



**ÖRGÜTLERDE İNFORMAL İLETİŞİM ARACI OLARAK
DEDİKODU: SİSTEMATİK BİR DERLEME**

Halise Gökkoyun

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HAZİRAN, 2023

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 6(altı) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Halise

Soyadı : Gökkoyun

Bölümü : Eğitim Yönetimi

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Örgütlerde İnfornal İletişim Aracı Olarak Dedikodu: Sistematiğ Bir Derleme

İngilizce Adı: Gossip as an Informal Communication Tool in Organizations: A Systematic Review.

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Halise Gökkoyun

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Halise Gökkoyun tarafından hazırlanan “Örgütlerde İnfomal İletişim Aracı Olarak Dedikodu: Sistematik Bir Derleme” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Serkan Koşar

(Eğitim Bilimleri ABD, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: (Prof. Dr. Ferudun Sezgin)

(Eğitim Bilimleri ABD, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: (Doç. Dr. Zeki Öğdem)

(Eğitim Bilimleri ABD, Ankara Müz. ve Güz. San. Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 12/05/2023

Bu tezin Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Çalışmam boyunca her daim yanımda olan, tecrübesi ve mesleki birikimleriyle araştırmama ışık tutan, varlığıyla ve mütevaziliğiyle desteğini esirgemeyen danışman hocam değerli Prof. Dr. Serkan Koşar`a sonsuz teşekkür ediyorum, şükranlarımı sunuyorum. Eğitim hayatım boyunca tüm benliğiyle yanımda olan değerli eşim Ceyhun`a ve biricik evlatlarım Elif Sedef ve Göktuğ Aslan`a yüksek lisans yolculuğumda varlığıyla bana cesaret ve destek veren başta çok değerli dostum, meslektaşım, Hocam Gül Aygün olmak üzere tüm gönül dostlarıma, en kalbi duygularımla teşekkür ediyorum.

**ÖRGÜTLERDE İNFORMAL İLETİŞİM ARACI OLARAK
DEDİKODU: SİSTEMATİK BİR DERLEME
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Halise Gökkoyun
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Haziran, 2023**

ÖZ

Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş birey ve toplulukların oluşturduğu örgüt mekanizmasında iletişim hayati bir öneme sahiptir. Çünkü örgüt içinde mesajların doğru bir şekilde iletilmesi; örgütün verimliliği, etkililiği ve devamlılığının sağlanması açısından vazgeçilemez bir unsurdur. Örgüt içinde iletişim kanallarının tıkanıklığı çalışanları resmî olmayan gruplar kurmaya ve biçimsel olmayan haberleşmeye itmektedir. Biçimsel olmayan iletişim kanalları örgütlerde önemsenmeyen, görmezlikten gelinen hatta engellenmeye çalışılan doğal bir iletişim kanalıdır. Bireyi psikolojik anlamda besleyen ve örgütler için de oldukça büyük bir öneme sahip olan dedikodu kavramı ve iletişim kaynakları hakkındaki çalışmaların tarihi çok eskilere dayanmamaktadır. Özellikle örgüt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi, içselleştirilmesi, devamlılığının sağlanmasında dedikodunun önemli bir görevi olduğu ifade edilebilir. Bu yüzden örgütlerde dedikodunun yönetilmesi ve örgüt için faydalı sonuçlar doğuracak şekilde ele alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmanın amacı örgütsel dedikodu konusunda yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmaların sistematik olarak incelenmesidir. Bu çalışmada Google Akademik, TR Dizin, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi, EBSCO Host ve

ERIC Veri Tabanı üzerinden dedikodu, örgütlerde dedikodu, örgütsel dedikodu, kavramları taranmıştır. Tarama sonucunda bu araştırmaya katkısı olacağı düşünülen örgütsel dedikodu konusunda yurt içi ve yurt dışı yaklaşık 300 araştırma derinlemesine incelenmiştir. Bu incelemenin sonucunda amaca daha iyi bir şekilde hizmet edeceği düşünülen yurt içinde yapılan 90 araştırma ve yurt dışında yapılan 61 araştırma olmak üzere toplamda 151 araştırmanın bulgular kısmında içerik yönünden betimsel analizi yapılmasına karar verilmiştir. Bu araştırmanın bulgularına göre çalışmalar makale ve tezlerden oluşmaktadır. Örgütsel dedikodu konusunda nicel türü araştırmalar ağırlıktadır ve araştırmalarda 2021-2022 yıllarında yoğunlaşma olduğu tespit edilmiştir. Eğitim yönetimi alanıyla ilişkili örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık, liderlik ve örgütsel güven kavramlarıyla çalışılmıştır. Dedikodunun nedeni olarak bilme isteği/ihtiyacı, kıskançlık/çekememezlik, sosyal kabul, resmi (formal) iletişim kanallarının yetersiz olması başlıkları sıralanmıştır. Adil ve eşit bir yönetim tarzının olmaması dedikodunun ortaya çıkmasındaki en önemli etken olduğu ve nitekim dedikoduyla kurum içi iletişimi güçlendirerek baş edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Dedikodunun örgüt için hem olumlu (bilgi edinme yolu, sosyalleşme aracı) hem de olumsuz (moral ve motivasyon kaybı) yönde etkileri vardır. Sonuç olarak dedikoduyu yok etmek, görmezden gelmek yerine onu yönetmek ve bunun için de stratejiler geliştirmesine yönelik bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında ilgili çalışma, örgütsel dedikodunun örgütsel iletişim sürecinde etkili ve verimli kullanılması konusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara bir yol haritası niteliği taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnfomal iletişim, dedikodu, örgütsel dedikodu, sistematik derleme.

Sayfa Adedi : xiii+143

Danışman : Prof. Dr. Serkan Koşar

**GOSSIP AS AN INFORMAL COMMUNICATION TOOL IN
ORGANIZATIONS: A SYSTEMATIC REVIEW
(Master's Thesis)**

Halise Gökkoyun

GAZİ UNIVERSITY

EDUCATIONAL ADMINISTRATION

June, 2023

ABSTRACT

Communication has a vital importance in the organizational mechanism, which is formed by individuals and communities that have come together to realize a common goal. Because the correct transmission of messages within the organization; It is an indispensable element in terms of ensuring the efficiency, effectiveness and continuity of the organization. The congestion of communication channels within the organization pushes employees to form informal groups and informal communication. Informal communication channels are a natural communication channel that is ignored, ignored or even tried to be prevented in organizations. The history of studies on the concept of gossip and communication resources, which psychologically nourish the individual and have a great importance for organizations, does not date back to ancient times. In particular, it can be stated that gossip has an important role in the adoption, internalization and continuity of organizational culture by employees. Therefore, the necessity of managing gossip in organizations and handling it in a way that will produce beneficial results for the organization emerges. The aim of this research is to systematically examine the studies conducted in Turkey and abroad on organizational gossip. In this research, the concepts of gossip, organizational gossip, organizational gossip were scanned through Google Scholar, TR Directory, Higher Education Council Thesis Center, EBSCO Host and ERIC Database. As a result of the screening, about 300 domestic

and international studies on organizational gossip, which is thought to contribute to this research, were examined in depth. As a result of this examination, it was decided to make a descriptive analysis of the content in the findings section of a total of 151 studies, 90 of which were thought to serve the purpose better, 90 studies conducted in the country and 61 studies conducted abroad. According to the findings of this research, the studies consist of articles and theses. Quantitative type of research on organizational gossip is dominant and it has been determined that there is a concentration in the years 2021-2022 in the researches. The concepts of organizational communication, organizational commitment, leadership and organizational trust related to the field of educational administration were studied. The reasons for the gossip are the desire/need to know, jealousy/drawback, social acceptance, and inadequate formal communication channels. It has been concluded that the lack of a fair and equal management style is the most important factor in the emergence of gossip and that gossip can be dealt with by strengthening internal communication. Gossip has both positive (a way of obtaining information, a means of socialization) and negative (loss of morale and motivation) effects for the organization. As a result, it has been reached to the findings of eliminating gossip, managing it instead of ignoring it, and developing strategies for this. In the light of the findings, the related study is a roadmap for practitioners and researchers on the effective and efficient use of organizational gossip in the organizational communication process.

Key Words___ : Informal communication, gossip, organizational gossip, systematic review.

Page Number : xiii+143

Supervisor : Prof. Dr. Serkan Koşar

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	9
Araştırmanın Önemi.....	11
Varsayımlar	12
Sınırlılıklar.....	12
Tanımlar	12
BÖLÜM II	14
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	14
İletişim.....	14
Örgütsel İletişim.....	16
İletişim Biçimleri.....	17
Formal İletişim	18
İnformal İletişim	19
<i>İnformal İletişimin Önemi</i>	21

Örgütlerde Dedikodu ve Söylenti	24
Söylenti Kavramı.....	24
Dedikodu Kavramı.....	26
Dedikodu ve Söylenti Arasındaki Fark.....	27
Örgütsel Dedikodu	29
Örgütsel Dedikoduyu Ortaya Çıkaran Etmenler.....	31
<i>Bilgi Eksikliği ve Çelişkiler.....</i>	<i>32</i>
<i>Güven ve Adalet Algısının Azalması.....</i>	<i>33</i>
<i>Formal İletişimdeki Eksiklikler</i>	<i>33</i>
<i>Olumsuz Tutum ve Duygular.....</i>	<i>34</i>
Dedikodunun Örgütsel İşlevleri.....	34
Dedikodunun Örgüte Zararlı Etkileri.....	36
Örgütsel Dedikodunun Yönetimi.....	38
BÖLÜM III	43
YÖNTEM.....	43
Araştırmanın Modeli	43
Geleneksel ve Sistematik Derlemeler	44
Veri Kaynağı.....	47
Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması.....	48
Verilerin Analizi.....	49
Geçerlik ve Güvenirlik	51
BÖLÜM IV.....	52
BULGULAR VE YORUMLAR	52
5.1. Örgütsel Dedikodu Konusunda Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	52
5.1.1.Çalışmaların Yayın Türlerine İlişkin Bulgular	52
5.1.2. Çalışmaların Yayın Yılları Dağılımına İlişkin Bulgular	53
5.1.3. Çalışmaların Yazar Sayılarına İlişkin Bulgular	54
5.1.4. Yurt İçindeki Çalışmaların Üniversite Türlerine İlişkin Bulgular	55

5.1.5. Çalışmaların Araştırma Yöntemlerine İlişkin Bulgular	57
5.1.6. Yurt İçindeki ve Yurt Dışındaki Çalışmaların Örneklem Bölgelerine İlişkin Bulgular.....	57
5.1.7. Çalışmaların Örneklem Grubuna İlişkin Bulguları	60
5.1.8. Çalışmaların Veri Toplama Araçlarına İlişkin Bulgular	61
5.1.9. Çalışmaların Örneklem Belirleme Yöntemlerine İlişkin Bulgular	62
5.1.10. Çalışmaların Analiz Yöntemlerine İlişkin Bulgular	63
5.1.11. Örgütsel Dedikodu kavramının Eğitim Yönetimi Alanında İlişkilendirildiği Kavramlara İlişkin Bulgular	64
5.1.12. Dedikodunun Nedenlerine İlişkin Bulgular.....	65
5.1.13. Yönetim Tarzının Dedikodunun Ortaya Çıkmasındaki Etkisine İlişkin Bulgular.....	67
5.1.14. Katılımcıların Dedikodu ile Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Bulgular	69
5.1.15. Çalışmaların Bulgularından Elde Edilen Önemli Sonuçlara İlişkin Bulgular.....	70
5.1.16. Çalışmaların Sonuçlarından Çıkan Önerilere İlişkin Bulgular	74
BÖLÜM V	77
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	77
6.1. Sonuç ve Tartışma.....	77
6.2. Öneriler	94
KAYNAKLAR.....	97
EK-1	124

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Yurt İçindeki alışmaların Üniversite Türlerine Göre Dağılımı</i> _____	55
Tablo 2. <i>Yurt İçindeki alışmaların Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımı</i> _____	58
Tablo 3. <i>Yurt Dışındaki alışmaların Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımı</i> _____	59
Tablo 4. <i>Örgütsel Dedikodu Kavramının Eğitim Yönetimi Alanında İlişkilendirildiğı Kavramlara İlişkin Bulgular</i> _____	64
Tablo 5. <i>Dedikodunun Nedenlerine İlişkin Bulgular</i> _____	65
Tablo 6. <i>Yönetim Tarzının Dedikodunun Ortaya ıkmasındaki Etkisine İlişkin Bulgular</i> _____	68
Tablo 7. <i>Katılımcıların Dedikodu ile Baş Etme Yöntemlerine Göre Dağılımı</i> _____	69
Tablo 8. <i>alışmaların Bulgularından Elde Edilen Sonuçlarına Göre Dağılımı</i> _____	70
Tablo 9. <i>alışmaların Sonuçlarından ıkan Önerilerin Dağılımı</i> _____	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Dedikoduyu yönetme aşamaları (Han, 2020).....	41
<i>Şekil 2.</i> Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).	49
<i>Şekil 3.</i> Çalışmaların yayın türlerine göre dağılımı	53
<i>Şekil 4.</i> Çalışmaların yıllara göre dağılımı.....	54
<i>Şekil 5.</i> Çalışmaların yazar sayılarına göre dağılımı.....	55
<i>Şekil 6.</i> Çalışmaların araştırma yöntemlerine göre dağılımı	57
<i>Şekil 7.</i> Çalışmaların örneklem grubuna ilişkin dağılımı.....	60
<i>Şekil 8.</i> Çalışmaların veri toplama araçlarına ilişkin dağılımı	61
<i>Şekil 9.</i> Çalışmaların örneklem belirleme yöntemlerine ilişkin dağılımları	62
<i>Şekil 10.</i> Çalışmaların analiz yöntemlerine göre dağılımları	63

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

İnsanın yaşamı boyunca çevresiyle etkileşim halinde olması, öğrendiklerini çevresiyle paylaşması ya da kendisinden sonraki kuşaklara aktarması toplumsal özelliğinin kaynağını oluşturmaktadır. Toplumsal bir varlık olan insan, varlığını sürdürebilmek için iletişim kurmak zorundadır (Kıral & Deliveli, 2019). İletişimin tarihi insanlık tarihi ile eşzamanlıdır. Dil ve kültür etkinlikleri başta olmak üzere insana dair insanla ilgili her şey iletişimin tamamlayıcısıdır. Dili belirli bir kalıbın içine sıkıştırmak ve sadece veri aktarım aracı olarak görmek eksik bir değerlendirme olacaktır. Çünkü iletişim, insan faktörüyle birlikte değişen ve gelişen bir süreçten oluşur (Berk, 2007). İletişim, Toplumbilim Terimleri Sözlüğü'nde: "Düşünce ve duyguların, bireyler, toplumsal kümeler, toplumlar arası söz, el, kol hareketi, yazı, görüntü vb. aracılığıyla değiş-tokuş edilmesini sağlayan toplumsal etkileşim süreci." şeklinde tanımlanmaktadır. Genel bir tanımda iletişim, bireylerin kendilerine ulaşan mesajları karşılıklı olarak anlamlandırma süreci olarak ifade edilmektedir. Günlük yaşantıda

insanlar bilgilerini aktarmak ve birbirlerini anlamak için sözlü, sözsüz veya yazılı iletişim çeşitlerinden birini tercih ederler. İletişim kavramı ile ilgili olarak tanımı yapanın ilgi alanı ve tanımı yapma amacına göre çok sayıda farklı tanımlarının olduğu söylenebilir. Nitekim yapısal yaklaşıma göre iletişim, iki veya daha çok insanın düşüncelerinin farklı şekillerde iletilmesi yoluyla yaşanan değişim ve gelişim olarak tanımlanırken davranışsal yaklaşıma göre iletişim ise semboller yoluyla gerçekleşen etkileşim sonucunda organizmanın uyarana verdiği tepki olarak tanımlanmış ve hatta etkileşimin tepki boyutu ön plana çıkarılarak organizma tarafından herhangi bir tepki almayan mesaj söz konusuysa iletişimden söz edilemeyeceği ifade edilmiştir (Eroğlu, 2019).

Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş birey ve toplulukların oluşturduğu örgüt mekanizmasında iletişim hayati bir öneme sahiptir. Çünkü örgüt içinde mesajların doğru bir şekilde iletilmesi; örgütün verimliliği, etkililiği ve devamlılığının sağlanması açısından iletişim vazgeçilemez bir unsurdur (Eroğlu, 2019). Özdemir (2007)'e göre iletişim, yöneticilerin başarılarında kilit rol üstlenen bir süreçtir. Yönetim alanında çoğu araştırmacı iletişimi bir yöneticilik faaliyeti olarak tanımlamıştır (Başaran'dan aktaran Kondakçı & Zayim, 2013). Ayrıca Gizir (2007): "Her örgütün kendine özgü bir kültürü olması sebebiyle her örgütün aynı zamanda kendi özgü bir iletişim sürecinin olduğu ileri sürülebilir." şeklindeki ifadesi ile örgüt kültürü ile örgüt içindeki iletişim sürecinin benzerliğine dikkat çekmiştir. Her örgüt tipinde yöneticiler, hedeflerine ulaşabilmek, örgütün vizyonunu gerçekleştirmek için üyelerini ikna edebilmek ve örgüt içinde motivasyonu artırmak için iletişim kurmak zorundadır (Daft, 2010). Örgütsel iletişimi, insani ve toplumsal bir süreç olarak tanımlayan Grunig (2005)'e göre kültürel bir performansa sahip olan örgütsel iletişim; modelleme, taklit, talimat, düzeltme, müzakere, öykü anlatma, dedikodu, iyileştirme, yüzleşme ve gözlem teknikleri aracılığıyla sağlanmaktadır. Örgüt içindeki iletişimin en büyük amacı örgüt içinde ilişkilerin belli bir düzene konulması, bireysel ve örgütsel amaçlar arasındaki dengenin sağlanması olarak ifade edilmektedir (Gürgen, 1997). Örgüt içinde iletişim doğru ve etkili kullanıldığında örgüt üyelerinin ortak amaçların belirlenmesinde

işbirliği halinde ve motivasyon seviyesi yüksek bir şekilde hareket etmeleri amaçlanmaktadır. İletişimin yeterli olduğu bir örgütte, örgütün amaçlarının doğru olarak anlaşılmış ve kavranılmış olması, örgüt üyelerinin bu ortak amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda işbirliği içinde eşgüdümlü olarak davranma eğilimi içinde olmaları beklenmektedir (Aydın, 2000). Tutar ve Yılmaz (2003) örgütlerde iletişimin bilgi, motivasyon, kontrol ve örgütsel heyecan olarak dört temel amacından bahsetmektedir. Ayrıca örgütsel iletişimin, örgüt ve onun yönetimine ilişkin bilgi paylaşımı, geri bildirim, entegrasyon, ikna etme, heyecanlandırma ve yenilik yapma gibi birçok amaca hizmet ettiğini ifade etmektedir. Koşar (2016), örgüt içi iletişim türü ile kullanılan araç ve tekniklerin liderlerin kullandıkları etkileme taktiklerinin seçiminde önemli bir role sahip olduğunu ifade etmektedir. İletişim sistemindeki zayıflıklar ve önemsiz görülen en küçük sorunlar örgütteki tüm sistemlerin çalışmasını etkilemekte, örgütün bütünlüğünü bozmakta ve örgütün amaçlarından uzaklaştırmaktadır (Gürgen, 1997). Bu olumsuz duruma engel olmak verimli ve etkin bir iletişimin sağlanması için örgüt içinde nasıl bir iletişim sisteminin kullanılacağı ve bu sistemde ne tür iletişim araçlarının kullanılacağını belirlemek gerekir (Tutar & Yılmaz, 2003). Buradan hareketle her örgüt için iletişimin hayati bir önem taşıdığı açık ve net olarak görülmektedir.

Örgütlerde iletişim sözlü ve sözsüz olarak iki şekilde gerçekleşmektedir. Jest ve mimikler, yüz ifadeleri, el kol hareketleri, duruş, giyim tarzı, göz kontağı, konuşma tonu ve yüksekliği gibi unsurları kullanıp mesajların karşı tarafa iletilmesi olayında sözsüz iletişim gerçekleşmiş olur. Ama bu yöntemler ile kişi mesajı tam ve eksiksiz olarak karşı tarafa iletemeyebilir. Karmaşık olan bu yollar yanlış anlaşılmalara ve bazen de çatışmalara da sebep olabilir (Kondakçı & Zayim, 2013). Kişilerin ürettikleri bilgileri birbirlerine sözlü olarak ileterek anlamlandırma süreci olarak tanımlanan sözlü iletişim, konuşma dili olarak da adlandırılmaktadır. Yüz yüze görüşmeler, toplantılardaki konuşmalar, sözlü sunumlar, telefonla yapılan görüşmeler, yüz yüze ve uzaktan yapılan eğitim kursları, oryantasyon programları ve resmi toplantılar sözlü iletişim ile gerçekleştirilir (Tutar & Yılmaz'dan

aktaran Eroğlu, 2019). Örgüt içinde iletişim çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Örgüt içi iletişim şekilleri; yapısal işleyiş ve mesajın akışına bağlı olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgüt içi iletişim yapısal işleyişe göre biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim; mesajın akışına göre ise yatay, dikey ve çapraz olarak farklı biçimlerde gerçekleşebilir (Tutar, 2016). Biçimsel iletişim, üyelerinin ayrı ayrı biçimsel statü ve rollerinin olduğu örgütte mesajlar, emir-komuta zincirinde ve resmi hatlar üzerinden gerçekleşmektedir. Biçimsel (Formal) iletişim, ana kanal olarak hiyerarşiyi kullanır. Biçimsel kanallar karar verme ve iletişim süreçlerini kolaylaştırır. Örgütteki her türlü resmi bildiriler, talimatlar ve raporlar biçimsel iletişim yollarına örnek olarak verilebilir (Bursalıoğlu, 2015). Örgütler biçimsel iletişim kaynakları üzerine kurulmuştur. Biçimsel iletişim yollarının yanında örgütteki iletişimin çoğundan sorumlu olan ancak örgütlerin iletişim şemalarında görünmeyen kişilerin kendi inisiyatifleri ile oluşturdukları biçimsel olmayan bir iletişim ağı mevcuttur. Biçimsel olmayan iletişim örgüt içinde bireylerin konumundan bağımsız olarak örgütün hiyerarşik yapısı dışında gerçekleşir. İş ve iş dışındaki konular hakkında olabilir ve dedikodu, söylenti gibi biçimsel olmayan iletişim kaynaklarını kullanır (Kondakçı & Zayim, 2013). Biçimsel iletişimin yetersiz kaldığı, iyi işlemediği, işten çıkarma, terfi, transfer, yeniden yapılanma gibi belirsizliklerin yaşandığı durumlarda biçimsel olmayan iletişim hızla oluşur ve yayılır (Solmaz, 2019). Örgüt içinde iletişim kanallarının tıkanıklığı çalışanları resmî olmayan gruplar kurmaya ve biçimsel olmayan haberleşmeye itmektir. Biçimsel olmayan iletişim kanalları örgütlerde önemsenmeyen, görmezlikten gelinen hatta engellenmeye çalışılan doğal bir iletişim kanalıdır (Atak, 2005). Biçimsel iletişim, örgüte fayda sağlama amacı güderken biçimsel olmayan iletişim çalışanların insani, doğal ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır. Biçimsel yapı “olması gerekeni” biçimsel olmayan yapı “olanı” gösterir. Açıklamalardan yola çıkarak iki iletişim sistemi hakkında örgütün iletişim sistemini tamamlayan ve birbirlerinin eksikliklerini gideren bir rol üstlendikleri söylenebilir (Gürgen, 1997).

Türkçede “dedikodu” kelimesi etimolojik olarak “dedi ve koydu” kelimelerinden türetilmiştir (Gülensoy, 2007). Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğünde ise dedikodu kavramı “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma” şeklinde tanımlanmakta ve olumsuz bir anlam yüklenmektedir. “Dedikodu” kelimesi Arapça kîl ü kal (< kîl ‘söylendi’ ve ka l ‘o dedi’) ve Farsça bir terkip olan güft ü gû (dedi – söyle-) kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır (Devellioğlu, 1996). Türk kültüründe dedikodu kavramı bir kişinin ikinci bir kişiye (veya kişilere) üçüncü bir kişi hakkında bir tür rapor vermesi şeklinde karşımıza çıkarken Batı dillerinde dedikodu kavramının yerine kullanılan kelimelere bakıldığında farklı çıkış noktaları bulunmaktadır. Almancada dedikodu kelimesine cinsiyetçi bir bakış ile kadınlara özel bir durum olan “Klatschbase” kelimesi ile ifade edilir. Klatschbase kelimesinin dar anlamda amcanın/dayının veya teyzenin/halanın kızı olarak geniş anlamda ise bütün uzak kadın akrabaları ifade etmektedir. Klatschbase birleşik kelimesi, klatch (skandal, dedikodu) ve base (üs, kuzen) olmak üzere iki kelimenin birleşiminden oluşmaktadır. İngilizcede “Dedikodu” kelimesinin karşılığı olarak “gossip” kelimesi kullanılmakta ve geçmiş zamanlardaki karşılığı ise "god-sibbs" şeklindeydi. "God-sibbs", (tanrının kardeşleri) kelimesi god “tanrı” ve sib “dost, akraba” kelimelerinden türemiş ve dini bir anlamda kullanılmıştır. Birleştirildiğinde ses benzeşmesi yoluyla (god sib> godsib) > gossip şekline gelen bu tabir, bir aile ile ailenin yakın akrabaları ve dostları arasındaki özel ilişkileri anlatmak için kullanılmaktaydı. Fransızcada ve İspanyolcada da dedikodu anlamındaki terimler İngilizce ve Almancadakine benzer bir anlam çizgisi takip eder. Fransızca dedikodu anlamındaki commérage sözcüğü commère (vaftiz anası) kelimesiyle ilgili olup uzak akrabalık ilişkilerini yansıtmaktadır. İspanyolca comadreria “dedikodu” sözcüğü de comadre “ebe, vaftiz anası, komflu” kelimesinden türemiştir (Bergmann’dan aktaran Demirci, 2004). Batı dillerinde dedikodu kavramının dost ve akraba bağlantısının yanında bilhassa kadın çevresini çağrıştıran bir yönü dikkat çekmektedir. Geleneksel toplumlarda dedikodunun kadın bağlantısı kadının evlenip yer/ aile değiştirmesi ve eski-yeni aileleri arasında bilgi taşıyıcılığı yapması şeklinde yorumlanmıştır. Dedikodu

kavramının günümüzdeki anlamını kazanmasında zamana ve yaşanan olaylara bağılı olarak değişen yaşam biçimlerinin, toplumsal ilişkilerin ve iletişim etkinliklerinin farklılaşmasının etkili olduğu ifade edilmektedir (Danış, 2015). Gossip kelimesi Eski İngilizcedeki karşılığını yitirmiş ve günümüzde “diğer insanlarla ilgili gerçekliği doğrulanmamış ve genellikle ayrıntıları içeren haber, sıradan veya rahat konuşmalar” (Oxford Dictionary, 2018) şeklinde tanımlanmaktadır.

Dedikodu ve söylenti kavramları tarih, sosyoloji, antropoloji ve psikoloji alanlarının yanında yakın tarihli örgütsel iletişim, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında da çalışılmaktadır (Yılmaz, 2009). Tarihçiler ekonomik krizlerde ve savaşlarda dedikodu ve söylentinin rollerine; antropologlar dedikodu ve söylentinin kültürle ilişkisine, sosyologlar dedikodu ve söylentinin toplumsal etkileri üzerinde odaklanmakta; psikologlar ise dedikodu ve söylentiye birey düzeyinde ele alıp bireyin çıkarının artırılmasında nasıl kullanılması gerektiği üzerinde durmaktadırlar. Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmacıları ise örgüt ile örgüt üyelerinin dedikodudan nasıl etkilendiği ve örgüt performansı üzerindeki rolü hakkında çalışmalar yapmışlardır (Kniffin & Wilson, 2005). Dedikodu ve söylenti kavramları farklı disiplinlerde farklı şekillerde ele alınsa da çalışmalardaki ortak nokta bu kavramların sosyal ve örgütsel yaşamın bir gerçeği olarak kabul edilmeleri ve vazgeçilmez bir unsur olarak görülmeleridir (Yılmaz, 2009). Dedikodu ve söylenti kavramları çoğu kaynakta birlikte ya da birbirinin yerine kullanılsa da bazı durumlarda birbirlerinden ayrışırlar. Birincisi dedikodunun doğruluğunun söylentiden daha çok kabul görmesidir. İkincisi ise söylentinin olaylarla dedikodunun ise kişilerle ilgili olmasıdır (Farley, Timme & Hard, 2010). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde dedikodunun tanımı: “Başkalarını ekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılkal” olarak yer alırken; söylenti ise “Ağızdan ağıza dolaşan, kesinlik kazanmayan haber, rivayet /Belli bir olayın olduğu yolunda bir topluluk ya da toplumsal kümede dolaşan doğrulanmamış haber” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Dedikoduda tanındıklar

arasında görece kapalı bir ilişki söz konusuysa söylentinin iki ucu da açık olup kaynak ve hedefi belirsizdir (Solmaz, 2006).

Örgütlerde dedikodu ve söylentinin hızla yayılıp etkinlik kazanmasının en önemli nedeni örgüt içindeki belirsizlik durumudur. Belirsizlik durumu örgüt içinde stres, gerilim ve kaygı yaratmakta çalışanları dedikodu ve söylentiye itmektedir (DiFonzo & Bordia, 2000). Michelson ve Mouly (2004), örgütlerde dedikoducu ve söylenticilerin arkadaşları tarafından daha fazla sevildiğini ifade etmiştir. Örgütlerde dedikodu ve söylentinin iş verimliliğini azalttığı, çalışanlarda moral ve motivasyon kaybına neden olduğu, örgüt içinde olumsuz bir örgüt iklimi meydana getirdiği gerekçesiyle dedikodu ve söylentiye yönelik olumsuz bir algının varlığından bahsedilmektedir (DiFonzo, Bordia & Rosnow, 1994).

Dedikodunun örgütsel yaşamdaki önemine vurgu yapan Noon ve Delbridge ilk kez 1993 yılında “Örgütsel dedikodu” kavramından bahsetmiştir (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009). Günümüzde ise biçimsel olmayan iletişim kaynaklarından olan dedikodu ve söylentinin biçimsel iletişim kaynaklarını tamamlayıp birlikte bir sinerji yarattığı belirtilmektedir (Artaç, 2017; Yılmaz, 2009). Biçimsel olmayan iletişim kaynaklarından en yaygın görülen dedikodu, bireysel ve grup anlamında işlevler kazanmaktadır. Bireysel anlamda kişinin düşüncelerini karşı tarafa kabul ettirme, etkileme ve taraftar kazanma amaçlanırken grup anlamında ise grubun dağılmasını önleme ve bütünlüğün sağlanması amaçlanmaktadır (Kaplan & Turak Kaplan, 2020). Dedikodunun doğru ve etkili kullanımı; yönetim ile çalışanlar arasında kişisel ve örgütsel düzeyde doyumunu arttırmakta, örgütsel bağlılığı ve aidiyet duygularını destekleyip güçlendirmektedir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Dedikodu, bazı durumlarda yönetim tarafından da kullanılmaktadır. Nitekim örgüt içinde bazı dedikodular yönetici tarafından yayılabilir. Amaç örgütte var olan problemi ve aksaklığı tespit etmek, çalışanların şikayet ve memnuniyetlerini öğrenmektir. Kapferer (1992)’e göre dedikodu örgüt içinde deneme balonu işlevi de görmektedir. Örgüt içinde yapılacak düzenleme ya da yenilik konusunda önceden yayılan dedikodu ile çalışanların tepki düzeyleri ve görüşleri hakkında yönetime bilgi kaynaklığı yapmaktadır (Danış, 2015).

Sennet (2012)'e göre sorun çözebilen ve rutini kıran gevezelikler olarak nitelenen dedikodu aynı zamanda örgüt içinde beraberlikleri canlandırma işlevi görmektedir. Ayrıca dedikodu sayesinde örgütte grup değerlerinin korunduğu ve devamlılığın sağlandığı, çalışanların sosyal doyum elde ettiği, örgütsel iletişimi güçlendirip sosyal kontrol mekanizması görevi üstlendiğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Davis, 1981). Dedikodu ve güç arasındaki ilişkiyi öne çıkaran Kurland ve Pelled'e göre (2000) dedikodu, örgüt içinde güç ve kontrol mekanizmasında etkin rol almaktadır. Dedikodunun örgüt yöneticileri tarafından örgüt yararına kullanılmasında etkili bir araç olduğunun bilinmesi; örgüt kültürünün yayılmasında, örgüt içinde sosyal bağların güçlenmesinde ve örgüt performansının artışında etkisi olacağı düşünülmektedir (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018). Foster (2004), dedikodunun pozitif yönüne dikkat çekerek örgütsel itibarı etkilediğini belirtmiştir. Mishra (1990), dedikodunun bastırılmış duyguları açığa çıkarıp çalışanları rahatlattığı kısaca stres azaltma işlevi gördüğünü ifade etmiştir. Noon ve Delbridge (1993) ise dedikoduyu günlük rutinlerin sıkıcılığından kurtuluş için bir alternatif olarak görmüş ve çalışanları eğlendirme işlevine dikkat çekmiştir. Ayrıca DiFonzo ve Bordia (2000)'in aksine Noon ve Delbridge (1993), dedikodu ve söylentinin örgüt içindeki belirsizlikleri azalttığını, çalışanları rahatlattığını, sosyal değişimi sağladığını ve iş birliğini güçlendirdiğini ifade etmiştir (Kaplan & Turak Kaplan, 2020). Buraya kadar dedikodu ve söylenti kavramları genel olarak incelenmiştir, ancak bu çalışmada dedikodu kavramı üzerinde durulmuş, alanyazınla ilişkilendirmesi yapılmış ve söz konusu kavrama ilişkin çıkarımlarda bulunulmuştur.

Bireyi psikolojik anlamda besleyen ve örgütler için de oldukça büyük bir öneme sahip olan dedikodu kavramı ve iletişim kaynakları hakkındaki çalışmalara 1980'li yıllarda başlandığı söylenebilir (Usta vd., 2018). Dedikodu tanımlarının zamanla değişmiş olmasının yanı sıra, çeşitlilik olmasının sebebi farklı disiplinlerin dedikoduyu farklı biçimlerde ele almasından kaynaklanmaktadır. Farklı disiplinlerde farklı biçimlerde ele alınan dedikodu kavramının sosyoloji, antropoloji, psikoloji alanlarında öncülleri ve sonuçları tartışılmıştır (Akdoğan vd. 2009). Türkiye'de ise dedikodu ile ilgili sosyolojik anlamda çok az sayıda çalışmaya

rastlanılmıştır. Dedikodu üzerine akademik çalışmalar iş ve organizasyon yönetimi alanında çalışılmış olsa da çalışmalar yeterli değildir (Danış, 2015).

Sonuç olarak konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde dedikodunun çalışanların işe ve örgüte uyumunu olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Özellikle rgt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi, işselleştirilmesi, devamlılığının sağlanması dedikodunun önemli bir görevi olduğu ifade edilebilir. Bu yüzden örgütlerde dedikodunun yönetilmesi ve örgüt için faydalı sonuçlar doğuracak şekilde ele alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de ve yurt dışında eğitim örgütlerinde ve eğitim çalışanları üzerinde birçok örgütsel dedikodu çalışması yapılmış olmasına rağmen bu araştırmaları inceleyen ve değerlendiren herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu yüzden bu araştırmada, sistematik derleme yoluna gidilerek “rgtsel Dedikodu” kavramı ile ilgili yapılmış çalışmaların ana bir tablosu çıkarılmaya çalışılmıştır. Böylece, ‘rgtsel Dedikodu’ kavramı ile ilgili yapılmış çalışmaların amaçlarından sonuçlarına kadar genel bir bilgi sunularak alanyazına bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı örgütlerde dedikodunun durumunu tespit etmek, örgüt ve örgüt kültürünün devamlılığına etkisini ortaya çıkarmak, örgüt üyelerinin dedikodu ile baş etme, dedikoduyu yönetme yolları konusunda örnekler sunmak ve bu bağlamda öneriler getirmektir. Ayrıca eğitim örgütleri ile diğer örgütlerin de bulunduğu tüm örgütlere geniş bir perspektiften bakmak ve eğitim örgütlerindeki dedikodu durumları ile diğer örgütleri karşılaştırma imkânı sunmak da amaçlanmıştır. Araştırmanın amacını gerçekleştirme sürecinde alanda yayınlanmış çalışmalar kapsamlı bir biçimde taranarak, çeşitli dâhil etme ve hariç tutma kriterleri kullanılarak ve araştırmaların çalışmaya katkısı değerlendirilerek hangi çalışmaların derlemeye alınacağı belirlenmiştir. Derlemeye dâhil edilen araştırmalarda yer alan bulgu, sonuç ve önerilerin bir araya getirilerek sentezlenmesi ön planda tutulmuştur.

Ayrıca araştırmada sistematik derlemeye dâhil edilen araştırmaların betimsel istatistiki verilerini bir araya getirip sentezlemek için güçlü bir istatistiksel yöntem olan meta-analiz kullanılmıştır. Araştırmanın problemi ve öneminde bahsedilen noktalardan hareketle, örgütsel dedikodu bütüncül bir yapıda ele alınmıştır. Bu noktadan hareketle hem yurt içi hem de yurt dışındaki örgütlerde dedikoduyu ortaya çıkaran nedenler, dedikoduyla baş etme yöntemleri, yönetim tarzlarının dedikoduya etkisi ve dedikodunun örgüte meydana getirdiği durumlara yönelik ilgili tüm çalışmalar bir araya getirilerek sistematik derleme yöntemi ile dedikodunun etki büyüklüğü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın veri kaynağında uluslararası veri tabanlarında kayıtlı, hakemli dergilerde yayımlanmış yurt dışı çalışmaları da bulunmaktadır. Bu araştırma ile yurt dışındaki yabancı örgütlerde dedikodunun yeri, etki boyutu, önemi ve örgütsel iletişime katkısı tespit edilerek ülkemizdeki çalışmalarla karşılaştırma imkânı sağlamaktadır. Araştırma süreci sonunda örgütlerde dedikodunun etkili ve verimli kullanılabilmesi ve iletişim sürecine olumlu etkilerinin ortaya çıkarılmasına yönelik öneriler getirmek amaçlanmıştır.

Bu sistematik derleme, Türkiye’de ve yurt dışında örgütsel dedikodu ile ilgili yapılmış ve yayımlanmış çalışmaların tespit edilmesi, çalışmalara ulaşılması ve çalışmalardan elde edilen verilerin sistematik biçimde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu amaca ulaşmak için şu sorulara yanıt aranmıştır: Türkiye’de ve yurt dışında örgütsel dedikoduyla ilgili araştırmaların;

1. yayın türlerine, yayın yıllarına, yazar sayılarına, üniversite türlerine, araştırma yöntemlerine, örneklem bölgelerine, örneklem grubuna, veri toplama araçlarına, örneklem belirleme yöntemlerine ve analiz yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
2. içeriğindeki örgütsel dedikodu kavramı eğitim yönetimi alanındaki hangi kavramlarla ilişkilendirilmiştir?
3. konu edildiği örgütlerde dedikodunun nedenleri nelerdir?
4. içeriğinde ele alınan yönetim tarzının dedikodunun ortaya çıkmasındaki etkisi nedir?

