

Akademik Örgütlerde Dedikodu ve Söylentilere Yönelik Algılar

Perceptions about Gossip and Rumours in Academic Organizations

Ümit Atabek¹ , Pinar Özşarlak² , Gülseren Şendur Atabek³ 

¹Yaşar Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, İzmir

²Yaşar Üniversitesi, İletişim Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, İzmir

³Yaşar Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Yeni Medya ve İletişim Bölümü, İzmir

Özet

Literatürde akademik örgütlerde gayriresmi iletişim türü olarak dedikodu ve söylentiler konusu oldukça az çalışılmıştır. Bu çalışmada, Türk üniversitelerinde akademisyenlerin dedikodu ve söylentiler hakkındaki algıları ile dedikodu ve söylentilerin konuları ve çeşitli örgüt kültürü unsurlarıyla ilişkisi incelenmektedir. Bu amaçla web tabanlı bir soru kağıdı 356 iletişim alanı akademisyenine uygulanmıştır. Bulgular, akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilerin oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. Örgüt içi dedikodu ve söylentiler örgüt dışı dedikodu ve söylentilere göre daha yoğun algılanmakta ve yönetim ve özlük hakları konularındaki dedikodu ve söylentiler ön sıralarda yer almaktadır. Öte yandan, akademisyenlerin dedikodu ve söylentiler hakkındaki kanaatleri genellikle olumsuzdur. Ancak, akademik örgütlerde algılanan örgüt demokrasi düzeyi ve örgüt içi iletişim arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatlerin azaldığı bulgulanmıştır. Akademik yöneticilerin kurumlarındaki demokratik katılımı ve iç iletişimi iyileştirmedikçe dedikodu ve söylentilerle baş edebilmelerinin zor olacağı görülmektedir.

Anahtar sözcükler: Akademik örgütler, dedikodu, gayriresmi iletişim, söylenti.

Abstract

Gossip and rumour, as forms of informal communication in academic organization have attracted little research attention in the literature. This paper examines the perceptions of Turkish academics of gossip and rumours, gossip topics and their relationship with certain organizational cultural issues. A web-based questionnaire was sent to 356 academics working in the communications field. The findings revealed that gossip and rumours are quite common in academic organizations. Internal gossip and rumours are perceived to be more common than the external gossip and rumours. Gossips and rumours about the management and the personnel rights are among the top topics. On the other hand, academics generally have negative opinions about gossip and rumours. However, such negative opinions about gossip and rumours were found to decrease when the perceived organizational democracy and internal communication levels increase. It is clear that academic administrators may not cope with gossip and rumours successfully unless they improve democratic participation and internal communication.

Keywords: Academic organizations, gossip, informal communication, rumour.

Günlük yaşamın her alanında meydana gelen toplumsal, siyasal, ekonomik ve teknolojik değişimler insanları ve örgütleri etkilemektedir. Deneyimlenen değişim ve dönüşümler yeteri kadar anlaşılmadığında, örgütler ve insanlar için son derece kaygan zeminler oluşturan belirsizlikler, hatta kaos ve krizler ortaya çıkmaktadır. Özellikle resmi iletişim kanallarının yetersiz kaldığı ve katı bir yapıya sahip olan örgütlerde, sürekli bilgi arayışında olan çalışanlar bilgi ihtiyaçlarını gidermek üzere örgüt kontrolü dışındaki iletişim kaynaklarına yö-

nelmektedirler. Çalışanlar, resmi iletişim kanallarından gerekli bilgilere yeterince erişemediklerinde, belirsizlikle baş etmek için dedikodu ve söylentiye başvurmakta ve bu da örgütsel gelişime karşı bir direnç yaratmaktadır (Bordia, Hunt, Paulsen, Tourish, & DiFonzo 2004). İletişim akımını yeterince sağlayamayan 'ses-siz' örgütlerde çalışanlar daha çok dedikodu ve söylentiye yöneleceklerdir (Nikaeen, Zarei ve Matin, 2014). Bu nedenle dedikodu ve söylenti, örgütlerde kaçınılmaz olarak ortaya çıkmakta ve çalışanlar tarafından belirli ölçülerde benimsenmektedir.

İletişim / Correspondence:

Prof. Dr. Gülseren Şendur Atabek
Yaşar Üniversitesi, İletişim Fakültesi,
Yeni Medya ve İletişim Bölümü,
Bornova, 35100, İzmir
e-posta: gulseren.atabek@yasar.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 11(1), 111–122. © 2021 Deomed

Geliş tarihi / Received: Ocak / January 17, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Ekim / October 6, 2020

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Atabek, Ü., Özşarlak, P., & Şendur Atabek, G. (2021). Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik algılar. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 111–122. doi:10.2399/yod.20.514008

Bu makaledeki veriler, Pinar Özşarlak tarafından 2016 yılında Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanan "Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği" başlıklı yüksek lisans çalışması sırasında toplanmıştır.

ORCID ID: Ü. Atabek 0000-0002-7573-0839; P. Özşarlak 0000-0001-8859-3979; G. Şendur Atabek 0000-0001-9118-2329

Örgütlerde dedikodu ve söylenti bir gayiresmi (enformal) iletişim türü olarak değerlendirilmektedir. Ancak dedikodu ve söylenti sadece örgütlerde değil yaşamın her alanında ve tüm insan ilişkilerinde bulunmaktadır. Bu nedenle dünyanın en eski medyası (Kapferer, 1992) olarak nitelendirilmektedir. Dedikodu ve söylenti çoğunlukla negatif bir anlam taşır. Buna karşın dedikodu ve söylenti, zaman zaman resmi iletişimi destekleyici bir nitelik de kazanabilmektedir. Çünkü dedikodu ve söylentiler, bazı durumlarda resmi iletişim kanallarına göre bilgiyi daha hızlı yayma kapasitesine sahiptir (Akıncı Vural, 2010; Mishra, 1990). Örgüt yönetimleri, iç iletişimlerinde dedikodu ve söylentinin hangi koşullar altında oluştuğunu, içeriklerini ve ne gibi etkilerinin olduğunu bildikleri takdirde bunların örgütsel performansı olumsuz şekilde etkilemelerini önleyebilecekler, hatta dedikodu ve söylentileri yöneterek örgütsel iletişimlerini güçlendirebileceklerdir. Bu bağlamda dedikodu ve söylenti yönetmek, ‘mükemmel örgütler’ yaratmanın ilk adımlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Peters ve Waterman (1982) mükemmel örgütlerde yoğun bir gayiresmi iletişimin örgüt üzerinde fiili kontrol sistemi oluşturmasına izin verilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Mükemmel örgütlerde çok yönlü iletişim desteklenmektedir. Hem resmi hem gayiresmi iletişimi destekledikleri için bu örgütlerde doğru, açık ve yoğun bir bilgi akışı söz konusudur (Akıncı Vural, 2010). Örgütler etkinliklerini büyük ölçüde insanlar aracılığıyla yerine getirmektedir. İnsanlar doğaları gereği diğer insanlar hakkında dedikodu ve söylenti tarzında konuşmaktan genellikle hoşlanmaktadır. Bu durum, onların iletişim kurma içgüdülerinin bir tür dışavurumu olarak değerlendirilmektedir (Mishra, 1990; Wittek ve Wielers, 1998). İnsanlar içinde çalıştıkları örgütlere de bu özelliklerini taşımaktadırlar. Bu çalışmada örgüt-insan birlikteliğinden hareketle, Luthans’ın belirttiği gibi, “her örgütte dedikodu ve söylentinin var olduğu” varsayımından hareket edilmiştir (1989, s. 389).

Kuramsal Çerçeve

Gündelik dilde dedikodu ve söylenti, genellikle birbirinin yerine kullanılabilen, aralarındaki anlamsal farklılığa dikkat edilmeyen kavramlardır. Ancak, Türkçede bu kavramlar arasında anlambilimsel açıdan bir fark bulunmaktadır. TDK dedikoduyu “başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma” şeklinde tanımlarken söylentiye eyleyenlerden bağımsız olarak “ağızdan ağıza dolaşan, kesinlik kazanmayan haber, rivayet” şeklinde tanımlamaktadır. Dolayısıyla dedikodu daha küçük grupların bizzat katılarak yaptıkları bir eylem iken söylenti daha geniş toplumsal ağların içinde gelişen bir iletişim biçimidir. İngilizce literatürde de bu iki kavramın (*gossip ve rumor*) kapsam ve içerik bakımından birbirinden farklı olduğunun altı

çizilmektedir (DiFonzo ve Bordia, 2007, s. 19; Noon ve Delbridge, 1993, s. 24; Stewart ve Strathern, 2004, s. 38–39). İngilizcede ayrıca *grapevine* kavramı da benzer şekilde, dedikodu ağı anlamında kullanılmaktadır (ör. Newstrom, Monczka ve Reiff, 1974; Sutton ve Porter, 1968). Kavramlar arasındaki bu farka karşın, genel olarak literatürde olduğu gibi bu çalışmada da dedikodu ve söylenti birlikte ele alınıp kullanılmıştır. Her iki kavramla da örgütlerde gayiresmi şekilde gelişerek bireylerin kulağına gelen, ardından da belirli bir etki yaratan bilgiler, haberler kastedilmektedir. Bu nedenle, örgütlerdeki gayiresmi oluşum ve yayılım özellikleri bakımından dedikodu ve söylentinin, gündelik dilde olduğu gibi birlikte kullanılmasının bir sakınca oluşturmayacağı düşünülmektedir.

