

ÖRGÜT İÇİ SÖYLENTİNİN VE STATÜNÜN İÇSEL KİMLİK ASİMETRİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Esra ÇINAR¹

ÖZET

Bu çalışmada, örgüt içi söylenti ve statünün içsel kimlik asimetrisi üzerindeki etkisi kuramsal olarak tartışılmış olup bunun sonucunda bazı önermelere ulaşılmıştır. Buna göre; örgüt içerisindeki toplulukların herhangi bir üyeyi korumak ya da kayırmak için üyeye ilişkin gerçek dışı olumlu söylentiler yayabileceği ve kendisine olumlu özellikler atfedilen kişinin içsel kimlik asimetrisi yaşayacağına; diğerlerinin görüşlerine ve izlenimlerine önem veren bireylerin, söylentiler aracılığı ile diğerlerinin izlenimini yönetmeye çalışmasının ve kendi kimliği dışında tutum ve davranışlar sergilemesinin içsel kimlik asimetrisine neden olacağına; bireyin statüsü ile gerçek performans değerleri arasındaki uyumsuzluğun içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkaracağına; bireyin, sahip olduğu bilgi ve yetenekleri doğru bir şekilde tanımlayamadığında ya da kendine aşırı güvendiğinde kendini olduğundan daha olumlu olarak değerlendireceğine ve bireyin, kendini olduğundan daha iyi düzeyde değerlendirmesinin ve düşük statülü olmasına rağmen kendisini yüksek statülü olarak görmesinin içsel kimlik asimetrisine neden olacağına ilişkin önermeler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İçsel Kimlik Asimetrisi, Örgüt İçi Söylenti, Statü

THE EFFECT OF INTERORGANIZATIONAL RUMORS AND STATUS ON INTERNAL IDENTITY ASYMMETRY

ABSTRACT

In this study, the effect of interorganizational rumors and status on internal identity asymmetry is debated theoretically which has resulted in some propositions.

According to this, the propositions for the followings have been developed: communities within the organization can spread unrealistic positive rumors about any member to protect or favor him/her and the person, to whom the positive qualities are attributed, will experience internal identity asymmetry; individuals, who attach importance to the views and impressions of others, will try to direct the impression of others through rumors and displaying attitudes and behaviors

¹ Başkent Üniversitesi Bağlıca Kampüsü Fatih Sultan Mahallesi Eskişehir yolu 18. km. Ankara-Türkiye, esrabalaa@hotmail.com, 3251.cadde yaşamkent mahallesi Besa Nova Evleri A Blok No:74 Çayyolu Ankara

outside of his/her own identity and this will cause internal identity asymmetry; the inconsistency between the individual's status and the actual performance values will reveal the internal identity asymmetry; he/she will evaluate himself more positively than he/she is when the individual cannot correctly identify the knowledge and abilities he/she possesses; he/she will have internal identity asymmetry when he/she evaluates himself/herself better than he/she is and sees himself/herself having high status even though he/she has low status.

Keywords: Internal Identity Asymmetry, Rumor, Status

GİRİŞ

Bireyler yaşamları boyunca farklı sosyal kimlikler edinirler ve bireylerin kendini tanımlamak için kullandığı tanımlamalar o kişinin sosyal kimliğini oluşturur (Tajfel, 1982:18). Farklı sosyal kimliklere sahip olan bireyler buldukları sosyal bağlama uygun kimliklerinin ön plana çıkmasını istemektedirler. Bununla birlikte bireyler, kimliklerini verdikleri öneme ve değere göre sıralandırmaktadırlar. Bu sıralandırma sonucunda bazı kimlikler ön plana çıkarken, bazı kimlikler geri planda kalmaktadır. Bir kimlik öne çıktığında benlik doğrulaması da ortaya çıkmaktadır. Benlik doğrulama kuramına göre, birey; kendi görüşleri ile başkalarının onunla ilgili görüşlerinin uyumlu olmasını beklemektedir (Arslan, 2006: 84). Nitekim, bireyin kendi görüşleri ile diğerlerinin birey ile ilgili görüşleri arasındaki uyumsuzluk içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkarmaktadır. Söylenti ve statünün bireyin sosyal kimliği elde etmesinde etkili olacağı ve bu durumun da içsel kimlik asimetrisi üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu görüşlerden hareketle, örgüt içi söylentinin ve statünün içsel kimlik asimetrisi üzerindeki etkisi kuramsal olarak tartışılmıştır. Bununla birlikte, içsel kimlik asimetrisinin çok yeni bir kavram olması, yabancı yazında bu konu ile ilgili çok sınırlı sayıda çalışma olması ve yerli yazında bu konu ile ilgili hiç bir çalışmaya rastlanılmaması bu konunun ele alınmasını gerekli kılmıştır. Ayrıca, içsel kimlik asimetrisinin örgütsel alanda sıklıkla karşılaşılan bir durum olması bu konu üzerinde araştırma yapılmasını gerektirmektedir.

1. İçsel Kimlik Asimetrisi

Bireyler, diğerlerinin kendileri ile ilgili ne düşündüklerini bilemezler (Jaret, Reitzes ve Shapkina, 2015: 405). Bu sebeple, kendileri ve üyesi oldukları gruba dair algılardan (Patterson, Bigler ve Swann, 2010: 652) yola çıkarak diğerlerinin kendileri hakkında ne düşündüğüne dair çıkarımlarda bulunmaktadırlar (Stets ve Burke, 2014a: 390). Bu çıkarımlar sonucunda, birey kendi görüşleri ile başkalarının kendisi ile ilgili görüşlerinin uyumlu olmasını beklemektedir (Arslan, 2006: 84). Kişinin kendi görüşleri ile diğerlerinin o kişi ile ilgili görüşleri arasındaki uyumsuzluk içsel kimlik asimetrisine neden olmaktadır. Diğer bir ifade ile, bireyin

meslektaşları tarafından nasıl algılandığı ile bireyin kendi kimliği arasındaki kimlik uyumsuzluğu içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkarmaktadır (Meister, Jehn ve Thatcher, 2014: 488).

