

Makale Türü/Article Type: *Araştırma/Research*

Atıf/Citation: Bektaş, M. (2019). Akademide dedikodu ve söylenti ağı üzerine nitel bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 1(1), 69-88.

Akademide Dedikodu ve Söylenti Ağı Üzerine Nitel Bir Çalışma


^aMeral Bektaş¹

^aDr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye

Öz

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin akademik örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Nitel yöntem ve fenomenolojik desende yürütülen çalışmada veriler betimsel analiz tekniği ile yorumlanmıştır. Görüşme üniversitede aktif olarak görev yapan on altı akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, katılımcılardan alınan yanıtlar çerçevesinde yedi başlık altında toplanmıştır. Bunlar; dedikodu ve söylenti ağının konuları, dedikodu ve söylenti ağının kahramanları, dedikodu ve söylenti ağının nedenleri, dedikodu ve söylenti ağının örgütsel etkileri, akademisyenlerin dedikodu ve söylenti ağından etkilenme durumları, dedikodu ve söylenti ağının örgütsel avantaj ve dezavantajları ve dedikodu ve söylenti ağının yönetimidir. Akademisyenler görev yaptıkları birimlerde dedikodu ve söylenti ağının örgüt koridorlarında dolaştığını ifade etmişlerdir. Aynı şekilde dedikodu ve söylenti ağının akademisyenleri ve akademik örgütleri çeşitli şekillerde etkilediği, örgütler için çeşitli avantaj ve dezavantajlar taşıdığı ve dedikodu ve söylenti ağının yönetilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Akademik örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağına dikkat çekilen bu çalışmanın bu kurumlardaki idarecilere ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: dedikodu, söylenti, nitel araştırma, akademi

¹Sorumlu Yazar/Corresponding Author:  Meral Bektaş, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, mbektas@mehmetakif.edu.tr, Türkiye

A Qualitative Study on Gossip and Rumour Networks in Academia

Extended Summary

The communication process that takes place in the form of emotion, thought and information exchange is an important process for organizations, as well as for individuals. Organizational communication, which is carried out in order to ensure an organization's ability to function and to realize its aims, is divided into two, as formal and informal communication. The gossip and rumour network, which is amongst the informal communication channels, emerges as a result of the relations and needs of the employees of an organization. Humans by nature like to talk about people who are not usually in their immediate environment. Therefore, much of the free conversation among the employees of an organization may be related to other people, or events, outside of the conversation.

Gossip refers to the transfer of information from one person to another, about a third person who is not present. Rumour means unverified or false news. Gossip and rumour networks in organizations often spread in the initial form of a small spark. However, if the necessary precautions are not taken, this may turn into a big fire and start to damage the organizational climate and/or culture.

The aim of this study is to determine the opinions of academics regarding gossip and rumour networks in academic organizations. In the study, a qualitative research method was applied, using interviews as data collection tool. The results were then interpreted using the descriptive analysis technique, chosen in order to understand the academics' feelings and thoughts regarding gossip and rumour networks. The interviews forming the qualitative study, were comprised of voluntary participants, and took place at a time and location chosen by the participants. The answers were collected from an objective point of view, taking care that the questions were not guiding. The research was conducted via snowball sampling, one of the purposeful sampling methods. The questions asked to the academics in the study group were; Who may possess the most information? Who do you suggest I talk to about this?

The study considered what the opinions of academics regarding the gossip and rumour network in their organizations were, in addition to what are the issues of gossip and rumor network in academic organizations; who are the causes of this network; what are the causes of gossip and rumour networks; what are the individual and organizational effects of gossip and rumour networks; advantages and disadvantages of these networks to academic organizations. The study also attempted to find answers to questions of how gossip and rumour networks should be managed.

The interviews were conducted with sixteen academics who were actively working in their respective universities. The participants were aged between 30 and 49 years; 10 were female and 6 were male. Voice recordings were taken according to the participants' permission and the interviews lasted 43-50 minutes. A code number was given to each of the academics in the study group (K1, K2, K3, K4,...,K16).

Within the framework of the responses received from the participants, the findings of the research were collected under seven headings. These are; issues of gossip and rumour networks; leaders of gossip and rumour networks; reasons for gossip and rumour networks; organizational effects of gossip and rumour networks; academics affected by gossip and rumour networks; organizational advantages and disadvantages of gossip and rumour networks; and management of the gossip and rumour network.

The academics stated that the gossip and rumour networks circulated in the corridors of the organization. In the same way, they stated that the gossip and rumour network affected academics and academic organizations in various ways. They felt the gossip and rumour networks had various advantages and disadvantages for the organizations, and that the gossip and rumour network should be managed. The existence of gossip and rumour networks is an undeniable fact of academic organizations, as in every organization. Therefore, the gossip and rumour networks within academic organizations should be able to be managed for the benefit of the organization, without being ignored by the administrators. Managers occasionally mingling with employees, chatting with them, listening to their wishes and complaints, and seeking solutions with their employees may reduce the impact and number of gossipmongers in organizations and may increase control over gossip and rumour networks. It is recommended that qualitative or mixed studies related to gossip and rumour networks should be conducted in different sectors, to contribute to the expansion of the literature.

Keywords: gossip, rumor, qualitative study.

