

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 12 Sayı: 66 Ekim 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581



Volume: 12 Issue: 66 October 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3659>

## DEDİKODU MEKANİZMASININ PSİKOSOSYAL ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI: ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA PSYCHOSOCIAL PRIORITIES AND RESULTS OF GOSSIP MECHANISM: A QUALITATIVE RESEARCH ON RESEARCH ASSISTANTS

Cem Güney ÖZVEREN\*  
Mustafa BÜTE\*\*

### Öz

Dedikodu kelimesi hemen hemen hepimizin zihninde olumsuz birtakım anlamlara karşılık gelmektedir. Günlük hayatımızdaki fonksiyonelliği bir kenara, dedikodu mekanizmasının organizasyonları olumsuz etkilediği yadsınamaz bir gerçektir. Bu mekanizmanın öncülleri ve sonuçları üzerine bazı çalışmalar yapılmış ancak üzerinde görüş birliğine varılan net bir kapsam ortaya çıkarılamamıştır. Bu çalışmada organizasyonlar içerisindeki dedikodu mekanizmasının öncül ve sonuçlarını belirlemeye yönelik İstanbul'da yer alan Üniversite'lerde çalışan 30 araştırma görevlisi ile derinlemesine mülakat yapılmış ve sonuçlar ortaya konmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin hemen hemen hepsi kurumlarında dedikodu mekanizmasının olduğuna inanmaktadır ve bu mekanizmanın kendilerini, özellikle dedikoduya maruz kalanları olumsuz yönde etkilediği anlaşılmıştır. Boş zaman geçirmek, merak, kıskançlık psikolojik rahatlama dedikoduya zemin hazırlayan başlıca öncüller olmuştur. Öne çıkan başlıca temalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin daha adil, kendi düşüncelerini rahatlıkla ifade edebildikleri bir kurumda çalışmayı arzu ettikleri anlaşılmış olup, araştırma sonuçlarının ilgili konuda bundan sonra yapılacak çalışmalarda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Dedikodu, Söylenti, İnförmel İletişim, Formel İletişim.

### Abstract

The word of gossip corresponds to a number of negative meanings in almost all of us. Aside from the functionality in our daily lives, it is an undeniable fact that the gossip mechanism adversely affects organizations. Some studies have been carried out on the factors and results of this mechanism, but no clear consensus has been reached. In this study, in-depth interviews were conducted with 30 research assistants working in universities in Istanbul to determine the factors and results of the gossip mechanism in organizations. According to the results of the study, almost all of the research assistants believe that there is a gossip mechanism in their institutions and it is understood that this mechanism affects themselves, especially those who are exposed to gossip negatively. Spending time, curiosity, jealousy, psychological relaxation have been the main factors for gossip. When the main themes are examined, it is understood that the research assistants desire to work in an institution where they can express their thoughts more easily and it is thought that the results of the research will contribute to the studies to be done in the future.

**Keywords:** Gossip, Rumor, Informal Communication, Formal Communication.

### Giriş

Dedikodu hemen hemen insanlık tarihi kadar eski olan olguları karşılayan bir kavramdır. İnsanın mevzu bahis olduğu her kurumda, dedikodu mekanizması vuku bulur. Çünkü insanın bulunduğu örgütte iletişim kendiliğinden doğar ve insanlar arasındaki iletişim ve etkileşim sonrası dedikodu ve söylentinin yer alması kaçınılmazdır. Peki dedikodu ve söylenti her zaman olumsuz bir anlamı mı ifade etmektedir? Yoksa bu kavramlar bize olumsuz çağrışımlar yaptıkları için mi olumsuzdurlar?

\* Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, cem.ozveren@istanbul.edu.tr

\*\* Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, mbute@istanbul.edu.tr



Bugüne kadar günlük hayattan ve yazından elde ettiğimiz bilgiler dedikodu ve söylentinin yıkıcı ve tahrip edici olduğu yönündeydi. Oysa etkin kullanıldığında hem çalışanlar, hem de örgüt için yararlı da olabilmektedirler. Bu çalışmamızda bilim yuvası olan üniversitelerdeki genç akademisyenlerin dedikodu mekanizmasına ilişkin görüşlerini alıp, bu mekanizmanın yıkıcı etkilerinden kurtulmak adına nasıl bir yol izlenmesi gerektiği sorusuna yanıt arayacağız.