Dedikodu ve söylentiler, bireyler arası ilişkileri düzenlerken nelerin yapılmaması gerektiğini de bireylere anlatır, örtük olarak neyin yapılması gerektiğine ya da nasıl yapılması gerektiğine işaret eder (Cengiz, 2017). Bu nedenle, kültürel değerlerin sonraki kuşaklara aktarılması bakımından dedikodu ve söylenti, dar anlamda salt bir örgütsel iletişim konusu olarak değil, örgüt sosyolojisi, psikolojisi ve antropolojisi açısından da önemlidir.

Örgütsel iletişim konusu sosyolojik, psikolojik ve antropolojik boyutlarıyla ele alınması gereken disiplinler arası bir alandır. Örgütsel iletişim literatürü, örgüt kuramlarına paralel bir şekilde gelişmiştir. Örgüt kuramlarındaki önemli dönemsel değişimler örgütsel iletişim hakkındaki kuramsal yaklaşımları da etkilemiştir (Atabek, 1991; Polatoğlu, 1984; Shockley-Zalabak, 2015; Yağmurlu, 2004). Bu bağlamda örgütsel iletişim anlayışı, 20. yüzyıl başlarında ‘bilimsel yönetim’ anlayışı çerçevesinde işlevsel iletişimle sınırlanırken, sonraları 1930’lardan itibaren insan ilişkileri okulu çerçevesinde gayiresmi iletişimin önemsendiği bir çerçeveye evrilmiştir. 1950’lerde Simon (1997) tarafından örgütlerde karar verme sürecinin merkezi bir ögesi olarak tanımlanan iletişim süreci, son dönemde ise kurumsal örgüt kuramı ile sürdürülebilir örgütlerin en önemli süreçlerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Lammers ve Barbour, 2006).

Günümüzde örgütsel iletişim, örgüt kültürü ve örgütsel değişimle doğrudan ilişkili bir konu olarak ele alınmaktadır. Örgütsel değerlerin aktarımı ve sürdürülebilir bir gelişim için örgütsel iletişim yaşamsal önemdedir. Örgütsel iletişimin iki boyutu bulunmaktadır: örgüt içi iletişim ve örgütün çevresiyle olan dış iletişimi. Her iki boyutuyla örgütsel iletişim, örgüt kültürünün ve kimliğinin en önemli unsurudur. Örgüt içi iletişim çeşitli ağlar içinde, yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya, yatay ve çapraz şekilde yazılı, sözlü, resmi ve gayiresmi boyutlarda gerçekleşir. Çalışanlar örgüt içi iletişim sayesinde belli durumlar karşısında, belli tutum ve davranışlar sergilemeyi öğrenmektedirler. Aynı şekilde, örgüt içinde hangi tutum ve davranışların kabul edildiğini, hangilerinin edilmediğini örgüt içi iletişim



pratikleri ile kolayca anlayabilmektedirler. Bu değerler aktarımı sürecinde özellikle gayriresmi iletişim kanalları etkilidir. Bu bağlamda, gayriresmi bir örgüt içi iletişim türü olarak dedikodu ve söylentilerin yönetimi büyük önem taşımaktadır.

Gayriresmi İletişim Olarak Dedikodu ve Söylenti

Michelson ve Mouly (2004), dedikodu ve söylentinin bir örgütsel gayriresmi iletişim türü olarak genellikle kendiliğinden geliştiğini, her zaman olumsuz sonuçlar doğurmayabileceğini ve bu bakımdan resmi iletişimi çeşitli boyutlarda desteklediğini belirtmektedir. Gayriresmi iletişim genellikle kişi temelli ve yönelimli olduğu için mesajlar resmi iletişime göre çok daha hızlı yayılabilmektedir. Yüz yüze veya telefonla iletişim en yaygın kullanılan gayriresmi iletişim türleridir (Arnold ve Feldman, 1986; Luthans, 1989). Ancak, günümüzde bilgisayar ve internet teknolojilerinde yaşanan çok hızlı gelişim, gayriresmi iletişim kanallarının çeşitliliğini artırmıştır. Çeşitli sosyal medya platformları, özel e-postalar, sohbet odaları gibi birçok araç gayriresmi iletişimde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Resmi iletişimin tersine, gayriresmi iletişim çoğunlukla yazılı değildir ve iletişim ağları içinde hareket ederken içeriği kolaylıkla değiştirilebilmekte, farklı kişilerce farklı şekillerde yorumlanabilmektedir (Mishra, 1990).

Dedikodu ve söylenti genellikle ikinci ya da üçüncü kişilerden elde edilmiş bilgilere dayanmaktadır (Suls, 1977, s. 166). Bazı durumlarda da kaynak bütünüyle belirsizdir. Kaynağın belirsizliği bilginin doğrulanmasını güçleştirmektedir. Söylentiler, geneli veya özeli ilgilendiren belirsizlik ve sorunlarla mücadele yolu olarak gelişirken, dedikoduların temelinde çoğunlukla egonun tatmini, statü ve prestij kazanma arzusu yatmaktadır. Difonzo ve Bordia'ya (2002) göre söylentiler, genel ilgi çeken önemli konulara ilişkin iken, dedikodu daha çok kişiler arası özel ilişkilere aittir ve genellikle vakit geçirmek, eğlenmek amacıyla yapılmaktadır. Tebbutt ve Marchington (1997), söylentinin dedikoduya nazaran daha genel ve yaygın olduğunu belirtmektedirler. Clegg ve van Iterson (2009) ise, dedikodu ve söylenti arasındaki farkların sahip oldukları fonksiyonlardan kaynaklandığını belirterek söylentilerin tam olarak anlaşılamayan, tehdit ve tehlike içeren durumların yorumlanmasını sağladığını, dedikoduların ise bir gruba aidiyet duygusu yarattığını ileri sürmektedirler.

Türk kamu yönetimi mevzuatında örgütlerde dedikodu ve söylentiye karşı genellikle doğrudan resmi bir yaptırım bulunmamaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan "Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak" (madde 125/A-e) ve "Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak" (madde 125/B-l) şeklindeki disiplin maddeleri zaman zaman dedikodu çıkaran kişilere karşı uygu-

lanabilmekte, ancak, yine de dedikodunun önlenmesine yönelik bir yaptırım bulunmamaktadır. Genel olarak ahlak kuralları dedikodu ve söylentinin olumsuzluğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde din kuralları da dedikodu ve söylentiye karşı olumsuz bir yaklaşım benimseyerek, bunları kaçınılması gereken eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Danış, 2015). Buna karşın tüm toplumlardaki insan ilişkilerinde ve örgütlerde dedikodu ve söylenti çeşitli düzeylerde gözlemlenen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, dedikodu ve söylenti örgütlerde yönetim tarafından tam olarak kontrol edilemediği için örgüt içinde her yöne ve düzeye doğru işleyebilmektedir. Çalışanların özellikle bugünkü veya gelecekteki durumlarını etkileyecek haberlere karşı kayıtsız kalmaları beklenmemelidir. Belirsizlikler, örgütlerin dedikodunun yayılımı için çok uygun bir ortam haline gelmesine neden olmaktadır. DiFonzo ve Bordia (2000), örgütlerdeki belirsizlik, endişe ve inançların dedikodu ve söylenti mekanizmasının tetikleyicisi olduğunu belirtmektedir. Bu tetikleyici unsurlar, insan doğası ile birleştiğinde yönetim tarafından planlanmayan gayriresmi iletişim ağı oluşmakta ve bilgiler bu ağ içinde yayılmaktadır. Örgütsel dedikodular öncelikle küçük gruplar içinde gelişmeye başlamakta ve kısa zamanda örgütün bütününe yayılabilmektedir (Ellwardt, 2011). Özellikle örgüt içinde yüz yüze ilişkilerin sıkça kurulduğu gayriresmi sosyal grupların varlığı, elde edilen bilgilerin paylaşımını ve yayılım hızını da artırmaktadır.

