



ÖRGÜTSEL DEDİKODU DÜZEYLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

TEACHERS' OPINIONS ON ORGANIZATIONAL GOSSIP LEVELS

Gülcan SARI¹

Hüseyin ASLAN²

¹Yüksek Lisans Öğrencisi., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, g.sari_@hotmail.com

²Dr. Öğr. Üyesi., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, huseyarslan@yahoo.com

Geliş Tarihi / Date Applied
14.05.2024

Kabul Tarihi / Date Accepted
28.06.2024

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmektir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilimi deseninde yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim öğretim yılında Ordu ili Altınordu ilçesinde görev yapan 20 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örneklem tekniği kullanılmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Verileri analiz etmek için betimsel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada, örgütsel dedikodunun gerçek veya gerçek dışı yorum yapma ve kişinin arkasından konuşma olduğu aynı zamanda olumlu ve olumsuz bir eleştiri ve hızlı yayılan bir iletişim şekli olduğuna ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin okulda dedikoduya maruz kaldıklarında genellikle yüzleşme, açıklama yapma, ciddiye almama, görmezden gelme ve iletişimi kesme gibi tepkiler gösterdiği anlaşılmıştır. Okulda yapılan dedikodunun nedenleri arasında idareci tutumları, çalışanlar arası iletişimsizlik, kıskançlık, merak, bilgi eksikliği, gruplaşma ve can sıkıntısının etkili olduğu ifade edilmiştir. Dedikodunun çalışanlar arası ilişkilerin bozulması, verim ve motivasyon düşüklüğü, psikolojik baskı, iletişim sorunları, kendini değersiz hissetme, stres, mesleki yetersizlik, dışlanmışlık gibi olumsuz sonuçları olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dedikodu, Örgütsel Dedikodu, Öğretmen, Okulda Dedikodu.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine teachers' views on organizational gossip levels. The study was conducted using the phenomenological design, one of the qualitative research methods. The study group consists of 20 teachers working in the Altınordu district of Ordu province during the 2023-2024 academic year. A purposeful sampling technique was used to form the study group. Data were collected through a semi-structured interview form and analyzed using descriptive analysis techniques. The findings reveal that organizational gossip involves making real or unrealistic comments and talking behind someone's back, and it includes both positive and negative criticism. Additionally, gossip is identified as a fast-spreading form of communication. It was observed that when teachers are exposed to gossip at school, they typically react by confronting the gossiper, providing explanations, not taking it seriously, ignoring it, or cutting off communication. The reasons for gossip at school include administrative attitudes, lack of communication among employees, jealousy, curiosity, lack of information, grouping, and boredom. The negative consequences of gossip include deterioration of relationships among employees, reduced productivity and motivation, psychological pressure, communication problems, feelings of worthlessness, stress, professional inadequacy, and exclusion.

Keywords: Gossip, Organizational Gossip, Teacher, School Gossip.

1. GİRİŞ

Yaşamın her safhasında bireylerin toplumsal, kişisel, ekonomik ve ruhsal olarak çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları tek başlarına karşılamaları imkânsızdır. Bu sebeple insanların diğer insanlarla iletişim kurma ve beraber hareket etme zorunluluğu vardır. Bu beraber hareket etme düşüncesi bireyleri daha sistemli ve bütüncül olarak organize olmaya yönlendirir. Bireylerin toplumsal ve bireysel ihtiyaçlarını gidermek bunun yanında ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir arada bulunmalarından kaynaklı örgütler meydana gelmektedir (Han, 2019).

Örgütlerde iletişim çeşitli şekillerde meydana gelmektedir. Örgütsel bakımdan iletişim resmi (formal) ve resmi olmayan (informal) şeklinde sınıflandırılmaktadır (Solmaz, 2004; Usta, Kaya ve Özyurt, 2018:). Formal iletişim örgütte hiyerarşik yapılanmada söz konusu olup iletişim, rapor, toplantı, basın konferansı, sözel sunumlar vb. şeklinde dikey olarak gerçekleşir. İnfomal iletişim ise örgütteki hiyerarşik yapılanmanın dışında kişilerarası etkileşimin etkisi ile kendiliğinden söylenti ve dedikodu şeklinde yatay olarak gerçekleşir (Dilber, 2018; Solmaz, 2004).

Tüm örgütlerde resmi olan iletişimin yanında resmi olmayan, dedikodu olarak adlandırılan iletişim kanalları da bulunmaktadır (Dilber, 2018). Dedikodu, bir kişi ya da sosyal grup üzerinde, yüzüne karşı olmayan sözlü olarak arkadan yapılan toplumsal kontrol kurma olarak ifade edilmektedir (TDK, 2024). Örgütsel dedikodu ise; ortamda kendisi bulunmayan insanlar hakkında değerlendirici konuşmalar ve grup birlikteliğinin oluşması için sosyal ağların oluşturulması, değişimi ve sürdürülmesi sürecidir (Difonzo ve Bordia, 2007: 19). İkili ilişkilerin yoğun ve samimi olduğu ortamlarda gerçekleşen ortamda bulunmayan kişiler hakkında olumlu ve olumsuz değerlendirici kişisel bilgi paylaşımları (Foster, 2004: 83), birkaç kişinin oluşturduğu bir grupta, çoğunlukla ortamda yer almayan bir örgüt üyesi ile ilgili resmi olmayan ve değerlendirici konuşmalar olarak tanımlanmaktadır (Kurland ve Peled, 2000: 429).