Bireylerin diğerlerinin düşüncesini anlaması için bir takım unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlardan biri de yansıtılmış değerlendirmelerdir. George Herbert Mead(1934) tarafından kavramsallaştırılan yansıtılmış değerlendirmeler, bireylerin diğerlerinden elde ettikleri geri bildirimlere dair yorumlamalar olarak nitelendirilmektedir (Stets ve Burke, 2014a: 389). Yansıtılmış değerlendirmeler ile bireyler diğerlerinden elde ettikleri geri bildirimler neticesinde diğerlerinin onu nasıl gördüğünü anlamaktadır (Stets ve Burke, 2014b: 413) böylelikle birey hem kendi benliğini tanıma ve değerlendirme olanağına sahip olmakta hem de elde ettiği geri bildirimler neticesinde benliğinde gerekli düzenlemeleri yapmaktadır. Öte taraftan, yansıtılmış değerlendirmeler ile kimlik standardı arasındaki uyum bireyin kimliğinin doğrulandığını göstermektedir (Jaret vd., 2015: 404). Başarılı bir kimlik doğrulaması, kimlik standartlarının karşılandığını göstermektedir ve bunun sonucunda bireyler kendilerini hem değerli ve yararlı hissederler (Asencio, 2013: 294) hem de diğerleri tarafından kabul edildiklerine inanırlar (Stets ve Harrod, 2004: 168). Bununla birlikte, başarılı bir kimlik doğrulaması benlik saygısını arttırmaktadır şöyle ki benlik saygısı yüksek olan kişiler benlik saygısı düşük olan kişilere göre kimlik uyumsuzluğundan daha az etkilenmektedir (Marcussen, 2006: 7). Diğer bir açıdan, yansıtılmış değerlendirmeler sonucunda birey kendi görüşleri ile diğerlerinin görüşleri arasında uyumsuzluk algılayabilir. Bu durumda, bireyler yansıtılmış değerlendirmeler ile kimlik standardı arasında uyumu sağlayabilmek için davranışlarını düzenlemektedirler (Burke, 1991: 845). Sözgelimi, yansıtılmış değerlendirmeler kimlik standartlarına oranla çok fazla olursa bireyler yansıtılmış değerlendirmelerdeki anlamı azaltmak için davranışın gücünü azaltacaktır şöyle ki meslektaşlarının çok fazla yardımsever olarak gördüğü bir kişi kendini çok fazla yardımsever olarak hissetmiyorsa buna yönelik davranışlarını azaltacaktır (Stets ve Burke, 2014a: 390). Ancak burada vurgulanması gereken şu ki, yansıtılmış değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan her kimlik uyumsuzluğu bireyi üzerinde etkili olmamaktadır. Başka bir deyişle, bütün değerlendirmeler açık değildir ve açık değerlendirmeler de eşit ağırlığa sahip değildir (Friedkin, 2011: 504). Bu bakımdan, bireyler kimden, hangi değerlendirmeleri aldığına dikkat etmelidir (Friedkin, 2011: 504). Şöyle ki, birey örgüt içindeki yüksek pozisyondaki kişilerden elde ettiği geri bildirimlere düşük pozisyondaki kişilerden elde ettiği geri bildirimlere göre daha fazla önem verebilir. Bu nedenle, birey yüksek pozisyondaki kişilerden elde ettiği geri bildirimler sonucunda oluşan asimetriyi çözme yoluna giderken, düşük pozisyondaki

kişilerden elde ettiği geri bildirimler sonucunda oluşan asimetriyi görmezden gelmeyi tercih edebilir.

Bireyin benliğini tanımasına ve değerlendirmesine olanak tanıyan bir diğer önemli süreç ise Festinger (1954) tarafından geliştirilen sosyal karşılaştırma süreçleridir. Festinger (1954)'e göre, kim olduklarını anlamaya çalışan, kendi kapasitelerinin ne olduğunu görmeye çalışan ve fikir ve yeteneklerini değerlendirmek isteyen bireyler bunu sosyal karşılaştırma yolu ile yapmaktadırlar (akt. Arslan, 2006: 85). Sosyal karşılaştırma süreçleri ile birlikte, kendini başkaları ile kıyaslayan bireyler hem kendileri ile ilgili bilgi edinmekte hem de kendini değerlendirerek benliğini düzenleme ya da genişletme olanağını yakalamaktadır (Arslan, 2006:85). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, yansıtılmış değerlendirmeler ve sosyal karşılaştırma süreçleri sonucunda ortaya çıkan kimlik uyumsuzluğu içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkarmaktadır. Öte taraftan, toplumsal hayatta bireyin birden fazla role ve kimliğe sahip olmasının içsel kimlik asimetrisinin oluşumuna zemin hazırlayabileceği öngörülmektedir. Eş, anne, baba, arkadaş, çalışan, erkek, kadın ve meslektaş gibi farklı kimliklere sahip olan bireyler buldukları sosyal bağlama uygun olan kimliklerinin ön plana çıkmasını istemektedirler. Diğer bir ifade ile, farklı kimliklere sahip olan bireyler bazı kimliklerinin ön plana çıkmasını isterler (Petriglieri, 2011: 643). Kimlik kuramı, belirli kimliklerin öne çıkmasının bireyin role olan bağlılığı ile ilgili olduğunu savunmaktadır (Hogg, Terry ve White, 1995: 258). Bununla birlikte, aynı rolü paylaşan kişilerin olumlu değerlendirmeleri ve sosyal ilişkilerin sayısı ve önemi de bazı kimliklerin ön plana çıkmasında etkilidir (Hogg vd., 1995: 258). Öte yandan, bir çok kişinin profesyonel ya da örgütsel kimliği cinsiyet, ırk ve yaş gibi kendine verilmiş kimliklerden daha fazla öneme sahip olabilmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 121). Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş yaşamında bazı kimliklerin ön plana çıkarken, bazı kimliklerin geri planda kalabildiği anlaşılmaktadır. Söz gelimi, evde çok iyi bir baba kimliğine sahip olan kişi iş hayatında baba kimliği ile değil profesyonel kimliği ile ön plana çıkmak isteyecektir. Kişinin çok başarılı bir kariyeri olmasına rağmen işte profesyonel kimliğinin göz ardı edilmesi ve meslektaşlarının kişinin baba kimliğini ön plana çıkaracak söylemlerde bulunması içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkaracaktır. Bu noktada, bağlama uygun olmayan kimliklerin öne çıkmasının içsel kimlik asimetrisine neden olabileceği öngörülmektedir. İçsel kimlik asimetrisi ile karşılaşan bireylerin farklı stratejiler izlediği görülmektedir şöyle ki birey içsel kimlik asimetrisini devam ettirme yolunu izleyebilir, asimetriyi görmezden gelmeyi tercih edebilir ya da asimetriyi çözme yoluna gidebilir. Eğer asimetri bir kişiden ya da bir gruptan kaynaklı ise asimetriye maruz kalan kişi büyük olasılıkla asimetriyi ortadan kaldırmaya çalışacaktır (Meister vd., 2014: 496). Bu nedenle birey, içsel iş kimliği ve diğerlerinin algısını uyumlu hale getirmek

için diğerlerinin algısını değiştirmeye çalışarak içsel kimlik asimetrisi ortadan kaldırılabilir (Meister vd., 2014: 494). Diğer taraftan, asimetrinin önemli olmadığını düşünen kişi, asimetriyi görmezden gelebilir ve asimetriyi ortadan kaldırmak için hiç bir çaba sarf etmez. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, bireyin iş hayatında ön plana çıkmasını istediği kimlikten ortaya çıkan asimetrisi görmezden gelme olasılığı düşüktür bu sebeple birey, bu tarz bir asimetriyi ortadan kaldırmaya yönelik davranışlar gösterecektir (Meister vd., 2014: 496). Bununla birlikte, birey asimetrinin gelecekteki refahına olumlu bir katkı sağlayacağını düşünebilir (Meister vd., 2014: 498). Sözelimi arkadaşları bir kişinin takım içinde yaratıcı bir kimliğe sahip olduğunu düşünebilir nitelikte kişi böyle bir niteliğinin olmadığını düşünebilir ancak arkadaşlarının kendine yüklediği bu kimliğe ulaşmak için kendini bu yönde daha fazla geliştirmeye çalışacaktır ki bu da onun gelecekteki başarısına katkıda bulunacaktır. Bir başka deyişle, kişi bu kimliğe içselleştirebilir (Meister vd., 2014: 498).