Giriş

Duygu, düşünce, bilgi alışverişi şeklinde gerçekleşen iletişim süreci bireyler için olduğu kadar örgütler için de önemli bir süreçtir. Bir örgütün işleyişini sağlamak ve amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla gerçekleştirilen örgütsel iletişim formal ve informal iletişim olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütlerde iletişim ister formal ister informal yollarla gerçekleşsin bu süreç, canlı organizmaların kan damarları kadar önemli bir süreçtir. Nasıl ki canlı organizmalar kan damarları ve bu damarlardaki kana ihtiyaç duyuyorsa, örgütler de iletişime ihtiyaç duyarlar (Subramanian, 2006). İnfomal iletişim, çalışanların sosyal ihtiyaçları doğrultusunda örgüt üyelerinin ilişkileri sonucu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Çalışanların kapalı kapılar ardındaki toplantıları, çay kahve molalarındaki fikir alışverişleri örgüt çalışanlarına ve yöneticilerine bazen problem çözme ve örgütte meydana gelebilecek olaylar hakkında tartışma fırsatı sunarak (Akkirman, 2004) örgütsel ortamdaki sıkıntılara dikkat çekebilmektedir. Örgüt çalışanları birbirine yakın olsun ya da olmasın kişisel, sosyal veya işleriyle ilgili konularda iletişimsel anlamda ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla informal iletişim kurma isteği duyarlar. Bazen informal iletişimdeki “*bilişsel otorite*” daha fazla olduğu için çalışanlar informal iletişime formal iletişimden daha fazla güven duyarlar (Fay, 2011). Formal iletişim bir örgütün iskelet sistemini oluşturuyorsa, informal iletişim örgütün merkezi sinir sistemini oluşturmaktadır (Greenberg vd., 1997). İnfomal iletişim kanalları örgütlerde önemsenmediği takdirde bazen zehirli bir yapıya bürünerek örgütlerin işleyişine ve çalışanların ilişkilerine zarar vermeye başlayabilir. Toksik iletişim olarak adlandırılan bu süreç informal iletişim ağlarında ortaya çıkan dedikodu, söylenti gibi sözel ifadelerin yanında kişilerin birbirlerine karşı gerçekleştirdikleri olumsuz ve yıkıcı davranışları da kapsamaktadır. Toksik iletişim sürecinde, örgüt çalışanları genel olarak diğer çalışanlar üzerinde yoğunlaşarak onlara zarar vermeyi hedefleyen söz ve davranışlarda bulunurlar. Toksik iletişimin sözel boyutunda dedikodu ve söylenti yer almaktadır (Eğinli & Bitirim, 2008). Wilson’a göre toksik iletişim; çalışanların güvenini, saygısını, iş birliğini ve performansını düşüren örgütsel bir kanser türüdür (Kırbaş, 2013).

Örgütlerde etik dışı davranışlarda bulunan örgüt çalışanları nedeniyle ortaya çıkan toksik ilişkiler, dedikodu ve söylenti ağına yol açarak zamanla örgütsel iklime yayılmaya başlar. Lipman-Blumen (2005) tarafından “zehirli davranan ya da zehirli etkiye sahip olan anlamına gelen”, toksik kavramı Türkçe’de zehir anlamına gelen, solunum yolu ile alınan zehirli bir madde olarak tanımlanmaktadır. Bu madde ile temas etme durumunda değil, aynı zamanda zehirli bir ortamda bulunmada kişinin zehir ile etkileşime geçmesi için yeterli olabilmektedir (Kırbaş, 2013). Bu nedenle örgütlerde dedikodu ve söylenti ağının içerisinde dinleyici olarak bulunan çalışanlar da zamanla bu sürece dâhil olarak, bu sürecin örgüt koridorlarında dolaşmasına neden olabilmektedirler. Çünkü ortamda bulunmayan kişi ya da kişiler hakkında konuşmak olarak tanımlanan dedikodu zamanla işyeri şiddetine dönüşebilmektedir. Aynı şekilde çoğu zaman asılsız haberler şeklinde yayılan söylentiler de örgütlerde birçok sorunun temelini oluşturabilmektedir. İyi yönetilmediği takdirde dedikodu ve söylenti ağına ait süreç örgütlere ve örgüt çalışanlarına birçok konuda zarar vermeye başlayabilmektedir.

Bu çalışmada, laf taşıyıcıların örgüt koridorlarında yaydıkları dedikodu ve söylenti ağı üzerinde durularak akademisyenlerin dedikodu ve söylenti ağına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Çalışmanın amacı, akademisyenlerin akademik örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağına ilişkin görüşlerini belirleyerek, akademik örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağına dikkat çekmektir.

Dedikodu ve Söylenti Ağı

Örgütlerdeki informal iletişim kanalları içerisinde yer alan fısıltı gazetesi, dedikodu ve söylenti ağını içine almaktadır. Fısıltı gazetesi üç temel özelliğe sahiptir (Certo vd., 2006); örgütlerde birdenbire ortaya çıkar ve düzenli olarak kullanılırlar, etkilenmeseler bile, üst kademe yöneticiler tarafından kontrol edilemezler, bu kanallar çoğunlukla içindeki çalışanlarının çıkarlarına hizmet etmek için vardır. Söylenti ve dedikoduların başlangıcı üç temel ögeye bağlıdır. Bu ögeler; bilgi eksikliği, güven duygusunun eksikliği ve çelişkilerdir (Eğinli & Bitirim, 2008).

Örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağının örgüt koridorlarında yayılmasını sağlayarak diğer çalışanlara ulaştırılmasını örgütlerdeki laf taşıyıcılar sağlar. Örgüt çalışanları, örgütsel faaliyetleri yerine getirirken bazen isteyerek bazen de istemeden bir yerden bir yere duydukları bilgileri ulaştırırlar. Bu gibi kişilere örgütlerde, laf taşıyıcılar yani dedikoducu denir. İnfomal iletişimde kilit rol oynayan laf taşıyıcılar bir yerden başka bir yere bilgi aktarımında bulunurken diğer örgüt çalışanlarını da bu sürece dâhil ederler. “*Benden duymuş olma ama...*” gibi cümlelerle başlayarak, herhangi bir kaynaktan elde ettikleri bilgileri karşılaştıkları başka bireylere aktaran laf taşıyıcıların genel amacı, muhatap oldukları bireyleri genellikle “*ateş olmayan yerden duman çıkmaz*” şeklinde düşünmeye yöneltmektir. Bir yerden bir yere laf taşıyan bu örgüt çalışanları, kurum içi dedikodu ve söylentilerin yayılmasında bir köprü görevi görürler. Bu nedenle örgütlerdeki laf taşıyıcıları ortadan kaldırmak, silmek, gizlemek ya da tamamen durdurmak mümkün değildir (Mishra, 1990). Örgütlerdeki laf taşıyıcılar dedikodu ve söylenti ağının işlemesine yardımcı olurlar. Bu gibi kişiler bir kişi ile ilgili duyduklarını başka birine ulaştırmaktan hoşlandıkları için, muhatap oldukları kişilerinde aynı şekilde davranmasını beklerler. Kendileri gibi davranan muhataplar bulan laf taşıyıcılar, örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağını her zaman canlı tutarak, yeri ve zamanı geldiğinde bu özelliklerini kullanabilirler.