5. katılımcıların dedikodu ile baş etme yöntemleri nelerdir?
6. bulgularından elde edilen önemli sonuçlar nelerdir?
7. sonuçlarından çıkan öneriler nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Örgütün biçimsel iletişim kanalları çalışanlarının tüm beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamakta yeterli olamadığı zamanlarda çalışanlar arasında belirsizliğe dayalı stres ve gerilim artmaktadır. Böyle zamanlarda çalışanlar biçimsel olmayan iletişim kaynaklarına başvurur ve bu kaynaklar örgüt içinde hızla yayılır (Özşarlak, 2016). Belirsizlik algısının dedikodunun ortaya çıkmasında güçlü bir neden olmasından dolayı belirsizliğin en aza indirilmeye çalışıldığı, örgütsel dedikodunun etkin şekilde yönetilmesine yönelik planlama yapılması ve güvene dayalı bir örgüt ikliminin oluşturulması başarıyı arttıracaktır. Bu durumda yöneticilerin dedikoduyu örgüt yararına nasıl kullanabileceği üzerinde durmaları gerekmektedir. (Usta vd., 2018).

Bu araştırmada 2011-2022 yılları arasında Türkiye’de ve yurt dışında yapılan akademik çalışmalar taranmış, analiz edilmiş, belirli başlıklar altında toplanarak örgütsel dedikodu konusunun eğitim yönetimi alanına yansımaları belirlenmiştir. Bu konuda alanyazındaki boşlukların belirlenmesi, konunun Türkiye’de ve yurt dışında çalışılma ve işleme sürecinin saptanması bakımından alana katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Çalışmaların bir araya getirilmesi, örgütsel dedikodu hakkında çalışanlara genel bir bakış sunması, Türkiye’de ve yurt dışında konu ile ilgili yapılan araştırmalar hakkında bilgi vermesi bakımından rehber niteliğinde bir kaynak olabileceği düşünülmektedir. İncelenen örgütsel dedikodu konulu çalışmaların aynı çatı altında toplanıp genel bir çerçevede sunulması, örgütsel dedikodu ve örgütsel dedikoduyu etkileyen veya örgütsel dedikodu ile ilişkisi olan diğer değişkenlerin incelenmesi gibi durumlar için katkı sağlayacak yeni bilgileri ortaya koyması

amaçlanmaktadır. Ayrıca bu araştırma, kapsam bakımından daha fazla sayıda yayını ele alması ve tarih aralığının güncel olması bakımından önem taşımaktadır.

Alanyazın incelendiğinde ‘Örgütsel Dedikodu’ konusunda yapılan araştırmaları inceleyip derleyen bir çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Bu yüzden çalışmada sistematik derleme yapılması amaçlanmış olup alanın gelişim süreci ve kendi içindeki eğilimlerinin belirlenmesi açısından son derece önemlidir. Çünkü bir alanda seçilen belirli bir konunun ele alınış biçiminin, veri toplama araçlarının, analizlerin, kullanılan yöntemlerin vb. belirlenmesi, kavramın ele alınışındaki eksiklik ya da yanlışlıkların ortaya konulması araştırmacılar için örnek oluşturacak ve öğretici bir işlev de görecektir. Bu bağlamda bu çalışmada odak noktası olarak seçilen örgütsel dedikodunun, akademik çalışmaların çözümlenmesi yoluyla bundan sonra yapılacak çalışmalara örnek teşkil etmesi beklenmektedir.

Varsayımlar

Sistematik derleme çalışmasında veri kaynağı olarak (evren ve örneklem) tespit edilen çalışmalardaki bilgilerin doğru olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmada kullanılan sistematik derleme yönteminin özelliğinden dolayı veri kaynağı “örgütsel dedikodu” ile ilgili olup 2011-2022 yılları arasında yayımlanmış akademik çalışmalarla sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Örgütsel iletişim: “Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması ve işleyişini sağlaması için gereken üretim ve yönetim süreci içinde, örgütü oluşturan bölüm ve ögeler arasında eşgüdümü, bilgi akışını, motivasyonu, bütünleşmeyi, değerlendirmeyi, eğitimi, karar almayı

ve denetimi sağlamak amacıyla belli kurallar içinde gerçekleşen iletişim sürecidir (Solmaz, 2004).”

Dedikodu: Başkalarını ekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılkal (TDK Güncel Türkçe Sözlüğü, 2021).

Söylenti: Ağızdan ağıza dolaşan, kesinlik kazanmayan haber, rivayet (TDK Güncel Türkçe Sözlüğü, 2021).

Örgütsel dedikodu: “Bir rgt üyesinin aynı örgütün bir veya daha fazla yesi ile başka bir yesi hakkında resmi olmayan ve değerlendirici (olumlu veya olumsuz) konuşmalarıdır (Kim, Moon & Shin, 2019).”

Sistemantik derleme: “Belli bir araştırma sorusuna cevap verebilmek amacıyla araştırma sorusu ile ilgili yayınların önceden belirlenmiş ölçütler çerçevesinde bir araya getirilerek sentezlenmesidir (Higgins & Green, 2011).”

Betimsel içerik analizi: Araştırmacının herhangi bir konu veya disiplin hakkında genel eğilim ve araştırma sonuçlarını ortaya çıkarmak için yapılan sistemantik derleme yöntemidir (alık & Sözbilir, 2014).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde iletişim, örgütsel iletişim, iletişim biçimleri, söylenti, dedikodu ve örgütsel dedikodu konularına yer verilmiştir.

İletişim

İnsanlar, toplumlarına yönelik ortak düşünce, değer ve inançlara ilişkin anlamlara iletişim sayesinde ulaşırlar. Ayrıca bu anlamları yine iletişim yoluyla çevreleri ve diğer insanlarla paylaşırlar (Tuna, 2012). İnsanın varlığı ile anlam ve değer kazanan iletişim, bilgi alışverişi (Koçel, 2015; Küçük, 2016), ileti gönderme ve alma sistemi (Erdoğan, 2005), duygu, düşünce ve bilgilerin bir kimseden diğerine geçme süreci (Çağlar & Kılıç, 2011), mesajın bir kaynaktan alıcıya bir kanal yoluyla aktarıldığı süreç (Kurland & Pelled, 2000), duygu düşünce ve anlamları ortak kılma işlemi (Kocabaş, 2014), bireyde davranış değişikliği meydana getirmek amacıyla duygu, düşünce, ilgi, tutum ve becerilerin paylaşılması süreci (Ergin, 2014; Memişoğlu, 2013), psiko-sosyal bir süreç (Koçel, 2015) olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle iletişim dil kullanarak ya da kullanmayarak insanlar arasında duygu, düşünce ve yaşantıların ifade edilmesi, paylaşılması ve iletilmesi süreci olarak da tanımlanabilir (Çağlar, 2018). Latince "communis" kelimesinden türetilmiş olan ve Batı dillerinin çoğunda "communication" olarak adlandırılan "iletişim" sözcüğü bir anlamlaştırmayı, bir ortaklığı, toplumsallaşmış olmayı ve birlikteliği anlatmaktadır

(Eskiyörük, 2015). İletişim, kişilerarası ilişkinin her türünü, örgütleri ve toplumları yaratan bir arada tutan bir harç işlevi görür. Bir diğer deyişle toplumsal yaşamımız, kişi olarak benliğimizi var etmemiz, başkalarıyla birlikte bir işi gerçekleştirebilmek için bir iş grubu içerisinde düşünce üretmemiz, bunu davranışlarımızla işe dönüştürebilmemiz, ancak iletişimle gerçekleşebilir (Gürgen, 1997).

İletişim kavramının kullanım amacı ve iletişim kavramına bakış açılarına yönelik farklı tanımlar ile karşılaşılmaktadır. Nitekim toplumbilimsel açıdan Toplumbilim Terimleri İletişim Sözlüğü'nde iletişim: "Duygu ve düşüncelerin, bireyler, toplumsal kümeler, toplumlararası, söz, el, kol hareketi, yazı, görüntü vb. aracılığıyla değiş-tokuş edilmesini sağlayan toplumsal etkileşim süreci." olarak tanımlanmaktadır (Ozankaya, 1995). Bir diğer ifadeyle iletişim "duygu, düşünce, kanı, tutumlarla, davranış biçimlerinin karşılıklı ilişkilendirme yoluyla bir kişiden / kişilerden diğerine / diğerlerine belli bazı kanallar kullanılarak aktarılması sürecidir (Karadağ, 2020).

İletişim kavramının farklı bilimsel disiplinlerle yakından ilişkisinin bulunması beraberinde farklı tanımlamaları da getirmiştir. Genel olarak iletişim, herhangi bir bilginin paylaşılması eylemidir. İletişimin temel öğeleri: kaynak, ileti (mesaj), kodlama-kodaçma, kanal (oluk), etkileme ve yansıma (Besleyici Yankı-Geri Besleme, Feed-Back) dır. Kaynak iletişim sürecini başlatan ve iletiyi gönderen öğedir. İleti, kaynaktan alıcıya gönderilen uyarı, duygu, düşünce, kanı veya bilginin kaynak tarafından kodlanmış halidir. Kod, insanlara anlamlı gelebilecek semboller grubu olarak tanımlanabilir. Türkçe, İngilizce gibi diller, bir koddur. Kodlama-Kodaçma ise bir duygunun, düşüncenin, kanının veya bilginin iletme uygun ve hazır bir ileti biçimine dönüştürülmesidir. Kaynağın bir iletiyi kodlaması aynı zamanda onun toplumsal birikimlerini de kapsayan deneyimlerinin ve yaşatılarının bir yansıması olduğu söylenebilir. Kodaçma, alıcıya ulaşan bir iletinin yorumlanarak anlamlı bir biçime sokulmasıdır. Kısacası kodlama kaynak tarafından kodaçma ise alıcı tarafından gerçekleştirilir. Kaynağın kodlandığı fiziksel iletimiyle ilgili olan öge kanaldır. İletinin kaynaktan alıcıya ulaşmasını sağlayan kaynaklar "iletişim araçları" olarak

adlandırılmaktadır. Alıcı, kaynağın gönderdiği iletinin hedefidir. Alıcı bir kişi, grup ya da toplum olabilir. Alıcı iletişim kaynaklarına göre gönderilen iletilere tepki göstererek aktif konumda yer alabilirken tepkisini belli etmeden sadece iletiyi alan pasif konumda da yer alabilir. Yansıma kaynağın alıcıdan aldığı tepkiler olarak tanımlanabilir. Kaynak için yansıma, gerçekleştirdiği iletişimin etkisi hakkında bilgi sahibi olurken kaynağın kendi kendisini de kontrol etme imkânı sunar. Bir başka deyişle de kaynağın iletisini alıcının ihtiyaç ve tepkilerine göre ayarlamasına ve yapılandırmasına yardımcı olur (Yüksel, 2019).

Örgütsel İletişim

Örgüt genel olarak “üyeler tarafından sosyal olarak oluşturulan ve paylaşılan bir anlamlar sistemi” olarak tanımlanabilir. Bu doğrultuda yönetimin temel görevi, örgütte fiziksel, maddi, finansal, insani kaynakları sağlama ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmektir. Örgütün var olmasının en önemli sebebi insan unsurudur. İnsan ise anlam oluşturan ve eylemlerini de söz konusu anlamlar üzerine inşa ederek gerçekleştiren bir varlıktır. Yönetimin öncelikli görevi de insanları ortak amaçlar etrafında bir araya getirerek örgütsel bütünleşmeyi sağlamak, ortak eylemler içinde olan insanların ortak değer ve algı dayanaklarını paylaşmalarını sağlamaktır (Şişman, 2014). Örgüt yönetimi bir bütündür ve planlama, organize etme, uygulama, koordine etme ve kontrol etme gibi birbirini izleyen faaliyetlerden oluşmaktadır (Koçel, 2015). Eğitim yönetimi alanındaki bilim insanları bu süreçleri: karar verme, planlama, örgütlenme, iletişim, koordinasyon, etki ve değerlendirme olarak sınıflandırmışlardır (Aydın, 2000; Başaran, 1996; Bursalıoğlu, 2015; Kocabaş, 2014; Memişoğlu, 2013).

Temel unsuru insan olan yönetim için iletişim unsuru hayati bir öneme sahiptir. Çünkü iletişim olmadan yönetim olamaz. Etkili örgüt yönetiminde yönetim süreçlerinin etkili ve sağlıklı yürütülmesinde iletişim oldukça önemli bir role sahiptir. İletişim kavramına örgüt perspektifinden bakıldığında örgütün içinde ve dışında gerçekleşen mesaj alışverişi (Küçük,

2016), örgüt çalışanlarının örgüt içinde örgütle ilgili olan her türlü iletişimi (Erdoğan, 2005), örgütsel iletişim olarak tanımlanmaktadır. Solmaz' a göre (2004a) örgütsel iletişim, kurumu amaç ve hedeflerine ulaştırmada yardımcı olan ve örgüt içinde eşgüdümü, bilgi akışını, motivasyonu, bütünleşmeyi, değerlendirmeyi, eğitimi, karar almayı ve denetimi sağlamak amacıyla belli kurallar içinde gerçekleşen iletişim sürecidir.

İletişim Biçimleri

İletişim biçimleri kullanılan kodlara göre sözlü, sözsüz ve yazılı iletişim olarak gruplandırılabilir (Çağlar & Kılıç, 2011; Güven, 2016; Küçük, 2016; Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008). Mesajın sözlerle iletildiği, kişilerin yüzyüze konuşurken gerçekleştirdikleri iletişim biçimi sözlü iletişim olup insanların en çok kullandıkları haberleşme yöntemidir (Cebeci, 2015; Ergin, 2014). Sözlü iletişim yüzyüze olabileceği gibi sesin karşı tarafa iletilmesini sağlayan telefon, video, ses kayıt cihazı gibi araçlarla da sağlanabilir. Örgütsel iletişimde kullanılan sözlü iletişim araçları; telefon konuşması, toplantı, konferans, yüzyüze görüşme, basın bültenleri, miting, videolardır (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008; Yüksel, 2019). Konuşmalar, iki ve daha fazla kişinin karşılıklı tartışmaları, dedikodu ve söylentiler başlıca sözlü iletişim biçimleridir (Robbins & Judge, 2013).

Konuşulan dilin dışında jestler, mimikler ya da dilsel olmayan işaretler aracılığıyla ifade edilen iletişim biçimi sözsüz iletişim olarak adlandırılmaktadır (Çağlar, 2018). Beden duruşu, yürüyüş şekli, oturma düzeni, kişiler arasındaki fiziki mesafe, kıyafet tercihi, ses tonu, makyaj, konuşma hızı, yüz ifadeleri, bakış, göz teması gibi kelimelerin dışında kalan her türlü dışa vurum sözsüz iletişimdir (Çağlar, 2018; Erdoğan, 2005; Guirdham, 2015; Ker Dinçer, 2012; Robbins & Judge, 2013; Solmaz, 2004a).

İnsanlar arasındaki duygu, düşünce ve bilgilerin mektuplar, basın bültenleri, elektronik posta, faks, raporlar, notlar vb. araçlar kullanılarak paylaşıldığı iletişim biçimi yazılı iletişimdir (Robbins & Judge, 2013; Solmaz, 2004a). Yazılı iletişim, örgütsel yapılarda bilgi

veya haberleri iletmek için en çok kullanılan iletişim biçimidir (Çağlar & Kılıç, 2011). Raporlar, genelgeler, gazete, dergi, bülten gibi yazılı yayın organları, broşür, el kitapçığı, yıllıklar, posterler, afişler, ilan panoları, duvar tabloları vb. tüm yazılı araçlar ve kaynaklar yazılı iletişim olarak kabul edilmektedir (Bahar, 2016; Güllüoğlu, 2016; Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008).

Örgütlerde iletişim, kuralları ve sınırları olan formal (biçimsel, resmî) iletişim kanalları ile kişilerarası ilişkilerden doğan herhangi bir sınırlayıcıya tabi olmayan informal (biçimsel olmayan, resmî olmayan, doğal) iletişim kanalları yoluyla gerçekleşir (Erol & Akyüz, 2015; Eşkin Bacaksız & Yıldırım, 2013; Güney, 2006). Örgütlerdeki bu iletişim türlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Formal İletişim

Örgütlerde biçimsel iletişim ya da resmî iletişim olarak da adlandırılan formal iletişim, örgütte belirli kurallara bağlı ve örgüt amaçları doğrultusunda , önceden belirlenmiş kanallar ve ilişkiler yoluyla gerçekleştirilen iletişimdir (Erol & Akyüz, 2015; Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008). Ana kanal olarak formal iletişim, hiyerarşiyi kullanarak örgütün formal yönünü işletir (Bursalıoğlu, 2015). Formal iletişim ile üst yönetimden alttaki çalışanlara yönelik emirler ve raporlar taşınır (Solmaz, 2004a). Bu iletişim biçiminde bilgi ve talimatlar dikey (yukarıdan aşağıya- aşağıdan yukarıya), yatay (benzer statüye sahip kişiler ve birimler arasında) ve çapraz (farklı düzeydeki departmanlar arasında, basamaksal kanalları kullanmadan) olarak gerçekleşir (Ergin, 2014; Özkoçak, 2012; Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008).

İnformal İletişim

Holmes ve Marra (2004)'nın “örgütlerin sosyal yapıştırıcısı” olarak nitelendirdiği informal iletişim, örgüt üyelerinin ilişkileri sonucunda kendiliğinden ortaya çıkar (Fay, 2011). İnformal iletişim, üyelerin örgüte karşı takındıkları tutumların bir göstergesidir (Tanrıöğen, 2018). İnformal iletişim, formal iletişimden farklı olarak çalışanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kişiler ve gruplar arasında meydana gelen biçimsel düzenleyicilere ihtiyaç duyulmayan doğal ortamında kendiliğinden ortaya çıkan iletişimdir (Bektaş & Erdem, 2015; Bursalıoğlu, 2015; Ergin, 2016; Ünal Çolak, 2012). Biçimsel yapı “olması gerekeni” biçimsel olamayan yapı ise “olanı” gösterir. Örgütün amaçlarına hizmet etmek formal iletişimin amacını oluştururken informal iletişimin amacı ise çalışanların özel amaçlarına hizmet etmektir. İnformal iletişim resmî yollarla kurulmayan yüz yüze veya telefon, elektronik posta, sosyal iletişim ağları gibi iletişim araçlarıyla da uzaktan sağlanabilir (Tutar, Yılmaz ve Erdönmez, 2003). İnformal iletişimde, formal iletişimde olduğu gibi çalışanlar arasındaki statü ve hiyerarşi yok sayılıp örgütün farklı kademelerindeki çalışanları arasında gerçekleşebilir. Formal ve informal iletişim sisteminin örgütün iletişim sistemini tamamlayan, birbirlerinin eksik veya yetersiz kaldığı durumları gideren bir rol üstlendikleri söylenebilir (Gürgen, 1997).

İnformal iletişim resmî yollarla önceden belirlenmeyen, belirli biçimsel yapıya sahip olmayan bir iletişim olmasının yanında söylentileri, dedikoduları ve kasıtlı tahminleri de içeren bir iletişimdir. İnformal iletişim bilgi aktarımının yanı sıra formal iletişim ile aktarılan mesajların grup amaçları doğrultusunda süzülmesini de sağlar. Ayrıca informal iletişim grup içerisindeki otorite kaynağına bağlı olarak gelişir ve örgüt üyelerinin özelliklerine göre şekillenir (Tutar vd., 2017).

Örgütte çalışanların informal iletişimi tercih etmesinin sebebi formal iletişimin yetersizliği ya da formal iletişimin kapsamı dışında kalması olabilir (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008). Koçel (2015)'e göre örgütlerde informal iletişimin ortaya çıkmasındaki etkenler şunlardır:

- i. Örgüt içindeki belirsizlikler
- ii. Formal iletişim kanallarının yetersizliği
- iii. Örgütte güvensizlik ve gelecek kaygısı oluşturan durumlar
- iv. Çalışanların kişisel özellikleri
- v. Örgütte veya yönetimde büyük çaplı değişiklikler
- vi. Formal iletişim yoluyla gelen mesajlara güvensizlik
- vii. Örgüt içinde gruplaşmalar ve klikleşmeler
- viii. Yönetimin söyledikleri ile yaptıkları arasındaki tutarsızlıklar
- ix. Sorun çözme, iş birliğini sağlama, kasıtlı olarak bazı mesajları gönderme, gelecek zamanda yapılacak değişiklikler ve yenilikler için zemin hazırlama gibi bilinçli nedenler.

Örgütlerde informal iletişimin ortaya çıkmasında ya da formal iletişimden daha çok tercih edilmesinde örgüt, çalışanlar ve iletişim alanlarından kaynaklanan değişikliklerin sebep olduğu söylenebilir. Nitekim örgüt içindeki belirsizlikler, klikleşmeler, gruplaşmalar, yönetimde büyük çaplı değişiklikler, söylenilen ile yapılan işin tutarsızlığı örgütten kaynaklı faktörleri oluştururken çalışanların kişilik özellikleri, bilinçli davranış ve tutumları da örgüt çalışanlarından kaynaklanan faktörlerdir. Formal iletişim kanallarına güvensizlik ve bu kanalların yetersizliği ise örgüt ile çalışanlar arasındaki iletişimde informal iletişim biçimlerinin etkili olmasının nedenleri olarak gösterilebilir.

Çalışanların karşılaştıkları belirsizlik, kontrol eksikliği ve kaygı gibi durumlarda bir şeyler hakkında bilgi sahibi olma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Formal iletişim kanalları yoluyla

gelen mesajların eksik olduğu durumlarda çalışanlar daha fazla bilgi sahibi olmak için informal iletişim kanallarına yönelirler (DiFonzo & Bordia, 2007). Bir örgütte eğer formal iletişim kanalları sorunlu ve yetersizse informal iletişimin de etkililik alanı o kadar genişler (Ergin, 2014). Alanyazında yapılan araştırmalara göre örgütlerde etki alanı ve kullanımı formal iletişime göre daha fazla olduğu kabul edilen informal iletişim, örgütlerin sürekliliğinin ve verimliliğinin sağlanması için hayati bir öneme sahiptir.

İnformal İletişimin Önemi

Örgütte informal iletişimin etkililiği Klasik Yönetim kuramcılar tarafından göz ardı edilmesine rağmen Neo-Klasik Yönetim kuramcılar tarafından çalışanların sosyal ilişkileri çalışmaların merkezine konulmuştur (Hoy & Miskel, 2015). Yönetimde insan ilişkilerini araştırma konusu edinen Hawthorne araştırmaları çalışanların performansını etkileyen informal bir örgüt yapısını ortaya çıkarmıştır (Hoy & Miskel, 2015). Bu araştırmalarda fiziksel koşullar ile iş verimliliği arasında bir ilişki bulunamamış olup makinenin pasif bir dışlisi olarak görülen insan üretim miktarının gerçek belirleyicisi olarak yönetim bilimcilerin karşısına çıkmıştır. Ayrıca insanların bir arada çalışmalarıyla informal grupların oluştuğu ortaya çıkmıştır. Sosyal faktörlerin personelin verimliliği üzerindeki etkisini inceleyen Hawthorne araştırması ile insan ilişkilerinde yapılan olumlu değişimlerin personelin verimliliğini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla yapılan bu araştırmalar örgütlerde insan kaynaklarının etkili kullanılması; örgütsel bağlılıkta, çalışanların davranış ve tutumlarını etkilemesinde ve örgütsel değişim sürecinde informal iletişimin önemli bir görev üstlendiğini belirtmektedir (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008). İnsanlar maddi beklentilerini bir dereceye kadar formal örgütten karşılayabilirken maddi olmayan ihtiyaçlarının karşılanmasında formal örgüt yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple çalışanlar örgüt içinde diğer çalışanlarla etkileşime girerken informal gruplar da kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Tanrıöğen, 2018).

Örgüt içinde varlığı yok sayılamaz bir gerçek olan informal iletişim, örgüt yöneticisi tarafından doğru ve etkili kullanıldığında formal iletişimin tamamlayıcısı hatta grup etkileşiminin fazla olduğu örgütlerde önemli bir belirleyicisi olma rolünü de üstlenebilir. İnfomal iletişim yapısının çok iyi tanınması, etkili ve verimli kullanılması örgütün devamlılığı ve etkililiği konusunda hayati bir öneme sahiptir. İnfomal iletişim formal iletişime göre daha hızlı yayılma imkânı bulur ve formal iletişim kanallarında prosedürler nedeniyle tıkanma noktasına gelen kararların alınmasında süreci hızlandırarak bu sürece olumlu katkı sağlayabilir (Bektaş & Erdem, 2015). Ayrıca örgüt içinde çalışanların iş tatminini artırma, destek ve haberleşme kaynağı olarak iletişim sürecine katkı sunma ve işlerin halledilmesine yardımcı olma gibi formal örgütü tamamlayıcı pek çok önemli görevi yeri getirmektedir (Thompson, 2003).

Eğitim örgütlerinde öğretimin iletişime dayanmasından dolayı iletişimin önemi daha da artmıştır. Başaran (1996), eğitimi bir etkileşim süreci olarak tanımlar ve etkileşim aracı olarak da iletişimi ön plana çıkarır. Bir yönetici kurumun amaç ve özellikleri dolayısıyla iletişim sürecinde informal durumlardan daha sık faydalanır. Etkili bir örgüt içi iletişimde informal iletişim yapısına hakîm olunması informal iletişimi etkileyen faktörlerin bilinmesi hayati bir öneme sahiptir. Örgütte informal iletişim ağları doğru ve etkili yönetildiğinde sorunları çözme, koordinasyon sağlama, bilgi paylaşımı, çalışanların moral ve motivasyonlarını yükseltme, sosyalleşmeyi artırma gibi örgütün başarısına katkıda bulunarak yöneticiler için etkin bir yönetim aracı olabilir. Koçel (2015)'e göre informal iletişimin örgüt işleyişine katkı sağlayan işlevleri şunlardır:

- i. Mesajların akışı hızlıdır.
- ii. Yönetime kritik ipuçları verir.
- iii. Formal kanallarla taşınmayan mesajları taşır.
- iv. Güvensizlik ve belirsizlik algısı daha yüksek olan çalışanlar informal kanallara iletilen bilgilere daha çok güvenirlir.

- v. Yalan yanlış, çarpıtılmış bilgilerin yanı sıra örgütlerle ilgili doğru bilgileri de yayabilir.
- vi. Mesajların akış yönü kestirilemez.
- vii. Örgüt kültürünü kuvvetlendirici rol oynayabilir.
- viii. Bir yönetim aracı olarak kullanılabilir.
- ix. Grup dayanışmasını kuvvetlendirir.
- x. Yönetim tarafından kontrol edilemez fakat etkilenebilir.

Formal iletişimin taşımadığı mesajları da taşıma özelliği olan informal iletişimde mesajların akış yönü tahmin edilemez ama formal iletişime göre oldukça hızlı yayılabilir. Yöneticilere örgüt ve çalışanlar hakkında önemli ipuçları vererek örgüt kültürünü güçlendirir, doğru ve etkili kullanıldığında bir yönetim aracı olarak kullanılabilir.

Formal iletişim sisteminin iyi işlemediği ya da yeterli olmadığı durumlarda informal iletişimin etki alanı hızla genişler. Bu iletişim şekli etkili bir şekilde kontrol altına alınamadığında örgütün yönetsel düzenini temelden sarsabilir hatta formal iletişimin yerini alacak boyutlara ulaşabilir. Çünkü informal iletişimde gerçek bilgilerin yer almama, abartılmış mesajları iletme olasılığı yüksektir. Bu durum çalışanlar arasında huzursuzluk, ast-üst ilişkilerinde bozukluklara hatta örgüt içinde çatışmalara sebep olabilir (Solmaz, 2019). İnfomal iletişim sadece haber taşımanın yanında deneyimleri paylaşmak, yenilikleri öğrenmek ve aktarmak, iş birliği yapmak, yeni fikirlere destek olmak, fikir alışverişinde bulunmak amacıyla örgüt içinde ya da dışında sık ve yoğun olarak kullanılmaktadır (Thompson, 2003). Formal iletişim sistemi ne kadar sorunlu veya bozuk olursa informal iletişim, dedikodu ve söylenti de o derece artmaktadır (Bursalıoğlu, 2015). Bu açılardan değerlendirildiğinde dedikodu ve söylenti kavramlarına ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Örgütlerde Dedikodu ve Söylenti

Örgütsel iletişim sürecinde birçok informal iletişim kanalı yer almaktadır. Koçel'e göre (2015) örgütlerdeki informal iletişim kanalları: informal gruplar, dedikodu ve söylenti ağı, kurum içi sohbetler, yönetici ziyaretleri, sosyal etkinlikler, laf taşıyıcılar, şakalar ve informal sanal iletişim kanallarından oluşmaktadır. Örgütlerde formal iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda örgütsel söylenti ve dedikodu olarak ifade edilebilen informal iletişim ortaya çıkar. Informal iletişim asıl kaynağından doğrulanmadan bilginin resmi olmayan bir şekilde örgüt çalışanları arasında dedikodu ve söylenti olarak yayılmasıdır (Solmaz, 2019). Söylenti ve dedikodu ağı informal iletişimin en yaygın biçimlerini oluşturmakla birlikte hem sosyal hem de örgütsel anlamda çok sayıda işleve sahiptir (Ayduğ & Bayrak, 2020; Clegg & van Iterson, 2009). Söylenti ve dedikodu kavramları alanyazında farklı şekillerde tanımlanmakta bu iki kavramın bazı durumlarda birbirinin yerine kullanıldığı benzer içerik ve işleve sahip olduğu görülmektedir (Berkos, 2003; Clegg & van Iterson, 2009; Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca & Ellwardt, 2012). Dedikodu ve söylenti kavramlarının her ikisinin de informal yollarla doğru olup olmadığı kesin olmayan bilgiler taşıması bu iki kavramın birbirinin yerine kullanılabilecek benzer nitelikler taşıdığını göstermektedir (Michelson & Mouly, 2004). Dedikodu ve söylenti kavramları günlük konuşmalar içerisinde fark edilemeyecek küçük farklılıklar gösterse de bu iki kavram alanyazında birbirinden farklı olarak tanımlanmıştır. Araştırmada dedikodu kavramı, örgütlerde dedikodunun ortaya çıkışı ve örgüte etkilerinin belirlenmesi amacıyla örgütsel dedikodu alanında yoğunlaşan ilgili çalışmalar ele alınmıştır.

Söylenti Kavramı

Bilginin karaborsası olarak değerlendirilen söylenti, kolektif bir tartışma sürecinden kaynaklanan doğaçlama haberlerdir (Kapferer, 1992). Söylenti TDK Güncel Türkçe Sözlüğü'nde: "Ağızdan ağıza dolaşan kesinlik kazanmayan haber, rivayet." olarak

tanımlanmaktadır. İngilizce'deki karşılığı "rumor" olan söylenti, İngilizce sözlüklerde "güncel olarak dolaşan gerçekliği şüpheli veya belirsiz bir hikâye veya haber" (Oxford, 2018); "gerçek olup olmadığını bilmemelerine rağmen birçok insanın konuşmakta olduğu şey." (Cambridge, 2018) olarak tanımlanmaktadır. Difonzo, Bordia ve Rosnow (1994) söylentiyi, kaynağı belli olmayan, bu nedenle doğrulanma olanağı bulunmayan önerme ve iddialar olarak ifade etmiştir. Renard (2001) söylentiyi, şaşırtıcı içeriği olan doğrulanmamış ya da kısa haberler olarak tanımlamıştır. Allport ve Postman (1945)'a göre ise kesinliğini kanıtlamaya somut verilerin olmadığı grup içinde ağızdan ağıza kişiden kişiye yayılan inanılması istenen gün içinde yaşanan olaylara bağlı bir önermedir (Allport & Postman, 1945). Alanyazında söylenti kavramına yönelik tanımlar incelendiğinde söylentilerin; doğruluğu ispatlanmamış bilgilerden oluştuğu, ortaya çıktığı bir bağlama sahip olduğu, insanlar için önem taşıdığından aktarılma ihtiyacı duyulduğu, söylenti konu ve olaylarının güncel olduğu ve informal olma gibi birtakım ortak özelliklere sahip olduğu ifade edilmektedir (Han, 2020).

Söylentiler, pozitif-negatif değerli veya tamamen ya da kısmen yanlış olabilirler. Bununla birlikte söylentinin iki ucu açıktır. Yani ne bilginin çıkış kaynağı ne de hedefi bellidir. Bilgiyi aktaranın bir sorumluluğu yoktur. Çünkü bilgi, ilk çıkış halinden başka hallere bürünerek kulaktan kulağa daha geniş kitlelere yayılabilir (Solmaz, 2019).

Söylentiler, insan yaşamının neredeyse her aşamasında her zaman her yerde bulunabilir. Yazı ortaya çıkmadan önce bile kulaktan kulağa dolaşan söylentiler; haberleri taşıma, yeri geldiğinde şöhretleri yaratıp yok etme, isyanları ve savaşları etkileme rolü üstlenmiştir (Esposito & Rosnow, 1983).

II. Dünya Savaşı sırasında söylentinin ordu ve halkın morali üzerindeki olumsuz etkisini tartışmak amacıyla söylenti kavramına yönelik ilk çalışmalar, Amerikalı araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Amerikalı sosyolog T. Shibutani'e göre söylenti, kolektif bir tartışma

sürecinden kaynaklanan doğaçlama haberlerdir (Kapferer, 1992). Söylentiler, toplumlarda her zaman karşılaşılan sosyal bir olgudur. (Tripathy, Bagchi & Mehta, 2013).

Dedikodu Kavramı

Söylentinin beraberinde getirdiği problemlerden en kötü şöhretli olanı dedikodudur (Demir, 2003). Toplumumuzda genel olarak ortamda bulunmayan üçüncü bir kişi hakkındaki konuşmalar “dedikodu” olarak adlandırılmaktadır (Arabacı, Sünkür & Şimşek, 2012). Dedikodunun dilsel kökeni, “vaftiz edilenlerin ve vaftiz anne/babasına ruhsal yakınlığına” atıfta bulunan 'godsib' (Noon & Delbridge, 1993) veya vaftiz ebeveyni anlamına gelen 'godsibb'dir (Grosser vd., 2010). TDK Güncel Türkçe Sözlüğü’nde dedikodu: “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal.” şeklinde yer almaktadır. İletişim sürecinin ayrılmaz bir unsuru olan dedikodu insanlık tarihinin başlangıcından günümüze dek varlığını sürdürmektedir. Hatta günlük hayatın bir parçası oluğu için her zaman her yerde karşımıza çıkabilir. Dunbar (2004)’a göre konuşma süresinin yaklaşık üçte ikisini oluşturan sosyal konuların önemli bir kısmı dedikodulardan oluşturmaktadır. Araştırmacılar dedikodu kavramının yönlerine dikkat çekmiş dolayısıyla dedikoduya yönelik farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Dedikoduya olumsuz bir anlam yükleyen Schein (1994) dedikoduyu; boş sohbet, çene çalmak, şom ağızlık etmek ya da kötü söz olarak tanımlamıştır. Merry (1997) ise dedikoduyu, bir olay ya da orada bulunmayan bir kişi hakkında insanlar arasında gerçekleşen gayri resmî ve özel iletişim olarak nitelemektedir (Kurland & Pelled, 2000). Daha önceki tanımlarda dedikodunun her ne kadar olumsuz özelliğine vurgu yapılsa da dedikodu aynı zamanda sözlü kültürün ve iletişimin ortak bir parçasıdır. Ayrıca değerlerin devamını ve grubun sınırlarının belirlenmesi ve bilginin yönetilmesi için önemli vasıta. Dedikodu çalışanlar arasında iletişimi güçlendirerek kurum içinde birleştirici bir rol üstlenmektedir. Dedikodu, sosyal anlamda grup birlikteliğinin oluşturulması amacıyla ortaya çıkan ve çoğunlukla ortamda bulunmayan

insanlar hakkındaki değerdendirici konuşmalardır (DiFonzo & Bordia, 2007). Wittek ve Wielers (1998), dedikoduyu en az üç kişinin bir eylemin içinde yer aldığı sosyal bir etkinlik olarak tanımlamıştır. Diğer tanımlara ek olarak dedikodu, duygu taşıyıcı, oluşturucu bir nitelik taşır yani heyecan verici ve samimidir (Brioux, 2008). Zimmerman (1982) dedikoduyu; insanların karakter, alışkanlık ve yaşam tarzları hakkında kişisel bilgilerinin alışverişı olarak tanımlamıştır. Temel anlamda dedikodu, dedikodunun kaynağı rolünü üstlenen bir kişiden alıcı konumdaki başka bir kişiye ortamda bulunmayan kişi/ler veya olaylar hakkında bilgi aktarılmasıdır (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009). Alanyazında dedikodu tanımları incelendiğinde birtakım ortak özelliklerden bahsedilebilir: genellikle ortamda olmayan kişi/ler hakkında gerçekleşmesi, informal bir bilgi akışının olması, birilerini etkilemeye yönelik samimi ortamlarda bireylerin (kişilerin) arkasından konuşulan olumlu ya da olumsuz konuşmalar olması gibi.

Dedikodu kavramı aynı zamanda birçok bilim dalının çalışmalarına konu olmuştur. Nitekim psikologlar dedikoduyu bireysel çıkarların korunması için kullanıldığını antropologlar ise grup çıkarlarının korunmasında bir araç görevi üstlendiğini iddia etmişlerdir. Yönetim araştırmacıları ise bireysel ve grup çıkarları arasında bir dengenin olduğunu ileri sürmüşlerdir. (Kniffin & Wilson, 2005).

Dedikodu, sosyal ilişkilerin temelini oluşturan hem sosyal bir olgudur hem de örgütsel iletişimin önemli bir yönüdür (Waddington, 2005). Dedikoduya yönelik yapılan tanımlar değerlendirildiğinde genellikle olumsuz bir anlam atfedilmekte ancak dedikodu, örgütsel yaşamı da kapsayarak tüm sosyal alanlarda varlığı yok sayılamaz bir gerçektir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009).

Dedikodu ve Söylenti Arasındaki Fark

Gündelik konuşmalarda dedikodu ve söylenti kavramları yakın anlamlı olduğu düşünülüp birbirleri yerine kullanılsa da aralarında birtakım anlamsal farklılıklar vardır. Türkçede bu

kavramlar arasında anlambilimsel farklılıklar bulunmaktadır. Nitekim TDK dedikoduyu “başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma” şeklinde tanımlarken söylentiye “ağızdan ağıza dolaşan kesinlik kazanmayan haber, rivayet olarak tanımlamaktadır. Dedikodu daha küçük grupların bizzat katılarak yaptıkları bir eylem iken söylenti daha geniş toplumsal ağların içinde gelişen bir iletişim biçimidir. Ayrıca İngilizce’de de dedikodu ve söylenti kavramlarının kapsam ve içerikleri farklı olduğu belirtilmekte ve “dedikodu= gossip” ve “söylenti=rumor” şeklinde kullanılmaktadır. Buna ek olarak İngilizce’de “grapevine” kavramı “dedikodu ağı” anlamında kullanılmaktadır (Newstrom, Monczka & Reiff’den aktaran Atabek, Özşarlak ve Şendur Atabek, 2021). Foster ve Rosnow (2006)’a göre söylenti ve dedikodu kavramsal olarak benzer özellikler barındırır da iki noktada ayrılırlar. Bunlar; insanlar dedikodunun doğruluğuna söylentiden daha fazla güvenmesi ve dedikodu kişileri merkeze alırken söylentinin olayları merkeze almasıdır (Farley, Timme & Hard, 2010). Wert ve Salovey (2004)’e göre, söylenti kurgusal (spekülatif) olması yönüyle de dedikodudan ayrılır (Hagar, 2009). Fine (1985), söylentinin kanıttan yoksun bir ifade biçimi olduğunu dedikodunun ise gerçekliğe aldırma maksadıyla diğer kişilerin yaptıklarının ahlaki açıdan değerlendirme ve sorgulama olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca dedikodunun konusu, yayıldığı kanallar ve işlevleri geniş bir çeşitlilik içermektedir. Söylentiler, kişi veya topluluğu ilgilendiren belirsizlik ve sorunlarla mücadele etme amacını taşıırken dedikoduların temelinde statüyü ve prestiji koruma veya artırma, sosyal ilişkilerde egoyu tatmin etme isteği bulunmaktadır. Difonzo ve Bordia (2007)’ ya göre söylentiler bir toplumu ya da topluluğu ilgilendiren genel konularla ilişkili iken dedikodular kişi/lere yönelik olup özel konularla ilişkilidir. Dedikodu daha çok, sevdiğimiz, sohbetinden keyif aldığımız insanlarla vakit geçirmek ve eğlenmek amacıyla yapılmaktadır. Söylentiler, yeni bir durumla karşılaşıldığında ve belirsizlik durumlarında ortaya çıkmakta dedikodu ise olaylardan çok insan ilişkileriyle bağlantılı olarak gerçekleşir (Suls, 1977). Tebbutt ve Marchington(1997)’e göre söylenti dedikodudan daha kamusal ve yaygındır. Clegg ve van Itersen (2009) dedikodu ve söylenti arasındaki farkların işlevsel özelliklerinden

kaynaklandığını vurgulamaktadırlar. Ayrıca söylentilerin; belirsizlik taşıyan, tehdit ve tehlike içeren durumların yorumlanmasını sağladığı, dedikoduların ise bir gruba ait olma duygusu yarattığından bahsetmektedirler. Bu çalışmada informal iletişim aracı olarak dedikodu üzerine çalışmalar yapılmıştır.