Dedikodunun, sosyal bir yapı olan eğitim kurumlarında varlığı inkâr edilemez. İnsanların yaşadığı her ortamda dedikodu muhakkak meydana gelmektedir. Okul çalışanları ile birlikte sosyal bir yapı oluşturmaktadır. Sosyal yaşamın olduğu okullarda da dedikodu ister istemez varlığını hissettirmektedir. İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı eğitim kurumlarının içerisinde bulunan öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer personeller arasında dedikodunun olduğu görülmektedir (Levent ve Türkmenoğlu, 2019). Okullarda, öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarından kaynaklı gelişigüzel olarak ortaya çıkan dedikodunun, öğretmenler arası tecrübe ve bilgi paylaşımı sayesinde sıcak ilişkilerin kurulmasında bir araç olması; bunun neticesinde iş yerindeki stres kaynaklarının azaltılması ve stresin azalmasına bağlı olarak iş veriminin artırılması gibi olumlu yanları bulunmaktadır (Usta vd., 2018). Bununla birlikte öğretmenler arasında yapılan düzenli ve samimi görüşmeler, değerlendirmeler; grup uyumunu, iletişim ve enerjiyi artırarak verimliliğin artmasına katkıda bulunmaktadır (Thomas ve Rozel, 2007). Bunun yanında dedikodunun örgütsel zararlarının bulunduğu yüksek olduğu (Han, 2019), örgütsel davranış ve ilişkilerin kurulduğu bazı araştırmalarda ise; örgütsel bağlılığı azalttığı (Karasu, 2020), bireyde iş tatminsizliğine neden olduğu (Kardaş, 2019), örgütsel gücü düşürdüğü (Çağalı, 2021) ve örgütsel bitmişliği artırdığı (Petek, 2021) şeklinde sonuçlara varılmıştır. Dedikodunun aydınlık tarafları olduğu gibi karanlık tarafları da bulunmaktadır.

Bilgi eksikliğinin olduğu durumlarda da genellikle dedikodu meydana gelmektedir. Örgüt içerisinde çalışanlar kafalarında oluşan soruları ve belirsiz durumları açıklığa kavuşturmak için dedikoduya başvururlar. Bilgi edinmek için yapılan dedikodu art niyetli kişilerin

yönlendirmeleri sonucunda çalışanlara, yöneticilere ve örgüte zarar vermektedir (Petek, 2021). Örgüt yöneticileri örgüt içerisinde meydana gelen dedikodunun etkilerini en aza indirip hatta yok etmekle görevli kişilerdir. Yöneticiler dedikodunun etkilerini tamamen ortadan kaldıramasalar da yıkıcı ve olumsuz etkilerini en aza indirebilirler.

Bu araştırmanın amacı, örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin tespit edilmesidir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel dedikodu kavramını bilip bilmedikleri, dedikodunun okullarda etki ve sonuçları ayrıca örgütsel dedikoduya maruz kalınması durumunda öğretmenlerin ne gibi tepkilerde bulunulacağı ele alınmıştır. Bir başka ifade ile örgütsel dedikodunun öğretmenlerin bakış açısına göre okullardaki etkilerini incelemek temel amaçlardandır. Bu genel amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Sizce örgütsel dedikodu ne demektir?
- 2- Okullarınızda dedikodu ne düzeyde yapılmaktadır?
- 3- Okullarda dedikodunun nedenleri nelerdir?
- 4- Okullardaki dedikoduların etkileri nelerdir?
- 5- Örgütsel dedikodu mekanizmasına maruz kaldığınızda nasıl bir yol izlersiniz?

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilimi deseni kullanılarak yapılan bir çalışmadır. Nitel araştırmalar veri toplama tekniği olarak gözlem, görüşme ve doküman analizi gerektiren, araştırılan olayların bulunduğu ortamda gerçekçi ve totaliter bir şekilde ortaya çıkarılmasına yönelik bir süreç şeklinde işleyen bir araştırma türüdür. Nitel araştırma çeşitleri araştırma yapan kişiye esnek bir yaklaşım ortamı sağlar ve belirli bir merkez alanında değişik basamakların kendileri ile tutarlı olmasına olanak sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 224). Araştırmada nitel araştırma türlerinden amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik tekniği kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede araştırmacı kimlerin çalışma grubuna seçileceği konusunda kendi yargısını kullanmakta ve araştırmanın amacına en uygun olan çalışma grubunu belirlemektedir (Balci, 2007). Bu çalışmada, öğretmenlerin okullarda örgütsel dedikodu işlevine ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla yarı-yapılandırılmış olarak hazırlanan görüşme formundaki sorular sorularak, katılımcı öğretmenlerle görüşmeler yürütülmüştür. Yarı yapılandırılmış formlar görüşülen kişiye kendini ifade etme imkanı sağlamaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

2.2. Çalışma Grubu

Nitel bir araştırma olan bu araştırmanın çalışma grubu; 2023-2024 eğitim öğretim yılında Ordu ili Altınordu ilçesinde görev gönüllü öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma grubu, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak farklı branşlarda ve değişik okullarda görev yapan 20 öğretmenden oluşmaktadır. Maksimum çeşitlilik örnekleme; küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekte çalışan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma süreleri 7 yıl ile 40 yıl arasında değişmekte olup, araştırmaya katılan öğretmenlerin 10'u erkek, 10'u kadındır.