Diğer bir açıdan bakıldığında, kişinin içsel kimlik asimetrisini olumsuz olarak algılaması grup içindeki ilişkilerde çatışmaya neden olacaktır; şöyle ki, grup üyelerinin bireyin kendisini gördüğü gibi görmemesi bireyin sadakatini ve bağlılığını etkilemekle beraber bireyin grubu terk etmesine de neden olabilir (Meister vd., 2012: 20). Ayrıca, grubuna çok fazla değer veren grup üyeleri sosyal kimlik tehdidi konusuna duyarlıdır ve şöyle ki kendi grup imajlarından farklı olumsuz karşılaştırma sonuçları gruba yönelik kızgınlığı artırır ve grup üyeleri toplumsal kimliklerini yönetmeye motive olurlar (Martiny ve Kessler, 2014: 754). İçsel kimlik asimetrisinin meydan okuyucu bir durum olarak görülmesi ise kişinin grup içinde kendini daha güvende hissetmesini sağlayacaktır ve kişi asimetriyi grup çatışması olarak değil görev çatışması olarak görecektir (Meister vd., 2012: 17).

Toparlamak gerekirse, içsel kimlik asimetrisinin temelinde iki taraf arasındaki görüşler ve algılar arasındaki uyumsuzluk yatmaktadır ve içsel kimlik asimetrisi çatışma algısına neden olabilmektedir. Bireylerin diğerlerinin düşüncesini anlamasının bir diğer yolu da örgüt içinde yapılan söylentilerdir. Bu bağlamda, örgüt içi söylentiler ile bireyler diğerlerinin düşüncesini anlama olanağı yakalayacaktır. Ancak, söylentiler sonucunda elde edilen değerlendirmeler ile bireyin kendi kimliği arasındaki uyumsuzluk içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkaracaktır. İçsel kimlik asimetrisinin ortaya çıkmasında örgüt içinde yapılan söylentilerin etkili olacağı düşünüldüğünden, örgüt içi söylentinin içsel kimlik asimetrisi üzerindeki etkisi tartışılacaktır.

2. Örgüt İçi Söylenti

Bireyler işyerinde zamanlarının bir kısmını sosyal konuları ya da iş arkadaşları ile ilgili konuları konuşarak geçirmektedir (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012b :193). Bireylerin iş arkadaşları hakkında yaptıkları yargılamalar ve değerlendirmeler örgüt içinde söylentilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sosyal bilimler disiplininde önemli bir araştırma konusu olan söylenti, sosyal ve örgütsel bir olgudur (Michelson, Itersen ve Waddington, 2010: 385). Söylentilerin, çalışanlar ve örgüt üzerinde etkili olması bu konu ile ilgili bir çok araştırmanın yapılmasına neden olmuştur. İlgili yazına bakıldığında bu konu ile ilgili farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Buna göre, söylenti; çene çalmak ya da kötü konuşmak (Kurland ve Pelled, 2000: 429); yanında bulunmayan üçüncü taraf ile ilgili yapılan olumlu ya da olumsuz bilgi değişimi (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010: 179, Cole ve Scrivener, 2013: 252); bireyler arasında paylaşılan ve doğruluğu kanıtlanmamış bilgiler (Litman ve Pezzo, 2005: 963); olayların ya da eylemlerin değerlendirildiği sosyal bir süreç (Daniel, 2012: 206) ve örgüt içinde yapılan değerlendirici konuşmalar (Kurland ve Pelled, 2000: 429-430) olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte, iş ile ilgili yapılan söylentiler kişinin iş yaşamına, iş performansına ve diğer grup üyeleri ile olan ilişkilerine ya da iş yerindeki genel davranışlarına yönelik olmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000 429-430). Diğer taraftan; bilgilendirmek, eğlenmek ya da etkilemek amacı ile yapılan söylentiler (Michelson ve Mouly, 2000: 345) manipülasyonlar için kullanılan bir araçtır (Paine, 1967: 282). Bunlara ilaveten, söylenti örgüt içindeki bilgi akışını sağlamaktadır. Şöyle ki söylenti, hem kurallar ve kültürün sınırlılıkları ile ilgili değerli bilgilerin iletilmesini sağlamakta (Grosser vd., 2010: 185) hem de çalışanlar arasındaki bilgi akışını kolaylaştırmaktadır (Michelson ve Mouly, 2000: 344). Bir başka açıdan bakıldığında, söylentinin arkadaşlık kurmak amacı ile yapıldığı görülmektedir. Örgütlerde sosyal bağın ve ağ ilişkilerinin kurulmasını, devamlılığını ve azalmasını etkileyen söylenti; hem arkadaşlığı sağlamlaştırmakta hem de yeni arkadaşlar bulunmasına fırsat tanımaktadır (Ellwardt, Steglich ve Wittek, 2012a : 623-625). Benlik açısından bakıldığında ise; söylenti, benlikle ilişkili sosyal bir etkileşim biçimi olarak görülmektedir (Watson, 2011: 1818). Şöyle ki, söylentiye katılan kişi kendini iyi hisseder ve benlik saygısının arttığını düşünür (Cole ve Scrivener, 2013: 253). Cole ve Scrivener (2013) yaptığı çalışmada, tanıdık insanlar ile ilgili yapılan olumlu ve olumsuz söylentilerin benlik saygısını azalttığını ve olumsuz söylentilerin olumlu söylentilere göre benlik saygısına daha çok zarar verdiğini bulmuştur. Sosyal karşılaştırma bakış açısına göre ise ; söylenti ile birey kendini diğerleri ile kıyaslama şansını yakalamaktadır (Grosser vd. ,2010:185). Diğer bir ifade ile, bireyler kendilerini değerlendirmek için diğerleri ile ilgili değerlendirici bilgilere (söylentilere) ihtiyaç duymaktadır (Martinescu,

Janssen ve Nijstad, 2014: 1668) ve edindikleri bu bilgilerle kendilerini diğerleri ile kıyaslarlar. Ancak şunu da vurgulamak gerekir ki, söylentiler değerlendirici yargılamalar içermektedir ve yayılırken değişime uğrayabilmektedir (Michelson ve Mouly, 2000: 339) bu sebeple ilk başta yapılan söylentiden uzaklaşıp farklı yorumlamaların ortaya çıkma olasılığı bulunmaktadır. Öte yandan, söylentiye yayan kişinin olayları yanlış olarak algılaması ve olaylarda kendi yorumlamalarını kullanması bilginin hatalı olmasına neden olabilmektedir (Hess ve Hagen, 2006: 341-342).