Dedikodu

Türk Dil Kurumu’na (2005) göre dedikodu, başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşmadır. Jaeger ve arkadaşları, Schein gibi yazarlar dedikoduyu boş sohbet, çene çalmak, şom ağızlık etmek ya da kötü söz olarak ifade etmişlerdir (akt. Kurland vd., 2000). Dedikodu herkesin bildiği gibi “dağınık ve belirsiz bir olgudur”, analiz edilmeden önce görülmesi ve duyulması gerekir (Waddington vd., 2007). Dedikodu aynı zamanda bir işyeri şiddeti olarak tanımlanmaktadır. Dedikodu bir bireyi, bir grubu veya bir organizasyonu zayıflatarak, çalışanlar arasındaki güvenini sarsarak, örgütlerdeki açıklık, şeffaflık ve dürüstlük gibi etik değerleri engelleyerek, personelin moralini, motivasyonu ve kişiler arası saygıyı azaltmaktadır (Gobin vd.,

2013). Örgütsel düzeyde dedikodu, bir çalışanın başka bir çalışana mevcut olmayan bir çalışan hakkında bilgi aktarmasıdır. Ancak başka bir kişi hakkındaki doğru ve gerekli bilgileri paylaşmak dedikodu değildir. Dedikoduya en az üç kişi dâhil olduğu için, dedikodu üst düzey bir sosyal aktivitedir. Dedikodu, dedikoducu ve dinleyiciyi bağlamasına rağmen, dedikoducu ve dinleyicinin hakkında konuştukları insan ile olan ilişkilerini de etkileyebilmektedir (Witteck vd., 1998). Dunbar ve Marriott'un yapmış oldukları araştırmaya göre, dedikodunun sohbet süresinin neredeyse üçte ikisini kapsadığı sonucuna ulaşmışlardır (akt. Farley vd., 2010).

Dedikodu üçgeninde, dedikoduyu yapan, dedikoduyu dinleyen/alan ve dedikodu konusu yer almaktadır. Dedikodu olumlu ve olumsuz dedikodu olarak ikiye ayrılmaktadır. Olumlu dedikodu, herhangi birini övmek veya savunmak iken olumsuz dedikodu, dedikodusu yapılan kişiyi başka birine/birilerine eleştirmek ya da şikâyet etmektedir (Ellwart, 2011). Bazı örgüt çalışanları bazen güç kazanmak ve bu gücü korumak için dedikodu yaparken (Bruno, 2007) bazen de iş ortamının stresli havasıyla başa çıkmak için dedikodu yapabilirler.

Dedikodu bazen bir başka dedikodunun ya da kesin olmayan bilginin doğrulanmasının bir aracı da olabilmektedir (Leblebici vd., 2009). Örgüt çalışanları dedikodunun bilgi edinme aşamasında çalışma arkadaşları ile ilgili olumlu veya olumsuz haberleri bir an önce öğrenmek isterler. Çünkü insanlar doğaları gereği çevrelerinde olup bitenleri merak ederler. Bu durumu örgüt lehine kullanmak isteyen yöneticiler, daha etkili olması açısından diğer çalışanlarla ilgili örnek olayları çalışanlara anlatabilirler. Samimiyet ise, dedikodunun tarafları arasındaki ilişkileri gözler önüne serer. Dedikoduyu başlatan taraf ne kadar samimi ise dedikodunun inanılma düzeyi o kadar artar.

Söylenti

Söylenti ile ilgili ilk çalışmalar II. Dünya Savaşı sırasında Amerikalı araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Bu dönemde söylentinin ordunun ve halkın morali üzerindeki olumsuz etkisi tartışılmıştır. Amerikalı Sosyolog T. Shibusani söylentiyi, kolektif bir tartışma sürecinden kaynaklanan doğaçlama haberler olarak tanımlamıştır (Kapferer, 1992).

Söylenti ve dedikodu kavramsal olarak bazı yönleri ile örtüşse de bu kavramlar iki önemli noktada ayrılırlar. Bunlar;

- a) Bireyler dedikodunun doğruluğunu söylentiden daha az sorgularlar,
- b) Dedikodu bireylerle ilgili iken, söylenti olaylarla ilgilidir (Farley vd., 2010).

Aralarında birçok benzerlik olduğu için söylenti ve dedikodu çoğu kez aynı kavrammış gibi de ele alınır. Söylenti, genellikle ağızda ağıza mevcutta güvenilir kanıtlar olmadan bireyden bireye iletilir. Söylentiler genellikle geçici bir meraktır, bazen ortaya çıkarlar ve ortadan kaybolurlar bazen de aynı söylentiler tekerrür eder. Söylenti sosyal bir olgudur, bu nedenle söylenti yaymak için en az iki kişi gerekir (Hagar, 2009). Söylentilerin yayılmasında; belirsizlik, endişe, önem ve inanç gibi unsurlar etkili olur.

Söylentilerin yayılabilmesi için en az iki taraf gerekir. Son aşamada söylentilerin gücü ve hızı zayıflayarak sona erer. Dedikodu ve söylentinin örgütsel anlamda avantajları olduğu inkâr edilemez bir gerçektir.