2.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, daha önceden hazırlanan beş tane açık uçlu sorunun katılımcı öğretmenlere sorulması ve katılımcı öğretmenlerin bu sorulara verdikleri cevaplardan oluşmaktadır. Sorular konu ile ilgili literatür taraması ve uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın verileri, nitel veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada daha önceden hazırlanan, uzman görüşü alındıktan sonra son şekli verilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda beş adet açık uçlu soru yer almış ve bu sorular katılımcı öğretmenler ile yüz yüze görüşülmüştür. Katılımcı öğretmenlerle birebir görüşmeler yapılarak soruları herhangi bir sınırlandırma yapmadan kendilerinin cevaplamaları ve yazıya dökmeleri sağlanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Görüşmelerden elde edilen verileri analiz etmek için betimsel analiz tekniğinden faydalanılmıştır. Görüşme formundaki sorular katılımcı öğretmenlere sorulmuş ve cevap vermeleri istenmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin bilgileri gizli tutulmuştur. Katılımcı öğretmenlerin her biri için kod oluşturulmuş ve kişisel bilgilerin gizliliği korunmuştur. Verilerin bilgiye dönüşebilmesi için elde edilen cevaplar belli sınıflamalar yapılarak tablolar oluşturulmuştur. Analiz yaparken, katılımcıların verdiği cevaplardan sonuçlar çıkarılmış ve daha sonra bu sonuçlar yorumlanmıştır. Bu adımlar yapılırken gizlilik ilkesi doğrultusunda katılımcı öğretmenler Ö1,Ö2,Ö3..... gibi rakamsal ifadelerle yer almışlardır.

3.BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Cinsiyet	Medeni Hal	Öğrenim	Lisans Programı	Hizmet Yılı
Öğretmen 1	Erkek	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	27
Öğretmen 2	Erkek	Evli	Ön lisans	Sınıf Öğret.	37
Öğretmen 3	Erkek	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	36
Öğretmen 4	Erkek	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	35
Öğretmen 5	Erkek	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	15
Öğretmen 6	Kadın	Evli	Lisansüstü	Sınıf Öğret.	16
Öğretmen 7	Kadın	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	23
Öğretmen 8	Erkek	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	24
Öğretmen 9	Kadın	Evli	Ön lisans	Sınıf Öğret.	40
Öğretmen 10	Kadın	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	13
Öğretmen 11	Erkek	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	22
Öğretmen 12	Kadın	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	20
Öğretmen 13	Kadın	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	14
Öğretmen 14	Erkek	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	19
Öğretmen 15	Kadın	Evli	Lisans	Sınıf Öğret.	12
Öğretmen 16	Kadın	Evli	Lisans	Fen Bilimleri	15
Öğretmen 17	Kadın	Bekâr	Lisans	İngilizce	7
Öğretmen 18	Erkek	Evli	Lisans	Sosyal Bilgiler	34
Öğretmen 19	Kadın	Bekâr	Lisansüstü	Matematik	16

Öğretmen 20 Erkek Evli Lisans Türkçe 23

Tablo 1’de görüldüğü gibi 20 katılımcının 10’u kadın, 10’u erkektir. Medeni hallerine bakıldığında 18 kişinin evli, 2 kişinin bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin 16’sı lisans, 2’si lisansüstü, 2’si de ön lisans eğitimini tamamlamıştır. Öğretmenler farklı okul kademelerinde görev yapmaktadır. 15’i ilkökul 5’i ortaokulda görev yapmaktadır. Hizmet süreleri ise 7 ile 40 yıl arasındadır.

Katılımcı öğretmenlere “Sizce örgütsel dedikodu ne demektir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda “örgütsel dedikodunun ne demek olduğuna ilişkin öğretmen görüşleri” Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Dedikodu Kavramına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kodlar	Öğretmen Kodu	n
Örgütsel Dedikodu	Gerçek veya gerçek dışı yorum yapma	Ö7,Ö9,Ö10,Ö11,Ö15,Ö16,Ö17,Ö19	8
	Kişinin arkasından konuşma	Ö5,Ö6,Ö12,Ö13,Ö18,Ö20	6
	Olumlu veya olumsuz eleştiri	Ö2,Ö3,Ö4,Ö8	4
	Hızlı yayılan iletişim şekli	Ö1,Ö14,	2

Tablo 2 incelendiğinde “örgütsel dedikodunun ne olduğuna ilişkin” katılımcı öğretmenlerin 8’i gerçek veya gerçek dışı yorum yapma, 6’sı kişinin arkasından konuşma, 4’ü olumlu ve olumsuz eleştiri, 2’si hızlı yayılan iletişim şeklinde ifade etmişlerdir.

Örgütsel dedikodunun ne demek olduğuna ilişkin öğretmenlerden bazılarını görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir.

Ö11: “Bence örgütsel dedikodu; aynı meslek grubuna ait kişilerin kendi meslek ya da meslek arkadaşları ile ilgili asıllı ya da asılsız konularda yorum yapmalarındır.” Ö15: “Bir kurumda normalde konuşulmaması gereken konuların gayri resmi bir şekilde gruplar halinde tartışılması, gündem haline getirmesi ve farklı düşünceye sahip olanları ötekileştirmek amacıyla yapılan yanlış tutum ve davranışlardır.”

Ö3: “Örgüt içinde yapılan dedikodu, örgüt üyeleri arasında olumlu ya da olumsuz yapılan her türlü eleştiridir.” Ö4: “Kurum, kuruluş, iş yeri gibi siyasi, ekonomik, sportif kitleli iletişim yoğun yaşandığı yerlerde yönetime, kuruma karşı olumlu ve olumsuz beyanda bulunma. Kasten ve bilinçli olarak demoralize edebilmenin yanında, net olarak ifade edilemeyen konularda alan açma, nabız yoklama türünde olabilir ki kitleleri o alana kanalize edebilir. Asparagas iletişim de oluşturabilir. Olumlu yanından çok olumsuz etkisi daha fazladır.”

