyal ilişkilerin korunması, örgüt içinde dağıtılması olan dedikodu ve söylenti, sosyal etkileşimden kaynaklandığından, insanlar gibi dinamik, kararsız ve değişken bir yapıdadır. Doğal iletişim olarak da adlandırılan bu iletişim türü, zaman zaman biçimsel iletişimi destekleyerek örgüt amaçlarına hizmet eden yararlar sağlamaktadır. Hatta günümüzde bazı firma yönetimleri, örgüt içinde çabuk yayılmasını istedikleri mesajlar ve duyurular için bu iletişim kanalını tercih etmektedir. Birçok şirkette 'kulak gazetesi' çalışanların şirkette olup bitenlere ilişkin tek bilgi kaynağıdır (Walsh, 1987, s. 37, akt. Erdoğan, 2005).

Dedikodu tanıdıklar arasında görece kapalı bir ilişkidir. Ancak söylentinin iki ucu da açıktır, ne kaynağı ne de hedefi belli değildir. Aktaranın bir sorumluluğu yoktur çünkü başlangıçtaki halinden sıyrılarak kulaktan kulağa daha geniş kitlelere yayılabilir (Solmaz, 2006, s. 568). İnsanın ait olma, sosyal ağ oluşturma, değiştirme veya sürdürme çabasından kaynaklanan dedikodu, sosyal çevredeki insanlar hakkında bilgi değiş tokuşu yapma, onları bir arada tutma, rakip olanları dışlama, statüyü artırma ve grup kurallarını aktarma işlevlerini yerine getirir. Bu nedenle

dedikodu insanların kişisel ve özel davranışları ile ilgili değerlendirici sosyal sohbetlerdir ve genellikle negatiftir (DiFonzo ve Bordia, 2007, s. 31-32).

Dedikodu kurumlarda her ne kadar önemli bir takım ruhu kaynağı olarak görülse de (Dubrin, 2000, s. 293) bütün bunların yanında, kişiler arasında diyalog kopukluklarına neden olabilir ve birtakım faaliyetler sonucu yoğunlaşarak toplumu etkiler hale gelebilir (Solmaz, 2004, s. 40). Nerede bilgi eksikliği varsa dedikodu orada yoğunlaşır, sırların yarattığı anlam boşluklarına birbiriyle ilgisi olmayan imgeler, çağrışımlar dolar. Dedikodu, üstünkörü bilgiyi kategorileştirerek hayali nesnelere dönüştürür ve bildik kavramlarla ilişkilendirerek olup biten hakkında konuşulur hale getirir (Solmaz, 2004).

Bazı insanlar tamamen ortadan kalkmasını dilediği işyeri dedikodu merkezidir ve örgütlerde insanların birbirleriyle kurduğu iletişimin evrimleşmiş bir parçasıdır (Kniffin ve Wilson, 2010, s. 170). Ancak dedikodu ve söylentilerin örgütte yayılması önemsenmediğinde, çoğu zaman zehirli bir yapıya bürünerek kişilerarası ilişkileri zedelemektedir. Kurumdaki birçok farklı faktörden etkilenen iletişim olgusu, kontrolden çıkarak tamamen dedikodu ve söylentiler ile beslendiğinde örgütteki entelektüel güveni yok etmektedir (Eğinli ve Bitirim, 2008, s. 124-125). Yapılan araştırmalar insanların iş yerinde karşılaştıkları problemlerin büyük çoğunluğunun kaynağında kötü iletişimin yattığını göstermektedir (Terzi, 2005, s. 287). Çalışma hayatında yapılan dedikodunun yol açtığı sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Dedikodu>):

- Üretimi azaltır ve zaman kaybı yaratır.
- Güven ve moral erozyonuna neden olur.
- İnsanlar arasında doğru olmayan bilgilerin dolaşmasından kaynaklanan sinirlilik hali.
- Çalışanlar arasında gruplaşmalar.
- Duyguların zarar görmesi.
- İyi çalışanların bu olumsuz ortamdan kaynaklı işi bırakması.