Araştırma Metodolojisi

Amaç

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin akademik örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağına ilişkin görüşlerini belirlemektir.

Yöntem

Çalışmada, veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılarak, nitel yöntemde fenomenolojik desen tercih edilmiştir. Yapılan çalışmada, akademisyenlerin örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağları ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla en uygun yöntemin görüşme tekniği olacağı düşünülmüştür. Görüşme odaklı yapılan nitel çalışmada şu hususlara dikkat edilmiştir;

- ✓ Katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak dâhil edilmiştir.
- ✓ Görüşmeler katılımcıların istediği yer ve zamanda gerçekleşmiştir.

Yüz yüze gerçekleştirilen görüşmede akademisyenlere amaçlı örnekleme türlerinde kartopu örnekleme ile ulaşılmıştır. Amaçlı örnekleme, derinlemesine araştırma yapabilmek için çalışmanın amacı doğrultusunda daha fazla bilgiye sahip olduğu düşünülen kişilerin tercih edilmesidir (Yıldırım & Şimşek, 2003). *Bu konuda en çok bilgi sahibi kimler olabilir? Bu konuyla ilgili kim veya kimlerle görüşmemi önerirsiniz?* sorularıyla çalışma grubundaki akademisyenlere ulaşılmıştır.

Katılımcılar

Katılımcılar, üniversitede aktif olarak görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında akademik örgütlerde dedikodu ve söylenti ağı ile ilgili bire bir nitel bir çalışmanın yapılmamış olması nedeniyle araştırma akademisyenler ile yürütülmüştür. Olgu bilim araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireylerden seçilmektedir. Bu nedenle araştırma akademik örgütlerde dedikodu ve söylenti ağının varlığına inan akademisyenler ile yürütülmüştür. Ancak dedikodu ve söylenti ağının varlığına inan bazı akademisyenler bu çalışmaya, ifşa olurum korkusuyla katılmayı reddetmişlerdir. Polkinghorne'a göre, araştırmacılarla yapılan görüşmeler fenomeni bütünüyle deneyimleyen 5 ile 25 kişi arasındaki kişi sayısı ile yapılmalıdır (akt. Creswell, 2013). Bu çalışmada 16 akademisyen ile görüşme yapılmıştır.

Veri toplama

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Nitel araştırmada kullanılan bu formda sorular önceden hazırlanarak ve katılımcıların seçenekler arasından bir yanıt vermesi istenmemektedir. Ayrıca yarı-yapılandırılmış görüşmede araştırmacı, planladığı kapsam doğrultusunda ve konunun amacına uygun olarak sorularını hazırladıktan sonra görüşme sürecinde bu sorular konuya uygun bir şekilde değiştirilebilmekte ya da yenileri eklenebilmektedir (Güler vd., 2015).

Veri Analizi

Veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve betimsel analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Betimsel analiz tekniği ile akademisyenlerin dedikodu ve söylenti ağlarına ilişkin duygu ve düşüncelerini anlamak için verdikleri yanıtlar yorumlanmıştır. Betimsel analizde görüşme grubundan elde edilen veriler değiştirilmeden alıntılama şeklinde verilebilmektedir. Çalışma grubunda yer alan akademisyenlere birer kod numarası verilerek (K1, K2, ..., K16) gerekli alıntılar yapılmıştır.

Araştırmacı Rolü

Nitel araştırmaların kendine özgü teorik bir çerçevesi olduğu için bu çerçeve değişik eylemleri (veri toplama ve analiz süreçlerini) gerektirmektedir. Çalışmada farkı yaratan araştırmacının dünyayı ve varoluşu yorumlama şeklidir. Araştırmanın önemi işte bu yorumlama, anlamlandırma süreçleriyle belirlenebilmektedir. Nitel araştırma desenleri olguyu sabitlemekten ziyade çeşitlendirmek ve değişik yönleri ile ele almak anlayışıyla ilerlemektedir. Nitel olan aynı zamanda göreceli olandır, ancak bu dengeyi iyi kurmak gerekir (Aydınalp, 2015). Araştırmacı, katılımcıları objektif olarak dinlemeli ve ses kayıtlarında sübjektif değerlendirmelerde bulunmaktan kaçınmalıdır.

Geçerlilik ve Güvenirlilik

Çalışmada, iç geçerliği yani inandırıcılığı sağlamak için sonuçların gerçeğe uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla ham veriler kontrol edilmiştir. Dış geçerliği sağlamak için verilerin doğrudan alıntılara yer verilmiş ve amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2015). Görüşme soruları hazırlanmadan önce araştırmanın iç geçerliğini arttırmak için araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası alanda yazın taraması yapılarak kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve soru formunda yer alması düşünülen maddeler belirlenmiştir. Maddelerin amaç, anlam ve kapsam açısından değerlendirilmesini yapmak amacıyla alanında uzmanı üç öğretim elemanı ile görüşülmüştür. Nitel araştırmada geçerlilik özellikle verinin sunumu ve analizi aşamalarında kontrol edilmesi gereken en önemli unsurdur. Araştırmadaki veriler içinden seçimler yapan

araştırmacı, gerçekliğin yanlış ya da hatalı sunumunu yapma tehlikesi ile karşı karşıya kalabildiği için alıntılar olduğu gibi yapılmıştır (Şener, 2013).

İç güvenilirliği yani tutarlılığı sağlamak için veriler benzer süreçlerle toplanmış, verilerin sonuçlarla ilişkisinin kurulması için öğretim eleman görüşlerinden birebir alıntılar yapılmış ve amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır. İç güvenilirliği sağlamak için, veriler toplandıktan sonra sonuçlarla bütünleştirilmiştir. Dış güvenilirliğini sağlamak için konuya hâkim bir öğretim elemanı verileri ve yorumları kontrol etmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2015).