Ö14: “Çıkış noktası belirsiz olan, söylentiye dayalı ve hızlı yayılabilen bir mekanizma olarak tanımlayabiliriz.”

Katılımcı öğretmenlere “Okullarınızda dedikodu ne düzeyde yapılmaktadır?” Bunu az-orta-çok olarak yapılmaktadır seçeneklerine uygun olarak cevaplayınız şeklinde soru sorulmuştur.

Katılımcıların “okullarında dedikodunun yapılma düzeyi ile ilgili vermiş oldukları cevaplar” Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Okullardaki Dedikodu Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kodlar	Öğretmen Kodu	n
Dedikodu	Az	Ö5,Ö8,Ö20	3
Düzeyleri	Orta	Ö2,Ö4,Ö7,Ö9,Ö12,Ö13,Ö14,Ö16,Ö17,Ö18,Ö19	11
	Çok	Ö1,Ö3,Ö6,Ö10,Ö11,Ö15	6

Tablo 3 incelendiğinde “okullarınızda dedikodu ne düzeyde yapılmaktadır” katılımcı öğretmenlerin 3’ü az, 11’i orta, 6’sı ise çok yapılırlar şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin okullarda dedikodunun ne düzeyde yapıldığına ilişkin vermiş oldukları cevaplardan alınan doğrudan alıntılar aşağıda yer almaktadır.

Ö4: “Okullarda ve tüm çalışma ortamlarında dedikodu vardır. Boş alan oluşturduğu sürece bunun da önüne geçilecek gibi değildir. Planlı, programlı ve işe odaklı kurumlarda bu olay daha az yaşanır. Okullarda ise en az orta düzeyde dedikodu yaşanmaktadır. Daha çok da bayanlar arasında görülüyor.” Ö13: “Okullarda dedikodu orta düzeydedir bence. Genellikle de idare ile öğretmenlerin iletişimsizliğinden kaynaklanır.” Ö17: “Okulumuzda hiçbir konuya karışmayan, sessiz insanlar da var. Dedikodu yapan insanlar da var. O nedenle orta düzey diyebilirim.”

Ö6: “Okulun personel sayısına ve işleyişine bağlı olarak değişmektedir.Şu an çalışmakta olduğum okulda çok yapılmaktadır.” Ö15: “Görev yaptığım kurumda her konuda çok yaygın bir şekilde yapılmaktadır.”

Ö5: “Okulumuzda oluşan grupların, grup dışında kalanlar hakkında az da olsa dedikoduları gerçekleşmektedir.” Ö8: “Göreceli bir değerlendirme olmakla birlikte, az diyebiliriz.” Ö20: “Bakış açısına göre değişmekle birlikte genel olarak az olduğunu düşünüyorum.”

Katılımcılara “Okullarda dedikodunun nedenleri nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcı öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplara ait kodlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Okullardaki Dedikoduların Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kodlar	Öğretmen Kodları	n
	İdareci tutumları	Ö2,Ö3,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10,Ö14, Ö18,Ö19,Ö20	11
	İletişimsizlik	Ö3,Ö4,Ö6,Ö9,Ö13,Ö15,Ö17	7
Dedikodu	Kıskançlık	Ö1,Ö2,Ö8,Ö16,Ö17	5
Nedenleri	Merak ve bilgi eksikliği	Ö1,Ö3,Ö11,Ö12,Ö14,	5
	Fikir ayrılıkları	Ö5,Ö16,Ö19	3
	Gruplaşma	Ö5,Ö16	2
	Can sıkıntısı	Ö1,Ö10	2

Tablo 4 incelendiğinde “örgütsel dedikodunun nedenlerini” katılımcı öğretmenlerin 11’i idareci tutumları, 7’si iletişimsizlik, 5’i kıskançlık, 5’i merak ve bilgi eksikliği, 3’ü fikir ayrılıkları, 2’si gruplaşma, 2’si can sıkıntısı şeklinde ifade etmişlerdir.

Okullarda dedikodunun nedenlerinin neler olduğuna ilişkin öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplardan alınan doğrudan alıntılar aşağıda yer almaktadır.

Ö7: “Okul yönetiminin tutumu, görevlerin eşit ve adil dağıtılmaması. Ödüllendirmenin hakkıyla olmaması. Kişisel kayırmalar, hak etmeyen popüler öğretmenler yaratmalar, öğretmenlerin tutumu ve kuralların kişiye göre değişmesi.” Ö8: “Genel olarak idareci uygulamaları, birilerini kayırdığı ve düşmanlık yaptığı algısı, idarecilerin adamı olmak veya olmamak. Onun dışında kişisel ve çoğunlukla kadınsal konular. Saç, makyaj, kıyafet vs.” Ö9: “Okullarda dedikodu idarecinin adaletsiz davranışı, öğretmenler arasında iletişimde eksiklikler nedeni ile yanlış anlamalar olabilir.” Ö14: “Kurumsal olarak şeffaf ve yeterli bilgi akışının sağlanamaması, kişilerin adalet ve güven algısında azalma, çalışılan kurumda standart kurallardan ziyade sürekli değişen kurallar olabilir.” Ö20: “Genel olarak idarenin öğretmenlere karşı tutumlarından kaynaklanır. Verilen görevler, öğretmenlere karşı sergilenen tutum, fazla samimiyet vs.”