### 1. İletişim Biçimleri: Formal ve İnfomal İletişim

Örgütlerde iki farklı iletişim biçiminden söz etmek mümkündür: Formel iletişim ve infomal iletişim. Formel iletişimde genellikle bilgi ve talimatların akışının nasıl sağlanacağı, yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya, belirlidir. Bu da formal iletişimi ifade eder. Formel iletişim, çalışanlar arasındaki ağın kurallara bağlı olduğu, çerçevesi önceden çizilmiş ve belli bir düzenin hakim olduğu bir iletişim biçimidir ki bilgi akışı da bu çerçeve içerisinde sağlanır. Formel iletişim ana kanal olarak hiyerarşiyi kullanır. Litterst ve Eyo (1982), formal iletişimin verimlilikle ilgili ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Sine, Mitsuhashi, ve Kirsch (2006) formal iletişimin koordinasyon maliyetlerini azalttığından bahsetmişlerdir. İletilmesi gereken bilgiler örgütün en üst kademesinden başlayarak her bir alt kademesine bildirilir ve bu şekilde aşağıya doğru iletilir. Buna karşılık, infomal iletişim, örgüt içerisindeki kişiler vasıtasıyla hüküm sürer. Hemen hemen bütün örgütlerde, bireylerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak infomal iletişim kanalları mevcuttur. Öyle ki, infomal iletişim kanalları formel iletişim kanallarının yetersiz olduğu her durumda örgütün karşılaştığı doğal bir olgudur. Dolayısıyla örgüt içerisinde bu iki iletişim biçiminin birlikte hareket etmesi kaçınılmazdır. Formel iletişim kanallarının yetersiz kalmasının en büyük sebeplerinden biri belirsizliktir. Formel iletişimin dezavantaj sayılabilecek özelliklerinden biri ise şüphesiz infomal iletişime nazaran daha ağır çalışmasıdır. Bu da bilgi akışının yavaş işlemesine sebep olur ki bu durumda çalışanlar daha geç bilgilendirilmiş olurlar. Bu geç bilgilendirilme süreci de belirsizliği yanında getirmektedir. İşte bu belirsizlik durumu da söylenti ve dedikoduyu ortaya çıkarmaktadır. Formel iletişim bir örgütte ne kadar yetersiz kalır ise, infomal iletişim kanalları da o denli fazla kullanılır. Dolayısıyla örgütte belirsizlik ne kadar fazla ise, dedikodu ve söylenti mekanizması da o ölçüde fazla kullanılır. Belirsizliği aşmanın tek yolu da bireyleri yeterince bilgilendirmekten geçer. İnfomal iletişim kanalları, formal iletişim kanalları ile birlikte kontrollü olarak kullanıldıklarında örgüt için oldukça faydalı olabilmektedirler. İnfomal iletişim kanalları sadece bilgi akışı için değil, aynı zamanda yeni olan bilgiyi öğrenmek, aktarmak gibi paylaşımlarda ve fikir alışverişinde de oldukça faydalıdır. İnfomal iletişim kanalları, gerek çalışanlar, gerek ise kurum için oldukça önemli olabilmektedir. Söz gelimi, örgüt içerisinde çalışan birey ya da bireylerin örgütün resmi olmayan kurallarını öğrenmelerine yardımcı olurlar. Bunun yanında çalışanlar için destek kaynağıdır. Kişiler arası etkileşimi arttırırlar. Bu da çalışanların sosyalizasyonunu kolaylaştırıcı bir işlev görmektedir. Özellikle örgütte çalışmaya yeni başlayan bireylerin örgüte uyumu için oldukça önemli olmaktadır. Bu gibi faydalarının yanında, kontrol altına alınmadığı takdirde olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Çalışanların yeterince bilgilendirilmemesi, bundan mütevellit, belirsizliğin artması bilgi kirliliğini doğurabilmektedir. Örgüt içerisindeki fazla bilgi kirliliği de örgüte duyulan güveni azaltabilmekte, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilmektedir. Bilgi kirliliğine sebebiyet vermemek adına, çalışanlar olabildiğince ve kısa sürede bilgilendirilmelidirler. Örgüt üst yönetiminin her çalışana açık olması bu anlamda önem arz etmektedir. Tabii ki bunun yanında, iletişim kanalları ne kadar açık olsa da ve çalışanlar ne denli bilgilendirilseler de infomal iletişim formları örgüt içerisinde her zaman aktif bulunmaktadır. İnfomal iletişim formal iletişimin bıraktığı boşlukları doldurur. Dolayısıyla da infomal iletişimin doğal sonucu olan söylenti ve dedikodu mekanizması hayatımızın vazgeçilmez bir parçasıdır.

### 2. Dedikodu ve Söylenti Kavramları

“Dedikodu” kavramı yaygın kullanımına rağmen en çok olumsuz anlam yüklenen kavramlardan birisidir. İnsanlık tarihinde önemli bir yeri olan ve tüm dinlerin kutsal kitaplarında men edilmiş, kınanmış ve lanetlenmiştir. Dedikodu, Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde “konusu çekiştirme ya da kınama olan konuşma” şeklinde tanımlanmıştır. Türkçe olarak “dedikodu” kelimesinin etimolojik kökenine ulaşamamıştır. İngilizce karşılığı “gossip” olan kavramın etimolojik kökeni çok ilginçtir. Vaftiz edilen ile vaftiz babası arasındaki ruhsal yakınlığı ifade etmektedir. Bununla birlikte günümüz kullanımındaki İngilizcesinde bu anlam bulunmayıp, yerini olumsuz bir anlama bırakmıştır. Dubrin ise dedikoduyu, “insanların infomal iletişim kanallarıyla birbirlerine aktardıkları boş ve tatlı çekiştirmeler” şeklinde tanımlamaktadır. (Dubrin, 2000, 293). Söylenti ise sözlük anlamı olarak; ağızdan ağıza dolaşan, kesinlik kazanmayan haber, rivayettir. Allport ve Postman’a göre söylenti “kesinliği kanıtlamaya elverişli somut veriler olmaksızın, genelde kulaktan kulağa kişiden kişiye yayılan, inanılması istenen, günün olaylarına bağlı bir önermedir” (Allport, Postman, 1947). Söylentinin hiçbir temeli yoktur.