Bazı yazarlar gayriresmi iletişim türü olarak dedikodu ve söylentileri negatif bağlamıyla değerlendirerek 'toksik iletişim' olarak adlandırmakta ve çalışanların işlerinden çok kişiler üzerine yoğunlaşarak kırıcı, zarar verici sözler ve davranışlar sergilemeleri olarak tanımlamaktadırlar (Temel Eğinli ve Bitirim, 2008; Vorell, Carmack ve Scarduizo, 2014).

Rooks, Tazelaar ve Snijders (2011), örgütlerde dedikodu ve söylentiye başvurulmasının üç temel nedenine işaret etmektedirler: (i) kendilerine kötü davranılan insanlara tepki olarak negatif dedikodu yaymak; (ii) örgüt içinde hangi davranışların kabul edilip, hangilerinin edilmeyeceğini göstermek ve (iii) sistemin devamlılığını sağlamak için dedikodusu yapmanın itibarına zarar vermek. Kurland ve Pelled'e (2000) göre, gayriresmi iletişimin onaylanmadığı bir örgüt kültüründe çalışanlar diğerleri hakkındaki bilgiyi dedikodu yoluyla yaymaya zorlanmaktadırlar. Örgüt kültürü, örgütteki bilgi yönetimini ve örgütsel iletişimi etkileyen önemli bir faktördür. Farklı örgüt kültürü biçimlerinin değerleri ve öncelikleri birbirinden farklı bir görünüm sergilemektedir. Özellikle sosyalleşmenin yüksek olduğu örgüt kültürlerinde resmi iletişim kadar gayriresmi iletişimin de yaygın olduğunu söylemek mümkündür. Her örgüt kültüründe az veya çok dedikodu ve söylentinin bulunduğu öngörülebilmektedir. Bu bağlamda kültürler arasındaki temel farklılık,



resmi iletişimin destekleyicisi ve bütünleyicisi olan gayriresmi iletişime karşı sergilenen yaklaşımdır. Gayriresmi iletişim, örgüt çalışanlarının birbirini yakından tanıdığı, üst yönetimin bilgi ve onayının olmadığı bir örgüt atmosferinde daha çabuk ortaya çıkmaktadır (Bennett, 1994, s. 182).

Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin etkileri konusunda literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. DiFonzo, Bordia ve Rosnow (1994, s. 47) da örgütlerde söylentinin, iş verimliliğini ve kârlılığı azalttığı, çalışanların moralini bozduğu ve örgüt imajına zarar verdiği düşünüldüğü için genellikle negatif olarak algılandığını belirtmektedirler. Benzer şekilde Esposito ve Rosnow (1983, s. 44-45) da aynı negatif etkilerden bahsetmekte bunlara ek olarak, örgütün söylenti karşıtı kampanyalara kaynak aktarmak zorunda kaldığını ifade etmektedirler. Ancak, dedikodunun örgütler ve çalışanlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz birçok etkisi vardır (Gouveia, Vuuren ve Crafford, 2005). Davis (1981) örgütlerde dedikodu ve söylenti iletişiminin grup değerlerinin korunmasında ve devam ettirilmesinde rol oynadığını, örgütsel iletişimi güçlendirdiğini, sosyal kontrol mekanizması işlevi gördüğünü ve sosyal doyum sağladığını savunmaktadır. Ben-Ze'ev (1994) ise, dedikodunun her zaman negatif ve yıkıcı içerik taşımadığını, aksine dedikodu yapanların çoğunlukla iftira ya da karakter suikastını amaçlamadıklarını savunmuş ve bazen dedikodunun kapsamlı ve doğru bilgi edinmenin tek yolu haline gelebildiğini belirtmiştir. Dedikodu, örgütlerde çalışanların moralini düzeltme, sosyalleşmeyi sağlama, grup normlarına rehberlik etme ve çalışanların problemlerini ifade etmelerine yardımcı olma gibi yararlı olabilecek bir dizi amaca hizmet edebilmektedir (Solmaz, 2003). Mishra (1990) dedikodu ve söylentinin örgütlerde stresi azaltma işlevi gördüğünü, çalışanların bastırılmış duygularını açığa çıkararak onları rahatlattığını ve işleri ile ilgili konuşma ihtiyaçlarını giderdiğini, onlara kendilerini ifade etme olanağı vererek bu yolla örgütsel hedef ve politikaları benimsemelerini kolaylaştırdığını belirtmektedir. Benzer şekilde Noon ve Delbridge (1993) dedikodunun çalışanları eğlendirdiğini ve örgütteki günlük rutinlerden kurtulmak için bir alternatif oluşturduğunu savunmaktadır. Dedikodunun doğal ve tarihsel olarak negatif bir anlam içerdiğini belirten Westcott (2012), buna karşın insan doğasının ayrılmaz bir parçası olarak dedikodunun terapik bir yanı olduğunu ve sorumluluk sahibi kişilerce yapıldığında etik yanlarının daha ağır basacağını savunmaktadır. Yöneticilerin birer karmaşık sosyal sistem olan örgütlerde dedikodu ve söylenti bütünüyle engellemeleri olanaksızdır. Bu nedenle dedikodu ve söylentinin salt kötü şeyler olduğu düşüncesi yerine yöneticilerin bu süreci örgüt yararına yönetebilmeleri yararlı olacaktır. "Ateş olmayan yerden duman çıkmaz" atasözümüz bir anlamda dedikodu ve söylentinin gerçeklikle ilişkisine dikkat çekmek-

tedir. Bu nedenle yöneticilere düşen görev, dedikodu ve söylentinin olumlu sonuçlarını ön plana çıkaracak şekilde yönetim üzerine düşünceleridir. Örgütlerde gayriresmi ağların varlığının ve öneminin bilincinde olan yöneticiler bu ağlardaki gizli potansiyeli bulup gerekli sinerjiyi yaratmayı başarabilmelidir (Solmaz, 2004). Başarılı yönetici, dedikodu ve söylentiye kaba ve sert önlemler alarak bastırmaya çalışan değil, bu gayriresmi iletişim biçimleriyle birlikte yaşamayı bilen ve bunlardan örgüt yararına sonuçlar çıkarabilmeyi sağlayan yöneticidir.

Akademik Örgütlerde Dedikodu ve Söylenti

Akademik örgütler de birçok bakımdan diğer örgütlere benzer. Akademik örgütlerde de insan unsuru gayriresmi iletişimin kaynağıdır. Ancak, akademik örgütler diğer örgütlerden bazı bakımlardan farklılık gösterebilmektedirler. Bu durum genellikle akademisyenlik mesleğinin nitelik bakımından diğer mesleklerden farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Aşırı uzmanlaşma ve rekabet, akademisyenlerin örgütsel yaşamlarında belirgin bir şekilde ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda akademik örgütlerdeki örgüt davranışları, akademisyenlik mesleğinin mantığı çerçevesinde değerlendirilmelidir (Lane, 1985). Örneğin, üniversite içinde öğretim elemanları arasında daha çok gayriresmi iletişim söz konusu olurken üniversite dışı ile iletişimde ise daha çok işbirliğine yönelik resmi iletişim türü yaygındır (Tuire ve Erno, 2001). ABD'de siyaset bilimi ve felsefe disiplinlerindeki kurumsal dedikodu konusunu ele alan Adkins (2014), akademik dedikodunun yönetsel ve demografik boyutlarda işlediğini, bu disiplinlerdeki mevcut ırkçı ve cinsiyetçi anlayışın dedikodunun işleyiş biçimini ve sonuçlarını etkilediğini belirtmektedir. Dedikodu ve söylentilerin akademik örgütlerde kötü amaçlı kullanımını inceleyen Pheko (2018), dedikodu ve söylentilerin akademik hiyerarşide üstte olanlar tarafından altlardakilere yönelik olarak zorbalık ve yıldırma amaçlı kullanılabilmesine, bunun ise örgütteki güç mesafesini artıracığına dikkat çekmektedir. Son yıllarda akademik kurumların yapılarında hızlı ve kapsamlı değişimler ortaya çıkmıştır. Bu değişimler sonucunda, Bourdieu'nün (1988) *homo academicus* olarak adlandırıldığı akademisyenlerde de başta iktidar ilişkileri, etik ve dil kullanımını gibi konular olmak üzere önemli değişimler gözlenmektedir. Benzer şekilde Nalbantoğlu (2003) da *ersatz yuppie* akademisyen tanımlamasıyla günümüz akademisindeki örgüt kültürünün karamsar bir analizini yaparak etik ve dil sorunlarına değinmektedir. Bu bağlamda Gizir ve Şimşek (2005), üniversitelerde aşırı bireycilik, disiplin kültürü, motivasyon eksikliği, ortak amaç yokluğu ve rekabet gibi unsurların örgütsel iletişimdeki sorunların temel kaynağı olduğunu belirtmektedirler.