Ö6: “İletişim eksikliği, eleştiriye açık olmama, iletişimde yapıcı ve açıklayıcı bir dil kullanma becerisinin eksikliği, görülen sorunların çözümü için değil de olayla ilgili sorunları konuşarak, çalışma arkadaşlarıyla paylaşarak iç dökme isteği, yapıcı eleştiride bulunma konusunda yetersiz bilgi ve deneyime sahip olma, kurum içinde haksız ve adaletsiz uygulama yapıldığı ile ilgili inanç, bazı konuların konuşularak çözüme ulaşacağına dair olumsuz düşünce nedeniyle kabullenme.”

Katılımcı öğretmenlere “Okullardaki dedikodunun etkileri nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcı öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda okullardaki dedikodunun etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Okullardaki Dedikodunun Etkilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kodlar	Öğretmen Kodları	n
	İlişkilerin Bozulması	Ö3,Ö6,Ö8,Ö12,Ö13,Ö16,Ö17,Ö18,Ö19	9
	Verim Düşüklüğü	Ö4,Ö6,Ö8,Ö10,Ö17,Ö19	6
Dedikodu	Psikolojik Baskı	Ö1,Ö5,Ö7,Ö10,Ö14	5
Etkileri	Motivasyon Düşüklüğü	Ö5,Ö6,Ö10,Ö17,Ö20	5
	İletişim Bozukluğu	Ö9,Ö10,Ö12,Ö15	4
	Bilgi Edinme	Ö11,Ö14	2
	Rahatlama ve Deşarj	Ö2	1

Tablo 5 incelendiğinde “örgütsel dedikodunun etkilerine” katılımcı öğretmenlerin 9’u ilişkilerin bozulması, 6’sı verim düşüklüğü, 5’i psikolojik baskı, 5’i motivasyon düşüklüğü, 4’ü iletişim bozukluğu, 2’si bilgi edinme, 1’i rahatlama ve deşarj şeklinde ifade etmişlerdir.

Okullarda dedikodunun etkilerinin neler olduğuna ilişkin öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplardan alınan doğrudan alıntılar aşağıda yer almaktadır:

Ö6: “Okullarda yapılan dedikodu personel arasında işbirliği, sinerji, birlikte çalışmaktan mutlu olma, öğrencilerin yararına ortak projeler üretme önünde engel oluşturmaktadır. Pozitif kurum kültürünün oluşumunu engellemektedir. Öğretmenlerin okula gelme, birlikte çalışma isteğini

azaltmaktadır." Ö16: "Samimiyeti ve içtenliği yok etmesi, ilişkilerin daha yüzeysel olması, birlik ve beraberliğe zarar vermesi." Ö19: "Bölünmelere, haksızlıklara, gruplaşmalara, küskünlüklere, nahos söz ve davranışlara, gerginliklere, kurumun iş akışına engel olur. Öğrencilere kötü örnek olur ayrıca insanlık adına büyük kayıptır."

Ö4: "Okullardaki dedikodunun etkisi sadece kurum çalışanlarına ve kuruma etki eder. Aksi halde kurum dışına çıkan bir dedikodu olayı son derece sıkıntılı ve sakıncalıdır. Hatta suçtur. Kurumun işleyişini olumsuz etkiler, verimi düşürür."

Ö7: "Dedikodu konusu kişide psikolojik baskı oluşturmaktadır. Dedikodu örgütsel yapıyorsa kişi davranışlarında hatalıysa geçici de olsa baskıdan dolayı kendine çeki düzen verir. Olay okul yönetimine kadar gider ise ve ortamda bir haksızlık varsa genele durum bildirilir ve bir nevi herkes konuyla ilgili uyarılır. Olumsuz davranışlar düzeltilebilir."

Ö5: "Motivasyon düşüklüğü, dedikoduya maruz kalan kişide psikolojik bozukluk, derin üzüntü ve can sıkıntısı gibi durumlar ortaya çıkabilir." Ö20: "Dedikodu nedeniyle, yapılacak işlerde kendini geriye çekme, fazla performans göstermeme gibi etkilere neden olabilir."

Ö9: "Okullarda dedikodu uyumsuzluk, yanlış anlama, kinlenme iletişim bozukluğuna neden olabilir." Ö15: "Aynı mesleği yapan kişiler arasında iletişimin bozulması veya sekteye uğraması; mutsuzluğa, yalnızlaşmaya sebep olur."

Ö14: "Olumlu etkisi bir konuda kulaktan dolma da olsa bilgi edinmeyi sağlar. Dedikodu ayrıca diğer çalışanlar üzerinde bir baskı aracı olarak da tezahür edebilir."

Ö2: "Dedikodunun olumlu bir etkisinin olduğunu düşünmemekle birlikte çalışanlara bir rahatlama ve deşarj etkisi olabilir."