Örgütsel Dedikodu

Dedikodu birçok farklı disiplinde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgütsel literatürde işyeri dedikodusu, çalışanların örgütte bulunmayan başka bir üye hakkında değer yüklü bilgileri paylaşmak için dâhil oldukları gayri resmi ve değerlendirici (olumlu, olumsuz) konuşma olarak tanımlanmıştır (Kurland & Pelled, 2000). Bazı araştırmacılar (Kurland & Pelled, 2000; Michelson, Iterson & Waddington, 2010) işyeri dedikodusunu, dedikoducular, dinleyiciler ve nesneler gibi birden fazla kişi arasındaki etkileşimi kapsayan dinamik bir süreç olarak görürken, bazıları da bunu aynı kuruluştaki diğerlerine ait bilgileri doğrulamak isteyen bir üye tarafından başlatılan ve bu nedenle ikili eylem gerektirmeyen bireysel bir davranış (yani tek yönlü bir iletişim) olarak görmüşlerdir.

Noon ve Delbridge (1993), dedikodunun örgüt bağlamında incelenmesine öncülük eden araştırmacılardan olup dedikodu ile antropoloji, sosyoloji ve psikoloji gibi bazı bilim dallarında deneysel (ampirik) çalışmaların geniş bir yer kapladığını ancak örgütsel analizlerde kullanımının çok seyrek ve kısıtlı kaldığını ileri sürmüşlerdir. Ayrıca araştırmacılar dedikodu kavramının sadece olumsuz yönüne odaklanılmasını eleştirmiş dedikodunun sosyal ilişkilerdeki rolüne dikkat çekmişlerdir. Günümüzde ise araştırmacılar; dedikodunun örgüt kültürü, çatışma veya etik konulu çalışmalarda yan ürün olarak yer verilmemesini, bağımsız bir kavram olarak çalışılması gerektiğini ifade etmektedirler (Noon & Delbridge, 1993). Dedikodunun örgütsel açıdan sahip olduğu önem ilk kez Noon ve Delbridge tarafından 1993 yılında öne çıkarılmış ve “Örgütsel Dedikodu” kavramı literatürdeki yerini almıştır.

Dedikodunun disiplinler arası bilimin önemli bir alanı olduğu açıktır ancak yine de yönetim bilimlerinde bu fenomenle ilgili genel bir araştırma eksikliğinin olduğu dikkat çekmektedir. Nitekim son zamanlara kadar dedikodu, yönetim alanyazınında ağırlıklı olarak ya örgüt kültürü, hikâye anlatımı ve çatışma gibi ana akım disiplinler ve alanlarla çakışan yönüyle ya da “popüler yönetim” alanyazınında dedikodunun çalışma morali ve üretkenliği için zararlı olduğu, teşvik edilmeyeceği veya göz yumulmayacağı bu nedenle “yönetilmesi” gereken bir sorun olduğu yaygın varsayımıyla ele alınmıştır (Michelson, vd., 2010).

Dedikodu genellikle olumsuz bir davranış olarak düşünülür ancak dedikodunun hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğu söylenebilir (Solove, 2007). Dedikodu bazen bir topluma dâhil olmak amacıyla o topluma ait kuralları ve normları iletmede taşıyıcı bir rol üstlenmekte bazen de başka kişiler hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla yapıldığı söylenebilir (Baumeister, Zhang & Vohs, 2004). Örgütte çalışanlar; karşılıklı konuşma ve bilgi değişimi süreci olarak içeriği, süreci, niyeti duruma göre değişse de dedikoduyla oldukça sık karşılaşılır (Mills, 2010). Özetlemek gerekirse dedikodu bir örgütün kültür göstergesi ve o örgütün iklimi ve çalışma ortamı hakkında kıymetli bilgilerin taşıyıcısı olma özelliklerine sahiptir (Georganta, Panagopoulo & Montgomery, 2014).

Örgütlerde dedikodu;

- i. Bireyler veya toplumlar hakkında bilgi toplamak ve yaymak (Foster, 2004; Michelson & Mouly, 2004; Waddington & Fletcher, 2005).
- ii. Bir gruba ait olma duygusu yaratmak, bir grubun parçası olmak, arkadaşlığı paylaşmak, sosyalleşmek (Foster, 2004; Thomas & Rozell, 2007; Yılmaz, 2009).
- iii. İnsanları bir araya getirmek, grup üyeleri arasında güçlü bağlar oluşturmak ve grup üyelerine yakınlık ve bağlılık duygusu sağlamak (Michelson & Mouly, 2004; Solmaz, 2004; Thomas & Rozell, 2007; Waddington & Fletcher, 2005).

- iv. Hikâyelerle örgütün tarihini ve geleneğini öğretmek, beklentileri, örgütsel kuralları, değerleri, ilkeleri ve davranış normlarını öğrenmek (Foster, 2004; Michelson & Mouly, 2004; Yılmaz, 2009).
- v. Eğlence, duygusal ihtiyaçların karşılanması ve can sıkıntısından kaçış (Foster, 2004; Michelson & Mouly, 2004; Solmaz, 2004). amaçlarını gerçekleştirmek için yapılmaktadır.

Dedikodu kem kişiye hem de topluma yönelik olabilir. Nitekim dedikodunun kaynağı ve konusu insandır. Dolayısıyla alanyazında dedikodu, psikolojik ve sosyoloji alanlarındaki özellikleri açısından oldukça geniş yer tutmaktadır (Dodig-Crnkovic & Anokhina, 2008). Dedikodunun bilgi, eğlence, arkadaşlık (samimiyet) ve etki olmak üzere dört sosyal işlevi bulunmaktadır. Dedikodu, çoğunlukla bilme, bilgi sahibi olma isteğinden doğar ve bilgi toplamanın veya bilgiyi yaymanın en etkili araçlarından biridir. Dedikodu, bilgi sahibi olmanın dışında eğlenme, hoş vakit geçirme amacına da hizmet eder. Ayrıca dedikodu sayesinde grup dinamikleri ve grup üyeleri arasındaki ilişkilerin düzeyleri hakkında bilgi sahibi olunabilir. Grup üyeleri dedikodu aracılığı ile grup içinde onaylanan veya onaylanmayan davranışların neler olduğu konusunda fikir sahibi olmaktadır (Foster, 2004). Başka bir ifadeyle dedikodunun örgüt içinde bilgi toplama ve yayma, sosyalleşme, grup oluşturma, örgüt kültürü devamlılığını sağlama ve eğlenme gibi pek çok farklı işlevinin olduğu söylenebilir.

Örgütsel Dedikoduyu Ortaya Çıkaran Etmenler

Çalışma süresinin büyük bir kısmını sosyal konuşmalar oluşturmaktadır. Bu konuşmalar; iş performansı, kariyer ilerlemeleri, örgütsel dedikoduları, diğer çalışanlarla ilişkileri içerir (Kurland & Pelled, 2000). Bir bilginin örgütsel dedikodu olarak nitelendirilmesindeki önemli bir ölçüt de informal bilginin sosyal ortamdaki çalışanlar üzerindeki etki yaratma potansiyeline sahip olma derecesidir (Han, 2020).

Dedikodu yapmanın birçok insan tarafından olumsuz olarak algılanmasına rağmen toplum içinde bu kadar geniş bir etki alanına sahip olması dedikodunun ortaya çıkmasında çok yönlü ve karmaşık birçok etmenin etkili olduğunu ortaya koymuştur. Nitekim alanyazında dedikodulara kaynaklık eden etmenler; çalışanların ihtiyaç duydukları temel bilgi eksiklikleri, çalışanların örgüte karşı güven ve adalet algısının azalması, formal iletişim kanallarındaki eksiklikler ve örgüt çalışanlarında görülen olumsuz tutum ve duygular olarak sıralanabilir. (Han, 2020).

Bilgi Eksikliği ve Çelişkiler

Örgüt ortamında güven duygusunun oluşması, bireylerin kendilerini güvenli bir ortamda olduklarını hissetmesi örgüt içi iletişimin açık ve net olmasına bağlıdır. Örgüt içinde beklenmedik ani değişiklik ve değişimler bireyi tedirgin ve rahatsız eder. Bu durumda bireyde belirsizlik algısı artacak, güven duygusu zedelenecek ve fısıltı gazetesi olarak da betimlenen dedikoduya yönelecektir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Bireyler merak ettikleri bir durum ya da olay hakkında yeterli bilgiye sahip değillerse ya da açıklamalar tatmin edici, meraklarını giderici boyutta değilse bilgi eksikliğinin gidermek veya bilgilerin doğruluğunu teyit etmek için dedikoduyu kullanırlar. Dedikodu, hakkında bilgi sahibi olmak istenilen kişi ile görüşme zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır (DiFonzo & Bordia, 2007). Örneğin iş yerinde çalışmaya başlayan yeni iş arkadaşı veya herhangi bir kursa yeni başlayan hoca hakkında bilgilere dedikodu vasıtasıyla ulaşılabilir. Dedikoduların arttığı dönemlere; zam, terfi, işten ayrılma/çıkarılma, yeni işe alımlar örnek verilebilir. Dedikodu ağı o kadar güçlenir ki yönetim, kriz veya değişim dönemlerinde açıklama yapmak zorunda kalabilir. Şeffaf bir yönetim tarzının olmadığı örgütlerde dedikodu yapma eğilimi artmaktadır ayrıca doğru bilgiye hızlı ve eşit erişim sağlanamadığı durumlarda ise dedikodu sebebiyle bilgi değişebilmekte ve bu da çalışanların kaygı düzeyini arttırmaktadır (Danış, 2015).

Güven ve Adalet Algısının Azalması

Örgütsel adalet kavramı yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanmaktadır (İçerli, 2010). Örgütsel güven ise bireyin dâhil olduğu örgütün, çalışan yararına olan eylemlerde bulunacağı ya da en azından bu eylemlerin ona zarar vermeyeceği inancı olarak tanımlanmaktadır (Gambetta'dan aktaran Polat & Celep, 2008). Birey, örgüte karşı güvenini olumsuz yönde etkileyebilecek adaletsiz bir durumla karşılaştığında içine düştüğü bu durumu anlatma, hissettiği bu duyguyu paylaşma ihtiyacı hissedecektir. Bu davranış diğer bireylerin de örgüte karşı güvensizlik algısının tetiklenmesine sebep olabilir. Adaletsiz bir ortamda çalıştığını düşünen birey; motivasyonunu, iş tatminini, örgütsel bağlılığını ve psikolojik sözleşmesini kaybederek, orada çalışmaktan gurur duymamaya başlayacaktır. Çalışanların ücret, prim, terfi gibi elde ettikleri kazanımlarının, örgüte sağladıklarını düşündükleri katkıya denk olmadığı şeklindeki değerlendirmeleri duygusal bir kırılmanın başlamasına neden olmaktadır. Bu kırılmaya yalnızca maddi beklentilerin yerine getirilmemesi değil, çalışma koşullarına ilişkin olarak alınan kararlarda takip edilen strateji ve uygulanan politikaların adil olarak algılanmaması da sebep olmaktadır (Şahin & Kavas, 2016). Adil ücret dağılımının yapılmadığı hissine kapılan birey bu durumu en yakınıyla paylaşacak ve dedikodu zincirini başlatmış olacaktır (Usta vd., 2018).

Formal İletişimdeki Eksiklikler

Örgütte yatay veya dikey iletişim kanallarındaki tikanlıklar nedeniyle formal iletişimin etki alanı daralır bu yüzden örgüt çalışanları bu tikanlıkları gidermek için informal iletişim kanallarına başvururlar. İnfomal iletişim kanallarından olan dedikodu örgütte her zaman vardır ancak formal iletişimin etkinliğinin azaldığı durumlarda etki alanı genişleyecektir. Dedikodunun yayılmasından sorumlu olarak tanımlanan anahtar değişkenler kaygı,

belirsizlik, inanılrlık ve önemlidir (Rosnow, 1991). Önemli veya kişisel olarak kabul edilen bir duruma veya olaya ışık tutacak gerçekler mevcut olmadığında (yani, belirsizlik yüksek olduğunda), güvenilir görünen dedikodular bilgi boşluğunu doldurur. Belirsiz durumlar endişe vericidir ve makul dedikodular açıklayıcı (yani bir şeyin neden olabileceği) ve tahmine dayalı kontrol (Walker & Blaine, 1991) sağlayarak kaygıyı azaltır (Bordia & Rosnow, 1998; Rosnow, 1991).

Olumsuz Tutum ve Duygular

Diğer insanlar hakkında olumsuz düşünce, duygu ve tutumların yayılmasının nedeni insanın doğasındaki kötüye meyilli olma durumu olduğu ileri sürülmektedir. İntikam, nefret, kin, kıskançlık, birlerek yönetime zarar verme isteği, kendini üstüne veya çevresine ispatlama arzusu gibi duygular dedikoduyu oluşturma ve yayma nedenlerindendir (Stewart & Strathern, 2004). Ek olarak boş zaman fazlalığı, başkalarının bilinmeyen yönleri hakkında konuşurken eğlenme ve diğer insanlara ait sır veya özel durumları paylaşarak rahatlama isteği de sebeplerden sayılabilir.

Dedikodunun Örgütsel İşlevleri

Dedikodu, örgüte veya kişiye zarar verme potansiyeline sahip olması bakımından ortadan kaldırılması, baş edilmesi gereken bir sorun, örgütü yıpratıcı örgüte zarar veren bir etkinlik olarak kabul edilir (Litman, Huang & Chang, 2009). Dedikoduya atfedilen tüm bu olumsuz özelliklerine rağmen yönetim tarafından doğru bir şekilde anlaşılır ve etkili yönetildiği takdirde örgüte faydalı bile olabilir (Thomas & Rozell, 2007). Ayrıca sosyal ve psikolojik işlevlere hizmet ederek aktif, normatif ve değerlendirici bir görev de üstlenebilir (Han, 2020). Dedikoduyu inceleyen çalışmalar sıklıkla onun sosyal ve bireysel faydaları üzerinde durmaktadır. Antropologlar, dedikoduyu grup çıkarlarının korunmasına yardımcı bir araç olarak kabul etmekte, psikologlar ise onun bireysel çıkarlar için kullanıldığını ifade

etmektedir. Yönetim bilimi alanındaki araştırmacılar, dedikodunun kişisel ve örgütsel çıkarları arasında bir denge kurma arayışında olmalarının yanında dedikodunun örgütteki etkisini de sorgulamaktadırlar (Kniffin & Wilson'dan aktaran Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009).

Dedikodu, örgütlerde bilgi edinme, eğlenme, arkadaşlık ve etkileme gibi temel işlevlere sahiptir. Örgütlerde dedikodunun ilk işlevi bilgi edinmektir. Doğruluğu ispata muhtaç olsa da başka yollarla edinilemeyecek bilgilere sosyal öğrenme mekanizması olan dedikodu yoluyla daha hızlı erişim sağlanabilmektedir. Dedikodunun ikinci işlevi ise eğlenmedir. Günlük hayatın rutinlerinden kurtulmak, çalışanları eğlendirmek için bir seçenektir (Noon & Delbridge,1993). Dedikodunun bir amacı olmayabilir, dedikodu sadece can sıkıntısından, güzel zaman geçirmek ve psikolojik açıdan rahatlamak için de yapılabilir. Bu, dedikodunun eğlendirme boyutunu oluşturmaktadır. Dedikodunun üçüncü işlevi de arkadaşlıktır. Dedikodunun arkadaşlık bağlarını daha da güçlendirdiği, sosyal ilişkileri geliştirdiği söylenebilir. Dedikodu tanımadığınız ya da ilk kez karşılaştığınız insanlarla yapılmaz dedikodu ortağı iyi tanınmalı, belirli düzeyde karşılıklı güven ve samimiyet ortamına da sahip olunmalıdır. Dedikodu etkileme işlevi ile başkalarının duygu, düşünce, tutum ve davranışlarında değişikliklere neden olabilir. Kişi kendi itibarını yükseltip sevmediği, kıskandığı ya da rakip olarak gördüğü kişinin itibarını olumsuz yönde etkilemek için de dedikoduyu bir araç olarak kullanabilir (Grosser vd., 2012). Foster (2004) ve Rooks, Tazelaar ve Snijders (2011)'e göre dedikodunun temel bir itibar oluşturma süreci olduğundan bahsetmişler ve dedikodunun itibarı etkilediğini ifade etmişlerdir. Nitekim dedikodular, yöneticilerin çalışanlar üzerindeki itibar ve otoritelerinin kabul edilme derecelerini yansıtmaktadır (Ellwardt 'dan aktaran Özşarlak, 2016).

Bunların yanında Mishra (1990)' a göre dedikodu, çalışanların bastırılmış duygularını açığa çıkararak onları rahatlatır yani örgütlerde, stresi azaltma işlevi görür. Dedikodu bireylere kendilerini ifade etme fırsatı vererek örgütün hedef ve politikalarını daha kolay benimsemelerini sağlamaktadır. Örgüt norm ve değerlerini paylaşma, sürdürme ve koruma

konusunda denetim mekanizması işlevi gören dedikodu, normların ihlali durumunda ise baskı unsuru olabilmektedir (Grosser vd., 2012). Noon ve Delbridge (1993)' e göre ise dedikodu örgütlerde ise örgütlerde çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri geliştirmektedir. Bu güçlü sosyal ilişki ağları örgütte ortak bir dil ve anlayış geliştirmeye katkı sunacağından işbirliği ve dayanışmayı da olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca çalışanların duygularını ifade etmede güvenli bir yol olarak kabul edilen bu tarz iletişimler; statü, prestij ve diğerleri ile ilişki kurma fırsatı sunarken çalışanların sosyal doyumuna da katkı sunar (Ekici Gürbüzöğlü, 2019).

Dedikodunun Örgüte Zararlı Etkileri

Dedikodunun sosyal kontrol mekanizması işlevinin aksine çalışanlar kişisel çıkarlarını öne plana çıkararak örgüte/topluma zarar verebilirler. DiFonzo ve Bordia (2000)'nın araştırma sonuçlarında dedikodunun örgüte yönelik olumsuz etkilerinin başında; basında çıkan kötü haberler, çalışanların moral ve motivasyonlarının bozulması, yönetim ve çalışanlar arasındaki güvenin azalması ve çalışanların strese girmesi yer almaktadır. Çalışan performansı ve iş verimliliğinde azalma, satışlarda kârda düşme, örgütsel stres düzeyinde ve sendikal faaliyetlerde bulunma davranışlarında artma da dedikodunun diğer olumsuz etkileri olarak belirtilmiştir. Örgüt ortamındaki belirsizlik ve kargaşa durumlarında yönetimin çalışanları zamanında doğru bir şekilde bilgilendirmediğinde ortamın olumsuzluğundan ötürü çalışanların kaygı düzeyi artar, çalışanlar strese girer, işbirliği, takım ruhu bozulur ve örgütsel verimlilik düşer (DiFonzo & Bordia, 1998). Baker ve Jones (1996) da örgütlerde deikodunun çalışanlarda zaman kaybına neden olduğunu ve örgütsel verimliliği düşürdüğünü iddia etmektedirler.

Dedikodu, insanlar ya da gruplar arasındaki bağlılığa zarar vererek düşmanlığı arttırması nedeniyle olumsuz bir eylem olarak algılanmaktadır. Dedikodunun olumsuz etkilerine ek olarak örgütte olumsuz iklimin oluşması, çalışanlar arasında çatışma ve güven kaybının

artması, işe devamda aksaklıkların ortaya çıkması, zaman kaybına neden olması örnek olarak verilebilir (Bahar, 2016).

Dedikodunun zararlarını bireysel ve örgütsel açıdan ayrı ayrı ele almakta fayda vardır.

Dedikodunun bireysel açıdan zararlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- i. Hakkında dedikodusu yapılan kişinin kendine olan güveni zedelenir, kendini değersiz hissedebilir ve itibar kaybına uğradığı düşüncesiyle zamanla sosyal ortamdan uzaklaşabilir.
- ii. Birey örgüt ile ilgili negatif algı geliştirebilir.
- iii. Dedikodusu yapılan birey yönetim tarafından da yalnız bırakılırsa zamanla işyeri yalnızlığı sendromu yaşayabilir.
- iv. Ayrıca birey yönetime karşı kayıtsız, saygısız ve hatta saldırgan bir tutum sergileyebilir.
- v. Kaygı seviyesi yükselen birey örgütsel stres yaşayabilir. Stres yaşayan birey zamanla psikolojik taciz algısı geliştirebilir.
- vi. Psikolojik taciz algısı yükselen birey zamanla örgütsel sinizm yaşamaya başlar ve örgütten ayrılma kaçınılmaz hale gelebilir (Usta vd., 2018).

Dedikodunun örgütsel açıdan zararlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- i. Sıklıkla yapılan dedikodu davranışları yanlış anlamalara ve çalışanlarda direç algısının artmasına neden olabilir.
- ii. Örgütsel güven algısını düşürür ve örgütsel iklimi olumsuz yönde etkileyebilir.
- iii. Örgüt içindeki iş ve işlemlerde aksamalara neden olup nitelikli çalışan kaybına neden olabilir.
- iv. Belirsizliğin artması örgüt ortamındaki kargaşa ve düzensizliğin artmasına da ortam hazırlayabilir.

- v. Dedikodu kontrol altına alınmadığında örgüt içindeki sağlıklı iletişim ve ilişkilere zarar verebilir.
- vi. Çalışanlar arasında gruplaşmalara ve klikleşmelere sebep olabilir.
- vii. Örgütsel strese ve örgütte iş doyumsuzluğuna neden olabilir.
- viii. Çalışanların performansında ve iş verimliliğinde düşüşlere sebep olabilir.
- ix. İlerleyen aşamalarda ise örgütün çöküşünü hızlandıracak olumsuz davranışları ortaya çıkarabilir (Usta vd., 2018).

Örgüt ortamında söylenti ve dedikoduya yönelik olumsuz yaklaşımlar; bu iletişim türlerinin, bireysel ve örgütsel imaja zarar vermesine, yanlış bilgilerin yayılmasına, zamanın boşa harcanmasına, moral düzeyinin düşmesine, verimliliğin azalmasına ve olumsuz fikirlerin oluşmasına yol açtıklarını vurgulamaktadır (Michelson & Mouly, 2004). Olumsuz söylenti ve dedikodular birey, grup veya örgüt için yıkıcı sonuçlara neden olabilmekte, çalışanlar arasında güven duygusunun azalmasına, açıklık, şeffaflık veya dürüstlük gibi etik değerlerin lekelenmesine yol açabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar, çalışanların moralini, motivasyonunu düşürmekte ve bireyler arası ilişkilerdeki saygının azalmasına neden olmaktadır ((De Gouveia, Vauren & Crafford'dan aktaran Himmetoğlu vd., 2018).

Yukarıdaki ifadeler genel bir çerçevede değerlendirildiğinde dedikodu sürecinin tek yönlü ele alınmaması gerektiği, dedikodunun birçok farklı bileşenden oluştuğu, örgüte olumlu olumsuz birçok etkide bulunabilecek güçte olduğu ve mutlaka yönetim tarafından göz ardı edilmeden yönetilmesi gereken bir süreç olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgütsel Dedikodunun Yönetimi

İnformal iletişimin formal iletişimi tamamlayıcı olma özelliği göz önünde bulundurulduğunda yöneticilerin dedikoduyu bir “iletişim biçimi” olarak kabul etmeleri gerekir (Han, 2020). Örgütler sosyal sistem özelliği taşıdığından yöneticilerin dedikoduyu

yok saymaları, ortadan kaldırmaları ya da engellemeleri mümkün değildir. Tam tersi dedikodunun olumsuz etkilerini bir kenara bırakarak dedikoduyu örgüt yararına kullanmaları önem arz etmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015). Mills (2010) de önceki ifadeyi destekleyici bir tavır takınarak yöneticilerin dedikoduyu ortadan kaldırmak yerine formal kanalları destekleyici özelliği sayesinde yönetilmesi gereken toplumsal bir süreç olarak ele alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Burada önemli olan dedikoduyu engellemek ya da ortadan kaldırmak değil onun nasıl kontrol altına alınabileceği ve dedikodunun örgüte zararlı etkilerinin azaltılmasıdır.

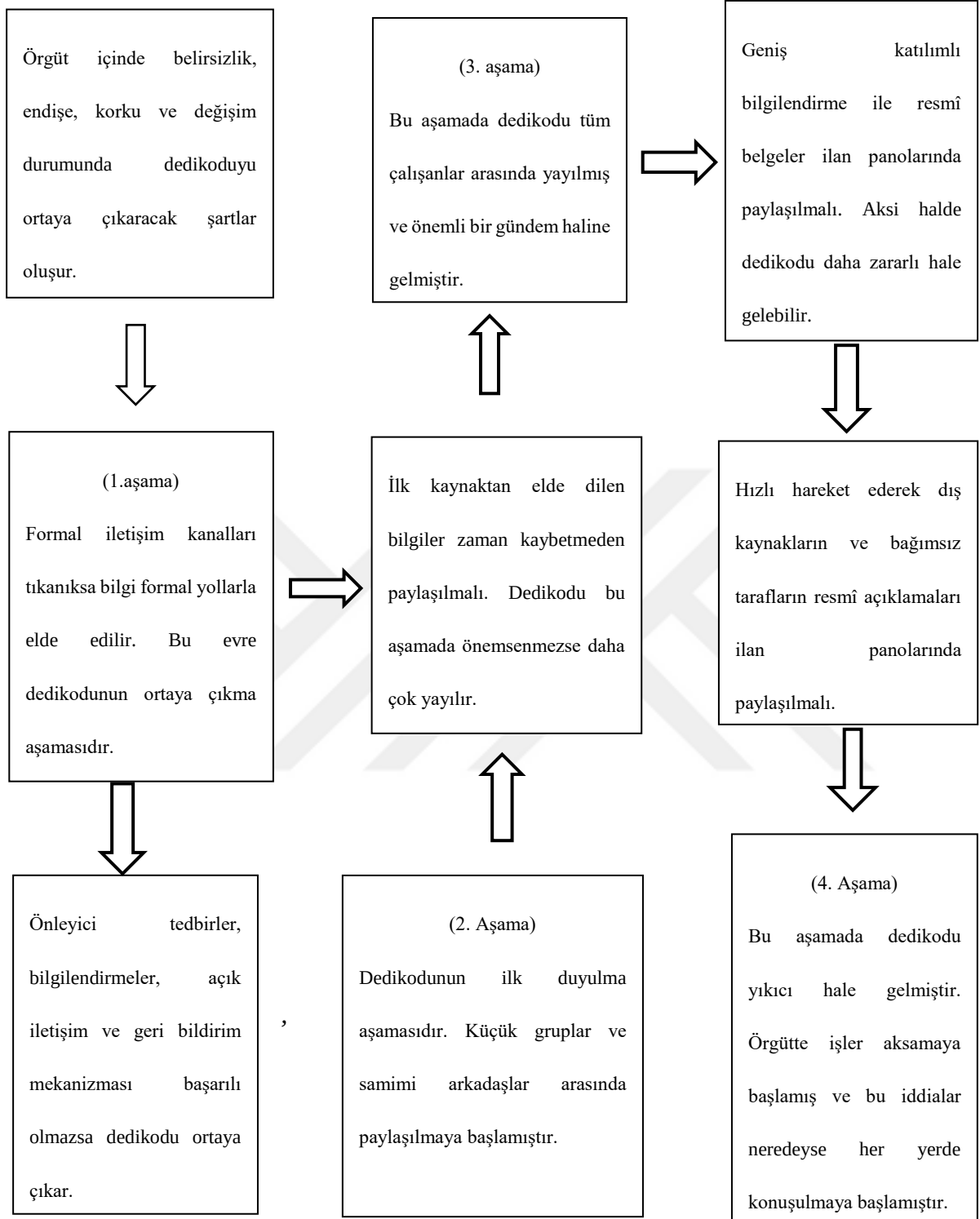
Yöneticilerin dedikodunun örgüte etki boyutunu kontrol edebilmeleri açısından dedikoduyu tüm yönleriyle tanınması dedikodu yönetimi için çok önemlidir. Dedikodunun örgütlerdeki yeri ve önemi bilinmesine rağmen Crampton, Hodge ve Mishra (1998)'nin yapmış olduğu araştırma sonuçlarından yöneticilerin neredeyse tamamının örgütlerde dedikoduya yönelik bir plan ve strateji sahibi olmadıkları ortaya çıkmıştır. Belirsizlik algısının güçlü bir dedikodu ve söylenti kaynağı olduğundan hareketle DiFonzo ve Bordia (1997), belirsizliğin en aza indirilmeye çalışıldığı, şeffaf bir yönetim tarzının benimsendiği bir örgüt ortamında dedikodu yönetiminde başarı sağlanabileceğini vurgulamaktadırlar. Tüm bu önermeler ışığında yöneticiler, dedikoduları örgütün yararın nasıl kullanılacağı üzerinde durmaları gerektiği sonucuna ulaşmaktadır.

Örgüt içindeki zararlı dedikoduları ortadan kaldırmak ve engellemek için yönetici ve çalışanlar stratejiler geliştirmeli ve örgüt içindeki formal iletişim kanallarını güçlendirmelidir (Baker & Jones, 1996). İletişimin doğal akışında ortaya çıktığı kabul edilen dedikoduları yöneticiler, örgüt yararına kullanmalıdır (Thomas & Rozell, 2007). Bunun nasıl sağlanacağına yönelik örnek vermek gerekirse yöneticiler, çalışanlarının belirsizlik algılarının kaynağına ulaşmalı sorunun çözümüne çalışanları dâhil etmeli, açık bir iletişim politikası benimsemelidirler (Luna & Chou, 2013).

Dedikodunun örgütlerdeki zararlı etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için birtakım önlemler alınabilir. Bu önlemler:

- i. Formal iletişim kanallarına güvenin artırılması,
- ii. Çalışanların yönetime tam olarak inanması ve güvenmesi,
- iii. Örgütte meydana gelebilecek en ufak bir değişiklikte çalışanlara hızlı, azami bilgi verilmesi ve
- iv. Verilen bilginin doğruluğunun çalışanlarda en ufak bir şüphe ya da belirsizlik oluşturmaması gerekir.

Dedikodu yönetiminde uygulanacak stratejiler örgütten örgüte farklılık göstermektedir. Çünkü her örgütün yapısı, türü, dedikodunun doğası ve etkilenen kritik grupların farklılığı gibi hususlar değişkenlik göstermektedir. İlgili alanyazın tarandığında örgütsel dedikodunun yönetilmesi süreci 4 (dört) aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar: 1. Dedikodunun ortaya çıkması, 2. Dedikodunun ilk kez duyulması, 3. Dedikodunun yaygınlaşması ve 4. Dedikodunun yıkıcı hâle gelmesidir. Han (2020)'ın örgütsel dedikoduyu yönetme şeması aşağıdadır:



Şekil 1. Dedikoduyu yönetme aşamaları (Han, 2020).

Örgütlerde dedikodu sürecinin etkili ve verimli yönetilebilmesi için yöneticiler tarafından uygulanması gereken birtakım stratejiler bulunmaktadır. Eğer bu aşamalardaki önlemler ihmal edilirse dedikodu daha zararlı olan bir sonraki aşamayı ortaya çıkarır. Örgüt yönetimi uzmanlık gerektiren bir süreçtir. Bu sürecin her aşamasını titizlikle ve dikkatle ele almak gerekir. Örgütlerde insan ilişkileri, sosyal ihtiyaçlar, etkileşimler ve iletişim kendi haline bırakıldığında örgütü işlevsiz hale getirebilir. Örgütlerde informal iletişim iyi yönetilmediğinde çalışanlara ve dolayısıyla da örgüt işleyişine çok büyük zararlar verebilir. Örgütlerde çok sık yaşanan, iletişim olanaklarının ve özellikle de sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla artmakta olan dedikodu olayları bu iletişim biçimlerinin yönetilmesini için araştırma yapılmasını zorunlu kılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, veri kaynağı, veri toplama aracı ve verilerin toplanması, verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlik yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, örgütsel dedikodu konusunda Türkiye’de ve yurt dışında yayımlanan bütün akademik çalışmaları incelemek amacıyla sistematik derleme deseni tercih edilmiştir. Sistematik derleme; belirli bir problem durumunda, o alanda yapılmış tüm araştırmaların taranarak, belirli kriterlere göre örneklem grubuna dâhil edilmesi veya dışlanması ve derlemeye alınacak çalışmaların bulgularının sentezlenmesidir (Higgins & Green, 2011).

Türkiye’de, yapılan çalışmalarda yöntem olarak doğrudan sistematik derleme olarak tanımlanmasa da bu tür çalışmaların tarihinin eskiye dayandığı söylenebilir. Ayrıca bu çalışmaların ilk örneklerine (Badavan, 1985; Balcı, 1988) eğitim yönetimi alanında rastlanılmıştır. Son yıllarda sistematik derleme yönteminin kullanıldığı alanlarda bir artış olduğu ifade edilebilir.

Geleneksel ve Sistematik Derlemeler

Alanyazında yapılan çalışmalar tarandığında bu tür araştırmaların genellikle “Geleneksel Derlemeler, Sistematik Derlemeler ve Meta Analizler” olmak üzere üç başlıkta incelendiği tespit edilmiştir.

Karaçam (2013), geleneksel derlemeleri (traditional/literature/narrative/descriptive reviews) belirli bir konuda yayımlanmış çalışmalarda inceleme yapılarak bulgu, sonuç ve değerlendirmelerin belirli bir yöntem izlenme şartı aranmaksızın farklı yollarla ve farklı kaynaklardan elde edilen bilgilerin bir araya getirildiği ayıklandığı çalışmalar olarak tanımlamıştır. Derleme, inceleme, kuramsal çözümlleme, kavramsal çözümlleme, literatür (alanyazın) taraması” gibi farklı isimlerle de kullanılan kavram genellikle o alanın uzmanları tarafından yazılan metinlerdir. Diğer bir deyişle bir konu hakkında araştırmacıların çeşitli kitap, dergi ve bildirilerden kendi görüşü ya da bakış açısını destekleyen bulgu, sonuç ve yorumları bir araya getirip sundukları derleme makaleler, geleneksel derleme olarak tanımlanabilir (Ata & Urman, 2008). Geleneksel derlemeler daha önce yapılmış araştırmaları özetleyip kavramlar arasındaki tutarsızlıkları ve ilgili alanyazının konu ilgili birikimini ortaya koymayı ve okuyuculara konu ile ilgili bütüncül bir bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir. Ancak bu tür araştırmalar akademik araştırma sürecine sahip olsalar da çoğunlukla araştırma makalesi ya da bilimsel çalışma olarak kabul edilmemektedir (Yılmaz, 2019). Bunun nedeni geleneksel derlemelerin alanyazında ilgili konu ile ilgili tüm içerikleri sistematik ve kapsamlı olarak sunmaması, araştırmacının seçici, yanlı bir tutum sergilemesi gibi olumsuz özelliklerinin yanı sıra var olan alanyazının kapsamını ve çeşitliliğini tanımlaması ve yeni araştırmanın alana katkı sunabileceği bir boşluk bulunmaya yardımcı olabilmesidir.

Sosyal bilim alanyazınında sistematik derleme kavramı ile “araştırma sentezi, araştırma inceleme, araştırma derlemesi” terimleri de kullanılmaktadır (Cooper, Hedges & Valentine, 2019). Yılmaz (2021) sistematik derlemeyi; benzer yöntemler kullanılarak yapılmış çalışmaların kapsamlı ve detaylı bir şekilde taranarak derlemeye dâhil edilecek

Çalışmaların belirli kriterlerle belirlenip sonrasında araştırmanın veri kaynağını oluşturan öz çalışmaların değerlendirildiği ve bulgularının sentezlendiği bir araştırma yaklaşımı olarak tanımlamıştır. Başka bir ifadeye göre sistematik derlemeler alanında uzman kişiler tarafından elde edilebilir en iyi araştırma kanıtını belirlemek için benzer yöntemler ile yapılmış çok sayıdaki araştırmanın yapılandırılmış ve kapsamlı bir sentezi olarak da tanımlanabilir.

Sistematik derleme türündeki çalışmalarda araştırma sorusu ya da sorularına cevap bulmak amacıyla konu ile ilgili o alanda daha önceden yapılmış çalışmalar kapsamlı bir şekilde taranmaktadır. Tarama sonrasında ulaşılan çalışmalar belirli dâhil etme ve hariç tutma ltleri çerçevesinde değerlendirilmekte ve araştırmaya dâhil edilecek çalışmalar bir araya getirilmektedir (Karaçam, 2013).

Bu tür araştırmaların ilk örneklerine sistematik derleme adı altında olmasa da psikoloji ve eğitim alanlarında karşılaşılmıştır (Littell, Corcoran & Pillai, 2008). Sistematik derleme türüne ait ilk araştırmanın 1904 yılında istatistiki Karl Pearson tarafından yapıldığı iddia edilmektedir (Yılmaz, 2021). Pearson'ın araştırmasında farklı çalışmalara ait verilerini birleştirerek formal bir teknik kullanması bu türde ilk araştırmacı olma unvanını elde etmesini sağlamıştır. Sonraki süreçte ise sistematik derleme türünde araştırmalara tıp alanı başta olmak üzere sosyal bilimler, psikoloji ve eğitim alanındaki araştırmalarda da sıklıkla tercih edilmiştir (Egger, Smith & O'Rourke, 2001). Karmaşık, dağınık veya çelişkili görünen sonuçlardan daha basit, anlamlı, düzenli ve uygulanabilir sonuçlar elde etme ihtiyaı sistematik derleme, meta analiz vb. Çalışmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bulguların genellenebilirliği sistematik derlemelerin en önemli özelliğidir (Yılmaz, 2021). Karaçam (2013)'e göre sistematik derlemeler, geleneksel derlemelerle karşılaştırıldığında daha fazla bilimsel bilgi içermekte ve daha çok kabul görmektedir. Bunun nedenleri aşağıda verilmiştir:

- Daha az yanlılık ve hata barındırırlar.
- Araştırma süreci boyunca belirli bir yöntem kullanılması sebebiyle tekrar edilebilir.

