

Araştırma Makalesi

Çalışanların Örgütsel Dedikodu Algısı Üzerine Eğitim Sektöründe Fenomenolojik Bir Araştırma

A Phenomenological Research on Employees' Perception of Organizational Gossip in The Education Sector

Ramazan ÇOBAN

Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi

Sivil Havacılık Yüksekokulu

ramazan.coban@ozal.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4505-0437>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
03.03.2025	185.05.2025

Öz

Bu araştırmanın amacı, katılımcıların algısıyla örgütsel dedikodu kavramının tüm yönlerini derinlemesine incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya yön vermek için nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Malatya ilinde eğitim sektöründe farklı pozisyonlarda görev yapan 24 kadın çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada veriler görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analiz sonucunda örgütsel dedikodu kavramı ile ilgili altı temaya ulaşılmıştır. Bu temalar şunlardır; Örgütsel dedikodunun sebepleri, Örgütsel dedikodunun yapıldığı zaman ve sıklığı, Demografik özelliklere göre dedikodunun profili, Örgütsel dedikodunun sonuçları, Örgütsel dedikoduya bireysel tepki ve Örgütsel dedikodunun yönetimidir. Çalışmada öne çıkan genel bulgular şunlardır. Eğitim sektöründe işyerinde daha çok çalışanların bireysel ve özel yaşamlarıyla ilgili dedikodu yapıldığı; dedikodunun yoğunluğunun günlük, haftalık ya da dönemsel olarak değiştiği; örgüt içinde ast kademelerde ve kadınlar arasında daha çok dedikodu yapıldığı; dedikodunun hem örgüt hem çalışanlar üzerinde çoğunlukla olumsuz sonuçlar doğurduğu, dedikoduya maruz kalanların genellikle davranışsal tepkiler verdiği ve dedikodunun işyerinde doğal ancak yönetilmesi gereken bir sorun olarak görüldüğüdür. Bu çalışmadan elde edilen bulguların örgütsel dedikodu kavramıyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Keywords: Örgütsel Dedikodu, İşyeri Dedikodusu, Dedikodu, Söylenti, İnfomal İletişim

Abstract

The aim of this study is to deeply examine all aspects of the concept of organizational gossip through the perception of the participants. In line with this purpose, the phenomenology design, one of the qualitative research designs, was used to guide the research. The sample of the study consists of 24 female employees working in different positions in the education sector in Malatya city of Turkey. The data in the study was collected using the interview method. The obtained data were analyzed with the content analysis method. As a result of the content analysis, six themes were reached regarding the concept of organizational gossip. These themes are; Causes of organizational gossip, Time and frequency of organizational gossip, Profile of the gossiper according to demographic characteristics, Results of organizational gossip, Individual response to organizational gossip and Management of organizational gossip. The general findings that stand out in the study are as follows. In the education sector, gossip is mostly done about the individual and private lives of employees at the workplace; the intensity of gossip changes daily, weekly or periodically; gossip is done more at lower levels and among women within the organization; gossip mostly has negative consequences for both the organization and

Önerilen Atf /Suggested Citation

Çoban, R., 2025, Çalışanların Örgütsel Dedikodu Algısı Üzerine Eğitim Sektöründe Fenomenolojik Bir Araştırma, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(2), 1824-1851.

the employees, those who are exposed to gossip usually give behavioral reactions and gossip is seen as a natural but manageable problem in the workplace. It is thought that the findings obtained from this study will contribute to the literature on the concept of organizational gossip and shed light on future studies.

Keywords: *Organizational Gossip, Workplace Gossip, Gossip, Rumor, Informal communication*

1. Giriş

Günümüz dünyasında ticari, sosyal ya da farklı amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insanlar farklı örgütsel yapılar oluşturmaktadır. Sosyal ve teknik bir yapıdan oluşan her örgütün kendine has amaçları ve bir varoluş sebebi bulunmaktadır. Her örgüt, amaçlarına belirli süreçleri ve faaliyetleri yerine getirerek ve farklı kaynakları kullanarak ulaşmaya çalışır. Örgütsel faaliyetlerin yerine getirilebilmesi için sermaye, hammadde, makine, teknolojik araçlar gibi birçok maddi kaynak kullanılmakla birlikte günümüzde insan kaynağı örgütsel çıktıları etkileyen en önemli ve değerli kaynak haline gelmiştir. Örgütsel amaçlara zamanında ve istenilen performans düzeyinde ulaşabilmek için çalışanların motive edilmesi, harekete geçirilmesi, koordinasyon ve kontrol edilmesi süreçlerinde açık, sağlıklı ve doğru bir örgütsel iletişim sistemi vazgeçilmez bir gereksinimdir.

Örgütsel süreçlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi ve amaca uygun bir bilgi akışının sağlanması için örgütsel iletişim temel araçtır. Örgütsel iletişim formal ve informal iletişim olmak üzere iki ayrı kanaldan gerçekleşmektedir (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018). Formal iletişim, hiyerarşik örgüt yapısı doğrultusunda önceden belirlenen belirli kurallar çerçevesinde şekillendirilen ve örgüt içinde emir, talimat ya da raporların iletildiği resmi iletişim şeklidir. Formal iletişim üst yönetimden alt kademelere doğru emir ve talimatları iletirken, aynı zamanda alt kademelerden üst yönetim kademelerine yapılan işlerin raporları ve geri bildirimlerinin iletilmesini sağlar (Demir, 2023). Formal iletişim kanallarının yetersiz kaldığı örgütsel yapılarda sürekli bilgi arayışı içinde olan çalışanlar bu ihtiyaçlarını giderebilmek ve belirsizliklerle başa çıkabilmek amacıyla informal iletişim kanallarına yönelebilirler (Bordia, Hunt, Paulsen, Tourish ve DiFonzo, 2004).

Örgütlerde informal iletişim kanallarının en yaygın örneklerinden biri dedikodudur. Örgütsel dedikodu, samimi bir sosyal ortam içinde orada olmayan üçüncü kişiler hakkında yapılan olumlu ya da olumsuz konuşmalardır (Foster, 2004). Başka bir ifadeyle dedikodu, genellikle birkaç kişiden oluşan bir grup içinde orada bulunmayan kişi hakkında yapılan gayri resmi ve değerlendirmeci konuşmaları ifade eder (Kurland ve Pelled, 2000). Dedikodu, örgütsel iletişim ağları içinde kaçınılmaz, gerçek ve yaygın bir olgu olarak görülmektedir (Uçan ve Avcı, 2023). Literatürdeki bazı araştırmalara göre, çalışanlar iş saatlerinin yaklaşık %65'ini dedikoduya harcamaktadır (Foster, 2004; Beersma ve Van Kleef, 2012; Ye, Zhu, Deng ve Mu, 2019). ~~ifade etmektedir.~~ Dedikodu, örgütsel yaşamda bu kadar yaygın olmasına rağmen, aynı zamanda çoğunlukla yanlış yorumlanan bir olgudur. Birçok örgütsel davranış araştırmacısı ve sahadaki uygulayıcılar dedikoduyu örgütsel süreçleri olumsuz etkileyen bir işyeri davranışı olarak görmekle birlikte, son yıllarda yapılan araştırmalar örgütsel dedikodunun olumlu işlevlerinin de olduğunu ortaya koymaktadır (Han, 2021). Dedikodu örgüt içinde sosyal ilişkilerin bozulması, verimliliğin azalması, zaman kaybı, iletişim çatışmaları gibi örgütsel sorunlara yol açmakla birlikte (Kong, 2018; Michelson ve Mouly, 2004) aynı zamanda çalışanlar tarafından sosyalleşme, rahatlatma ve adaletsizliklere tepki verme aracı olarak da kullanılabilmektedir (Waddington, 2021). Bu bağlamda dedikodunun günümüzde farklı örgütsel yapılarda ve iş sektörlerinde örgütsel ilişkiler üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olan önemli ve yaygın bir çalışan davranışı olduğu söylenebilir.

Eğitim sektörü ilk, orta ve yüksek seviyede eğitim ve öğretimin verildiği, farklı pozisyonlarda kadın ve erkek çalışanlar arasında yoğun etkileşimlerin yaşandığı bir sektördür. İlk ve orta eğitim seviyesinde ilkökul, ortaokul ve lise; yüksek eğitim seviyesinde ise üniversiteler eğitim sektörünün temel kurumlarıdır. İlk ve orta seviye eğitim veren okullarda öğretmenler, yöneticiler ve diğer pozisyonlardaki çalışanlar sıklıkla gayri resmi iletişim kanalı kullanılmaktadır (Han, 2021). Benzer şekilde yüksek eğitim kurumları olan üniversitelerde de hem öğretim elemanları hem de idari personel yoğun ve karmaşık informal iletişim sistemi içinde görev yapmaktadırlar (Weisbrod, Ballou ve Asch, 2008). Temel bir informal iletişim kanalı olarak örgütsel dedikodu mekanizmasının dinamikleri bilinmediği ve yönetilemediği takdirde dedikodunun eğitim kurumlarında çalışanlara ve örgütsel süreçlere zarar verme ihtimali yüksektir. Literatüre bakıldığında zaman Türkiye'de eğitim sektöründe örgütsel dedikoduya yönelik araştırmaların (Himmetoğlu ve ark., 2018; Han, 2021; Atabek, Özşarlak ve Atabek, 2021) yapıldığı ancak kısıtlı seviyede olduğu görülmektedir. Bununla beraber eğitim sektörü kadınların yoğun olarak çalıştığı bir sektördür. Eğitim kurumlarının seviyesine göre oran değişmekle birlikte, Türkiye genelinde tüm eğitim seviyelerinde (ilk, orta ve yüksek öğretim) öğretmen/öğretim elemanı olarak çalışanların %57'ini kadınlar oluştururken, bu oran OECD ülkelerinin genelinde %70'tir (Yazıcı ve Cemaloğlu, 2022). Literatür incelendiğinde dedikodu olgusunun daha çok kadınlarla ilişkilendirildiği ve erkeklere göre kadınların daha çok dedikodu yaptığına dair bulgular görmek mümkündür (Kapferer, 1992;

Tarhan, 2013; Obuz, 2020). Bu kapsamda bu araştırmada eğitim sektörünün farklı kurumlarında ve farklı pozisyonlarda yoğun olarak görev yapan kadın çalışanların örgütsel dedikodu algısının nitel bir araştırma ile ortaya konulması amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Dedikodu

Dedikodu hem sosyal hem de iş hayatında insan ilişkilerinde sıklıkla karşılaşılan gayri resmi bir iletişim kanalıdır (Yaşar, Aydın, Alakuş, Alkan ve Gündoğan, 2023). Dedikodunun gayri resmi bir iletişim biçimi olması ve günlük hayatta yaygın şekilde görülmesi nedeniyle sosyoloji, psikoloji, iletişim, antropoloji, sosyal tarih gibi birçok sosyal bilimlerde dedikodu kavramıyla ilgili çalışmaları görmek mümkündür. Dedikodu sosyal karşılaştırma, itibar kazanma, kimlik oluşturma da dâhil olmak üzere her zaman birey ve grup davranışlarında ilgi çekmiştir (Michelson, VanIverson ve Waddington 2010). İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan dedikodu kavramı, iki ya da daha fazla kişinin o anda sohbete dâhil olmayan ve orada bulunmayan bir kişi hakkında yapmış olduğu yersiz, boş, çoğunlukla olumsuz ve gevezelik içeren konuşmaları ifade eder. İngilizce “*gossip*” kelimesiyle ifade edilen dedikodu, Türkçede ise çoğunlukla Arapça kökenli bir kelime olan “*gıybet*” ya da “*söylenti*” kelimeleriyle ifade edilmektedir (Demir, 2023). Genel bir ifadeyle dedikodu, ortamda var olmayan kişiler hakkında yapılan değerlendirci ya da eleştirici sosyal konuşmalardır (Foster, 2004: 80). Bir yerde dedikodunun varlığından bahsedebilmek için en az üç kişinin olması gerekir. Dedikoducu, dedikoduyu dinleyen ve dedikodusu yapılan bu sosyal etkinliğin üç tarafıdır. Bu nedenle dedikodu sosyal bir etkinlik olarak anılır (Witteck ve Wielers, 1998).

Günlük hayatta gerçekleşen sosyal etkileşimler sırasında dedikodu kaçınılmaz bir olgudur (Grosser, Kidwell ve Labianca, 2012). Bir örgüt içinde ise dedikodu resmi iletişim kanalına paralel olarak işleyen geniş kapsamlı informal bir bilgi alışverişi mekanizması olarak kabul edilmektedir. Örgütsel dedikodu bir işyerinde orada olmayan çalışma arkadaşları ya da yöneticiler hakkında yapılan gayri resmi ve değerlendirci konuşmaları ifade eder (Kurland ve Pelled, 2000; Dai, Zhuo, Hou ve Lyu, 2022). Dedikodu, organizasyonların yönetilemeyen informal alanlarında kendine yer bulan bir türlü hikâye anlatma şeklidir (Gabriel, 1995). Örgütsel dedikodu, iş yaşamındaki deneyimler hakkında çalışanların duygu, görüş inanç ve tutumlarını iletmesini sağlayan bir konuşma biçimidir. Bu konuşma biçimi sözlü ya da yazılı olabilir. Genellikle küçük ve güvenilir gruplarda yapılan örgütsel dedikodu, bu grupların dinamiklerini güçlendiren bir iletişim tarzıdır (Kurland ve Pelled, 2000; Soeters ve VanIverson, 2002).

Örgütsel dedikodu, örgüt içinde çalışanlar arasındaki ilişkilerin sürdürülmesinde önemli rol oynar. Örgüt içinde dedikodu yaparken kimin kiminle dedikodu yaptığını etkileyen bireysel ya da örgütsel beklentiler ve informal protokoller mevcuttur (Nicholson, 2001). Dedikodunun kabul edilmiş bir bilgi alışverişi olarak ortaya çıkması için bireyler arasında paylaşılan anlayışlar, karşılıklı güven ve konuşulacak özel bir durumun olması gerekir. Sosyal normlar, dedikodunun bir tür örgütsel iletişim olarak mı yoksa kötüleme veya damgalamaya yönelik olumsuz bir konuşma olarak mı görüleceğini etkiler (Michelson ve ark., 2010). Örgütsel dedikodunun etkili olabilmesi için bazı özellikler taşıması gerekir. Bu özellikler şunlardır; Dedikodu gayri resmi iletişim kanalında hızlı bir şekilde yayılmalı; dedikoducu kişinin ihtiyaçlarını karşılamalı, heyecan yaratmalı, korkuya sebep vermeli ve çalışanların istek, duygu, düşünce ve tepkilerini yansıtmalıdır. Ayrıca, dedikodunun tamamen uydurma, kötü niyetli ve gerçeği çarpıtabileceği de unutulmamalıdır (Gouveia, Vuuren ve Crafford, 2005).

Kurland ve Pelled’e (2000) göre dedikodu türleri arasında ayırım yapabilmek için dedikodunun üç boyutuna dikkat etmek gerekir. Bu boyutlar; işaret, güvenilirlik ve işle ilgilidir. *İşaret*, dedikodusu edilen bilginin pozitif ya da negatif olmasına atıfta bulunur. Örneğin işyerinde bir çalışma arkadaşınızın kızının tıp fakültesini kazanması pozitif; ancak başka bir çalışanın boşanma haberi ise negatif atıfta bulunur. *Güvenilirlik*, dedikodunun ne ölçüde doğru, inanılır ve kesin olduğu ile ilgilidir. Dedikodu kanalındaki bilgi ne kadar az güvenilir ise dedikoduya o oranda az inanılır ve dedikoducu da aynı oranda güvenilmez bir kaynak olarak görülür. Son olarak *işle ilgililik*, dedikodunun işle ilgili mi yoksa işle ilgisiz mi olduğunu ortaya koyar. Terfi, ücret artışı, işten çıkarma gibi dedikodular işle ilgiliyken; evlilik, hastalık, boşanma gibi dedikodular kişisel dedikodulardır.

