

Aktüel Kültür Dergisi / Ekim 2025 / Sayı 188 / Fiyatı 110 TL

İNSAN VE HAYAT

GENÇ HAYAT

• SENEGAL'DE SÜNNET

HATIRASI

• JAPON SANATI: KİNTSUGİ

• İŞ HAYATINDAKİ ZEHİRLİ

DÖNGÜ: DEDİKODU

süzgeç

PUSULA, İLETİŞİM
VE TEKNOLOJİ

Ne Kadar Farkındayız?

OLUMSUZ AKRAN
DAVRANIŞLARI





AKR

ZOR

LİÇİ



Ne K

FARKIN

**PAN
RIBA
KUN
a D a R
IDAYIZ?**

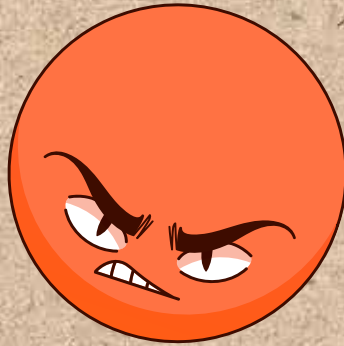




AKRAN ZORBA- LIĞINA

Ç Ö Z Ü M

ARAYIŞLARI





DÜNYADA
AKRAN
ZORBA
LİĞİ
ile
MÜCADELE



 minik
KALPLERİN
 BÜYÜK
SORUNU
anaokulunda
ZORBALIK

PSK. DAN. SİDDİK POLAT
RÖPORTAJ: ENES DEMİR

HER GÜN DEĞİŞEN
DÜNYA ŞARTLARI,
MECBURİ BİR
BELİRSİZLİĞİ
ORTAYA ÇIKARIR.
BU ŞARTLAR
ALTINDA KURUM İÇİ
BELİRSİZLİK TAM
OLARAK ORTADAN
KALDIRILAMAYACAK
OLSA DA EN AZA
İNDİRGENMESİ,
SÜREÇLERİ
HIZLANDIRIR.



düzenli aralıklarla gözden geçirip raporlamak, şüpheleri azaltır ve dedikodunun önünü keser.

Her bir başlık, uygulamada kısa talimatlar ve görünür dokümantasyonla hızla azaltılabilir; bunun amacı, belirsizliği küçültüp dedikodu için elverişli boşlukları kapatmaktır.

Liderlik farkı

Bir kurumu zinde tutan, liderdir. Hayat şartlarının zorlaşması, dünya geneli belirsizliklerin artması, her ülkeyi derinden etkilerken kurumlar da tabiki de etkileniyor. Bu değişime ayak uydurmak, insan odaklı kurum kültürü oluşturmak, bu gibi belirsizliklerden kaçınmanın yegane yolu. Ekip arkadaşlarına değer veren liderler, zorlu süreçte yalnız olmadığını görürler.

Tüm kurumu birlik beraberlik içerisinde doğru şekilde yönlendirmek "örnek" olmayı gerektirir. Ekip içi iletişimde örnek olan liderler, sağlıklı kurum kültürü oluşmasında başrolü oynar. Dedikodu ve söylentinin ne gibi sonuçlar doğurabileceğinden bahsettik. Dedikodu ve söylentilerin önlenmesinde çeşitli uygulamalar mevcut. Fakat etkili liderlik, bu sürecin en başında gelir. Örnek bir lider olarak en başta kendisi kaçınarak, dedikoduya mahal vermemek gerekir.

Aşağıdaki öneriler hem gerekçelerini hem de uygulanabilir adımlarını içerir.

Şeffaf ve açık iletişim kanalları kurmak

☞ **Gerekçe:** Belirsizlik, dedikoduyu tetikler.

☞ **Uygulama:** Düzenli bilgilendirme toplantıları, kurum içi bültenler, yöneticilerin "açık kapı" uygulaması; yöneticilerin periyodik Q&A oturumları.

Farkındalık ve oryantasyon eğitimleri

☞ **Gerekçe:** Gıybetin zararları küçümsenebilir; bilinç değişimi, davranış değişimini getirir.

☞ **Uygulama:** Hizmet içi eğitimlerde vaka çalışmalarının sunulması, yeni çalışan oryantasyonunda dedikodunun zararlarına yer verilmesi.

Pozitif kültür ve güven iklimi inşa etmek

☞ **Gerekçe:** Güven yüksekse insanlar arkadan konuşmak yerine yüz yüze konuşur.

☞ **Uygulama:** Takım ritüelleri, ortak başarı kutlamaları, adil ve şeffaf ödüllendirme, akran takdiri mekanizmaları.

Etik kod ve prosedürler oluşturmak

☞ **Gerekçe:** Kural boşluğu, dedikoduyu normalleştirir.

☞ **Uygulama:** Etik yönetmelikte "arkadan konuşma/olumsuz dedikodu" tanımı; ihlal bildirim hatları, soruşturma prosedürleri ve orantılı yaptırımlar.

Örnek liderlik sergilemek

☞ **Gerekçe:** Liderin davranışı, kurum kültürünü belirler.

☞ **Uygulama:** Yöneticiler arkadan konuşmaktan kaçınır; sorunları muhatabıyla çözüm odaklı ve kayıt altına alınabilir biçimde görüşür; liderlik eğitimleriyle tutarlı davranış modellemesi sağlanır.

Her bir uygulama kısa vadeli (ilk 3 ay), orta vadeli (3-9 ay) ve uzun vadeli (9-18 ay) adımlara bölünerek uygulanabilir.

Sonuç

Gıybet, dinen haramdır. Çünkü bireyleri yıpratır, kurumları zedeleyen ve toplumsal güveni aşındıran bir davranış döngüsüdür. Belirsizlik ve kapalı iletişim, dedikodunun yakıtıdır; şeffaflık, adalet ve örnek liderlik ise panzehiridir. Bireysel düzeyde dilimizi korumak; kurumsal düzeyde açık kanallar, net kurallar ve güven iklimi inşa etmek; toplumsal düzeyde ise doğrulanmamış bilgiyi yaymamak, gıybetin etkisini kırar.

Kısacası: doğru bilgi + doğru üslup + doğru kanal birleşmeden huzur ve verimlilik mümkün değildir. Bu üç sacayağını sistematik hâle getiren kişi ve kurumlar, dedikodunun yıkıcı gücünü etkisizleştirir.

Kaynaklar

■ Özveren, C. G., & Büte, M. (2019). *Dedikodu mekanizmasının psikososyal öncülleri ve sonuçları: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir araştırma [Psychosocial priorities and results of gossip mechanism: A qualitative research on research assistants]. The Journal of International Social Research, 12(66), 1139-1145.*

■ Dünya ve ahiret saadetinin anahtarı: Güzel ahlâk. (2015). *Fazilet Neşriyat.*

EKİM 2025

süzgeç

PUSULA, İLETİŞİM VE TEKNOLOJİ