İnformel iletişimin birçok faydası vardır ve genellikle ihtiyaçlara yönelik ortaya çıkar, ancak söylenti ve dedikodulara dikkat edilmesi gerekir. Söylenti ve dedikodu ortamları örgütlerin iş düzenini yıkıcı etkiye sahip olabilir. Asılsız söylenti ve dedikodular moral bozukluğu yaratabilir, üretkenliği düşürebilir; çalışanlarda kaygı, endişe, korku, huzursuzluk gibi moral çöküntülerine yol açabilir. Söylenti akımını engelleyecek en önemli yöntem iletişim kanalları yoluyla çalışanlara doğru bilgilerin iletilmesidir, diğer bir deyişle yeterli ve doğru enformasyonun gerçekleşmesidir (Erdoğan, 2005).

İnsanlardan oluşan ve iletişimin büyük önem taşıdığı eğitim kurumlarında, dedikodu ve söylenti mekanizmalarından kaçınmak olanaklı görünmemektedir. İşgörenler olarak öncelikle öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmalarına ilişkin görüşleri önem taşımaktadır. Okullarda doğru ve etkin iletişim sağlamak, dedikodu ve söylentinin yıkıcı etkilerinden korunabilmek amacıyla var olan iletişim ortamlarının niteliği ve öğretmenlerin konuya yaklaşımının belirlenmesi gerekmektedir. Bunun yanında eğitim örgütleri bireylerin davranışlarının istedik yönde şekillenmesini amaç edindiklerinden, öğrencilerin toplumca kabul görmeyen davranışlar edinmemeleri için azami gayret göstermeleri beklenir. Bu sebeple eğitim-öğretim sürecinin en önemli ögesi olan öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri önem taşımaktadır.

Amaç

Bu çalışmanın amacı Elazığ İl merkezinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin dedikodu ve söylenti mekanizması hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Eğitim örgütlerinde dedikodu ve söylenti mekanizması var mıdır?
2. Öğretmenler meslek yaşamları boyunca dedikoduya maruz kalmışlar mıdır?
3. Dedikodu yapmanın gerekçeleri nelerdir?
4. Öğretmenler dedikoduya maruz kaldıklarında neler hissetmektedirler?
5. Öğretmenler dedikodu ve söylenti mekanizmasına karşı nasıl bir tepki vermektedirler?
6. Öğretmenler nasıl bir çalışma ortamı arzu etmektedirler?

Yöntem

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2006, s. 77-79). Araştırılan olgu hakkında derinlemesine betimleme ve katılımcıların bakış açılarını anlama amaçlandığı için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim (fenomenoloji) deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır. Olgubilim bize tamamen yabancı olmayan ancak tam

olarak anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmada uygun bir araştırma yöntemidir. Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları araştırma konusunu yaşayan veya bunu ifade edebilecek birey ya da gruplardır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 73-74). Bununla birlikte nitel araştırmalarda büyük örneklerle çalışma gücü ve değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmenin zorluğu göz önünde bulundurulmaktadır.

Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubunu Elazığ İl merkezinde seçkisiz olarak seçilmiş öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim bölgelerinden rastgele yöntemle seçilen 30 sınıf, 34 branş öğretmeni toplam 64 öğretmen ile 20 Mart-15 Mayıs 2011 tarihleri arasında görüşme yapılmış, katılımcıların araştırmacılarından ve verilerin alındığı ortamdan etkilenmemesi için gereken özen gösterilmiştir. Bu kapsamda çeşitli iletişim stratejileri kullanılmış, veri toplanırken bireylere zarar verecek davranışlardan kaçınılmış ve araştırma sürecinde etik bir yaklaşım benimsenmiştir. Araştırmada maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemeindeki amaç, göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 108). Tablo 1 çalışma grubundaki öğretmenlerin özelliklerini göstermektedir.