2.1.1. Örgütsel Dedikodu Türleri

Kurland ve Pelled (2000) tarafından işyerinde yapılan dedikodu işle ilgili ve kişisel yaşamla ilgili olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. İşle ilgili dedikodular çalışanların performansı, kariyer gelişimi ve diğer çalışanlarla olan iş ilişkilerine odaklanan dedikodu türüdür. Kişisel yaşamla ilgili dedikodular ise iş dışında çalışanların bireysel yaşamlarına odaklanan dedikodu türüdür. Maaş artışı, terfi, performans değerlendirmesi gibi işyeri ile

ilgili dedikodular boşanma, duygusal ilişkiler, ailevi meseleler gibi bireysel dedikodulara kıyasla çalışanlar tarafından daha çekici bulunmakta ve işle ilgili dedikoduların etkisi de farklı olmaktadır (Fiske ve Taylor, 1991). Literatür incelendiğinde işle ilgili dedikodunun pozitif ve negatif işyeri dedikodusu olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir (Kuo, Chang, Quinton, Lu ve Lee, 2015; Wu, Kwan, Wu ve Ma, 2018). Pozitif işyeri dedikodusu çalışanların performansı, yetenekleri ve mesleki bilgilerinin konuşulduğu dedikodu türüdür. Bu tür dedikoduda çalışan iş performansı nedeniyle övülür ya da desteklenir. Ayrıca çalışanın iş ahlâkı, etik değerleri, başarıları ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkileri pozitif iş dedikodusunun konularıdır (Kuo ve ark., 2015; Brady, Brown ve Liang, 2017). Pozitif işyeri dedikodusu, çalışanlar hakkında yapılan olumlu değerlendirmeleri içeren, arzu edilen davranışları takdir eden, çalışanlar hakkında bilgi sağlayan ve örgütsel iş birliğinin artmasına katkı sağlayan konuşmalardır (Çoban ve Çiçek, 2023). Pozitif işyeri dedikodusunun hem örgütsel hem de bireysel ilişkileri geliştiren, dayanışma ve güven seviyesini arttıran yönleri bulunmaktadır (Yaşar ve ark., 2023).

Negatif işyeri dedikodusu, işyerinde çalışanlar tarafından başkalarının arkasından kötü niyetle yapılan olumsuz değerlendirmeleri tanımlamaktadır. Literatürdeki araştırmaların çoğu insanların olumlu bilgilerden ziyade olumsuz bilgilere ve durumlara daha çok dikkat ettiğini ve bu nedenle işyerinde negatif dedikodunun yaygın bir çalışan davranışı olduğunu göstermektedir (Kong, 2018). Negatif işyeri dedikodusu, genellikle diğer çalışanları küçük düşüren, kötüleyen ve değersizleştiren; kötü niyetlerle yapılan, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen ve örgütler tarafından istenmeyen bir çalışan davranışdır (Dai ve ark., 2022). Negatif iş dedikodunun üç temel özelliği bulunmaktadır. İlk olarak, negatif iş dedikodusu hızla yayılan ve büyüyen bir yapıya sahiptir (Yue, Wu, ve Yang, 2015). İkinci olarak, dedikodunun etkisi büyük ölçüde dedikodusu yapılan kişinin özne algısına bağlıdır. Son olarak, negatif örgütsel dedikodu gizlidir ve bu durum dedikodunun kaynağını izlemeyi son derece zor hale getirir (Song ve Guo, 2022).

2.2. Örgütsel Dedikodunun Sebepleri ve Sonuçları

Örgütsel dedikodunun neden yapıldığı ve hem dedikodu yapan hem de onu dinleyen kişiler arasındaki etkileşimin dedikodudan nasıl etkilendiğini teorik olarak ortaya koymak için *Sosyal Değişim Teorisi* mantıklı bir çerçeve sunmaktadır (Brady ve ark., 2017; Kuo, Wu ve Lin, 2018). Blau (1964) tarafından ortaya konan Sosyal Değişim Teorisi kapsamında örgütsel dedikodu iş arkadaşlarından bilgi ve destek almak ya da karşılıklı olarak sosyal alışverişte bulunmak için bir bilgi kaynağıdır. Karşılıklı değişime dayanan bu bakış açısıyla dedikodu örgütsel ilişkilerde sosyal kaynak alışverişini kolaylaştıran ve ilişkileri şekillendiren bir mekanizmadır (Greenslade-Yeats, Cooper-Thomas ve Morrison, 2023). Örgütsel dedikodunun sebeplerini Lasswell'in (1948) *Propaganda Teorisi* ile de açıklamak mümkündür. Teoriye göre sıradan çalışanlar iş yerinde kendilerini ve çıkarlarını tehdit eden bir durumla karşılaştıklarında bu tehdidi önleyerek kendilerini güvence altına alabilmek için dedikoduyu bir silah olarak kullanma eğilimindedirler. Bu nedenle dedikodunun sosyal ve örgütsel ilişkilerin sürdürülmesi ya da engellenmesinde bir propaganda aracı olabileceği düşünülmektedir (Demir, 2023).

Hem günlük hem de iş yaşamında dedikodu birçok sosyal işlevi gerine getirmek amacıyla yapılabilmektedir. Örgüt içinde bireysel olarak çalışanlar kendilerini başkalarıyla sosyal karşılaştırma yaparak ilgi çekme, kişisel çıkarları gözetme, izlenim oluşturma ve başkalarını itibarsızlaştırma amacıyla dedikodu yapabilir (Ben-Ze'ev, 1994). Örgütsel yaşamda güç, rekabet, otorite ve disiplin kurallarını bir taraftan tartışmak, diğer taraftan bunları kullanmak amacıyla çalışanlar dedikoduya yönelebilir (Noon ve Delbridge, 1993). Sosyal ortam içinde bilgi edinmek ya da bilgi vermek, eğlenmek, yakın ve arkadaşça ilişkiler kurmak ya da bastırılmış duyguları serbest bırakma isteği dedikoduyu tetikleyebilir (Foster, 2004). Bazı durumlarda dedikodu düşmanca saldırganlığın bir çıkış yolu olarak görülebilir (Stirling, 1956, s. 263). Örgütsel dedikodu sadece bir sosyal işlevi yerine getirebildiği gibi aynı andan birden çok sosyal işlevi de yerine getirebilir (Grosser ve ark. 2012).

Örgütsel faaliyetleri yaparken ortaya çıkan belirsizlikler, bilgi eksikliği ve çalışanların kaygıları örgütsel dedikodunun zeminini hazırlayan temel faktörler arasındadır (Solmaz, 2004, s.122). Çalışanların kendilerine kötü davranan ve haksızlık yapan kişilere tepki göstermesi, dedikodusu yapılanın itibarını zedelemek istemesi ve örgüt içinde hangi davranışların kabul edilip, hangilerinin kabul edilmeyeceğini ortaya koymaya çalışması örgüt içinde dedikoduya neden olan üç temel faktördür (Rooks, Tazelaar ve Snijders, 2011). Özellikle sosyalleşmenin yüksek düzeyde olduğu örgüt kültürlerinde resmi iletişim kanalından elde edilemeyen bilgiler dedikodu kanalıyla sağlanmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000). Atabek ve ark. (2021) tarafından eğitim sektöründe akademisyenler üzerine yapılan bir araştırmada özlük hakları ve yöneticilerle ilgili konuların dedikoduya neden olan öncelikli konular olduğu; akademisyenlerin dedikoduya olumsuz baktığı ve örgüt içi demokrasi ve iletişim arttıkça dedikodu konusundaki olumsuz algının azaldığı görülmüştür. Himmetoğlu ve ark. (2018) tarafından eğitim sektöründe okul müdürleri üzerinde yapılan nitel bir araştırmada ise kıskançlık,

bireysel farklılıklar ve sorunlar, bilgi eksikliği ve yönetsel sebeplerin örgütsel dedikoduyu tetiklediği görülmüştür. Pheko (2018) tarafından yapılan bir araştırmada dedikodu mekanizmasının akademik örgütlerde hiyerarşik açıdan üstte olan çalışanlar tarafından alttakilere zorbalık yapmak ya da yıldırma amacıyla kullanılabilceği görülmüştür. Aşırı bireycilik, motivasyon yetersizliği, ortak amaç olmaması ve rekabet yüksek eğitim kurumlarında iletişim sorunlarının dolayısıyla dedikodunun temel kaynaklarıdır (Gizir ve Şimşek, 2005).

2.1.3. Örgütsel Dedikodunun Sonuçları

Dedikodu hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olabilen aldatıcı bir olgu olabilir. Dedikoduya bireysel ya da örgütsel açıdan bakmaya bağlı olarak dedikodunun sonuçları değişebilir (Ferrari, 2015). Dedikodu özellikle uzun süre hatırlanacaksa nadiren olumlu bir olgudur. Bu sebeple negatif işyeri dedikodusu örgütsel ilişkilere zarar veren, yüksek seviyede stres yaratan, duygusal gerginliği tetikleyen ve etik olmayan bir çalışan davranışı olarak görülmektedir (Gouveia ve ark., 2005). Bu dedikodu çoğu zaman dürüst olmayan çalışanlar tarafından her zaman örgütlerin politik ortamları ve güç mücadelelerinde başkalarına zarar vermek için kullanılır (McAndrew, Bell ve Garcia, 2007). Negatif işyeri dedikodusunun hâkim olduğu çalışanlar arası ilişkilerde şüphe, iç çekişme, gerginlik ve güven kaybı hâkimdir. Negatif işyeri dedikodusunun hızlı yayılan ve kontrol edilemeyen yapısı örgütleri bir anda kaotik bir ortama sürükleyebilir. Kaosun hâkim olduğu bu örgütlerde dedikodu nedeniyle örgütsel birlikten bahsetmek mümkün değildir ve bu olumsuz örgütsel atmosfer çalışanları dedikodunun esiri haline getirir (Aquino ve Thau, 2009). Negatif işyeri dedikodusunun birçok olumsuz örgütsel etkisi olmakla birlikte asıl etkisi dedikodusu yapılan kişi üzerinde görülür. Dedikodusu yapılan kişi çoğunlukla bu durumdan hem performans hem de duygusal açıdan zarar görür ve itibarı zedelenir (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012).

Araştırmalar, dedikodunun örgütsel yaşamda olumsuz sonuçlarının yansısı olumlu sonuçlarının da olduğunu ortaya koymaktadır (Goodman ve Aaron, 1994; Foster, 2004; Himmetoğlu ve ark., 2018). İşyeri dedikodusu, içerdiği zengin bilgi kaynağı sayesinde örgütsel sorunların tespit edilmesinde yöneticilere katkı sağlar. ~~yöneticiler açısından birçok örgütsel sorunun ortaya çıkmasına katkı sağlayabilir.~~ Bu yönüyle dedikodu örgütsel değişimi tetikleyebilir (Waddington ve Michelson, 2007). Bir bilgi alışveriş mekanizması olarak görülen dedikodu örgüt içinde sıklıkla bilgi toplama ya da yayma konusunda ayrıcalıklı bir yol olarak fayda sağlayabilir (Foster, 2004). Bununla beraber dedikodu yapmak çalışanın sosyal statüsünü yükseltebilir. Çünkü dedikoduyu dinleyenler dedikoducunun sosyal kurallar ve merak edilen konular hakkında özel bilgiye sahip olduğu düşüncesindedirler (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004). Dedikodu yapmak, günlük streslerden uzaklaşmak amacıyla bir araya gelen insanlara haz veren, rahatlatan, merak duygusunu gideren sosyal bir davranış olduğu için grup aidiyeti ve güvene dayalı iş arkadaşlıklarının kurulmasına katkı sağlayabilir (Goodman ve Aaron, 1994). Literatürdeki farklı araştırmalarda; örgütsel dedikodunun çalışanların dolaylı öğrenmesini arttırdığı (Zhu, Martinescu, Beersma ve Wei, 2022); yöneticiler için bir oto kontrol mekanizması işlevi gördüğü (Himmetoğlu ve ark., 2018); pozitif dedikodunun ise çalışanların proaktif davranışlarını (Gao, Shaheen ve Bari, 2024); yaratıcı davranışlarını (Dai ve ark., 2022); performansını ve iş tatminini (Bai, Wang, Chen ve Li, 2020) arttırdığı görülmüştür.

3. Yöntem

Bu araştırmanın amacı, katılımcıların algısıyla örgütsel dedikodu olgusunun tüm yönlerini derinlemesine incelemektir. Araştırma amacı kapsamında nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmaya yön vermek için nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (*olgu bilim*) deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji desenini kullanan bir araştırmacı bir fenomen (*olgu*) hakkında ortak deneyimlere sahip bireylerin ifadeleri, algıları ve tepkilerini derinlemesine çözümlemek için çalışır (Yalçın, 2022). Araştırmacı bu sayede araştırdığı fenomen ile ilgili öze varmak ve ortak bir anlam çıkarmak ister (Creswell, 2017). Bu nedenle çalışmada örgütsel dedikodu kavramını derinlemesine incelemek için fenomenoloji deseni benimsenmiştir. Bu çalışmanın yapılabilmesi için Malatya Turgut Özal Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulundan 02.10.2024 tarihli ve E-35841939-050-255071 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Malatya ilinde eğitim sektöründe görev yapan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlar, söz konusu evrenden amaçlı örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi araştırma konusunun en iyi şekilde anlaşılmasını sağlayacak katılımcıları seçmeye odaklanan bir yöntemdir (Creswell, 2017). Eğitim sektörünün kadınların farklı pozisyonlarda yaygın olarak çalıştığı büyük bir sektör olması; kadınların sosyal ve iş ilişkilerinin erkeklere kıyasla daha geniş ve hızlı bir dinamığa sahip olması, dedikodunun günlük sosyal ilişkilerde sıklıkla yer alması ve araştırma amacına daha

uygun olacağı düşüncesi nedeniyle eğitim sektöründe kadın çalışanların örneklem olarak seçilmesine karar verilmiştir. Bununla birlikte araştırma maliyeti ve zamanı konusunda tasarruf sağlamak, katılımcılarla yüz yüze görüşebilmek ve katılımcıların çalışma ortamlarını yerinde görerek araştırmanın veri kaynağını zenginleştirebilmek amacıyla araştırmacı kendisi ile aynı şehirde yaşayan katılımcılara yönelmiştir. Bu kapsamda, araştırma amacına uygun olarak doyum noktası yöntemine göre Malatya ilinde 24 kadın katılımcı araştırma örneklemine alınmıştır. Doyum noktası yöntemine göre araştırma sürecinde verilerin toplanmasıyla ilgili farklı bakış açıları ortaya çıkmadığı zaman veri toplama süreci sonlandırılır (Creswell, 2017). Araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Okul Türü	Görev Unvanı	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Çalışma Süresi
K1	Kamu Üniversitesi	İdari Memur	40	Lisans	Bekâr	3
K2	Özel Ortaokul	Lise Müdürü	42	Lisans	Evli	16
K3	Kamu Üniversitesi	Şube Müdürü	49	Yüksek Lisans	Bekâr	25
K4	Özel İlkokul	Sınıf Öğretmeni	47	Lisans	Bekâr	19
K5	Kamu Üniversitesi	Öğretim Üyesi	41	Doktora	Evli	17
K6	Kamu Üniversitesi	Öğretim Üyesi	42	Doktora	Evli	7
K7	Kamu Ortaokulu	İlköğretim Öğretmeni	39	Yüksek Lisans	Evli	15
K8	Özel Anadolu Lisesi	Halkla İlişkiler Yöneticisi	42	Lisans	Evli	10
K9	Kamu Üniversitesi	Öğretim Üyesi	48	Doktora	Bekâr	9
K10	Özel Anadolu Lisesi	Halkla İlişkiler Personeli	25	Lisans	Bekâr	2
K11	Özel Eğitim Kurumu	Halkla İlişkiler Personeli	22	Ön Lisans	Bekâr	1
K12	Özel Anadolu Lisesi	Halkla İlişkiler Personeli	25	Lisans	Bekâr	2
K13	Kamu Anadolu Lisesi	Kimya Öğretmeni	47	Yüksek Lisans	Evli	25
K14	Kamu Anadolu Lisesi	Müzik Öğretmeni	42	Lisans	Bekâr	20
K15	Kamu Ortaokulu	İngilizce Öğretmeni	49	Lisans	Evli	25
K16	Kamu Anadolu Lisesi	Müzik Öğretmeni	40	Yüksek Lisans	Bekâr	15
K17	Özel Ortaokul	Din Kültürü Öğretmeni	42	Lisans	Bekâr	12
K18	Özel Ortaokul	Rehberlik Öğretmeni	44	Yüksek Lisans	Evli	17
K19	Kamu Anadolu Lisesi	Müzik Öğretmen	45	Lisans	Bekâr	20
K20	Özel Ortaokul	Matematik Öğretmeni	42	Lisans	Evli	16
K21	Özel Anadolu Lisesi	Rehberlik Öğretmeni	42	Lisans	Evli	12
K22	Özel Anadolu Lisesi	Fen Bilgisi Öğretmeni	40	Yüksek Lisans	Evli	17
K23	Özel Anadolu Lisesi	Rehberlik Öğretmeni	36	Yüksek Lisans	Bekâr	11
K24	Kamu Anadolu Lisesi	İngilizce Öğretmeni	48	Lisans	Evli	21