Bulgular

Araştırma bulguları, katılımcılardan alınan yanıtlar çerçevesinde yedi başlık altında toplanmıştır. Bunlar; dedikodu ve söylenti ağının konuları, dedikodu ve söylenti ağının kahramanları, dedikodu ve söylenti ağının nedenleri, dedikodu ve söylenti ağının örgütsel etkileri, akademisyenlerin dedikodu ve söylenti ağından etkilenme durumları, dedikodu ve söylenti ağının örgütsel avantaj ve dezavantajları ve dedikodu ve söylenti ağının yönetimidir.

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri

| Cinsiyet | Sayı |
|-----------------|-------------|
| Kadın | 10 |
| Erkek | 6 |
| Unvan | |
| Prof. Dr. | 2 |
| Doç. Dr. | 2 |
| Dr. Öğr. Üyesi | 2 |
| Öğretim Gör. | 4 |
| Araştırma Gör. | 3 |
| Okutman | 3 |
| Toplam | 16 |

Yaşları 30 ile 49 arasında değişen katılımcıların, 10'u kadın, 6'sı erkektir. Araştırma gönüllülük esasına dayandırılmış ve katılımcıların bilgileri dâhilinde ses kayıtları alınmış ve görüşmeler 43-50 dakika sürmüştür.

Tablo 2. Akademisyenlerin Dedikodu ve Söylenti Ağına İlişkin Görüşleri

| | |
|--|----|
| Kurumda Dedikodu ve Söylentilerin Varlığı | 16 |
| Dedikodu ve Söylentiye Maruz Kalma Durumu | 14 |
| Dedikodu ve Söylentinin Etkileri | |
| Olumsuz etkileme | 14 |
| Motivasyonu düşürme | 4 |
| Enerji, verim, vakit kaybı | 3 |
| Huzur ve mutluluğun azalması | 2 |
| Kuruma bağlılığın azalması | 2 |
| Kurum kültürünü olumsuz etkilemesi | 1 |
| Dedikodu ve Söylenti Konuları | |
| Ahlâkı duruma saldırı | 3 |
| İnsanların giyim kuşamları | 1 |
| Üstlerin adil olmaması | 8 |
| Kişilerin özel yaşantılarına dair | 3 |
| Eş, dost, akrabasının kurumda işe alınması | 2 |
| Dedikodu ve Söylenti Ağının Kahramanları | |
| Herkes dedikodu ve söylenti ağına dâhil olabilir | 7 |
| Astlar ile astlar arasında | 9 |
| Astlar ile üstler arasında | 6 |
| Üstler ile üstler arasında | 3 |
| Üstler ile idari personel arasında | 3 |
| Dedikodu ve Söylenti Ağının Nedenleri | |
| Empati eksikliği | 2 |
| Önyargı | 2 |
| İletişim eksikliği | 2 |
| Üretmemek, bol boş vakit | 5 |
| Kıskançlık, çekememezlik | 4 |
| Hoşgörü eksikliği | 1 |
| Hırslı olma | 2 |
| Dedikodu ve Söylentilerin Avantaj ve Dezavantajları | |
| Kurum için avantajlı | 7 |
| Kurum için dezavantajlı | 9 |
| Dedikodu ve Söylenti Ağının Yönetimi | |
| İletişim arttırılmalı | 3 |
| Örgütsel adalet sağlanmalı | 2 |
| Dedikodu yapan kişilerle ortaklık sağlanabilir | 1 |
| Dedikodu yapan ile dedikodusu yapılan yüzleştirilmeli | 1 |
| Adilane ve şeffâf kararlar alınmalı | 2 |
| Öğretim elamanlarının iş yükü arttırılmalı | 2 |
| Dedikodu yapanlar cezalandırılmalı | 1 |

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının tamamı dedikodu ve söylenti ağının akademik örgütlerde var olduğunu belirterek benzer ifadeler kullanmışlardır. Akademisyenler görev yaptıkları birimlerde dedikodu ve söylenti ağının örgüt koridorlarında dolaştığını, dedikodu ve söylenti ağının akademisyenleri ve akademik örgütleri çeşitli şekillerde etkilediği, örgütler için

çeşitli avantaj ve dezavantajlar taşıdığı ve akademisyenler tarafından dedikodu ve söylenti ağının yönetilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir.

Akademisyenlerin Dedikodu ve Söylenti Ağından Etkilenme Durumları

Örgüt koridorlarında yayılmaya başlamış dedikodu ve söylenti ağının çalışanları az ya da çok olumlu ya da olumsuz etkileyeceği bir gerçektir. Birçok akademisyen kendisi ile ilgili duyduğu dedikodulardan dolayı motivasyonun bozulduğunu, işyerinde her şeyi rahatça konuşamadıklarını, kuruma bağlılıkları, iş ortamındaki huzur ve mutluluklarının azaldığını ifade etmişlerdir.

..... dedikodu ve söylentiler yüzünden çevremdeki kişilerin bana mesafeli ve taraflı yaklaştığını gördüm. Hatta aleyhimde beni olumsuz şekilde etkileyebilecek girişimlerde bile bulunuldu. İster istemez enerji ve verim kaybı hatta kimi zaman vakit kaybı yaşadım (K4).

.... çok kez maruz kaldığım için tabi ki negatif etkiledi. Kurum içerisinde daha fazla gönüllü işlere meyilliyken artık sadece işimi yapıp kurumu terk etmek istiyorum (K13).

Dedikodu ve Söylenti Ağının Konuları

Akademik örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağının konuları; ahlaki duruma saldırı, insanların giyim ve kuşamlarının eleştirilmesi, genellikle üstlerin adil olmamaları, kişilerin özel yaşantıları ya da eş, dost ve akrabaların aynı kurumda işe alınması şeklinde olduğu görülmektedir.