Tablo 1

Çalışma Grubuna Alınan Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	Kadın	36
	Erkek	28
Kıdem	5 yıl ve daha az	19
	6-15 yıl arası	21
	16-25 yıl arası	13
	25 yıl ve üstü	11
Branş	Sınıf	30
	Branş	34

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların % 46’sı sınıf öğretmeni, % 54’ü ise branş öğretmenidir. Cinsiyet farklılığında erkek katılımcıların frekansı 28 iken kadınların frekansı 36’dır. Katılımcıların çoğunluğu 6-15 yıl kıdeme sahiptir. 19 katılımcı 5 yıl ve daha az bir kıdeme sahipken, 13

katılımcı 16-25 yıl arası ve 11 katılımcı ise 25 yıl ve üstünde bir kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak için araştırma konusu ile ilgili uluslararası ve ulusal alanda alanyazın taraması yapılarak, güçlü bir kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Konu tasarlandıktan sonra formda yer alması düşünülen maddeler belirlenmiştir. Maddelerin amaç, anlam ve kapsam açısından değerlendirilmesini yapmak amacıyla alan uzmanı iki öğretim üyesi ve farklı branşta üç öğretmen ile görüşülmüş, katılımcı teyidi alınmıştır. Bu aşamalardan sonra elde edilen bilgilerden yararlanılarak forma son hali verilmiş, oluşturulan sorular araştırma kapsamındaki katılımcılara yöneltilmiştir. Veri toplama aracında şu sorulara yer verilmiştir:

1. Eğitim örgütlerinde dedikodu ve söylenti mekanizması olduğuna inanıyor musunuz?
2. Meslek yaşamınız boyunca dedikoduya maruz kaldınız mı?
3. Size göre dedikodunun gerekçeleri nelerdir?
4. Dedikodunuz yapıldığında ya da yapıldığını düşündüğünüzde neler hissettiniz veya neler hissedersiniz?
5. Dedikoduya çözüm bulma konusundaki düşünceleriniz nelerdir?
6. Nasıl bir çalışma ortamında kendinizi rahat hissedersiniz?

Verilerin Analizi

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu çalışmada “içerik analizi” yapılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: 1. Verilerin kodlanması, 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 228).

Öğretmenlerin görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Çözümlemelerde görüşüne başvuru alan öğretmenlere birer kod numarası verilerek (Ö1,Ö2...) açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir. İfadelerdeki benzer öğeler gruplandırılmış ve gruba uygun olarak temalandırılarak, bütünlük sağlanmasına azami çaba gösterilmiştir. Ana temaya bağlı olarak alt temaların kodlanması yapılmıştır. Alt temalar tamamen öğretmen ifadelerinden yola çıkılarak yani araştırma verilerine dayalı olarak belirlenmiştir. Öğretmenler tarafından en çok önem

verilen alt temaların hangileri olduğunu belirleyebilmek için alt temaların yinelenme sıklıkları (frekansları) hesaplanmıştır. Alt temalara bağlı olarak ve yine araştırma verilerine dayalı olarak, kavramsal kodlamalar yapılmıştır. Aynı zamanda her bir tema kapsamında belirlenen alt temaları içeren öğretmen ifadelerinden aktarmalara yer verilmiştir. Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabilirliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın modeli, deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi ve yorumlanması ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır.

Bulgular

Araştırma bulguları araştırma sorularına göre aşağıda sıralanmıştır:

Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Öğretmenlerin Eğitim Kurumlarında Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasının Varlığına İlişkin Görüşleri

Görüşler	<i>f</i>	<i>%</i>
Evet, vardır.	60	93.75
Hayır, yoktur.	4	6.25

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin % 93.75’i eğitim kurumlarında dedikodunun varlığına inanmaktadır. Öğretmenlerin % 6.25’i ise ‘Hayır, eğitim örgütlerinde dedikodu mekanizmasının olduğuna inanmıyorum’ şeklinde yanıt vermişlerdir.