Aslında dedikodunun söylentinin özel bir formu olduğunu söyleyebiliriz. Dubrin dedikoduyu “insanların informal iletişim kanallarıyla birbirlerine aktardıkları boş ve tatlı çekiştirmeler” şeklinde tanımlamıştır. (Dubrin, 2000, 293). Örgütsel yaşamda dedikodu genellikle informal iletişim bağlamında değerlendirilmektedir. Dedikodunun informal bir iletişim biçimi olduğu doğrudur. Ancak dedikodu, onu diğer informal iletişim biçimlerinden ayıran ve ayrıca değerlendirilmesi gereken bir olgu yapan özelliklere sahiptir. Kaldı ki, informal iletişimin kapsamına dâhil edilmesi bile onu kendisine atfedilen kötü ününden kurtaramamaktadır. Antropoloji dedikodu olgusunu incelenmesi gereken önemli sosyal ve kültürel konulardan birisi olarak görmektedir. (Gluckman, 1963). Dedikodu, genellikle ortamda bulunmayan birilerinin olumsuzlukları hakkında konuşma olarak algılanmaktadır. Ancak dedikodunun her zaman kişileri yeren konuşmalardan oluşması gerekmez. Dedikodu aklımıza her zaman olumsuz bir anlam getirmemelidir. Söz gelimi, ortamda olmayan bir kişi hakkında bir kişinin arkasından, onun olumlu yanları da konuşulabilir. Dedikodu bazen “söylenti” kavramı ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Ancak Fine (1985) söylentinin “kanıtının olmadığı bir söylem biçimi olduğunu, dedikodunun ise gerçekliğine aldırmaşızın diğer kişilerin yaptıklarının ahlaki olup olmadığını sorgulanması” olduğunu ifade ederek ikisi arasında bir ayırım yapmaktadır. Dedikodunun konusu, işlevleri ve yayıldığı kanallar geniş bir çeşitlilik içerir

Söylenti ve dedikodu informel örgüt yapısının vazgeçilmez parçalarıdır. İşin gerçeği şu ki, formel örgüt yapısı mutlak surette informel örgüt yapısını da beraberinde getirmektedir. Informel iletişimi tamamen önlemek veya ortadan kaldırmak mümkün değildir (Koçel, 2011, 532). Dolayısıyla, dedikodu ve söylenti mekanizması örgüt yapısında dâimi olarak az ya da çok vuku bulmaktadır. Belirsizliğin arttığı, bilgilendirmenin çok kısıtlı olduğu örgütlerde söylenti mekanizmasının devreye girmesi kaçınılmazdır.

Peki, dedikodu ve söylenti nasıl ortaya çıkmaktadır? Söylentinin sebeplerinden bir tanesi güvensizliktir diyebiliriz. Çalışanlar örgüte ve yönetime güvenmedikleri için tahmin yürütürler. Dedikodunun başlangıcında rol oynaya önemli değişkenlerden biri de çelişkidir. (Dessler, 1998, 441) En önemli ve son etken de enformasyon eksikliğidir (Solmaz, 2006, 569). Çalışanların yeterince bilgilendirilmediği örgütte söylentinin çıkması kadar doğal bir sonuç yoktur.

Söylentiye konu olacak olgunun önemi, söylenti olma potansiyelini arttırmaktadır. Konunun eleştireliliği de, söylenti olma olasılığını arttırmaktadır. Günlük hayatımızda sürekli belirsizlikler içerisinde yaşamaktayız. Örgütsel yaşamda da çalışanlar, dâimi belirsizlikler içerisinde yaşamakta ve bu belirsizlikler içerisinde karar vermeye çalışmaktadırlar. İş hayatında belirlenmesi, tespit edilmesi basit çok az net olguyla karşılaşırız). Dolayısıyla, örgütün de bu anlamda hedefi belirsizliğin azaltılması olacaktır. Belirsizlik, iletişimdeki soruna işaret eder.