3. 1. Örgüt içi olumlu söylentiler

İnsan örgütlenmesinin bulunduğu her bağlamda kişilerarası *söylentiler* yayılabilir. *Söylentinin* genellikle örgüt içi iletişime zarar vereceği düşünülür. Ancak örgüt üyelerine ilişkin söylentiler olumsuz olabildiği gibi olumlu da olabilir. Kişiler çeşitli işlevsel amaçlarına ulaşmak için olumlu *söylenti* mekanizmasını kullanabilir. Olumlu *söylenti*, hakkında konuşulan kişinin yokluğunda o kişinin övülmesi, ona siyasi ve sosyal destek verilmesi ya da bu kişinin desteklenmesi anlamına gelmektedir (Ellwardt vd., 2012b: 193). Ayrıca; olumlu söylentiler sosyal olarak onaylanmış davranışlar ile ilgili bilgilerdir (Turner, Mazur, Wendel ve Winslow, 2010: 132). Olumlu söylentiler, kişinin ününe ve kariyerine olumlu katkıda bulunmaktadır. Ün, bireyin doğrudan gözlemlenen davranışlarına bağlıdır; ancak, gerçek hayatta ün, bireylerle ilgili yapılan söylentilere dayanmaktadır (Hess ve Hagen, 2006: 338). Ünün, gelecekte elde edilecek terfiler üzerinde etkili olmasından dolayı bireyler ününü korumaya özen gösterirler (Michelson v.d. 2010: 375). Bu sebeple, bireyler ününü korumak için olumsuz söylentilere neden olacak davranışlarda bulunmaktan kaçınılmaktadırlar.

Benlik algısı açısından bakıldığında, olumlu söylentiler yayan kişilerin olumsuz söylentiler yayan kişilere göre benlik algısının daha güçlü olduğu görülmektedir (Watson, 2011: 1830). Grup açısından bakıldığında ise, iç gruptaki bireylerin benliği ile ilgili bilgilerin grup tarafından korunduğu görülmektedir (Daniel, 2012: 205) şöyle ki bireyin benliği ile ilgili bilgiler dışarı ile paylaşılmamaktadır zira bireyin benliği ile ilgili yapılacak olumsuz söylentiler hem bireyi hem de grubu olumsuz olarak etkileyecektir. Bu nedenle, iç grup ile ilgili olumlu söylentiler yayılırken, dış grup ile ilgili olumlu söylentiler yapmaktan kaçınılmaktadır (Ellwardt vd., 2012b : 195). Buna ilaveten, bireyler yakın çevreleri ile ilgili olumlu bilgileri olabildiğince fazla kişiye yaymaya çalışırlar (McAndrew, Bell ve Garcia, 2007: 1564). Ancak, örgüt içerisindeki toplulukların, örgüt üyeleri ile ilgili dış çevreye yansıttığı bilgiler her zaman doğru olmayabilir. Diğer bir ifade ile, örgüte ya da gruba zarar vereceği düşüncesi ile örgüt ya da grup üyeleri ile ilgili dış çevreye her zaman olumlu söylentilerin yayılacağı hatta örgüt üyesinin sahip olduğu ya da sebep olduğu olumsuz durumların gizleneceği düşünülmektedir. Kısacası, grup

çinde başarısız olan bir bireyi, dışarıya çok başarılı olarak yansıtmak için o birey ile ilgili olumlu ve gerçek dışı söylentiler yapılabilir. Bu varsayımlardan hareketle, örgüt içerisindeki toplulukların, herhangi bir üyeyi korumak ya da kayırmak için üyeye ilişkin gerçek dışı olumlu söylentiler yayabileceği ve kendisine olumlu özellikler atfedilen kişinin içsel kimlik asimetrisi yaşayabileceği öngörülmüştür.

Önerme 1: Örgüt içerisindeki topluluklar herhangi bir üyeyi korumak ya da kayırmak için üyeye ilişkin gerçek dışı olumlu söylentiler yayabilirler ve kendisine olumlu özellikler atfedilen kişi içsel kimlik asimetrisi yaşayacaktır.

Ancak benlik doğrulama kuramına göre, gereğinden fazla olumlu görüşlerin bildirilmesi olumsuz duyguların hissedilmesine neden olabilir şöyle ki gereğinden fazla yapılan olumlu değerlendirmeler bireyi tedirgin etmektedir çünkü bu düşünceler bireyin kendi görüşleri ile tutarlı değildir (Stets ve Burke, 2014a: 387). Diğer taraftan, bir kişi ile ilgili değerlendirmeler yapan kişilerin sayısı ve güvenilirliği ne kadar fazla olursa değerlendirmeler o kadar doğru olur ya da öyle olduğuna inanılır (Van Niekerk, 2008: 405). Buna karşın, söylenti yapan kişi ile söylentisi yapılan arasında rekabet olması söylentinin güvenilirliği azalır (Hess ve Hagen, 2006: 342). Buna ilaveten, kaynağı belirli olan söylentinin kaynağı belirli olmayan söylentiye göre güvenilirliği daha fazladır (Hess ve Hagen, 2006: 351). Kısaca, söylentinin bireyi etkileyebilmesinde söylenti yapan kişinin güvenilirliği ve bireyle ilgili değerlendirmeler yapan kişilerin sayısı önemlidir. Bu varsayımlardan yola çıkarak, güvenilirliği yüksek olan söylentilere daha fazla itibar edileceği, değerlendirmelerin sayısı ne kadar fazla olursa bilginin doğru olma olasılığının o kadar yüksek olacağı ve bireylerin güvenilirliği yüksek olan söylentilerden ortaya çıkan içsel kimlik asimetrisini çözme yoluna giderken, güvenilirliği düşük olan söylentileri görmezden geleceği öngörülmektedir.

3. 2. Örgüt içi olumsuz söylenti

Bir örgütte çalışan iki kişiden biri diğerinden hoşlanmadığı anda olumsuz ilişkiler ortaya çıkar ve olumsuz ilişkiler, olumsuz yargılara ve davranışlara neden olur (Labianca ve Brass, 2006: 597-598). Ağ içindeki olumsuz olaylardan meydana gelen (Labianca ve Brass, 2006:605) olumsuz ilişkiler, kişilerarası ilişkilerdeki dengesizlikten kaynaklanabilir. Dengesizlik durumu, bireylerin birbirini sevip sevmemesi ile ilgilidir. Heider (1958), sevme- sevmeme durumunun bireyin algısını şekillendirdiğini ileri sürmektedir. Bu nedenle, bireylerin sevmedikleri kişiler ile ilgili olumsuz bir algıya sahip olabileceği ve bu kişiler ile ilgili olumsuz söylentiler yapabileceği düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, bireylerin birbirlerini sevmemesi hem ilişkilerde dengesizliğe neden olabilir hem de bu kişilerin birbirleri ile ilgili olumsuz söylentiler yapma olasılığını arttırabilir. Olumsuz söylenti kişinin arkasından yapılmaktadır ve kişinin

davranışları ya da niyetleri ile ilgili yapılan olumsuz söylentiler, bireyin kendisine, çalıştığı örgüte ya da ait olduğu gruba zarar verebilir (Ellwardt vd., 2012b : 195). Bu sebeple, bir örgütte çalışan kişi, grup ya da örgütsel kimliğe zarar verebilecek olumsuz söylentiler yapmaktan kaçınılmalıdır zira olumsuz söylentiler hem örgütün imajına hem de gruba zarar verebilir. Benzer şekilde birey, olumsuz söylentilere sebebiyet verebilecek davranışlarda bulunmaktan kaçınmalı ve davranışlarını bu doğrultuda düzenlemelidir. Bir başka deyişle bireyler, grup içindeki normlara ve işbirliğine bağlı kalarak (Ellwardt vd., 2012b :194) grup davranışlarına uyum sağlamalıdır. Böylelikle, bireyin hakkında olumsuz söylenti çıkma olasılığı azalacaktır.