Tablo 1’e göre katılımcılar kamu üniversitesi ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve özel okullarda yönetici, öğretim üyesi, öğretmen ve idari memur gibi farklı pozisyonlarda çalışmaktadır. Katılımcıların çoğu öğretmen ve öğretim üyesi pozisyonunda görev yapmakta; orta yaş grubunda ve lisansüstü eğitim seviyesindedir. Evli katılımcılara göre bekâr katılımcıların sayısı fazla olup, çalışma süresi ise farklılaşmaktadır.

2.2. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırma verileri yüz yüze görüşme (mülakat) yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılarla görüşmeden önce bir görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunda katılımcılara araştırmanın amacı, soruları ve gizlilik esasları ifade edilmiştir. Görüşmeler, 2024 yılı Ekim ve Aralık aylarında ve yaklaşık olarak 30 dakikalık süre içinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında “*Eğitim sektöründe kadın çalışanların örgütsel dedikodu algısı nasıldır?*” temel sorusuna bağlı olarak katılımcılara sorulan araştırma soruları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırma Soruları

S/N	Sorular
1	Çalıştığınız işyerinde dedikodu yapıldığını düşünüyor musunuz? Eğer yapıyorsa ne sıklıkta yapılıyor?
2	Dedikodunun en çok kimler tarafından yapıldığını düşünüyorsunuz?
3	Dedikoduya yol açan örgütsel ve bireysel faktörler nelerdir?
4	En çok hangi konularda dedikodu yapılmaktadır?
5	Dedikodunun olumlu ya da olumsuz sonuçları nelerdir?
6	Sizle ilgili dedikodu yapıldığını duyduğunuzda tepkiniz nasıl olur?
7	Dedikodu size göre bir işyeri sorunu mudur? Eğer sorun ise nasıl yönetilmelidir?

Görüşmeler sırasında elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizinin amacı; verileri tümevarımcı ve betimsel bir biçimde yorumlamak ve derinlemesine bir işleme tabi tutarak farkına varılmayan kod, kategori ve temalara ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Analiz sürecinde her temanın sonunda bulgular araştırma sürecinin doğal bir parçası olan araştırmacı tarafından yorumlanmıştır. Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış; araştırmanın yöntemi, süreci ve elde edilen sonuçlara nasıl ulaşıldığı ile ilgili yapılan çalışmalar açık ve ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiş; elde edilen veriler ile uzun süre etkileşim sağlanmış ve içerik analizi ile ortaya çıkan veriler tarafsız bir şekilde okuyucuya sunulmuştur (Creswell, 2017; Yıldırım ve Şimşek, 2018)

4. Bulgular ve Analiz

İçerik analizi sonucunda araştırma verileri 598 kod oluşturularak 6 ana temaya ayrılmıştır. 6. tema haricinde diğer temalar kendi içinde kategorilere ayrılmıştır. Ortaya çıkan araştırma temaları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırmanın Temaları

S/N	Temalar	Kategori Sayısı	Kod Sayısı
Tema 1	Örgütsel Dedikodunun Sebepleri	2	279
Tema 2	Örgütsel Dedikodunun Yapıldığı Zaman ve Sıklığı	4	65
Tema 3	Demografik Özelliklere Göre Dedikoducunun Profili	3	59
Tema 4	Örgütsel Dedikodunun Sonuçları	2	105
Tema 5	Örgütsel Dedikoduya Bireysel Tepki	2	40
Tema 6	Örgütsel Dedikodunun Yönetimi	-	50
Toplam		13	598

Araştırmanın temaları ve bu temaları oluşturan kategori ve kodlar ile her bir tema altında kategorilere göre araştırmacının yorumları ve katılımcıların örnek ifadeleri aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.1. Tema 1: Örgütsel Dedikodunun Sebepleri

Tablo 4: Örgütsel Dedikodunun Sebepleri

Tema	Kategoriler	Kodlar	Frekans
Örgütsel Dedikodunun Sebepleri	İşle İlgili Faktörler	Adaletsizlik, haksızlık ve ayrımcılık	21
		Çalışan performansının yüksek ya da düşük olması	18
		Yöneticilerin kararları, yönetim tarzı ve kişilik özellikleri	17

		Özlük hakları, maaşlar, akademik kadro teklifi	12
		Yönetime yakın olma ve kendini gösterme isteği	9
		Öğrencilerin davranışları, akademik ve özel durumları	9
		Öğretmen, öğrenci ve veli ilişkileri ve sorunları	9
		Örgütsel iletişimsizlik ve belirsizlik	8
		Sürekli izin isteme, rapor alma	3
		Kalabalık çalışma ortamı	3
		Çalışma ortamının kirli ve yetersiz olması	2
		İşe geliş ve gidiş saatlerine uymama	2
		Kategori Toplamı	113
	Bireysel Faktörler	Kıskançlık, çekememezlik, rekabet	33
		Kişilik özelliklerinin dedikoduya yatkın olması (merak, öz güven eksikliği, art niyet, etik değer eksikliği, vb.)	26
		Rahatlama isteği	23
		Maddi durum (para, ev, otomobil, borç vb.) ve yaşam tarzı	21
		Giyim tarzı, dış görünüş, makyaj, konuşma tarzı	17
		Duygusal özel yaşam (nişan, evlilik, sevgili, aldatma vb.)	12
		Boşanma	9
		Eş ve çocukların iş, okul ve başarı durumu	9
		Ailevi sorunlar	6
		Sosyalleşme isteği	6
		Boş zamanları değerlendirme isteği	4
		Kategori Toplamı	166
	Tema Toplamı		279

Tablo 4’de görülen örgütsel dedikodunun sebepleri teması, eğitim sektöründe çalışanları dedikodu yapmaya teşvik eden temel faktörleri ortaya koymaktır. Bu tema iki kategori altında incelenmiştir.

İşle İlgili Faktörler

Örgütsel dedikoduya sebep olan işle ilgili faktörler genellikle çalışanların performansı, işyeri ilişkileri, iş rolü, mesleki bilgi, iş ahlakı, maaş artışı ve özlük hakları gibi konularla ilgilidir (Kuo ve ark., 2015). Tablo 3’teki kodlar incelendiğinde örgütsel süreçler, çalışanların birbirleriyle etkileşimleri ve özellikle ders yükü dağılımı nedeniyle ortaya çıkan adaletsizlikler, haksızlıklar ve ayrımcılığın dedikoduya en çok neden olan örgütsel faktör olduğu görülmüştür. Üç katılımcının yöneticilerin yaptığı adaletsizliklerle ilgili benzer ifadeleri şunlardır.

K15: “İdarenin bazı öğretmenleri kayırması, kişiye özel ders programı hazırlaması, idarenin adaletsiz yaklaşımları dedikoduya neden olur.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K18: “Daha çok adil olmayan yöneticiler ve maddi eşitsizlikler gündem konusu olmaktadır.” (Rehberlik Öğretmeni, 44, Evli)

K17: “İş dağılımı, kurumsallığın yeterince sağlanamaması ve adaletsizlikler nedeniyle daha çok dedikodu yapıldığını düşünüyorum.” (Din Kültürü Öğretmeni, 42, Bekâr)

Çalışanların yüksek iş performansının kıskançlık ve çekememezliğe neden olması; düşük iş performansının ise diğer çalışanların iş yükünü arttırması nedeniyle çalışan performansı önde gelen dedikodu kaynaklarından biri olarak görülmüştür. Çalışanların iş performansıyla ilgili üç katılımcı aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır.

K12: “Bir kişinin iş başarısı da konuşuluyor kıskanılarak tabi ki, tebrik etmiyorlar. Konuşması, yaşantısı veya sahip olduğu hayat hakkında dedikodu yapılabilir.” (Halka İlişkiler Personeli, 25, Bekâr)

K15: “Bizde eğer öğretmen işini tam yapmıyorsa, sınıfta otoriteyi kuramıyorsa öğrencilerle problem yaşıyorsa dedikoduya neden olur. İdareciler otoriteyi kurmayan öğretmenlerin dedikodusunu yapar.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K7: “Dedikodu en çok öğretmenin çalışma yöntemi üzerinde yapılmaktadır. Ayrıca öğretmenin velilerle iletişimi konusunda da diğer öğretmenler tarafından dedikodu yapılmaktadır.” (İlköğretim Öğretmeni, 39, Evli)

Örgütlere yön veren baş aktörler olarak yöneticilerin sadece haksız ya da adaletsiz uygulamaları ile değil aynı zamanda tüm çalışanları etkileyen kararları, yönetim tarzları ve kişilik özelliklerinin de önemli bir örgütsel dedikodu kaynağı olduğu görülmüştür. Bu konuda iki katılımcının ifadesi şunlardır.

K1: “Çalıştığım kurumda en çok yöneticilerin uygulamaları ve aldığı kararlar konusunda dedikodu yapılıyor diyebilirim.” (İdari Memur, 40, Bekâr)

K8: “Yöneticinin kişiliği, evliliği, hamileliği, her şeyi konuşulur. Çünkü yöneticinin kararları herkesi etkilediği için dedikodusu çok olur” (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli)

Maaşlar, özlük hakları, terfi, kadro teklifi gibi maddi konular çalışanların dikkatini çeken ve işyerinde dedikoduya neden olan önemli konulardır (Fiske ve Taylor, 1991). Söz konusu maddi konular, iş rolü ya da unvanına bakmaksızın her çalışanın gelir durumu ve iş motivasyonlarını doğrudan etkilediğinden her zaman işyerinde dedikoduyu tetikleyebilir. Bu konuda iki katılımcı aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır.

K3: “Akademisyenler genellikle bilimsel çalışmalar, kadro teklifi, akademik teşvik vb. konularda; idari personel ise terfi, iş yükü, görev tanımı ve özlük hakları gibi konularda dedikodu yapıyor. Ama özlük hakları ve maaşlar gibi konular herkes için dedikodu malzemesidir” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K2: “Özel okullarda terfi, maaş artışı ve sözleşme zamanlarında dedikodular artar.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

Maddi motivasyonlar sağlamak, bireysel iş hedefleri ya da örgütsel ödüllere ulaşmak amacıyla yönetime yakın davranan çalışanların dedikodu yaptığı, aynı zamanda bu çalışanlara diğerleri tarafından olumsuz bir göze bakıldığı için onların haklarında diğerleri tarafından dedikodu yapıldığı görülmüştür. Bu konuda bir katılımcının ifadesi dikkat çekmektedir.

K5: “Sanırım yöneticilere yakın olmak onların gözüne girmek akademik unvan almak, yönetsel rol almak isteyenler yapıyor. Bu insanlar kendilerini iyi göstermek için dedikodu yapıyor.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

Eğitim kurumların varoluş sebebi, belirli bir formal program ve süre dâhilinde öğrencilere eğitim vermektir. Eğitim öğretim yılı boyunca öğretmenler öğrencilerle çok yönlü ve uzun zaman geçirmektedir. Bu nedenle eğitim süreçleri içinde öğrencilerin akademik başarısı, davranışları, özel durumları gibi birçok konunun yansırı kamu okullarından ziyade özellikle özel okullarda öğrenci velileri ile ilgili ilişkiler ve kayıt süreçlerinde yaşanan sorunlar örgütsel dedikoduya neden olmaktadır. Bu konuda iki katılımcı şu ifadeleri vermiştir.

K13: “Öğrencilerle ilgili sürekli dedikodu yapılır. Agresif öğrenci, çok başarılı, çok sessiz, ailevi sorunu olan öğrenciler çok konuşulur. Çok konuşan sürekli aynı şeylerden şikâyet eden, ukala velilerin dedikodusu yapılır. Aynı veliler sürekli aynı konularla geliyor karşımıza.” (Kimya Öğretmeni, 47, Evli)

K4: “Veli ve öğrencilerle ilgili sorunlar dedikoduya sebep olur. Mesela ben bir veli ile sorun yaşamıştım. Bu konu ile ilgili okulda haftalarca dedikodu yapılmıştı.” (Sınıf Öğretmeni, 47, Bekâr)

Eğitim kurumlarında resmi iletişim kanalında yaşanan yetersizlikler, belirsizlikler ve gizli kalan konular ile çalışanların kendilerini ifade ederken çekinmesi ya da sorun yaşamaları örgütsel dedikoduya neden olmaktadır. Kurum içindeki iletişimsizlik ve belirsizliğin yarattığı boşluğu çalışanların bazen merak duygusu, bazen de hayal gücü ve inançlarına bağlı gelişen dedikodu mekanizması doldurabilir (Atabek ve ark., 2021). Bir katılımcının ifadesi bu durumu açıklar niteliktedir.

K2: “İletişim yetersizliği, yöneticilerin yönetim tarzı, belirli şeylerin net olarak konuşulmaması, kendini ifade etme imkanının olmaması, açıklanmayan konular, belirsizlik okulda insanları dedikoduya itiyor.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

Örgütsel dedikoduya sebep olan işle ilgili yukarıda bahsedilen önemli faktörlerin yansırı katılımcılar tarafından daha az tekrarlanan ancak işyerinde dedikodu üreten bazı faktörler de bulunmaktadır. Bu kapsamda sürekli izin isteyerek ya da rapor alarak işten kaytarmaya çalışan, iş performansı düşük, işe geliş gidiş saatlerine

uymayan çalışanlar ile çalışma ortamının fiziki açıdan kalabalık, kirli ve yetersiz olması da örgütsel dedikoduya sebep olmaktadır.