Bütün bunların yanında, dedikodu niçin ortaya çıkar? Kötü şöhretine rağmen, insanlar dedikodu yapmaya neden ihtiyaç duyarlar? Dedikodu bir tatmin aracı mıdır, yoksa bir intikam alma şekli midir? Dedikoduyu ortam mı daha çok etkiler, yoksa tamamen kişiyle mi alakalıdır? Dedikodu iş hayatında insan doğal bir sonucu olarak yansır. Dedikodu, örgüt içerisindeki bireylerin başkaları hakkında bilgi edinme ihtiyacını karşılar. İnsanlar dedikodu yoluyla dedikodusunu yaptıkları insanların yanlışlıklarını ve eksikliklerini tartışarak kendilerini daha iyi hissedebilirler). Ayrıca aktif dedikoducu olan bireyler akranları üzerinde daha yüksek seviyede informel etkiye sahiptirler (Grosser, Kidwell, Labianca, 2010, 203). Dedikodu, örgüt içerisindeki bireylere güç ve statü kazandırır. Bireyler, zaman zaman kendileri ya da başkaları hakkında konuşmak isterler. Bu bireyler adına psikolojik bir ihtiyaçtır. Bireyler bu ihtiyacı gidermek adına dedikodu ve söylenti mekanizmasına başvurabilmektedirler. Bunlarla beraber, çalışanlar aralarında sağlıklı iletişim kuramadıkları için, karşılıklı söyleyemediklerini intikam almak amacıyla birbirlerinin arkasından söyleyebilmektedirler. Bu durum da yine psikolojik bir ihtiyacın tatmin edilme şeklini ifade eder.

### **3. Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasının Örgütlere Yararları**

Yazındaki çeşitli kavramları ve yapılan çalışmaları incelediğimizde, dedikodu ve söylenti kavramları ile ilgili olumsuz ifadelerin olumlu ifadelere nazaran daha baskın çıktığı görülmektedir. Peki etkin kullanılabildiği vakit örgüt için yararlı olamaz mı? Etkin kullanıldığı vakit, dedikodu ve söylenti mekanizması gerek örgüt yönetimi, gerek ise çalışanlar için oldukça yararlı olabilmektedir. Her şeyden önce, dedikodu ve söylenti informel iletişimin unsurları oldukları için formel iletişime destek olurlar. Örgüt içerisinde birliktelik duygusunu güçlendirirler. Dilek ve şikayetlerin üst yönetime iletilmesini kolaylaştırırlar. Bazı önemli kararların zamanında alınmasını sağlarlar. Bütün bunların sonucunda, örgütün daha verimli çalışmasına katkıda bulunmaktadırlar. Örgütler gelişen ve değişen dünyada, rekabet içinde kalabilmek için hızlı aksiyon almak zorundadır. Bunun yolu da örgüt içerisindeki bilgilerin hızlı yayılmasından geçmektedir. Yapılan araştırmalar kısa konuşmaların sosyal etkileşimin oluşmasına yardımcı



olduğunu, belirsizliği azalttığını, sosyal uyumun oluşmasına katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur (Brown and Levinson, 1987; Coupland vd., 1992; Laver, 1975).

#### 4. Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasının Örgütlere Zararı

Bütün örgütlerin olmazsa olmazı olan informal iletişim (informel örgütün doğal sonucu olarak dedikodu ve söylenti) örgütlerin yönetimleri tarafından yıkıcı olduğu düşüncesiyle kullanılmamaktadır. Elbette ki, eğer informal iletişim kanalları kontrol altında tutulmaz ve çalışanlar ve örgütün ilgili mensupları zamanında ve yeterli bilgilendirilmezse, örgüt dedikodu ve söylenti mekanizmasının zararlarıyla karşı karşıya kalacaktır.

Her şeyden önce örgüte ve yönetime olan güven azalacaktır. Eğer kontrol edilmez ise, çalışanlar arasında samimiyetsiz bir ortamın oluşmasına sebebiyet verecektir. Bu ortam da örgüt içerisindeki takım ruhunun oluşumunu engelleyecektir. Çünkü çalışanlar kendilerini mutsuz hissederler, potansiyellerine ulaşmaları zorlaşır. Dedikodu ve söylenti mekanizması kontrol edilemediğinde ve bu süreç devam ettiğinde, işten ayrılmalara baş gösterebilmektedir. Mutsuz olan çalışanlar işe geç gelmek, işi yavaşlatmak gibi davranışlar gösterebilirler. Örgütte güven azalacağı için "örgütteki çalışan(lar)ın iş ya da örgütle ilgili gerekli olan bilgilerini saklaması" şeklinde kısaca ifade ettiğimiz iş gören sessizliğinin ortaya çıkması da kaçınılmaz olacaktır. Asılsız bilgilerin oluşturduğu bir bilgi kirliliği de örgütte hüküm sürecek, işlerin zamanında yapılmasını engelleyecektir. Bütün bu durumlar da, örgütün hızlı reaksiyon almasını engelleyecek ve en nihayetinde örgütün zarar görmesine sebebiyet verecektir.

#### 5. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı İstanbul'da yer alan bazı üniversitelerde görev yapan asistanların dedikodu ve söylenti mekanizması hakkındaki görüşlerini belirlemek ve ilgili konuda bundan sonraki çalışmalar için nitel bir zemin hazırlamaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Fakültelerde dedikodu ve söylenti mekanizması var mıdır?
2. Asistanlar dedikoduya maruz kalmışlar mıdır?
3. Dedikodu yapmanın gerekçeleri nelerdir?
4. Asistanlar dedikoduya maruz kaldıklarında neler hissetmektedirler?
5. Asistanlar dedikodu ve söylenti mekanizmasına karşı nasıl bir tepki vermektedirler?
6. Asistanlar nasıl bir çalışma ortamı arzu etmektedirler?