Öte taraftan, diğerlerinin düşüncesine önem veren bireyler, izlenim yönetimi taktiklerini kullanarak diğerlerinin izlenimini yönetmeye çalışırlar. Dolayısıyla, bu bireyler sosyal bağlamda davranışlarının diğerleri ile uygun olmasına dikkat ederler (Hamid, 1989: 125). Bu bireyler, diğerlerine nasıl göründükleri ile ilgilenirler ve söylentiye iç grup üyelerinin izlenimi yönetmek için bir araç olarak kullanırlar; bundan dolayı, grubun beklediği davranışları sergilemek için davranışlarını gözlemlerler ve denetlerler (Watson, 2011: 1820). O nedenle, bu bireylerin olumsuz söylentilere karşı duyarlı olacakları düşünülmektedir. Öte yandan; bu kişiler, grubun kendisinden beklediği davranışları sergilemek için kendi kimliklerinin dışında hareket edebilirler. Diğer bir ifade ile, diğerlerinin görüşlerine önem veren bireyler, söylentiler aracılığıyla diğerlerinin izlenimini yönetmeye çalıştığında kendi kimlikleri dışında tutum ve davranışlar sergileyebilirler. Bu durumda, kişinin kendi kimliği ile dışarıdakilere yansıttığı kimliği arasında farklılıklar oluşacak ve bu durum içsel kimlik asimetrisinin oluşumuna neden olacaktır. Bu kavramsal gerekçeler ışığında, diğerlerinin görüşlerine ve izlenimlerine önem veren bireylerin, söylentiler aracılığı ile diğerlerinin izlenimini yönetmeye çalışacağı ve kendi kimliği dışında tutum ve davranışlar sergileyeceği ve bu durumunda içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

Önerme 2: Diğerlerinin görüşlerine ve izlenimine önem veren bireylerin, söylentiler aracılığı ile diğerlerinin izlenimini yönetmeye çalışması ve kendi kimliği dışında tutum ve davranışlar sergilemesi içsel kimlik asimetrisine neden olacaktır.

4. Söylenti ve Statü

Uzmanlık (Van Der Vegt, Bunderson ve Oosterhof, 2006: 889), performans, bireyin sahip olduğu nitelikler (Gray ve Kish- Gephart, 2013: 673), örgüt içerisindeki hiyerarşik konum (Aquino ve Bommer, 2003: 376) ve bireyin yetkinliğine dayalı oluşan saygı (Magee ve Galinsky, 2008:371; Lynn, Podolny ve Tao, 2009: 757) statünün elde edilmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bir örgütte çalışan bireyin sahip olduğu nitelikler diğerlerinden farklılaştığı anda statü nitelikleri belirgin hale gelmektedir (Dippong ve Kalkhoff, 2015: 3 ;

Torelli vd., 2014: 35). Statü nitelikleri kuramına göre, bireylerin sahip olduğu niteliklerden yola çıkarak bazı çıkarımlar yapılmaktadır ve bu çıkarımlar sonucunda bireyler yüksek statülü ve düşük statülü olarak nitelelendirilmektedir (Aquino ve Bommer, 2003: 376). Başka bir ifade ile, bireylerin sahip olduğu nitelikler baz alınarak bir değerlendirme yapılmakta ve bu değerlendirmenin sonucunda bireylerin statü düzeyi belirlenmektedir (Piazza ve Catellucci, 2014: 293). Diğerlerinden farklılaşan niteliklere sahip olunması yüksek statünün elde edilmesine katkı sağlamaktadır (Torelli vd., 2014:35). Statü bireylerin algısını şekillendirmektedir. Şöyle ki, yüksek statüdeki bireylerin yüksek bir performans göstereceğine ve düşük statüdeki kişilerin ise düşük performans göstereceğine dair bir algı oluşmaktadır (Dippong ve Kalkhoff, 2015: 4). Bununla birlikte, sosyal yapı içinde yüksek statüdeki kişilerin düşük statüdeki kişilere göre daha başarılı olduğu ve bu kişilerin hedeflere ulaşılması için yeterli bilgiye ve yeteneğe sahip oldukları düşünülmektedir (Magee ve Galinsky, 2008:37 ; Aquino ve Bommer, 2003: 376). Diğer bir deyişle, düşük statüdeki bireyler yüksek statüdeki bireylere göre daha yetersiz olarak değerlendirilirler (Gray ve Kish- Gephart, 2013: 673). Ancak, alt düzeyde çalışan kişilerin yetersiz olarak değerlendirilmesi ve küçük görülmesi, yöneticilerin örgütsel ya da bireysel gücünün değerinden daha fazla değerlendirilmesine sebep olabilmektedir (Standen, Paull ve Omari, 2014: 742). Bu durum, bireyin statüsünün gerçek performans değerlerine göre daha yüksek ya da daha düşük olarak değerlendirilmesine neden olacaktır (Magee ve Galinsky, 2008: 372). O halde, bireyin statüsü ve gerçek performans değerleri birbirinden farklı olabilir. Gerçek performans değerlerinden ve sahip olduğu nitelik ve yetkinliklerinden bağımsız olarak yüksek statüyü elde eden kişilerin, yüksek statüyü elde debilmek için farklı stratejiler uyguladığı düşünülmektedir. Bu noktada, söylenti ile statünün elde edilmesi arasında bir bağlantı bulunduğu (Daniel,2012:206) ve söylentinin statü arttırmak için kullanılan bir strateji olarak kullanıldığı (McAndrew v.d., 2007: 1566) göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin söylentiler aracılığı ile diğerlerinin algısını şekillendirebileceği ve bu sayede yüksek statüyü elde edebileceği varsayılmaktadır. Böylesi bir durum, bireyin meslektaşları tarafından nasıl algılandığı ile bireyin kendi kimliği arasında bir kimlik uyumsuzluğuna neden olacak ve bu uyumsuzluk, içsel kimlik asimetrisine neden olacaktır. Bu öngörülerden hareketle, aşağıdaki önerme geliştirilmiştir.

Önerme 3: Bireyin statüsü ile gerçek performans değerleri arasındaki uyumsuzluk içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkaracaktır .

Öte yandan, birey düşük statülü olmasına rağmen, statüye ilişkin benlik algısını çok fazla olumlu olarak değerlendirdiğinde yüksek statünün göstergesi olan davranışlar sergilemeye başlar (Anderson ve Berdhal, 2002; akt. Anderson, Ames ve Gosling, 2008: 98). Bu durumda

bireyin davranışları ve kimliği arasında uyumsuzluk söz konusu olacaktır. Bu durum, bireyin sahip olduğu bilgi ve yetenekleri doğru bir şekilde tanımlayamamasından ya da bireyin kendine duyduğu aşırı güvenden kaynaklanabilir şöyle ki kendine aşırı güvenen bireyler kendilerini olduklarından daha olumlu olarak değerlendirirler (Kennedy, Anderson ve Moore, 2013: 267). Bu durumda, bireyin kendi düşüncesi ile yansıtılmış değerlendirmeler sonucunda diğerlerinden elde ettiği görüşler arasında farklılıklar oluşacak ve bu farklılıklar içsel kimlik asimetrisine neden olacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bireyin düşük statülü olmasına rağmen statüsünü olduğundan daha iyi düzeyde değerlendirmesinin ve yüksek statüye ilişkin davranışlar sergilemesinin içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkaracağı varsayılmaktadır.

Önerme 4: Birey, sahip olduğu bilgi ve yetenekleri doğru bir şekilde tanımlayamadığında ya da kendine aşırı güvendiğinde kendini olduğundan daha olumlu olarak değerlendirecek ve bireyin, kendini olduğundan daha iyi düzeyde değerlendirmesi ve düşük statülü olmasına rağmen kendisini yüksek statülü olarak görmesi içsel kimlik asimetrisine neden olacaktır.

SONUÇ VE ÇIKARIMLAR

Bireylerin, kendi benliklerine ya da kimliklerine ilişkin görüşleri ve değerlendirmeleri bulunmaktadır. Bireyler, kendi benlik ve kimliklerine yönelik olan değerlendirmeler ile diğerlerinin kişinin benliğine ya da kimliğine ilişkin değerlendirmelerinin benzer ya da aynı olmasını arzu etmektedirler. Bireyler, yansıtılmış değerlendirmeler ile diğerlerinin bireyin kendisi ile ilgili değerlendirmelerini anlama fırsatı yakalamaktadırlar. Yansıtılmış değerlendirmeler sonucunda, bireyin kendi görüşleri ile diğerlerinin birey ilgili görüşleri arasında algılanacak herhangi bir uyumsuzluk içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkarmaktadır. İçsel kimlik asimetrisi; bireyin meslektaşları tarafından nasıl algılandığı ile bireyin kendi kimliği arasındaki kimlik uyumsuzluğu (Meister, Jehn ve Thatcher, 2014: 488) olarak nitelendirilmektedir. Bireyler, içsel kimlik asimetrisi ile karşılaşmamak için hem sosyal bağlama uygun kimliklerinin ön plana çıkmasını istemekte hem de bağlama uygun davranışlar sergileyerek kimliğini bulunduğu duruma ve konuma uygun bir hale getirmektedirler. Bu noktada şunu belirtmek gerekir ki, sahip olunan sosyal kimlikler kısmen birey tarafından inşa edilebilmektedir. Şöyle ki, hakkında söylenti çıkarılan bireyin sosyal kimliğinin oluşumunda hem bireyin kendi eylemleri ve söylemleri hem de birey hakkında yapılan *söylentiler* etkili olmaktadır (Daniel,2012:206). Bu bağlamda söylentinin, sosyal kimliğin elde edilmesinde önemli rol oynadığı (Daniel,2012:206) düşünülmektedir. İnsan örgütlenmesinin bulunduğu her bağlamda kişilerarası *söylentiler* yayılabilir. *Söylentinin* genellikle örgüt içi iletişime zarar vereceği düşünülür. Ancak örgüt üyelerine ilişkin *söylentiler* olumsuz olabileceği gibi olumlu da olabilmektedir. Kişiler çeşitli işlevsel amaçlarına ulaşmak için olumlu *söylenti* mekanizmasını

kullanabilir. Sözelimi, örgüt içerisindeki topluluklar herhangi bir üyeyi korumak ya da kayırmak için üyeye ilişkin gerçek dışı olumlu *söylentiler* yayabilirler. Bu durumda, kendisine olumlu özellikler atfedilen kişi *içsel kimlik asimetrisi* yaşayacaktır (Önerme 1). Öte yandan, bireylerle ilgili olumsuz *söylentiler* de yapılabilmektedir. Ancak, yapılan olumsuz *söylentilerin* bireyi etkileyebilmesi için *söylenti* yapan kişinin güvenilirliği önemlidir. Güvenilirliği yüksek olan *söylentilere* daha fazla itibar edileceği, değerlendirmelerin sayısı ne kadar fazla olursa bilginin doğru olma olasılığının o kadar yüksek olacağı ve bireylerin güvenilirliği yüksek olan *söylentilerden* ortaya çıkan *içsel kimlik asimetrisini* çözüme yoluna giderken, güvenilirliği düşük olan *söylentileri* görmezden geleceği öngörülmektedir. Bununla birlikte, hakkında *söylentisi* yapılan kişi ile ilgili olumsuz düşünen kişilerin sayısı ne kadar fazla olursa *söylentilerin* doğru olma olasılığı o kadar yüksek olacaktır. Ayrıca, kişi ile ilgili yapılacak olumsuz *söylentiler* hakkında *söylentisi* yapılan kişiden hoşlanmayan kişilerin sayısını arttırabilir. Bundan dolayı, bireyler haklarında olumsuz *söylentilere* sebep olacak tutum ve davranışlar sergilemekten kaçınmalıdır ve grubun veya örgütün normlarına uygun davranışlar sergilemelidir. Öte taraftan, diğerlerinin görüşlerine ve izlenimine önem veren kişilerin sosyal bağlamda davranışlarına dikkat ettikleri ve davranışlarını bu doğrultuda düzenledikleri görülmektedir. Bu açıdan, diğerlerinin izlenimini yönetmeye çalışan kişilerin kendi kimliği dışında tutum ve davranışlar sergileyebileceği ve bu durumun *içsel kimlik asimetrisini* ortaya çıkaracağı öngörülmüştür (Önerme 2).

Daha sonra statü kavramı ele alınmıştır. Örgütsel yaşam içerisinde bireyler yüksek statülü ve düşük statülü olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma sonucunda yüksek statülü olarak nitelendirilen kişilerin düşük statülü olarak nitelendirilen kişilere göre daha başarılı olduğu, daha fazla niteliğe sahip olduğu düşünülmektedir. Ancak, bireyler olumlu *söylenti* mekanizmalarını kullanarak statülerini arttırmaya yönelik stratejiler izleyebilir. Sahip olduğu nitelik ya da yetkinlikten bağımsız olarak diğer bir ifadeyle *söylentiler* aracılığı ile statüsünü elde eden kişilerin gerçek performans değerleri ile statüsü arasında bir farklılık ortaya çıkacaktır. Sözelimi, yüksek statülü bir kişi çok başarılı olarak görülebilir ancak birey başarısından dolayı o statüyü elde etmemiş olabilir. Bu durumda, kişinin örgüt içindeki diğer kişiler tarafından nasıl algılandığı ile kişinin kendi kimliği arasında bir kimlik uyumsuzluğu söz konusu olacak ve bu durum *içsel kimlik asimetrisinin* oluşumuna neden olacaktır. Kısacası, bireyin statüsü ile gerçek performans değerleri arasındaki uyumsuzluğun *içsel kimlik asimetrisini* ortaya çıkaracağı varsayılmıştır (Önerme 3).