Bireysel Faktörler

Örgütsel dedikoduya sebep olan bireysel faktörler ya da başka bir ifadeyle işle ilgili olmayan faktörler genellikle çalışanların özel hayatı, ailesi, kişilik özellikleri, duygusal yaşamı ve evliliği gibi konularla ilgilidir (Demir, 2023). Tablo 3'teki kodlar incelendiğinde eğitim kurumlarında örgütsel dedikoduya sebep olan bireysel faktörler içinde çalışanlar arasında görülen kıskançlık, çekememezlik ve rekabetin ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Örgütlerin güç savaşlarının yaşandığı politik arenalar olduğu (Mayes ve Allen, 1977) düşünüldüğünde çalışanlar arası kıskançlık ve rekabetin olması doğal karşılanabilir. İki katılımcının bu konudaki ifadeleri şunlardır.

K15: “Öğretmenler arası kıskançlık, rekabet ve çekememezlik varsa maalesef orda sık dedikodu var.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K2: “Kişilik özelliği yatkınsa, kıskançlık, yetersizlik, kendini pazarlama isteği ve egosu yüksek ise dedikodu yapar insan.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

Özellikle meraklı, kendine güvenmeyen, etik değerler açısından yoksun, art niyetli kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütsel dedikoduyu tetikledikleri ve yaydıkları görülmüştür. Üç katılımcının ifadesi, kişilik özellikleri ve örgütsel dedikodu arasındaki ilişkiyi ortaya koyar niteliktedir.

K1: “Bence dedikoduya yol açan bireysel etmenler bireyin kontrol edemediği merak içgüdüsü, kendinde yüzleşemediği (başarısızlık, yeteneksizlik, özgüven eksikliği, değersizlik hissine, aşağılık kompleksi vb.) eksikliklerini bir başkası vasıtasıyla gerçekleştirme çabası olarak açıklayabilirim.” (İdari Memur, 40, Bekâr)

K10: “Dedikodu, cesaretsiz ve öz güven eksikliği olan insanlarda görülen bir şeydir.” (Halkla İlişkiler Personeli, 25, Bekâr)

K3: “Dedikodu, kişinin ifade yoksunluğudur. Kişi aslında kendini ifade edemediği için ruh halini başka duygularla saklayarak ve dedikodu yaparak kendini anlatmaya çalışır.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

Kadın katılımcılar özellikle rahatlamak, sosyalleşmek ve boş zamanlarını değerlendirmek gibi farklı nedenlerle çoğunlukla diğer kadınlarla dedikodu yapmaya yöneldiklerini açık bir şekilde ifade etmiştir. Foster'e (2004) sosyal ortam içinde eğlenme, samimi ilişkiler kurma ve rahatlama isteği dedikoduyu başlatabilir. İki katılımcı dedikodunun rahatlatıcı yönünü şu sorgulayıcı ifadelerle belirtmiştir.

K4: “Sanırım kadınlar belki çok boş vakti var ve konuşma ihtiyaçları olduğu için ve deşarj olmak, ilgi çekmek ve rahatlamak için dedikodu yapıyorlar.” (Sınıf Öğretmeni, 47, Bekâr)

K6: “Bence dedikodu insanların kendilerini rahatlatmak için kullandıkları bir yöntem. Çünkü neden başka birinin hayatı ile ilgilenip onun hakkında konuşursun ki.” (Öğretim Üyesi, 42, Evli).

Çalışanların maddi durumları ve yaşam tarzları dedikodusu yapılan önemli konular arasında yer almaktadır. Eğitim sektöründe çalışanlar belirli ve birbirine yakın ücret karşılığında çalışan kişilerdir. Gelir seviyesinin benzer olması nedeniyle bir çalışanın maddi durumunda olumlu ya da olumsuz sıra dışı bir değişiklik olması diğerlerinin dikkatini hemen çekerek dedikoduya sebep olabilir. Ev, araba ya da gayri menkul almak, kredi çekmek, borca girmek gibi maddi durumların yansırı çalışanların harcama alışkanlıkları ve hayata bakış açıları da temel dedikodu konuları olarak görülmüştür. Bu konuda iki katılımcı şu ifadeleri vermiştir.

K24: “Kişisel davranışlar, yaşam tarzı ve maddi konularda daha çok dedikodu yapıldığını düşünüyorum.” (İngilizce Öğretmeni, 48, Evli)

K20: “Maddi konular ve kişilerin özel hayatları ile ilgili. Bu iki madde yeterince dedikodu için malzeme oluşturuyor insanlarda.” (Matematik Öğretmeni, 42, Evli)

İşyerinde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki etkileşimlerde özellikle kadın çalışanların giyim tarzı, makyaj, konuşma tarzı gibi dış görünüş ve izlenime dair bireysel faktörlerin kıskançlık ve çekememezliğe neden olduğu ve sonuç olarak dedikoduyu tetiklediği görülmüştür. Bu konuda biri iddialı olmak üzere üç katılımcının ifadeleri şu şekildedir.

K5: “İşyerinde dedikoduya açık bir çalışanı. Çünkü işimde akademik olarak başarılıyım, güzel ve dikkat çekici bir kadını. Öğrencilerim beni seviyor, ayrıca düzgün konuşuyorum.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli).

K15: “Kadınların açık, müstehcen ya da sıra dışı giyimlerinin dedikodusu yapılır. Ayrıca, kendine bakmayan, aşırı makyaj yapan kadınlar hakkında kadınlar kendi içinde dedikodu yapar.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K8: “Çalıştığım kurum muhafazakâr biraz açık giyinirlerse giyim tarzı, konuşma tarzı gibi konular dikkat çekiyor.” (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli)

İşyerinde ya da iş dışında çalışanların yaşadığı duygusal ilişkiler, flörtler, nişan ve evlilik haberleri örgütsel dedikoduya konu olan önemli bireysel faktörlerden biri olarak görülmektedir. Özellikle kadın çalışanların evlenme ve boşanma gibi medeni durum değişiklikleri sıklıkla dedikoduya neden olmaktadır. Bu konuda dört katılımcının benzer ifadeleri şu şekildedir.

K3: “Mesela yönetici ve eşinden ayrılmış bir kadınsanız tam bir dedikodu malzemesi olursunuz. Bunu fazlasıyla yaşadım ben. Kadınların medeni hali çok konuşulur özellikle evlenmiş ve ayrılmışsa.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K5: “İnsanların medeni durumu, araba aldı nerden buldu parayı, sevgilisi, kocası ya da karısı, boşanması hakkında dedikodu yapılıyor.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

K6: “Dedikodu, ikili ilişkilerle ilgili yapılıyor. Şu şununla sevgili olmuş bu bundan ayrılmış o onu aldatmış gibi” (Müzik Öğretmeni, Bekâr)

K13: “İki öğretmen ya da öğretmen öğrenci arasındaki duygusal ilişkiler de önemli dedikodular.” (Kimya Öğretmeni, 47, Evli)

Çalışanların iş dışındaki özel yaşamları, eş ve çocuklarının durumları ve mahrem sorunları da dedikoduya neden olan bireysel faktörler olarak görülmüştür. Özellikle eşlerin meslekleri ve çocukların akademik başarıları ya da başarısızlıkları yaygın olarak dedikoduya neden olmaktadır. Söz konusu bulguların arkasında yatan sebeplerden biri, işyerinde aynı koşullarda çalışan mevkidaş çalışanların birbirlerini hem iş hem özel yaşamda kıyaslama ve merak etme ihtiyacı olabilir. Bu konuda iki katılımcının ifadesi şöyledir.

K8: “Çalışanların özel yaşamları konuşulur. Eşlerin meslekleri, maaşı, çocukların akademik başarıları konuşulur aramızda. (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli)

K15: “Özellikle öğretmenlerin özel hayatı, eşleri, çocuklarının akademik başarıları, kayınvalideleri hakkında konuşuluyor.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

Çalışanların işyeri arkadaşları ile sosyalleşme ve boş zamanlarını değerlendirme ihtiyacı da yukarıda bahsedilen bireysel faktörler kadar olmasa da örgütsel dedikoduya sebep olmaktadır. Bu kapsamda dedikodu kanalını işyerinde çalışanları bir araya getiren ve boş zamanları dolduran rahatlatıcı bir sosyal mekanizma olarak görmek mümkündür. Örgütsel dedikodunun sebepleri, kodların frekansları dikkate alarak incelendiğinde işle ilgili faktörlerle kıyaslandığında bireysel faktörlerin daha çok örgütsel dedikoduya sebep olduğu söylenebilir.

Tema 2: Örgütsel Dedikodunun Yapıldığı Zaman ve Sıklığı

Tablo 5: Örgütsel Dedikodunun Yapıldığı Zaman ve Sıklığı

Tema	Kategoriler	Kodlar	Frekans
Örgütsel Dedikodunun Yapıldığı Zaman ve Sıklığı	Gün İçinde Dedikodu Zamanı	Boş ders ya da iş zamanı	8
		Öğle arası	6
		Teneffüsler, çay, kahve ve sigara molaları	4
		Kategori Toplamı	18
	Hafta İçinde Dedikodu Zamanı	Cuma	4
		Pazartesi	2
		Perşembe	1
		Kategori Toplamı	7
	Dönemsel Dedikodu Zamanı	Eğitim öğretim dönemi sonu	5
		Eğitim öğretim dönemi başı	4
		Sözleşme yapma dönemi	4

		Sınav dönemi	2
		Velilerle tanışma dönemi	1
		Kategori Toplamı	16
	Dedikodunun Sıklığı	Çok sık	15
		Ortalama	4
		Nadiren	3
		Yapılmıyor	2
		Kategori Toplamı	24
	Tema Toplamı		65

Tablo 5’te görülen örgütsel dedikodunun yapıldığı zaman ve sıklığı teması eğitim kurumlarında çalışanların hangi zaman dilimlerinde ve dönemlerde yoğunlukla dedikodu yaptıklarını ve genel olarak kurum içinde hangi sıklıkla dedikodu yapıldığını incelemektedir. Bu tema dört kategori altında incelenmiştir.

Gün İçinde Dedikodu Zamanı

Çalışanlar bir iş gününde duruma göre her an dedikodu yapabilir. Ancak Tablo 4’teki kodlar incelendiğinde örgütsel dedikodunun iş günü içinde bazı zamanlarda yoğunlaştığı görülmüştür. Dedikodunun iş günü içinde yoğunlukla boş dersler, teneffüsler ve mola zamanlarında yapıldığı görülmüştür. Mola saatleri içinde ise özellikle öğle yemeği ve çay molalarında dedikodu artmaktadır. Üç katılımcının bu konudaki ifadesi şu şekildedir.

K2: “İşyerinde illaki dedikodu yapılıyor. Öğle aralarında ve boş saatlerde daha çok yapılıyor.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

K3: “Eğer yoğun bir yerde çalışıyorsam çay molalarında ve öğle yemeğinde oluyor. Özellikle sabah mesai başladıktan sonraki ilk molada dedikodu çok olur.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K15: “Sabah saatlerinde dedikodu olmaz çünkü herkesin derse girme telaşı var. Dedikoduya zaman yok. Boş derslerde, iki ya da üç öğretmen aynı kafa yapısında dedikodu yapar.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

Hafta İçinde Dedikodu Zamanı

Örgütsel dedikodunun yoğunluğu iş günü içinde değiştiği gibi haftanın günlerine göre de değiştiği görülmüştür. Hafta içinde yaşanan merak uyandırıcı, ilginç ya da tüm çalışanları ilgilendiren olayların dedikodusunun genellikle Cuma günü yoğunlaştığı; hafta sonu yaşananların ise Pazartesi konuşulduğu görülmüştür. Bu bulguları destekleyen üç katılımcının ifadesi aşağıda sunulmuştur.

K15: “Perşembe ve Cuma dedikodu yoğunlaşır. Bir de sınav dönemlerinde yoğunlaşır.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K3: “Hafta içi olan olaylar hafta sonuna doğru birikir ve Cuma günleri de dedikodu yoğun olabilir.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K5: “Hafta sonunun dedikodusu pazartesi hafta içinin dedikodusu Cuma çok yapılır.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

Dönemsel Dedikodu Zamanı

Örgütsel dedikodu dönemsel olarak incelendiğinde eğitim öğretim döneminin başı ve sonunda; özel okullarda öğretmenlerin sözleşme yenileme ve velilerle tanışma zamanlarında dedikodular yoğunlaşmaktadır. Dönem başlarında öğretmen, öğrenci ve velilerin yeni ve farklı kişilerle tanışmaları, dönem sonunda ise yaz tatili planları, öğretmen ve öğrencilerin akademik performansları, karne notları gibi konular dedikoduların yoğunlaşmasına neden olabilir. Özel okullarda sözleşme yenileme dönemlerinde hangi öğretmenin ne kadar maaşa anlaştığının dedikodusu sıklıkla yapılmaktadır. Sınav dönemleri de hem öğrencilerin performansını belirlediği hem de merak uyandırdığı için dedikodunun arttığı dönemler olarak görülmüştür.

K2: “Bizim okul özel olduğu için eğitim öğretim döneminin başında ve sonunda sözleşme yapılan dönemlerde, velilerle tanışma zamanlarında daha çok dedikodu yapılıyor.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

K5: “Dönem olarak izinlerden sonra, sömestr tatilinden sonra yaz tatilinde sonra uzun süre insanlar birbirini görmeyince ilk karşılaştıklarında dedikodu yapıyorlar.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

K22: “Sınav dönemlerinde dedikodu yoğunlaşır.” (Fen Bilgisi Öğretmeni, 40, Evli)

Dedikodunun Sıklığı

Dedikodunun hem sosyal hem de iş yaşamında sıklıkla karşılaşılan bir olgu olduğu bilinmektedir (Grosser ve ark.2012; Yaşar ve ark., 2023). Bu kapsamda, örgütsel dedikodunun yapılma sıklığı incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu dedikodunun işyerinde her gün ve çok sık yapıldığı konusunda literatür bulgularına benzer görüş bildirmiştir. Dedikodunun ortalama seviyede ya da nadiren yapıldığını ifade eden katılımcı sayısı çok azdır. Üç katılımcı, örgütsel dedikodunun sıklığı ile ilgili şu ifadeleri vermiştir.

K1: “Çalıştığım kurumda dedikodu yapılıyor hem de çok yoğun. Bunu gözlemleyebiliyorum.” (İdari Memur, 40, Bekâr).

K21: “Her ortamda dedikodu yapıldığı gibi bizim kurumda da yapılıyor. Her fırsat olduğunda dedikodu yapıldığını düşünüyorum.” (Rehberlik Öğretmeni, 42, Evli)

K6: “Ben çalıştığım kurumda pek dedikodu yapıldığını şahit olmadım. Belki de böyle ortamlarda ben bulunmadığım için olabilir.” (Öğretim Üyesi, 42, Evli)

Bu kategori ile ilgili bulgular ve katılımcı ifadeleri birlikte incelendiğinde eğitim kurumlarında dedikodu belli zamanlarda yoğunlaşmakla birlikte, aslında dedikodunun iş günün her saatine ve dönemine yayıldığı, herhangi bir zamanda ve herhangi bir nedenden dolayı da dedikodunun yapıldığı söylenebilir.