#### 6. Yöntem

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2006). Araştırılan olgu hakkında derinlemesine betimleme ve katılımcıların bakış açılarını anlama amaçlandığı için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim (fenomenoloji) deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır. Olgu bilim bize tamamen yabancı olmayan ancak tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmada uygun bir araştırma yöntemidir. Olgu bilim araştırmalarında veri kaynakları araştırma konusunu yaşayan veya bunu ifade edebilecek birey ya da gruplardır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bununla birlikte nitel araştırmalarda büyük örneklerle çalışma gücünü ve değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmenin zorluğu göz önünde bulundurulmaktadır.

#### 7. Araştırma Örnekleme

Araştırma örnekleme İstanbul'da bulunan bazı üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri arasından tesadüfi olarak seçilmiştir. Katılımcıların araştırmacılarından ve verilerin alındığı ortamdan etkilenmemesi için gereken özen gösterilecektir. Bu kapsamda çeşitli iletişim stratejileri kullanılarak, veri toplanırken bireylere zarar verecek davranışlardan kaçınılacak ve araştırma sürecinde etik bir yaklaşım benimsenecektir. Araştırmada maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Maksimum çeşitlilik örneklemeindeki amaç, nispi olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

#### 8. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılacaktır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak için araştırma konusu ile ilgili yerel ve uluslararası alanda yazın taraması yapılarak, güçlü bir kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Konu tasarlandıktan sonra formda yer alması düşünülen maddeler belirlenmiştir.



Maddelerin amaç, anlam ve kapsam açısından değerlendirilmesini yapmak amacıyla alan uzmanı iki öğretim üyesi ile görüşülmüş, katılımcı teyidi alınmıştır. Bu aşamalardan sonra elde edilen bilgilerden yararlanılarak forma son hali verilmiş, oluşturulan sorular araştırma kapsamındaki katılımcılara yöneltilmiştir. Veri toplama aracında şu sorulara yer verilmiştir (Arabacı, Sünkür, Şimşek, 2012):

1. Fakültenizde dedikodu ve söylenti mekanizması olduğuna inanıyor musunuz?

2. Daha önce hiç dedikoduya maruz kaldınız mı?

3. Size göre dedikodunun gerekçeleri nelerdir?

4. Dedikodunuz yapıldığında ya da yapıldığını düşündüğünüzde neler hissettiniz veya neler hissedersiniz?

5. Dedikoduya çözüm bulma konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

6. Nasıl bir çalışma ortamında kendinizi rahat hissedersiniz?

### 9. Bulgular

Yapılan araştırmada her bir araştırma görevlisi ile birebir konuşulmuş ve not tutulmuştur. Etik olarak herhangi bir sorun teşkil etmemesi açısından yapılan otuz görüşmenin hiçbirinde görsel olarak kayıt alınmamıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniği uygulanmıştır. Soru formunda yer alan sorulardan her birine verilen cevaplar tematik bir çalışma ile sınıflandırılmış olup tekrarlanan temalar ve tekrar sayıları aşağıda belirtilmiştir.

#### 1. Fakültelerde dedikodu mekanizması var mıdır?

Katılımcıların tamamı bu soruya evet yanıtını vermişlerdir. Toplumsal öncel ve sonuçları dikkate alındığında beklenen bir sonucun alındığını söylemek yerinde olacaktır.

#### 2. Daha önce hiç dedikoduya maruz kaldınız mı?

Tablo 2.1. Dedikoduya Maruz Kalma Frekans Bilgileri

Tekrarlanan Temalar	Frekans
Evet kaldım	26
Daha önce dedikoduya hiç maruz kalmadım	4

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi katılımcıların çoğu dedikoduya maruz kaldıklarını ifade ediyorlar. Dört katılımcının çalıştıkları fakültede dedikoduya maruz kalmadıklarını ancak dedikoduya maruz kalma ihtimallerinin yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Bu dört katılımcının görüşme notları incelendiğinde çalıştıkları fakültede çalışma sürelerinin diğer katılımcılara göre daha az olduğu tespit edilmiştir.

#### 3. Size göre dedikodunun gerekçeleri nelerdir?

Tablo 3.1. Dedikodunun Temel Gerekçeleri ve Frekansları

Öne Çıkan Temalar	Frekans
Kıskançlık:	15
Merak:	15
Boş Vakit Geçirme:	14
Zarar Verme İsteği:	11
Sosyalleşmek:	11
Kişisel Özellikler:	11
Eğlence:	11
Kendini Kabul Ettirmek:	9
Menfaat Sağlama:	9
Bilgi Paylaşma İsteği:	9
İntikam:	8
İyi Hissetmek:	5

Yukarıdaki sonuçlardan hareketle yapılan araştırma özelinde dedikodunun temel gerekçeleri arasında ilk sırada yer alan faktörün kıskançlık ve merak olduğu görülmektedir. Bu sonuç literatürde yer alan sonuçlarla çok yakın bir benzerlik göstermektedir. İyi hissetmek temasının daha az tekrarlanması beklenmedik bir sonuç olup, literatürde iyi hissetme ihtiyacının dedikodu yapmanın önemli bir önceliği olduğu belirtilmektedir. İlgili soruya katılımcıların verdiği yanıtlardan bazı kesitler aşağıda paylaşılmıştır.