Akademik örgütler, tıpkı diğer örgütlerde olduğu gibi, gayriresmi iletişim sorunlarıyla karşı karşıyadırlar. Özellikle bölüm



ve fakülte düzeyinde gelişmiş ve karmaşık yapılanmalarıyla ‘üniversite’ biçimini almış akademik örgütlerde bu tür sorunlar daha belirgindir. Üniversiteler ve bağlı kuruluşlar, hem kapsam hem de fiziki boyut bakımlarından büyümüşler ve artık bir ‘endüstri’ olarak da adlandırılan devasa bir yükseköğretim sisteminde yer almaktadırlar (Weisbrod, Ballou ve Asch, 2008). Örneğin, Türk yükseköğretim sisteminde 2020 yılı itibarıyla 129’u devlet, 75’i vakıf olmak üzere toplam 204 üniversite ve 4 Vakıf Meslek Yüksekokulu bulunmakta ve bu kurumlarda toplam 175.409 akademisyen çalışmaktadır (YÖK, 2020). Bu nedenlerle üniversitelerde gayriresmi iletişim sorunları giderek önem kazanmaktadır. Üstelik yükseköğretim sistemindeki kuruluşlarda akademik personelin yanı sıra, idari personelin ve öğrencilerin de bulunmasına bağlı olarak gayriresmi iletişimin kapsam ve boyutları daha da karmaşılaşmaktadır. Buna karşın, literatürde akademik kuruluşlarda gayriresmi iletişim sorunlarının görece daha az çalışıldığı görülmektedir. Bunlar arasında başlıcaları olarak Applbaum ve Anatol (1979), Wood (1999), Vaidyanathan, Khalsa ve Howard Ecklund (2016) ile Darmon (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar sayılabilir. Türkiye’de de konu üzerinde oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunlar arasında, Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) ile Altuntaş, Şahin Altun ve Çevik Akyl (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar öne çıkmaktadır.

Çalışmamız, akademik örgütlerde dedikodu ve söylenti konusunda oldukça sınırlı olan Türkçe literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Türkiye’deki iletişim fakülteleri akademisyenlerinin dedikodu ve söylentilere yönelik algı ve kanaatlerini inceleyen çalışmamızda aşağıda açıklanan üç araştırma sorusuna yanıt aramak ve bu araştırma soruları bağlamında kurulan iki hipotezi test etmek hedeflenmiştir.

Çalışmanın birinci araştırma sorusu dedikodu ve söylentilerin akademik örgütlerde duyulma sıklığı üzerinedir. Araştırmamızda tüm örgütlerde dedikodu ve söylentilerin yaygın şekilde var olduğu öngörüsünden hareket edilmiştir. Örgütlerin insanlardan ve bu insanların sosyal ilişkilerine dayalı olarak gelişen sosyal ağlardan oluşması nedeniyle dedikodu ve söylenti her örgütte bulunacaktır. Ancak, dedikodu ve söylentilerin düzeyi örgütlere göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle akademik örgütlerde dedikodu ve söylentinin düzeyini kavramak bakımından araştırma sorusu şu şekilde düzenlenmiştir:

Araştırma Sorusu 1: *Türk üniversitelerinde dedikodu ve söylentilerin duyulma sıklığı ne düzeydedir?*

Her örgütte dedikodu ve söylenti bulunmakla birlikte, bunların konularının örgütten örgüte değişiklik gösterdiği öngörülmektedir. Buradan hareketle, üniversitelerde dedikodu ve söylentilerin hangi konulara ilişkin olduğunun saptanması amacıyla ikinci araştırma sorusu şu şekilde düzenlenmiştir:

Araştırma Sorusu 2: *Türk üniversitelerinde örgüt içi ve dışı dedikodu ve söylenti konuları nelerdir?*

Yukarıda da özetlendiği gibi, literatürde örgütlerdeki dedikodu ve söylentilerin cinsiyet, yaş, kıdem ve örgüt yapısı gibi değişkenlere göre bazı farklılıklar gösterdiği belirtilmektedir. Buradan hareketle, verilerimizin bu tür farklılıkları gösterip göstermediği konusu ayrı bir araştırma sorusu olarak düzenlenmiştir.

Araştırma Sorusu 3: *Türk üniversitelerinde dedikodu ve söylentiler; cinsiyet, yaş, kıdem, üniversite statüsü değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?*

Örgütlerde belirsizlik ile dedikodu ve söylenti arasındaki ilişki literatürde sıkça tartışılmıştır (DiFonzo ve Bordia, 2000, 2002, 2007; Rosnow ve Foster, 2005; Suls, 1977). Buradan hareketle, Türk üniversitelerinde algılanan belirsizlik düzeyi ile algılanan dedikodu ve söylenti düzeyi arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere geliştirilen hipotez şu şekildedir:

Hipotez 1: *Algılanan belirsizlik düzeyi arttıkça, algılanan dedikodu ve söylenti düzeyi de artar.*

Dedikodu ve söylentiler hakkında çalışanların olumlu ya da olumsuz kanaatleri bulunabilir. Ancak, bu kanaatler çalışanların örgüt içi demokrasi, iletişim ve hiyerarşi düzeyi algılarıyla ilişkilendirilebilir. Literatürde örgüt içi demokrasi, örgüt içi iletişim düzeyi ve örgüt hiyerarşi düzeyi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki kanaatler arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda, Türk üniversitelerinde akademisyenlerin çalıştıkları örgütlerdeki demokrasi, iç iletişim ve hiyerarşi algıları ile onların dedikodu ve söylenti hakkındaki kanaatleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla birbiriyle bağlantılı şu hipotezler oluşturulmuştur:

Hipotez 2a: *Algılanan demokrasi düzeyi arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler azalır.*

Hipotez 2b: *Algılanan örgüt içi iletişim düzeyi arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler azalır.*

Hipotez 2c: *Algılanan örgüt içi hiyerarşi düzeyi arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumlu kanaatler azalır.*

Yöntem

Yukarıda belirtilen araştırma soruları ve hipotezlere uygun olarak araştırmamız saha çalışması biçiminde tasarlanmıştır. Bu araştırma tasarımına uygun veri toplama aracı olarak web tabanlı bir soru kağıdı geliştirilmiştir. Araştırmanın yöntemi saha çalışması (survey), veri toplama tekniği ise anket olarak belirlenmiştir. Soru kağıdında, akademisyenlerin demografik ve mesleki statülerine ilişkin soruların dışında, dedikodu ve söylenti hakkındaki algı ve tutumlarını ölçmeyi amaçlayan sorulara yer verilmiştir. Bu soruların hazırlanmasında DiFonzo ve Bordia (2000) tarafından geliştirilen “Söylenti Yönetimi Ölçeği”, Eş-

kin (2010) tarafından geliştirilen “Hemşirelikte Dedikodu ve Söylentiye İlişkin Ölçek” ile Leblebici ve diğerleri (2009) tarafından gerçekleştirilen “Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Araçsallığı ve Algılanışı” başlıklı çalışmada geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu şekilde geliştirilen soru kağıdı önce İzmir’de bulunan geniş öğretim elemanı kadrosuna sahip bir devlet üniversitesine ait iletişim fakültesi ile yine İzmir’de bulunan ve toplam öğrencisi yaklaşık 10.000 olan orta büyüklükte bir vakıf üniversitenin iletişim fakültesinde görevli öğretim elemanları arasından belirlenen 14 kişiye yüz yüze olarak uygulanmış ve bu kişilerden elde edilen geri bildirimlere göre gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra, toplam 44 sorudan oluşan soru kağıdına son hali verilmiş ve web tabanlı erişime uygun olacak şekilde düzenlenmiştir.

Örneklem olarak, amaçsal örnekleme (*purposive sampling*) tekniği çerçevesinde Türkiye’deki üniversitelerde iletişim konusunda çalışan akademisyenler seçilmiştir. Bir olasılıklı olmayan örneklem türü olarak amaçsal örnekleme, araştırmanın amacına uygun bir örneklem alma tekniğidir. Amaçsal örnekleme hangi birimlerin örnekleme gireceği, araştırmacının bu birimlerin tipik özellikleri konusundaki yargısına göre belirlenir (Cohen, Manion ve Morrison, 2005). İletişim alanındaki akademisyenlerin örneklem için seçilmelerinin temel nedeni, bu akademisyenlerin örgütlerdeki gayriresmi iletişim konuları hakkında daha kapsamlı bir ilgiye sahip olabilecekleri düşüncesidir. Türkiye’de ve KKTC’de bulunan YÖK sistemi içerisindeki üniversitelerin iletişim fakülteleri ile bünyesinde “Medya ve İletişim”, “Halkla İlişkiler ve Tanıtım/Reklamcılık”, “Gazetecilik”, “Sinema ve Televizyon”, “Görsel İletişim Tasarımı” vb. bölümleri barındıran diğer fakültelerin web sitelerindeki bilgilere dayanarak iletişim alanında istihdam edilmiş 2350 akademisyenin 2158’nin e-posta adreslerine ulaşılmıştır. Araştırma 2016 yılı Nisan-Mayıs ayları arasında gerçekleştirilmiştir. 2158 akademisyenin tümüne e-posta ile web tabanlı soru kağıdının bağlantı adresi ile çalışmayı tanıtan kısa bir metin gönderilerek soru kağıdını yanıtlamaları istenmiştir. Akademisyenlerin 356’sı soru kağıdını cevaplamıştır, böylelikle kolayda örnekleme (*convenience sampling*) tekniği ile bir örneklem grubu ($n=356$) elde edilmiştir. Web tabanlı soru kağıdındaki veriler daha sonra SPSS’e aktararak analiz edilmiştir.