Tema 3: Demografik Özelliklere Göre Dedikoducunun Profili

Tablo 6: Demografik Özelliklere Göre Dedikoducunun Profili

Tema	Kategoriler	Kodlar	Frekans
Demografik Özelliklere Göre Dedikoducunun Profili	Örgütsel Pozisyon	Ast pozisyonundaki çalışanlar	9
		Öğretmen/öğretim elamanı	6
		Mevkidaşlar	4
		İdareciler	3
		Veliler	2
		Öğrenciler	1
		Üst ve ast arası	1
		Kategori Toplamı	26
	Cinsiyet	Kadınlar	13
		Hem kadın hem erkekler	7
		Erkekler	4
		Kategori Toplamı	24
	Çalışma Süresi ve Medeni Durum	Kıdemli ve evli çalışanlar	5
		Genç ve bekâr çalışanlar	4
		Kategori Toplamı	9
	Tema Toplamı		59

Tablo 6’de görülen demografik özelliklere göre dedikoducunun profili teması, eğitim kurumlarında dedikodu yapan çalışanların farklı demografik özelliklerini ortaya koyarak dedikoducu çalışanların genel profilini çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu tema üç kategori altında incelenmiştir.

Örgütsel Pozisyon

Tablo 5’deki kodlar incelendiğinde, örgütsel pozisyon açısından hem sayıları hem de birbirleri ve diğerleriyle sosyal etkileşimleri daha fazla olduğundan ast kademedeki çalışanların üst kademe çalışanlara kıyasla daha fazla dedikodu yaptığı görülmüştür. Ast pozisyonundaki çalışanların iş etkileşimleri ve kalabalık olmalarına vurgu yapan iki katılımcı şu ifadeleri vermiştir.

K3: “İşyerinde her kademedede dedikodu yaygın. Ama dedikoduyu daha çok alt kademe çalışanlar yapıyor. Çünkü onlar herkesi gözlemleyebiliyor ve insanlarla etkileşimleri fazla.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K8: “Aslında daha çok astlar arasında dedikodu oluyor. Çünkü ast sayısı yöneticilere göre çok fazla. (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli).

Farklı hiyerarşik pozisyona sahip çalışanlar arasında da dedikodu yapılsa da örgütsel pozisyon açısından mevkidaş çalışanlar arasında daha rahat ve yoğun dedikodunun yapıldığı görülmüştür. Mevkidaşlar iş saatlerinde genellikle aynı ortamda aynı işi yapan, benzer özelliklere sahip ve bu nedenlerle sürekli ve samimi ilişkiler kuran çalışanlardır (Sias, 2005). Mevkidaşlık açısından değerlendirildiğinde; eğitim sektörünün temel çalışanları olmaları, sayısal açıdan kalabalık olmaları ve benzer mesleki özellikleri nedeniyle üniversitelerde öğretim elemanları, okullarda ise öğretmenler arasında dedikodunun yaygın olduğu görülmüştür. Mevkidaş çalışanların ve öğretmenlerin aralarındaki yakın ilişkilerin dedikoduya etkisini üç katılımcı şu şekilde vurgulamıştır.

K4: “En çok öğretmenler arasında dedikodu yapılıyor. Öğretmenler genelde aynı seviyede ve birbirleriyle samimi oldukları için yapıyorlar. Yöneticiler yapmıyor hiç görmedim.” (Sınıf Öğretmeni, 47, Bekâr)

K8: “Genelde öğretmenler öğretmenlerle, idari personel ise idari personel ile dedikodu yapıyor. Ancak uzun süre bir arada olunca samimiyet oluyor ve öğretmen idari personel arasında da dedikodu oluyor.” (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli)

K15: “Öğretmenler arasında en çok dedikodu yapılır. Çünkü sayımız fazla. Öğretmenler; idari memur ya da hizmetliler hakkında çalışıyor ya da çalışmıyor diye konuşur. İdare de aynı şekilde tüm çalışmalar hakkında performanslarına yönelik dedikodu yapar.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

Nispeten az olsa da yöneticiler ve astlar arasında dedikodunun olduğu; ayrıca örgütsel hiyerarşide yer almamalarına rağmen eğitim sisteminin iki önemli paydaşı olarak veliler ve öğrenciler tarafından da dedikodu yapıldığı ve bu dedikoduların öğretmenler tarafından takip edildiği görülmüştür. Bu konuda üç katılımcının ifadeleri şöyledir.

K8: Bazen yöneticilerle astlara arasında da dedikodu oluyor. Mesela bazen benim alt çalışanıma bana dedikoduları getiriyor.” (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli).

K22: “Veliler, beğenmediği gözüne kestirdiği öğretmenlerin dedikodusunu yapar.” (Fen Bilgisi Öğretmeni, 40, Evli)

K23: “Çalıştığım kurumda öğrencilerimin daha çok öğretmenlerinin hoşlanmadıkları durumları hakkında dedikodu yaptıklarını duyuyorum. Bunlar genelde ders anlatma şekli, giyim kuşam, olaylara bakış açısı, özel hayat gibi şeyler.”

Cinsiyet

Cinsiyete göre dedikoducunun profili değerlendirildiğinde tamamı kadın olan katılımcıların çoğunluğu, erkeklere kıyasla kadınların daha fazla dedikodu yaptığını ifade etmiştir. Obuz’a (2020) göre kadınlar sosyal ağlarının daha geniş ve hızlı olması, sosyalleşme ihtiyacı ve rahatlamak amacıyla erkeklere göre daha çok dedikodu yapabilir. Bu konuda üç katılımcının ifadeleri şöyledir.

K15: “Kadınlar biraz daha fazla dedikodu yapabilir. Erkeklerin her şeyi konuşması ve dedikodu yapmasını ne kadın ne erkek hiç kimse hoş karşılamaz. Hemcinslerin dedikodusu daha rahat olur.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K11: “Tabii ki en çok dedikodudan beslenen insanların kadınlar olduğunu düşünüyorum maalesef. Ama erkekler de yapıyor.” (Halkla İlişkiler Personeli, 22, Bekâr)

K4: “Genel olarak düşünürsek kadınlar daha çok dedikodu yapıyor. Sanırım kadınlar belki çok boş vakti var ve konuşma ihtiyaçları olduğu için kadınlar dedikodu ile deşarj olmak istiyorlar. Genellikle kadın kadınla dedikodu yapıyor.” (Sınıf Öğretmeni, 47, Bekâr)

Genellikle kadınların daha fazla dedikodu yaptığına dair algı çok olmasına rağmen bazı katılımcılar kadınlar ve erkeklerin eşit seviyede dedikodu yaptığını; daha az katılımcı ise erkeklerin daha çok dedikodu yaptığını ifade etmiştir. Bu konuda dört katılımcının ifadeleri şunlardır.

K1: “Bana göre kadınlar ve erkekler eşit olarak dedikodu yapıyor.” (İdari Memur, 40, Bekâr)

K21: “Toplumda kadınların fazla dedikodu yaptığı düşünülse de bence herkes dedikodu yapıyor.” (Rehberlik Öğretmeni, 42, Evli)

K6: “Genelde kadınların daha çok dedikodu yaptığına yönelik görüşler bulunsa da ben böyle olduğunu düşünmüyorum. Erkeklerde pekâlâ dedikodu yapabiliyorlar. Bazen bu dedikodunun sınırı kadınlarınkinden daha fazla.” (Öğretim Üyesi, 42, Evli)

K17: “Bilinenin aksine en çok erkekler arasında dedikodu olduğu kanaatindeyim.” (Din Kültürü Öğretmeni, 42, Bekâr).

Katılımcılar, kadın ve erkeklerin dedikodu yapma şekilleri ve içeriklerinin farklı olduğunu da ifade etmişlerdir. Bu ifadeler sonucunda kadınların genellikle diğer kadınların dış görünüşü, makyaj, giyim tarzı gibi fiziksel konularda ve rahat bir şekilde; erkeklerin ise genellikle örgütsel pozisyon, rekabet, spor, araba ve maddi güç gibi konularda ve kadınlara göre sınırlı ve gizli dedikodu yaptıkları görülmüştür. Bu bulguları destekleyen üç katılımcının ifadeleri şu şekildedir.

K5: “Kadınlar genelde makyaj elbise giyim, özel hayat, saç şekli, kilo, dış görünüş, evlilik, boşanma gibi konularda; erkekler ise genelde para güç, otomobil gibi şeylerden konuşuyor. Kadınlar dedikoduyu sosyalleşme aracı olarak kullanıyor.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

K13: “Herhalde iki kadının dedikodu yapması daha keyifli. Kadın kadınla sınır tanımadan dedikodu yapabilirken, kadın erkekle dedikodu yaparken sınırlı daha ciddi ve belirli yerlerde duruyorsunuz.” (Kimya Öğretmeni, 47, Evli)

K3: “Kadınlar arasında dedikodu hızlı yayılır. Çünkü kadınlar hemen diğer kadınla paylaşır. Bir kadın diğerine bir şey söylediğinde diğeri onu manipüle ederek başka bir kadına aktarabiliyor. Bu sebeple kadınlar daha çok dedikodu yapıyormuş gibi görünüyor. Mesela ben bir erkekle dedikodu yapınca orda kalır. Erkek onu gidip başkasına söylemez. Ama kadınla yaparsam kadın anında onu alır başka bir kadına söyler” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

Çalışma süresi ve Medeni Durum

Çalışma süresi ve medeni durum açısından değerlendirildiğinde; çalışma süresi fazla, kıdemli ve evli çalışanlar ile çalışma süresi az, genç ve bekâr çalışanların işyerinde neredeyse aynı seviyede dedikoduya dâhil oldukları görülmüştür. Evli çalışanların aile hayatı, eşleri ve çocukları, kıdemli çalışanların örgütü ve tüm çalışanları daha iyi tanımaları, kıdemsiz ve bekâr çalışanların enerjilerinin ve sosyal ağlarının çok olması örgütsel dedikoduyu tetikleyebilir. Bu konuda üç katılımcının ifadeleri şu şekildedir.

K4: “Kıdemli çalışanların deneyimi çok olduğundan daha çok dedikodu yapıyorlar. Mesela çalıştığım özel bir kolejde emekli öğretmenler yanlarında olan bir kişi gittikten hemen sonra onun dedikodusunu yapmışlardı. Evliler eşlerinden, çocuklarından bahsediyor ve çok söyleniyorlar sorunları hakkında.” (Sınıf Öğretmeni, 47, Bekâr)

K5: “Bekârlar evlileri eleştiriyor. Evliler de bekârlara bu evde kalmış diyor. Bu yüzden evli de bekâr da dedikodu yapıyor. Gençler daha çok dedikodu yapıyor. Çünkü kendilerinden daha kıdemli başarılı insanları kıskanıyor. Deneyimli çalışanlar dedikodudan ders almışsa dedikodu yapmaz.”

K20: “Boşta kim varsa ister genç ister yaşlı ister evli ister bekâr olsun dedikodu kazanını kaynatır.” (Matematik Öğretmeni, 42, Evli)

Bu kategorideki bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, eğitim kurumlarında demografik özelliklere göre dedikodunun profilini çoğunlukla örgütsel pozisyon olarak ast seviyesinde, cinsiyet olarak kadın, öğretmen olarak görev yapan ve kısmen de evli ve çalışma süresi fazla kıdemli çalışanlar oluşturmaktadır denilebilir.

Tema 4: Örgütsel Dedikodunun Sonuçları

Tablo 7: Örgütsel Dedikodunun Sonuçları

Tema Adı	Kategoriler	Kodlar	Frekans
Örgütsel Dedikodunun Sonuçları	Olumsuz Sonuçlar	Sosyal ve iş ilişkilerinin bozulması	20
		Çalışanlar arası saygı ve güvenin azalması	15
		Dedikoduya maruz kalan çalışanın performans kaybı ve duygusal sorunları	10

		Dedikoducuda pişmanlık ve suçluluk hissi, iç çatışma	9
		Yanlış ve kuşkulu bilginin yayılması	5
		Dedikoducunun damgalanması	2
		İşten ayrılma niyeti	2
		Kurumsal imajın ve yöneticinin zarar görmesi	2
		Zaman kaybı	1
		Örgütsel Bağlılıkta Azalma	1
		Kategori Toplamı	67
	Olumlu Sonuçlar	Bireysel olarak rahatlama ve stresten uzaklaşma	15
		Örgütsel ve bireysel sorunları ortaya çıkarma	8
		Bireyler arası bilgi paylaşımı ve örgütsel iletişime hâkim olma	6
		Sosyalleşme artışı	5
		Yöneticilere bilgi sağlama	4
		Kategori Toplamı	38
	Tema Toplamı		105

Tablo 7’da görülen örgütsel dedikodunun sonuçları teması, eğitim kurumlarında örgütsel dedikodunun hem olumsuz hem de olumlu sonuçlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tema iki kategori altında incelenmiştir.

Olumsuz Sonuçlar

Negatif örgütsel dedikodu, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratan ve sosyal yıkıma neden olan bir örgütsel davranıştır (Kong, 2018). Örgütsel dedikodunun sonuçları ile ilgili Tablo 6’daki kodlar incelendiğinde; örgütsel dedikodunun olumlu sonuçlarına kıyasla olumsuz sonuçlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Öncelikle, örgüt ortamındaki sosyal ve iş ilişkilerinin bozulması ve ilişkilerde çalışanların birbirine güven ve saygısının azalması dedikodunun iki önemli olumsuz sonucu olarak ortaya çıkmıştır. İki katılımcı dedikodunun çalışan ilişkilerine verdiği zararı şu ifadelerle vurgulamıştır.

K13: “Dedikodu okulda ilişkileri bozuyor ve arkadaşlar birbirine küsüyor.” (Kimya Öğretmeni, 47, Evli)

K16: “Dedikodunun olumlu sonucunu görmüyorum. Çünkü dedikodu insan ilişkilerini bozar.” (Müzik Öğretmeni, 40, Bekâr)

Örgütsel dedikodunun işyerinde sadece çalışan ilişkilerini bozmadığı aynı zamanda dedikoduya maruz kalan çalışanlarda ciddi performans kaybı ve duygusal sorunlara neden olduğu açık bir şekilde görülmüştür. Ayrıca, dedikoducu çalışanlarda yaptıkları dedikodu nedeniyle ortaya çıkan pişmanlık ve iç çatışma gibi olumsuz duygusal durumlar ile dedikoducuların damgalanması ve güvenilmez görülmesi olumsuz sonuçlar arasındadır. Dört katılımcının bu konudaki ifadeleri şunlardır.

K20: “Dedikodu yapılan ortamda güvensizlik, sevgi, saygı kalmayacağından performans düşüklüğü başlar. Dedikodu, insanın iç huzurunu bozar.” (Matematik Öğretmeni, 42, Evli)

K17: “Dedikodu nedeniyle öğretmenlerin birbirine karşı güven duygusu azaldığından takım çalışması gereken durumlarda işe karşı istek düşmektedir.” (Din Kültürü Öğretmeni, 42, Bekâr)

K22: “Birçok olumsuz sonuç var. Zihinsel yorgunluklar, dedikodunun dedikodu yapana verdiği negatif yük ve iç çatışma, karşıda ki insanın hakkına girme gibi.”

K1: “Dedikodunun olumlu sonucu olmadığına inananlardanım. Dedikoducular, sürekli güvenilmez bir imaj çizer ve bu durum memurundan en üst yönetime kadar bilinir.” (İdari Memur, 40, Bekâr)

Asılsız ya da doğruluğu şüpheli bilgilerin yayılması, kurumsal imajın zarar görmesi, zaman kaybı, çalışanlarda işten ayrılma niyeti ve düşük örgütsel bağlılık gibi davranışlar dedikodunun neden olduğu diğer olumsuz sonuçlar olarak görülmüştür. Bu sonuçları iki katılımcı şu şekilde ifade etmiştir.