**K6:** "Bence dedikodunun en büyük sebebi boş vakit geçirme. İnsanlar boş zamanlarının içini nasıl doldurabilirim derken kendilerini dedikodu yaparken buluyorlar. Aslında yaptıklarının zaman zaman kötü olduğunun farkına dahi varmıyorlar. Belki de zamanlarını nasıl değerlendireceklerini bilmiyorlar. En uygun vakit geçirme aracı olarak da ellerinde dedikodu var. Çünkü hiçbir şey onlara dedikodu yapmak kadar zevkli gelmiyor. Özellikle dedikoduya maruz kalan kişi hakkında anlatılanlar abartılı da olursa diğer kişilere daha zevkli gelecektir."

**K29:** "Dedikodunun en büyük sebebini merak olarak görüyorum. İnsanlar ne kadar aynı ortamda kalmaya devam ederlerse birbirleri hakkında o denli bilgi alma ihtiyacı duyarlar. Bence bu insanın doğasında var. Kişi hakkında bahsedilen önemli bir konu ise daha fazla merak duygusu uyandıracaktır. Ama bunu sadece bireylere bağlamamak da fayda olduğunu düşünüyorum. Buna bazen yönetim de sebep oluyor. Özellikle kadro durumlarıyla ilgili konularda araştırma görevlileri yeterince bilgilendirilmiyor, insanlar da kendileri ya da arkadaşlarıyla ilgili belirli olmayan bu gibi durumlarda tahmin yürütmek zorunda kalıyor. Kapılar kapalı olduğu için her şey karara bağlandıktan sonra haberimiz oluyor."

4. Dedikodunuz yapıldığında ya da yapıldığını düşündüğünüzde neler hissettiniz veya neler hissedersiniz?

Tablo 4.1. Dedikoduya Maruz Kalan Katılımcıların Verdiği Tepkiler

Öne Çıkan Temalar	Frekans
Üzıldüm:	14
Sinirlendim:	14
Güvensiz Hissettim:	7
Kendini değersiz hissetme	6
Umursamama:	4
Utandım:	2
Memnum Oldum:	1
Çaresiz Hissetme:	1
Dışlanmış Hissetme:	1

Tablo 4.1. incelendiğinde dedikoduya maruz kalan bireylerin verdiği en temel tepkinin üzülmeye ve sinirlenmeye olduğu anlaşılmaktadır. Bu soruya katılımcıların verdiği cevaplardan örnek kesitler aşağıda yer almaktadır.

**K11:** "Yaklaşık 1 ay olmuştu atanalı, dedikoduya maruz kaldım. Daha doğrusu istemeden kulağıma geldi. Çok üzüldüm. Giyim tarzımla ilgili konuşulmuştu. Eğer yanlış anlamadıysam pejmurde giyindiğimden bahsediliyordu. Evet, diğerlerinden çok farklı giyindiğimi ben de çok iyi biliyorum. Ancak bunları henüz işe başladığım kurumdaki iş arkadaşlarımdan duymak çok ağrıma gitti. Aşağılanmış hissettim kendimi. Zavallı gibiydim, artık hiçbir sabah mutlu gidemiyorum iş yerine. Okulda huzursuzum, arkadaşlarıma karşı büyük bir öfke duyuyorum. Ne zaman onlarla karşılaşsam kendimi kötü hissediyordum. Onlar da benim bu tavurum etkilenmiş olacaklar ki benimle çok gerekmedikçe iletişim kurmuyorlardı. Buna daha fazla dayanamadım, her şey üstüme üstüme geliyordu ve istifa ettim. Şimdi yeni bir üniversitede görevime başladım ve artık herkese karşı ön yargılıyım. Bu durum da benim yeni kurumuma ısınmamı zorlaştırıyor".."

5. Dedikoduya çözüm bulma konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

Tablo 5.1. Dedikoduya Çözüm Bulma Konusundaki Çözüm Önerileri

Öne Çıkan Temalar	Frekans
Çözüm Bulunamaz	13
Açık İletişim:	12
Adil Yönetim:	9
Hoşgörülü bir ortam yaratma:	9
Kişisel önlemlerle uzak durulabilir	7
Samimiyeti Güçlendirme:	6
Ödüllendirme ekanizmasının devreye sokulması	4
Özeleştirme yapılması	2
Kurum içi eğitimlerle dedikodunun zararlarından bahsedilmesi	2



Katılımcıların görüşlerine ve tema frekanslarına bakıldığında dedikodunun kanıksandığı ve çözüm bulunamaz bir olgu olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Açık iletişimin aslında temel çözüm noktası olduğu yapılan çalışma özelinde de doğrulanmıştır. İlgili soruya verilen cevaplardan bir kesit aşağıda verilmiştir.