Başka bir açıdan bakıldığında, birey düşük statülü olmasına rağmen, statüye ilişkin benlik algısını çok fazla olumlu olarak değerlendirdiğinde yüksek statünün göstergesi olan

davranışlar sergilemeye başlar (Anderson ve Berdhal, 2002; akt. Anderson, Ames ve Gosling, 2008: 98). Bireyin, sahip olduğu bilgi ve yetenekleri doğru bir şekilde tanımlayamadığında ya da kendine aşırı güvendiğinde kendini olduğundan daha olumlu olarak değerlendirmesinin ve bireyin, kendini olduğundan daha iyi düzeyde değerlendirmesi ve düşük statülü olmasına rağmen kendisini yüksek statülü olarak görmesinin içsel kimlik asimetrisine neden olacağı öngörülmüştür (Önerme 4). Kısacası, aslında diğerlerinin kişinin düşük statülü olduğuna dair bir algısı bulunmakta ancak kişi kendini yüksek statülü olarak değerlendirmektedir. Bunun sonucunda, kişinin kendi görüşleri ile diğerlerinin kişi ile ilgili görüşleri arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkacak ve bu uyumsuzluk, içsel kimlik asimetrisine neden olacaktır.

Son olarak kişi, diğerlerinden elde ettiği geri bildirimlere farklı tepkiler vermektedir. Diğer bir deyişle, bütün değerlendirmeler eşit ağırlığa sahip değildir bundan dolayı bireyler kimden, hangi değerlendirmeleri aldığına dikkat etmelidir (Friedkin, 2011: 504). Şöyle ki, birey örgüt içindeki yüksek pozisyondaki kişilerden elde ettiği geri bildirimlere düşük pozisyondaki kişilerden elde ettiği geri bildirimlere göre daha fazla önem verebilir. Bu nedenle, birey yüksek pozisyondaki kişilerden elde ettiği geri bildirimler sonucunda oluşan asimetriyi çözmeye yoluna giderken, düşük pozisyondaki kişilerden elde ettiği geri bildirimler sonucunda oluşan asimetriyi görmezden gelmeyi tercih edebilir. Diğer taraftan, bireyler asimetriyi çok fazla büyümeden çözmeye çalışmalıdırlar zira asimetri büyüdükçe çözülmesi zorlaşacaktır. Öte yandan, bireyler asimetrinin gelecekteki refahlarına katkı sağlayıp sağlamadığına ya da asimetrinin bireyi olumsuz olarak etkileyip etkileyemediğine dair değerlendirmeler yapmaktadır. Eğer asimetri bireyin gelecekteki refahına ya da gelişimine olumlu bir katkı sağlıyorsa o zaman birey asimetriyi devam ettirme yolunu tercih etmektedir.

Sonuç olarak; bu çalışmada, örgüt içi söylenti ve statünün içsel kimlik asimetrisi üzerindeki etkisi kuramsal olarak tartışılmış olup bunun sonucunda bazı önermelere ulaşılmıştır. Buna göre; örgüt içerisindeki toplulukların herhangi bir üyeyi korumak ya da kayırmak için üyeye ilişkin gerçek dışı olumlu söylentiler yayabileceği ve kendisine olumlu özellikler atfedilen kişinin içsel kimlik asimetrisi yaşayacağına; diğerlerinin görüşlerine ve izlenimlerine önem veren bireylerin, söylentiler aracılığı ile diğerlerinin izlenimini yönetmeye çalışmasının ve kendi kimliği dışında tutum ve davranışlar sergilemesinin içsel kimlik asimetrisine neden olacağına; bireyin statüsü ile gerçek performans değerleri arasındaki uyumsuzluğun içsel kimlik asimetrisini ortaya çıkaracağına; bireyin, sahip olduğu bilgi ve yetenekleri doğru bir şekilde tanımlayamadığında ya da kendine aşırı güvendiğinde kendini olduğundan daha olumlu olarak değerlendireceğine ve bireyin, kendini olduğundan daha iyi

düzeyde değerlendirmesinin ve düşük statülü olmasına rağmen kendisini yüksek statülü olarak görmesinin içsel kimlik asimetrisine neden olacağına ilişkin önermeler geliştirilmiştir.

İçsel kimlik asimetrisinin, örgütsel yaşam içerisinde karşılaşılan bir olgu olduğu ve örgütsel çıktılar üzerinde etkili olacağı öngörüldüğünden bu konu üzerinde daha fazla araştırma yapılması gerekli görülmektedir. Yeni bir kavram olan içsel kimlik asimetrisi ile ilgili yabancı yazında çok sınırlı çalışma bulunmaktadır. Yerli yazında ise, bu kavramı konu alan hiç bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın, araştırmacıların bu kavrama yönelik olan ilgisini arttıracığı düşünülmektedir. İleride yapılacak olan çalışmalarda, içsel kimlik asimetrisinin örgütsel alanda ne gibi sonuçlar ortaya çıkaracağı ve örgütsel davranışlar üzerinde ne gibi bir etkisinin olduğunun araştırılması gerekli görülmektedir.

KAYNAKÇA

Anderson, C. , Ames, D. R. ve Gosling, S. D. (2008) . “Punishing hubris: The perils of overestimating one's status in a group”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34 /1, 90-101.

Anderson, C. ve Berdhal, J. L. (2002) . “The experience of power: Examining the effects of power on approach and inhibition tendencies” , *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1362-1377.

Aquino, K. ve Bommer, W.H. (2003). “Preferential mistreatment: how victim status moderates the relationship between organizational citizenship behavior and workplace victimization” , *Organization Science*, 14 /4, 374-385.

Arslan, S. (2006). “Farklı soyutlama düzeylerinde benlik temsilleri -I- Bireysel benlik ve Kolektif Benlik ya da 'Ben'lik ve 'Biz'lik” , *Türk Psikoloji Yazıları*, 9/18, 81-99.

Asencio, E. K. (2013). “ Self- esteem, reflected appraisals and self views: Examining criminal and worker identities” , *Social Psychology Quarterly*, 76/4, 291-313.

Burke, P. J. (1991). “ Identity processes and social stress” , *American Sociological Review*, 56/6, 836-849.

Cole, J. M. ve Scrivener, H. (2013). “Short term effects of gossip behavior on self esteem” , *Current Psychology*, 32/3, 252-260.