- Araştırma sürecinde tarama yapılırken kullanılan yöntemler açıkça belirtilir.
- İnceleme sürecinde kullanılacak çalışmalar seçilirken dâhil etme ve hariç tutma kriterleri açıkça belirtilir.
- Sistematiik derlemeye dâhil edilen çalışmaların nitelikleri değeriendirilir.
- Araştırmaların verileri birleştirilirken en küçük kanıtlar/etkiler göz ardı edilmez derlemeye dâhil edilir.
- Diğer araştırmacılar tarafından tekrar edilip önceki sonuçları doğrulayabilirler.

Higgins ve Green (2011)'e göre sistematiik bir incelemenin temel özellikleri şunlardır:

- Çalışmalar için önceden tanımlanmış uygunluk kriterleri ile açıkça ifade edilmiş bir hedefler dizisinin olması;
- Açık, tekrarlanabilir bir metodolojiye sahip olması;
- Uygunluk kriterlerini karşılayacak tüm çalışmaları belirlemeye çalışan sistematiik bir araştırma olması;
- Yanlılık riskinin değeriendirilmesi yoluyla dâhil edilen çalışmaların bulgularının geçerliliğinin değeriendirilmesi,
- İncelemeye dâhil edilen çalışmaların sonuçlarının ve bulgularının sistematiik bir şekilde bir araya getirilmesi ve sunulmasıdır.

Sistematiik derlemeler bir problem ile ilgili tüm mevcut araştırma bulgularını değeriendirmeyi ve yorumlamayı amaçlamaktadır (Glasziou, Irwig, Bain & Colditz, 2001).

Bir veya daha çok soruyla ilgili araştırma alanyazınının bir özeti olma niteliğine sahip olan sistematiik derlemeler özü itibariyle bir alanyazın taraması türüdür. Bir araştırma türü olarak sistematiik derlemeler şeffaf ve hesap verebilir yöntemler kullanılarak araştırma alanyazınında dağınık, karmaşık ve yığılmış halde bulunan bilgileri bir araya getirmenin bir yoludur (Ata & Urman, 2008; Cooper vd., 2019; Littel vd., 2008).

Sistematiik derlemelerde istatistiksel analizlerin kullanımı zorunlu olmasa da bu çalışmalarda uygun istatistiksel teknikler kullanılarak kapsamlı bir alanyazın taraması ve seçilen çalışmaların eleştirel değeriendirmesi yapılabilir.

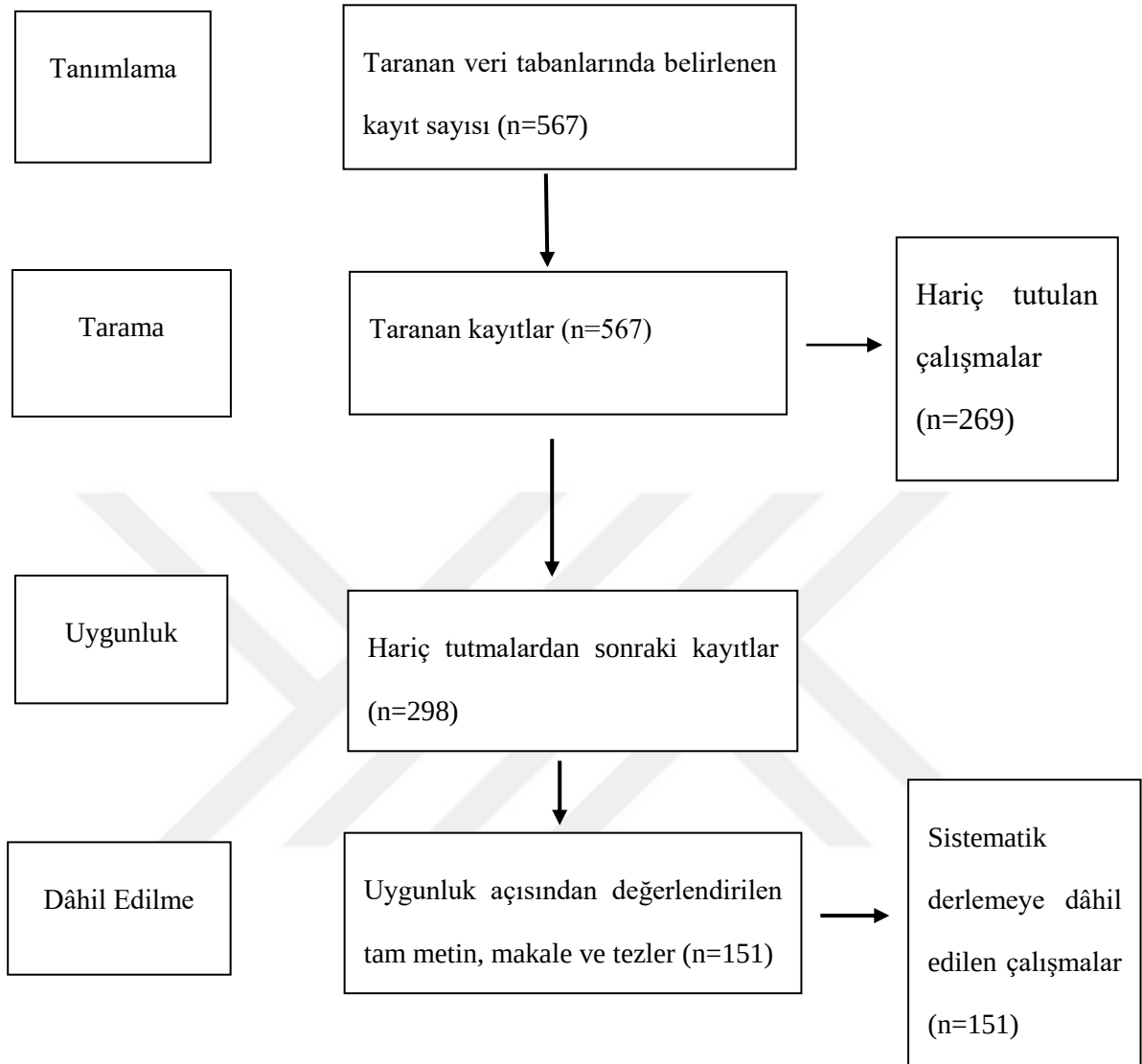
Sistemantik derleme ve meta analiz kavramları bazı durumlarda aynı kavrammış gibi görülmekte ancak iki kavram birbirinden oldukça farklıdır. Nitekim meta analiz ve meta sentez veri türleri sistemantik derleme çalışmalarında kullanılabilmektedir (Dinçer, 2018). Meta analiz çalışmaları nicelleştirme odaklı olup belirli istatistiksel teknikler kullanmaktadır. Karaçam (2013), meta analiz çalışmalarında doğru sonuçlara ulaşılabilmenin yollarından birini “Sistemantik derleme yapmadan meta analiz yapılmaması” şeklinde ifade edilmiştir. Belirli bir konu hakkında farklı çalışmalarda yer alan verilerin istatistiksel yöntemler kullanılarak birleştirilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Nitekim böyle durumlarda sistemantik derleme türü araştırmaları bu eksikliği giderebilecek bir seçenek olabilir.

Veri Kaynağı

Bu çalışmanın veri kaynağını 2011-2022 yılları arasında Türkiye’de ve yurt dışında yayımlanmış akademik çalışmalar oluşturmaktadır. Çalışmanın veri kaynağını oluşturan çalışmalar doküman incelemesi yöntemiyle elde edilmiştir. Doküman incelemesi belli bir araştırma problemi hakkında olup önceden belirlenmiş zaman aralığında yayımlanmış dokümanları incelemektir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu çalışma kapsamında örgütsel dedikodu konusunda yapılan çalışmaları incelemek için bir form hazırlanmıştır. Söz konusu bu formda alt amaçlara cevap vermek için gerekli olan bilgilere yer verilmiştir. Veri kaynağını oluşturacak olan çalışmalara ilişkin olarak bazı kriterler belirlenmiştir. “Dedikodu”, “örgütsel dedikodu” ve “örgütlerde dedikodu” gibi anahtar kelimeler ile 2011-2022 yılları arasında yayımlanmış; Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM), TR Dizin, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Tez Merkezi veri tabanlarından alanyazın taraması yapılmıştır. Ayrıca yurt dışı akademik çalışmalara ulaşmak için de EBSCO Host gibi elektronik veri tabanları ve Google Akademik’te örgütsel dedikodu konusuna ait belirlenen anahtar kelimelerin İngilizce karşılığı “gossip”, “organizational gossip” ve “gossip in organizations” “gossip in workplace” olan kelimeler ile arama yapılarak erişimine izin verilen kaynaklar araştırmanın veri kaynaklarını oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Örgütsel dedikodu konusunda 2011-2022 yılları arasında Türkiye’de ve yurt dışında yayımlanan bütün akademik çalışmaların incelenmesi amaçlanan bu çalışmada, sistematik derleme deseni tercih edilmiştir. Sistematik derleme türünde araştırma yapacak olan araştırmacılara yol göstermesi ve araştırma sürecinin verimli ve etkili yürütülmesi için derlemelerin nasıl yapılacağı, bir derlemenin neleri içermesi ve raporlamada nelere yer verilmesi gerektiğinin belirlenmesinde birtakım standartlar oluşturulmuştur (Gough & Thomas, 2016). Bu standartlar, araştırma sürecinde kullanılan dâhil etme ve hariç tutma kriterlerinin uygulanması hakkında yardımcı olabilir. Bunlar arasında “*Methodological Expectations of Cochrane Intervention Reviews (MECIR)*” standartları (Higgins vd., 2020) ve “*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*” (Moher vd., 2015) önemli kaynaklardandır. MECIR standartları sistematik derleme çalışmalarında uyulması gereken yöntem standartlarını içeren bir belgedir. 2011 yılından beri yürürlükte olan bu standartların 2020 yılında güncellenmesi yapılarak son hali verilmiştir. Sistematik derlemeler ile ilgili önemli bir kaynaklardan biri olan PRISMA adlı çalışmadır. Bu çalışma yazarların, araştırmalarına dâhil edilecek minimum öge kümesini sağlayan planlı sistematik derlemeler ve meta analizlerin kullanıldığı araştırmalar için yardımcı olan bir kılavuздur (Moher vd., 2015). PRISMA, 27 maddelik bir kontrol listesi ve dört fazlı bir akış diyagramından oluşmaktadır. PRISMA çalışması “Başlık, Özet, Giriş, Yöntem, Bulgular, Sonuçlar ve Tartışma” gibi bütün başlıklarla ilgili ayrıntılı bir kontrol listesi sunmaktadır. Sistematik derlemelerde araştırma kapsamında yapılan taramalar sonucunda kaynakların taranması ve tanımlanmasında aşağıdaki gibi bir akış şeması kullanılmaktadır.



Şekil 2. Kaynakların tanımlanması ve taranması (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009).

Verilerin Analizi

Çalışmada doküman incelemesi yöntemi ile toplanan verilerin analizi için betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Betimsel içerik analizi, araştırılmak istenen bir konuya ilişkin çalışmanın nicel, nitel ya da karma olmasına bakılmaksızın önceden belirlenmiş kriterlere

göre seçilmesi, seçilen çalışmalara ilişkin betimsel verilerin ortaya çıkarılması ve ulaşılan verilerin yorumlanması sürecine dayanmaktadır (Bellibaş, 2018).

Örgütsel dedikodu konusunda yayımlanmış çalışmalar, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM), TR Dizin, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Tez Merkezi veri tabanlarında alanyazın taraması yapılmıştır. Örgütsel dedikodu/dedikodu konusunda yayımlanmış 567 çalışmaya erişim sağlanmıştır. Araştırmanın veri kaynağına ulaşabilmek için araştırmanın amacına ve alt amaçlarına uygun olarak dâhil etme ve hariç tutma kriterleri belirlenmiştir. Bu kriterler şu şekildedir:

1. 2011-2022 yılları arasında yayımlanmış çalışmalar olması,
2. Araştırmanın veri kaynağını oluşturan çalışmaların, yurt içi ve yurt dışında yapılan; yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ve makaleler olması,
3. Jüri onayından geçmiş olması (tezler için), bilimsel, hakemli dergilerde yayımlanmış olması (makaleler için),
4. Çalışmaların, istatistiksel bulgu elde edilen deneysel çalışmalar olması,
5. Başlık, anahtar kelime de dâhil içerikte dedikodu kelimesinin sıklıkla kullanılmış olmasıdır.

Araştırma sürecinde bu kriterler doğrultusunda veri kaynağı oluşturulmuştur. Ölçütlerle beraber sistematik bir tarama yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırmaların “dedikodu”, “örgütsel dedikodu” ve “örgütlerde dedikodu” anahtar kelimeleri kullanılarak özet ve başlıklarda yukarıda belirtilen ölçütlerin süzgecinden de geçirilerek tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda 51’i tez, 100’ü makale türünde olmak üzere toplam 151 çalışma araştırmanın veri kaynağını oluşturmuştur. Toplanan verileri bilgiye dönüştürebilmek için yanıtlardan elde edilen bulgular, araştırma alt problemlerine göre etiketlenerek alt başlıklar tespit edilmiştir. Böylece dağınık bilgiler ortak başlıklar altında toplanarak betimsel analiz için kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliği sağlamak için birtakım stratejiler geliştirilerek çeşitli önlemler alınmaktadır. Sistemik derleme çalışmalarında; uzman incelemesi (eş denetleme), ayrıntılı betimleme, ayrıntılı alıntılama, katılımcı doğrulaması, bağlantılara yoğunlaşma, çarpık durumları gösterme gibi alınabilecek önlemler bulunmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Yurt içinde ve dışında örgütsel dedikodu konusunda yayımlanmış tez ve makale türündeki çalışmaların değerlendirilmesi ve eğilimlerin tespit edilmesini amaçlayan sistemik derleme çalışmasında, uzman incelemesi, ayrıntılı betimleme, araştırmanın sınırlarını ortaya koyma, bağlantılara yoğunlaşma, çarpık durumları gösterme, tekrarlanabilirlik ile geçerlik ve güvenilirlik sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma sürecinin tüm aşamalarında araştırma alanında en az bir ve daha fazla sayıda uzman görüşü (eş denetleme) alınarak gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra yapılan araştırma farklı zaman dilimlerinde araştırmaya ait yöntem tekrar edilerek analizin doğruluğu ve güvenilirliği teyit edilmiştir. Araştırmanın veri kaynağını oluşturan çalışmalarla ilgili olarak araştırmada çizilen sınırlar dâhilinde her şey açık ve net şekilde ortaya koyulmakla birlikte tüm doküman kaynakları kodları ve kaynaklarıyla birlikte belirtilmiş, çalışmaya dâhil edilmeyen çalışmaların gerekçeleri sunulmuştur. İncelenen çalışmalarından veriler ve verilere dayalı ifadeler arasında iç tutarlılık oluşturulmaya çalışılmış, tutarsızlıklar ve çarpık durumlar vb. uzman görüşü alınarak giderilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamındaki çalışmalar tarafsız ve yansız biçimde analiz edilmiştir. Araştırmadaki yöntem, desen ve tür açık şekilde ortaya konularak çalışmanın tekrarlanabilirliği sağlanmakla birlikte tüm çalışma detayları daha sonraki araştırmacıların yararlanabileceği şekilde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

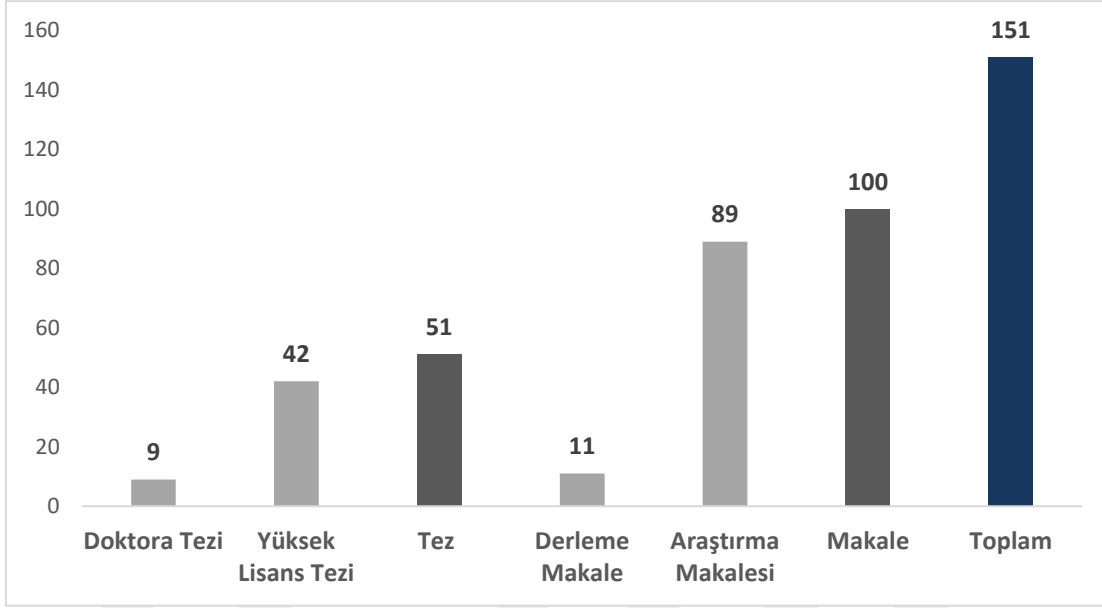
BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde; araştırmanın alt problemleri doğrultusunda örgütsel dedikodu konusunda yurt içinde yapılmış tez ve makalelerden oluşan çalışmalar ile yurt dışında örgütsel dedikodu konusunda yapılmış çalışmaların bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

5.1. Örgütsel Dedikodu Konusunda Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

5.1.1.Çalışmaların Yayın Türlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların yayın türlerine göre dağılımı Şekil 3’teki grafikte verilmiştir.

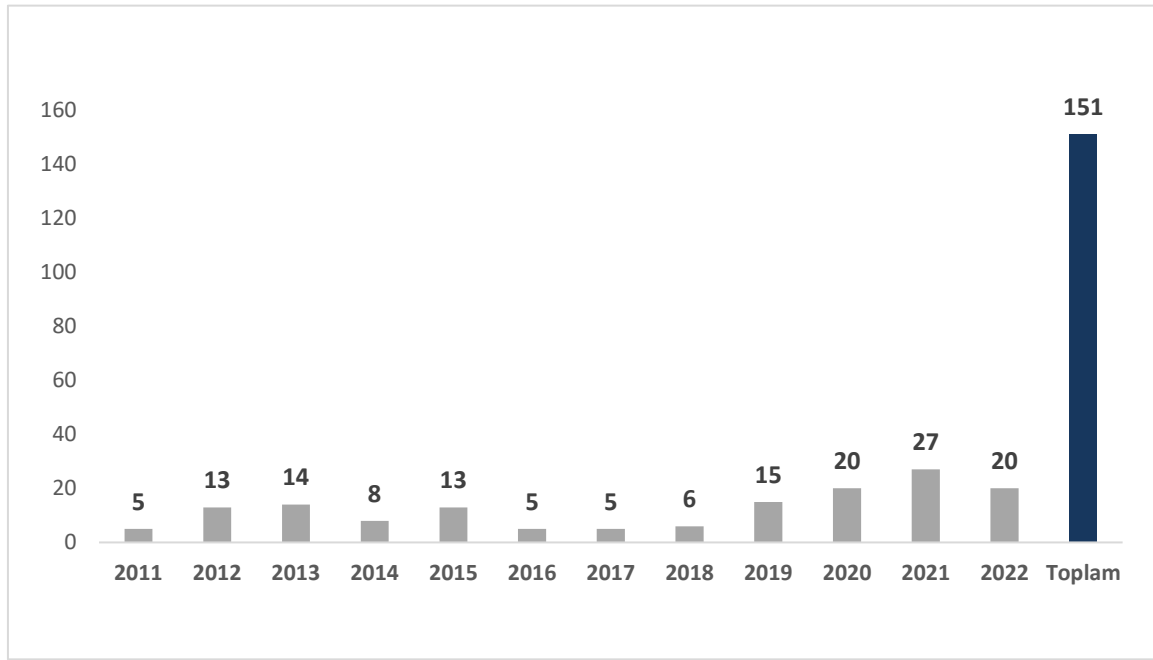


Şekil 3. Çalışmaların yayın türlerine göre dağılımı

Şekil 3 incelendiğinde araştırmanın veri kaynağını oluşturan çalışmalar tez ve makalelerden oluşmaktadır. Şekil 3'teki grafiğin dağılımına bakıldığında 151 çalışmanın 51'i tez türünden 100'ü ise makale türünden oluşmaktadır. Tezlerin 9'u doktora tezi olup 42'si yüksek lisans tezidir. Makalelerin ise 11'i derleme türünde makale olup 89'u araştırma türü makalelerden meydana gelmektedir.

5.1.2. Çalışmaların Yayın Yılları Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların yayın yıllarına göre dağılımı Şekil 4'teki grafikte verilmiştir.

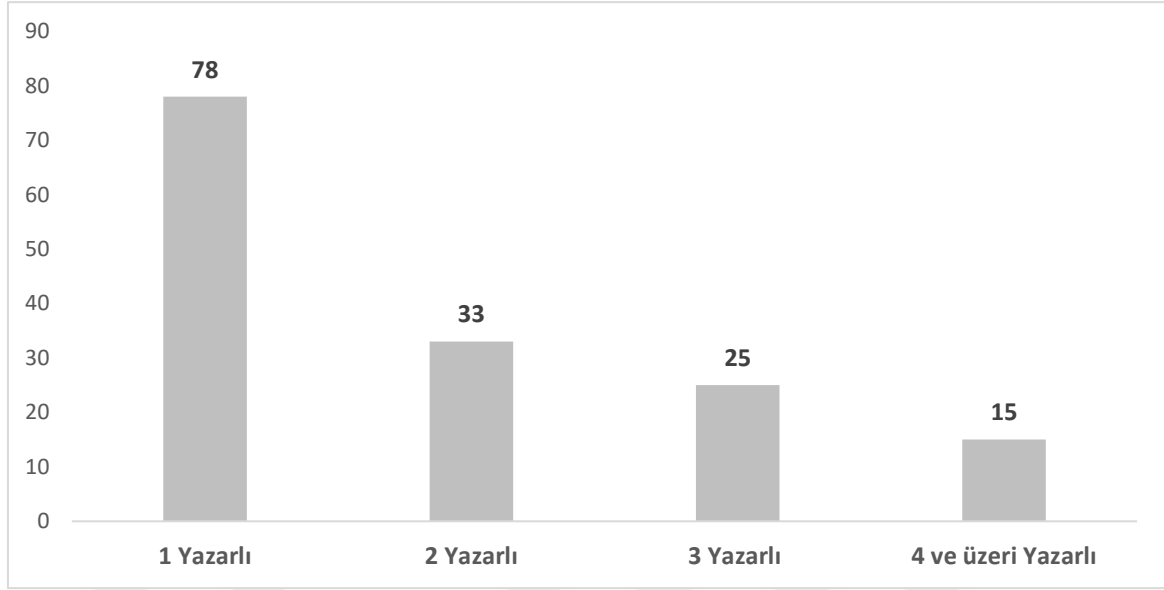


Şekil 4. Çalışmaların yıllara göre dağılımı

Şekil 4’teki grafik incelendiğinde 2011-2022 yılları arasında “örgütsel dedikodu” konusunda yayımlanan çalışmalardan 2021 yılına ait 27 çalışma ile en fazla sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. 2020 ve 2022 yıllarında ise diğer yıllara göre sayıca daha fazla çalışmaya rastlanılmıştır. En az çalışma sayısı 2011, 2017 ve 2018 yıllarına ait olup 5’tir. Şekil 4 genel olarak değerlendirildiğinde “örgütsel dedikodu” konusunda son yıllarda bir artış olduğu söylenebilir.

5.1.3. Çalışmaların Yazar Sayılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların yazar sayılarına göre dağılımı Şekil 5’teki grafikte verilmiştir.



Şekil 5. Çalışmaların yazar sayılarına göre dağılımı

Çalışmaların yazar sayılarına göre dağılımını veren Şekil 5'teki grafik incelendiğinde bir yazarlı çalışma sayısı 78, iki yazarlı çalışma sayısı 33, üç yazarlı çalışma sayısı 25, dört ve daha fazla sayılı yazar sayısı ise 15 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca bir yazarlı çalışmaların 51'i tez çalışmalarına aittir.

5.1.4. Yurt İçindeki Çalışmaların Üniversite Türlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların üniversite türlerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Yurt İçindeki Çalışmaların Üniversite Türlerine Göre Dağılımı

Üniversite	Sayı
Siirt Üniversitesi	5
Marmara Üniversitesi	4
Anadolu Üniversitesi	4
Yaşar Üniversitesi	4
Bahçeşehir Üniversitesi	4
Bilgi yok	3
Fırat Üniversitesi	3
Harran Üniversitesi	3
İnönü Üniversitesi	3
Selçuk Üniversitesi	2
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2

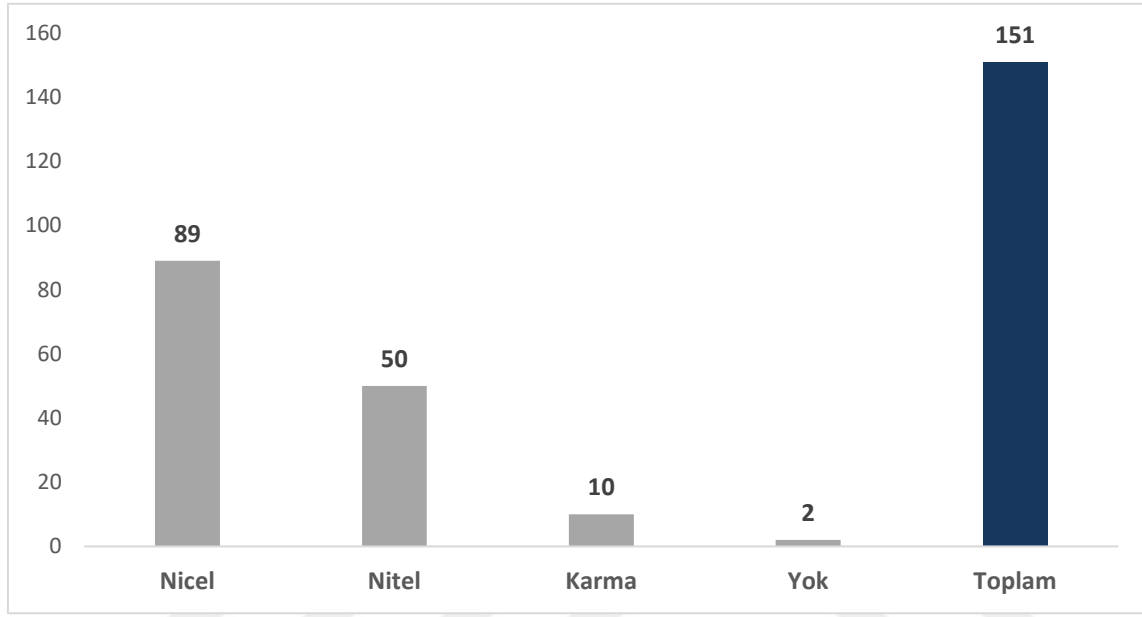
İstanbul Üniversitesi	2
Gazi Üniversitesi	2
Çağ Üniversitesi	2
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	2
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2
Sakarya Üniversitesi	2
İstanbul Kültür Üniversitesi	2
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	2
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	2
Muş Alparslan Üniversitesi	2
Hacettepe Üniversitesi	1
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1
Yıldız Teknik Üniversitesi	1
Çukurova Üniversitesi	1
Dumlupınar Üniversitesi	1
Cumhuriyet Üniversitesi	1
Ardahan Üniversitesi	1
Necmettin Erbakan Üniversitesi	1
Dicle Üniversitesi	1
Uşak Üniversitesi	1
Ankara Üniversitesi	1
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	1
Atatürk Üniversitesi	1
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	1
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	1
Erciyes Üniversitesi	1
Kafkas Üniversitesi	1
Bayburt Üniversitesi	1
Maltepe Üniversitesi	1
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi	1
Osman Korkut Ata Üniversitesi	1
Hitit Üniversitesi	1
Pamukkale Üniversitesi	1
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1
Ege Üniversitesi	1
Adıyaman Üniversitesi	1
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	1
19 Mayıs Üniversitesi	1
<i>Toplam</i>	<i>86</i>

*Tablo verileri yurt içindeki tez ve makalelerden oluşmaktadır.

Tablo 1’de çalışmaların üniversite türlerine ait dağılımı verilmiştir. Tablo verileri yurt içinde yayımlanmış tez ve makalelerden oluşmaktadır. Çalışmaların yurt içindeki üniversitelere dağılımı çeşitlilik göstermektedir. Örgütsel dedikodu konusunda çalışmalarda Siirt Üniversitesi ilk sırada yer almaktadır. Marmara Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Yaşar Üniversitesi ve Bahçeşehir Üniversitesi ikinci sırada yer almaktadır.

5.1.5. Çalışmaların Araştırma Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların araştırma yöntemlerine göre dağılımı Şekil 6’daki grafikte verilmiştir.



Şekil 6. Çalışmaların araştırma yöntemlerine göre dağılımı

Şekil 6’daki grafikte çalışmaların araştırma yöntemine göre dağılımı verilmiştir. Şekil 6 incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğu nicel türde araştırmalardan oluşmaktadır. Nitekim çalışmaların 89’u nicel, 50’si nitel, 10’u karma türünde araştırmalardır.

5.1.6. Yurt İçindeki ve Yurt Dışındaki Çalışmaların Örneklem Bölgelerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların örneklem bölgelerine göre dağılımı Tablo 2 ve Tablo 3’te

verilmiştir. Araştırmanın veri kaynağı yurt içi ve yurt dışındaki çalışmalardan oluştuğundan iki ayrı tablo olarak verilmiştir.

Tablo 2

Yurt İçindeki Çalışmaların Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımı

Yurt İçindeki Çalışmaların Örneklem Bölgeleri/İl	Sayı
Belirsiz	14
İstanbul	13
Ankara	8
İzmir	5
Bilgi yok	4
Diyarbakır	4
Elâzığ	4
Malatya	4
Siirt	4
Adana	3
Bursa	3
Çanakkale	3
Hatay	3
Mersin	3
Muğla	3
Rize	3
Adıyaman	2
Erzurum	2
Gaziantep	2
Kahramanmaraş	2
Kilis	2
Kocaeli	2
Sakarya	2
Ağrı	1
Aydın	1
Batman	1
Bolu	1
Burdur	1
Denizli	1
Edirne	1
Eskişehir	1
Isparta	1
Kars	1
Kayseri	1
Niğde	1
Şanlıurfa	1
Tekirdağ	1
Tokat	1
Trabzon	1
Trakya Bölgesi	1
Türkiye Geneli	1
Uşak	1
Van	1
Toplam	115

* Bazı çalışmalarda örneklem bölgeleri birden fazladır.

Tablo 2’de araştırmanın yurt içindeki veri kaynağı olan çalışmaların örneklem bölgelerine ait verileri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde çalışmalarda örneklem bölgesi olarak en çok İstanbul ve Ankara illerinin tercih edildiği tespit edilmiştir. Bazı araştırmalarda örneklem bölgelerine yönelik herhangi bir bilgi yer almamıştır.

Tablo 3

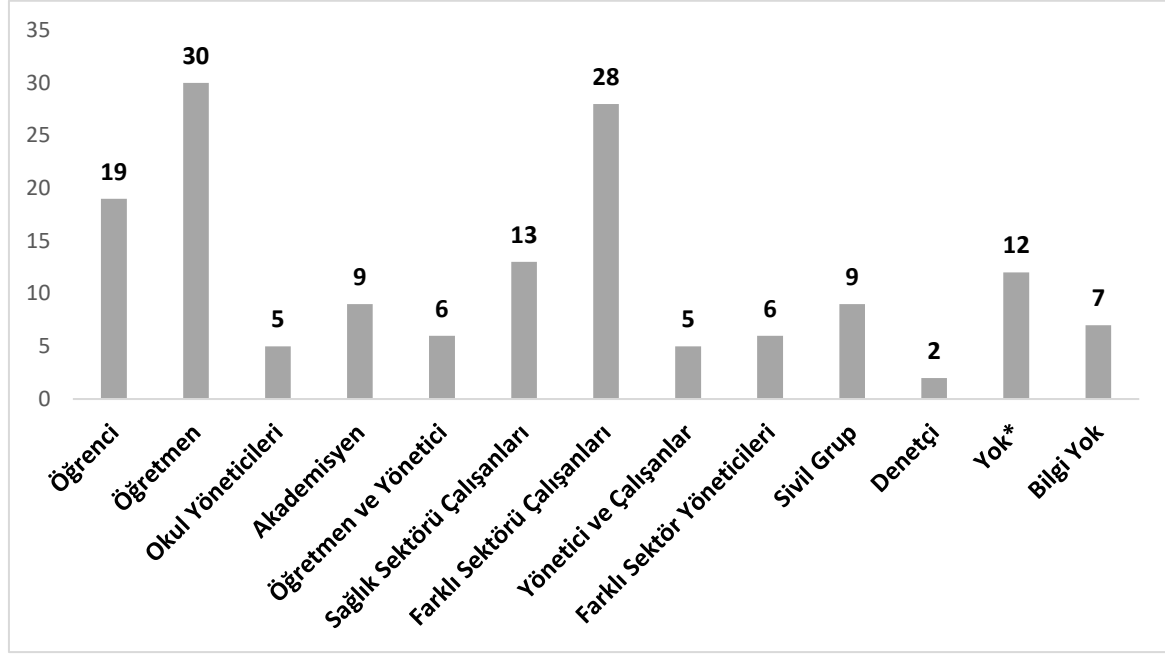
Yurt Dışındaki Çalışmaların Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımı

Yurt Dışındaki Çalışmaların Örneklem Bölgeleri/Ülke	Sayı
Bilgi yok	11
Amerika Birleşik Devletleri	11
Çin	7
İngiltere	4
Hollanda	3
Güney Kore	2
İspanya	2
Afrika	1
Almanya	1
Avustralya	1
Finlandiya	1
Hindistan	1
İrlanda	1
İsrail	1
Pakistan	1
Slovakya	1
Tayvan	1
Toplam	50

Tablo 3’te araştırmanın yurt dışındaki veri kaynağı olan çalışmaların örneklem bölgelerine/ülkelerine ait verileri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde çalışmalarda örneklem bölgesi olarak en çok Amerika Birleşik Devletleri ve Çin ülkelerinin tercih edildiği tespit edilmiştir. Bazı araştırmalarda örneklem bölgelerine yönelik herhangi bir bilgi yer almamıştır.

5.1.7. Çalışmaların Örneklem Grubuna İlişkin Bulguları

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların örneklem grubuna ilişkin dağılımı Şekil 7’deki grafikte verilmiştir



*Derleme türündeki makale çalışmalarının örneklem grubu bulunmamaktadır.

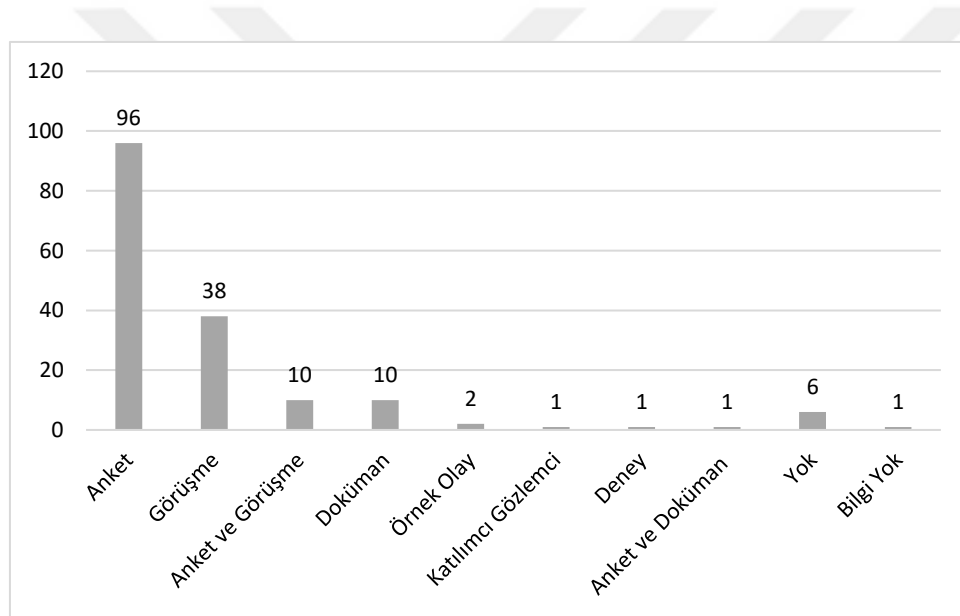
Şekil 7. Çalışmaların örneklem grubuna ilişkin dağılımı

Araştırmanın veri kaynağını oluşturan çalışmaların örneklem grupları; öğrenci, öğretmen, okul yöneticileri, akademisyen, sağlık sektörü çalışanları, sivil grup, denetçi, farklı iş sektör çalışanları ve yöneticilerinden oluşmaktadır. Çalışmaların örneklem grupları göre dağılımını gösteren Şekil 7’deki grafik incelendiğinde, öğretmenlerin (n=30) ve farklı sektör çalışanlarının (n=28) örneklem grubu olarak en fazla tercih edilen gruplar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenci grubu (n=19) ise çalışmalarda en fazla tercih edilen gruplar arasındadır. Ayrıca çalışmaların veri kaynağından olan derleme türündeki makale çalışmalarında

örneklem grubuna rastlanmamıştır. İlgili çalışmaların verileri tabloda *yok* (n=12) başlığı altında sunulmuştur.

5.1.8. Çalışmaların Veri Toplama Araçlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların veri toplama araçlarına ilişkin dağılımı Şekil 8’deki grafikte verilmiştir.

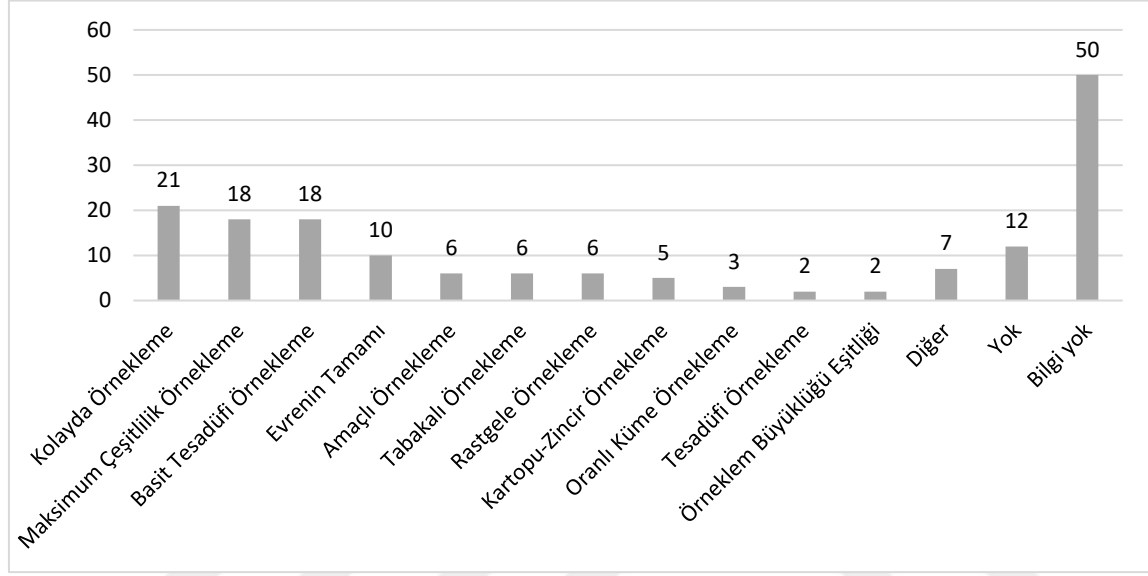


Şekil 8. Çalışmaların veri toplama araçlarına ilişkin dağılımı

Şekil 8’deki grafik incelendiğinde araştırmanın veri kaynağını oluşturan çalışmaların veri toplama araçlarının; anket, görüşme, doküman, örnek olay, katılımcı gözlemci ve deneyden oluştuğu tespit edilmiştir. Veri toplama araçlarının dağılımına bakıldığında en fazla anket (n=96) veri toplama aracı kullanılmıştır.