Kurumsal düzeyde dedikodular ya doğrudan yöneticilerle ve yöneticilere yakın halkadakiler ile ilgili ya da eş düzeydeki kişilerle ilgili olabildiği kadar alt kademe çalışanlarla ilgili olarak daha çok ahlaki değerlere saldıran dedikodulara tanık oldum (K3).

Kurumda dolaşan dedikodu ve söylentiler genellikle akraba, eş, dost vasıtası ile kadrolara alınmış personel, akademik anlamda yükselmeler ve idarecilerin o makamı hak edip etmedikleri gibi konulardan oluşuyor (K8).

Dedikodu ve Söylenti Ağının Kahramanları

Bütün örgütlerde olduğu gibi akademik örgütlerde de dedikodu ve söylenti ağının başkahramanları bulunmaktadır. Bu kahramanlar *ateş olmayan yerden duman çıkmaz* sözünden yola çıkarak çoğu zaman kendini rahatlatmak ya da kendi rahatsız olduğu konu ya da kişiler hakkında başkalarının

aynı görüşü paylaşmaları için çaba gösterirler. Bir örgütte görev yapan astlar, üstler yani herkes bu sürece dâhil olabilmektedir.

Bence üstler astlardan idari ve akademik kadroda olup biteni öğrenmek ister. İdareci personelle yüz yüze konuşmak yerine, kulaktan duyma veya uydurma sözlerle kişilere tepki gösteriyor. Ast-üst diye bir ayırım düşünmüyor, kim kimle yakınsa ona dedikodu yapıyor. Bazen de sohbetlerde dedikodu mahiyetinde olmasa da olan olaylar konuşuluyor. Dedikoduyu, özellikle idarecilerle çıkar ilişkisi olanlar yapar, çalışan adamın dedikodu yapmaya vakti olmaz fazla (K1).

Dedikodu ve söylenti ağının genel olarak kahramanları dönem olarak yönetimden memnun olmayan kişiler oluyor. Ya da kendisine beklenen imtiyaz sağlanamayan kişiler (K7).

Dedikodu ve Söylenti Ağının Nedenleri

Çalışma hayatında bireyler bazen örgütlerin kasvetli havasından kurtulmak bazen de hoş vakit geçirmek için dedikodu ve söylenti ağının içinde yer alabilirler. Çoğu zaman da empati eksikliği, önyargılı yaklaşımlar, iletişim eksikleri, çok fazla boş vakit olmasından dolayı üretimden uzaklaşarak sözlerin tüketilmesi, kıskançlık, çekememezlik vb. gibi nedenlerden dolayı örgüt koridorlarında dedikodu ve söylenti ağının kendine yol bulduğu görülür.

İş hayatındaki boşluk, gelecek beklentisinin olmayışı veya sığ oluşu, üretmemek veya birine güven sağlamak için başkasının yaptıklarını aracı olarak kullanmak... (K2).

Öncelikle kişisel kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Bilgisizlik ya da kişilik özelliklerinden kaynaklı, ortamın çok etkili olduğunu düşünüyorum. Birincil ve üst yönetimler dedikoduyu kendileri yaptıkları için böyle bir ortama müsaade edilmiş oluyor. Yönetimin ya da yöneticilerin dedikoduya mahal verecek bir takım yanlış ve yanlış kararlar vermesi de etkili. (K4)

Dedikodu ve Söylenti Ağının Örgütsel Etkileri

Akademik örgütlerde dedikodu ve söylenti ağının, akademisyenleri olduğu kadar örgütsel kimliği, imajı, kültürü de olumsuz etkilediği ve çalışanları sessizliğe ittiği görülmüştür.

Kişileri yargılamada işleri kolaylaştırır, zayıf karakterde olanları belirlemede ve onları istediği zaman kullanmada fırsatçılık yaratır, kişilerin dedikodusu yapılan kişiye karşı hor görmesi, insani değerlerinin azalması veya tam tersi kaçınması gereken tehlikeli biri

olduğunun düşündürmesi, kişilerin yıpratılmaya çalışılması. Ayrıca dedikoduya muhatap olanla arkadaş iseniz size de laf geleceğinden çekinmeler, aynı ortamda bulunmaktan kaçınmalar başlar...(K2).

Yapılan dedikoduların gerçekte alakası olmadığı durumlarda, bunu duyan 3. kişilerin dedikodusu yapılan kişilere takınacağı tavırları iyi ya da kötü yönde etkilemesi en can sıkıcı durum. Hiç tanımadığı bir insan hakkında “o adam işe yaramaz” “O şunun lafindan çıkamaz” “Selam verilmez” gibi birtakım laflar 3. kişileri etkileyebilir (K7).

Kurumun genel olarak kültürünü etkilemektedir. Kültür etkilendiği için üst yönetimden en alta çalışan personele kadar etkilemektedir. Yayılarak ilerlediği için motivasyon kaybı oluşur, iş üretmek yerine söylentilerle uğraşan bir örgüt haline dönüşür ve güven ortamı yok olur (K8).

Dedikodu ve Söylenti Ağının Avantaj ve Dezavantajları

Örgütlerde çoğu zaman sosyal ilişkiler sonucu ortaya çıkan dedikodu ve söylenti ağının örgütler için birçok dezavantajı bulunsa da avantajları da bulunabilmektedir.