Öğretmenler Meslek Yaşamları Boyunca Dedikoduya Maruz Kalmışlar mıdır?

Öğretmenlerin dedikodu mekanizmasına maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin görüşleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına Maruz Kalıp Kalmadıklarına İlişkin Görüşleri

Görüşler	f	%
Evet, kaldım.	60	93.75
Hayır, kalmadım.	4	6.25

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin % 93.75'i meslek yaşantısında dedikoduya maruz kaldıklarını belirtirken, öğretmenlerin % 6.25'i ise dedikoduya maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Dedikodu Yapılmasının Gerekçeleri Nelerdir?

Dedikodu yapılmasının gerekçelerine ilişkin öğretmen görüşleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasının Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Nedenler	f
Kıskançlık, şüphecilik, çekememezlik özgüven eksikliği gibi kişilik özellikleri	45
Amaçsızlık-Boş zaman fazlalığı	28
Ego tatmini	22
Sosyal kabul	22
Merak duygusu	14
Yüzüne söylemeye cesaret edememe	13
Dedikodu yapan kişilerin çevresindekilerin buna prim vermesi, dinlenilmesi	12
Eğlenceli, heyecan verici ve keyifli olması	11
Savunma mekanizmalarından yansıtma (Kendi eksikliğini kapatmak için)	11
Kurumda sürekli eksiklere yoğunlaşılması	9
İnsanları olduğu gibi kabul etmeme	9
İnanç eksikliği	5
Değer farklılıkları	2
Meyve veren ağaç taşlanır mantığı	2
Eğitimsizlik-Cahillik	2
Baskıcı iklim (Kurumda bilgi edinmede iletişim kanallarının tıkalı olması)	2
Mesleki yetersizlik	1

Tablo 4'te görüldüğü üzere frekansı yüksek olan ifadeler arasında: “Kıskançlık, çekememezlik, şüphencilik, özgüven eksikliği gibi kişilik özellikleri ile amaçsızlık-boş zaman fazlalığı, ego tatmini, sosyal kabul” gibi ifadeler yer almaktadır. Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasının nedenlerine ilişkin verdiği cevaplardan bazı örnekler aşağıdaki gibidir:

“Bence dedikodu yapan kişi kendi içsel çatışması, ego tatmini, kıskançlık gibi duygularla bunu yapmıştır. Bizim meslekte, meslektaşlar arasındaki kıskançlık ve çekememezlik duyguları üst seviyededir. Dedikodunun da bunun dışavurumu olduğunu düşünüyorum (Ö14).”

“Bu durumda ilk düşüncem ‘Meyve Veren Ağaç Taşlanır’ şeklinde oldu. Bu tarz dedikodu ve kıskançlık olaylarını pek umursamam. Hayata karşı kendi duruşum vardır ve bundan eminim. O yüzden de bu tür şeylere pek prim vermem (Ö16).”

“Bana göre en önemli sebebi merak. Dedikodu yapan kişi karşıdan bir şeyler duymak istediği için bunu yapar. Kendi söylerken başkasından da duymak istedikleri vardır. Bir de eğer o kurumda kendini kabul ettirmek istiyorsa dedikodu ile iletişimini kuvvettendirdiğini ve sosyal temasının artacağını düşünür (Ö33).”

Öğretmenler Dedikoduya Maruz Kaldıklarında Neler Hissetmektedirler?