5.1.9. Çalışmaların Örneklem Belirleme Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların örneklem belirleme yöntemlerine ilişkin dağılımı Şekil 9’daki grafikte verilmiştir.

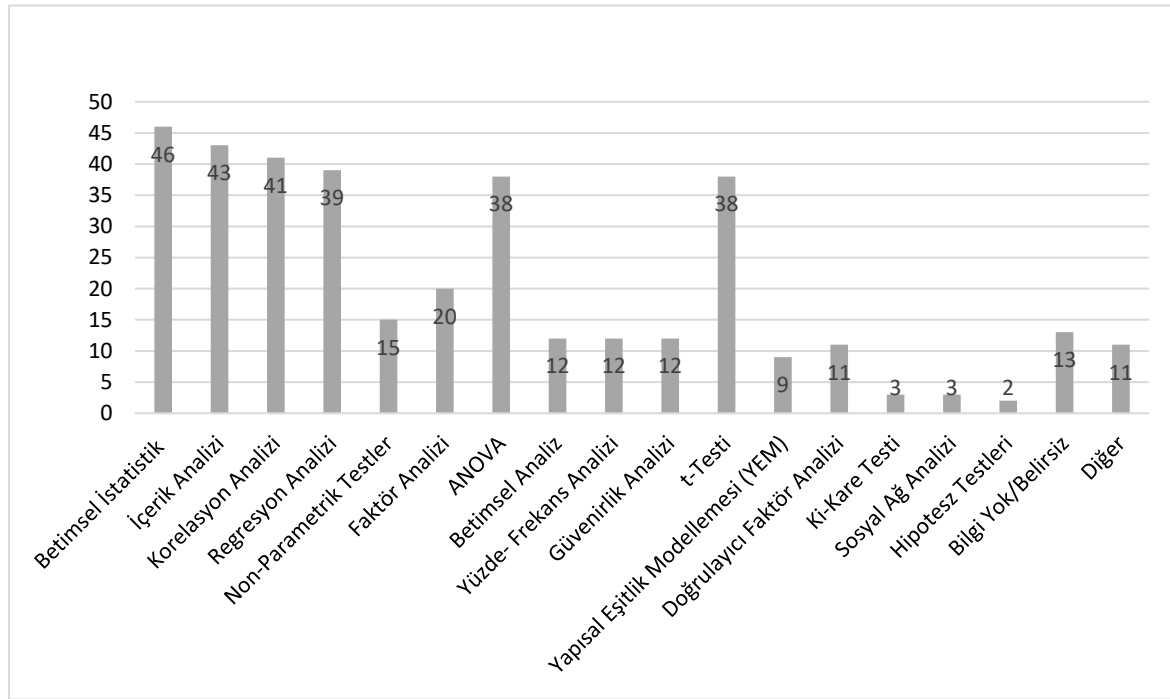


Şekil 9. Çalışmaların örneklem belirleme yöntemlerine ilişkin dağılımları

Şekil 9’daki grafik incelendiğinde araştırmanın veri kaynağını oluşturan çalışmaların; kolayda örneklem, maksimum çeşitlilik örneklem, basit tesadüfi örneklem, tabakalı örneklem, evrenin tamamına ulaşma, kartopu zincir örneklem gibi örneklem belirleme yöntemlerini kullandığı tespit edilmiştir. Örneklem belirleme yöntemlerinin dağılımına bakıldığında kolayda örneklem ($n=21$), maksimum çeşitlilik örneklem ($n=18$) ve basit tesadüfi örneklemenin ($n=18$) diğer yöntemlere göre daha çok kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.10. Çalışmaların Analiz Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların analiz yöntemlerine göre dağılımı Şekil 10’daki grafikte verilmiştir.



Şekil 10. Çalışmaların analiz yöntemlerine göre dağılımları

Şekil 10’daki grafik incelendiğinde araştırmanın veri kaynağını oluşturan çalışmalarda betimsel istatistik, içerik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, ANOVA, t-Testi gibi analiz yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmaların büyük bir kısmının nicel türünde araştırma yönteminde gerçekleştirildiği göz önünde bulundurulduğunda örneklem grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem gibi bağımsız değişkenlere yönelik analizine yer verilmiş olması muhtemeldir. Nitekim çalışmaların analiz yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde betimsel istatistikten (n=46) sonra en çok içerik analizi (n=43), korelasyon

analizi (n=41), regresyon analizi (n=39), ANOVA (n=38) ve t-Testi (n=38) analizlerinin diğer yöntemlere göre daha çok kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.11. Örgütsel Dedikodu kavramının Eğitim Yönetimi Alanında İlişkilendirildiği Kavramlara İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların örgütsel dedikodu kavramının Eğitim Yönetimi alanında ilişkilendirildiği kavramlara göre dağılımı Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4
Örgütsel Dedikodu Kavramının Eğitim Yönetimi Alanında İlişkilendirildiği Kavramlara İlişkin Bulgular

Sıra	Açıklama	İlgili olduğu çalışmalar	f
1.	Belirtilmemiş/Diğer	T21, T24, T47, M2, M3, M5, M15, M16, M25, M29, M31, M34, M36, M52, M60, M62, M64, M65, M67, M68, M72, M75, M76, M77, M81, M84, M87, M88, M90, M102, M107	31
2.	Örgütsel iletişim	T7, T16, T17, T25, T32, T42, T43, T51, M1, M6, M8, M42, M45, M46, M47, M48, M50, M69, M71, M82, M83, M89, M101, M105, M109, M115	26
3.	Dedikodu-İnformal İletişim	T11, T19, T36, M10, M20, M35, M57, M59, M85, M86, M91, M92, M93, M94	10
4.	Liderlik	T29, T48, M9, M28, M30, M66, M111, M112	8
5.	Örgütsel güven	T31, T33, M13, M17, M54, M55, M99	7
6.	Mobing	T4, T6, T8, T26, T27, T35	6
7.	Örgütsel bağlılık	T13, T38, T44, M24, M44, M108	6
8.	Yıldırma	T2, T3, T10, T12, M103	5
9.	Zorbalık	T9, T34, M14, M21, M26	5
10.	Etik	M8, M12, M32, M79, M100	5
11.	Saldırganlık	T1, T50, M22, M70	4
12.	Örgütsel stres	T6, T18, T30, M73	4
13.	Örgütsel sapma	T14, M18, M37, M43	4
14.	Örgütsel sinizm	T41, T49, M7, M33	4
15.	Örgütsel etik	M11, M61, M63	3
16.	Motivasyon	T20, M39, M49	3
17.	İş yeri yalnızlığı	T22, M53, M74	3
18.	Güç	M19, M27, M51	3
19.	İtibar	M27, M40, M49	3
20.	Yönetim tarzı	T28, M80	2
21.	Örgüt kültürü	T15, T46	2
22.	İş tatmini	T23, T45	2
23.	Okul iklimi	T39, M56	2

24.	Örgütsel tükenmişlik	T40, T44	2
25.	İtibar yönetimi	T5	1
26.	Örgütsel sinerji	T37	1
27.	Örgütsel affetme	M78	1
28.	Toksik iletişim	M95	1
29.	Okul etkililiği	M97	1
30.	Çatışma	M98	1
31.	Örgütsel davranış	M109	1
32.	Örgütsel demokrasi	M38	1
33.	Örgütsel çeviklik	M4	1
34.	Örgütsel vatandaşlık	M110	1
Toplam			161

*Bazı çalışmalarda birden fazla Eğitim Yönetimi alanındaki kavramlarla ilişkilendirme yapılmıştır.

Örgütsel dedikodu kavramının eğitim yönetimi alanında ilişkilendirildiği kavramlara ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde 33 farklı kavramla ilgili çalışma yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmalarda kavramların kullanılma sıklığı değerlendirildiğinde en fazla örgütsel iletişim (n=26), dedikodu-informal iletişim (n=10), örgütsel güven (n=7) örgütsel bağlılık (n=6), ve mobing (n=6) kavramlarıyla çalışılmıştır. Yıldırma, etik, zorbalık ve saldırganlık kavramlarıyla da ilişkilendirilen çalışmalar mevcuttur. Ancak 31 çalışmada dedikodu konusu ya tek başına ele alınmış ya da farklı alanlardaki kavramlarla ilgili araştırmalar yapılmıştır.

5.1.12. Dedikodunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmalar dedikodunun nedenlerine göre dağılımı Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5 *Dedikodunun Nedenlerine İlişkin Bulgular*

Sıra	Açıklama	İlgili çalışma kodları	f
1.	Yok*	T1, T3, T9, T12, T13, T15, T18, T20, T22, T24, T26, T30, T31, T34, T35, T36, T39, T40, T41, T44, T48, T50, M2, M3, M4, M5, M9, M14, M17, M22, M24, M25, M28, M32, M33, M34, M37, M40, M42, M43, M45, M48, M50, M51, M53, M54, M55, M61, M72, M74, M76, M78, M79, M85, M86, M87,	67*

		M91, M92, M96, M98, M99, M102, M103, M105, M106, M108, M114	
2.	Bilme isteği ve ihtiyacı	T5, T7, T19, T33, T46, T49, M6, M15, M20, M30, M31, M35, M36, M39, M44, M49, M58, M59, M60, M69, M71, M73, M80, M82, M94, M95, M101, M104, M113	29
3.	Resmi (formal) iletişim kanallarının yetersiz olması	T16, T23, T25, T33, T43, T45, T51, M11, M47, M56, M60, M67, M71, M80, M83, M84, M89, M90, M110, M113	20
4.	Kıskançlık/ Çekememezlik	T4, T6, T7, T11, T21, T29, T42, T45, M10, M38, M56, M58, M63, M81, M90, M94, M107	17
5.	Gruba ait olma, sosyal kabul ihtiyacı	T14, T19, M1, M20, M39, M44, M56, M58, M59, M60, M64, M65, M81, M109, M115	15
6.	Eğlence	M6, M10, M15, M20, M39, M49, M64, M69, M77, M90, M104, M107, M115	13
7.	Yöneticilerin adil olmaması	T2, T14, T22, T29, T32, T42, M31, M38, M47, M75, M97, M100	12
8.	Belirsizlik-korku-endişe	T25, T33, T43, T46, M16, M19, M21, M38, M84, M89, M93, M95	12
9.	Örgüt ortamındaki sıklıkla yaşanan değişimler	T17, T23, T32, T45, M16, M26, M38, M47, M93, M101	10
10.	Rahatlama isteği	T7, T11, T17, T21, M35, M46, M49, M66, M82	9
11.	Merak	T19, T21, T45, M15, M44, M56, M58, M77, M107	9
12.	Psikolojik- sosyolojik ihtiyaç	T45, M21, M29, M35, M41, M49, M68, M88, M94	9
13.	Etkileme	T11, T21, M6, M20, M27, M44, M52, M77, M104	9
14.	Boş zaman/iş yükü azlığı	T43, M10, M30, M81, M84, M90, M107, M112, M115	9
15.	Çalışanların karakteristik özellikleri	T6, T11, T14, M26, M30, M81, M94, M95	8
16.	Motivasyon sistemlerinin yetersizliği	T16, T22, T33, T43, M12, M31, M84	7
17.	Artan hiyerarşi	T47, M8, M19, M82, M84, M111	6
18.	Güvensizlik	T8, T33, M47, M95, M101	5
19.	Sır/bilgi paylaşma isteği	T7, M23, M46, M64, M109	5
20.	Çalışma ortamlarının fiziksel yetersizliği	T43, M12, M18, M84	4
21.	Görevlendirmelerin objektif yapılmaması	T2, T23, T42, T43	4
22.	Rekabet	T4, M38, M63, M75	4
23.	Ön yargı	T37, M62, M90	3
24.	Kaos yaratmak	T14, M70, M77	3
25.	İyi niyet, hoşgörü eksikliği	T10, M47, M56	3
26.	Yöneticilerin mesleki yetersizliği	T2, M7, M113	3
27.	Etik değerlerin zayıf olması	T23, M56, M111	3
28.	Gruplaşmalar	T27, T28, M13	3
29.	Eleştirme	T7, M46	2
30.	Kuruma aidiyet duygusunun olmaması	T16, T23	2
31.	Sosyal ilişkilerin yetersiz ya da bozuk olması	T8, M38	2
32.	Toplumda dedikodu davranışının meşru olması/ Kurum kültürünün yapısı	T14, M95	2

33.	Bireyler/çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar	M75, M94	2
34.	Huzur ve güven ortamının zedelenmesi	T10, M90	2
35.	Ahlaki yetkinliğin az olması	T10	1
36.	İfade özgürlüğü	M41	1
37.	Mobing uygulama isteği	T14	1
38.	Alınan kararlardan çalışanların haberdar edilmemesi	T33	1
39.	Çalışanların kurallara aynı derecede uymaması	T2	1
40.	Takdir edilme kültürünün olmaması	T2	1

* Dedikodunun nedenleri konusuna yer vermeyen çalışmalar hariç tutulmuştur.

Tablo 5 incelendiğinde dedikodunun ortaya çıkmasına ve yayılmasına neden olan faktörler genel anlamda kişisel kaynaklı ve örgüt ortamından kaynaklı olarak iki grupta incelenebilir. Tabloda çalışmalarda dedikodunun nedeni olarak gösterilen faktörlerin sıklıklarına da yer verilmiştir. Nitekim dedikodunun nedeni olarak en çok bilgi ihtiyacı/bilme isteği (n=29) gösterilmiştir. Örgütlerde resmî (formal) iletişim kanallarının yetersiz olması (n=20) da ikinci sırada en çok gösterilen dedikodu nedenidir. Kıskançlık/çekememezlik (n=17), bir gruba ait olma isteği (n=15), eğlence (n=13), yöneticilerin adil olmaması (n=12), belirsizlik/korku/endişe (n=12), örgüt ortamında yaşanan sık değişiklikler (n=10) de diğer çalışmalarda dedikodu nedeni olarak yer almıştır.

5.1.13. Yönetim Tarzının Dedikodunun Ortaya Çıkmasındaki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların yönetim tarzının dedikodunun ortaya çıkmasındaki etkisine göre dağılımı Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Yönetim Tarzının Dedikodunun Ortaya Çıkmasındaki Etkisine İlişkin Bulgular

Sıra	Açıklama	İlgili çalışma kodları	f
1.	Adil ve eşitlikçi bir yönetim tarzının olmaması	T2, T16, T23, T49, M57, M90, M99, M100, M102	9
2.	Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim	T2, T31, T33, T40, T41, M6, M59	7
3.	Dedikodunun yönetim tarafından önemsenmemesi	T7, T25, M58, M81, M109, M115	6
4.	Çalışanlarının ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine duyarlı olan yönetim	M10, M11, M71, M75, M97	5
5.	İletişimde şeffaflık ve saydamlığın sağlanamaması	T23, T32, M59, M78	4
6.	Çalışan ile yöneticiler arasındaki güvensizlik	T45, M7, M13, M16	4
7.	İletişime kapalı, ego seviyesi yüksek, agresif, zorlayıcı, paranoyak, somurtkan, istismarcı yöneticilerin varlığı	T32, T48, M24, M71	4
8.	Baskıcı bir yönetim	M12, M18, M26, M66	4
9.	Katı bürokratik bir yönetimin varlığı	T4, T16, T23	3
10.	Ayrımcılık-kayırmacılık	T6, M90, M109	3
11.	Zorbalık kültürünün hâkim olduğu bir ortam	M8, M66	2
12.	Eşitsizlik	T6	1
13.	Keyfi yönetim uygulamaları	T12	1
14.	Otokratik yönetim tarzı	T28	1
15.	Mantar yönetim tarzı	M80	1
16.	Babacan bir yönetici imajının çizilmesi	M96	1
17.	Yönetici ve çalışanların görev ve yetkilerinin kötüye kullanması	M82	1
18.	Kurumsallaşmanın olmaması	T14	1
19.	Kurum içindeki çatışmaların yönetilememesi	T23	1
20.	Dedikodu konusunda kurumun etik ilkelerinin varlığı	T46	1
21.	Tutarsız lider davranışları	M7	1
22.	Kibirli liderlerin varlığı	M7	1
23.	Yüksek düzeyde çatışma ve siyasallaşmanın olması	M8.	1
24.	Klasik denetim yollarının kullanılması	T12	1
25.	Dikey hiyerarşinin olduğu çalışma ortamları	M52	1
26.	Demokratik liderliğin kurum içinde güven inşa etmedeki rolü	M55.	1
27.	Merkezi olmayan bir yönetim biçimi	T46	1
28.	Karanlık liderlik algısının hâkim olması	T48	1
29.	Algılanan lider mizahı	M9	1

Tablo 6’da dedikodunun ortaya çıkmasında yönetim tarzının etkisine yönelik bulgular yer almaktadır. Tablo incelendiğinde örgüt ortamında adil ve eşitlikçi bir yönetim tarzının olmaması (n=9) dedikodunun ortaya çıkmasında en sık yer verilen başlıktır. Şeffaf ve hesap verebilir bir örgüt ortamının (n=7) dedikodunun ortaya çıkmasını engelleyici bir unsur olarak belirtilmiştir. Dedikodunun yönetim tarafından önemsenmemesi (n=6) ve çalışanlarının ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine duyarlı bir yönetimin olmaması (n=5) da dedikodunun ortaya çıkmasında etkili olan diğer faktörlerdir.

5.1.14. Katılımcıların Dedikodu ile Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmalarda katılımcıların dedikodu ile baş etme yöntemlerine göre dağılımı Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların Dedikodu ile Baş Etme Yöntemlerine Göre Dağılımı

Sıra	Açıklama	İlgili çalışma kodları	f
1.	Kurum içi iletişimi güçlendirmek.	T14, M2, M10, M16, M38, M54, M75, M77, M87, M90	10
2.	Dedikodusunu yapan kişi ile konuşmak/yüzleşmek.	T2, T19, T42, M10, M46, M72, M90, M110	8
3.	Dedikodu kaynağına ulaşma ve ortadan kaldırmak.	T42, M3, M43, M46, M59, M72, M75	7
4.	Dedikodusunu yapan kişiyi arkadaşlıktan çıkarmak/arkadaşlıklarını sınırlamak.	T19, T25, T37, T38, T45, M10, M35	7
5.	Dedikodu anında tepki göstermek/ müdahale etmek/engellemek.	T19, T42, M2, M18, M101, M110	7
6.	Tepkisizlik/umursamazlık/ önemsememek.	T19, T45, T51, M26, M87, M95	6
7.	Dedikoduyu kabul edip açıklama yapmak.	M12, M29, M77, M94, M95	5
8.	Dedikoduyu örgüt yararına kontrollü bir şekilde kullanmak.	M6, M41, M83, M90, M104	5
9.	Çalışanların karara katılımını sağlamak.	T18, M30, M90, M101	4
10.	Örgüt içindeki belirsizlikleri ve olasılıkları en aza indirmek/ ortadan kaldırmak	M5, M20, M97, M101	4
11.	Adaletsizlikleri gidermek.	T18, M87, M90	3
12.	Yaptırımlar uygulamak.	T23, M2, M75	3
13.	Dedikoduyu yalanlama/kabul etmemek.	M16, M77, M94	3
14.	Örgüt içindeki sevgi, saygı ve samimiyeti güçlendirmek.	M10, M56, M81	3
15.	Kurum içi hoşgörüyü arttırmak.	M10, M66, M81	3
16.	Dedikodu yapan kişiyi uyarmak.	T21, M87, M107	3
17.	İletişim sürecinin etkinliğini sağlamak.	T5, T6, M59	3
18.	Dedikoduyu sonlandırmaya çalışmak.	T11, M77	2
19.	İtiraz etme, ispat etmesini istemek.	T21, T45	2
20.	Anlaşmazlıklara müdahale edip çözüm kavuşturmak.	M57, M75	2
21.	Kurum içindeki güven ortamını arttırmak.	M66, M94	2
22.	Yöneticinin liderin davranışı ve duruşuyla örnek olması.	M111, M115	2
23.	Etkili yönetim araçları kullanmak.	M18, M100	2
24.	Profesyonel kişilerden, uzmanlardan sosyal destek almak.	T8	1
25.	Dedikodu yapılan ortamlarda bulunmamak.	T11	1
26.	Maaş ve ücretlendirmelerde iyileştirmeler yapmak.	T18	1
27.	Üstlerine şikâyet etmek.	T23	1
28.	Sessiz kalıp yok saymak.	T43	1
29.	Üzüntü duymak.	T45	1
30.	Karşı dedikodu oluşturmak.	T45	1
31.	Örgüt içinde etik davranış kodları oluşturmak.	M75	1
32.	Her çalışana eşit davranmak.	M75	1

Katılımcıların dedikodu ile baş etme yöntemlerine yönelik bulguların yer aldığı Tablo 7 incelendiğinde katılımcılar, dedikoduya maruz kaldıklarında ya da şahit olduklarında

dedikodusunu yapan kişi ile konuşmayı ve onunla yüzleşmeyi (n=8) tercih etmektedir. Kurum içi iletişimi güçlendirerek (n=12) dedikodunun örgüte verdiği zararı en aza indirmeye çalıştıklarını ifade eden katılımcıların yer aldığı çalışmalar da mevcuttur. Ayrıca dedikoduya/dedikoducuya tepki olarak dedikodusunu yapan kişiyi arkadaşlıktan çıkarma (n=8), onunla arkadaşlığını sınırlandırmak da bir diğer baş etme yöntemi olarak tabloda yer almaktadır. Dedikoduya anında tepki göstermek/müdahale etmek (n=7) ve dedikodunun kaynağına ulaşip onu yok etmek (n=7) de katılımcıların baş etme yöntemidir.

5.1.15. Çalışmaların Bulgularından Elde Edilen Önemli Sonuçlara İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların bulgularından elde edilen önemli sonuçlara göre dağılımı Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Çalışmaların Bulgularından Elde Edilen Sonuçlarına Göre Dağılımı

Sıra	Açıklama	İlgili çalışma kodları	f
Olumsuz Sonuçları			
1.	Moral ve motivasyon kaybına neden olur.	T16, T20, T25, T32, T37, T42, T43, T45, M2, M71, M77, M83, M87, M90, M93, M111	16
2.	İş doyumu ve iş başarısı ve çalışan performansını olumsuz etkiler.	T15, T16, T18, T23, T32, T42, T43, T45, M2, M87, M91, M95, M111	13
3.	Örgütsel güveni olumsuz etkiler.	T25, T31, T33, T41, T43, T45, M16, M55, M87, M93, M95, M99, M110	13
2.	Strese neden olur.	T16, T18, T30, T32, T37, T43, M71, M73, M93, M95	10
4.	Çalışanlar arasında anlaşmazlıklara neden olur.	T14, T25, T41, T42, M65, M69, M77, M91, M110	9
5.	İlişkileri geliştirme boyutu işlevsizdir.	T36, T37, T40, T41, T43, T49, M6	7
6.	Gruplaşmalara neden olur.	T25, T42, T43, T45, M6, M87, M91	7
7.	Örgüte zarar verir.	T25, T36, T40, T41, T49, M54	6
8.	Sosyal itibara zarar verir.	T5, T11, T27, M21, M87, M93	6
9.	Örgütsel bağlılığa zarar verir.	T16, T38, T43, T45, M90	5
10.	Kurum imajına zarar verir.	T13, T16, T43, M41, M90	5
11.	Yıldırma davranışıdır.	T2, T3, T10, T12, T35	5

12.	Etik dışı davranışlardır.	T29, M12, M18, M111	4
13.	Haberdar olma boyutu işlevsizdir.	T25, T36, T39, T41	4
14.	Olumsuz davranışlardır.	T25, M14, M106	3
15.	Zaman kaybı ve boş zaman etkinliğidir.	T37, T38, T45	3
16.	Örgütsel sinizme neden olur.	T41, T49, M90	3
17.	Örgüt içi toksik iletişime neden olur.	T51, M95, M104	3
18.	İş yeri yalnızlık duygusunu artırır.	T22, M75	2
19.	Örgüt kültürünü bozucu etkisi vardır.	T14, M3	2
20.	İş yerindeki agresif davranıştır. (Saldırganlık)	T50, M85	2
21.	Kaynak kaybına ve ego tükenmesine neden olmaktadır.	M42, M111	2
22.	Mobbingdir.	T4, T25	2
23.	Psikolojik şiddet davranışlarındandır.	T4, T8	2
24.	Kişiyi duygusal mağduriyet yaşatır.	T34, M91	2
25.	Okul-kurum-örgüt içindeki iletişime ket vurur.	T36, M55	2
26.	Sözel bir zorbalıktır.	T9, M26	2
27.	Örgüte yabancılaştırır.	T34	1
28.	Örgütsel sinerjiyi olumsuz yönde etkilemektedir.	T37	1
29.	Rahatlama ortamı değildir.	T38	1
30.	Okul iklimini olumsuz yönde etkiler.	M56	1
31.	Algılanan demokrasi düzeyi ile negatif yönlü ilişkilidir.	M89	1
32.	Sosyal yalnızlığa neden olur.	T45	1
33.	Kıskançlığın, merakın, intikamın, öç alma duygusunun, kendinin üstün gösterme çabasının, hırsın ve kinin ortamıdır.	T7	1
34.	Örgütsel sapma davranışlarından en sık karşılaşılandır.	T14	1
35.	İşten ayrılmalara neden olur.	M110	1
36.	İntikam niyetini artırır.	M78	1
37.	Örgütün dağılmasına ve çöküşüne neden olur.	T45	1
38.	Örgütsel çevikliğe zarar verir.	M4	1
39.	Dedikodu özdeğere yönelik saldırıdır.	M22	1
40.	Kurum içindeki değişime direnç oluşturabilir.	M41	1
Olumlu Sonuçları			
1.	Sosyalleşme aracıdır.	T7, T32, T45, T48, M1, M15, M18, M23, M35, M56, M64, M111, M115	13
2.	Bilgi edinme yoludur.	T21, T25, T40, M6, M8, M18, M27, M56, M59, M68, M85, M94	12
3.	Dedikodu örgütlerde vardır ve yaygındır.	T15, T17, T42, M10, M24, M82, M89, M115	8
4.	Örgüt normlarının öğrenilmesinde ve örgüt kültürünün devamlılığına katkı sunar.	M6, M8, M51, M63, M67, M102	6
5.	Bir iletişim biçimidir.	T43, T44, M82, M94, M101	5
6.	Rahatlama imkânı sunar.	T11, T50, M35, M82	4
7.	Bilgiye erişim kolaylığı sunar.	T17, M30, M108	3
8.	Eğlence aracıdır.	T7, M35	2
9.	Çalışanları güdülemede bir araçtır.	M79, M113	2
10.	Örgütsel hafızaya olumlu yönde aracılık eder.	M4, M102	2
11.	Mesleki motivasyonu artırır.	M35, M114	2

12.	Dedikodu, davranışları ve olayları anlamlandırmada örgütsel öğrenme için bir ortam görevi görür.	M51, M114	2
13.	Her zaman her ortamda yapılabilir.	T21	1
14.	Dedikodu insani bir durumdur.	T42	1
15.	Örgütsel bağlılığa katkı sunar.	M107	1
16.	Psikolojik ve sosyal bir ihtiyaçtır.	T45	1
17.	Reklam aracıdır.	T45	1
18.	Örgütsel verimliliği pozitif yönde etkiler.	M91	1
19.	Dedikodu örgütsel bir araçtır (Erkeklerle göre)	T22	1
20.	Dedikodu resmi iletişim kanallarının tamamlayıcısıdır.	M6	1
21.	Eleştirel düşünmeyi kolaylaştırır.	M33	1
22.	İtibar oluşturmaya yardımcıdır.	M40	1
23.	Dedikodu, itibar oluşturmak ve sosyal kontrolü iyileştirmek için bir araçtır.	M49	1
24.	Olumsuz dedikodular olumlu dedikodulardan daha hızlı yayılmaktadır.	M52	1
Dedikodunun sonuçları			
1.	Örneklem grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süreleri gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farklılık yoktur.	T18, T23, T25, T36, T37, T38, T39, T40, T41, T48, M19, M35, M44, M89	14
2.	Dedikodu iyi yönetildiği takdirde örgüte katkı sağlayan bir olgudur.	T39, T45, M6, M10, M47, M56, M80, M101	8
3.	Dedikodu hem zararlı hem de yararlıdır.	T11, T21, M36, M83, M91, M111	6
4.	Dedikodu sadece bir türe özgü değildir.	T7, T17, T45, M20, M109	5
5.	Sanal dedikodu ortamları (Sosyal medya) vardır.	T19, T38, T51, M6, M86	5
6.	Kadınlar dedikodu ile daha çok karşılaşmakta ve dedikodudan etkilenmektedir.	T17, T47, M84, M105	4
7.	Örgütsel dedikodu etkili bir şekilde yönetilememektedir.	T25, T36, M56	3
8.	Dedikodu kültürü vardır.	T7, M47	2
9.	Dedikoducunun kişisel özellikleri dedikodunun inandırıcılığını etkiler.	T11, M17	2
10.	Dedikodunun olumlu sonuçlar doğurabilir.	T7	1
11.	Dedikoducu kişilerin kendini beğenmiş takıntılı kişisel özellikleri vardır.	T15	1
12.	Olumlu okul iklimi önemi ortaya çıkmıştır.	T17	1
13.	Dedikodunun dini açıdan önemli bir boyutu vardır.	T21	1
14.	Toplumda kötü olarak tanınan kişiler hakkında yayılan dedikodunun doğruluk düzeyi daha yüksektir.	T21	1
15.	Okul türüne göre farklılık var: Özel okullarda daha az örgütsel dedikodu inancı vardır.	T22	1
16.	A Tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler daha fazla dedikodu yaparlar.	T24	1
17.	Yöneticiler daha fazla dedikodu yapmaktadır.	T24	1
18.	Yöneticilere göre dedikodu grupları informal gruplardandır.	T28	1

20.	Yöneticilik kıdemi daha düşük olan yöneticiler, dedikodu hakkında daha çok çözüm odaklıdır.	T42	1
21.	Dedikodu Türk üniversitelerinde daha yaygındır.	T43	1
22.	İş alanı farklılığı sebebiyle çalışanların örgütsel dedikodu eğilimleri düşük gözlemlenebilir.	T46	1
23.	Çalışanların karanlık liderlik algıları arttıkça dedikodu düzeyleri artmaktadır.	T48	1
24.	Kibirli lider davranışlarına maruz kalan çalışanlar için olumsuz dedikodu bir tepkidir.	M7	1
25.	Dedikodu bir grubun sosyal sınırlarını belirler.	M8	1
26.	Dedikodunun iş yerinde sosyal maliyeti vardır.	M28	1
27.	Dedikoducuların paylaştıkları dedikodulara dayanarak onlar hakkında ahlaki izlenimler oluşmaktadır.	M32	1
28.	Dedikodu yapma nedenleri dedikodu içeriğini etkilemektedir.	M49	1

Tablo 8’de dedikodunun sonuçlarına yönelik veriler dedikodunun olumsuz sonuçları, olumlu sonuçları ve genel sonuçları olarak üç bölüm halinde verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışmalar dedikodunun olumsuz yönüne yönelik daha çok vurgu yaptığı söylenebilir. Nitekim dedikodunun olumsuz sonuçları olarak moral ve motivasyon kaybına (n=16) neden olduğu, çalışanların iş doyumu, iş başarısı ve performansına olumsuz etki ettiği(n=13), örgütsel güveni olumsuz etkilediği (n=13), çalışanlarda strese neden olduğu (n=10), çalışanlar arasında anlaşmazlıklara neden olduğu (n=9) başlıklarına yer verilmiştir. Dedikodunun olumlu sonuçları olarak bilgi edinme yolu (n=12), sosyalleşme aracı (n=13), örgüt normlarının öğrenilmesinde ve örgüt kültürünün devamlılığına katkı sunduğu (n= 7) ayrıca dedikodunun örgütlerde yaygın olduğu (n=7) bilgileri yer almaktadır. Dedikodunun genel sonuçlarına bakıldığında örneklem grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süreleri gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olmadığı (n=14) sonucuna ulaşan çalışmaların yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dedikodunun iyi yönetildiği takdirde örgüte katkı sağlayan bir olgu olduğu (n=8) sonucu da bir diğer önemli bulgudur.

5.1.16. Çalışmaların Sonuçlarından Çıkan Önerilere İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt amacı altında “Örgütsel dedikodu” konusunda 2011-2022 yılları arasında incelenen çalışmaların sonuçlarından çıkan önerilere göre dağılımı Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Çalışmaların Sonuçlarından Çıkan Önerilerin Dağılımı

Sıra	Açıklama	İlgili çalışmaların Kodları	f
	Yöneticiler;		
1.	Şeffaf, açık bir iletişim ortamı ve pozitif bir iklim oluşturmali.	T6, T12, T14, T16, T18, T23, T24, T25, T33, T38, T43, T45, M2, M10, M12, M16, M43, M47, M55, M56, M57, M74, M93, M95, M97, M101, M111, M115	28
2.	Yönetici ve çalışanlar arasında sosyalleşme, ilişkileri geliştirme için sosyal aktiviteler düzenlemeli.	T10, T12, T25, T31, T36, T38, T39, T40, T45, T47, M50, M54, M57, M84, M101, M107, M112	17
3.	Dedikodu konusunda hizmet içi eğitim, seminer, basılı materyal gibi araçlarla bilgilendirme seminerleri yapılmalı.	T2, T10, T17, T23, T24, T25, T35, T47, T51, M20, M26, M46, M57, M84, M87, M110	16
4.	Dedikoduyu yok etmek yerine onu yönetmelidir. Stratejiler geliştirmeli.	T25, T36, M6, M8, M20, M42, M47, M53, M59, M77, M90, M101	12
5.	Dedikoduların sadece olumsuz tarafını değil olumlu tarafını da değerlendirmeli.	T42, T43, M1, M10, M18, M23, M31, M35, M56, M70, M84	11
6.	Kuruma zarar verdiğini düşünen resmi olmayan iletişimi önlemek için stratejiler geliştirmeli.	T10, T23, T24, T28, T45, T47, M6, M12, M57, M73, M78	11
7.	İnformal iletişim kanallarını formal iletişim kanallarını destekleyecek konuma getirecek stratejiler geliştirmeli.	T17, T23, T40, T46, M6, M10, M16, M19, M83, M91	10
8.	Kurum karar mekanizmalarında/komisyonlarda çalışanların katılımını sağlamalı.	T14, T23, T40, T49, M16, M30, T47, M97, M115	9
9.	Ulaşılabilir olmalı, hiyerarşik yapıda esnek olmalı.	T16, T23, M35, M43, T45, M80, M101, M110, M111	9
10.	Kurum, çalışan hakkında istenilen bilgileri birinci ağızdan ve hızlı bir şekilde iletmeli.	T5, T38, T41, M16, M30, M57, M95, M101	8
11.	Resmi iletişim kanallarını açık tutmalı/ ön plana çıkarmalı.	T38, T41, T45, M3, T46, M78, M113	7
12.	Tüm çalışanların katılım sağladığı bilgilendirme toplantıları düzenlemeli.	T28, T41, T47, M57, M95, M110, M112	7
13.	Kurum içi iletişimi güçlendirmeli. Sağlam güvenilir iletişim kanalları kullanmalı.	T5, T16, T23, M11, M72, M89, M114	7
14.	Sürekli ve özgün bir iletişim ağı kurmalı.	T23, M66, M80, M90, M110, M115	6
15.	Çalışanlara karşı adil ve tarafsız davranmalı.	T2, T14, T35, T47, M97	5
16.	Çalışanlara verilen yetki, görev ve beklentileri net olarak açıklamalı.	T23, T35, M50, M55, M98	5
17.	Performans değerlendirme ve motivasyon ödüllendirmelerinde adaletli olmalı.	T23, T35, M50, M95, M100	5
18.	Çalışanların özel hayatlarına ve farklılıklarına saygı duymalı. Kişilik özelliklerini dikkate almalı.	T24, M43, M57, M74, M75	5
19.	Dürüst olmalı.	T33, T43, T45, M16	4
20.	Dedikoduyu iyi takip etmeli ve denetlemeli.	T39, M4, M35, M56	4
21.	Çalışanların algıladıkları belirsizlik düzeylerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmeli, önlemler almalı.	T25, T43, M97, M107	4

22.	Dedikodu konusunda yaptırımlar içeren örgüt politikaları oluşturmali.	M9, M72, M74, M110	4
23.	Dedikodunun kuruma olumsuz etkileri konusunda bilgi sahibi olmalı.	M18, M73, M94, M113	4
24.	Örgüt politikaları ve yönetim uygulamaları gerektiği ölçüde çalışanlarla paylaşmalı.	T23, M12, M43, M57	4
25.	Olumsuz çalışma koşullarını düzeltmeli.	T23, M57, M114	3
26.	İnsan ilişkileri, yönetim becerileri ve grup davranışı konusunda kendilerini geliştirmeli.	T3, T6, T28	3
27.	Mesleğe yeni başlayan çalışanlar için oryantasyon programı oluşturmali.	T3, T40, M108	3
28.	Hem örgüt yöneticileri hem de çalışanlar tutarlı ve etik ilkelere uygun davranmalı.	T14, M14, M66	3
29.	İş gücünde rotasyon uygulamaları yaparak birimler arası kaynaşmayı sağlamalı.	T16, M74, M108	3
30.	Mesai dışı grup aktiviteleri ve ziyaretler gerçekleştirmeli.	T31, M74, M90	3
31.	Çalışanların birbirini destekleyecek ortamlar oluşturulmalı, çalışanları rekabet ortamından uzak tutmalı.	M88, M95	2
32.	Çalışanlar arasındaki ilişkiyi/iletişimi güçlendirmek amacıyla kurum çıkarına olabilecek şekilde çalışanlar için dedikodu ortamı oluşturmali.	T39, M57	2
33.	Demokratik bir çalışma ortamı oluşturmali.	T12, T45	2
34.	Huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmali.	M55	1
35.	Dedikoduya maruz kalan kişiyi yalnız bırakmamalı, tekrar örgüte dahil olması için güven ve samimiyet ilişkilerinin artmasını sağlamalı.	T45	1
36.	Kuruma bağlılığın artırılması için çalışanlara olabildiğince yetki ve sorumluluk vermeli.	T14	1
37.	Sosyal medya grupları kurarak çalışanların sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamalı.	M104	1
38.	Liderlerin/ yöneticilerin astlarını, astların da lider/ yöneticilerini değerlendirebileceği bir uygulama oluşturulabilir.	M112	1
39.	Dedikodu eylemi sosyolojiden bağımsız ele alınmamalı.	T7	1

Çalışmaların sonuçlarından çıkan öneri başlıklarının dağılımını veren Tablo 9 incelendiğinde dedikodunun olumlu veya olumsuz sonuçlarına yönelik yöneticilere/liderlere yönelik öneri ifadeleri yer almaktadır. Nitekim önerilerin sıklıkları değerlendirildiğinde yöneticilerin; şeffaf, açık bir iletişim ortamı ve pozitif bir iklim oluşturmaları (n=28), yönetici ve çalışanlar arasında sosyalleşme, ilişkileri geliştirme için sosyal aktiviteler düzenlemesi (n=17), dedikodu konusunda hizmet içi eğitim, seminer, basılı materyal gibi araçlarla bilgilendirme seminerleri yapması (n=16), dedikoduyu yok etmek yerine onu yönetmesi, stratejiler geliştirmesi (n=12), dedikoduların sadece olumsuz tarafını değil olumlu tarafını da değerlendirmesi (n=11), kuruma zarar verdiğini düşünen resmi olmayan iletişimi

önlemek için stratejiler geliştirmesi (n=11) ve informal iletişim kanallarını formal iletişim kanallarını destekleyecek konuma getirecek stratejiler geliştirmesi(n=10) gerekliliğine yönelik öneri ifadeleri bulunmaktadır.