**K15:** "Dedikoduyu ortadan tamamen kaldırmak mümkün değil. Bir kere yapılmış benliğimize, bence kesinlikle çözümü yok. Sadece ben uzak durmaya çalışırım. O yüzden kimseyle fazla içli dışlı olmam. Özelimi kurumumdaki hiç kimseye açmam."

**K1:** "İnsanlar birbirlerine karşı açık olmalılar bence. Söylenilmeyenler biriktikçe bir başkası ile paylaşma ihtiyacı hissediliyor. Bunu destekleyecek bir ortam fakülte tarafından da desteklenmeli. Kimse kimsenin özgürlüğüne karışmamalı, sadece yaptığımız işlerle eleştirilmeliyiz."

6. Nasıl bir çalışma ortamında kendinizi rahat hissedersiniz?

Tablo 6.1. Katılımcıların Arzu Ettikleri Çalışma Ortamı ve Frekans Değerleri

Temalar	Frekans
İletişimin Açık Olduğu Ortamlarda:	10
Hoşgörülü Bir Ortamda:	8
Özgür Bir Ortamda:	6
Çalışanların Birbirlerini Destekledikleri Bir Ortamda :	6
Samimi Bir Ortamda:	5
İyi Niyetli Çalışanların Olduğu Bir Ortamda:	4
Çalışanların Sorumluluklarını Yerine Getirdikleri Bir Ortam	4

İletişimin açık olduğu bir yapının istenmesi çalışma özelinde de anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Nitekim iletişime açık bir üst yönetim ve organizasyon yapısının dedikodu mekanizmasının olumsuz sonuçlarını daha aza indireceği yadsınamaz bir gerçektir. İletişim kurma biçimi ne kadar açık olursa, çalışanlar ne kadar açık ve net bir şekilde bilgilendirilirse dedikodu mekanizmasının da o denli önüne geçileceği düşünülmektedir. İlgili soruya verilen cevaplardan bir katılımcıya ait olan bir kesit aşağıda gösterilmiştir.

**K28:** "Adaletin hüküm sürdüğü bir ortamda rahat hissederim. Her ne olursa olsun, herkese eşit yaklaşan bir yönetimin olduğu kurumda kendimi güvende hissederim. Sadece performansla eleştirileyim, özel yaşantım, kişiliğim eleştirilmesin. Eğer takdir göreceksen işimdeki performansım sayesinde olsun bu. Böylesi bir ortamda rahat bir şekilde çalışabilirim."

### Sonuç ve Öneriler

Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012)'in "Öğretmenler'in Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri isimli nitel çalışmasıyla dedikodunun ve söylentinin öğretmenler tarafından nasıl karşılandığına yönelik bir analiz yapılmıştır. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre görüşülen öğretmenlerin yaklaşık %93'ü dedikodu ve söylentinin kurumlarında var olduğunu belirtmiş, dedikodu ve söylentinin en önemli nedenlerinin de kıskançlık, şüphecilik, çekememezlik özgüven eksikliği gibi kişilik özellikleri olduğunu vurgulamışlardır. Bu çalışmadan örnek alarak, biz de genç akademisyenlerin görüşlerini almak üzere ve daha büyük bir kitleye ulaşarak daha güvenilir sonuçlar elde etmek amacıyla üniversitenin bütün fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin konuya ilişkin görüşlerini almak üzere yukarıda geçen sorular açık uçlu olarak soruldu.

Çalışmada 30 araştırma görevlisine ilgili sorular açık uçlu bir şekilde soruldu ve alınan cevaplar neticesinde, araştırma görevlilerinin tamamının dedikodu mekanizmasının üniversitede var olduğuna inandıkları tespit edildi. Yine bahsi geçen araştırma görevlilerinin önemli bir kısmını dedikodu ve söylentiye maruz kaldıkları, bu maruz kalma neticesinde de daha çok üzüntü ve öfke duydukları tespit edildi. Dedikoduya maruz kaldıktan sonra ortaya çıkan güvensizlik hissi dikkat edilmesi gereken bir unsurdur. Nitekim bu araştırmanın sonuçları özelinde değerlendirildiğinde, dedikoduya maruz kalan çalışanın örgüt içerisinde kendisini güvende hissetmemesi çalışanların örgüte güvendiği ve bağlılık hissettiği bir örgüt ikliminin oluşturulması önünde önemli bir engel olacağı düşünülmektedir.