Katılımcı öğretmenlere "Örgütsel dedikodu mekanizmasına maruz kaldığınızda nasıl bir yol izlersiniz?" sorusu sorulmuştur. Katılımcı öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda "okullarda örgütsel dedikodu mekanizmasına maruz kaldığınızda nasıl bir yol izlersiniz" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Dedikoduya Maruz Kalındığında Nasıl Bir Yol İzlendiğine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kodlar	Öğretmen Kodları	n
İzlenen Yollar	Yüzleşme	Ö3,Ö6,Ö7,Ö8,Ö10,Ö12,Ö13,Ö17,Ö18	9
	Açıklama yapma	Ö4,Ö5,Ö11,Ö14	4
	Ortamdan uzaklaşma	Ö1,Ö15,Ö20	3
	Ciddiye almama	Ö2,Ö9	2
	Görmezden gelme	Ö1,Ö19	2
	İletişimi kesme	Ö16,Ö17	2
	Yasal savunma	Ö4	1

Tablo 6 incelendiğinde “örgütsel dedikoduya maruz kaldığınızda nasıl bir yol izlediğinizi” katılımcı öğretmenlerin 9’u yüzleşme, 4’ü açıklama yapma, 3’ü ortamdaki uzaklaşma, 2’si ciddiye almama, 2’si görmezden gelme, 2’si iletişimi kesme, 1’i ise yasal savunma şeklinde ifade etmişlerdir.

Örgütsel dedikodu mekanizmasına maruz kalınması durumunda nasıl bir yol izleneceğine ilişkin öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplardan alınan doğrudan alıntılar aşağıda yer almaktadır.

Ö8: “Görmezden gelmek, duymamak, umursamamak bir seçenek olmakla birlikte, en çok görülen refleks büyük okullarda aynı ortama girmemek veya arkadaş grubunu değiştirmek şeklinde etkisi olur. Ben ise buna maruz kaldığımda yüzleşmeyi, kendisine sormayı ve teyit etmesini beklemeyi tercih ederim.” Ö10: “Çalışma ortamında kendimi şeffaf bir şekilde tanıttığıma inanırım. Beni tanıyan insanların yapılan söylemlere inanmadan önce bana danışacaklarını düşünürüm. Dedikoduyu yapan, aleni bir şekilde zarar vermek isteyen kişi ya da kişilerden uzak dururum ve dostlarımı bu konuda uyarırım ve o insanları dinlememelerini rica ederim. Dinleyici bulamayan bu kişiler iç dünyalarına döner, düşüncelerini sorgular ve asıl sorunu kendinden kaynaklandığını keşfeder. Ayrıca dedikoduyu yapan kişi ve kişilerle, duyan kişiler bir aradayken ‘hakkımda yapılan dedikoduyu duydunuz mu? Duyunca çok şaşırırım.’ şeklinde konuyu açar ve yüzleşmelerini sağlarım.”

Ö5: “Eğer böyle bir duruma maruz kaldıysam dedikodunun yayılan grup içerisinde kendimi ifade eder, doğru olmadığını savunurum. Bu olayı kendi o anki duruma göre çözmeye çalışırım. Dedikodunun yapıldığı ortamda bana karşı bir açıklama yapması gerektiğini savunurum. Yapılan dedikodular hiç bir zaman masum değildir. Yapan kişiler uyarılmalıdır. Yoksa bu her zaman devam eder.”

Ö20: “Beni negatif yönde etkileyen durumlar enerjimi düşürür. Bu nedenle o ortama girmemeyi kendime farklı alanlar oluşturmayı tercih ederim. Bu durum beni çok fazla rahatsız ederse konuşma ve nedeni öğrenmeye çalışırım.”

Ö2: “Çok ciddiye almam. Doğru bildiklerime devam ederim. Eleştiri ve dedikoduyu ayırırım. Eleştiri ve doğru bulduğum örnek olaylardan faydalanmaya çalışırım.”

Ö19: “Dinlememeye çalışırım ama ne kadar da uzak dursak bir şekilde sistemi döndürenlere bulaşıyoruz. Yine de doğru olanı öğrenip hoşgörüle karşılamaya ve de olayların çok da büyük önemli şeyler olmadığına dikkat çekmeye çalışırım. Zaten genellikle de küçük söz, davranış ve yanlış anlaşılmalara konuşulmadığı için büyüyor ve büyük sorunlara yol açıyor. Acilen herkesin konuşarak ve hoşgörüle küçük problem ve yanlış anlaşılmaları öğrenmeye ihtiyacı var. Eğitime önce kendinden başlamak eğitim sistemimizin en büyük problemlerinden biridir.”

Ö17: “Konuşup yüzleşerek halledemiyorsam iletişimi keserim. Kendime anlayabildiğim bir arkadaş edinirim. Sorun çıkarmamaya özen gösteririm.”

Ö4: “Örgütsel bir dedikoduya maruz kalınması durumunda kendi çabalarım ile doğruyu, yanlışları anlatırım. Sürmesi durumunda yasal işlemlere başvururum. Bir sonuç alamazsam o kurumda sağlıklı çalışamayacağıma inanır ve başka bir yere tayin işyerim. Zaten çalıştığım yerde mutlu değilsem başarılı olmam mümkün değildir. Ayrıca dedikodu olayının bir diğer yanı da ‘mobing’ olayıdır. Bu olayda sadece yöneticiler değil; çalışanlar da dedikodu yolu ile yöneticilere mobing uygulayabilir. Kurum kültürü, etik değerler, insan kalitesi, evrensel bakış açısı çok çok önemlidir.”