Bir yönetici kurumda dedikoduların dolaştığını duyunca bence sevinmelidir. Çünkü bu tıpkı bir hastalığın semptom göstermesi gibi bir şeydir. Yani yara nerededir görmesini sağlar tabii ki yönetici iyi bir patalog ise ancak bunu göremeyecek ya da görmezden gelecek olursa tıpkı bir kanser gibi tüm bedeni sarabilir. Bireyin dedikoduya karşı kişisel tutumu ve kişilik yapısıyla ilişkili olduğunu düşünüyorum. Bazen iyice kendini hırpalayıp psikiyatrik bir tabloya bile dönüştüğünü gördüğüm oldu. Özellikle kadın çalışanların kişiliğine, işine ve hatta edebine ilişkin negatif söylentiler ağır sonuçlar doğurabilmektedir. Aile kuruma da zarar verecek düzeye çıktığını gözlemlemiştim bir keresinde. Ancak bazı kişilerde ise içe kapanma sonrasında aşırı üretim ile pozitif sonuçlar doğurabilmektedir. Çünkü dedikodu ile savaşmak demek Donkişotluk yapmak demektir. Çünkü düşmanınız net değildir ve belki hayali ve çoğu zamanda bir başkasının intikamının şekil almış kötücül bir ruh... (K3).

Adaletli bir iş dağılımının olmadığına dair görüşler kişileri örgütsel amaçlara ulaşma konusunda isteksizleştirecektir. Gruplaşmalar ortaya çıkacak örgüt iklimi klasik bir hal almaya başlayacaktır. Örgüt kültürü bundan olumsuz etkilecek, güven kavramı zedelenecektir. Bu gelişmelerin sonucunda çalışanlarda performans düşüklüğü ortaya çıkacak, verimsizlik kurumu olumsuz yönde etkileyecektir (K11).

Dedikodu ve Söylenti Ağının Yönetimi

Örgütlerde dedikodu ve söylenti ağının örgüt yararına iyi bir şekilde yönetilebilmesi için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Özellikle örgütlerde çalışanlar arasındaki iletişimi arttırıcı faaliyetler yürütülmesi, örgütsel adalet sağlanarak çalışanlara bu şekilde yaklaşılması, dedikodu yapan kişilerle ortaklık sağlanarak iş hayatında kazandırılması, dedikodu yapan ile dedikodusu yapılan kişilerin yüzleştirilmesi, yönetimin adilane ve şeffaf kararlar alarak bütün çalışanlara kucak açmaları dedikodu ve söylenti ağının yönetimine katkı sağlayacaktır.

Bence dedikodu ve söylentinin örgütlerde önüne geçilmesi pek mümkün değil. Zira insanlar bir şeyler konuşma ihtiyaçları doğduğunda en yakınındakini konuşur, genelde başka dünyası yoktur çünkü. Bir de kişi idarecisiyle ters düşmüş ise idarecinin yaptığı doğru da olsa, onun kötü bir iş yaptığını kanıtlama derdine düşebilir... İnsanlar kendi zayıf yönlerini başkalarının zayıf yönleri gibi gösterme çabası içinde olduğu sürece dedikoduların önüne geçilemez. En iyi çözüm, kişilerin kendi egolarını tatmin edici başka yollar bulmaları, işine bağlı olmaları, üretkenliklerini kaybetmemeli ve kaliteli zaman geçirecek yeni aktiviteler bulmaları gerekli (K2).

Bunun için iletişim kanallarının açık olması gerekiyor. Personelin bilgilendirilmesi, sorun krize dönüşmeden paylaşılacak örgütsel iklimin yaratılması, sorunların çözüme kavuşturularak taraflara bildirilmesi, haksız uygulamaların alt kademelerde oluşturduğu performans düşüklüğünün üst kademelere bildirilerek gerekli önlemlerin alınması yönünde girişimlerde bulunulması gerekmektedir (K12).

Sonuç ve Tartışma

İnsan ilişkilerinde olduğu kadar örgütlerin işleyişinde de önemli bir role sahip olan iletişim süreci bazen örgütlerde zehirli bir yapıya bürünebilmektedir. Bu yapı içerisinde çoğu zaman laf taşıyıcılar aracılığı ile bir yerden başka bir yere ulaştırılan dedikodu ve söylenti ağı yer almaktadır. Bu ağ, örgütü sarmalına aldığı takdirde zamanla örgütsel iklime de yayılarak çalışanların motivasyon, örgütsel bağlılık, performans vb. durumlarında düşüslere neden olabilmektedir. Ortamda bulunmayan kişi ya da kişiler hakkında konuşmak olarak tanımlanan dedikodu zamanla işyeri

şiddetine dönüşebilmektedir. Aynı şekilde çoğu zaman asılsız haberler şeklinde yayılan söylentiler de örgütlerde birçok sorunun temelini oluşturabilmektedir.

Bu çalışma ile akademisyenlerin akademik örgütlerdeki dedikodu ve söylenti ağına ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada, veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılarak nitel araştırma yöntemi uygulanmış ve yapılan çalışma betimsel analiz tekniği ile yorumlanmıştır. Araştırma bulguları; dedikodu ve söylenti ağının konuları, dedikodu ve söylenti ağının kahramanları, dedikodu ve söylenti ağının nedenleri, dedikodu ve söylenti ağının örgütsel etkileri, akademisyenlerin dedikodu ve söylenti ağından etkilenme durumları, dedikodu ve söylenti ağının örgütsel avantaj ve dezavantajları ve dedikodu ve söylenti ağının yönetimi olarak yedi başlık altında toplanmıştır. Literatürde yapılan çeşitli araştırmalara bakıldığında dedikodu ve söylenti ağının genellikle örgütleri olumsuz olarak etkilediği ve iyi yönetilmesi gerektiği Akdoğan ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre; yöneticilerin dedikodunun örgütlerde ortadan kaldırılamayacak bir olgu olduğu ancak, eğer iyi yönetilir ise örgüt açısından fayda yaratacak bir süreç haline getirilebileceği ve özellikle yöneticilerin istedikleri bilgileri çalışanlara bu süreç vasıtası ile hızlı bir şekilde aktarabilecekleri gerçeğinin farkında olmadıklarını göstermiştir (Akdoğan vd., 2009). Bacaksız ve Yıldırım'ın (2015) yapmış oldukları araştırmada; hemşirelerin dedikodu ve söylentileri olumsuz tanımladıkları ve bunun yöneticilerin dedikodu ve söylentileri bilgi sağlama amaçlı kullandıklarını düşünmelerinin yanında dedikodu ve söylentiler nedenlerinin yöneticilerin çalışanlara eşit ve adil davranmaması gibi olumsuz durumlardan kaynaklandığı saptanmıştır. Dedikodu ve söylentilerin hem çalışanlar hem de kurumlar üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu ancak tepkilerin çoğunlukla kişisel düzeyde kaldığı ve işten ayrılma ya da kavga çıkartma gibi büyük sorunlara yol açmadığı da görülmektedir. Çiçek ve Işık'ın (2018) yapmış olduğu çalışma sonucunda da akademisyenlerin dedikodu konuları olarak; akademik geçmiş, kişilik özellikleri, akademik yeterlilik, siyasi görüş, özel hayat ve kişilik özelliklerine vurgu yaptıkları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda akademisyenlerin dedikodu davranışının olumsuz