Araştırma özelinde katılımcıların dedikodu kelimesine olumsuz özellikler atfettiği anlaşılmıştır. Aslında gerek yapılan çalışmalar, gerek ise günlük hayatın pratiğinden elde edilen gözlemler de bu sonucu doğrulamaktadır. Nitekim katılımcılardan gelen yanıtlardan çok azı bu yargının aksini desteklemektedir. Literatürde boş zaman geçirmek dedikodunun öncelleri arasında sayılmaktadır. Bu çalışmada da boş zaman geçirme dedikodunun önceli sayılabilecek faktörler arasında üçüncü sırada yer almıştır. Çalışmanın kamu kurumlarında yapılmış olması ve boş zaman geçirmenin tekrarlanan ana temaların başında gelmesi kamu kurumlarındaki iş analizinin yeniden gözden geçirilmesi ve iş yüklerinin daha doğru ve fonksiyonel



olmaları esasına dayandırılarak dağıtılması ve insan kaynakları planlamalarının da bu rasyonel kriterler çerçevesinde yapılması gerektiği düşünülmektedir. Nitekim yapması gereken fazla işi olmayan ve zamanının önemli bir kısmını çalışmadan geçiren bir çalışan hem bir iş gücü fazlalığı olmakta ve kaynak israfına yol açmakta, hem de çalışma ortamındaki diğer kişileri de olumsuz etkileyebilmektedir.

Dedikodunun öncelleri ile ilgili elde edilen sonuçlar noktasında kurumların yöneticilerinin de önemli bir rolü olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Merak hususu bu çalışmada dedikodunun ortaya çıkmasına zemin hazırlayan faktörler arasında ikinci sırada gelmektedir. Bireyler belirsizliklerden hoşlanmazlar ve yöneticiler kurum içerisindeki önemli gelişmeler ile ilgili kurumun paydaşlarını net bir şekilde bilgilendirmezlerse kişiler tahminler üreterek bu boşluğu doldurmaya çalışırlar ve söylenti mekanizması çalışmaya başlar. Bu durum çalışanların performansını olumsuz etkileyebilmekte, sağlıklı bir örgüt ikliminin geliştirilmesine zarar verebilmektedir.

Genç akademisyenlerin hangi ortamlarda kendilerini rahat hissettikleri sorulduğunda, özgürlüklerine karışılmadığı, adil bir yönetim sisteminin olması öne çıkan cevaplar arasındadır. Bu sonuç Türkiye'deki üniversitelerin örgüt yapıları göz önüne alındığında düşündürücü ve üzerinde durulması gereken bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Dedikodu mekanizmasına çözüm bulmak adına genç akademisyenlerin önerisi ise sınırları kesinleşmiş iş tanımlarının yapılması, iletişimin olabildiğince açık ve yüz yüze olmasıdır. İlgili araştırma yalnızca İstanbul'da yer alan birtakım Araştırma Görevlileri ile birlikte yapıldığı için ve nitel bir çalışma olduğu için sonuçların genellenmesi mümkün değildir. Ayrıca örneklem sayısı da çalışmanın kısıtlarından biridir. Bununla birlikte Öğretim Üyeleri ve diğer meslek mensupları ile örneklemin arttırılması ve sonuçların karşılaştırılması dedikodu mekanizmasının öncel ve sonuçlarının daha net bir şekilde ortaya çıkarılmasına ve başta üniversiteler olmak üzere birçok kurumda daha yapıcı ve kalıcı önlemler alma noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. Asuman Oflazer, Mirap, Serap ve Cingöz, Ayşe (2009). İş Görenlerin Dedikoduya İnanma Düzeyleri ve Dedikodunun Amaçlarına İlişkin Algılamaları: Örgütsel ve Bireysel Değişkenler Açısından Bir İnceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, S. 12, s. 17-25.
- Arabacı, İ. Bakır, Sünkür, Meltem ve Şimşek, Fatma Zehra (2012). Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, S. 2, s. 171-190
- Allport, Gordon W. and Postman, Leo (1947). *The Psychology of Rumor*. New York: Henry Holt.
- Dubrin, Andrew J. (2000). *Applying Psychology, Individual and Organizational Effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Fine, Gary A. (1985). *Rumors and Gossip in Handbook of Discourse Analysis*. London: Academic Press, S. 2, s. 223-237.
- Gluckman, Max (1963). Gossip and scandal, *Current Anthropology*. Papers in honor of Melville J. Herskovits: Gossip and scandal. *Current Anthropology*, S.3, s. 307-316
- Grosser, Travis J., Lopez-Kidwell, Virginie and Labiance, Giuseppe (2010). A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life. *Group and Organization Management*, S. 35, s.177-212.
- Karasar, Niyazi (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kapferer, J. Norbert..(1992). *Dünyanın En Eski Medyası, Dedikodu ve Söylenti*. Çev: Işın Gürbüz. İstanbul: İletişim Yayınları,
- Littters, Judith K. and Eyo, Bassey (1982). Gauging the Effectiveness of Formal Communication Programs: A Search for the Communication-Productivity Link. *Journal of Business Communication*, S. 19, s. 15-26.
- Laver, John (1975). Communicative Functions of Phatic Communion. in: Kendon, Adam; Richard M. Harris and Mary Ritchie Key (eds.), *Organization of Behavior in Face-to-face Interaction*, The Hague: Mouton, 215-238.
- Solmaz, Başak (2006). Söylenti ve Dedikodu Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 16. s. 565-575.
- Wesley, Sine; Mitsuhashi, Hitoshi; Kirsch, David A. (2006). Revisiting Burns and Stalker: Formal structure and new venture performance in emerging economic sectors. *Academy of Management Journal*, S. 49, s. 121-132
- Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.