Bulgular

Örneklemimizin cinsiyet, yaş, kıdem, üniversite statüsü dağılımı ■ Tablo 1’de gösterilmiştir. Yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonuçlarına göre, soru kağıdıyla elde edilen verilerin tümünün normal dağılmadığı ($p<0.01$) görülmüştür. Bu nedenle tüm analizler için parametrik olmayan testlerin yapılması gerekmektedir.

■ Tablo 1. Örneklem dağılımı.

Cinsiyet	Üniversite statüsü	Yaş ortalaması	Kıdem ortalaması
Kadın 201	Devlet 244	$M=39$	$M=11$
Erkek 155	Vakıf 112		
Toplam 356	Toplam 356		

Yukarıdaki literatür tartışmasından da görüldüğü gibi dedikodu ve söylentiler tüm örgütlerde yaygın şekilde vardır. Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilerin yaygınlık düzeyi 1. araştırma sorumuzun konusudur. Soru kağıdında yer verilen “Fakültenizde dedikodu ve söylentilerin duyulma sıklığı ne düzeydedir?” sorusuna verilen yanıtlar ■ Tablo 2’de gösterilmiştir. Yanıtlar “Hiç”, “Nadiren”, “Ara sıra”, “Sık sık” ve “Her zaman” şeklindedir. Buna göre akademisyenlerin çok azı (%18) birimlerinde dedikodu ve söylentileri hiç duymadıklarını ya da nadiren duyduklarını ifade etmektedirler. Akademisyenlerin geri kalan çoğunluğu ise (%82) birimlerinde ara sıra, sık sık ya da her zaman olmak üzere dedikodu ve söylentileri duyduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgular akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilerin oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, DiFonzo ve Bordia’nın (2000) çalışanların ortalama olarak haftada bir kez kendilerini ilgilendiren bir söylentiye duydukları saptamasıyla uyumlu görünmektedir. Solmaz’ın (2003) bulguları da söylentilerin sıklıkla karşılaşıldığına işaret etmektedir; üst düzey yöneticilerin %56’sı ayda bir ve daha sık söylenti ile karşılaştıkları ifade etmişlerdir. Eşkin’in (2010) sağlık hizmeti veren örgütlerde gerçekleştirdiği araştırmasında da hemşirelerin %53’ü örgütlerinde sıklıkla ya da daha yoğun dedikodu ve söylenti ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Benzer bulgular Leblebici ve diğerlerinin (2009) çalışmalarında da elde edilmiştir; örnekleme giren akademisyenler “herkesin bazen dedikodu yaptığını düşünüyorum” ifadesine büyük ölçüde katılmışlardır ($M=4.23$). Benzer şekilde; Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012), çalıştıkları eğitim kurumlarında dedikodu ve söylenti mekanizmasının var olduğunu düşünen öğretmenlerin oranını %93.75 gibi yüksek bir değerde bulmuşlardır. Öte

■ Tablo 2. Fakültede dedikodu ve söylentilerin duyulma sıklığı tablosu.

	n	%
Hiç	7	2.0
Nadiren	59	16.6
Ara sıra	119	33.4
Sık sık	121	34.0
Her zaman	50	14.0
Toplam	356	100.0



yandan, dedikodunun yaygınlığına ilişkin bulgularımız, yapılan parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi sonuçları bağlamında cinsiyete göre bir farklılık göstermemektedir ($Z=-0.436$; $p=0.663$). Bu durum, Leblebici ve diğerlerinin (2009) kadın akademisyenlerin dedikodunun varlığını ve yaygınlığını erkeklere göre daha yüksek algıladıkları bulgusundan farklıdır. Bulgularımız dedikodu ve söylentilerin farklı ülke ve farklı sektörlerde olduğu gibi, Türk üniversitelerinde de sıklıkla duyulduğunu, dedikodu ve söylenti iletişiminin yaygın şekilde kullanıldığını ortaya koymaktadır.

Her örgütte dedikodu ve söylenti bulunmakla birlikte, bunların konularının örgütten örgüte değişiklik gösterdiği düşünülmektedir. Bu bağlamda, üniversitelerde dedikodu ve söylentilerin hangi konulara ilişkin olduğu 2. araştırma sorumuz kapsamında araştırılmıştır. Soru kağıdında dedikodu ve söylenti konularına fakülte içi ve fakülte dışı konular olarak iki ayrı grupta yer verilmiştir. İfadelere ilişkin yanıtlar, önceki araştırma sorusunda olduğu gibi “Hiç”, “Nadiren”, “Ara sıra”, “Sık sık” ve “Her zaman” şeklindedir ve nicel değerlemeler Hiç=1 ve Her zaman=5 olacak şekilde yapılmıştır. Örgüt içi dedikodu ve söylenti konuları ortalama değerleri ■■ Tablo 3’te, örgüt dışı dedikodu ve söylenti konuları ortalama değerleri ise ■■ Tablo 4’te verilmiştir. Bu ifadelerin dışında fakülte içi ve dışı diğer dedikodu ve söylentiler seçeneği de sunulmuş, ancak bu seçenek için verilen yanıtların çoğu mevcut seçenekler içinde değerlendirilebilen yanıtlar olduğu için yararlı bir ek sınıflandırma yapılamamıştır.

■■ Tablo 3’ten anlaşılacağı gibi, çalışanlara göre en sık duyulan örgüt içi dedikodu ve söylenti konusu yönetim hakkında olanlardır. Bunu özlük hakları değişikliğine ilişkin olanlar ve akademisyenlerin özel hayatına ilişkin dedikodu ve söylentiler takip etmektedir. Bunun yanında soruşturma ve cezalara ilişkin olanlarla, ücretler hakkındaki dedikodu ve söylentilerin ise en az algılanan dedikodu ve söylenti konusu oldukları tespit edilmiştir. Öte yandan, 3. araştırma sorusu bağlamında, bu ortalama değerler cinsiyete, yaşa ve kıdeme göre farklılık göstermemektedir. Ancak, ücretler hakkında dedikodu ve söylentilerin vakıf üniversitelerinde ($M=2.51$) devlet üniversitelerine göre ($M=2.18$) daha sık duyulduğu ifade edilmiştir ve bu fark Mann-Whitney U testine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($Z=-2.757$; $p=0.006$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde ücret konusunun oldukça ilgi çekici ve tartışmalı bir konu olduğunu göstermektedir. Kamu kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları gibi farklı yasal statüleri bulunan örgütlerde temel yapısal özellikler de farklılıklar göstermektedirler. Bu yapısal farklılıklar örgüt kültürlerine de yansımaktadır. Üniversitelerin yasal statü farklarının, örgüt kültürü ve dolayısıyla da dedikodu ve söylentiler açısından bazı farklılıklar yaratması beklenir. Bilindiği gibi, Türk yükseköğretim sisteminde devlet ve vakıf üniversiteleri

■■ Tablo 3. Örgüt içi dedikodu ve söylenti konuları.

Konular	M
Yönetim hakkında dedikodu ve söylentiler	3.22
Özlük hakları değişikliğine ilişkin dedikodu ve söylentiler	3.02
Akademisyenlerin özel hayatlarına ait dedikodu ve söylentiler	2.66
Soruşturma, cezalara ilişkin dedikodu ve söylentiler	2.54
Ücretler hakkında dedikodu ve söylentiler	2.28

■■ Tablo 4. Örgüt dışı dedikodu ve söylenti konuları.

Konular	M
Eğitim kalitesine ilişkin dedikodu ve söylentiler	2.98
Öğrenci tatminine ilişkin dedikodu ve söylentiler	2.96
Yükseköğretim mevzuatına ilişkin dedikodu ve söylentiler	2.87
Fakülte imajına ilişkin dedikodu ve söylentiler	2.68

olarak ikili bir yapılanma söz konusudur. Her iki üniversite türü de 2547 sayılı yasaya göre kurulsalar da, yönetim ve işleyiş bakımından bir takım yapısal farklılıklar göstermektedirler. Bu bağlamda, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışanların arasında gayriresmi iletişim türü olarak dedikodu ve söylenti pratiklerinde bazı farklılıklarının bulunması olağandır.