Öğretmenlerin dedikoduya maruz kaldıklarında neler hissettiklerine ilişkin görüşleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Hisleri

Hisler	f
Üzüntü duyma	31
Öfkelenme	19
Örgütten uzaklaşma	13
Moral erozyonu	13
Umursamama	11
Mağdur hissetme	9
Güvensizlik ve şüphe duygularına kapılma	9
Dedikoduyu yapan kişinin iş ahlakı olmadığı hissine kapılma	5
Kendisini değersiz hissetme	5
Utanma	2

Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti konusundaki hislerine ilişkin cevapları değerlendirildiğinde: Verilen cevaplara göre en yüksek kodun “Üzüntü duyma, öfkelenme”, “örgütten uzaklaşma/yabancılaşma”, en düşük kod'un ise ‘utanma hissine kapılma’ya ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin verilen cevaplara göre bazı ilgi çekici ifadeleri şöyledir:

“Kendimi önce çok savunmasız hissettim ama sonra ilahi adalete teslim ettim. Zamana bıraktım. Açıklama yapmaya çalışmak prim vermek olurdu (Ö11).”

“İlk dedikodum yapıldığında işe yönelik bütün motivasyonumu kaybettim. İşe giderken ayaklarım geri geri gidiyordu (Ö52).”

“Önce çok üzüldüm. Sonra bunu yapan insanın iş ahlakına sahip olmadığı kanaatine vardım ve sonrasında umursamadım (Ö45).”

“İlk duyduğumda güvensiz ve itibarsız bir kurumda çalıştığımı hissettim. İş arkadaşlarımın etik olmadığına iş ahlakı olmadan çalıştıkları fikrine kapıldım (Ö50).”

“Kendimi çok kötü hissederim. Eğer ki dedikodumu yapan yakın gördüğüm biri ise kendimi ihanete uğramış gibi hissederim. Bu da bana değer vermediği duygusunu oluşturur bende. Çalıştığım okulda birçok gözün üstümde olduğunu hissetmek açıklarımın arandığını düşünmek bana kendimi çok kötü hissettirir (Ö60).”

Öğretmenler Dedikoduya Maruz Kaldıklarında Nasıl Bir Yol İzlemektedirler?

Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına maruz kaldıklarında nasıl bir yol izlediklerine ilişkin görüşleri Tablo 6’da temalar halinde sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Tepkileri

Dedikodu ve söylentiye yönelik tepkiler	<i>f</i>
Bilgi verme konusunda iletişimi güçlendirme	36
Sevgi, saygı ve samimiyeti güçlendirme	29
Dedikodu yapan kişiyi dinlememek, o kişi ile ilişkilerini sınırlandırmak	28
Kurumda hoşgörüyü artırma	25
Dedikodu yapan kişiye bunun onaylanmadığının, yanlış olduğunun dile getirilmesi	20
İlahi öğretilerden faydalanma	18
Duygu kontrolü, çatışma çözme gibi kavramları öğretme	14
Kurum içi sosyal faaliyetlerin artırılması	12
Dedikodu yapan kişiye başka uğraşlar edindirmek	12
Kurumda olumlu üzerinden iletişim kurulması (Takdir onay ve övgü sözlerinin artırılması)	11
Özeleştiri yapma	5
Bakış açısının değiştirilmesi	2
Sabretme	2
Başka zaman başka bir ortamda hedef göstermeden dedikodunun doğru olmadığını dile getirme	2
Mümkün değil	9

Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına maruz kaldıklarında nasıl bir yol izlediklerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, “iletişim/ sevgi, saygı ve samimiyeti güçlendirme” kodlarının yüksek frekansta olduğu, “sabretme, bakış açısını değiştirme ve öz eleştiri yapma” gibi öze dönük tepkilerin en az frekansa sahip kodlar olarak ortaya çıktığı belirlenmektedir. Öğretmenlerin verilen cevaplara göre bazı ilgi çekici ifadeleri şöyledir:

“Açık iletişim kullanılmalı. Okuldaki işlerle ilgili olarak verilen yazılı sözlü talimatlar, toplantılardaki bilgilendirmeler, okulun panoları, internet sitesi kullanılarak bilgi edinme yolları açık tutulmalı (Ö59).”

“Dedikodunun yapıldığı ortamdan uzaklaşmak. Eğer o ortamda bulunuluyorsa dedikodusu yapılan kişinin olumlu özelliklerinden bahsetmek gerekir. Bir nevi lafı ağzına tıkmak haddini bildirmek olur bu (Ö2).”