4. SONUÇ

Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel dedikodunun ne olduğuna ilişkin verdikleri cevaplarda gerçek veya gerçek dışı yorum yapma, kişinin arkasından konuşma şeklinde cevap verenlerin çoğunlukta olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerden yine bir bölümü örgütsel dedikodunun olumlu veya olumsuz eleştiri ve grup içerisinde hızlı yayılan bir iletişim şekli olduğu cevaplarını vermiştir. Örgütsel dedikodunun ne olduğuna ilişkin sonuçlara baktığımızda öğretmenlerin çoğunun örgütsel dedikodunun kurum ve çalışanlar için olumsuz bir durum olduğu ve birçok insanın bir arada çalışıldığı düşünülduğünde genellikle üçüncü kişiler ve okul idaresi hakkında konuşmalar olduğu görülmüştür. Alan yazında ise örgütsel dedikodu: “Örgüt içinde bir çalışanın örgütün diğer çalışan ya da çalışanları hakkında olumlu ve olumsuz konuşmalarıdır” (Kim, Moon ve Shin, 2019) şeklinde tanımlanmıştır. Yani informal iletişim şekli olan dedikodu sadece örgüt içerisinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmaz hatta bu iletişim şekli okul idaresi tarafından doğru olarak kullanıldığında örgüt ve çalışanlar için şeffaf, örgüt bağlılığını artıran, gelişim ve değişime açık, kuşkucu olmayan bir iletişim şekliyle çalışma barışını sağlamış olur.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, okullarda dedikodunun yapılma düzeyleri ile ilgili olarak büyük çoğunluğun orta düzeyde dedikodu yapıldığını, bir kısmının çok kalan küçük bir grubun ise az dedikodu yapılmakta olduğu cevaplarını vermiştir. Arabacı, Sünkür ve Şimşek'in (2012) “Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri” adlı çalışmalarında görüşme yapılan öğretmenlerden yaklaşık olarak %93'ü çalıştıkları kurumlarda dedikodu ve söylentinin yapıldığını ifade etmişleridir. Okullarda dedikodunun yapılma düzeylerine ilişkin sonuçlara bakıldığında toplu yaşanan yerlerde muhakkak dedikodu yapıldığı, bayanlar arasında daha fazla yapılmakta olduğu ve öğretmenler arasındaki iletişimsizliklerin dedikodu oranını artırdığı ifade edilmiştir. Yapılan alan yazın taramasında ise örgütsel dedikodunun kadın ve erkek öğretmen görüşlerinde işlevsel anlamda farklılık bulunmamaktadır. Michelson ve Mouly (2000), dedikodunun erkeklere oranla kadınlar ile daha fazla ilişkilendirilmesini, dedikoduyu daha çok kadınların başlattığı yöndeki inanca karşı cinsiyet faktörünün örgütsel dedikodunun işlevleri üzerinde bir etkisi olmadığını saptamıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, okullarda dedikodunun nedenlerine ilişkin sonuçlara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu idareci tutumları ile iletişimsizlikten bahsetmiştir. Kıskançlık, merak, bilgi eksikliği, gruplaşma ve can sıkıntısı da katılımcıların vermiş oldukları cevaplardır. Kıskançlık nedeniyle okullarda öğretmenler arasında dedikodunun yapılma nedeni olarak eğitim kurumunda ortak ve benimsenmiş bir vizyonun olmaması ve kişisel çıkarların ön planda tutulması gösterilmektedir. Çalışılan ortamlarda kişiye yönelik kıskançlıkların zamanla ikili ilişkilerin bozulmasına; kişiler arası çatışma, yabancılaşmaya ve mobbinge neden olduğu Sezerel'in (2007) araştırmasında ortaya çıkarılmıştır. Okullarda dedikodunun oluşmasına neden olarak en fazla idareci tutumlarının görülmesi ise okul yöneticilerinin bazı öğretmenleri kayırması ve adaletsiz uygulamaları neden olmaktadır. Levent ve Türkmenoğlu (2019) araştırmalarında bunu destekleyici sonuçlar elde etmiştir. Alanyazın taramasına bakıldığında örgüt içerisinde yeterli bir iletişimin olmadığı (Doğan, 2002: 71), idarenin açık ve şeffaf stratejiler oluşturmadığı (Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 118), resmi iletişim şekli ile sunulan bilgilerde şüphe olduğu (Stewart ve Strathern, 2004: 38), formal iletişimin yetersiz olduğu (Mills, 2010: 2), bilgilerin yeterince açıklanmadığı (Çalığışu, Öz, Göral, Bozoğlu ve Ateş, 2013: 445), formal iletişimin kişiler için kısıtlayıcı olduğu (Berkos, 2003: 17), formal iletişim

kanallarının çalışanları ve çalışanların mesleklerine ait doğrudan kesin bilgiler aktarmadığı (Özşarlak, 2016: 88), hallerde dedikoduların meydana çıktığını ortaya koymuştur.

Yapılan araştırma sonucuna göre katılımcı öğretmenler okullardaki dedikodunun etkileri ile ilgili olarak ilişkilerin bozulması, verim düşüklüğü, psikolojik baskı ve motivasyon düşüklüğü şeklinde cevaplar vermişlerdir. Öğretmenlerden bazıları iletişim bozukluğu etkisi görülür derken küçük bir bölümü dedikodunun etkileri ile ilgili olarak rahatlama ve deşarj etkisi, bilgi edinme etkilerinden bahsetmiştir. Akbulut ve Aslan'ın (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenler odası konuşmalarının eğitim- öğretim sürecinde öğretmenlerin iş motivasyonunu önemli ölçüde olumlu etkilediği görülmüş ayrıca öğretmenlerin kişisel gelişimine de olumlu etkileri olduğu belirtilmiştir. Buna rağmen okulda yapılan dedikodu çalışanlar arasında ilişkilerin bozulması ile çalışanlar arasında güven kaybına, moral bozukluğuna, okul içinde gruplaşmalara, itibar kaybına neden olmaktadır. Bu da okul başarısını etkilemekte, iş verimini azaltmaktadır. Arabacı, Sünkür ve Şimşek'in (2012) yaptıkları araştırmada dedikoduya maruz kalmış öğretmenlerin üzerinde "üzülme ve öfkelenme" şeklinde dedikodunun olumsuz etkilerinin olduğu ulaşılmıştır. Ayrıca Levent ve Türkmenoğlu (2019) yaptıkları araştırmada dedikodunun öğretmenler arasında çatışma ve gruplaşmalara da neden olduğunu ifade etmiştir.