■■ Tablo 4, örgüt dışı dedikodu ve söylenti konularının ortalamalarının birbirine çok yakın olduğunu göstermektedir. Ancak, eğitim kalitesine ilişkin dedikodu ve söylentiler çalışanlar tarafından en yüksek düzeyde algılanan dedikodu ve söylenti konusu olarak ifade edilirken, bunu öğrenci tatminine ilişkin dedikodu ve söylentiler takip etmektedir. Yükseköğretim mevzuatına ilişkin değişikliklerle ilgili dedikodu ve söylentiler üçüncü sırada algılanırken, bunu en son sırada fakülte imajına ilişkin dedikodu ve söylentiler izlemektedir. Öte yandan, bu ortalama değerler, tıpkı örgüt içi dedikodu konularında olduğu gibi, yaş, cinsiyet ve kıdeme göre farklılık göstermemektedir.

Bu bulgulara ek olarak, çalışanların örgüt içi ve dışı dedikodu ve söylentileri duyma sıklıklarına ilişkin değerlendirme yapımları da istenmiştir. Sonuçlar ■■ Tablo 5’te gösterilmektedir. Buna göre çalışanlar, daha çok örgüt içi dedikodu ve söylentilere

■■ Tablo 5. Dedikodu ve söylentilerin örgüt içi ve dışı dağılımları tablosu.

	n	%
Daha çok fakülte içi	237	66.9
Daha çok fakülte dışı	37	10.5
Her ikisi eşit	80	22.6
Toplam	354	100.0

ri (%66.9) duyduklarını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Solmaz (2003) da kurum içi söylentilerin kurum dışı söylentilere göre daha yüksek düzeyde gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Fakülte içi dedikodu ve söylentilerin diğer seçeneklere göre daha fazla algılanması, çalışanların kendilerini ve fakültedeki günlük faaliyetlerini doğrudan etkileyebilecek yönetsel uygulamalara, özlük haklarına, akademisyenlerin özel hayatlarına, soruşturma ve cezalara ilişkin bilgilere daha duyarlı olmaları ile açıklanabilir. Bu duyarlılığın, Robbins ve Judge'ın (2011, s. 359) geliştirdiği "söylentiler, buna dahil olanların çıkarlarına hizmet eder" görüşü ile açıklanması mümkün görünmektedir. Çalışanlar açısından bu çıkarların terfi ve ödüllendirme ile ilgili beklentilerle, rekabetle, kıskançlıkla bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz.

Örgüt içi algılanan belirsizlik düzeyi ile algılanan dedikodu ve söylenti düzeyi arasındaki ilişkiyi ele alan ilk hipotezimizin test edilmesi için, belirsizlik düzeyi ile dedikodu ve söylenti düzeyi değişkenleri arasında Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucuna göre, algılanan belirsizlik düzeyi ile algılanan dedikodu ve söylenti düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ilişki olduğu (Spearman's $r_{bo}=0.600$; $p=0.01$) görülmüştür. Bu durumda, "Algılanan belirsizlik düzeyi arttıkça, algılanan dedikodu ve söylenti düzeyi de artar" şeklindeki H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgu, literatürle uyumludur. Yukarıda da belirtildiği gibi, çok sayıda araştırma (DiFonzo ve Bordia, 2000, 2002, 2007; Rosnow ve Foster, 2005; Suls, 1977) belirsizlik ile dedikodu arasındaki ilişkiyi saptamıştır.

Örgüt çalışanları dedikodu ve söylentiler hakkında hem olumlu ve hem de olumsuz kanaatlere sahip olabilirler. Bu kanaatler çeşitli örgüt içi demokrasi düzeyi, örgüt içi iletişim düzeyi ve örgüt hiyerarşi düzeyi gibi çeşitli örgüt kültürü unsurlarıyla ilişkilidir. İkinci grup hipotezlerimiz bu ilişkileri ele almaktadır. Bu bağlamda, Türk üniversitelerinde akademisyenlerin çalıştıkları kurumlardaki demokrasi, iç iletişim ve hiyerarşi düzeyleri algıları ile onların dedikodu ve söylenti hakkındaki olumlu ve olumsuz kanaatleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. ■ Tablo 6 akademisyenlerin dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz ve olumlu kanaat düzeylerinin ortalamalarını göstermektedir. Ölçek güvenilirliği bağlamında Cronbach alfa değerleri, olumsuz kanaatlerin ölçüldüğü 5 madde için 0.864; olumlu kanaatlerin ölçüldüğü 3 madde için ise 0.788'dir. Bu değerler, yeterli düzeyde ölçek güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir. ■ Tablo 6'dan da görüldüğü gibi beş olumsuz ifadenin ortalaması 4.25 iken üç olumlu ifadenin ortalaması 1.96'dır. Bu durum akademisyenlerin dedikodu ve söylenti hakkında daha çok olumsuz kanaatlere sahip olduğunu göstermektedir.

İkinci grup hipotezleri test edebilmek için akademisyenlerin fakültelerindeki demokrasi, kurum içi iletişim ve hiyerarşi

■ Tablo 6. Dedikodu ve söylentilere ilişkin olumsuz ve olumlu kanaatler.

İfadeler	M
Olumsuz ifadeler	
Fakültede dedikodu ve söylentiler gruplaşmalara neden olur.	4.43
Dedikodu ve söylentiler çalışanların moralini bozup, onları strese sokar.	4.24
Dedikodu ve söylentiler çalışan ve yöneticiler arasındaki güveni azaltır.	4.21
Dedikodu ve söylentiler verimliliği azaltıp, kurumsal bağlılığı azaltır.	4.21
Dedikodu ve söylentiler fakültenin imaj ve itibarına zarar verir.	4.19
<i>Olumsuz ifadeler ortalaması</i>	4.25
Olumlu ifadeler	
Fakültede dedikodu ve söylentiler çalışanları harekete geçirip, doğru bilgiye erişimi hızlandırır.	2.01
Fakültede dedikodu ve söylentiler çalışanları birbirine yakınlaştırıp, işbirliğini artırır.	1.98
Fakültede dedikodu ve söylentiler eğlenceli bir çalışma ortamı yaratır.	1.91
<i>Olumlu ifadeler ortalaması</i>	1.96

düzei algısı ölçülmüştür. Bu amaçla akademisyenlerden fakültelerindeki demokrasi, kurum içi iletişim ve hiyerarşi bakımlarından durumu soru kağıdında, 1= Hiç yoktur; 2= Oldukça az düzeydedir; 3= Orta düzeydedir; 4= Oldukça yüksek düzeydedir ve 5= Çok yüksek düzeydedir seçeneklerine göre ayrı ayrı değerlendirmeleri istenmiştir. Akademisyenlerin fakültelerindeki demokrasi, kurum içi iletişim ve hiyerarşi düzeyleri hakkındaki algı ortalamaları ■ Tablo 7'de gösterilmiştir. Buna göre Türk üniversitelerindeki iletişim alanındaki akademisyenler, fakültelerindeki demokrasi ve iç iletişimi ortalama düzeyin (3) biraz altı olarak değerlendirirken hiyerarşiyi ortalama düzeyin biraz üstü olarak değerlendirmektedirler. Bu değerler üniversite statüsü, cinsiyet, yaş, kıdem gibi değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. Ancak, yönetsel görevi olanlar ile olmayanlar arasında algılanan demokrasi ve hiyerarşi düzeyleri algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Yönetsel görevi olmayanlarda demokrasi düzeyi algısı ortalaması ($M=2.80$), yönetsel görevi olanların ortalamasından ($M=3.17$) daha düşüktür. Bu fark Mann-Whitney U testine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($Z=-3.293$; $p=0.001$). Benzer şekilde, yönetsel görevi olmayanlarda hiyerarşi düzeyi algısı ortalaması ($M=3.16$), yönetsel görevi olanlara göre ($M=2.88$) da-

■ Tablo 7. Fakültede algılanan demokrasi, iç iletişim ve hiyerarşi düzeyleri.