“Bulunulan ortamı terk etmek. Dedikoduya fırsat vermeyecek derecede açık ve net olarak aynı durumun kendisinin de basına geleceği hissini ona vermek gerekir (Ö18).”

“Bu tarz insanlar eğer dinlenirse dedikodu azalmaz artar. Çünkü genelde bu insanlar sosyal bir ortama kabul edilmek için bunu yapıyorlar. O kişiyi dinlemezseniz bir daha da cesaret edemez (Ö61).”

“Kurumda çok dedikodu yapıyorsa çok vakti olduğundandır. İş yükü kesinlikle artırılmalı ki buna fırsat bulmasın (Ö39).”

“Sabrederim ilk başta ama devam ederse halının altına süpürdüğümü zamanı gelince çıkarır yüzüne vururum (Ö46).”

“Bence bu insanların inancında bu olgunun hoş karşılanmadığı ifade edilmeli. Bu şekilde bu olaya daha vicdani yaklaşmış olur (Ö47).”

Öğretmenler Nasıl Bir Örgüt Ortamı Arzu Etmektedirler?

Öğretmenlerin nasıl bir örgüt ortamında çalışmak istediklerine ilişkin görüşleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Öğretmenlerin Nasıl Bir Örgüt Ortamında Çalışmak İstediklerine İlişkin Görüşleri

Çalışma ortamı	f
Paylaşma ve yardımlaşmanın olduğu samimi bir ortam	49
Herkesin değer gördüğü bir ortam	46
Fikirlerin açıkça söylenebildiği özgür bir ortam	46
Söylemlerin net ve şeffaf olduğu bir ortam	32
Ast üst ilişkilerinin kötü niyetli olarak kullanılmadığı	30
Eleştiri tenkit cümlelerinin az kullanıldığı bunun yerinde takdir sözcüklerinin çokça kullanıldığı bir ortam	22
Sürekli denetlenmediğim izlendiğim duygusuna kapılmadığım bir ortam	15
Güven duygusunun esas olduğu bir ortam	15
İdarecilerin yetkisini kötüye kullanmadığı	13
Sosyal faaliyetlerin çok olduğu bir ortam	6

‘İş hayatında nasıl bir iletişim ortamı istersiniz?’ diye sorulduğunda, öğretmenler tarafından verilen cevaplar arasında frekansı en yüksek olan kodlar sırasıyla: ‘Paylaşma ve yardımlaşmanın olduğu samimi bir ortam’, ‘Herkesin değer gördüğü bir ortam’, ‘Fikirlerin açıkça söylenebildiği özgür bir ortam’ olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin verilen cevaplara göre bazı ilgi çekici ifadeleri şöyledir;

“Benim için önemli olan yaptığım işlerin eleştiri konusu olmamasıdır. Eğer her yaptığım idarecim ve çalışma arkadaşlarım tarafından tenkit edilirse kendimi o iş yerinde işe yaramaz hissederim(Ö31).”

Tartışma ve Sonuç

Dedikodu ve söylenti toplumsal yaşamın bir gerçeğidir ancak akademisyenlerce oldukça az çalışılan bir konudur. Örgüt yöneticileri, rekabet ortamında örgütsel amaçları gerçekleştirmek için örgüt içerisinde olup bitenden haberdar olmak ve gerekli önlemleri zamanında almak durumundadırlar. Formel iletişim kanallarının açık olmaması, informal iletişim kanallarını etkinleştirir. Doğan (2002) tarafından gerçekleştirilen “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Önemi” konulu araştırmada, yöneticilerin örgüt içi iletişimi açık tutmaları, aksi takdirde dedikodu ve söylentinin devreye gireceği vurgulanmaktadır.