"Örgütsel dedikodu mekanizmasına maruz kalınca izlenen yollar nelerdir?" sorusuna katılımcıların çoğu yüzleşme ve açıklama yapma cevabını vermiştir. Bazı katılımcılar ise ortamdaki uzaklaşma, ciddiye almama, görmezden gelme, iletişimi kesme şeklinde soruları cevaplandırmıştır. Katılımcı bir öğretmen yasal savunma yolunu seçmeyi belirtmiş, başarılı olamazsa çalıştığı kurumu tayin isteyerek değiştireceğini ifade etmiştir. Örgütsel dedikoduya maruz kalan öğretmenler örgüt içerisinde yapılan dedikodunun ikili ilişkilere ve örgüt yapısına zarar verdiğini özellikle dedikoduya maruz kalınca bekletmeden karşısındaki kişi ya da kişilerle konuşmak, kendini anlatmak ve konu ile ilgili yüzleşmenin daha doğru ve etik olduğunun, örgüt yapısı için faydalı olacağını belirtmiştir.

Okulların iletişim açısından açık, güvenilir, sıcak örgütsel bir çalışma ortamına sahip, kişisel ve kurumsal değerleri önemseyen bir örgüt kültürüne sahip olabilmeleri için eğitim yöneticisi olarak çalışan kişilere büyük görevler düşmektedir. Bu sebeple okullarda informal iletişim konusunda araştırmalar yapılması önerilebilir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel dedikodunun örgütsel ve kişisel zararlarının çok fazla görüldüğü saptanmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre okullardaki dedikodular; gruplaşmalara, motivasyon ve verim düşüklüğüne, ikili ilişkilerin bozulmasına, psikolojik baskı ve iletişim bozukluğuna sebep olur ve peşin hüküm oluşmasına neden olur. Bu nedenle öğretmenler arasında dolaşan dedikoduların azaltılması için okul yönetimi tarafından rekabetçi bir çalışma ortamı yerine, açık, şeffaf ve destekleyici bir ortam oluşturulmalıdır.

Okul içerisinde okul yöneticileri, öğretmenlerin rahat konuşup, düşünce ve deneyimlerini paylaşabilecekleri ortamlar oluşturmalıdır. Bu şekilde olumlu bir okul iklimi oluşturulmuş olur. Dedikodunun olumlu işlevleri ön plana çıkartılarak öğretmen tükenmişliği de önlenmiş olur.

KAYNAKÇA

- Arabacı, B. İ., Sünkür, M. & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(2), 171-190.
- Akbulut, H. & Aslan, H. (2022). Öğretmenler odası konuşmalarının eğitim-öğretim sürecine etkisi: Öğretmen görüşlerine dayalı bir değerlendirme. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 586-608.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Berkos, K. M. (2003). *The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip*. PhD Dissertation, Graduate Faculty of the Louisiana State University, USA.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çağalı, E. (2021). *Örgütsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise öğretmenlerinin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çalığıuşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. & Ateş, İ. (2013). İnfomal iletişimin “dedikodu-söylenti” örgüt içi rolü: Bir yükseköğretim kurumunda yapılan çalışma. *ICQH 2013 Proceedings Book, Sakarya*, 438-470.
- Difonzo, N. & Bordia, P. (2007). Rumor, gossip and urban legends. *Diogenes*, 54(1), 19-35.
- Dilber, F. (2018). *Kurumsal iletişimde dedikodu ve söylenti*. İstanbul: Literatürk Academia.
- Doğan, H. (2002). İş görenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78
- Eşkin Bacaksız, F. & Yıldırım, A. (2013). Dedikodu ve söylenti tutumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 36-42.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78.
- Han, B. (2019). *İnfomal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kardaş, K. (2019). *Sağlık çalışanlarında dedikodu ve söylenti tutumunun iş tatmini üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kim, A., Moon, J. & Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective. *Journal of Business Research*, (97): 30-42
- Kurland, N. B. & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *The Academy of Management Review*, 25(2), 428-439.
- Levent, F. & Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- Michelson, G. & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organizations: conceptual study. *Management Decision*, 38(5), 339- 346.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group and Organization Management*, 35(2), 213-240.

- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Petek, T. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Sezerel, H. (2007). *Örgütlerde mobbingin etkileri ve TÜLOMSAŞ'da bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Solmaz, B. (2004). Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim Dergisi*, 3(3), 120-127.
- Stewart, P. J. & Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors, and gossip*. Cambridge University Press.
- TDK (2024). Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr> adresinden alındı. (Erişim tarihi: 22.04.2024)
- Thomas, S. A., & Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy? *The Health Care Manager*, 26(2), 111-115.
- Usta, M. E., Kaya, A. & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

* * * * *

Çatışma Beyanı: Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşun finansal ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Etik Kurul İzni: Araştırmaya yönelik etik kurul izni, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 31.05.2024 tarih ve 2024-502 sayılı karar ile alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Gülcan SARI katkı oranı %50, Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN katkı oranı %50.