K2: “Dedikodunun olumsuz yanı zaman kaybı, yanlış bilgilerin yayılması ve ilişkilere zarar vermesi.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

K6: “Dedikodunun olumsuz sonuçları; iş yerinde huzurun kaçması, bazı kişilerin işten ayrılmayı düşünmesi, kişilerin mobbinge uğradığını düşünmesidir. Ruhsal hastalıklara bile neden olabilir bence.” (Öğretim Üyesi, 42, Evli)

Olumlu Sonuçlar

Araştırma bulguları örgütsel dedikodunun olumsuz sonuçlarının yansira olumlu sonuçlarının da olduğunu ortaya koymaktadır. Goodman ve Aaron’a (1994) göre dedikodu günlük streslerden uzaklaşmak için bir araya gelen insanlara haz veren ve rahatlatan sosyal bir davranıştır. Bu bağlamda, bireysel olarak rahatlatma ve stresten uzaklaşma dedikodunun en önemli olumlu sonuçları olarak görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu kadınların dedikodu yaparak rahatladığı konusunda hem fikir görünmektedir. Üç katılımcı dedikodunun rahatlatıcı yönünü şu şekilde ifade etmiştir.

K5: “Kısa vadede kadınlar rahatlamak için dedikodu yapıyor ve rahatlıyor.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

K12: “Dedikodu yapan birinin iyi hissetme nedeni, içindeki o zehri dışa vurarak atması diye düşünüyorum. Ayrıca dedikodu sayesinde kişiler çevresinden destek görmek istiyor.” (Halka İlişkiler Personeli, 25, Bekâr)

K24: “Dedikodunun faydalı yönü stres atma yöntemi ve sosyal adaletsizliğe karşı duygusal bir tepki.” (İngilizce Öğretmeni, 48, Evli)

Dedikodunun bireysel rahatlatıcı etkilerinin yanında örgütsel olumlu sonuçları da gözlemlenmiştir. Dedikodu mekanizmasının hem çalışanlara hem de yöneticilere informal kanaldan örgüt içinde yaşanan olaylar, ilişkiler ya da çatışmalar hakkında bilgi akışı sağladığı görülmüştür. Bu sayede dedikodunun örgütsel sorunları açığa çıkarma ve çözüme ulaştırma konusunda katkısı olduğu söylenebilir. İki katılımcı örgütsel dedikodunun söz konusu olumlu yönlerini şu şekilde ifade etmiştir.

K15: “Dedikodu sayesinde okul içindeki olumlu gelişmeler hakkında bilgi alıyorsunuz. Mesela sınıfta otoritesini kuran ve kuramayan bir öğretmenin uygulamaları konuşulur. Aklını kullanabilen bir idareci dedikodu kanalını kullanarak okulla ilgili bilgi alabilir.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K2: “Dedikodu işyerinde yanlış anlaşılımları ve aksaklıkları ortaya çıkarıyor, rahatlatma etkisi var. Stresten uzaklaştırıyor. Bilgi paylaşımı ve sosyalleşmeyi sağlıyor.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

Örgütsel dedikodu kanalının dedikoduya maruz kalanlara performans ve davranış şekillerini değerlendirme açısından geri bildirim sağladığı ve öğretici bir işlevinin olduğu görülmüştür. Dedikodunun öğretici yönünü üç katılımcı şu şekilde ifade etmiştir.

K7: “Dedikodusu yapılan öğretmenler eksik olduğu konuların farkına varıyor. Bu sayede eksiklerini gidermeye çalışabiliyor.” (İlköğretim Öğretmeni, 39, Evli)

K8: “Dedikodu kanalı resmi iletişim kanalından daha hızlı bilgi sağlıyor. Bilgi akışı hızlı, ama bilgi doğru olmayabilir. Başınıza gelecek bir şeyi dedikodu kanalıyla öğrenebilirsiniz. Öngörü sağlıyor. (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli).

K13: “Dedikodu, önyargılı olduğum ve hakkında olumsuz düşündüğüm kişileri ya da olumlu düşündüğüm birinin olumsuz taraflarını görmememi sağlıyor. İşyerinde sorunların açığa çıkmasını sağlıyor.” (Kimya Öğretmeni, 47, Evli)

Son olarak örgütsel dedikodunun olumlu yönlerini özetleyen bir katılımcının ifadesi şu şekildedir.

K18: “Dedikodunun olumlu sonuçları şunlar olabilir. Grup bilinci oluşturma, aidiyetlik duygusu, duygusal rahatlatma, bilgi paylaşımı, stratejik avantaj sağlama ve keyifli bir aktivite bence.” (Rehberlik Öğretmeni, 44, Evli)

Bu kategorideki kodlar ve katılımcıların ifadeleri genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel dedikodunun hem örgütsel hem de bireysel olarak bazı olumlu sonuçları olmasına rağmen çoğunlukla olumsuz sonuçları olan bir çalışan davranışı ve olgu olduğunu söylemek mümkündür.

Tema 5: Örgütsel Dedikoduya Bireysel Tepki**Tablo 8: Örgütsel Dedikoduya Bireysel Tepki**

Tema Adı	Kategoriler	Kodlar	Frekans
Örgütsel Dedikoduya Bireysel Tepki	Davranışsal Tepki	Dedikodu yapanla açık bir şekilde konuşma	9
		Umursamama ve tepkisiz kalma	9
		Mesafe koyma ve uzaklaşma	7
		Dedikoducu sevdiğim önemli biriye yüzleşirim	4
		Dedikoducu sıradan biriye muhatap olmama	2
		Kategori Toplamı	31
	Duygusal Tepki	Üzülme, strese girme ve hayal kırıklığı	6
		Sinirlenme	2
		Şaşıрма	1
		Kategori Toplamı	9
	Tema Toplamı		40

Tablo 8’de görülen örgütsel dedikoduya bireysel tepki teması, dedikodusu yapılan kişinin bu duruma karşı nasıl tepki verdiğini ortaya koymaktadır. Bu tema iki kategori altında incelenmiştir.

Davranışsal Tepki

Tablo 8’deki kodlar incelendiğinde dedikodusu yapılan katılımcıların bu duruma karşı çoğunlukla davranışsal tepkiler verdiği görülmüştür. Dedikodu yapan kişi ile açık bir şekilde konuşmak ile umursamamak ve dedikoducuya tepki vermemek çoğu katılımcı tarafından ifade edilen iki yaygın davranış şekli olarak görülmüştür. Bu davranışsal tepkileri dört katılımcı şu şekilde ifade etmiştir.

K10: “Konuyu dedikodu yapan kişilerle paylaşır ve sınırlarımı vurgularım.” (Halkla İlişkiler Personeli, 25, Bekâr).

K14: “Dürüstlükten yana olduğum için sorarım hiç beklemeden neden diye sorgularım.” (Müzik Öğretmeni, 42, Bekâr)

K17: “Böylesi durumları önemsemezdim. Müdahalede bulunmak daha karmaşık durumlara yol açar. Kendimden eminsem dikkate almam.” (Din Kültürü Öğretmeni, 42, Bekâr)

K20: “Görmezden gelmeyi yeğlerim. Herkes, birbirinin hakkında konuşabilir. Bunu engelleyemezsiniz.” (Matematik Öğretmen, 42, Evli).

Çalışanlar, iletişim kurduktan sonra ya da hiç iletişim kurmadan dedikodusunu yapan kişiye mesafe koyarak ya da resmi davranarak uzaklaşmayı da tercih edebilmektedir. Bu konuda iki katılımcı tepkisini şu şekilde ifade etmiştir.

K3: “Kendimle ilgili dedikodu yapılırsa dolduruşa gelmem. Soğukkanlı ve sakin düşünürüm. Çünkü dedikoduya prim vermem. Yüzüme karşı konuşulmayanlara itibar etmem. Dedikodu yapılan ortamdan uzaklaşır ve resmi davranırım.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K21: “Olduğum ortamdan uzaklaşır, mesafemi korur ve zamanı geldiğinde tepkimi gösteririm.” (Rehberlik Öğretmeni, 42, Evli)

Dedikodusu yapılan kişinin davranışsal tepkisini bazı faktörler etkilemektedir. Öncelikle dedikodunun içeriğinin ve dozajının davranışsal tepkide önemli belirleyiciler olduğu görülmüştür. Çalışanların kişilik özellikleri, özel hayatları ve uzmanlık güçlerine yönelik ve dozu aşan dedikodulara sert tepkiler verdiği; hatta yasal süreçlere yöneldiği; ancak sıradan, günlük ve dozajı düşük dedikoduları umursamadıkları görülmüştür. Dört katılımcı bu konuda tepkilerini şu şekilde dile getirmiştir.

K8: “Her dedikoduya kulak asmam. Ancak adalet duygum, şahsım ve uzmanlık gücüne zarar veren dedikodulara müdahale ederim.” (Halkla İlişkiler Yöneticisi, 42, Evli).

K9: “Eğer dedikodu beni değil, ailemi etkiliyorsa, o zaman yapabileceklerimin sınırı yoktur.” (Öğretim Üyesi, 48, Bekâr)

K15: “Öğretmenliğim, işim ve performansım hakkında dedikodu yapılırsa hemen ve sert tepki gösteririm. Özel hayatıma müdahale eden aşırı dedikodulara tepki veririm. Mesleğimle ilgili konular kırmızı çizgimdir. Tırnaklarımı çıkarırım.” (İngilizce Öğretmeni, 49, Evli)

K5: Hakkımda yapılan dedikodu artarsa herkesi toplardım ve yöneticinin yanında dedikodu yapanlara hukuki yola başvuracağımı söylerdim. Özellikle özel hayatımla ilgili etik iftiralar: Ama önemsiz şeylere tepki vermem insanların seviyelerine düşmem.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

Dedikodusu yapılan kişinin dedikodu yapan kişi ile samimiyeti ve yakınlık düzeyi, tepkisini etkileyen diğer bir faktördür. Eğer dedikoducu kişi yakın ya da arkadaş biri ise genellikle dedikodusu yapılan kişi onunla yüzleşmeyi ve dedikodunun nedenini öğrenmeyi ve o kişiye daha toleranslı davranmayı tercih etmektedir. Ancak, sıradan ve yakın olmayan dedikoducular ise çoğunlukla dikkate alınmamakta ya da daha sert tepki verilmektedir. Bu konuda iki katılımcının ifadesi şu şekildedir.

K1: “Kendimle ilgili dedikodu yapıldığını duyduğumda, eğer yapan kişi ile samimiyetim varsa yüzleşir tepkimi ifade ederim. Ancak yapan kişi samimi olmadığım biri ise bu durumda da muhatap olup onun seviyesine inmem.” (İdari Memur, 40, Bekâr)

K2: “Dedikodumu yapan kişi önemseyemediğim kişi ise iletişime geçerim. İlk etapta sinirlenirim ama. Yani aslında söyleyen kişi benim için önemli.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

Duygusal Tepki

Katılımcıların kendileri ile ilgili dedikodulara karşı davranışsal tepkilerin yansırı duygusal tepkiler de verdiği görülmüştür. Dedikodunun, çalışanlarda çoğunlukla üzüntü, stres, hayal kırıklığı ve içe kapanma gibi olumsuz duygusal durumlar yarattığı görülmüştür. Bu durumlarla karşılaşmak istemeyen çalışanları performansları ve davranışlarını sürekli kontrol etme çabası da stres yaratan başka bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Üç katılımcı, dedikodunun kendilerinde yarattığı duygusal durumları şu şekilde ifade etmiştir.

K13: “En hassas olduğum konular ders verme yeteneğim ve öğrencilerle ilişkim. Bu konularda dedikodu yapılırsa çok kırılırım, yıkılırım hayal kırıklığına uğrar kabuğuma çekilirim. Bu konuda yetersiz kalmamak için her gün ders çalışıyorum.” (Kimya Öğretmeni, 47, Evli)

K3: “Hakkımda dedikodu yapılmaması için sürekli oto kontrol halindeyim. Bu durum da bende stres yaratıyor.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K 24: “Hakkımda dedikodu duyarsam üzülür ve güvenim sarsılır.” (İngilizce Öğretmeni, 48, Evli)

Örgütsel dedikoduya çalışanların sadece üzüntü ve stres girerek değil aynı zamanda sinirlenme ve şaşırma gibi duygusal tepkiler de verdiği görülmüştür. İki katılımcının tepkisi şu şekildedir.

K19: “Öfkelendiğim, şaşırdığım ve duyunca çok güldüğüm dedikodular oldu.” (Müzik Öğretmeni, 45, Bekâr)

K2: “İlk etapta sinirlenirim, ama söyleyen kişi benim için önemli.” (Lise Müdürü, 42, Evli)

Bu kategorideki kodlar ve katılımcıların ifadeleri genel olarak değerlendirildiğinde çalışanlar kendileri ile ilgili dedikodu yapıldığında çoğunlukla dedikoducuyla yüzleşme, mesafe koyma, uzaklaşma gibi davranışlara yönelmektedir. Bununla birlikte kendileri hakkında dedikodu yapıldığında çalışanların duygusal açıdan strese girdiği ve üzüldüğü bir gerçektir. Bu durum dedikodunun çift yönlü etkisini ortaya koymaktadır. Dedikodu başkası hakkında yapılırken rahatlatırken ve keyifli iken; kişi kendisi dedikoduya maruz kaldığında üzülmekte ve hayal kırıklığına uğramaktadır. Bu nedenle dedikoduya maruz kalanların duygusal açıdan zarar görmemek için davranışsal tepkilerle kendileri hakkındaki dedikoduyu bertaraf etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Tema 6: Örgütsel Dedikodunun Yönetimi

Tablo 9: Örgütsel Dedikodunun Yönetimi

Tema	Kategoriler	Kodlar	Frekans
Örgütsel Dedikodunun Yönetimi	-	Şeffaf ve katılımcı örgütsel iletişim sağlama	11
		Değerler eğitimi verme	9
		Dedikodu doğaldır ve görmezden gelme	8

	Dedikoducuya yaptırım uygulama	6
	Örgütsel adaleti sağlama	6
	Örgütsel etik kurallar belirleme ve kurumsallaşma	4
	Sosyal ortam ve ilişkileri güçlendirme	3
	Çalışanların iş yükünü arttırma	3
	Tema Toplam	50

Tablo 9’de görülen örgütsel dedikodunun yönetimi teması, eğitim kurumlarında dedikoduyu kontrol etmek ve olumsuz sonuçlarını azaltarak yönetmek amacıyla neler yapılabileceğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu tema kategorilere ayrılmamıştır.

Tablo 9’deki kodlar incelendiğinde; katılımcıların çoğunun örgütsel dedikoduyu işyerinde bir sorun olarak gördüğü ve dedikoduyu yönetmek amacıyla farklı uygulamalar önerdiği görülmektedir. Şeffaf ve katılımcı örgütsel iletişim ile değerler eğitimi vermek öne çıkan iki uygulamadır. İki katılımcının bu konudaki ifadeleri şu şekildedir.

K2: “Dedikodu normal bir durum herkes yapar ama bu yönetilmeli. Yönetici açık olmalı, çalışanlar fikirlerini söylemekten çekinmemeli, karar mekanizmalarına katılım sağlanmalı, değişim yapılacak konularda bilgi verilmeli. Ben yönetici olsam ortama girip gözlemeyi tercih ederim.”