Algı	M
Fakültede demokrasi düzeyi	2.89
Fakültede iç iletişim düzeyi	2.95
Fakültede hiyerarşi düzeyi	3.10



ha yüksektir. Bu fark da Mann-Whitney U testine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($Z=-2.354; p=0.019$). Bu bulgular, yönetsel görevi olanların fakültelerini daha demokratik ve daha az hiyerarşik bir yapı olarak değerlendirdiklerini, ancak yönetsel görevi olmayanların ise bunun tersini düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Algılanan demokrasi düzeyi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler arasındaki ilişkiyi ele alan H_{2a} hipotezimizi test etmek için Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucuna göre, algılanan demokrasi düzeyi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ve negatif bir ilişki olduğu (Spearman's $r_{ho}=-0.174; p=0.01$) görülmüştür. Bu durumda, "Algılanan demokrasi düzeyi arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler azalır" şeklindeki H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir. Ancak, bu iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyi oldukça düşüktür. Genel olarak örgüt içi demokrasi kavramı, yönetilene karşı sorumluluk, eşit katılım, bilgi paylaşımı ve temsil edilme gibi boyutları içerir (Kerr, 2004). Ancak algı düzeyinde, örgüt içi demokrasi kavramı çalışanların ve örgütlerin çeşitli niteliklerine göre farklılıklar gösterebilecektir. Bu farklar özellikle demokratik ve bürokratik yapılar arasında süregiden bir ikilemi barındıran akademik örgütlerde önemlidir (Haukland, 2017).

Algılanan kurum içi iletişim düzeyi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler arasındaki ilişkiyi ele alan H_{2b} hipotezimizi test etmek için yapılan Spearman korelasyon analizi sonucuna göre ise, algılanan iç iletişim düzeyi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler arasında yine istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ve negatif bir ilişki olduğu (Spearman's $r_{ho}=-0.125; p=0.05$) görülmüştür. Bu durumda, "Algılanan iç iletişim düzeyi arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatler azalır" şeklindeki H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir. Ancak, benzer şekilde bu iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyi de oldukça düşüktür. İkinci grup hipotezlerimizde son olarak, algılanan hiyerarşi düzeyi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumlu kanaatler arasındaki ilişkiyi ele alan H_{2c} hipotezimizi test etmek için Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucuna göre, algılanan hiyerarşi düzeyi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumlu kanaatler arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır. Bu durumda, "Algılanan hiyerarşi düzeyi arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumlu kanaatler azalır" şeklindeki H_{2c} hipotezi kabul edilmemiştir. Dolayısıyla demokrasi, kurum içi iletişim ve hiyerarşi ile dedikodu ve söylentiler hakkındaki kanaatleri ele alan ikinci grup hipotezlerimiz kısmen kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Az ya da çok, her örgütte gayriresmi iletişim türü olarak dedikodu ve söylentinin varlığı bilinmektedir. Akademik örgütlerde de dedikodu ve söylentiler önemli bir gayriresmi iletişim konusu ve sorundur. Buna karşın akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik araştırmalar literatürde görece az sayıdadır. Çalışmamız, Türk üniversitelerinde dedikodu ve söylentiler hakkındaki algıları, dedikodu ve söylentilerin hangi konularda yoğunlaştığını ve bunların çeşitli örgüt kültürü unsurlarıyla ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Web tabanlı bir soru kağıdının iletişim alanında çalışan 356 akademisyene uygulanmasıyla elde edilen veriler akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilerin oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. Ayrıca, akademisyenler Türk üniversitelerinde örgüt içi dedikodu ve söylentilerin örgüt dışı dedikodu ve söylentilere göre daha yaygın olduğunu ifade etmişlerdir. Bulgularımız örgüt içi kaynaklı dedikodular arasında en yaygınlarının yönetim ve özlük hakları konularındaki dedikodu ve söylentilerin olduğunu göstermektedir. Vakıf üniversitelerinde ücretler hakkındaki dedikodu ve söylentilerin yaygınlığı devlet üniversitelerine göre daha fazladır.

Öte yandan, akademisyenlerin dedikodu ve söylentilere ilişkin kanaatleri genellikle olumsuzdur. Ancak, akademik örgütlerde algılanan örgüt demokrasi düzeyi ve örgüt içi iletişim düzeyi arttıkça dedikodu ve söylentiler hakkındaki olumsuz kanaatlerin azaldığı bulgulanmıştır. Bu durum örgüt kültürü ile dedikodu ve söylentilere ilişkin pratikler arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Akademik yöneticilerin kurumlarındaki demokratik katılımı ve iç iletişimi iyileştirmedikçe dedikodu ve söylentilerle baş edebilmelerinin zor olacağı açıktır. Türk yükseköğretim sistemindeki son gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan kuralların sıkça değişmesi, belirsizliklerin artması, yönetime katılımın ve iç iletişim mekanizmalarının zayıflaması gibi olumsuzluklar, dedikodu ve söylenti yönetimi konusunun akademik yöneticilerin önünde önemli bir görev olarak durmasına neden olmaktadır. Çalışmamızın bulgularının, akademik yöneticilerin örgütsel demokrasi ve iç iletişimin iyileştirilmesi yönündeki atacakları adımlar bakımından yol gösterici olabileceğini düşünüyoruz. Benzer şekilde, makro düzey kamusal politika belirleyici kurumların da akademik örgütlerin sürdürülebilirliğine yönelik planlamalarında çalışmamızın bulgularından yararlanabileceklerini umuyoruz.

Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin incelenmesi için bizim burada kullandığımız yöntemden başka birçok farklı yöntem düşünülebilir. Çalışmamızın yöntemi saha çalışmasıdır. Ancak, örgütlerde dedikodu ve söylentiler sosyal ağlar içinde de gerçekleşmektedir. Dolayısıyla gelecekte yapılacak araştırmalarda bu ağları ortaya koyan ve modelleyen Epizodik İletim

şim Kanalları Analizi (ECCO) yönteminin kullanılması önerilebilir. Davis (1953) tarafından geliştirilen bu yöntem örgütsel enformasyonun zaman ve mekan içindeki yayılımını izlemeyi olanaklı kılmaktadır. Bu yöntem, Sutton ve Porter'in (1968) yaptığı gibi dedikodu ağlarının izlenmesinde de kullanılabilir. Benzer şekilde, dedikodu ve söylentinin örgütteki ağlar içinde nasıl işlediği, Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca'nın (2010) yaptığı gibi çeşitli ağ nitelikleri bakımından araştırılabilir. Bu bağlamda, büyük ölçüde Bourdieu'nun (1987) katkılarıyla gelişen ve temelde "gerçek ilişkiseldir" görüşünü savunan ilişkiyel sosyoloji perspektifinden (Çeğin ve Göker, 2012) de örgütsel iletişim ağlarını incelemek olanaklıdır. Örneğin, Kilduff ve Brass (2010) ile Sözen'in (2012) çalışmalarındaki yaklaşıma benzer şekilde, dedikodu ve söylenti ağlarının örgütsel yapılarıdaki işleyişi ağ yoğunluğu, ağ çapı, merkezilik derecesi vb. ağ metriği kavramları çerçevesinde incelenebilir. Bunun yanında, dedikodu ve söylenti davranışının daha ayrıntılı gözlenmesi amacıyla katılımlı gözlem, sürekli gözlem gibi çeşitli nitel yöntemlerin uygulanması olanaklıdır. Örneğin, örgütsel iletişim araştırmalarında Hickson'un (1974) önerdiği şekilde etik kurallara da uyararak, diğer yöntemlerle elde edilemeyecek türden nitel veriler katılımcı gözlemci tarafından elde edilebilir. Ayrıca, Zak'ın (1994) gerçekleştirdiği gibi çalışanların doğrudan kendilerinin dedikodu ve söylenti süreçlerine ilişkin düşünce ve kanaatlerini ifade edebilecekleri odak grup çalışması gibi nitel yöntemlerin de uygulanabileceği düşünülmektedir. Bunlara ek olarak, çalışmamızın belirli bir zamanda yapılmış bir kesit çalışması olduğundan hareketle, uzun dönemli değişimleri de içerebilecek şekilde boylamsal (*longitudinal*) bir araştırma tasarımının yararlı olacağı açıktır. Ancak, tüm bu farklı yöntemsel konular, yeni araştırma gündemlerini izleyecek yeni araştırmacılarca gerçekleştirilebilecektir.

Yazar Katkıları / Author Contributions: ÜA: Çalışmayı tasarlama, verilerin ve analizlerin doğruluğunu onaylama, verileri inceleme, metin yazımı; PÖ: Literatür tarama, veri toplama, verilerin ve analizlerin doğruluğunu onaylama, metin yazımı; GŞA: Verileri inceleme, verilerin ve analizlerin doğruluğunu onaylama, metin yazımı, yayın süreçleri. / ÜA: *Study design, confirming the accuracy of the data and the analyses, analyzing the data, writing the manuscript*; PÖ: *Literature review, collecting the data, confirming the accuracy of the data and the analyses, writing the manuscript*; GŞA: *Analyzing the data, confirming the accuracy of the data and the analyses, writing manuscript, publication procedures*.

