

# 'Fiskos' olumsuz etkiliyor

## Dedikodu ofiste çok yaygın

Amerika'da çalışanlar arasında dedikodu üzerine bir araştırma yürütmüş ve katılımcılara dedikodunun işyerinde olumlu veya olumsuz etkisi olup olmadığını sormuş. Araştırmaya katılanların yüzde 63'ü dedikodunun çalışma ortamını negatif etkilediğini belirtmiş, yüzde 27'si negatif veya pozitif bir etkisi olmadığını, yüzde 10'u ise pozitif etkisi olduğunu söylemiş. Ayrıca araştırmaya katılan yöneticilere çalışanlar arası dedikodunun şirketlerinde yaygın olup olmadığı sorulduğunda, yöneticilerin yüzde 84'ü yaygın olduğu yanıtını verirken, yüzde 16'sı yaygın olmadığı görüşünü savunmuş. Ayrıca araştırmadan finansal kriz ve iş kaybetme korkusunun yükseldiği dönemlerde dedikodunun arttığı dedikoduların daha önlenemez ve negatif hale geldiğini söylüyor. Ayrıca Slabinski, bu dönemlerde firmalandaki değişimlerle ilgili çalışanların spekülasyon yaptığını ve daha rekabetçi davranışlarını vurguluyor. Slabinski, dedikodudan korunmadaki en iyi yöntemin açık iletişim olduğunu anlatıyor ve şirket içi bilgilerin spekülasyona yol açmadan hızlı ve adil şekilde tüm çalışanlarla paylaşılması gerektiğini altını çiziyor.

Günlük hayatta nispeten masum görünebilen dedikodunun işyerine taşınınca zararları profesyonelleşiyor. Özellikle zam, kriz ve yönetim değişimi dönemlerinde artan dedikodular işin yavaşlamasına, motivasyon kabına ve hatta dedikodudan etkilenen çalışanın işten ayrılmasına bile yol açabiliyor

Günlük hayatta olduğu gibi işyerinde de dedikodu yapılıyor. Oysa ki günlük hayatta sadece zaman zaman hedef alınan kişinin, kişilerin zarar gördüğü dedikodudan işyerinde hedef alınan kişiler kadar işyeri de birçok konuda zarar görüyor. Sadece söylenen sözlerin değil yapılan jestlerin bile kasıtlı veya kasıtsız yorumlanarak dedikodu çarkını çalıştırıldığını kaydeden Havaalanı İşletme ve Havacılık Endüstrileri A.Ş. (HEAS) İnsan Kaynakları Müdürü Dr. Sevdâ Ergenekon, dedikodunun yeteri kadar ivme kazandığında "işyerini yıkıp geçen bir buldozer" etkisi yarattığını dile getiriyor.

Ergenekon, "Bireysel olarak iş ortamında konuşurken, sakalasırken, bu konuşmanın sonuçlarının nereye varabileceği, başkalarının bu konuşmaya duymasının, konuşmanın çalışma arkadaşlarınıza veya işyerine zarar verip vermeyeceği gibi hususlara dikkat etmemiz gerekiyor." diyor. Ergenekon, bazen de işyerindeki dedikodunun kaynağında işyerine yönelik olumsuz düşünceler bulunduğuna dikkat çekiyor ve şu örnekleri veriyor. "Bu iş müdürün sorumluluğunda değil mi, neden o yapmıyor da ben yapıyorum" veya "Bu şirket ödediği paranın karşılığında bizden çok iş istiyor" cümleleri ortalığı kasıp kavurabiliyor. Açık bir iletişim sisteminde üst yönetimin neyi neden yaptığı ve bunların çalışanları nasıl etkileyeceği mutlaka bilinmelidir."