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın ana amaçları ve amaçları kapsamında elde edilen bulgular ışığında örgütsel dedikodu konusunda yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmaların benzer, farklı, ortak yönleri hakkında tartışma ve yorumlara yer almaktadır. Son olarak da bu sonuçlara dayalı olarak uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik ortaya konulan öneriler bulunmaktadır.

6.1. Sonuç ve Tartışma

Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş birey ve toplulukların oluşturduğu örgüt mekanizmasında iletişim hayati bir öneme sahiptir. Çünkü örgüt içinde mesajların doğru bir şekilde iletilmesi; örgütün verimliliği, etkililiği ve devamlılığının sağlanması açısından vazgeçilemez bir unsurdur. Örgüt içinde iletişim kanallarının tıkanıklığı çalışanları resmî olmayan gruplar kurmaya ve biçimsel olmayan haberleşmeye itmektedir. Biçimsel olmayan iletişim kanallarından biri olan dedikodu, örgütlerde göz ardı edilen hatta engellenmeye çalışılan doğal bir iletişim kanalıdır. Bireyi psikolojik anlamda besleyen ve örgütler için de oldukça büyük bir öneme sahip olan dedikodu kavramı ve iletişim kaynakları hakkındaki çalışmalar henüz son otuz yıl ile sınırlıdır. Özellikle örgüt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi, içselleştirilmesi, devamlılığının sağlanmasında dedikodunun önemli bir görevi olduğu ifade edilebilir. Bu yüzden örgütlerde dedikodunun yönetilmesi ve örgüt için faydalı sonuçlar doğuracak şekilde ele alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Gündelik hayatta dedikodu, genellikle iş birliğini engelleyen ve topluma zarar veren olumsuz bir olgu olarak tasvir edilir. Dedikodu, her gün yaklaşık 52 dakika süren karmaşık bir davranıştır (Robbins & Karan, 2020). Başkalarıyla dedikodu yaparak yeni bağlantılar kurar, başkalarıyla olan mevcut bağlarımızı güçlendirir ve çevremizdeki olaylardan haberdar oluruz (Barkow, 1992; Buss & Dedden, 1990; Hess & Hagen, 2006, 2019; McAndrew vd., 2007; Wyckof, Asao & Buss, 2019). Bu çalışma ile örgütlerde dedikodunun nasıl anlamlandırıldığı ve sonraki çalışmalarda dedikodunun nasıl anlamlandırılacağını ortaya koyan değerlendirici bir anlamlandırma süreci olarak dedikodunun örgütlerdeki yerini ve araştırmalarda ve incelemelerde eksik olan bir alanı ortaya çıkarılmak amaçlanmıştır. Bu araştırmada örgütsel dedikodu konusunda yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmaların sistematik olarak incelenmiş, örgütsel dedikodu konusunda yurt içi ve yurt dışında yayımlanmış araştırmalara çeşitli veri tabanları aracılığıyla erişim sağlanmıştır. Taranan çalışmalar dâhil etme ve hariç tutma kriterlerine göre değerlendirilmiş ve bunun sonucunda toplam 151 çalışma sistematik derleme yöntemiyle incelenmiştir. Daha sonra bulgular kısmında bu araştırmanın temel amaçları ve alt amaçları açısından incelenen çalışmalar; yayın yıllarına, yazar sayılarına, üniversite türlerine, örneklem bölgelerine, yayın türlerine, örneklem grubuna, araştırma yöntemlerine, veri toplama araçlarına, örneklem belirleme yöntemlerine ve analiz yöntemlerine göre dağılımları tablolar halinde sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın diğer alt amaçlarında çalışmaların; eğitim yönetimi alanıyla ilişkili olduğu kavramları, dedikodunun nedenleri, dedikoduyla baş etme yöntemleri, yönetim tarzının dedikodunun ortaya çıkmasındaki etkisi, çalışmaların konu ile ilgili önemli sonuçları ve sonuçlardan çıkan önerilerine yönelik bilgiler tablolar halinde sunulup yorumlanmıştır.

Araştırmanın birinci alt amaç cümlesinde çalışmaların yayın türlerine göre dağılımı incelendiğinde araştırmanın veri kaynağı olan 151 çalışmanın 51'i tez çalışması, 100'ü ise makale türündeki çalışmalardan oluşmaktadır. Tezlerin 9'u doktora tezi, 42'si yüksek lisans tezidir. Makalelerin ise 11'i derleme türünde makale olup 89'u araştırma türünde makalelerdir. Çalışmaların yayın yılların göre dağılımı incelendiğinde örgütsel dedikodu

konusunda araştırmalarda son yıllarda bir artış olduğu söylenebilir. Nitekim Şekil 4 incelendiğinde örgütsel dedikodu konusunda yayımlanmış çalışmalar 2021 ve 2022 yıllarında yoğunlaşmıştır. Yazar sayılarına göre çalışmaların dağılımlarında 1 yazarlı çalışmalar daha fazladır (Şekil 5). Bir yazarlı çalışmaların daha fazla olmasının sebebi tez türü çalışmaların varlığıdır. Çalışmaların üniversite türlerine göre dağılımları incelenirken oluşturulan Şekil 3'te yurt içindeki tezler ve makalelere ait veriler yer almaktadır. Marmara Üniversitesi, Siirt Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Yaşar Üniversitesi ve Bahçeşehir Üniversite'leri örgütsel dedikodu konusunda çalışmaları ile ilk sıralarda yer almaktadır. Özel/Vakıf ya da devlet üniversitesi ayrımı bakımından bakıldığında iki tür üniversite için de dengeli bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Araştırma yöntemlerinde nicel çalışmalar daha fazladır. Ancak nitel türündeki çalışmalar da oldukça fazladır (Şekil 6). Örneklem bölgelerinde en çok İstanbul ve Ankara illeri tercih edilmiştir (Tablo 2). Ayrıca 18 çalışmada örneklem bölgelerine yönelik herhangi bir bilginin bulunmaması da dikkat çekmektedir. Yurt dışındaki çalışmalarda ise Amerika Birleşik Devletleri ve Çin örneklem bölgeleri olarak en çok tercih edilen ülkelerdir (Tablo 3). Bu ülkelerin ortak özellikleri düşünöldüğünde kalabalık nüfusa sahip olmaları ve insan kaynağı yönetimi konusunda geniş çapta araştırmaları bulunması neden olarak gösterilebilir. Çalışmaların örneklem grupları öğretmen, öğrenci ve farklı sektör çalışanlarından oluşmaktadır (Şekil 7). Nicel türü araştırmaların yoğun olduğu çalışma ortamında veri toplama araçları da anketlerden oluşmaktadır. Anket veri toplama tekniğini görüşme tekniğı takip etmektedir (Şekil 8). Örneklem belirleme yöntemleri olarak en fazla kolayda örnekleme, maksimum çeşitlilik örnekleme ve basit tesadüfi örnekleme tercih edilmiştir. Dikkat çeken bir diğeri önemli husus ise 50 çalışmanın örneklem belirleme yöntemine ait herhangi bir bilgisinin bulunmamasıdır (Şekil 9). Çalışmaların analiz yöntemlerinde ise betimsel istatistik, korelasyon, regresyon, ANOVA, içerik analizi ve t-Testi analiz yöntemleri kullanılmıştır (Şekil 10).

Araştırmanın ikinci alt amacı kapsamında örgütsel dedikodu konusundaki yurt içi ve yurt dışındaki araştırmalarda örgütsel dedikodu kavramının eğitim yönetimi alanında

ilişkilendirildiği kavramlara yönelik bulgular incelendiğinde örgütsel dedikodu veya dedikodu kavramı, eğitim yönetimi alanında birçok farklı kavramla ilişkilendirilmiştir. Nitekim araştırma bulguları değerlendirildiğinde eğitim yönetimi alanında en fazla *örgütsel iletişim* (Ağalday & Bozan, 2022; Altuntaş vd., 2014; Artaç, 2017; Ata & Coşkun, 2021; Atabek vd., 2021; Bao Cheng vd., 2022; Barıtcı, 2022; Bektaş & Erdem, 2015; Cheng vd., 2022; Ekici Gürbüzöğlü, 2019; Ellwardt vd., 2012; Erol & Akyüz, 2015; Fan vd., 2021; Girgin Büyükbayraktar, 2018; Grosser vd., 2012; Karadal & Hekimoğlu, 2020; Karasu, 2020; Kim vd., 2021; Osal, 2021; Sevda, 2021; Şimşek, 2022; Tekgöz, 2013; Usta vd., 2018; Wargo vd., 2017; Yiyit, 2016; Yücel vd., 2020); *Dedikodu-informal iletişim* (Akgeyik, 2017; Arabacı vd., 2012; Çağlar vd., 2013; Danış, 2015; Eşkin Bacaksız & Yıldırım, 2013; Gökaliler & Saatcioğlu, 2019; Han, 2016; Han, 2021a; Himmetoğlu vd., 2018; Himmetoğlu vd., 2020; Kaplan, 2020; Özlük & Özcan, 2021; Solmaz, 2013; Tonbul, 2017); *Mobing* (Akgün, 2019; Demir, 2013; Doğan, 2012; Han, 2019; Han, 2020; Öztaban, 2012); *Örgütsel bağlılık* (Çağalı, 2021; Decoster vd., 2013; Kıral & Durdu, 2021; Özşarlak, 2016; Yiğit, 2022; Yiğit & Büyükbeşe, 2022); *Liderlik* (Baerjee & Singh, 2015; Beyhan, 2019; Çiçek & Kaynak, 2022; Erdoğan vd., 2015; Jameson, 2018; Kubilay, 2022; Salik, 2022; Shi, 2021); *Örgütsel güven* (Avcı İnal, 2019; Dores vd., 2021; Ellwardt vd., 2012; Hekimoğlu, 2020; Huang, 2013; Kozlowski & Ilgen, 2017; Özarallı & Torun, 2011) kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir. Araştırmada örgütsel dedikodu kavramının eğitim yönetimi alanında ilişkilendirildiği diğer kavramlar; yıldırma, saldırganlık, örgütsel stres, zorbalık, etik, örgütsel sinizm, örgütsel sapma, iş yeri yalnızlığı, güç, örgütsel affetme, örgütsel etkililik, yönetim tarzı, örgütsel tükenmişlik, okul iklimi, iş tatmini, örgüt kültürü, örgütsel sinerji, örgütsel affetme, okul etkililiği, toksik iletişim, çatışma, itibar yönetimi, örgütsel davranış, örgütsel demokrasi, örgütsel çeviklik ve örgütsel vatandaşlıktır. Örgütsel dedikodu ile ilişkilendirilen kavramların (yıldırma, saldırganlık, örgütsel stres, zorbalık, etik, örgütsel sinizm, örgütsel sapma, iş yeri yalnızlığı) eğitim yönetimi alanında olumsuz etkisi olduğu

ispatlanmış kavramlardır. Bu durum, örgütsel dedikodunun örgütlerde yıkıcı, negatif, olumsuz etkileri boyutunun ön planda olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı kapsamında örgütsel dedikodu konusundaki yurt içi ve yurt dışındaki araştırmalarda dedikodunun nedenlerine ilişkin bulgular kişisel ve örgüt ortamından kaynaklı nedenler olmak üzere iki ayrı kategoride ele alınmıştır. DiFonzo ve Bordia (2007), dedikodunun nedenlerine ilişkin meydana getirebilecek beş temel etken üzerinde durmuşlardır. İnsanlar dedikoduyu ilk olarak, gruptaki diğer insanlarla ilgili bilgileri onlarla görüşmek zorunda kalmadan öğrenmek için kullanırlar. İkincisi; dedikodu insanları birbirlerine bağlayarak sosyal ağ kurmalarına yardım eder. Üçüncü olarak; negatif dedikoduyu sosyal ağ yapıları ve değişimleri sadece bağ kurmak için değil rekabet yaratan bağları koparmak için de kullanırlar. Dördüncüsü; dedikodu sayesinde grup içindeki sosyal statüsünü, gücünü ve prestijini artırır. Son olarak; dedikodu sosyal ağlarda yer edinmek, bir gruba ait olmak ve bunu sürdürmek için ne yapmamız gerektiğine dair bizi bilgilendirir.

Örgüt içinde çalışan bireyler, herhangi bir konu hakkında bilgi sahibi olmak, bilmek isterler. Bu, tabii bir durumdur. Nitekim örgüt ortamında birey merak ettiği bir olay, durum, ya da karşılaştığı bir sorunun çözümü için gerekli, yeterli bilgiye sahip olmadığı zaman bilginin doğruluğunu test etmeden en hızlı ve kolay yoldan bilgiyi edinebileceği yöntemi tercih eder. Bu yöntemlerden en sık başvuru alan yöntem ise dedikodudur. Alanyazında dedikoduya olumsuz atıflar yoğunlukta olmasına (Saffery, 2004; Difonzo & Bordia, 2000; Kimmel, 2004) rağmen dedikodunun örgüt içinde doğruluğu tam olarak ispatlanamasa da bilgiye erişim sağlanan bir kanaldır. Dolayısıyla kısa vadede bireyin bilgi ihtiyacı karşılanır. Bu konuda örgüte olumlu yönde katkı sağladığı düşünülebilir. Örgüt yöneticileri, çalışanların yönetime ve örgüte ilişkin düşünceleri hakkında formal iletişim kanalları yoluyla yeterli bilgi edinemeyebilir. Formal iletişim kanalları ile istenilen bilgilere sahip olamayan yöneticiler kimi zaman dedikoduya başvururlar. Dedikodu bu özelliği ile etkili bir geri bildirim aracı olma görevini üstlenir. Çalışanlardan gelen geri bildirimler (dedikodular) yöneticiler için bir çeşit erken uyarı sistemi işlevi görmekte ve bu sayede karar alma süreçlerinde ve sorunların

çözümünde fikir vermektedirler (Gillis, 2006; Anderson, 1995). Bu araştırmanın veri kaynağı olan ilgili çalışmalarda da dedikodunun bilgiye erişim kaynağı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akyön vd., 2015; Ata & Coşkun, 2021; Baerjee & Singh, 2015; Beersma & van Kleef, 2012; Bingley vd., 2022; Çağlar vd., 2013; Hartung & Renner, 2013; Kırıl & Durdu, 2021; Koçak, 2022; Öztürk & Özcan, 2021; Penpece, 2012; Tekgöz, 2013; Testori vd., 2022; Türksen, 2020; Yanar, 2022.).

Kapferer (1992)'ye göre insanların içindekini dışarıya vurmasının ilk aşaması dedikodudur. Nitekim bastırılmış saldırganlık toplumca kabul görmüş bir şekilde yani dedikodu yoluyla ortaya çıkar. Öfke duyulan kişinin sırlarını, açığını, toplumun hoş görmeyeceği veya ilgisini çekeceği bilgilerini ifşa etmek amaçlanır. Dedikodu yapan yaptığı ahlaka aykırı olduğunu düşünmez aksine çevresindekileri ona karşı “uyarmak, bilgilendirmek” görevini yerine getirmenin rahatlığını yaşar. Dolayısıyla dedikodu kişiye duyulan öfke, kıskançlık, kin duyma gibi duyguların başkasına aktarımında aracı rol oynamaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar da bu yargıyı desteklemektedir. (Arabacı vd., 2012; Atabek vd., 2021; Bektaş, 2019; Beyhan, 2019; Cıkrak, 2018; Danış, 2015; Doğan, 2012; Henderson, 2014; Himmetoğlu vd., 2018; Öztaban, 2012; Sevda, 2021; Soyer, 2022; Şafak & Kahveci, 2021; Williams, 2014; Yavuz & Levent, 2021.).

Kimi zaman örgüt içerisinde gruplara dâhil olmanın ön koşulu dedikodudur (Jaeger vd., 1998). Aynı zamanda dedikodu, bir grubun diğer gruplar üzerinde hakimiyet kurabilmek için kullandığı “örgütsel hakimiyet mekanizması” aracına dönüşebilmektedir (Ellwardt vd., 2012c). Nitekim bu araştırmanın veri kaynağı olan çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Dedikodu, bireyin bir gruba ait olma ve sosyal kabul isteğini karşılamaktadır (Ata & Coşkun, 2021; Çağlar vd., 2013; Çavundurluoğlu, 2016; Ellwardt vd., 2012b; Greal, 2016; Han, 2021; Jameson, 2018; Passig, 2014; Tonbul, 2017.).

Waddington ve Michelson (2007)'a göre bireyler bazı durumlarda bilgi sahibi olmak, bilgiyi paylaşmak ve sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bazı durumlarda ise de kurum içi eğlence amacıyla dedikoduyu kullanırlar. Çalışanlar tamamen eğlence ve boş vakti

geçirmek için iş bitiş saatine kadar dedikodu yapabilirler (Berkos, 2003). Bu araştırmanın sonuçlarında da dedikodunun eğlenmek, hoş vakit geçirmek için yapıldığına yönelik bulgular bulunmaktadır (Ata & Coşkun, 2021; Hartung & Renner, 2013; Şafak & Kahveci, 2021; Arabacı vd., 2012; Testori vd., 2022; Wargo Aikins vd., 2017; Çağlar vd., 2013; Han, 2021). Örgüt yöneticileri tarafından eğlence için yeterli zaman ayrılmadığı durumlarda çalışanlar eğlence/hoş vakit geçirme ihtiyacını karşılamak için dedikoduya başvurabilmektedir.

Dedikodu yapmak kişide rahatlama duygusu oluşturur. Dedikodu yapan kişi taşıdığı bilgiyi diğer kişilerle paylaştığında o bilginin yükünden kurtulmuş hisseder ve rahatlar (Altuntaş vd., 2015; Artaç, 2017; Çıkrak, 2018; Danış, 2015; Özlük & Özcan, 2021; Tekgöz, 2013; Testori vd., 2012). Bashir vd., (2020), diğer insanların, kişinin hayal kırıklıklarını anlayabilmesi için dedikodu yapmanın öfkeyi salıvermenin bir yolu olabileceğini gösterdi. Dores Cruz, Balliet vd., (2019) dedikodunun, muhtemelen kişinin psikolojik iyi oluşunu eski haline getirmek ve korumak için olumsuz duyguları dışa vurmasına da yardımcı olduğunu bulmuştur.

İnsanlar merak ederler; bir olayın nasıl olduğu ve neden olduğu konusunda bilgi sahibi olmak isterler. Merak, bilgiye ulaşmanın, keşfetmenin ilk koşuludur. Bazı durumlarda ise bireylerin meslekleri ve yaptıkları işlerin doğası gereği diğer insanlara göre daha çok merak ederler. Örneğin; gazeteciler, bilim insanları ve öğretmenler meslekleri gereği daha meraklıdırlar. Merak edilen konu ya da olayın detaylarına ulaşmak için de dedikoduya başvurulabilir (Çıkrak, 2018; Hartung & Renner, 2013; Kırıl & Durdu, 2021; Soyer, 2022; Tonbul, 2017).

Michelson, Iterson ve Waddington'a (2010) göre; dedikodu bireylerin farklı kişisel ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Dedikodu bireyin psiko-sosyal ihtiyacını karşılar (Kieffer, 2013; McDowell, 2015; Özlük & Özcan, 2021; Soyer, 2022; Testori vd., 2022). Kimi zaman insanlar örgüt içindeki konumunu kaybetmek istemediği için kendini beğendirme, seilmeyi sağlamak için etkilemeyi dedikodu üzerinden yapmaktadırlar (Ata &

Coşkun, 2021; Çağlar vd., 2013; Çıkrak, 2018; Danış, 2015; Kırıl & Durdu, 2021; Lee vd., 2022; Nycyk, 2015). Araştırmalar, insanların etkileme çabası ve itibar yönetimi ihtiyaçlarını karşılamak için dedikodu davranışına girebileceklerini belirtmiştir (Fine & Rosnow, 1978; Noon & Delbridge, 1993). Halevy vd., (2019), dedikodunun kendi kendine hizmet eden veya gruba fayda sağlayan bir etki çabası biçimi olduğunu ve dedikodunun, bireylerin kuruluşlarda karar alma sürecini etkileme gücünü artırmaya yardımcı belirtmişlerdir (Van Bunderen vd., 2018). Ayrıca Beersma ve van Kleef (2012), sosyal etki çabasını dedikodu için ayrı bir neden olarak tanımlamışlardır. McAndrew ve Milenkovic (2002) de ampirik olarak dedikodu yapanların kendi gruplarında gelişmiş bir statüye sahip olarak algılandığını göstermişlerdir. McAndrew ve ark. (2007) dedikodunun bir statü geliştirme stratejisi olduğunu doğrulayarak önceki araştırma sonuçlarını desteklemiştir.

Kişinin karakteristik özellikleri de bir diğer dedikodu nedenidir (Baerjee & Singh, 2015; Çavundurluoğlu, 2016; Danış, 2015; Öztaban, 2012; Sinkkonen vd., 2014). Kişisel faktörler bağlamında dedikodu nedenleri olarak önyargı, güvensizlik, kuruma aidiyet duygusunun olmaması, rekabet, eleştirme, iyi niyet ve hoşgörü eksikliği, kaos yaratmak, ifade özgürlüğü, ahlaki yetkinliğin az olması gibi nedenler de yer almaktadır. Kişilik özellikleri de bireylerin dedikodu davranışlarına katkıda bulunan bir faktör olabilir. Örneğin, araştırmacılar, insanların dışadönüklük veya nevroitiklik (Hartung & Renner, 2013; Robbins & Karan, 2020), yatkınlık merakı (Litman & Pezzo, 2007), olumsuz duygusallık (Feinberg vd., 2012; Wu vd., 2018), sinizm gibi karanlık kişilik özellikleri (Bashir vd., 2020) ve psikopati ve narsisizm gibi karanlık üçlü özellikler (Hartung vd., 2019; Lyons & Hughes, 2015) daha fazla dedikodu davranışında bulundu. Watson (2011) üniversite öğrencilerinden oluşan bir örnekleme, dedikodunun dış kontrol odağı, yüksek kendini izleme, düşük öz yeterlik ve düşük benlik kavramı netliği ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca Ellwardt, Labianca ve Wittek (2012), kâr amacı gütmeyen bir çocuk bakım kuruluşunun çalışanlarından oluşan bir örnekleme, dedikodunun genellikle yönetime güveni düşük olan kişilerden kaynaklandığını bulmuşlardır.

Örgütsel bakış açısı, dedikodu davranışına yol açabilecek veya kolaylaştırabilecek kuruluş düzeyindeki faktörleri tanımlar. Geçmiş araştırmalardan belirlenen örgütsel öncüller, örgütsel yapılar veya politikalarla ilgili resmi yönleri ve ayrıca örgütsel iklimlerle ilgili gayri resmi yönleri içerir. Örneğin, Kniffin ve Wilson (2010), havayolu çalışanları, sığır yetiştiricileri ve rekabetçi kürekçilerden oluşan vaka çalışması örneklerini kullanarak, grup düzeyinde kurumsal ödüllerin kullanılmasının grup yararına dedikoduların ortaya çıkmasını kolaylaştırabileceğini buldu. Dahası, örgütsel değişim, örgütsel dedikodu davranışının ortaya çıkmasıyla ampirik olarak ilişkilendirilmiştir (Mills, 2010) ve uzaktan çalışma kuralları ve uzaktan çalışmanın ilişkili mesleki izolasyonu gibi örgütsel uygulamalar, işyeri dedikodusunu kışkırtmak için teorize edilmiştir (Cooper & Kurland, 2002). Gayri resmi bir iklim özelliği olarak iş arkadaşları arasındaki rekabet, işteki dedikodu davranışlarının bir öncüsü olarak tartışılmıştır (Hodson, 2004).

Bu çalışmada da örgütsel bakış açısına göre dedikodu davranışına yol açabilecek veya dedikodu davranışını yaygınlaştırabilecek örgüt ortamından kaynaklı birtakım faktörler tanımlanmıştır:

Kurum/örgüt içindeki formal iletişim kanallarının yetersiz olması çalışanların dedikodu yoluyla edinemedikleri bilgilere erişmek için dedikoduyu kullanmalarına neden olmuştur (Houmanfar & Johnson, 2003; Solmaz, 2006; Waddington & Fletcher, 2005; Yılmaz, 2009). Araştırmada formal iletişim kanallarının yetersiz olması durumu en sık karşılaşılan dedikodu nedenlerindendir (Barıtcı, 2022; Ekici Gürbüzöğlü, 2019; Grosser vd., 2012; Gürbüz, 2019; Hekimoğlu, 2020; Osal, 2021; Soyer, 2022; Yiyit, 2016); yöneticilerin adil olmaması (Akyön vd., 2015; Beyhan, 2019; Çavundurluoğlu, 2016; Doğan, 2019; Ertürk, 2011; Grosser vd., 2012; Karasu, 2020; Sevdâ, 2021); örgüt içinde duyulan belirsizlik, korku ve endişe (Ekici Gürbüzöğlü, 2019; Erden, 2013; Hekimoğlu, 2020; Kieffer, 2013; Koçak, 2022; Osal, 2021; Raisiene, 2012); motivasyon sistemlerinin yetersizliği (Akyön vd., 2015; Doğan, 2019; Hekimoğlu, 2020; Osal, 2021; Taylor vd., 2012; Yiyit, 2016); örgütte sıklıkla

yaşanan değişim ve değişiklikler (Artaç, 2017; Grosser vd., 2012; Gürbüz, 2019; Karasu, 2020; Raisiene, 2012; Sinkkonen vd., 2014; Soyer, 2022) en çok belirtilen nedenlerdir.

Araştırmada örgüt ortamından kaynaklı diğer nedenler olarak artan hiyerarşi, çalışma ortamlarının fiziksel yetersizliği, görevlendirmelerin objektif yapılmaması, gruplaşmalar, boş zaman-iş yükü azlığı, sosyal ilişkilerin yetersiz ya da bozuk olması, yöneticilerin mesleki yetersizliği yer almaktadır.

Özetle dedikodunun nedenleri alt boyutunda dedikodunun daha çok olumsuz kaynaklı nedenlere bağlandıkları ve mevcut koşulların dedikoduların oluşmasını ve yaygınlaşmasını desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. İlgili çalışmalarda dedikodu nedeni ağırlıklı olarak formal iletişim kanallarının yetersiz olması, yönetimin çalışanlara eşit ve adil davranmaması, beklenen terfi ve ödüllerin gerçekleştirilmemesi, kurum içi çatışmaların etkin yönetilememesi ve etik değerlerin zayıf olması ile yönetim stratejilerinin açık ve şeffaf olmaması gibi nedenlerle, kurumun yönetim ve işleyişine ilişkin sorunları dedikodu nedeni olarak gördükleri saptanmıştır. Eroğlu (2005) çalışmasında örgütte var olan katı hiyerarşik yapı ve merkezci yönetim; bilginin paylaşılmaması ya da az paylaşılması, tatmin edici olmaması, saklanması, kısıtlanması, çarpıtılması durumlarının yanı sıra çalışanların merak duygularıyla ilgili olarak maaş artış ve terfi dönemlerini dedikodu nedeni olarak belirtmiştir. Solmaz (2004) çalışmasında daha çok belirsizlik ve bilgi eksikliği durumlarında dedikoduların çok ortaya çıktığını bulmuştur. Difonzo ve Bordia (2000) ise güvensizliğin baskın olduğu bir örgütsel iklimde dedikoduların sıklığının arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt amacı kapsamında örgütsel dedikodu konusundaki yurt içi ve yurt dışındaki araştırmalarda yönetim tarzının dedikodunun ortaya çıkmasındaki etkisine yönelik bulgular incelendiğinde örgütte adil ve eşitlikçi bir yönetim tarzının olmaması (Bektaş, 2019; Ertürk, 2011; Gürbüz, 2019; Han, 2021; Özarallı & Torun, 2011; Sezer, 2020; Tiyeek ve Peker, 2015; Yanar, 2022; Yiyit, 2016); Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetimin olmaması (Ata & Coşkun, 2021; Avcı İnal, 2019; Ertürk, 2011; Han, 2021; Hekimoğlu, 2020; Petek, 2021; Şafak, 2021); Dedikodunun yönetim tarafından önemsenmemesi (Ağalday & Bozan,

2022; Ekici Gürbüzöğlü 2019; Şimşek, 2022; Tekgöz, 2013); Çalışanlarının ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine duyarlı olan yönetimin olmaması (Arabacı vd., 2012; Karadal & Hekimoğlu, 2020; Özkaya, 2021; Seçkin, 2018); İletişimde şeffaflık ve saydamlığın sağlanamaması (Gürbüz, 2019; Han, 2021; Karasu, 2020; Şantaş vd., 2019); Baskıcı bir yönetim (Jameson, 2019; Sinkkonen vd., 2014; Taylor vd., 2012); İletişime kapalı, ego seviyesi yüksek, agresif, zorlayıcı, paranoyak, somurtkan, istismarcı yöneticilerin varlığı (Decoster vd., 2013; Karadal & Hekimoğlu, 2020; Karasu, 2020); Çalışan ile yöneticiler arasındaki güvensizlik (Clercq vd., 2020; Ellwardt vd., 2012; Raisiene, 2012; Soyer, 2022) faktörleri ilgili çalışmalarda yer almaktadır. Ayrıca katı bürokratik bir yönetim, ayrımcılık-kayırmacılık, zorbalık kültürünün hâkim olduğu bir ortamların varlığı faktörleri de dedikodunun ortaya çıkmasında etkili olan yönetim tarzlarındandır.

Araştırmanın beşinci alt amacı kapsamında örgütsel dedikodu konusundaki yurt içi ve yurt dışındaki araştırmalarda dedikoduyla baş etme yöntemlerine yönelik bulgular incelendiğinde örgüt çalışanları ya da yöneticilerin farklı baş etme yöntemleri kullandıkları söylenebilir. Dedikoduyla baş etme yöntemleri olarak dedikodusunu yapan kişi ile konuşmak/yüzleşmek (Altuntaş vd., 2014; Arabacı vd., 2012; Bektaş, 2019; Bilginoğlu & Yozgat, 2020; Ertürk, 2011; Sevda, 2021; Sürücü, 2022; Tonbul, 2017); Dedikodusunu yapan kişiyi arkadaşlıktan çıkarmak/arkadaşlıklarını sınırlamak (Arabacı vd., 2012; Aydın, 2021; Çağalı, 2021; Ekici Gürbüzöğlü, 2019; Özlük & Özcan, 2021; Soyer, 2022; Tonbul, 2017); Dedikodu anında tepki göstermek/ müdahale etmek/engellemek (Bilginoğlu & Yozgat, 2020; Sevda, 2021; Sürücü, 2022; Tonbul, 2017; Usta vd., 2018); Dedikodu kaynağına ulaşma ve ortadan kaldırmak (Altuntaş vd., 2014; Bilginoğlu & Yozgat, 2020; Cegarra vd., 2015; Han, 2021; Seçkin, 2018; Sevda, 2021; Zhu vd., 2021); Kurum içi iletişimi güçlendirmek (Arabacı vd., 2012; Atabek vd., 2021; Bayramoğlu, 2019; Bektaş, 2019; Bilginoğlu & Yozgat, 2020; Çavundurluoğlu, 2016; Dores vd., 2021; Levent & Türkmenoğlu, 2019; Raisiene, 2012; Seçkin, 2018) yer almaktadır. Ayrıca tepkisizlik/umursamazlık/ önemsememek; dedikoduyu kabul edip açıklama yapmak; dedikoduyu örgüt yararına kontrollü bir şekilde kullanmak;

çalışanların karara katılımını sağlamak; örgüt içindeki belirsizlikleri ve olasılıkları en aza indirmek/ortadan kaldırmak; adaletsizlikleri gidermek; yaptırımlar uygulamak; dedikoduyu yalanlama/kabul etmemek; örgüt içindeki sevgi, saygı ve samimiyeti güçlendirmek; kurum içi hoşgörüyü arttırmak; dedikodu yapan kişiyi uyarmak; iletişim sürecinin etkinliğini sağlamak da dedikoduyla baş etmede kullanılan diğer yol ve yöntemlerdir.

Araştırmanın altıncı alt amacı kapsamında örgütsel dedikodu konusundaki yurt içi ve yurt dışındaki araştırma bulgularından elde edilen önemli sonuçlara ilişkin bulgular incelendiğinde dedikodunun olumlu sonuçları, olumsuz sonuçları ve nötr (ne olumlu ne de olumsuz bir yönü olmayan) sonuçları olmak üzere üç ayrı grupta ele alınmıştır. İncelenen çalışmalarda dedikodunun olumsuz sonuçlarına yönelik bulguların yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla dedikodunun kişisel ve örgütsel bazda olumsuz, yıkıcı sonuçları olduğu görüşlerin alanyazında hâkim olduğu söylenebilir.

Dedikodunun olumsuz sonuçları:

Grup/örgüt etkililiğinin işyeri dedikodularından olumsuz etkilendiği ileri sürülmüştür (Cooper & Kurland, 2002). Kulik vd., (2008), dedikodunun güvensizlik ortamına katkıda bulunduğunu, işyeri verimliliğinin çalışma grubundaki dedikodu davranışlarından olumsuz etkileneceğini ve tüm çalışanların morali ve uyumu üzerinde işlevsiz etkileri olduğunu bulmuşlardır. Araştırmada da benzer olarak dedikodunun örgüte zarar verdiği sonucuna ulaşılmıştır (Dores vd., 2021; Ekici Gürbüzöğlu, 2021; Kaplan, 2020; Petek, 2021; Şafak, 2021; Yanar, 2022). Dedikodu, çalışanlar arasında anlaşmazlıklara neden olur (Bayramoğlu, 2019; Çavundurluoğlu, 2019; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Himmetoğlu vd., 2020; Petek, 2021; Sevda, 2021; Subramanian, 2013; Sürücü 2022; Wargo vd., 2017), çalışanların moral ve motivasyon kaybına neden olur (Aydın, 2021; Bayramoğlu, 2019; Bektaş & Erdem, 2015; Bektaş, 2019; Bekteş, 2018; Bilginoğlu & Yozgat, 2020; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Himmetoğlu vd., 2020; Karadal vd., 2020; Karasu, 2020; Kim vd., 2021; Kubilay, 2022; Levent & Türkmenoğlu, 2019; Solmaz, 2013; Soyer, 2022; Yiyit, 2016). Ayrıca örgütsel strese neden olur (Aydın, 2021; Ayaz, 2021; Doğan, 2017; Eğinli & Bitirim, 2013; Karadal

& Hekimoğlu, 2020; Karasu, 2020; Katip, 2019; Osal, 2021; Solmaz, 2013; Yiyit, 2016). Örgütsel bağlılığa zarar verir (Bektaş, 2019; Çağalı, 2021; Osal, 2021; Soyer, 2021; Yiyit, 2016). İş doyumu ve iş başarısı ve çalışan performansını olumsuz etkiler (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020; Eğinli & Bitirim, 2013; Himmetoğlu vd., 2020; Karasu, 2020; Katip, 2019; Kubilay, 2022; Levent & Türkmenoğlu, 2019; Osal, 2021; Sevda, 2021; Soyer, 2022; Türkkaş Anasız, 2016; Yiyit 2016). Araştırma sonuçlarını destekleyen bazı araştırmacılar, dedikodunun dedikoduculara ve alıcılara olan güveni de azaltabileceği görüşünü gündeme getirmişlerdir. Sonuç olarak diğer insanlar dedikoducular ile aralarına mesafe koyabilir ve onlardan uzaklaşabilirler. Çalışanlar arasında çatışmalar yaşanabilir (Hodson, 2004; Shani & Westphal, 2016).

Sosyal itibara zarar verir (Akgün, 2019; Danış, 2015; Kieffer, 2013; Levent & Türkmenoğlu, 2019; Penpece, 2012; Solmaz, 2013). Örgütsel güveni olumsuz etkiler (Avcı İnal, 2019; Eğinli & Bitirim, 2013; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Hekimoğlu, 2020; Kozlowski & Ilgen, 2017; Levent & Türkmenoğlu, 2019; Osal, 2021; Özarallı & Torun, 2011; Petek, 2021; Raisiene, 2012; Solmaz, 2013; Soyer, 2022; Sürücü, 2022). Kong (2018), çalışanların kendilerini olumsuz dedikodunun hedefi olarak algıladıklarında, benlik kavramı değerlendirmesinin azalması nedeniyle rol içi performansta düşüş gösterdiklerini buldu.

İlişkileri geliştirme boyutu işlevsizdir (Ata & Coşkun, 2021; Aydın, 2021; Kaplan, 2020; Osal, 2021; Petek, 2021; Şafak, 2021; Yazar, 2022). Gruplaşmalara neden olur (Ata & Coşkun, 2021; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Levent & Türkmenoğlu, 2019; Osal, 2021; Sevda, 2021; Soyer, 2022). Yıldırma davranışdır (Çelik, 2011; Eken, 2014; Ertürk 2011; Han, 2020; Nanto, 2015).

Örgütsel dedikodunun olumsuz sonuçlarına ek olarak örgütsel bağlılığa zarar verdiği, haberdar olma boyutunun işlevsiz olduğu, kurum imajına zarar verdiği, olumsuz davranışlardan olduğu, zaman kaybı ve boş zaman etkinliği olduğu, örgütsel sinizme neden olduğu, örgüt içi toksik iletişime neden olduğu sonuçları da yer almaktadır.

Yönetim alanı bilim insanları, dedikodunun sosyal bütünleşme işlevlerini büyük ölçüde gözden kaçırmış olsalar da psikoloji alanyazınında araştırılmamış bir işlevi incelediler: dedikodunun işyerinde mesafe yaratmak veya zarar vermek için nasıl kullanıldığını belirleyen, işyerinde dedikodunun sosyal ayrıştırma işlevi. Hodson'ın (2004) kuramlaştırdığı gibi, sosyal ayırım, iş yerinde diğerlerinin itibarını zedeleme olarak ortaya çıkabilir. Diğer araştırmacılar tarafından yapılan bir dizi çalışma, benzer teorik argümanlar ileri sürdü. Örneğin, olumsuz sosyal değerlendirmeleri yaymak ve bir kişi hakkında başkalarının zihninde olumsuz bir izlenim (yani dedikodu hedefi) yaratmak için dedikodu yapılabilir (Shani & Westphal, 2016). Çalışanlar arasında dedikodu, itibara ve sosyal duruşa zarar verebilir (Severance vd., 2013). Ek olarak, Chua ve ark. (2008), itibarın baltalanmasının dedikodu hedeflerinin güvenilirliğine ve yeterliliğine ilişkin mevcut olumlu algıları aşındırabileceğini kanıtladı.