Bu araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin hemen hemen tamamı, eğitim örgütlerinde dedikodu ve söylentinin varlığına inanmaktadırlar. Töremen’in (2004) gerçekleştirdiği “İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri” adlı araştırmada, öğretmenlerin öğretmen odasında kendilerini rahat hissetmedikleri, bilgilerini arkadaşları ile kısmen paylaştıkları, konuşulanların yönetime aktarıldığına kısmen inandıkları sonucuna varılmıştır. Dedikodu ve söylentiden hemen hemen kimsenin hoşlanmaması, bu gerçeğe rağmen de eğitim kurumlarında dedikodunun ve söylentinin yapıyor olması, etiksel ikilemi yansıtmaktadır. Gözütok (1999) tarafından gerçekleştirilen “Öğretmenlerin Etik Davranışları” başlıklı araştırmada varılan ‘Öğretmenlerin meslektaşları hakkında dedikodu yapmalarının etik bir davranış olmadığı’ sonucu bu araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Eğitim örgütlerinin, planlı ve programlı değer eğitimi görevini üstlendikleri göz önüne alındığında, bu bulgular daha da dikkat çekici olmaktadır.

Araştırmada dedikodunun “kıskançlık, çekememezlik” gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, eğitim örgütlerinde ortak ve paylaşılmış bir vizyonun olmadığını, bireysel çıkarların ön planda tutulduğunu göstermektedir. İş ortamında bireye yönelik kıskançlıklar,

söylentiler, oyunlar ve tuzakların zamanla ilişkilerin bozulmasına yol açtığı; çatışmalara, yabancılaşmaya ve mobbinge neden olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır (Sezerel, 2007; Şimşek, Akgemici, Çelik, Fettahlıoğlu, 2006; Tınaz, 2006).

Dedikodu ve söylenti mekanizmasına maruz kalan öğretmenlerin en çok gösterdikleri tepki ‘üzüntü duyma ve öfkelenme’dir. Bu tepkilerin doğal duygusal ve psikolojik tepkiler olduğu görülmektedir. Daha sonra bu mekanizmalarla baş etme konusunda; iletişimi güçlendirme, sevgi, saygı ve samimiyeti artırma, dedikoduya kulak asmama gibi yolların tercih edilmesi, öğretmenlerin bir eğitimciye yakışır yöntemler kullandıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin iş ortamında “Paylaşma ve yardımlaşmanın olduğu, herkesin değer gördüğü, fikirlerin açıkça söylenebildiği özgür bir çalışma ortamı” arzulamaları beklentilerini yansıtmaktadır. Yönetime düşen görev örgütte öğretmenlerin beklentisine uygun bir iklimin ve kültürün oluşturulması için gereken önlemleri almaktır.

İnformel iletişimin zararlı yönleri olduğu gibi yararlı yönleri de vardır. Biçimsel olmayan iletişim iyi kullanıldığı takdirde, yöneticiler için etkin bir yönetim aracı olabilir. Bir bakıma informel iletişim, örgütün özelliklerini gösteren bir fotoğrafa benzetilebilir. Bu fotoğrafta renkler ve görüntülerin netliği ve canlılığı örgütün yaşamsal kanallarının açıklığı ile orantılıdır. Bir örgütte formel iletişim kanallarından daha fazla informel iletişim kanalları kullanılıyorsa o örgütün yapısında bozukluk olduğu ifade edilebilir (Erdoğan, 2005). Bu nedenle örgüt yöneticileri, geliştirecekleri politikalarla örgütte kendiliğinden oluşan informel iletişim kanallarını, formel iletişimi tamamlayan bir konuma getirerek, örgütsel etkililik ve verimliliğe önemli katkılar sağlayabilirler. Dolayısıyla bir örgütte dedikodu ve söylenti mekanizmasının yararlı ya da zararlı olması, yöneticilerin bu konudaki tutumlarına bağlıdır. Söylenti akımını engelleyecek en önemli yöntem iletişim kanalları yoluyla çalışanlara doğru bilgilerin ulaştırılması olacaktır. Ortaya çıkacak çatışmaları minimize etmek için belirsizliklerin olabildiğince aydınlatılması gerekmektedir.