Daniel, J. W. (2012). “ Gossip in New Testament” , *Biblical Theology Bulletin*, 42/4, 204-213.

Dippong, J. ve Kalkhoff, W. (2015). “ Predicting performance expectations from affective impressions: Linking affect control theory and status characteristics theory” , *Social Science Research*, 50, 1-14.

Ellwardt, L., Steglich, C. ve Wittek, R. (2012a). “ The co-evaluation of gossip and friendship in workplace social networks” , *Social Networks*, 34 /4, 623-633.

Ellwardt, L., Labianca, G. ve Wittek R. (2012b). “ Who are the objects of positive and negative gossip at work?” , *A Social network perspective on workplace gossip*, *Social Networks*, 34, 193-205.

Friedkin, N. E. (2011). “A formal theory of reflected appraisals in the evolution of power” , *Administrative Science Quarterly*, 56/4, 501-529.

Gray, B. ve Kish- Gephart, J. J. (2013). “Encountering social class differences at work: How "classwork" perpetuates inequality” , *Academy of Management Review*, 38 /4, 670-699.

Grosser, T. J. , Lopez-Kidwell, V. ve Labianca, G. (2010). “ A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life” , *Group Organization Management*, 35/2, 177-212.

Hamid, P. N. (1989). “ Self-monitoring and locus of control as determinants of social interaction a preliminary investigation” , *Social Behavior and Personality*, 17/2, 125-133.

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relation*, John Wiley& Sons.

Hess, N. H. ve Hagen, E. H. (2006). “ Psychological adaptations for assessing gossip veracity” , *Human Nature*, 17 /3, 337-354.

Hogg, M. A., Terry, D. J. ve White, K. M. (1995) . “A tale of two theories: Acritical comparison of identity theory with social identity theory” , *Social Psychology Quarterly*, 58 /4, 225-269.

Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2000). “ Social identity and self-categorization processes in organizational contexts” , *Academy of Management Review*, 25/1, 121-140.

Jaret, C., Reitzes, D. ve Shapkina N. (2015). “Reflected appraisals and self-esteem, *Sociological Perspectives*” , 48/3 , 403-419.

Kennedy, J. A., Anderson, C. ve Moore, D. A. (2013). “When over-confidence is revealed to others: Testing the status enhancement theory of over-confidence” , *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122, 266-279.

Kurland, N. B. ve Pelled, L. H. (2000). “ Passing the word: Toward a model of gossip and power in the work place” , *Academy of Management Review*, 25/2, 428-438.

Labianca, G. ve Brass, D. J. (2006). “Exploring the social ledger: Negative relationships and negative asymmetry in social networks in organization” , *Academy of Management Review*, 31/3, 596-614.

Litman, J. A. ve Pezzo, M. V. (2005). “Individual differences in attitudes towards gossip, *Personality and Individual Differences*” , 38, 963-980.

Lynn, F. B., Podolny, J. M. ve Tao, L. (2009). "A sociological (de)construction of the relationship between status and quality", *American Journal of Sociology*, 115/3,755-804.

Magee, J. C. ve Galinsky, A. D. (2008). "Social hierarchy : The self reinforcing nature of power and status", *The Academy of Management Annals*, 2 /1, 351-398.

Marcussen, K. (2006). "Identities , self esteem and psychological distress: An application of identity- discrepancy theory", *Sociological Perspective*, 49/1, 1-24.

Martinescu, E., Janssen O. ve Nijstad B. A. (2014). "Tell me the gossip: The self-evaluative function of receiving gossip about others", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40 /2, 1668-1680.

Martiny, S. E. ve Kessler T. (2014). "Managing one's social identity: Successful and unsuccessful identity management", *European Journal of Social Psychology*, 44, 748-757.

McAndrew, F. T., Bell, E. K. ve Garcia, C. M. (2007). "Who do we tell and whom do we tell on? Gossip as a strategy for status enhancement", *Journal of Applied Social Psychology*, 37/7, 1562-1577.

Meister, A., Jehn, K. A. ve Thatcher, S. M. B. (2012). "Internal identity asymmetry and the perception of conflict", 25th Annual International Association of Conflict Management Conference, South Africa 11-14 July 2012.

Meister, A., Jehn, K. A. ve Thatcher, S. M. B. (2014). "Feeling misidentified: The consequences of internal identity asymmetries for individual at work", *Academy of Management Review*, 39/4, 488-512.

Michelson, G. ve Mouly, S. (2000). "Rumour and gossip in organizations: A conceptual study", *Management Decision*, 38 /5-6, 339-346.

Michelson, G., Itersen A. V. ve Waddington K. (2010). "Gossip in organizations: Contexts, consequences and controversies", *Group and Organization Management*, 35/4, 371-390.

Paine, R. (1967). "What is gossip about? An alternative hypothesis", *Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland Language*, 2/2, 278-285.

Patterson, M. M., Bigler, R. S. ve Swann, W. B. (2010). "When personal identities confirm versus conflict with group identities: Evidence from intergroup paradigm", *European Journal of Social Psychology*, 40/4, 652-670.

Petriglieri, J. L. (2011). "Under threat: Responses to and the consequences of threats to individual's identities", *Academy of Management Review*, 36 /4, 641-662.

Piazza, A. ve Castellucci, F. (2014). "Status in organization and management theory", *Journal of Management*, 40 /1, 287-315.

Standen, P., Paull, M. ve Omari, M. (2014). “ Workplace bullying: Propositions from Heider's balance theory” , *Journal of Management and Organization*, 20/6, 733-748.

Stets, J. E. ve Burke, P. J. (2014a). “ Emotions and identity non- verification” , *Social Psychology Quarterly*, 77 /4, 387-410.

Stets, J. E. ve Burke, P. J. 2014b. “ Self esteem and identities” , *Sociological Perspectives*, 57/4, 409-433.

Stets, J. E. ve Harrod, M. M. (2004). “Verification across multiple identities : The role of status” , *Social Psychology Quarterly*, 67 /2 , 155-171.

Tajfel, H., ed. (1982). *Social Identity and Intergroup Relations*. İçinde Turner J.C. *Towards a cognitive redefinition of the social group*, Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.

Torelli, C.J., Leslie, L.M., Stoner, J.L. ve Puente, R. 2014. “Cultural determinants of status: Implications for workplace evaluations and behaviors”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123, 34-48.

Turner, M. M., Mazur, M. A., Wendel, N. ve Winslow R. (2010). “Relational ruin or social glue? The joint effect of relationship type and gossip valence on liking, trust and expertise” , *Communication Monographs*, 70/2, 129-141.

Watson, D. C. (2011). “Gossip and the self” , *Journal of Applied Psychology*, 41/7, 1818-1833.

Van Der Veegt, G. S., Bunderson, J. S. ve Oosterhof, A. (2006). “Expertness diversity and interpersonal helping in teams: Why those who need the most help end up getting the least” , *Academy of Management Journal*, 49 /5, 877-893.

Van Niekerk, J. (2008). “The virtue of gossip”, *South African Journal of Philosophy*, 27/4, 400-412.