K20: “Dedikodunun insana ve topluma verdiği zararlar ilgili bilinçlendirme ve değerler eğitimi verilmeli. Bu eğitim önce ailede, sonra işyerinde verilmeli. Değerler önemlidir. İnsan inandığı gibi yaşamazsa yaşadığı gibi inanmaya başlar.” (Matematik Öğretmeni, 42, Evli)

Azımsanamayacak seviyede katılımcı ise örgütsel dedikoduyu doğal karşılamakta, sorun olarak görmemekte ve görmezden gelmeyi tercih etmektedir. Üç katılımcı örgütsel dedikodunun doğal ve hayatın bir parçası olduğunu şu ifadelerle belirtmiştir.

K3: “Hayat olduğu sürece dedikodu olacak hep. Dedikodu hayatın tadı tuzudur. Kişilerin haklarına zarar vermediği sürece dedikoduyu doğal karşılıyorum.” (Şube Müdürü, 49, Bekâr)

K13: “Dozu aşmadığı sürece dedikoduyu akışına bırakmalı. Dedikodu kişileri yıpratmadığı sürece doğaldır. Ben idareci olsam tarafsız olurum. Okula ve iş ilişkilerine zarar veren dedikodulara müdahale ederdim. Giyim tarzı, makyaj vb. bireysel dedikoduları kendi haline bıraktım.” (Kimya Öğretmeni, 47, Evli)

K1: “Dedikodunun yönetimi konusunda iş yerinde yapılabilecek bir şey olmadığını düşünüyorum.” (İdari Memur, 40, Bekâr)

Örgütsel dedikoduyu sorun olarak gören bazı katılımcılar adil yönetim uygulamalarının bu sorunun yönetilmesinde etkili olabileceğini düşünürken, bazıları ise dedikoduya cezai yaptırımları uygulanması gerektiğini ifade etmiştir. Bu konuda iki katılımcının ifadesi şöyledir.

K17: “Dedikoduyu önlemek için önce okulda hakkaniyeti sağlamak gerekir.” (Din Kültürü Öğretmeni, 42, Bekâr)

K5: “Dedikodu, bence bir işyeri sorunudur. Ben yönetici olsam dedikoduculara ürkütmeden minik cezalar verirdim. Bana dedikoduyla gelmeyin derdim. Dedikodu yapanı önce uyarır sonra hukuki süreç uygulardım.” (Öğretim Üyesi, 41, Evli)

K4: “Dedikodu bir sorundur. Dedikoduya karşı yaptırım uygulanmalı.” (Sınıf Öğretmeni, 47, Bekâr)

Yukarıdaki uygulamalara ek olarak örgütsel etik değerleri belirleme, kurumsallaşma, işyerinde çalışanların ilişkilerinin güçlendirilmesi ve özellikle iş yükü az ya da boş vakti çok olan çalışanların iş yükünün arttırılması örgütsel dedikoduyu önleyebilecek diğer uygulamalar olarak önerilmiştir. Bu konuda iki katılımcı şu ifadeleri kullanmıştır.

K24: “Okulda dedikodunun insana ve topluma verdiği zarar anlaşılır ve kabul edilebilir şekilde anlatılmalı, etik değerler belirlenmeli ve yöneticiler idari boşlukları yok etmelidir.” (İngilizce Öğretmeni, Lisans, Evli)

K10: “Dedikodu boş vakti olan insanların yaptığı bir şeydir. Bence insanların iş yükünü arttırarak giderilebilir.” (Halkla İlişkiler Personeli, 25, Bekâr)

5. Tartışma ve Sonuç

Örgütler, belirledikleri amaçlara ulaşabilmek amacıyla yürüttükleri faaliyetler ve yönetsel süreçlerde örgütsel iletişim kanallarını aktif olarak kullanırlar. Örgütlerde hiyerarşik yapıya bağlı olarak kurulan formal iletişim kanalının yansira örgütsel boşluklar, belirsizlikler ya da çalışanların sosyalleşme ve iş stresinden uzaklaşma istekleri gibi nedenlerle informal iletişim kanalları da ortaya çıkmaktadır. Bir örgütte sıklıkla görülen informal iletişim kanallarından biri de dedikodudur. Örgütsel dedikodu, bir örgütsel ortamda orada olmayan çalışanlar ya da yöneticiler hakkında yapılan gayri resmi ve değerlendirci konuşmalardır (Kurland ve Pelled, 2000). Dedikodu, günümüzde iş hayatında çoğu çalışanın dahil olduğu ve örgütsel süreçler ve ilişkiler üzerinde farklı etkileri olan bir çalışan davranışı olarak görülmektedir. Bu kapsamda Malatya ilinde eğitim sektöründe kadın çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi kullanılarak örgütsel dedikodu kavramının farklı yönlerinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Görüşme yoluyla katılımcılardan elde edilen verilerin içerik analiz sonucunda örgütsel dedikodu kavramıyla ilgili altı tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar; *Örgütsel dedikodunun sebepleri*, *Örgütsel dedikodunun yapıldığı zaman ve sıklığı*, *Demografik özelliklere göre dedikodunun profili*, *Örgütsel dedikodunun sonuçları*, *Örgütsel dedikoduya bireysel tepki* ve *Örgütsel dedikodunun yönetimidir*.

Örgütsel dedikodunun sebepleri teması incelendiğinde bireysel faktörlerin (%60) işle ilgili faktörlerden (%40) daha fazla dedikoduya sebep olduğu görülmüştür. Kıskançlık, çekememezlik, bazı olumsuz kişilik özellikleri, stresten uzaklaşma ve rahatlama isteği, maddi durum, sosyalleşme, dış görünüş, giyim tarzı, makyaj, özel ve duygusal yaşam gibi çalışanlara ait bireysel faktörler dedikoduya sıklıkla neden olmaktadır. Bununla birlikte örgütsel adaletsizlikler, çalışanların yüksek ya da düşük iş performansı, yöneticilerin davranışları ve kararları, maddi konular, özlük hakları, yönetime yakın olma isteği, veli ve öğrencilerle yaşanan sorunlar gibi işle ilgili faktörler önemli dedikodu kaynakları olarak görülmüştür. Eğitim kurumlarında yapılan ve bu temadaki bulgulara benzeyen araştırma sonuçlarını görmek mümkündür. Yüksek eğitim kurumlarında yapılan bir çalışmada özlük hakları, yönetsel konular ve rekabetin (Atabek ve ark., 2021; Gizir ve Şimşek, 2005); lise müdürleri üzerinde yapılan bir çalışmada ise kıskançlık, bireysel farklılıklar, bilgi eksikliği ve yönetsel sebeplerin (Himmetoğlu ve ark., 2018) örgütsel dedikoduya sebep olan temel faktörler olduğu görülmüştür. Literatürde işle ilgili dedikoduların çalışanlar tarafından daha çekici bulunduğu (Fiske and Taylor, 1991) ve bu dedikodulara daha kolay inanıldığı (Kurland ve Pelled, 2000) ile ilgili bulgular olmasına rağmen bu çalışmada farklı olarak bireysel faktörlerin işyerinde daha çok dedikoduya yol açtığı görülmüştür.

Örgütsel dedikodunun yapıldığı zaman ve sıklığı teması incelendiğinde gün içinde özellikle boş ders ve iş saatlerinde ve dinlenme molalarında; haftalık olarak değerlendirildiğinde ise genellikle Cuma ve Pazartesi günleri; dönemsel olarak ise eğitim döneminin başı ve sonu, özel okullarda sözleşme yapılma zamanı, sınav zamanı ve velilerle tanışma dönemlerinde örgütsel dedikodunun yoğunlaştığı görülmüştür. Örgütsel dedikodunun sıklığı incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu her gün ve çok sık bir şekilde çalışanları dedikodu yaparken gözlemlediğini ifade etmiştir. Bu durum dedikodunun işyeri ilişkilerinin ayrılmaz bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır. Grosser ve ark.'na (2012) göre çalışanların %95'inden fazlası işyerinde dedikodu yapmaktadır. Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) tarafından yüksek eğitim kurumunda yapılan bir çalışmada katılımcıların kurum içinde dedikodunun varlığı ve yaygınlığı konusunda hemfikir oldukları görülmüştür.

Demografik özelliklere göre dedikodunun profili incelendiğinde örgütsel pozisyon olarak çoğunlukla ast pozisyonunda ya da alt kademe çalışanların dedikodu yaptığı; birbiriyle aynı pozisyonda olan mevkidaş çalışanlar arasında dedikodunun yoğunlaştığı; mevkidaşlar arasında ise sayılarının fazla olmasından kaynaklı öğretmenler ya öğretim elemanları arasında daha çok dedikodu yapıldığı görülmüştür. Cinsiyete göre incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu, erkeklere kıyasla kadınların daha çok dedikodu yaptığını ifade etmiştir. Medeni durum ve çalışma süresine göre ise evli ve çalışma süresi fazla kıdemli çalışanlar ile kıdemsiz ve bekar çalışanlar arasında dedikodu yapma konusunda dikkate değer bir fark gözlemlenmemiştir. Obuz (2020) tarafından kadınlar üzerinde yapılan nitel bir çalışmada katılımcıların çoğunluğu, kadınların erkeklerden daha fazla ve her yerde dedikodu yaptığını ifade etmiştir. Aynı çalışmada katılımcılar merak, intikam, kıskançlık, kendini ispat etme, itibar kazanma, zaman öldürme, rahatlama ve eğlenmek amacıyla dedikodu yaptıklarını ifade etmişlerdir. Tarhan'a (2013) göre dedikodu olgusu kadın kimliği ile birlikte anılan bir konu iken; Kapferer'e (1992) göre ise dedikodu, söylenti ve kadın üçlüsü yaklaşık olarak tüm kültürlerde karşımıza çıkan bir durumdur.

Örgütsel dedikodunun sonuçları teması incelendiğinde örgütsel dedikodunun olumsuz sonuçlarının (%64) olumlu sonuçlarına (%34) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Örgütsel ilişkilerin bozulması, çalışanlar arasında güven ve saygının azalması, dedikodusu yapılan kişinin yaşadığı çok yönlü sorunlar, dedikoducunun kendine yönelik pişmanlığı ve diğerleri tarafından adının kötüye çıkması ve yanlış bilginin örgüt içinde hızlıca

yayılması örgütsel dedikodunun önemli olumsuz sonuçlarındadır. Demir'e (2023) göre örgütsel dedikodu, çalışanlar arasında yanlış anlaşılmalara, sorunların çarpıtılması ve dedikodusu yapılanın itibarının zedelenmesine yol açmaktadır. Bununla birlikte dedikodu örgütsel verimliliği azaltan, ilişkilerde güvensizlik yaratan ve motivasyon düşüklüğüne neden olan bir olgudur (Burke ve Wise, 2003). Diğer taraftan, çalışanların stresten uzaklaşması ve rahatlaması, örgütsel sorunların açığa çıkması, bilgi paylaşımı ve sosyalleşme örgütsel dedikodunun önemli olumlu sonuçlarıdır. Eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada dedikodunun örgüt içinde oto kontrol mekanizması, çalışanları tanıma ve rekabeti artırma aracı olarak kullanılabileceği görülmüştür (Himmetoğlu ve ark., 2018). Leblebici ve ark. (2009) tarafından yüksek eğitim kurumunda yapılan diğer bir çalışmada ise örgütsel dedikodunun kısmen bireysel olumlu sonuçlarının olduğu, ancak çoğunlukla katılımcıların dedikoduya olumsuz baktığı görülmüştür.

Örgütsel dedikoduya bireysel tepki teması incelendiğinde katılımcıların kendileri hakkında dedikoduya karşı hem davranışsal (%77) hem de duygusal (%23) tepkiler verdiği görülmektedir. Dedikoducuyla açık bir şekilde konuşma, umursamama, mesafe koyma ve uzaklaşma yaygın davranışsal tepkiler olarak görülmüştür. Bununla beraber katılımcılar dedikodularının yapıldığını duyunca üzülmeye, hayal kırıklığı, stres, sinirlenme, şaşırma gibi duygusal tepkiler verdiğini de ifade etmiştir. Negatif örgütsel dedikoduya maruz kalan çalışanlar muazzam bir psikolojik yük ve güvensizlikle karşı karşıya kalırlar (Probst, Stewart, Gruys ve Tierney, 2007). Bu durum ise çalışanlarda kaygı, hayal kırıklığı, öfke, tükenme ve depresyon gibi sorunlar yaratabilir (Kong, 2018; Greengard, 2001).

Örgütsel dedikodunun yönetimi teması incelendiğinde dedikodu olgusu örgütsel hayatta çoğunlukla doğal, ama bir sorun olarak görülmektedir. Bu nedenle katılımcılar dedikodunun örgütsel süreçlere zarar vermemesi ve yönetilebilmesi için bazı önerilerde bulunmuşlardır. Açık ve katılımcı örgütsel iletişim, örgütsel ve etik değerlere önem verme, adil uygulamaların yansırı örgüt içinde dedikodunun sınırlarını aşp zarar verdiği durumlarda dedikoduculara karşı bazı sınırlayıcı yaptırımların uygulanabileceği de ifade edilmiştir. Usta, Kaya ve Özyurt'a (2018) göre yöneticiler en uygun yöntemler seçerek, hızlı bir şekilde, katılımcı ve açık karar ve iletişim mekanizmaları kullanarak örgütsel dedikodunun olumsuz sonuçlarının önüne geçebilir. Bu süreçte olumsuzlukları ve belirsizlikleri önceden ve tam olarak tespit etmek önemlidir.

Eğitim sektöründe yapılan bu çalışmadan elde edilen bulguların çoğunlukla literatürdeki bulgularla örtüştüğünü söylemek mümkündür. Bununla birlikte çalışmada eğitim sektörüne yönelik öne çıkan genel bulgular şunlardır. Eğitim sektöründe işyerinde daha çok çalışanların bireysel faktörleri ile ilgili dedikodu yapıldığı; dedikodunun yoğunluğunun günlük, haftalık ya da dönemsel olarak değiştiği; örgüt içinde ast kademelerde ve kadınlar arasında daha çok dedikodu yapıldığı; dedikodunun hem örgüt hem çalışanlar üzerinde çoğunlukla olumsuz sonuçlar doğurduğu, dedikoduya maruz kalanların genellikle davranışsal tepkiler verdiği ve dedikodunun işyerinde doğal ancak yönetilmesi gereken bir sorun olarak görülmesidir. Bu kapsamda eğitim sektöründe yöneticilere bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Öncelikle okul müdürleri ve diğer idareciler dedikodunun hem sosyal hem de iş hayatının doğal bir parçası olduğunun ve çalışanların çoğunlukla rahatlamak ya da sosyalleşmek amacıyla dedikodu yaptığının farkında olmalıdır. Dedikodunun olumlu sonuçlarına kıyasla olumsuz sonuçlarının fazla olması nedeniyle olumsuz sonuçlarını kontrol etmekte yarar olabilir. Bunun için dedikodunun dozajını aşp hem okul içindeki ilişkilere hem de çalışanların kişiliği ve performansına zarar vermeye başladığı noktada yöneticiler duruma göre uyarma, kınama ya da idari soruşturma gibi farklı kontrol mekanizmaları ile müdahale edebilir. Ancak, dedikodunun hayatın bir gerçeği olduğu düşüncesinden hareketle okul içinde ilişkilere zarar vermeyen, çalışanların sosyalleşmesine ve rahatlamasına katkı sağlayan ve olumlu sonuçları olan örgütsel dedikodular kendi haline bırakılarak sadece uzaktan izlenebilir. Ayrıca, örgütsel iletişimde şeffaflık dedikoduyu azaltabileceği gibi aynı zamanda dedikodu kanalının sağladığı bilgi akışı güvenilirliği doğrultusunda yönetim süreçlerinde kullanılabilir.