Eğitim örgütlerinin açık iletişim kanallarına, güvenli, samimi bir örgütsel iklime, bireysel ve örgütsel değerleri önemseyen bir örgütsel kültüre sahip olmaları için eğitim yöneticilerine çok iş düşmektedir. Eğitim örgütlerinde informel iletişim konusunda araştırmaların yapılması, araştırmacılara önerilebilir.

Kaynaklar/References

- Akdoğan, A., Mirap, S. ve Cingöz, A. (2009). İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss: 17-25). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Bursalhoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A.
- Demir, K. (2003). Örgütlerde iletişim yönetimi. İçinde C. Elma-K. Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar*. Ankara: Anı.
- DiFonzo, N., & Bordia, R. (2007). Rumor, gossip and urban legends. *Diogenes*. <http://dio.sagepub.com/content/54/1/19> (Erişim Tarihi: 11.09.2011).
- Doğan H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Dubrin, A. J. (2000). *Applying psychology, individual organizational effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Eğinli, A. T. ve Bitirim, S. (2008). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (Toksik) iletişim. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 124-140.
- Erdoğan, İ. (2005). *İletişimi anlamak*. Ankara: Erk.
- Gözütok, D. (Haziran 1999). Öğretmenlerin etik davranışları. *The Third International Conference on Teacher Education Almost 2000: Crises and Challenge in Teacher Education*. İsrail Beit Berl Kolej’de Sunulan Bildiri. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/127/865.pdf8> (Erişim11.10.2011).
- Grosser, T. J., Lopez-idwell, V., & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & Organizational Management*, 35(2), 177-212.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kazancı, M. (2004). *Kamuda ve özel kesimde halkla ilişkiler*. Ankara: Turhan.
- Kapferer, J. N. (1992). *Dünyanın en eski medyası, dedikodu & söylenti* (Çev: Işın Gürbüz). İstanbul: İletişim.
- Kniffin, K. M., Wilson, D.S. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176.
- Kurland B. N., & Pelled L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.
- Matteson, İ. (2002). *Organizational behavior and management* (6th ed.). Columbus: McGraw Hill.
- McAndrew, F. T. (2008). The science of gossip: Why we can't stop ourselves. *Scientific American Mind*. 1-10.
- Michelson, G., Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390.

- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor* (Çev: Gündüz Bulut). İstanbul: MESS.
- Sezerel, H. (2007). *Örgütlerde mobbingin etkileri ve TÜLOMSAŞ'da bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Solmaz, B. (2004). *Kurumsal söylenti ve dedikodu*. Konya: Tablet yayınları.
- Solmaz, B. (2006). Dedikodu ve söylenti yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 563-575.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A., Fettahlıoğlu, T. (Mayıs 2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde Sunulan Bildiri*. Atatürk Üniversitesi İİBF, Erzurum.
- Terzi, A. R. (2005). İletişim ve Sosyal Etkileşim. İçinde Yüksel Özden (Ed.), *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara: Pegem A.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.
- Thompson, B. L. (2003). *Yeni yöneticinin el kitabı* (Çev: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat.
- Töremen, F. (Temmuz, 2004). İlköğretim okullarının sahip oldukları sosyal sermaye konusunda öğretmen görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda Sunulan Bildiri. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya*.
- Türk Dil Kurumu (2011). Büyük Türkçe Sözlük. <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim:11.10.2011).
- Wittek, R., & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189-204.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H.(2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara Seçkin.
- (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Dedikodu>)

İletişim/Correspondence:

Doç. Dr. İ. Bakır Arabacı
Fırat Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Elazığ
e-posta: barabaci@firat.edu.tr

Received: 24/12/2011
Revision received: 03/07/2012
Approved: 10/07/2012