sonuçlar doğurabileceğini ve doğru bir şekilde ele alınıp yönetilmesi gerektiğini yoksa bu sürecin kurumlara ve insanlara zararlar verebileceğini vurgulamışlardır. şener'in (2013) yapmış olduğu çalışma sonucunda informal intikam alma sürecinde yöneticilerin informal ceza olarak; *mekânsal şiddet ve dedikodu* yoluyla çalışanlarını cezalandırdıkları görülmüştür.

Her örgütte olduğu gibi akademik örgütlerde de dedikodu ve söylenti ağının varlığı inkâr edilemez bir gerçektir. Bu nedenle akademik örgütlerde dedikodu ve söylenti ağının idareciler tarafından göz ardı edilmeden örgüt yararına yönetebilmesi gerekmektedir. İdarecilerin zaman zaman çalışanların arasına karışarak, onlarla sohbet etmesi, onların dilek ve şikâyetlerini dinlemesi ve çözüm yollarını çalışanlarıyla birlikte araması örgütlerdeki laf taşıyıcıların etkisini ve sayısını azaltarak dedikodu ve söylenti ağını kontrol altına alabilir. Dedikodu ve söylenti ağına ilişkin farklı sektörlerde yapılacak nitel veya karma çalışmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Akdoğan, A., Mirap, S. O. & Cingöz, A. (2009). İş görenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Akkirman, A. D. (2004). *Sanal işyerinde örgütsel davranış*. Aktüel Yayınları.
- Aydınalp, E. B. (2015). Nitel araştırmada araştırmacı rol ve sorumlulukları, *GAI Prague International Academic Conference*.
- Bacaksız, F. E. & Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, (3)2, 113-120.
- Bruno, H. E. (2007). Gossip-free zones: problem solving to prevent power struggles. *YC Young Children ProQuest Education Journals*, 5(62), 26-32.
- Certo, C. S. & Certo, S. T. (2006). *Modern management*. Pearson Education LTD.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*, çev. Bütün M. ve Demir S. B., Siyasal Kitabevi.
- Çiçek, B. & Işık, M. (2018). Örgütsel dedikodu ve intikam. *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2-3 Kasım Isparta.
- Eğimli, A. T. & Bitirim, S. (2008). Kurumsal başarının önündeki engel: zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, (5)3, 124-140.
- Ellwardt, L. (2011). Gossip in organizations: a social network study [S.1.]: Ridderprint.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Afor taşıma hizmetleri AŞ’de bir uygulama). *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 203-218.
- Farley, S. D., Timme, D. R. & Hard, J. W. (2010). On coffee talk and break-room chatter: perceptions of women who gossip in the workplace. *The Journal of Social Psychology*, 150(4), 361–368.
- Fay, M. J. (2011). Informal communication of co-workers. a thematic analysis of message. *Qualitative Research in Organizations and Management, An International Journal*, (6)3, 212-229.
- Goldman, A. (2006). High toxicity leadership: borderline personality disorder and the dysfunctional organization. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 733.
- Gönen, Y. Ö. Öztürk, F. Ü. & Efiltili, S. (2008). Örgütlerde Söylenti ve Dedikodu. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 22-24 Ekim, Trabzon.
- Gözütok, F. D. (1996). Öğretmenlerin etik davranışları. *The Third International Conference on Teacher Education Almost 2000 Crises Challenge in Teacher Education*, Collage, 83-99.
- Greenberg, G. & Baron A. R. (1997). *Behavior in organizations*. Prentice Hall.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. & Taşgın, S. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma*. Seçkin Yayıncılık.
- Hagar, C. (2009). Information in isolation, gossip and rumour during the uk 2001 foot and mouth crisis- lessons learned. *Libri*, (59), 228–238.
- Kapferer, J. N. (1992). *Dünyanın En Eski Medyası, Söylenti & Dedikodu*. İletişim Yayınları.

- Kırbaş, M. (2013). Eğitim örgütlerinde toksit liderlik. *İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Malatya.
- Kurlad, N. B. & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: toward a model of gossip and power in the workplace. *the Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H. & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (12)18, 61-574.
- Lipman-Blumen, J. (2005). The allure of toxic leaders: why followers rarely escape their clutches. *Ivey Business Journal*, 69(3), 1-40.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*, çev. İnci Erdem, Nobel Yayın Dağıtım.
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2009). *Principals of organizational behavior*, Twelfth Edition, International Student Edition.
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 563-575.
- Subramanian, S. (2006). An “open eye and ear” approach to managerial communication. *The Journal of Business Perspective*, (10)2, April-June.
- Şener, E. (2013). Örgütsel intikam üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi*, Isparta.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. 10. Baskı.
- Türkay K.- <http://www.iktisadi.org/isletmelerde-dedikodu.html>_Erişim Tarihi: 26.02.2017.
- Waddington, K. (2012). *Gossip and organizations*. Routledge, Taylor & Friends Group.
- Witteck, R. & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, (4)2, 189-204.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2003). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.