Çalışmanın eğitim sektöründe, sadece kadın çalışanlar üzerinde, nitel bir çalışmayla dedikodu kavramını tek başına incelemeye yönelik yapılması, bulguların genellemesi açısından sınırlılıklar oluşturabilir. Bu sınırlılıkları gidermek amacıyla örgütsel dedikodunun sebepleri, sonuçları ve yönetilmesine yönelik farklı değişkenlerle hem nitel hem de nicel araştırmalar yapılabilir. Bu kapsamda özellikle dedikodu yapanların kişilik özellikleri, yönetim tarzı, örgüt kültürü ve örgütsel güven değişkenleri dedikoduyla ilişkilendirilebilir. Bu çalışmadan elde edilen bulguların örgütsel dedikodu kavramıyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741. doi: 10.1146/annurev. psych.60.110707.163703

- Atabek, Ü., Özşarlak, P. ve Atabek, G. Ş. (2021). Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik algılar. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 111-122. doi:10.2399/yod.20.514008
- Bai, Y., Wang, J., Chen, T., & Li, F. (2020). Learning from supervisor negative gossip: The reflective learning process and performance outcome of employee receivers. *Human Relations*, 73(12), 1689-1717. <https://doi.org/10.1177/0018726719866250>
- Baumeister R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8, 111-121. doi: [10.1037/1089-2680.8.2.111](https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.111)
- 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, doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.00956.x
- Ben-Ze'ev, A. (1994). The vindication of gossip. In R. F. Goodman & A. Ben-Ze'ev (Eds.), *Goodgossip* (pp. 11-24). Lawrence: University Press of Kansas.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 345365. doi: [10.1080/13594320444000128](https://doi.org/10.1080/13594320444000128)
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: There conceptualization and measurement of workplace gossip. *The Journal of Applied Psychology*, 102(1), 1-25. <https://doi.org/10.1037/apl0000164>
- Burke, L. A. & Wise, J. M. (2003). The effective care, handling and pruning of the office grapevine. *Business Horizons*, 46(3), 71-76. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(03\)00031-4](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(03)00031-4)
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çoban, R. ve Çiçek, B. (2023). İstismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusuna etkisinde duygusal öz yeterliliğin rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2), 439-460.
- Dai Y, Zhuo X, Hou J, & Lyu, B. (2022). Is not workplace gossip bad? The effect of positive workplace gossip on employee innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1017202
- Demir, F. (2023). Örgütsel Dedikodu. B. Hırlak (Ed.) *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-I içinde* (s. 319-340), Gaziantep: Özgür Yayınevi.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34, 193-205. doi: 10.1016/j.socnet.2011.11.003
- Ferrari, F. (2015). In praise of gossip: The organizational functions and practical applications of rumours in the workplace. *Journal of Human Resources Management Research*, 2015(2015). doi: 10.5171/2015.854452
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social Cognition*, 2nd edn. New York: McGraw Hill.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Gabriel, Y. (1995). The unmanaged organization: Stories, fantasies and subjectivity. *Organization Studies*, 16, 477-501. <https://doi.org/10.1177/017084069501600305>
- Gao, C., Shaheen, S. & Bari, M. W. (2024). Workplace gossip erodes proactive work behavior: Anxiety and neuroticism as underlying mechanisms. *BMC Psychology*, 12(464), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01966-5>
- Gizir, S., & Şimşek, H. (2005). Communication in an academic context. *Higher Education*, 50(2), 197-221. doi: [10.1007/s10734-004-6349-x](https://doi.org/10.1007/s10734-004-6349-x)
- Goodman, R. F., & Aaron B. Z. (1994). In R. F. Goodman ve A. Ben-Ze'ev (Eds.). *Good gossip*. University of Kansas Press.

- Gouveia, C. D., Vuuren, L. V., & Crafford, A. (2005). Towards a typology of gossip in the workplace. *SA Journal of Human Resource Management*, 3(2), 56-68. doi: [10.4102/sajhrm.v3i2.68](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v3i2.68)
- Greengard, S. (2001). Gossip poisons business-HRcan stop it. *Workforce*, 80, 24-28.
- Greenslade-Yeats, J., Cooper-Thomas, H., Morrison, R. & Corner, P. D (2023). How workplace gossip shapes interpersonal relationships: A qualitative study from the gossip recipient's perspective. *Group & Organization Management*, 0(0), 1-41. <https://doi.org/10.1177/10596011231184685>
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. J. (2012). Hearing it through the grapevine: positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41(1), 52-61. doi: 10.1016/j.orgdyn.2011.12.007
- Han, B. (2021). Management techniques for organizational rumor and Gossip in Schools. *Dinamika Ilmu* 21(1), 177-203. doi: <http://doi.org/10.21093/di.v21i1.3275>
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. ve Bayrak, C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*. 6(3), 62-85. doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.6c3s.3m
- Kapferer, J. N. (1992). *Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodu ve Söylenti*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9(1112), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01112>
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, 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. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985329>
- Kuo, C. C., Wu, C.Y., & Lin, C. W. (2018). Supervisor workplace gossip and its impact on employees. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 93-105. <https://doi.org/10.1108/jmp-04-2017-0159>
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25, 428-438. doi:10.5465/AMR.2000.3312928
- Lasswell, H. D. (1948). The structure and function of communication in society. *The communication of ideas*, 37(1), 136-139. <https://www.scinapse.io/papers/2290526371>
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H. ve Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 561-574.
- Mayes, B. T., & Allen. R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4406753>
- 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, 1562-1577. doi: 10.1111/j.1559-1816.2007.00227.x
- Michelson, G., Mouly, V. S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents, and consequences of rumour and gossips in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, 9, 189-201.
- Michelson, G., Van Iversen, A. & Waddington, K. (2010). Gossip in organisations: Contexts, consequences and controversies. *Group & Organization Management*. 35(4), 371-390. <https://dx.doi.org/10.1177/1059601109360389>
- Nicholson, N. (2001). The new word on gossip. *Psychology Today*, 34, 40-45.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization studies*, 14(1), 23-36. <https://doi.org/10.1177/017084069301400103>
- Obuz, A. T. (2020). Kadınlar açısından dedikodu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 579-587. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4116>
- Pheko, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4), 449-465. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1421111>

- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counter productivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 479-497. doi: 10.1348/096317906X15 9103
- Rooks, G., Tazelaar, F., & Snijders, C. (2011). Gossip and reputation in business networks. *European Sociological Review*, 27(1), 90-106. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp062>
- Sias, P. M., (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication Studies*, 56(4), 375-395. doi: 10.1080/10510970500319450
- Soeters, J., & Van Iterson, A. (2002). Blame and Praise Gossip in Organizations: Established, Outsiders and The Civilising Process. In A. VanIterson, W. Mastenbroek, T. Newton, & D. Smith (Eds.), *The Civilised Organization: Norbert Elias and The Future of Organization Studies* (pp. 25-40). Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins.
- Solmaz, B. (2004). Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 3(3), 120-127. <https://doi.org/10.18094/si.00629>
- Song, X. & Guo, S. (2022). The impact of negative workplace gossip on employees' organizational self esteem in a differential atmosphere. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13, doi: 10.3389/fpsyg.2022.854520
- Stirling, R. B. (1956). Some psychological mechanisms operative in gossip. *Social Forces*, 34, 262- 267. <https://doi.org/10.2307/2574050>
- Tarhan, N. (2013). *Kadın Psikolojisi*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Uçan, F., & Avcı, S. B. (2023). How does abusive supervision affect organisational gossip? Understanding the mediating role of the dark triad. *Behavioral Sciences*. 13(9), 1-24. <https://doi.org/10.3390/bs13090730>
- Usta, M. E., Kaya, A. ve Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13. doi: 10.22596/2018.0302.1.13
- Waddington, K. (2021). *Gossip, organization and work: A research overview*. New York: Routledge.
- Waddington, K., & Michelson, G. (2007). Analyzing gossip to reveal and understand power relationships, political action and reaction to change inside organizations. In Paper Presented at the *5th International Critical Management Studies Conference*, Manchester.
- Weisbrod, B. A., Ballou, J. P., & Asch, E. D. (2008). *Mission and Money: Understanding The University*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Witteck, R. & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations, *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189-204. doi: [10.1023/A:1009636325582](https://doi.org/10.1023/A:1009636325582)
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815. doi: [10.1007/s10551-015-3006-5](https://doi.org/10.1007/s10551-015-3006-5)
- Yalçın, H. (2022). Bir araştırma deseni olarak fenomenoloji. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 213-232.
- Yaşar, E., Aydın Alakuş, N., Alkan, B. N. & Gündoğan, H. R. (2023). Examining the relationships between organizational gossip, emotional exhaustion and collaboration: The case of tourism academics. *Yükseköğretim Dergisi*, 13(2), 287-300. doi: 10.53478/yuksekogretim.1295758
- Yazıcı, S. D. ve Cemaloğlu, N. (2022). Türkiye'nin öğretmen profilinin OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 15-40. doi: 10.18026/cbayarsos.1068214
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159–168. doi: 10.1016/j.ijhm.2019.04.020
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Yue, W. Z., Wu, L. Z., & Yang, Z. W. (2015). Antecedents and consequences of negative workplace gossip: An objective perspective. *Advances in Psychological Science*, 23, 702-710. doi: 10.3724/SP.J.1042.2015.00702
- Zhu, Q., Martinescu, E., Beersma, B., & Wei, F. (2022). 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), 213-238. <https://doi.org/10.1111/joop.12375>

Research Article

Çalışanların Örgütsel Dedikodu Algısı Üzerine Eğitim Sektöründe Fenomenolojik Bir Araştırma

A Phenomenological Research on Employees' Perception of Organizational Gossip in The Education Sector

Ramazan ÇOBAN

Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi

Sivil Havacılık Yüksekokulu

ramazan.coban@ozal.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4505-0437>

Extended Summary

Organizational gossip is informal and evaluative conversations about absent employees or managers in an organizational setting (Kurland and Pelled, 2000). Gossip is seen as an employee behavior that most employees are involved in today's business life and has different effects on organizational relations. In this context, this study conducted on female employees in the education sector in Malatya province of Turkey aimed to reveal different aspects of the concept of organizational gossip using qualitative research method. As a result of the content analysis of the data obtained from the participants through interviews, six themes emerged regarding the concept of organizational gossip. These themes are; Factors affecting organizational gossip, Time and frequency of organizational gossip, Profile of the gossipers according to demographic characteristics, Consequences of organizational gossip, Individual reaction to organizational gossip, and Management of organizational gossip.

When the theme of factors affecting organizational gossip is examined, it is seen that individual factors (60%) cause more gossip than work-related factors (40%). Individual factors of employees such as jealousy, envy, some negative personality traits, the desire to get away from stress and relax, financial situation, socialization, appearance, clothing style, make-up, private and emotional life often cause gossip. In addition, work-related factors such as organizational injustices, high or low job performance of employees, behaviors and decisions of managers, financial issues, personal rights, the desire to be close to the management, problems with parents and students are important sources of gossip. It is possible to see research results similar to these findings conducted in educational institutions. In a study conducted in higher education institutions, personal rights, administrative issues, and competition (Atabek et al. 2021; Gizir and Şimşek, 2005); In a study conducted on high school principals, jealousy, individual differences, lack of information and administrative reasons (Himmetoğlu et al. 2018) were found to be the main factors causing organizational gossip. Although there are findings in the literature that work-related gossip is found more attractive by employees (Fiske and Taylor, 1991), this study found that individual factors led to more gossip in the workplace.

When the time and frequency of organizational gossip is examined, it is seen that organizational gossip is concentrated especially during free hours and during break times during the day; when evaluated weekly, it is generally seen on Fridays and Mondays; and periodically at the beginning and end of the education period, contract period in private schools, exam period and meeting with parents. In addition, the majority of the participants stated that they observe employees gossiping every day and very frequently. This situation reveals that gossip is an inseparable part of workplace relations. According to Grosser et al. (2012), more than 95% of employees gossip at work. In a study conducted by Leblebici et al. (2009) in a higher education institution, it was seen that the participants agreed on the prevalence of gossip within the institution.

When the profile of the gossipers is examined according to demographic characteristics, it is seen that gossip is more intense among peer employees who are in the same position; hierarchically, lower-level employees gossip

mostly, and due to their large numbers in terms of positions, more gossip is done among teachers. When examined according to gender, the majority of participants stated that women gossip more than men. No significant difference was observed in gossiping between married and long-term senior employees and junior and single employees. In a study conducted by Obuz (2020) on women, the majority of participants stated that women gossip more than men and everywhere. In the same study, participants stated that they gossip for the purposes of curiosity, revenge, jealousy, proving themselves, gaining reputation, killing time, relaxing and having fun. According to Tarhan (2013), the phenomenon of gossip is a subject that is mentioned together with female identity; According to Kapferer (1992), the trio of gossip, rumor and women is a situation that we encounter in almost all cultures.

When the theme of organizational gossip results is examined, it is seen that the negative results of organizational gossip (64%) are more than the positive results (34%). The deterioration of organizational relations, the decrease in trust and respect among employees, the problems experienced by the person gossiped about, the regret of the gossipers towards himself and his bad name, and the rapid spread of false information within the organization are among the important negative results of organizational gossip. According to Demir (2023), organizational gossip leads to misunderstandings among employees, distortion of problems, and damage to the reputation of the person gossiped about. In addition, gossip is a phenomenon that reduces organizational efficiency, creates insecurity in relationships, and causes low motivation (Burke and Wise, 2003). On the other hand, employees getting away from stress and relaxing, revealing organizational problems, sharing information, and socializing are important positive results of organizational gossip. In a study conducted in the education sector, it was observed that gossip can be used as a self-control mechanism within the organization, as a means of getting to know employees and increasing competition (Himmetoğlu et al., 2018). In a study conducted in a higher education institution by Leblebici et al. (2009), it was observed that organizational gossip had partially positive individual results, but mostly the participants viewed gossip negatively.

When the theme of individual reactions to organizational gossip is examined, it is seen that participants give both behavioral (77%) and emotional (23%) reactions to gossip about themselves. Talking openly to the gossipers, ignoring, keeping distance and moving away are seen as common behavioral reactions. However, participants also stated that they give emotional reactions such as sadness, disappointment and stress when they hear that they are being gossiped about. Employees who are exposed to negative organizational gossip face a tremendous psychological burden and insecurity (Probst et al., 2007). This situation can create problems such as anxiety, disappointment, anger, emotional exhaustion and depression in employees (Kong, 2018; Greengard, 2001).

When the theme of management of organizational gossip is examined, the phenomenon of gossip is mostly seen as natural and a problem in organizational life. For this reason, participants made some suggestions to prevent gossip from harming organizational processes and to manage it. In addition to open and participatory organizational communication, giving importance to organizational and ethical values, and fair practices, it has also been stated that some restrictive sanctions can be applied against gossipers in cases where gossip exceeds its limits and causes harm within the organization. According to Usta et al. (2018), managers can prevent the negative consequences of organizational gossip by choosing the most appropriate methods, using rapid and participatory decision and communication mechanisms. In this process, it is important to identify negativities and uncertainties in advance and completely. It is possible to say that the findings obtained from this study conducted in the education sector mostly coincide with the findings in the literature.

The fact that the study was conducted in the education sector, only on female employees, with a qualitative study to examine the concept of gossip alone may create limitations in terms of generalization of the findings. In this context, both qualitative and quantitative studies can be conducted with different variables regarding the causes, consequences and management of organizational gossip. In particular, the personality traits of gossipers, management style, organizational culture and organizational trust variables can be associated with gossip. It is thought that the findings obtained from this study will contribute to the literature on the concept of organizational gossip and shed light on future studies.