Fon Desteği / Funding: Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards: Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldıklarını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif

hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

Kaynaklar

- Adkins, K. C. (2014). The erasure of empowered gossip in academia. *Nouvelle Revue Synergies Canada*, 7, 1–10.
- Akıncı Vural, Z. B. (2010). *Kurum kültürü* (3. basım). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö., & Çevik Akyıl, R. (2017). "Gossip" in organizational communication between nurse, doctor and dentist academicians. *Journal of Health and Nursing Management*, 4(3), 107–116.
- Applbaum, R. L., & Anatol, K. W. E. (1979). The relationships among job satisfaction, organizational norms, and communicational climate among employees in an academic organization. *Journal of Applied Communication Research*, 7(2), 83–90.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(2), 171–190.
- Arnold, J., & Feldman, C. (1986). *Organizational behavior*. New York, NY: McGraw Hill Book.
- Atabek, Ü. (1991). *Örgüt ve iletişim: Bir örgütsel iletişim aracı olarak telsiz*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ben-Ze'ev, A. (1994). The vindication of gossip. In Goodman, R. F. & Ben-Ze'ev, A. (Eds.), *Good gossip* (pp. 11–24). Lawrence, KS: University Press of Kansas.
- Bennett, R. (1994). *Organizational behavior* (2nd ed.). Singapore: M&E Handbook Series.
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 345–365.
- Bourdieu, P. (1987). What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. *Berkeley Journal of Sociology*, 32, 1–17.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo academicus*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cengiz, A. K. (2017). Bir yerli olma bağlamında dedikodu, söylentiler ve Antakyalılık. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(51), 311–327.
- Clegg, S. R., & van Itersson, A. (2009). Dishing the dirt: Gossiping in organizations. *Culture and Organization*, 15(3–4), 275–289.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *Research methods in education* (5th ed.). London: Routledge/Falmer.
- Çeğin, G., & Göker, E. (2012). *Tözçülüğün tasfiyesi: İlişkiyel sosyolojide temel yaklaşımlar*. Ankara: Notabene Yayınları.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Konya.
- Darmon, D. J. (2018). Researching the mechanisms of gossip in organizations: From fly on the wall to fly in the soup. *The Qualitative Report*, 23(7), 1736–1751.
- Davis, K. (1953). A method of studying communication patterns in organizations. *Personnel Psychology*, 6(3), 301–312.



- Davis, K. (1981). *Human behavior at work* (6th ed.). New Delhi: McGraw-Hill Inc.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2000). How top PR professionals handle hearsay: Corporate rumors, their effects and strategies to manage them. *Public Relations Review*, 26(2), 173–190.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2002). Corporate rumor activity, belief and accuracy. *Public Relations Review*, 28(1), 1–18.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2007). Rumor, gossip and urban legends. *Diogenes*, 213, 19–35.
- DiFonzo, N., Bordia, P., & Rosnow R. L. (1994). Reining in rumors. *Organizational Dynamics*, 23(1), 47–62.
- Ellwardt, L. (2011). *Gossip in organizations: A social network study*. Unpublished doctoral dissertation, University of Groningen, Faculty of Behavioural and Social Sciences, Heymans Institute (Psychology), Groningen, Holland.
- Esposito, J. L., & Rosnow, R. L. (1983). Corporate rumors: How they start and how to stop them. *Management Review*, 72, 44–49.
- Eşkin, F. (2010). *Dedikodu ve söylenti: Ölçek geliştirme çalışması ve hemşirelikte bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gizir, S., & Şimşek, H. (2005). Communication in an academic context. *Higher Education*, 50(2), 197–221.
- Gouveia, C. M., Vuuren, L. J., & Crafford, A. (2005). Towards a typology of gossip in the workplace. *SA Journal of Human Resource Management*, 3(2), 56–68.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010) A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & Organization Management*, 35(2), 177–212.
- Haukland, L. (2017). The Bologna process: The democracy–bureaucracy dilemma. *Journal of Further and Higher Education*, 41(3), 261–272.
- Hickson, M. (1974). Participation-observation technique in organizational communication research. *Journal of Business Communication*, 11(3), 37–42.
- Kapferer, J. N. (1992). *Dünyanın en eski medyası: Dedikodu ve söylenti*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kerr, A. (2004). The limits of organizational democracy. *Academy of Management Executive*, 18(3), 81–97.
- Kilduff, M., & Brass, D. J. (2010). Organizational social network research: Core ideas and key debates. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 317–357.
- 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.
- Lammers, J. C., & Barbour, J. B. (2006). An institutional theory of organizational communication. *Communication Theory*, 16(3), 356–377.
- Lane, J.-E. (1985). Academic profession in academic organization. *Higher Education*, 14(3), 241–268.
- Leblebici, N. D., Yıldız, H. H., & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun araçsallığı ve algılanışı. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(9), 561–574.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior* (5th ed.). Singapore: McGraw Hill International Editions.
- Michelson, G., & Mouly, V. S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications*, 9(3), 189–201.
- Mishra, J. (1990). Managing the grapevine. *Public Personnel Management*, 19(2), 213–228.
- Nalbantoğlu, H. Ü. (2003). Üniversite A.Ş.’de bir ‘homo academicus’: “ersatz” yuppie akademisyen. *Toplum ve Bilim*, 97, 7–42.
- Newstrom, J. W., Monczka, R. E., & Reiff, W. E. (1974). Perceptions of the grapevine: Its value and influence. *The Journal of Business Communication*, 11(3), 12–20.
- Nikaeen, M., Zarei, R., & Matin, H. Z. (2014). Do the organizational rumors emphasize the influence of organizational silence over organizational commitment? *Journal of Social Issues & Humanities*, 2(1), 88–93.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hands: Gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23–36.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. (1982). *In search of excellence, lessons from America's best-run companies*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Phoko, 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.
- Polatoğlu, A. (1984). Örgüt kuramları ve iletişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 17(4), 62–76.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Rooks, G., Tazelaar, F., & Sniijders, C. (2011). Gossip and reputation in business networks. *European Sociological Review*, 27(1), 90–106.
- Rosnow, R. L., & Foster, E. K. (2005). Rumor and gossip research. *American Psychological Association, Psychological Science Agenda*. Spring, 2005. Erişim adresi <http://www.apa.org/science/about/psa/2005/04/gossip.aspx> (12 Temmuz 2016).
- Shockley-Zalabak, P. S. (2015). *Fundamentals of organizational communication: Knowledge, sensitivity, skills, values* (9th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organisations* (4th ed.), New York, NY: Free Press.
- Solmaz, B. (2003). *Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Solmaz, B. (2004). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (SUSBED)*, 16, 563–575.
- Sözen, H. C. (2012). Social networks and power in organizations. *Personnel Review*, 41(4), 487–512.
- Stewart, P. J., & Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors, and gossip*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Suls, J. M. (1977). Gossip as social comparison. *Journal of Communication*, 27(1), 164–168.
- Sutton, H., & Porter, L. W. (1968). A study of grapevine in a governmental organization. *Personnel Psychology*, 21, 223–230.
- Tebbutt, M., & Marchington, M. (1997). “Look before you speak”: Gossip and the insecure workplace. *Work, Employment & Society*, 11(4), 713–735.
- Temel Eğinli, A., & Bitirim, S. (2008). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, 5(3), 124–140.
- Tuire, P., & Erno, L. (2001). Exploring invisible scientific communities: Studying networking relations within an educational research community. A Finnish case. *Higher Education*, 42(4), 493–513.



- Vaidyanathan, B., Khalsa, S., & Howard Ecklund, E. (2016). Gossip as social control: Informal sanctions on ethical violations in scientific workplaces. *Social Problems*, 63(4), 554–572.
- Vorell, M. S., Carmack, H. J., & Scarduizo, J. A. (2014). *Surviving work: Toxic organizational communication*. Dubuque, IA: Kendall Hunt Publishing.
- Weisbrod, B. A., Ballou, J. P., & Asch, E. D. (2008). *Mission and money: Understanding the university*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Westacott, E. (2012). *The virtues of our vices: A modest defense of gossip, rudeness, and other bad habits*. Upper Saddle River, NJ: Princeton University Press.
- Wittek, R., & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189–204.
- Wood, J. (1999). Establishing internal communication channels that work. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 21(2), 135–149.
- Yağmurlu, A. (2004). Örgüt kuramları ve iletişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 31–55.
- YÖK (2020). *Yükseköğretim istatistikleri*. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr> (18 Mayıs 2020).
- Zak, M. W. (1994). “It’s like a prison in there”: Organizational fragmentation in a demographically diversified workplace. *Journal of Business and Technical Communication*, 8(3), 281–298.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Deomed bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. Deomed, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher’s Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Deomed. Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). Deomed remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.