### ZARARI HEM ÇALIŞANA HEM İŞE

DBE Kurumsal Gelişim Merkezi Kurumsal Eğitim Uzm. Psk. Burcu Çanacık, dedikodunun tanımını "olumsuz çağrışım yapabilecek ya da olumsuz olabilecek her türlü içeriğe sahip bilgiyi söz konusu kişi ortamda yokken bir başkası ile konuşmak" olarak nitelendiriyor. Çanacık, "Dedikodu, iyi niyetli de olsa insanlara zarar verebilir. Sizin iyi



## Dedikodu iş ortamını zayıflatıyor

Dedikodudan sadece çalışanlar bireysel olarak etkilenmekle kalmıyor, tüm iş süreçleri negatif ortamdaki etkileniyor.

- Düşük moral
- Güven kaybı
- Çalışanlar arasında endişenin artması
- Ayrımcılık, taraf olma
- Duyguların, ilişkilerin zarar görmesi
- İyi çalışanların işi bırakması
- Üretkenlik kaybı
- Çalışan itibarının sarsılması
- Çalışanlar arası hukuki sorunlar

niyetle anlattığınız bir olay başka kulaklara aktarılırken içeriği değişebilir ve bir süre sonra asılsız bir içerik dillerde dolmaya başlayabilir" diyor. Ergenekon da işyerinde yapılan dedikodunun, hedef seçilen kişilere olduğu gibi işyerine de birçok zarar verdiğini söylüyor. İşyerinde dedikodunun mümkün olduğunca azaltılması gerektiğini belirten Ergenekon öncelikle işyerinde yapılan pek çok konuşmadan hangisinin dedikodu olduğunun ayrılmasını gerektiğini anlatıyor. Dedikodu kurum içi hiyerarşinin değiştiği, işten ayrılmaların olduğu dönemde, ücret artış zamanı geldiğinde, kriz ortamlarında artıyor. Özellikle bu dönemler başta olmak üzere huzursuzluk yaratan dedikodu ortamı çalışanların verimliliğini azaltıyor. Hatta çalışanları direkt hedef alan ve önlenemeyerek devam eden dedikodular çalışanların işten ayrılmalarına bile neden olabiliyor.

## Şeffaf iletişim arttıkça dedikodu azalıyor

Dedikodunun genelde şeffaf olmayan bir işyeri kültürünün ürünü olarak göze çarptığını vurgulayan Ergenekon, iletişim ağı ne kadar düzgün kurulursa dedikodunun da o derece azaldığını belirtiyor. Ergenekon, şunları söylüyor: "Çoğu işyerinde şirket dedikodularını yöneticiye iletmeyi görev bilen kişilerin bulunduğu şahit oluyoruz. Yöneticinin dedikodudan hoşlandığını anlayan çalışanlar işi gücü bırakıp mevcut dedikoduları yöneticiye sıcağı sıcağına aktarma derdine düşüyor." Yöneticilerin bu konuda yaptıkları bir başka yanlış davranışının bir çalışana bir başka çalışana

kötülemek olduğunu aktaran Ergenekon, bu tarz iş ortamlarında iş barış, yüksek performans, verimlilik, takım ruhundan söz etmenin mümkün olmadığını anlatıyor.

### YÖNETİCİLER ÖNLEMELİ

Yöneticilerin, işyerinde dedikoduyu önlemek için, işyeri kurallarının, el kitapçıklarına ya da duyuru panolarına vastasıyla çalışanlara duyurulması gerektiğini belirten Ergenekon şunları söylüyor: "Düzenli işleyen bir öneri sistemi vastasıyla yaratıcı fikirler ödüllendirilmeli böyle çalışanlar enerjilerini hem kendilerine hem de işyerlerine faydalı olacak düşüncelere yönlendirmeli. Birim yöneticileri toplantılarda birim çalışanlarını bilgilendirmeli."

### 'YÖNETİCİLER ÇALIŞANA ÖRNEK OLMALI'

Ergenekon "Hem işyerinin hem de çalışanların itibarını düşüren konuşmaların takdir edilmediği yöneticiler tarafından vurgulanmalı ve yöneticiler de dedikoduya prim vermeyerek ve kendileri de dedikodu yapıyarak çalışanlara örnek olmalı" diye konuşuyor.