Dedikodunun olumlu sonuçları; Bilgi edinme yoludur (Akgeyik, 2017; Ata & Coşkun, 2021; Çağlar vd., 2013; Çıkrak, 2018; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Fan vd., 2021; Han, 2021; Himmetoğlu vd., 2018; Nycyk, 2015; Passig, 2014; Şafak, 2021; Şafak & Kahveci, 2021). Hem örgüt hem de psikoloji alanyazınına göre, dedikodu genellikle ilgili taraflar bilgi ararken veya paylaşırken ortaya çıkar. Aslında, dedikodunun bilgi alışverişi (bilgi gönderme ve alma) işlevi, alanyazında en yaygın olarak tanımlanan işlev türüdür. Bu işlev türü, bilgiyi yaymayı, çevrelerini veya diğer bireyleri bilgilendirmeyi veya her ikisini de amaçlayan dedikodu davranışını içerir. Fine ve Rosnow (1978) ilk olarak dedikodunun bilgi yayma işlevine hizmet edebileceğini teorileştirdi ve sonraki ampirik araştırmalar, dedikodunun bilgi paylaşma ve toplama işlevlerinin oldukça belirgin ve yaygın olduğunu doğruladı (Hartung & Renner, 2013; Lyons & Hughes, 2015; Watson, 2011). Beersma ve van Kleef (2012), bilgi toplama ve doğrulamayı dedikodu için ayrı bir motivasyon olarak tanımladı. Noon ve Delbridge (1993), dedikodu yoluyla iletilen bilgilerin grup değerlerinin korunmasına yardımcı olabileceği ve örgüt içi düzenlemelere ve kontrollerin uygulanmasına katkıda bulunabileceğine dair teorik açıklamalar yaptılar. Benzer şekilde, doğrudan ilişkileri

araştırmamakla birlikte, Labianca vd., (1998), dedikodu yoluyla iletilen olumlu/olumsuz bilgilerin, bireylerin üçüncü bir tarafa karşı mevcut olumlu/olumsuz tutumlarını doğrulayabileceğini ve güçlendirebileceğini savundu.

Dedikodu sosyalleşme aracıdır (Ağalday & Bozan, 2022; Aleksandrov & Babakus, 2013; Çağlar vd., 2013; Ellwardt vd., 2012; Hartung & Renner, 2013; Karasu, 2020; Kubilay, 2022; Nowagbaga vd., 2015; Özlük & Özcan, 2021; Salik, 2022; Soyer, 2022; Şafak & Kahveci, 2021; Tekgöz, 2013). Balogun ve Johnson (2005), dedikodunun örgütsel ortamlarda anlam ve anlayış sağlamaya yardımcı olabilecek sosyal bir etkileşim süreci olduğunu belirtmişlerdir. Mills (2010), dedikodunun çalışanlar için anlam yaratma ve sosyal alışverişi canlandırmak için yararlı bir yol olduğunu bularak bu fikre destek sağlamıştır. Özetlemek gerekirse, sosyal bilgiler, itibar bilgileri ve işle ilgili bilgilerin tümü dedikodu yoluyla yayılabilir ve bireylerin kendi özel iş bağlamlarında anlamlandırma süreçlerinde kullanılabilir (Michelson vd., 2010; Yovetich & Drigotas, 1999).

Dedikodu örgütlerde vardır ve yaygındır (Ağalday & Bozan, 2022; Arabacı vd., 2012; Artaç, 2017; Atabek vd., 2021; Decoster vd., 2013; Erol & Akyüz, 2015; Sevda, 2021; Türkkaş Anasız, 2016). Bir iletişim biçimidir (Ata & Coşkun, 2021; Fan vd., 2021; Fan vd, 2022; Henderson, 2014; Sezer, 2020; Şahin, 2016).

Örgüt normlarının öğrenilmesinde ve örgüt kültürünün devamlılığına katkı sunar (Erol & Akyüz, 2015; Himmetoğlu vd., 2018; Osal, 2021; Usta vd., 2018; Yiğit, 2022). Shank ve ark. (2019), dedikodunun emredici normları (yani nasıl davranmamaya ilişkin kuralları) belirgin hale getirdiğini ve Myers'ın (2002) dedikodunun grup arasında değerli bilgilendirici temaları tekrarladığı teorisiyle uyumlu olarak yerleşik normları ve düzenlemeleri hatırlatıcı işlevi gördüğünü gösterdi.

Dedikodu eğlence aracıdır (Tekgöz, 2013; Özlük & Özcan, 2021). Psikoloji alanyazında dedikodu araştırmalarında yinelenen bir tema (ancak örgüt alanyazınında neredeyse hiç olmayan bir konu), dedikodunun sosyal bütünleşme işlevidir. Fine ve Rosnow (1978) ilk kez kuramsal olarak, dedikodu eğlence veya keyif için aktarılabileceğinden, insanların kendileri

ve başkaları için eğlence sağlamak amacıyla dedikodu yaptıkları fikrini benimsediler. Watson (2011) dedikodunun eğlence işlevine yönelik kanıtlar sunmuş ve ayrıca arkadaşlıkların birlikte dedikodu davranışlarına giren insanlardan ortaya çıktığını göstermiştir.

Dores Cruz, Beersma vd. (2019), grup dedikodusunun grup üyeleri arasında koruma sağladığını ve iş birliğini teşvik ettiğini gösterdi. Benzer şekilde, Sommerfeld vd. (2007), sosyal bilgilerin dedikodu yoluyla iletilmesinin (özellikle olumlu dedikodu) bireyler arasındaki iş birliği düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Feinberg ve ark. (2014), dedikodunun gruptaki normatif olmayan davranışlar sergileyen diğerlerine yönelik dışlanmayı kolaylaştırdığını; Spoelma ve Hetrick (2021), sosyal kaytarmayı azaltarak olumlu takım dedikodusunun takım performansı üzerinde olumlu dolaylı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel dedikodunun olumlu sonuçlarına ek olarak bilgiye erişim kolaylığı ve rahatlatma imkânı sunduğu, çalışanları güdülemede bir araç olduğu, örgütsel hafızaya olumlu yönde aracılık ettiği, mesleki motivasyonu arttırdığı, davranışları ve olayları anlamlandırmada örgütsel öğrenme için bir ortam görevi gördüğü sonuçları da yer almaktadır.

Örgütsel dedikodunun olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilmediği gruptaki bulgular incelendiğinde; dedikodunun sadece bir türe özgü olmadığı (Artaç, 2017; Çağlar vd., 2013; Soyer, 2022; Şimşek, 2022; Tekgöz, 2013) sonucuna ulaşılmıştır. Ancak alanyazında bazı çalışmalarda bu sonuçtan farklı olarak kadınlar (erkeklere kıyasla) ve daha genç (yaşlılara kıyasla) insanların daha fazla dedikodu davranışında bulundukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden cinsiyet ve yaş gibi bazı demografik özelliklerin dedikodu davranışını etkilediği bulunmuştur (Massar vd., 2012; Robbins & Karan, 2020).

Dedikodunun örgüte hem zararlı hem de yararlı olduğu (Bektaş & Erdem, 2015; Bingley vd., 2022; Çıkrak, 2018; Daniş, 2015; Himmetoğlu vd., 2020; Kubilay, 2022), dedikodu ile örneklem grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süreleri gibi bağımsız

değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olmadığı (Alakaşlı, 2021; Atabek vd., 2021; Aydın, 2021; Çağalı, 2021; Doğan, 2017; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Erden, 2013; Gürbüz, 2019; Kaplan, 2020; Kırıl & Durdu, 2021; Özlük & Özcan, 2021; Petek, 2021; Salik, 2022; Şafak, 2021) ve dedikodu iyi yönetildiği takdirde örgüte katkı sağlayan bir olgu olduğu (Alakaşlı, 2021; Arabacı vd., 2012; Ata & Coşkun, 2021; Grosser vd., 2012; Öztürk & Aras, 2021; Soyer, 2022; Şafak & Kahveci, 2021; Usta vd., 2018) sonuçları yer almaktadır. Ayrıca diğer çalışmalarda sonuçlardan dikkat çeken sonuç, dedikodu yapma nedenleri dedikodu içeriğini etkilemektedir (Testori vd., 2022). Yani dedikodunun örgüte olumlu ya da olumsuz etkisi değerlendirildiğinde dedikodunun ortaya çıkma ya da yaygınlaşma nedeni etkilidir.

Araştırmanın yedinci alt amacı kapsamında örgütsel dedikodu konusundaki yurt içi ve yurt dışındaki araştırma sonuçlarından çıkan önerilere ilişkin bulgular incelendiğinde çalışmalarda önerilerin hedef grubunun lider ve yöneticilerden oluşmaktadır. Nadir de olsa dedikodu yapan ya da dedikoduya maruz kalan kişi/lere yönelik de öneriler yer almaktadır. Yöneticiler; şeffaf, açık bir iletişim ortamı ve pozitif bir iklim oluşturmali (Ağalday & Bozan, 2022; Akduru & Semerciöz, 2017; Arabacı vd., 2012; Bilginoğlu & Yozgat, 2020; Çağalı, 2021; Çavundurluoğlu, 2016; Doğan, 2017; Eğinli & Bitirim 2013; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Gürbüz, 2019; Grosser vd., 2012; Han, 2021; Hekimoğlu, 2020; Kardaş, 2019; Kozlowski & Ilgen, 2017; Kubilay, 2022; Nanto, 2015; Osal, 2021; Özkaya, 2021; Öztaban, 2012; Raisiene, 2012; Solmaz, 2013; Soyer, 2022; Şafak & Kahveci, 2021; Taylor vd., 2012; Usta vd., 2018; Yiyit, 2016; Zhu vd., 2021), dedikodu konusunda hizmet içi eğitim, seminer, basılı materyal gibi araçlarla bilgilendirme seminerleri yapılmasını sağlamalı (Akyürek, 2021; Altuntaş vd., 2014; Artaç, 2017; Barıtcı, 2022; Çağlar vd., 2013; Eken, 2014; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Erdoğan, 2022; Ertürk 2011; Gürbüz, 2019; Han, 2020; Han, 2021; Kardaş, 2019; Levent & Türkmenoğlu, 2019; Sinkkonen vd., 2014; Sürücü, 2022), yönetici ve çalışanlar arasında sosyalleşme, ilişkileri geliştirme için sosyal aktiviteler düzenlemeli (Akyürek, 2020; Alakaşlı, 2021; Avcı İnal, 2019; Bao Cheng vd., 2022; Çağalı, 2021; Çiçek & Kaynak, 2022; Dores vd., 2021; Eken, 2014; Ekici Gürbüzöğlu,

2019; Erdoğan, 2022; Han, 2021; Kaplan, 2020; Nanto, 2015; Soyer, 2022; Şafak, 2021; Usta vd., 2018; Yavuz & Levent, 2021), dedikoduların sadece olumsuz tarafını değil olumlu tarafını da değerlendirmeli (Akyön vd., 2015; Akyürek, 2020; Aleksandrov vd., 2013; Arabacı vd., 2012; Çağlar vd., 2013; Ellwardt 2012; Osal, 2021; Özlük & Özcan, 2021; Sevda, 2021; Şafak & Kahveci, 2021; Williams, 2014), kuruma zarar verdiğini düşünen resmi olmayan iletişimi önlemek için stratejiler geliştirmeli (Ata & Coşkun, 2021; Ayaz, 2021; Eken, 2014; Erdoğan, 2022; Gürbüz, 2019; Güven, 2019; Han, 2021; Kardaş, 2019; Soyer, 2022; Şantaş vd., 2019; Taylor vd., 2012), dedikoduyu yok etmek yerine onu yönetmeli ve stratejiler geliştirmeli (Ata & Coşkun, 2021; Bayramoğlu, 2019; Bektaş, 2019; Cheng vd., 2022; Çağlar vd., 2013; Ekici Gürbüzöğlu, 2019; Fan ve Karreman, 2021; Grosser vd., 2012; Han, 2021; Kaplan, 2020; Martinescu vd., 2014; Usta vd., 2018), informal iletişim kanallarını vd., formal iletişim kanallarını destekleyecek konuma getirecek stratejiler geliştirmeli (Arabacı vd., 2012; Artaç, 2017; Ata & Coşkun, 2021; Bektaş & Erdem, 2015; Erden, 2013; Gürbüz, 2019; Himmetoğlu vd., 2020; Koçak, 2022; Raisiene, 2012; Şafak, 2021).

Diğer çalışmalarda da ek olarak kurum içi veya çalışanlar hakkında istenilen bilgileri birinci ağızdan ve hızlı bir şekilde iletmeli, kurum karar mekanizmalarında/komisyonlarda çalışanların katılımını sağlamalı, kurum içi iletişimi güçlendirmeli, sağlam güvenilir iletişim kanalları kullanmalı, ulaşılabilir olmalı ve hiyerarşik yapıda esneklik sağlamalıdır.

6.2. Öneriler

Bu alt başlık altında araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

1. Örgütsel dedikodu konusunda yapılacak olan çalışmalarında elde edilen bulguların, bu ve önceki çalışmalarla tartışılmasının, alana katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.
2. Mevcut araştırma örgütsel dedikodu kavramına ilişkin alanyazının, çeşitli metodolojik yaklaşımlarını ve kapsayıcı teorik bakış açılarını özetleyerek detaylı ve geniş kapsamlı çalışma sonuçları gelecekteki araştırmacılara katkı sunabilir.
3. Sistematik derleme yönteminin alanyazına katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Sistematik derleme yönteminin kullanıldığı çalışmaların arttırılması adına Eğitim Yönetimi alanındaki farklı kavramlarla benzer çalışmalar yapılabilir.
4. Gelecekteki araştırmalarda örgütsel dedikodu kavramı konusunda sistematik derleme yönteminde farklı yıl aralığında ve farklı veri tabanı kullanılarak veri kaynağı çeşitlendirilebilir.
5. Araştırma sürecinde elde edilen verilerin analizinin yapılması konusunda bazı zorluklarla karşılaşmıştır. Bu yüzden çalışmalardan elde edilen verilerin daha açık ve net ifadelerle aktarılmasını sağlayacak SPSS programları ve içerik analizi gibi analiz programlarının öğretimi üniversitelerde daha etkili bir şekilde yapılmalı ve alanında uzman hocalardan daha fazla destek alınmalıdır.
6. Araştırmanın veri kaynağını oluşturan bazı çalışmalarda örneklem belirleme yöntemleri, veri toplama araçları ve verilerin analizlerine yönelik bilgiler kısıtlı ya da hiç verilmemiştir. Gelecekteki çalışmalarda bu tür verilerin yer aldığı çalışmalar araştırmaya dâhil edilirse farklı araştırma sonuçlarına ulaşılabilir.

Uygulayıcılara öneriler:

1. Araştırma sonuçları göz önünde bulundurulduğunda örgütsel dedikodunun neredeyse tüm örgütlerde var olduğu ve bazı örgütlerde ise birincil iletişim kaynağı rolünü bile üstlendiği söylenebilir. Bu durumda örgüt yöneticileri örgüt içi-dışı iletişim

süreçlerinin takibini yapmalı, iletişim sürecine zarar verecek faktörleri en aza indirmek için gerekli önlemleri almalıdırlar.

2. Örgütsel dedikodunun örgüte olumlu yönde katkı sunduğunu iddia eden araştırma sonuçları da mevcuttur. Doğal bir iletişim süreci olarak belirtilen dedikodunun, örgüt içinde çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri geliştirdiği ve formal iletişim kanallarının etkililiğine destek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak yöneticiler, örgüt içindeki iletişimin sağlıklı yürütülmesi hususunda dedikodudan destek alabilir. Burada bir durumu hatırlatmakta fayda var: dedikodu sürecinin yönetimi hassastır. Nitekim deneyimsiz ve dedikodu yönetimi konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan yöneticilerde bu durum tam tersi etki gösterebilir. Sonuç olarak yönetici formal ve iletişim kanalları ile dedikodu arasındaki dengeyi iyi gözetmelidir.
3. Araştırma sonuçlarına göre dedikodunun örgütlerde bilgiye hızlı bir şekilde erişim sağlama kolaylığı sebebiyle tercih edildiği belirtilmiştir. Bu yüzden yöneticiler örgüt içindeki iletişim kanallarını açık tutmalı, bilgilendirmeleri zamanında ve eksiksiz yapmaya özen göstermeli ayrıca çalışanlar tarafından ulaşılabilir olmalıdırlar.
4. Sosyal ilişkileri güçlendirme, bir gruba ait olma, arkadaşlık ilişkilerini geliştirme, gibi ihtiyaçlar çalışanları dedikoduya yönlendirmektedir. Kontrolsüz dedikodular örgüte ve kişiye zarar verebilir. Yöneticiler, çalışma saatleri içinde veya dışında çalışanlarıyla bir araya gelmelidir. Çeşitli sosyal faaliyetler, toplantılar, kişisel ve hizmet içi eğitimler düzenleyebilirler.
5. Yöneticiler örgütsel iletişim sürecinin hem katılımcısı hem yöneticisi hem denetleyicisi konumundadır. Kötü niyetle örgüte kasıtlı zarar vermek amacıyla yapılan dedikodulara yönelik yaptırımları da bulunmalıdır. Bu süreçte sergilediği tutum ve davranışlarında şeffaf ve adil bir anlayış benimsemelidir.

KAYNAKLAR

- Ağalday, B., & Bozan, S. (2022). Organizational gossip and teachers: Threat or opportunity?. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 15(4), 816-838.
- Akdoğan, A., Mirap, S. & Cingöz, A. (2009). *İş görenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (17-25). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Akduru, H. E. & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17 Özel Sayısı*, 106-119.
- Akgeyik, T. (2017). İşyeri dedikodusunun çok boyutluluğu (Çalışanların dedikodu algıları üzerine bir araştırma). *Sosyal Siyaset Konferansları*, 68(1), 89-103.
- Akyön, F. V., Yozgat, U. & Ayas, Ç. (2015). A Research about the relationship between the knowledge sharing behavior and gossip at work. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 21-31.
- Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda dedikodu ve söylenti durumunun incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2 (4), 174-190.

- Alexandrov, A., Lilly, B. & Babakus, E. (2013). The effects of social- and self-motives on the intentions to share positive and negative word of mouth. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 41(5).
- Allport, G. W., & Postman, L. J. (1945). The basic psychology of rumor. *The New York Academy of Sciences, Series II*, 8, 47-58.
- Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö. & Çevik Akyıl, R. (2014). The nurses' form of organizational communication: What is the role of gossip? *Contemporary Nurse*, 48(1), 109-116.
- Anderson, B. (1995). Less gossip, better schools. *The Education Digest*, 61(4), 19-22.
- 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), 172-190.
- Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine Mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Ata, B., & Urman, B. (2008). Sistematiik derlemelerin kritik analizi. *Journal of Turkish Society of Obstetric and Gynecology*, 5(4), 233-240.
- Ata, F., & Coşkun, Ö. F. (2021). Örgütsel iletişimde sanal dedikodunun rolü: covid-19 salgını sürecinde akademisyenlere yönelik nitel bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder)*, 9 (2), 817- 847.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2 (2), 59-67.
- Atabek, Ü., Özşarlak, P. & Şendur Atabek, G. (2021). Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik algılar. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 111-122.

- Ayaz, E. (2021). Örgütsel dedikodunun iş stresi üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (60), 259-279.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi* (6. Baskı). Ankara: Hatiboğlu.
- Badavan, Y. (1985). *Üniversitelerde eğitim yönetimi ve denetimi alanlarında yapılmış tez çalışmaları*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baerjee, P., & Singh, S. (2015). Managers' perspectives on the effects of online grapevine communication: a qualitative inquiry. *The Qualitative Report*, 20(6), 765-779.
- Bahar, E. (2016). *İletişim*. Ankara: Detay.
- Baker, J. S., & Jones, M. A. (1996). The poison grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace? *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 75-86.
- Balcı, A. (1988). Eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: EAQ'de 1970-1985 arasında yayınlanan araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21(1), 421-434.
- Balogun, J., & Johnson, G. (2005). From intended strategies to unintended outcomes: The impact of change recipient sensemaking. *Organization Studies*, 26(11), 1573-1601.
- Bao Cheng, B., Peng, Y., Shaalan, A. & Tourky M. (2022). The hidden costs of negative workplace gossip: Its effect on targets' behaviors, the mediating role of guanxi closeness, and the moderating effect of need for affiliation. *Journal of Business Ethics*, 182(1), 287-302.
- Barkow, J. H. (1992). Beneath new culture is old psychology: Gossip and social stratification. *In The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture*, 627-637.

- Bashir, M., Shabbir, R., Saleem, S., Abrar, M., Saqib, S. & Gill, S. H. (2020). Job-related and nonjob-related gossips among low-ranked employees in unionized service organization. *Frontiers in Psychology*, 11, 994.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Baumeister, R. F., Zhang, L. & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121.
- Bayramoğlu, G. (2019). Fısıltı gazetesinin yönetimi: Kamu ve özel sektör yöneticileri arasında karşılaştırmalı bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26 (1), 181-199.
- Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2012). Why people gossip: An empirical analysis of social motives, antecedents, and consequences. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2640–2670.
- Bektaş, M., & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: Kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 125-139.
- Bellibaş, M. Ş. (2018). Sistematiik derleme çalışmalarında betimsel içerik analizi. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Kondakçı (Eds.), *Eğitim yönetiminde araştırma* (1. Baskı) içinde (s. 511-529). Ankara: Pegem.
- Berk, E. (2007). *Yazınsal iletişim ve halkla ilişkiler*. İstanbul: Yeni İnsan.
- Berkos, K. M. (2003). *The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Agricultural and Mechanical College, Louisiana: ABD.
- Bingley, W. J., Greenaway, K.H. & Haslam, S. A. (2022). A social-identity theory of information-access regulation (SITIAR): Understanding the psychology of sharing and withholding. *Perspect Psychol Sci*, 17(3):827-840.

- Bordia, P., & Rosnow, R. L. (1998). Rumor rest stops on the information highway: Transmission patterns in a computer-mediated rumor chain. *Human Communication Research*, 25, 163- 179.
- Brioux, B. (2008). *Truth and rumors: The reality behind TV's most famous myths*. London: Praeger.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (15. Baskı). Ankara: Pegem.
- Buss, D. M., & Dedden, L. A. (1990). Derogation of competitors. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 395–422.
- Cambridge Dictionary, (2018). 30 Ocak 2021 tarihinde <http://dictionary.cambridge.org/dictionary> adresinden erişim sağlanmıştır.
- Cebeci, S. (2015). *Öğretme ve öğrenme süreçlerinde dini iletişim*. İstanbul: İz.
- Cegarra Navarro, J.G., Cepeda Carrión, G. & Wensley, A. (2015). Negative aspects of counter-knowledge on absorptive capacity and human capital. *Journal of Intellectual Capital*, 16(4),763-778.
- Cegarra Navarro, J. G. & Martelo Landroque, S. (2020). The effect of organizational memory on organizational agility: Testing the role of counter-knowledge and knowledge application. *Journal of Intellectual Capital*, 21(3), 459-479.
- Cheng, B., Dong, Y., Zhang, Z., Shaalan, A., Guo, G. & Peng, Y. (2022). When targets strike back: How negative workplace gossip triggers political acts by employees. *Journal of Business Ethics*, 175(2), 289–302.
- Clegg, S. R., & van Iterson, A. (2009). Dishing the dirt: Gossiping in organizations. *Culture and Organization*, 15(3-4), 275-289.
- Clercq, D. D., Fatima, T. & Jahanzeb, S. (2020). Gossiping about an arrogant leader: Sparked by inconsistent leadership, mitigated by employee resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3) 269–289.

- Cooper, H., Hedges, L. V. & Valentine, J. C. (2019). Research synthesis as a scientific process. In H. Cooper, L. V. Hedges & J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (3rd Edition) (pp. 3-18). New York: Russell Sage Foundation.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511-532.
- Crampton, S. M., Hodge, J. W. & Mishra, J. M. (1998). The informal communication network: Factors influencing grapevine activity. *Public Personnel Management*, 27(4), 569-584.
- Çağlar, K. (2018). *Herkes için etkili iletişim stratejileri*. Ankara: Adalet.
- Çağlar, İ., & Kılıç, S. (2011). *Eğitim fakülteleri için genel iletişim*. Ankara: Nobel.
- Çağlar, Ç., Uğurlu, C. T. & Güneş, H. (2013). Teachers' views concerning the function of gossips in primary schools. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (45), 1-16.
- Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). Parameters of content analysis. *Education and Science*, 39(174), 33-38.
- Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.
- Daft, R. L. (2010). *Management*. (9th Ed). New York: Dryden.
- Dailey, S. L., & Browning, L. (2014). Retelling stories in organizations: Understanding the functions of narrative repetition. *The Academy of Management Review*, 39(1), 22-43.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi*. Yüksek lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Davis, K. (1981). *Human behavior at work* (6th Edition). New Delhi: McGrawHill. Inc.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L. & Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of Business Ethics*, 118, 623–634.
- Demir, K. (2003). Örgütlerde iletişim yönetimi. C. Elma & K. Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar* içinde (s. 145-171). Ankara: Anı.
- Demirci, K. (2004). Dedikodu kavramına dair. *Milli Folklor*, 16 (64), 11-17.
- Devellioğlu, F. (1996). *Osmanlıca-Türkçe ansiklopedik lügat*, Ankara: Aydın Kitabevi.
- DiFonzo, N., & Borida, P. (1997). Rumor and prediction: Making sense (but losing dollars) in the stock market. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71(3), 329-353.
- 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. (2007). Rumor psychology, social and organizational approaches. *American Psychological Association*, 750 First Street, NE Washington, DC.
- DiFonzo, N., Bordia, P. & Rosnow, R. L. (1994). Reining in rumors. *Organizational Dynamics*, 23(1), 47-62.
- Dinçer, S. (2018). Eğitim bilimleri araştırmalarında içerik analizi: Meta-analiz, meta-sentez, betimsel içerik analizi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 176-190.
- Dodig-Crnkovic, G., & Anokhina, M. (2008). Workplace gossip and rumor: The information ethics perspective. *In Proceedings of the Tenth International Conference ETHICOMP*.

- Dores Cruz, T. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E. & Beersma, B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. *Group & Organization Management*, 46(2), 252–285.
- Dores Cruz, T. D., Balliet, D., Sleebos, E., Beersma, B., Van Kleef, G. A. & Gallucci, M. (2019). Getting a grip on the grapevine: extension and factor structure of the motives to gossip questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 10, 1190.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8(2), 100.
- Egger, M., Smith, G. D. & O'Rourke, K. (2001). Rationale, potentials, and promise of systematic reviews. In M. Egger, G. D. Smith & D. Altman (Eds.), *Systematic reviews in health care: Meta-analysis in context* (2nd Edition) (pp. 3- 19). London: BMJ Publishing Group.
- Eğimli, A., & Bitirim, S. (2013). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (Toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, 5 (3), 124-140.
- Ekici Gürbüzöğlu, Y. (2019). *Örgütlerde dedikodunun bireysel farklılıklar bağlamında incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Ellwardt, L., Steglich, C. & Wittek, R. (2012a). The co-evolution of gossip and friendship in workplace social networks. *Social Networks*, 34 (2012), 623–633.
- Ellwardt, L., Wittek, R. & Wielers, R. (2012b). Talking about the boss: Effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip. *Group & Organization Management*, 37(4), 521–549.
- Ellwardt, L., Labianca, G., & Wittek, R. (2012c). Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34, 193-205.

- Erden, N. S. (2013). Power distance leads to corporate grapevine: The mediating role of perceptions of uncertainty. *Journal of Multidisciplinary Research*, 5(1), 95-103.
- Erdoğan, İ. (2005). *İletişimi anlamak*. Ankara: Erk.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N. & Walter, J. (2015). Deeds that help and words that hurt: helping and gossip as moderators of the relationship between leader–member exchange and advice network centrality. *Personnel Psychology*, 68(1), 185–214.
- Ergin, A. (2014). *Eğitimde etkili iletişim*. Ankara: Anı.
- Erol, Y., & Akyüz, M. (2015). Dünyanın en eski medyası: dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı: Sağlık örgütlerinde bir alan araştırması. *Journal of World of Turks*, 7(2), 149-166.
- Eroğlu, E. (2019). Eğitim kurumlarında örgütsel iletişim. U. Demiray (Ed.), *Etkili İletişim* (9. Baskı) içinde (s. 242-259). Ankara: Pegem.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi arfor taşıma hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13), 203-218.
- Eskiyörük, D. (2015). *Örgütsel iletişim*. İstanbul: Cinus.
- Esposito, J. L., & Rosnow, R. L. (1983). Corporate rumors: How they start and how to stop them. *Management Review*, 72(4), 44.
- Eşkin Bacaksız, F., & Yıldırım, A. (2013). Dedikodu ve söylenti tutumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1).
- Fan, Z., Grey, C. & Kärreman, D. (2021). Confidential gossip and organization studies. *Organization Studies*, 42(10), 1651–1664.
- Fan, Z., & Dawson, P. (2022). Gossip as evaluative sensemaking and the concealment of confidential gossip in the everyday life of organizations. *Management Learning*, 53(2), 146–166.

- Farley, S. D., Timme, D. R. & Hard, J. W. (2010). On coffee talk and break-room chatter: perceptions of women who gossip in the workplace. *The Journal of Social Psychology*, 150(4), 361–368.
- Fay, M. J. (2011). Informal communication of Co-workers. A thematic analysis of message. Qualitative research in organizations an managemet. *An International Journal*, 6(3), 212-229.
- Feinberg, M., Willer, R., Stellar, J. & Keltner, D. (2012). The virtues of gossip: Reputational information sharing as prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1015-1030.
- Feinberg, M., Willer, R. & Schultz, M. (2014). Gossip and ostracism promote cooperation in groups. *Psychological Science*, 25(3), 656-664.
- Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 80–94.
- Fevre, R., Lewis, D., Robinson, A. & Jones, T. (2012). Insight into ill-treatment in the workplace: Patterns, causes and solutions. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*.
- Fine, G. A., & Rosnow, R. L. (1978). Gossip, gossipers, gossiping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4(1), 161–168.
- Fine, G. A. (1985). *Rumors and gossiping in handbook of discourse analysis*. London: Academic Press.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: taxonomy, methods and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
- Georganta, K., Panagopoulou, E. & Montgomery, A. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in hospitals. *Burnout Research*, 1(2), 76-81.

- Gillis, T. L. (2006). The IABC handbook of organizational communication: A guide to internal communication, public relations, marketing, and leadership. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*.
- Girgin Büyükbayraktar, Ç. (2018). Kadınların günlük hayattaki iletişim engelleri: Nitel bir çalışma. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (29), 141-160.
- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt içi iletişim üzerine bir derleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50, 247-268.
- Glasziou, P., Irwig, L., Bain, C. & Colditz, G. (2001). *Systematic reviews in health care: A practical guide*. New York: Cambridge University Press.
- Gough, D., & Thomas, J. (2016). Systematic reviews of research in education: Aims myths and multiple methods. *Review of Education*, 4 (1), 84-102.
- Gökaliler, E., & Saatcıoğlu, E. (2019). Markalara yönelik sanal dedikodu ve marka beğenilirliği ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Haziran* (31), 171-194.
- Grealy, L. (2016). Cliché, gossip, and anecdote as supervision training. *The Review Of Education, Pedagogy, And Cultural Studies*, 38(4), 341-359.
- Grosser, T. J., Lopez Kidwell, V., Labianca, G. J. & Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Grunig, J. E. (2005). *Halkla ilişkiler ve iletişim yönetiminde mükemmellik* (E. Özsayar, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
- Guirdham, M. (2015). *Work communication: Mediated and face-to-face practices*. Palgrave Macmillan.
- Gülensoy, T. (2007). *Türkiye Türkçesindeki Türkçe sözcüklerin köken bilgisi sözlüğü: etimolojik sözlük denemesi*. Ankara: Türk Dil Kurumu.

- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel iletişim, iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Konya: Eğitim Akademi.
- Güney, R. (2006). *Hiyerarşik ortamlarda iletişim: Bir kamu kurumu betimlemesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim*. İstanbul: DER.
- Güven, B. (2016). İletişim kavramı ve iletişim sürecinin temel ögeleri. B. Güven (Ed.), *Etkili iletişim* (2. Baskı) içinde (s. 1-20). Ankara: Pegem.
- Hagar, C. (2009). Information in isolation, gossip and rumor during the UK 2001 foot and mounth crisis- lessons learned. *Libri*, 59, 228-238.
- Halevy, N., Halali, E. & Zlatev, J. J. (2019). Brokerage and brokering: An integrative review and organizing framework for third party influence. *Academy of Management Annals*, 13(1), 215-239.
- Han, B. (2019). *İnformal İletişim Biçimi Olarak Okullarda Söylenti ve Dedikodunun Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Han, B. (2020). *Örgütsel söylenti ve dedikodu yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Han, B. (2021). The sources of organizational gossips in schools. *Education Quarterly Reviews*, 4(1), 15-24.
- Han, B. (2021). Management techniques for organizational rumor and gossip in schools. *Dinamika Ilmu*, 21(1), 177-203.
- Han, F. (2020). *Geleneksel ve Siber Zorbalığa Maruz Kalmanın Sınıf İklimi ve Okula Yabancılaşmayla İlişkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Hartung, F. M., & Renner, B. (2013). Social curiosity and gossip: Related but different drives of social functioning. *PLoS ONE*, 8(7).

- Hartung, F. M., Krohn, C. ve Pirschtat, M. (2019). Better Than Its Reputation? Gossip and the reasons why we and individuals with “dark” personalities talk about others. *Frontiers in Psychology*, 10, 1162.
- Hess, N. H., & Hagen, E. H. (2006). Sex differences in indirect aggression: Psychological evidence from young adults. *Evolution and Human Behavior*, 27(3), 231–245.
- Hess, N. H., & Hagen, E. H. (2019). Gossip, reputation, and friendship in within-group competition: An evolutionary perspective. *Handbook of Reputation and Gossip*, 275–302.
- Higgins, J. P. T., & Green, S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. <http://handbook-5-1.cochrane.org/>.
- Higgins, J. P. T., Lasseron, T., Chandler, J., Tovey, D., Thomas, J., Flemyng, E. & Churchil, R. (2020). *Methodological expectations of cochrane intervention reviews (MECIR)*. London: Cochrane.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. & Bayrak, C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 6(3), 62-85.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. & Bayrak, C. (2020). Okullarda informal iletişim türü olarak söylenti ve dedikodu ağına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49(1), 45-72.
- Hodson, R. (2004). Organizational trustworthiness: Findings from the population of organizational ethnographies. *Organization Science*, 15(4), 432-445.
- Houmanfar, R., & Johnson, R. (2003). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(2-3), 117–138.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.

- Huang, Y. K. (2013). Information sources for trust judgments in managerial relationships over time: A conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 140-160.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Jameson, J. (2018). Critical corridor talk: Just gossip or stoic resistance? Unrecognised informal Higher Education leadership. *Higher Educ Q.*, 72, 375– 389.
- Jaeger, M. E., Anthony, S. & Rosnow, R. L. (1980). Who hears what from whom and with what effect: A study of rumor. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(3), 473-478.
- Jaeger, E. M., Skleder, A. A. & Rosnow, L. R. (1998). Who's up on the low down: Gossip in interpersonal relations. *Dark Side of Close Relationships*, New York: Lawrence Erlbaum Publication, s. 103-118.
- Kaplan, M., & Turak Kaplan, B. (2020). Örgütlerde dünyanın en eski medya pratiği: Dedikodu ve söylenti. A. Bedük, M. Öztürk (Eds.), *Farklı boyutlarıyla örgütsel davranış* içinde (s. 83-98). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kapferer, J. N. (1992). Dünyanın en eski medyası, dedikodu & söylenti. (I. Gürbüz (Çev.). İstanbul: İletişim.
- Karaçam, Z. (2013). Sistemik derleme metodolojisi: Sistemik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Karadağ, E. (2020). Akademik bir örgütte iletişim doyumu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi*, 28(1), 40-57.

- Karadal, K. ve Hekimoğlu, F. (2020) Erkek ve Kadın Girişimcilerin Algılama Farklılıkları Üzerine Bir Araştırma: Konya İli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2629-2639.
- Ker Dinçer, M. (2012). *İletişimin kalbi sözsüz iletişim becerileri*. Ankara: Nobel.
- Kıral, E., & Deliveli, K. (2019). *Yönetim süreçleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kıral, E., & Durdu, I. (2021). The relationship between tendency to gossip and organizational commitment. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(3), 1833-1856.
- Kieffer, C. C. (2013). Rumors and gossip as forms of bullying: Sticks and stones? *Psychoanalytic Inquiry*, 33(2).
- 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.
- Kim, A., Shin, J., Kim, Y. & Moon, J. (2021). The impact of group diversity and structure on individual negative workplace gossip. *Human Performance*, 34(1), 67-83.
- Kimmel, A. J. (2004). Rumors and rumor control: A manager's guide to understanding and combatting rumors. *Mahwah, NJ: Laurence Erlbaum Publisher*.
- Kniffin, K. M., & Wilson, D. S. (2005). Utilities of gossip across organizational levels. *Human Nature*, 16(3), 278-292.
- Kniffin, K. M., & Wilson, D. S. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150- 176.
- Kocabaş, İ. (2014). Örgütsel iletişim. S. Turan (Ed.), *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama* içinde (s. 189-224). Ankara: Pegem.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.

- Kondakçı, Y., & Zayim, M. (2013). Yönetim süreçleri. S. Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* (1. Baskı) içinde (s. 9-57). Ankara: Pegem.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9, 1112.
- Koşar, D. (2016). Liderlerin etkileme taktikleri. N. Güçlü (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik: Teori, araştırma ve uygulama* içinde (s. 217-244). Ankara: Pegem Akademi.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2017). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124.
- Kubilay, F. (2022). Okuldaki etik sorumluluklar ve etkili liderlik. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 53-74.
- Kulik, C. T., Bainbridge, H. T. & Cregan, C. (2008). Known by the company we keep: Stigma-by-association effects in the workplace. *Academy of Management Review*, 33(1), 216-230.
- Kuoa, C. C., Changb, K., Quintonc, S., Lud, C. Y. & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288–2307.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in workplace. *The academy of Management Review*. 25(2), 428.
- Küçük, O. (Ed.). (2016). *İletişim: Genel/ Teknik iletişim, pazarlama, reklamcılık*. Bursa: Ekin.
- Labianca, G., Brass, D. J. & Gray, B. (1998). Social networks and perceptions of intergroup conflict: The role of negative relationships and third parties. *Academy of Management Journal*, 41(1), 55-67.

- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H. & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 561-574.
- Lee, J., Kralik, J. D., Kwon, J. & Jeong, J. (2022). How ‘who someone is’ and ‘what they did’ influences gossiping about them. *PLoS ONE* 17(7).
- Levent, F., & Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10 (17), 787-814.
- Liani, M. L., Nyamongo, I. K., Pulford, J. & Tolhurst, R. (2021). Institutional-level drivers of gender-inequitable scientific career progression. *Health Research Policy and Systems*, 19(1), 1-18.
- Linda Henderson. (2014) Partial and incomplete voices: the political and three early childhood teachers’ learning. *Educational Action Research*, 22(1), 21-38.
- Litman, J. A., Huang, C. H. & Chang, H. T. (2009). Development and validation of Chinese version of the attitudes towards gossip scale. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, 10(2), 131.
- Litman, J. A. & Pezzo, M. V. (2007). Dimensionality of interpersonal curiosity. *Personality and Individual Differences*, 43(6), 1448-1459.
- Littell, J. H., Corcoran, J. & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. New York: Oxford University Press.
- Luna, A., & Chou, S. Y. (2013). Drivers for workplace gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115.
- Lyons, M. T., & Hughes, S. (2015). Malicious mouths? The Dark Triad and motivations for gossip. *Personality and Individual Differences*, 78, 1-4.

- Martinescu, E., Janssen, O. & Nijstad, B. A. (2014). Tell Me the Gossip: The Self--
Psychology Bulletin, 40(12), 1668–1680.
- Massar, K., Buunk, A. P. & Rempt, S. (2012). Age differences in women's tendency to
gossip are mediated by their mate value. *Personality and Individual Differences*,
52(1), 106-109.
- McAndrew, F. T., & Milenkovic, M. A. (2002). Of tabloids and family secrets: The
evolutionary psychology of gossip 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(5),
1064-1082.
- McAndrew, F. T., Bell, E. K. & 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.
- McDowell, J. (2015). Masculinity and non-traditional occupations: Men's talk in women's
work. *Gender, Work and Organization*, 22(3), 273-291.
- Memişoğlu, S. P. (2013). Okulda yönetim süreçleri. N. Can (Ed.), *Kuram ve Uygulamada
Eğitim Yönetimi* (1. Baskı) içinde (s. 148-178). Ankara: Pegem.
- Mfum Mensah, O. (2020). "Dirty Gossips", transnational policy borrowing and lending, and
education policy discourse in sub-saharan africa. *Sofia: Bulgarian Comparative
Education Society*, 18, 70-76.
- Michelson, G., & Mouly, V. S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents
and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate
Communications: An International Journal*, 9 (3), 189-201.
- Michelson, G., van Iterson, A. & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts,
consequences and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-
390.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded
organizational gossip. *Group & Organizational Management*, 35(2), 213-240.

- Mishra, J. (1990). Managing the grapevine. *Public Personnel Management*, 19 (2), 213-228.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264-269.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A. & PRISMA-P Group (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1), 1-9.
- Myers, P. (2002). Customers, boardrooms and gossip: Theme repetition and metapatterns in the texture of organizing. *Human Relations*, 55(6), 669-690.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 120127.
- Nwogbaga, D. M. E., Nwankwo, O. U. & Onwa, D. O. (2015). Avoiding School Management Conflicts and Crisis through Formal Communication. 6(4), 33-37.
- Nycyk, M. (2015). The power gossip and rumour have in shaping online identity and reputation: A critical discourse analysis. *The Qualitative Report*, 20 (2), 18-32.
- Oxford Türkiye Sözlüğü. (2018). H. Warren (Ed.), New York: Oxford.
- Ozankaya, Ö. (1995). *Temel toplum bilimleri sözlüğü*. İstanbul: Cem.
- Özarallı, N., & Torun, A. (2011). Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim, yönetici ile kuruma duyulan güven ve üstün uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6 (2), 101-113.
- Özkaya, F. (2021). Okul etkililiğinin önündeki engellere ilişkin okul müdürlerinin görüşleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 9 (1), 119-144.
- Özkoçak, L. (2012). Örgüt dışı iletişim. İ. Vural (Ed.), *İletişim* (1. Baskı) içinde (s. 170-196). Ankara: Pegem.

- Özlük, B., & Özcan, Ö. (2021). One of the informal communication channels among nurses: Attitudes and thoughts toward gossip and Rumors. *J Educ Res Nurs*, 18(3), 262–267.
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öztürk, M., & Gök, S. G. (2020). Örgütsel dedikodu kavramına genel bir bakış: Bibliyometrik analizi ile kavramsal çerçeveden gelecek araştırma yönelimlerine, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1668-1683.
- Öztürk, İ., & Aras, M. (2021). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22 (2), 121-134.
- Passig, D. (2014). Usage patterns of communication interfaces for social support among at-risk adolescents. *Educ Inf Technol* 19, 781–804.
- Peters, K., & Kashima, Y. (2015). Bad habit or social good? How perceptions of gossip morality are related to gossip content. *European Journal of Social Psychology*, 45 (2015), 784–798.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 307-331.
- Raisiene, A.G. (2012), Restructuring organization for performance and effectiveness: Applying formal and informal electronic communication tool. *Transformations in Business & Economics*, 11(2), 233-245.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice HALL.

- Robbins, M. L., & Karan, A. (2020). Who gossips and how in everyday life?. *Social Psychological and Personality Science*, 11(2), 185-195.
- Romano, A., Giardini, F., Columbus, S., Kwaadsteniet, E. W., Kisfalusi, D., Triki, Z., Snijders, C. & Hagel, K. (2021). Reputation and socio-ecology in humans. *Phil. Trans. R. Soc. B* 376: 20200295.
- Rooks, G., Tazelaar, F. & Snijders, C. (2011). Gossip and reputation in business networks. *European Sociological Review*, 27(1), 90-106.
- Rosnow, R. L. (1991). Inside rumor: A personal journey. *American Psychologist*, 46, 484-496.
- Rosnow, R. L. (2001). Rumor and gossip in interpersonal interaction and beyond: A social exchange perspective. In R. M. Kowalski (Ed.), *Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships* (pp. 203–232). American Psychological Association.
- Ruggiero, A., Parolin, E. & Ma, L. (2020). The impact of gossip valence on children's attitudes towards gossipers. *Infant and Child Development*, 29(4), 1-15.
- Sabuncuoğlu, Z., & Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde iletişim*. İstanbul: Arkan.
- Saffery, M. (2004). *Corporate rumors: Causes, formation, and refutation*. Unpublished master's thesis, *University of Southern California, Los Angeles*.
- Seçkin, Ş. N. (2018). İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23(3), 973-986.
- Sennet, R. (2012). *Beraber* (I. Özküralpli, Çev.). İstanbul: Aytıntı.
- Severance, L., Bui-Wrzosinska, L., Gelfand, M. J., Lyons, S., Nowak, A., Borkowski, W., Soomro, N., Soomro, N., Rafaeli, A., Treister, D. E., Lin, C.-C. & Yamaguchi, S. (2013). The psychological structure of aggression across cultures. *Journal of Organizational Behavior*, 34(6), 835–865.

- Sezer, A. (2020). Dedikodu, meksn ve Statü. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 13 (31), 1040-1055.
- Shani, G., & Westphal, J. D. (2016). Persona non grata? Determinants and consequences of social distancing from journalists who engage in negative coverage of firm leadership. *Academy of Management Journal*, 59(1), 302-329.
- Shank, D. B., Kashima, Y., Peters, K., Li, Y., Robins, G. & Kirley, M. (2019). Norm talk and human cooperation: Can we talk ourselves into cooperation?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(1), 99.
- Shi, X. (2021). The positive effect of perceived leader humor on negative workplace gossip. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 49(10).
- Sinkkonen, H. M., Puhakka, H. & Meriläinen, M. (2014). Bullying at a university: students' experiences of bullying. *Studies in Higher Education*, 39(1), 153–165.
- Solmaz, B. (2004a). Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim*, 3(3), 23-26.
- Solmaz, B. (2004b). *Kurumsal söylenti ve dedikodu: Türkiye' deki işletmeler üzerine bir uygulama*. Konya: Tablet.
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 563-575.
- Solmaz, B. (2013). Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim*, 3 (3), 120-127.
- Solmaz, B. (2019). Kurumsal iletişimde söylenti ve dedikodu. U. Demiray (Ed.), *Etkili iletişim* (9. Baskı) içinde (s. 284-296). Ankara: Pegem.
- Solove, D. J. (2007). *In future of reputation: Gossip, rumor and privacy on the internet*. Yale Universty Press.

- Sommerfeld, R. D., Krambeck, H. J., Semmann, D. & Milinski, M. (2007). Gossip as an alternative for direct observation in games of indirect reciprocity. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 104(44), 17435-17440.
- Spoelma, T. M., & Hetrick, A. L. (2021). More than idle talk: Examining the effects of positive and negative team gossip. *Journal of Organizational Behavior*, 1-15.
- Stewart, P. J., & Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors and gossip*. Cambridge University Press.
- Subramanian, M. (2013). Gossip, drama, and technology: How South Asian American young women negotiate gender on and offline. *Gender and Education*, 25(3), 311-324.
- Suls, J. M. (1977). Gossip As Social Comparison. *Journal of Communication*, 27, 164-168.
- Sürücü, L. (2022). Örgütlerde bir tehdit unsuru olarak olumsuz iş yeri dedikodusu ve çalışanlar üzerindeki etkisi. *Business And Management Studies An International Journal*, 10 (3), 1022-1035.
- Şafak, H. F., & Kahveci, G. (2021). Perceptions of elementary and middle school teachers about the role of organizational gossip on school climate. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(3), 2772-2788.
- Şahin, M. (2016). The two and a half learning model: A consequence of academic dishonesty. *Journal of Education and Practice*, 7(18), 20-25.
- Şahin, R., & Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şantaş, G., Akbolat, M. & Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 131-148.

- Şimsek, S. (2022). Tendency of gossip among university workers. *Press Academia Procedia (PAP)*, 15, 26-33.
- Şişman, M. (2014). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem.
- Tanrıöğen, A. (2018). *Örgütlerde etkili insan ilişkileri*. Ankara: Anı.
- Taylor, E. Z., Curtis, M. B. & Chui, L. (2012). Staff auditors' observations of questionable peer behavior. *The Cpa Journal*.
- TDK Güncel Türkçe Sözlük, (2021). <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 19 Temmuz 2021 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Tebbutt, M., & Marchington, M. (1997). Look before you speak: Gossip and the insecure workplace. *Work, Employment & Society*, 11(4), 713-735.
- Testori, M., Hemelrijk, C. K. & Beersma, B. (2022). Gossip promotes cooperation only when it is pro-socially motivated. *Sci Rep*, 12(1), 4790.
- Thompson, B.L. (2003). *Yeni yöneticilerin el kitabı* (V. G. Diker, (Çev.). İstanbul: Hayat.
- Thomas, S.A., & Rozell, E.J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy? *The Health Care Manager*, 26(2).
- Tiyek, R., & Peker, K. (2015). Örgütsel etik davranışlar: Bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (1), 113-136.
- Tripathy, R. M., Bagchi, A. & Mehta, S. (2013). Towards combating rumors in social networks: Models and metrics. *Intelligent Data Analysis*, 17(1), 149-175.
- Tuna, Y. (2012). İletişim kavramı ve iletişim süreci. İ. Vural (Ed.), *İletişim* (1.Baskı) içinde (s. 2-23). Ankara: Pegem.
- Tutar, H., & Yılmaz, M. K. (2003). *Genel iletişim kavramlar ve modeller* (4. Baskı). Ankara: Nobel.
- Tutar, H., Yılmaz, M. K. & Erdönmez, C. (2003). *Genel ve teknik iletişim*. Ankara: Nobel.

- Tutar, H., Yılmaz, M. K. & Eroğlu, Ö. (2017). *Genel ve teknik iletişim*. Ankara: Seçkin.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay.
- Usta, M. E., Kaya, A. & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3 (2), 1-13.
- Ünal Çolak, F. (2012). Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim. İ. Vural (Ed.), *İletişim* (1. Baskı) içinde (s. 116-167). Ankara: Pegem.
- Waddington, K., & Fletcher, C. 2005. Gossip and emotion in nursing and healthcare organizations. *Journal of Health, Organisation and Management*, 19 (4/5), 378-394.
- Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of workrelated gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 221-236.
- Waddington, K., & Michelson, G. (2007). Analysing gossip to reveal and understand power relationships, political action and reaction to change inside organizations. *Talk, Power and Organisational Change at CMS conference*, Manchester, s. 1-16.
- Walker, C. J., & Blaine, B. (1991). The virulence of dread rumors: A field experiment. *Language and Communication*, 11, 291-297.
- Wargo Aikins, J., Collibee, C. & Cunningham, J. (2017). Gossiping to the top: Observed differences in popular adolescents' gossip. *The Journal of Early Adolescence*, 37(5), 642–661.
- Watson, D. C. (2011). Gossip and the self. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1818-1833.
- Williams, L. R. (2014). Experiences with violence in mexican american and european american high school dating relationships. *Children & Schools*, 36(2), 115–124.

- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F. & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873-1898.
- Wyckoff, J. P., Asao, K. & Buss, D. M. (2019). Gossip as an intrasexual competition strategy: Predicting information sharing from potential mate versus competitor mating strategies. *Evolution and Human Behavior*, 40(1), 96–104.
- Xie, J., Huang, Q., Wang, H. & Shen, M. (2020). Perish in gossip? Nonlinear effects of perceived negative workplace gossip on job performance. *Personnel Review*, 49(2), 389-405.
- Van Bunderen, L., Greer, L. L. & Van Knippenberg, D. (2018). When interteam conflict spirals into intrateam power struggles: The pivotal role of team power structures. *Academy of Management Journal*, 61(3), 1100-1130.
- Yavuz, M., & Levent, A. F. (2021). Teachers' opinions on the causes and effects of gossip and rumor in schools. *E-International Journal of Educational Research*, 12(4), 41-67.
- Yerkovich, S. (1977). Gossiping as a way of speaking. *Journal of Communication*, 27(1), 192–196.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, G. (2009). Örgütlerde dedikodu ve söylenti. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Eds.), *Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar içinde* (s. 224-276). Kocaeli: Umuttepe.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal bilimlerde ve eğitim bilimlerinde sistematik derleme, meta değerlendirme ve bibliyometrik analizler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1457-1490.

- Yovetich, N. A., & Drigotas, S. M. (1999). Secret transmission: A relative intimacy hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1135-1146.
- Yucel, M., Sjobeck, G., Glass, R. & Rottman, J. (2020). Being in the know: Social network analysis of gossip and friendship on a college campus. *Human Nature*, 32,603–621.
- Yüksel, A. H. (2019). İletişimin tanımı ve temel bileşenleri. U. Demiray (Ed.), *Etkili İletişim* (9. Baskı) içinde (s. 2-42). Ankara: Pegem.
- Zhu, Q., Martinescu, E., Beersmai B. & Wei, F. (2021). How does receiving gossip from coworkers influence employees' task performance and interpersonal deviance? The moderating roles of regulatory focus and the mediating role of vicarious learning. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 1-26.
- Zimmerman, D. L. (1982). Requiem for a heavyweight: A farewell to warren and brandeis's privacy tort. *Cornell Law Review*, 68(3), 291.

EK-1

Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların kodları ve kaynakça bilgileri

Sıra	Çalışmanın Kodu	Çalışmanın Kaynakçası
1.	T1	Kurtyılmaz, Y. (2011). <i>Üniversite öğrencilerinin ilişkisel saldırganlık ile benlik saygısı, sosyal bağlılık ve sosyal kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiler</i> . Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
2.	T2	Ertürk, A. (2011). <i>İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi: Yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan faktörler</i> . Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
3.	T3	Çelik, S. (2011). <i>Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki</i> . Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler, İstanbul.
4.	T4	Doğan, İ. (2012). <i>İşyerinde psikolojik taciz ve yıldırmanın işten ayrılmalara üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir inceleme</i> . Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
5.	T5	Penpece, D. (2012). <i>Yükseköğretim kurumlarında kriz iletişimi</i> . Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
6.	T6	Öztaban, B. (2012). <i>İşletmelerde mobingin örgütsel stresle ilişkisi ve bir özel banka çalışanları arasında uygulaması</i> . Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

7.	T7	Tekgöz, A. (2013). <i>Dedikodunun cinsiyeti: Kadın kimliğinin yeniden inşasında dedikodunun rolü</i> . Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
8.	T8	Demir, S. (2013). <i>Dicle Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin psikolojik şiddet ile sosyal destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
9.	T9	Gümüşler Başaran, A. (2014). <i>Rize ili lise öğrencilerinde akran zorbalığı ve zorbalığı önleme eğitimi etkisinin değerlendirilmesi</i> . Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
10.	T10	Eken, M. (2014). <i>İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
11.	T11	Danış, M. S. (2015). <i>Dedikodunun sosyolojisi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
12.	T12	Nanto, Z. (2015). <i>Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
13.	T13	Özşarlak, P. (2016). <i>Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği</i> . Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
14.	T14	Çavundurluoğlu, E. (2016). <i>İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

15.	T15	Türkkaş Anasız, B. (2016). <i>Öğretim üyelerinin örgütsel sapma davranışlarının incelenmesi (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği)</i> . Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
16.	T16	Yiyit, T. (2016). <i>Türk işletmeleri için örgüt kültürü boyutlarının yerli bir modelleme açısından incelenmesi: Keşfedici bir örnek olay çalışması</i> . Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
17.	T17	Artaç, M. (2017). <i>Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine Mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama</i> . Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
18.	T18	Doğan, E. (2017). <i>Okullarda informal iletişiminin kullanılma biçim ve düzeyine yönelik öğretmen görüşleri</i> . Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
19.	T19	Tonbul, İ. (2017). <i>Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama</i> . Yüksek Lisans Tezi, Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ardahan.
20.	T20	Bekteş, E. (2018). <i>Dikizleme kültürü perspektifinden sanal dedikodu</i> . Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
21.	T21	Çıkrak, T. (2018). <i>Mavi yakalılarda hijyen ve motivasyon faktörleri belirlemeye yönelik nitel bir araştırma</i> . Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
22.	T22	Doğan, Ç. (2019). <i>Dedikodu olgusuna psiko-sosyolojik bir yaklaşım: Van Merkez Toki örneği</i> . Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

23.	T23	Gürbüz, S. (2019). <i>Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişki</i> . Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
24.	T24	Kardaş, K. (2019). <i>Sağlık çalışanlarında dedikodu ve söylenti tutumunun iş tatmini üzerindeki etkileri</i> . Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
25.	T25	Ekici Gürbüzoğlu, Y. (2019). <i>Örgütlerde dedikodunun bireysel farklılıklar bağlamında incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
26.	T26	Han, B. (2019). <i>İnformel iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi</i> . Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
27.	T27	Akgün, S. (2019). <i>Sınıf öğretmenlerinin mobinge uğrama düzeyleri ve okul yöneticilerinin görüşleri</i> . Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
28.	T28	Güven, N. (2019). <i>Devlet okullarındaki eğitim çalışanlarının maruz kaldıkları mobing durumları ve mobing ile baş etme yöntemleri</i> . Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
29.	T29	Beyhan, A. (2019). <i>İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin informal gruplara ve yöneticilerin informal grupları yönetme tarzlarına ilişkin görüşleri</i> . Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
30.	T30	Katip, M. (2019). <i>Ortaöğretim okul yöneticilerinin etik dışı liderlik davranışları hakkında öğretmen görüşleri</i> . Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

31.	T31	Avcı İnal, A. (2019). <i>Stres yönetiminin iş performansı üzerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği</i> . Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı.
32.	T32	Karasu, Y. (2020). <i>İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki</i> . Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
33.	T33	Hekimoğlu, F. (2020). <i>Örgütlerde dedikodu ve söylentinin örgütsel iletişim açısından değerlendirilmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
34.	T34	Türksen, B. (2020). <i>Örgütlerde algılanan resmi olmayan iletişim, güven ve şeffaflık kültürünün örgüt içi iletişim üzerindeki etkisinin incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
35.	T35	Han, F. (2020). <i>Geleneksel ve siber zorbalığa maruz kalmanın sınıf iklimi ve okula yabancılaşmayla ilişkisinin incelenmesi</i> . Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
36.	T36	Kaplan, Y. (2020). <i>Kamu ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin mobing düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması (Erzurum İli Örneği)</i> . Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
37.	T37	Aydın, E. (2021). <i>Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinin incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
38.	T38	Çağalı, E. (2021). <i>Örgütsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise öğretmenlerinin görüşleri</i> . Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

39.	T39	Alakaşlı, H. (2021). <i>Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
40.	T40	Şafak, H. F. (2021). <i>İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolü</i> . Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
41.	T41	Petek, T. (2021). <i>Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi</i> . Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
42.	T42	Sevda, P. (2021). <i>Okullarda örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki</i> . Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
43.	T43	Osal, M. (2021). <i>İzmir ili-Urla ilçesi devlet okullarında görev yapan yöneticilerin gözünden dedikodu ve söylenti yönetimi</i> . Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
44.	T44	Yiğit, B. (2022). <i>Hemşirelerde örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık ve örgütsel tükenmişlik üzerindeki etkisi: Gaziantep ili örneği</i> . Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
45.	T45	Soyer, R. (2022). <i>Kamu kurumlarında dedikodu ve iş yeri yalnızlığı üzerine bir araştırma</i> . Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
46.	T46	Koçak, E. (2022). <i>Örgüt kültürünün iş gören performansına etkisinde örgütsel dedikodunun aracı rolünü belirlemeye</i>

		<i>yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.</i>
47.	T47	Erdoğan, İ. (2022). <i>Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin COVID-19 aşısına yönelik tutumları ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişki: Çanakkale örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.</i>
48.	T48	Salik, N. (2022). <i>Karanlık liderlik algısının dedikodu ve bilgi ucurma üzerindeki etkisinde nepotizmin aracı rolü. Doktora Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.</i>
49.	T49	Yanar, E. (2022). <i>Örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.</i>
50.	T50	Taşan, Ö.F. (2022). <i>Ergenlerde ilişkisel saldırganlık ile utanç ve suçluluk arasındaki ilişkide ahlaki çözülmenin aracı rolü. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.</i>
51.	T51	Barıtcı, A. K. (2022). <i>Örgüt içi iletişimde sosyal medya kullanımına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.</i>
52.	M1	Ellwardt, L., Steglich, C. & Wittek, R. (2012). The co-evolution of gossip and friendship in workplace social networks. <i>Social Networks</i> , 34, 623–633.
53.	M2	Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2020). Örgütlerde dedikodunun işyeri morali ve çalışma eforu üzerindeki etkisi, <i>İşletme Araştırmaları Dergisi</i> , 12 (3), 2592-2610.

54.	M3	Cegarra Navarro, J.-G., Cepeda Carrión, G. & Wensley, A. (2015). Negative aspects of counter-knowledge on absorptive capacity and human capital. <i>Journal of Intellectual Capital</i> , 16(4),763-778.
55.	M4	Cegarra-Navarro, J.G., & Martelo Landroquez, S. (2020). The effect of organizational memory on organizational agility: Testing the role of counter-knowledge and knowledge application. <i>Journal of Intellectual Capital</i> , 21(3), 459-479.
56.	M5	Xie, J., Huang, Q., Wang, H. & Shen, M. (2020). Perish in gossip? Nonlinear effects of perceived negative workplace gossip on job performance. <i>Personnel Review</i> , 49(2), 389-405.
57.	M6	Ata, F., & Coşkun, Ö. F. (2021). Örgütsel iletişimde sanal dedikodunun rolü: Covid-19 salgını sürecinde akademisyenlere yönelik nitel bir uygulama. <i>Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder)</i> , 9 (2), 817- 847.
58.	M7	Clercq, D. D., Fatima, T. & Jahanzeb, S. (2020). Gossiping about an arrogant leader: Sparked by inconsistent leadership, mitigated by employee resilience. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i> , 57(3) 269–289.
59.	M8	Fan, Z., Grey, C. ,& Kärreman, D. (2021). Confidential gossip and organization studies. <i>Organization Studies</i> , 42(10), 1651–1664.
60.	M9	Shi, X. (2021). The positive effect of perceived leader humor on negative workplace gossip. <i>Social Behavior and Personality: An international journal</i> , 49(10).
61.	M10	Arabacı, İ. B., Sünkür, M. & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. <i>Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi</i>

		<i>[Educational Administration: Theory and Practice]</i> , 18(2), 171-190.
62.	M11	Taylor, E. Z., Curtis, M. B. & Chui, L. (2012). staff auditors' observations of questionable peer behavior. <i>The Cpa Journal</i> .
63.	M12	Ellwardt, L., Wittek, R. & Wielers, R. (2012). Talking about the boss: effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip. <i>Group & Organization Management</i> , 37(4), 521–549.
64.	M13	Fevre, R., Lewis, D., Robinson, A. & Jones, T. (2012). Insight into ill-treatment in the workplace: Patterns, causes and solutions. <i>Contemporary Readings in Law and Social Justice</i> .
65.	M14	Hartung, F. M., & Renner, B. (2013). Social curiosity and gossip: related but different drives of social functioning. <i>PLoS ONE</i> , 8(7).
66.	M15	Raisiene, A.G. (2012). Restructuring organization for performance and effectiveness: applying formal and informal electronic communication tool. <i>Transformations in Business and Economics</i> , 11(2), 233-245.
67.	M16	Huang, Y. K. (2013). Information sources for trust judgments in managerial relationships over time: A conceptual analysis. <i>Journal of Behavioral and Applied Management</i> , 14(2), 140-160.
68.	M17	Erden, N. S. (2013). Power distance leads to corporate grapevine: The mediating role of perceptions of uncertainty. <i>Journal of Multidisciplinary Research</i> , 5(1), 95-103.
69.	M18	Çağlar, Ç., Uğurlu, C. T. & Güneş, H. (2013). Teachers' views concerning the function of gossips in primary schools. <i>Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 12 (45), 1-16.

70.	M19	Kieffer, C. C. (2013). Rumors and gossip as forms of bullying: Sticks and stones? <i>Psychoanalytic Inquiry</i> , 33(2),
71.	M20	Severance, L., Bui-Wrzosinska, L., Gelfand, M. J., Lyons, S., Nowak, A. & Borkowsk Yamaguchi, S. (2013). The psychological structure of aggression across cultures. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 34(6), 835–865.
72.	M21	Alexandrov, A., Lilly, B. & Babakus, E. (2013). The effects of social- and self-motives on the intentions to share positive and negative word of mouth. <i>Journal of the Academy of Marketing Science</i> , 41(5).
73.	M22	Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L. & Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: the impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. <i>Journal of Business Ethics</i> , 118, 623–634.
74.	M23	Dailey, S. L., & Browning, L. (2014). Retelling stories in organizations: Understanding the functions of narrative repetition. <i>The Academy of Management Review</i> , 39(1), 22-43.
75.	M24	Sinkkonen, H. M., Puhakka, H. & Meriläinen, M. (2014). Bullying at a university: students' experiences of bullying. <i>Studies in Higher Education</i> , 39(1), 153–165.
76.	M25	Nycyk, M. (2015). The power gossip and rumour have in shaping online identity and reputation: A critical discourse analysis. <i>The Qualitative Report</i> , 20 (2), 18-32.
77.	M26	Erdoğan, B., Bauer, T. N. & Walter, J. (2015). Deeds that help and words that hurt: Helping and gossip as moderators of the

		relationship between leader–member exchange and advice network centrality. <i>Personnel Psychology</i> , 68(1), 185–214.
78.	M27	McDowell, J. (2015). Masculinity and non-traditional occupations: Men's talk in women's work. <i>Gender, Work and Organization</i> , 22(3), 273-291.
79.	M28	Baerjee, P., & Singh, S. (2015). Managers' perspectives on the effects of online grapevine communication: A qualitative inquiry. <i>The Qualitative Report</i> , 20(6), 765-779.
80.	M29	Akyön, F. V., Yozgat, U. & Ayas, Ç. (2015). A research about the relationship between the knowledge sharing behavior and gossip at work. <i>Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi</i> , 10(2), 21-31.
81.	M30	Peters, K. & Kashima, Y. (2015). Bad habit or social good? How perceptions of gossip morality are related to gossip content. <i>European Journal of Social Psychology</i> , 45 (2015), 784–798.
82.	M31	Kuoa, C. C., Changb, K., Quintonc, S., Lud, C. Y. & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 26(18), 2288–2307.
83.	M32	Liani, M. L., Nyamongo, I. K., Pulford, J. & Tolhurst, R. (2021). Institutional-level drivers of gender-inequitable scientific career progression. <i>Health Research Policy and Systems</i> , 19(1), 1-18.
84.	M33	Özlük, B., & Özcan, Ö. (2021). One of the informal communication channels among nurses: Attitudes and thoughts toward gossip and rumors. <i>J Educ Res Nurs</i> , 18(3), 262–267.
85.	M34	Bingley, W. J., Greenaway, K.H. & Haslam, S. A. (2022). A Social-identity theory of information-access regulation (SITIAR):

		Understanding the psychology of sharing and withholding. <i>Perspect Psychol Sci</i> , 17(3):827-840.
86.	M35	Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 16(1), 80–94.
87.	M36	Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2012). Why people gossip: An empirical analysis of social motives, antecedents, and consequences. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 42(11), 2640–2670.
88.	M37	Romano, A., Giardini, F., Columbus, S., Kwaadsteniet, E. W., Kisfalusi, D., Triki, Z., Snijders, C. & Hagel, K. (2021). Reputation and socio-ecology in humans. <i>Phil. Trans. R. Soc. B</i> 376: 20200295.
89.	M38	Cheng, B., Dong, Y., Zhang, Z., Shaalan, A., Guo, G. & Peng, Y. (2022). When targets strike back: How negative workplace gossip triggers political acts by employees. <i>Journal of Business Ethics</i> , 175(2), 289–302.
90.	M39	Zhu, Q., Martinescu, E., Beersmai B. & Wei, F. (2021). How does receiving gossip from coworkers influence employees' task performance and interpersonal deviance? The moderating roles of regulatory focus and the mediating role of vicarious learning. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 95(2), 1-26.
91.	M40	Kıral, E., & Durdu, I. (2021). The relationship between tendency to gossip and organizational commitment. <i>International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)</i> , 8(3), 1833-1856.
92.	M41	Kim, A., Shin, J., Kim, Y. & Moon, J. (2021). Youngsang & Jinhee (2021) The impact of group diversity and structure on

		individual negative workplace gossip. <i>Human Performance</i> ,34(1), 67-83.
93.	M42	Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö. & Çevik Akyil, R. (2014) The nurses' form of organizational communication: What is the role of gossip? <i>Contemporary Nurse</i> , 48(1), 109-116.
94.	M43	Grosser, T. J., Lopez Kidwell, V., Labianca, G. & Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. <i>Organizational Dynamics</i> , 41(1), 52-61.
95.	M44	Yucel, M., Sjobeck, G., Glass, R. & Rottman, J. (2020). Being in the know: Social network analysis of gossip and friendship on a college campus. <i>Human Nature</i> , 32,603–621.
96.	M45	Testori, M., Hemelrijk, C.K. & Beersma, B. (2022). Gossip promotes cooperation only when it is pro-socially motivated. <i>Sci Rep</i> , 12(1), 4790.
97.	M46	Bao Cheng, B., Peng, Y., Shaalan, A. & Tourky M. (2022). The hidden costs of negative workplace gossip: Its effect on targets' behaviors, the mediating role of guanxi closeness, and the moderating effect of need for affiliation. <i>Journal of Business Ethics</i> , 182(1), 287-302.
98.	M47	Fan, Z., & Dawson, P. (2022). Gossip as evaluative sensemaking and the concealment of confidential gossip in the everyday life of organizations. <i>Management Learning</i> , 53(2), 146–166.
99.	M48	Lee, J., Kralik, J. D., Kwon, J. & Jeong, J. (2022). How 'who someone is' and 'what they did' influences gossiping about them. <i>PLoS ONE</i> 17(7).
100.	M49	Martinescu, E., Janssen, O. & Nijstad, B. A. (2014). Tell me the gossip: the self-evaluative function of receiving gossip about

		others. <i>Personality and Social Psychology Bulletin</i> , 40(12), 1668–1680.
101.	M50	Dores Cruz, T. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E. & Beersma, B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. <i>Group & Organization Management</i> , 46(2), 252–285.
102.	M51	Kozlowski, S. W. J. & Ilgen, D. R. (2017). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. <i>Psychological Science in the Public Interest</i> , 7(3), 77–124.
103.	M52	Şafak, H. F., & Kahveci, G. (2021). Perceptions of elementary and middle school teachers about the role of organizational gossip on school climate. <i>International Journal of Curriculum and Instruction</i> , 13(3), 2772-2788.
104.	M53	Han, B. (2021a), The Sources of organizational gossips in schools. <i>In: Education Quarterly Reviews</i> , 4(1), 15-24.
105.	M54	Han, B. (2021b). Management techniques for organizational rumor and gossip in schools. <i>Dinamika Ilmu</i> , 21(1), 177-203.
106.	M55	Greal, L. (2016). Cliché, gossip, and anecdote as supervision training. <i>The Review Of Education, Pedagogy, And Cultural Studies</i> , 38(4), 341-359.
107.	M56	Ruggiero, A., Parolin, E. & Ma, L. (2020). The impact of gossip valence on children's attitudes towards gossipers. <i>Infant and Child Development</i> , 29(4), 1-15.
108.	M57	Mfum Mensah, O. (2020). "Dirty Gossips", transnational policy borrowing and lending, and education policy discourse in sub-saharan africa. <i>Sofia: Bulgarian Comparative Education Society</i> , 18, 70-76.

109	M58	Henderson, L. (2014) Partial and incomplete voices: the political and three early childhood teachers' learning. <i>Educational Action Research</i> , 22(1), 21-38.
110.	M59	Nwogbaga, D. M. E., Nwankwo, O. U. & Onwa, D. O. (2015). avoiding school management conflicts and crisis through formal communication. 6(4), 33-37.
111.	M60	Subramanian, M. (2013). Gossip, drama, and technology: how South Asian American young women negotiate gender on and offline. <i>Gender and Education</i> , 25(3), 311-324.
112.	M61	Jameson, J. (2018). Critical corridor talk: Just gossip or stoic resistance? Unrecognised informal Higher Education leadership. <i>Higher Educ Q.</i> , 72, 375– 389.
113.	M62	Şahin, M. (2016). The two and a half learning model: a consequence of academic dishonesty. <i>Journal of Education and Practice</i> , 7(18). 20-25.
114.	M63	Passig, D. (2014). Usage patterns of communication interfaces for social support among at-risk adolescents. <i>Educ Inf Technol</i> 19, 781–804.
115.	M64	Wargo Aikins, J., Collibee, C. & Cunningham, J. (2017). Gossiping to the Top: Observed differences in popular adolescents' gossip. <i>The Journal of Early Adolescence</i> , 37(5), 642–661.
116.	M65	Williams, L. R. (2014). Experiences with Violence in Mexican American and European American High School Dating Relationships. <i>Children & Schools</i> , 36(2), 115–124.
117.	M66	Karadal, K., & Hekimoğlu, F. (2020) Erkek ve kadın girişimcilerin algılama farklılıkları üzerine bir araştırma: Konya ili örneği. <i>İşletme Araştırmaları Dergisi</i> , 12 (3), 2629-2639.
118.	M67	Ayaz, E. (2021). Örgütsel dedikodunun iş stresi üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. <i>Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , (60), 259-279.

119.	M68	Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. <i>Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17 Özel Sayısı</i> , 106-119.
120.	M69	Seçkin, Ş. N. (2018). İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı üzerine etkisi. <i>Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 23(3), 973-986.
121.	M70	Öztürk, M., & Gök, S. G. (2020). Örgütsel dedikodu kavramına genel bir bakış: Bibliyometrik analizi ile kavramsal çerçeveden gelecek araştırma yönelimlerine. <i>İşletme Araştırmaları Dergisi</i> , 12 (2), 1668-1683.
122.	M71	Bayramoğlu, G. (2019). Fısıltı gazetesinin yönetimi: Kamu ve özel sektör yöneticileri arasında karşılaştırmalı bir uygulama. <i>Yönetim ve Ekonomi Dergisi</i> , 26 (1), 181-199.
123.	M72	Şantaş, G., Akbolat, M. & Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerindeki etkisi. <i>Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi</i> , 36, 131-148.
124.	M73	Çiçek, B., &Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. <i>Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi</i> , 16(3), 639-656.
125.	M74	Öztürk, İ., & Aras, M. (2021). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. <i>Doğuş Üniversitesi Dergisi</i> , 22 (2) 2021, 121-134.
126.	M75	Erol, Y., & Akyüz, M. (2015). Dünyanın en eski medyası: Dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı: Sağlık örgütlerinde bir alan araştırması. <i>Journal of World of Turks</i> , 7(2), 149-166.

127.	M76	Bektaş, M., & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: kavramsal bir çerçeve. <i>Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 17 (1), 125-139.
128.	M77	Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda dedikodu ve söylenti durumunun incelenmesi. <i>İZÜ Eğitim Dergisi</i> , 2 (4), 174-190.
129.	M78	Akgeyik, T. (2017). İşyeri dedikodusunun çok boyutluluğu (Çalışanların Dedikodu Algıları Üzerine Bir Araştırma). <i>Journal of Social Policy Conferences</i> , 68, 89-103.
130.	M79	Gökaliler, E., & Saatcioğlu, E. (2019). Markalara yönelik sanal dedikodu ve marka beğenilirliği ilişkisi üzerine bir araştırma. <i>Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi</i> , Haziran (31), 171-194.
131.	M80	Levent, F., & Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. <i>OPUS International Journal of Society Researches</i> , 10 (17), 787-814.
132.	M81	Atabek, Ü., Özşarlak, P. & Şendur Atabek, G. (2021). Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik algılar. <i>Yükseköğretim Dergisi</i> , 11(1), 111-122.
133.	M82	Bektaş, M. (2019). Akademide dedikodu ve söylenti ağı üzerine nitel bir çalışma. <i>Nitel Sosyal Bilimler</i> , 1(1), 69-88.
134.	M83	Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. & Bayrak, C. (2020). Okullarda informal iletişim türü olarak söylenti ve dedikodu ağına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri. <i>Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 49(1), 45-72.
135.	M84	Eşkin Bacaksız F., & Yıldırım, A. (2013). Dedikodu ve söylenti tutumu ölçeği'nin geliştirilmesi. <i>Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi</i> , 16(1), 36-42.
136.	M85	Solmaz, B. (2013). Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. <i>Selçuk İletişim</i> , 3 (3), 120-127.

137.	M86	Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. & Bayrak, C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. <i>Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education</i> , 6(3), 62-85.
138.	M87	Eğinli, A., & Bitirim, S. (2013). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (Toksik) iletişim. <i>Selçuk İletişim</i> , 5 (3), 124-140.
139.	M88	Özkaya, F. (2021). Okul etkililiğinin önündeki engellere ilişkin okul müdürlerinin görüşleri. <i>Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi</i> , 9 (1), 119-144.
140.	M89	Özarallı, N., & Torun, A. (2011). Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim, yönetici ile kuruma duyulan güven ve üstün uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. <i>Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi</i> , 6 (2), 101-113.
141.	M90	Tiyek, R., & Peker, K. (2015). Örgütsel etik davranışlar: Bir araştırma. <i>Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi</i> , 6 (1), 113-136.
142.	M91	Usta, M. E., Kaya, A. & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. <i>Harran Maarif Dergisi</i> , 3(2), 1-13.
143.	M92	Sezer, A. (2020). Dedikodu, mekân ve statü. <i>Motif Akademi Halkbilimi Dergisi</i> , 13(31), 1040-1055.
144.	M93	Girgin Büyükbayraktar, Ç. (2018). Kadınların günlük hayattaki iletişim engelleri: nitel bir çalışma. <i>Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi</i> , (29), 141-160.
145.	M94	Yavuz, M., & Levent, A. F. (2021). Teachers' opinions on the causes and effects of gossip and rumor in schools. <i>E-International Journal of Educational Research</i> , 12(4), 41-67.
146.	M95	Yiğit, B., & Büyükbeşe, T. (2022). Örgütsel dedikodunun hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. <i>International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies</i> , 8(46), 708-720.

147.	M96	Şimsek, S. (2022). Tendency of gossip among university workers. <i>PressAcademia Procedia (PAP)</i> , 15, 26-33.
148.	M97	Sürücü, L. (2022). Örgütlerde bir tehdit unsuru olarak olumsuz iş yeri dedikodusu ve çalışanlar üzerindeki etkisi. <i>Business And Management Studies An International Journal</i> , 10 (3), 1022-1035.
149.	M98	Kubilay, F. (2022). Okuldaki etik sorumluluklar ve etkili liderlik. <i>İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 8 (1), 53-74.
150.	M99	Çiçek, B., & Kaynak, İ. (2022). Sosyal kaytarmanın dedikoduya etkisinde toksik liderliğin rolü. <i>Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 40 (2), 288-315.
151.	M100	Ağalday, B., & Bozan, S. (2022). Organizational gossip and teachers: Threat or opportunity?. <i>Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]</i> , 15(4), 816-838.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR.