



ARAŞTIRMA MAKALESİ

**Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin
Değerlendirilmesi***

Tamer PETEK, Milli Eğitim Bakanlığı, Kayabağlar Ahmet Cevat Sevgili İlkokulu, Siirt, e-posta:

tamerpetek56@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3960-3127>

Mehmet ASLAN, Milli Eğitim Bakanlığı, Hasuni Anaokulu, Diyarbakır, e-posta:

ma214401@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0845-0087>

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşlerini tespit etmektir. Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim ve öğretim yılında Batman ilinde görev yapan 7600 öğretmenden oluşmaktadır. Bu evrenden basit tesadüfi (seçkisiz) yöntem ile seçilen 340 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen *Örgütsel Dedikodu Ölçeği* kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin istatistiksel çözümlenmeleri için; frekans ve yüzde, ortalama, standart sapma, t-Testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun boyutlarına ilişkin görüş ortalamalarının; haberdar olma boyutunda *kısmen katılıyorum*, ilişkileri geliştirme boyutunda *katılmıyorum* ve örgütsel zarar boyutunda *katılıyorum* düzeyinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel dedikodunun alt boyutlarından *ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar* boyutlarında öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak dedikodunun *haberdar olma boyutunda* ise öğretmenlerin görüşlerinde *yaş değişkenine* göre anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. *Örgütsel zarar* boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel dedikodunun işlevlerine yönelik görüşlerinde işlevsel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Örgütsel dedikoduyu lisansüstü öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre *örgütsel zarar* boyutunda işlevsel olarak daha yüksek düzeyde olduğu görüşüne sahiptirler.

*Bu araştırma birinci yazarın yüksek lisans tezi kapsamında üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul, İnfomal İletişim, Örgütsel Dedikodu.

Makale Gönderme Tarihi: 01.08.2022

Makale Kabul Tarihi: 03.01.2023

Önerilen Atf:

Petek, T. ve Aslan, M. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 54-67.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2023, 6(1): 54-67. DOI:[10.26677/TR1010.2023.1170](https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1170)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

The Review of Teachers' Opinions About the Functions of Organizational Gossip

Tamer PETEK, Ministry of National Education, Kayabağlar Ahmet Cevat Sevgili Primary School, Siirt, e-mail: tamerpetek56@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3960-3127>

Mehmet ASLAN, Ministry of National Education, Hasuni Kindergarten, Diyarbakır, e-mail: ma214401@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0845-0087>

Abstract

The purpose of this study is to find out teachers' views on the function of organizational gossip in their schools. The study universe consists of 7600 teachers who served in Batman province during 2019-2020 educational year. For the study universe, 340 teachers were selected by a simple randomization (non-selective) method. The data of the study were obtained by the *Organizational Gossip Scale* compiled by Han and Dagli (2018). For statistical analysis of data, frequency and percentage, mean value, standard deviation, t test and variance test were used. The average of teachers' opinions on the dimensions of organizational gossip are detected as *I partially agree* on the *awareness dimension*, as *I disagree* on the *relationship improvement dimension*, and as *I agree* on the *organizational impairment dimension*. Among the subdimensions of organizational gossip, no significant difference was found in regards of teacher's age on *relationship improvement dimension*. However, for the *awareness dimension*, significant differences were found in teachers' views according to age variables. In the dimension of *organizational impairment*, there were found to be significant differences in teachers' views on function of organizational gossip in comparison with their educational background. Graduate teachers were found to consider organizational gossip on *organizational impairment dimension* functionally.

Keywords: Teacher, School, İnfornal Communication, Organizational Gossip.

Received: 01.08.2022

Accepted: 03.01.2023

Suggested Citation:

Petek, T. ve Aslan, M. (2023). The Review of Teachers' Opinions About the Functions of Organizational Gossip, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(1): 54-67.

GİRİŞ

Örgüt kavramı, belli bir sistem dâhilinde organize olan yapıları açıklamaktadır (Güney, 2015). Başka bir ifade ile örgüt, bilinçli bir biçimde koordine edilen, iki veya daha fazla kişiden oluşan, bir hedefe veya hedefler bütününe ulaşmak için nispeten sürekli bir temel çerçevesinde işleyen sosyal bir birimdir (Robbins ve Judge, 2013: 5). Örgütün açık bir sistem olması, örgütün dışa açık olduğunu ve örgütte iletişimin önemli bir yer işgal ettiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Örgüt içi ilişkilerin belirlenmesi ve işgörenlerin görevlerinin anlaşılmasında iletişim önemli bir faktördür. Örgütlerde yürütülen tüm faaliyetlerde etkili bir iletişim, örgütün işleyişi ve başarısı üzerinde önemli bir yere sahiptir. Nitekim okullarda geliştirilecek başarılı bir iletişim ortamı, öğretmenler tarafından okulun hedeflediği başarılı öğrencilerin yetiştirilmesinde ve okulun diğer amaçlarına ulaşmasında bir tür motivasyon sağlamaktadır. Yapılan araştırmalara göre informal iletişim; örgüte ve işe ilişkin tatminde, örgütlerde insan kaynaklarının etkili kullanılmasında, motivasyonda, örgütsel bağlılıkta ve örgütsel değişim sürecinde önemli bir işlev olduğu gözlemlenmektedir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008: 85). Bu bakımdan informal iletişim biçimlerinden biri olan dedikodu, eğitim örgütlerinin düzenli işleyişinde önemli bir işleve sahiptir (Han, 2019). Okullarda, iletişim sürecinde öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda gelişigüzel ortaya çıkan dedikodunun; öğretmenler arasında bilgi ve tecrübenin paylaşılması ile sıcak ilişkilerin kurulmasında bir araç olması; bunun sonucunda iş yerindeki stres kaynaklarının azaltılması ve buna bağlı olarak iş veriminin artırılması gibi olumlu yönleri bulunmaktadır (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Bununla beraber öğretmenler arasında oluşan samimi ortamda düzenli olarak yapılan konuşmalar ve değerlendirmeler; grup uyumunu, etkileşimi ve enerjiyi artırarak verimliliğin yükselmesine katkıda bulunmaktadır (Thomas ve Rozell, 2007). Öte yandan dedikodunun örgütsel zarar işlevinin yüksek bulunduğu (Han, 2019), bazı örgütsel davranışlar ile ilişkisinin kurulduğu araştırmalarda ise; dedikodunun örgütsel bağlılığı zayıflattığı (Karasu, 2020), iş tatminsizliğine neden olduğu (Kardaş, 2019) ve örgütsel sinerjiyi düşürdüğü (Çağal, 2021) ve örgütsel tükenmişliği arttırdığı (Petek, 2021) şeklinde sonuçlar elde edilmiştir. Başka bir ifadeyle dedikodunun aydınlık taraflarının yanında karanlık taraflarının olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularına paralel olarak yapılan araştırmalarda; dedikodunun iş tatminsizliğine (Kardaş, 2019), örgütsel güvenin zayıflamasına (Karasu 2020), motivasyon düşüklüğüne (Han, 2019), performans kaybına (Çalığı, Göral ve Bozoğlu, 2013) öğretmenler arasında sinerjinin düşmesine (Çağal, 2021), hem motivasyon hem de performans düşüklüğüne (Solmaz, 2004b), iş yerinde yalnızlaşmaya (Gürbüzöğlü, 2019), iş yerinde duygusal ve sosyal yalnızlığa (Akduru ve Semerciöz, 2017) neden olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler arasındaki olumlu iletişim kanalının kurulması son derece önemlidir. Bununla beraber son zamanlarda önem kazanan dedikodunun olumlu işlevleri olan haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarının daha fazla işe koşulması; buna karşın örgütsel zarar işlevine karşı ise önlem alınması sayesinde eğitim kurumlarında olumsuz sonuçların ortaya çıkması engellenebilecektir. Bu nedenle araştırmanın özellikle öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel dedikodu yönetiminde ve bu olguların zararlarına karşı mücadele noktasında önemli bilgi ve bulgular sunacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle araştırmanın yöneticilerin örgütlerde dedikodu ile mücadele etme yerine; örgütsel dedikoduyu yönetme konusunda fikirler vermesi ve yöneticilere katkı sunması bakımından önemlidir.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bir araştırmada tarama modeli kullanılırken, geçmişte var olmuş durumlar ya da mevcut durum olduğu şekilde tespit edilir. İlişkisel tarama modeli ise iki veya daha çok değişkenin arasındaki değişimin varlığını veya değişimin derecesini tespit etmek amacıyla kullanılan modeldir (Karasar, 2017).

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Batman kamu okullarında görev yapan 7600 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit tesadüfi (seçkisiz) örnekleme yöntemiyle; 600 okul öncesi öğretmeninden 44, 3000 ilköğretim öğretmeninden 117, 2000 ortaokul branş öğretmeninden 93 ve 2000 lise branş öğretmeninden 86 olmak üzere toplam 340 öğretmen oluşturulmuştur. Araştırma için gerekli veriler değerlendiricilere Google Formlar üzerinden online (<https://docs.google.com/forms>) olarak belirtilen adresten toplanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, araştırmanın evren ve örnekleme ile ilgili bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Okul Kademesi	Evren	Örneklem
Okul Öncesi Öğretmeni	600	44
İlkokul Öğretmeni	3000	117
Ortaokul Öğretmeni	2000	93
Lise Öğretmeni	2000	86
Toplam	7600	340

Veri Toplama Süreci ve Veri Toplama Araçları

Örgütsel dedikodunun işlevlerinin öğretmenlerin görüşlerine göre incelendiği bu araştırmada kişisel bilgi formu ve Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen örgütsel dedikodu ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, istihdam şekli, çalışılan okul kademesi, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, çalışılan okulda bulunma süresi değişkenlerini içermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı kişisel özellikleri Tablo 2’de verilmiştir.

Katılımcıların %50,3’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcılardan %48,5 ile kıdem olarak 1 ile 5 yıl arası olanlar çoğunlukta olup bunları %29,7’lik dilimle 11 ile 20 yıl arası kıdeme sahip olanlar takip etmektedir. Örneklem gurubunun istihdam şekli %63,2 ile kadrolu öğretmen ağırlıklıdır.

Tablo 2. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Bazı Kişisel Özellikleri

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yüzde
Kadın	171	50,3
Erkek	169	49,7
Mesleki Kıdem		
1-5 Yıl	165	48,5
6-10 Yıl	74	21,8
11-20 Yıl	101	29,7
İstihdam Şekli		
Kadrolu	215	63,2
Sözleşmeli	103	30,3
Ücretli	22	6,5
Toplam	340	100

Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Bu araştırmada, Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” kullanılarak örgütsel dedikodu işlevlerinin öğretmen görüşlerine göre düzeyinin ne olduğu, örgütsel dedikodunun olumlu ve olumsuz işlevlerinin nasıl algılandığı incelenmiştir. Han ve Dağlı (2018) tarafından söz konusu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri; madde toplam korelasyonu, boyutlar arası korelasyon, antiimaj korelasyon matrisi, iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi şeklinde yapılmıştır. Örgütsel Dedikodu Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinde, ölçeğin üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Buna göre Örgütsel Dedikodu Ölçeği'nin ilk faktörünü araştırmanın 1,2,3,4,5,6,7. maddeleri, ikinci faktörünü 8,9,10,11,12,13,14. maddeleri ve üçüncü faktörünü de 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24. maddeleri olmak üzere toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci faktörü olan *haberdar olmaboyutu* toplam varyansın %27,7'sini; ikinci faktörü olan *ilişkileri geliştirmeboyutu* toplam varyansın %22,0'sini ve üçüncü faktör olan *örgütsel zarar boyutu* toplam varyansın %20,3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, ölçeğin açıklanan varyansı ise %70,1'dir. Örgütsel Dedikodu ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinin doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için yapılan doğrulayıcı faktör analizi işlemi sonucunda tespit edilen uyum indeksleri alanyazın ölçütlerine göre kabul edilebilir bir düzeyde olmasından dolayı modelin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır (Han, 2019).

Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen üç boyutlu ölçek için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı, birinci boyut için 0.921, ikinci boyut için 0.945, üçüncü boyut için ise 0.943 bulunmuştur. Ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı ise 0.829'dir. Araştırmada kullanılan Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 3' te verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi

Ölçek ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Haberdar Olma Boyutu	0,884	7
İlişkileri Geliştirme Boyutu	0,887	7
Örgütsel Zarar Boyutu	0,902	10
Örgütsel Dedikodu Ölçeği	0,821	24

Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 23.0 programı yardımıyla yapılmıştır. Bu bölümde; kullanılan testler, betimleyici istatistikler (frekans analizi, ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, medyan) ve güvenirlilik analizi, korelasyon analizi t-Testi ve ANOVA analizi hakkında bilgi verilmektedir.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin cinsiyet, mesleki kıdem ve istihdam şekli değişkenleri ile dağılımının benzer aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin tümü -1,5 ile +1,5 arasında olduğundan değişkenlerin normal dağıldığı belirlenmiş ve parametrik testler uygulanmıştır. Ayrıca örgütsel tükenmişlik değişkeninin de kişisel değişkenler ile dağılımını incelediğimizde çarpıklık ve basıklık değerlerinin tümü -1,5 ile +1,5 arasında olduğundan değişkenlerin normal dağıldığı saptanmış ve bu bağımlı değişkende de parametrik testler uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerleri ayrıca ek olarak sunulmuştur (EK-1).

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri ile ilgili betimsel istatistikler ile *cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, istihdam şekli* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin istatistiksel sonuçlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodunun İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşlerinin nasıl bir dağılım gösterdiğini belirlemek için örgütsel dedikodunun alt boyutlarına ait boyut ortalamaları ve düzeyleri, standart sapmaları hesaplanmış olup sonuçlar Tablo 4' de gösterilmektedir.

Tablo 4' de görüldüğü üzere; öğretmenler örgütsel dedikodunun birinci boyutu olan haberdar olma boyutunda ($\bar{x}= 2,82$) *kısmen katılıyorum* düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Örgütsel dedikodunun ikinci boyutu olan ilişkileri geliştirme boyutunda öğretmenler ($\bar{x}= 2,04$) *katılmıyorum* düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Örgütsel dedikodunun üçüncü boyutu olan örgütsel zarar boyutunda öğretmenler ($\bar{x}= 3,53$) *katılıyorum* düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bağlamda öğretmenlerin dedikoduyu örgütsel zarar boyutunda daha işlevsel olduğu görüşündedirler.

Tablo 4. Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek Alt Grubu	Ortalama	Standart Sapma	Madde Sayısı	Düzy
Haberdar Olma	2.82	1.11	7	Kısmen Katılıyorum
İlişkileri Geliştirme	2.04	1,07	7	Katılmıyorum
Örgütsel Zarar	3,53	1,15	10	Katılıyorum

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *cinsiyete göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sapma	T	P
Haberdar Olma	Kadın	171	2,77	0,95	1,66	0,09
	Erkek	169	2,61	0,84		
İlişkileri Geliştirme	Kadın	171	2,07	0,88	0,15	0,87
	Erkek	169	2,05	0,86		
Örgütsel Zarar	Kadın	171	3,50	0,76	1,42	0,15
	Erkek	169	3,39	0,76		

Öğretmenlerin *cinsiyetlerine göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Erkek öğretmenlerin haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarındaki ortalama puanları (ort. =2,77-2,07; $P>0.05$) kadın öğretmenlerin ortalama puanlarına (ort. =2,61-2,05) göre daha yüksek bulunmuştur. Erkek ve kadın öğretmenlerin dedikodunun örgütsel zarar boyutunu daha işlevsel bulduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Yaşa Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *yaş değişkenine göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 6’te verilmiştir.

Örgütsel dedikodunun alt boyutlarından *ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar* boyutlarında öğretmenlerin *yaşına göre* anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). 31-35 yaş arası öğretmenler, dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarına ait ortalama düzeyleri diğer yaş grubundaki öğretmenlerin ortalamasından daha yüksektir. Bu durumda 31-35 yaş arası öğretmenler dedikodunun her üç alt boyutunu da daha işlevsel bulmaktadırlar.

Dedikodunun *haberdar olma boyutunda* ise öğretmenlerin görüşlerinde *yaş değişkenine* göre anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Yaşa Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin ANOVA Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Haberdar Olma	21 ile 25 yaş arası	33	2,53	0,97	2,83	0,02*
	26 ile 30 yaş arası	116	2,75	0,88		
	31 ile 35 yaş arası	93	2,88	0,90		
	36 ile 40 yaş arası	52	2,56	0,82		
	40 yaş üzeri	46	2,41	0,87		
	Toplam		340	2,68		
İlişkileri Geliştirme	21 ile 25 yaş arası	33	2,11	1,02	1,29	0,27
	26 ile 30 yaş arası	116	2,00	0,78		
	31 ile 35 yaş arası	93	2,22	0,98		
	36 ile 40 yaş arası	52	1,95	0,71		
	40 yaş üzeri	46	1,98	0,85		
	Toplam		340	2,05		
Örgütsel Zarar	21 ile 25 yaş arası	33	3,27	0,76	1,16	0,32
	26 ile 30 yaş arası	116	3,47	0,81		
	31 ile 35 yaş arası	93	3,44	0,70		
	36 ile 40 yaş arası	52	3,37	0,81		
	40 yaş üzeri	46	3,61	0,68		
	Toplam		340	3,42		

Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *medeni durumuna* göre örgütsel dedikodunun işlevsel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 7' te verilmiştir.

Öğretmenlerin *medeni durumlarına* göre örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Öte yandan bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarında daha işlevsel olduğu görüşündedirler.

Tablo 7. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	P
Haberdar olma	Bekâr	136	2,75	0,93	1,02	0,30
	Evli	204	2,65	0,87		
İlişkileri geliştirme	Bekâr	136	2,10	0,87	0,59	0,55
	Evli	204	2,04	0,86		
Örgütsel zarar	Bekâr	136	3,47	0,75	0,51	0,60
	Evli	204	3,43	0,77		

Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *öğrenim durumuna* göre örgütsel dedikodunun işlevsel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 8'te verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim durumu	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	P
Haberdar olma	Lisans	270	2,71	0,91	0,74	0,45
	Lisansüstü	70	2,62	0,86		
İlişkileri geliştirme	Lisans	270	2,08	0,85	0,75	0,45
	Lisansüstü	70	1,99	0,91		
Örgütsel zarar	Lisans	270	3,39	0,78	-2,63	0,01*
	Lisansüstü	70	3,66	0,63		

Örgütsel dedikodunun alt boyutlarından *haberdar olma ve ilişkileri geliştirme* boyutlarında öğretmenlerin *öğrenim durumuna* göre işlevsel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Buna karşın *örgütsel zarar* boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel dedikodunun işlevlerine yönelik görüşlerinde işlevsel olarak anlamlı fark vardır ($t=-2,63$; $p<0.05$). Örgütsel dedikoduyu lisansüstü öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre *örgütsel zarar* boyutunda işlevsel olarak daha yüksek düzeyde olduğu görüşüne sahiptirler. Diğer bir ifadeyle lisansüstü öğretmenler örgütsel dedikodunun işlevsel olarak *örgütsel zarar* boyutuyla daha etkin kullandığı görüşündedirler.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *mesleki kıdemine* göre örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin ANOVA Analizi Sonuçları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Haberdar olma	1 ile 5 yıl arası	165	2,77	0,94	1,42	0,23
	6 ile 10 yıl arası	74	2,69	0,85		
	11 yıl ve üzeri	101	2,55	0,83		
	Toplam	340	2,67	0,89		
İlişkileri geliştirme	1 ile 5 yıl arası	165	2,04	0,85	0,19	0,89
	6 ile 10 yıl arası	74	2,12	0,97		
	11 yıl ve üzeri	101	2,04	0,79		
	Toplam	340	2,06	0,86		
Örgütsel zarar	1 ile 5 yıl arası	165	3,44	0,77	0,02	0,99
	6 ile 10 yıl arası	74	3,44	0,71		
	11 yıl ve üzeri	101	3,45	0,77		
	Toplam	340	3,44	0,76		

Öğretmenlerin *mesleki kıdemine göre* örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Meslekte yeni olan 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, dedikodunun haberdar olma işlevini üst kademedeki öğretmenlerden daha işlevsel kabul etmektedirler.

Öğretmenlerin İstihdam Şekline Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *istihdam şekline göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi uygulanmıştır. Ayrıca değişkenler içindeki ücretlilerin sayısının düşük olması nedeniyle kendisine en yakın sözleşmeli öğretmenlerin sayısına eklenmiştir.

Öğretmenlerin *istihdam şekline göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($P>0.05$). Sözleşmeli öğretmenler haberdar olma boyutu ve ilişkileri geliştirme boyutlarında dedikoduyu kadrolu öğretmenlerden daha işlevsel gördükleri tespit edilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin İstihdam Şekline Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	İstihdam Şekli	Sayı	Ort.	Std. Sapma	T	P
Haberdar olma	Kadrolu	215	2,65	0,82	-0,898	0,37
	Sözleşmeli	125	2,74	1,00		
	Toplam	340	2,69	0,90		
İlişkileri geliştirme	Kadrolu	215	2,65	0,82	0,550	0,58
	Sözleşmeli	125	2,74	1,00		
	Toplam	340	2,69	0,87		
Örgütsel zarar	Kadrolu	215	3,44	0,73	-0,124	0,90
	Sözleşmeli	125	3,45	0,81		
	Toplam	340	3,45	0,76		

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenler, örgütsel dedikodunun haberdar olma işlevini *kısmen düzeyinde* kabul etmeleri öğretmenlerin dedikoduyu kısmen bilgi alma aracı olarak gördüklerini göstermektedir. Yapılan bazı araştırmalarda; örgüt işgörenlerinin merak ettikleri konu hakkındaki eksik bilgileri tamamlamak istemeleri (Difonzo, Bordia ve Rosnow, 1994) çevredeki insanların toplumsal ilişkileri hakkında bilgi edinmeye çalışmaları (Foster, 2004), bilgi eksikliğinin yaşanması veya içeriğinin yeterince açık olmaması (Çalıküşu, Göral ve Bozoğlu, 2013) gibi etkenlere bağlı olarak; bu bilgilere dedikodular yoluyla ulaşmaya çalıştıklarını göstermektedir. Bu nedenle okul

İçerisinde hem formal hem informal iletişim kanallarının açık tutulması öğretmenlerin daha hızlı bilgiye ulaşmasını sağlayacak olmasıyla beraber okul içerisindeki şeffaf bilgi akışını da hızlandıracaktır. Bu şekilde hem öğretmenlerin okul yönetimine olan güveni artacak hem de yöneticilerin yapacağı duyurular öğretmenlere daha hızlı ulaşacaktır. Bu nedenle okul içerisindeki bilgi kanallarının sürekli açık tutulması ve bu tür dedikodu gruplarının olumlu işlevi olan haber alma işlevinin ön plana çıkarılması örgütün lehine olabilecek sonuçların oluşmasını sağlayacaktır.

Örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme işlevi *katılmıyorum* düzeyinde çıkması öğretmenlerin dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunun işlevsiz olduğunu, dedikodunun öğretmenleri örgüt içerisinde sosyal yönden geliştirdiklerini kabul etmediklerini ifade etmektedir. Öğretmenler, dedikodu gruplarında edindiği bilgi ve açıklamalara rağmen; bu paylaşımların öğretmenler arasındaki ilişkiyi geliştirdiği görüşünde değildiler. Araştırma bulgusuna paralel olarak Han (2019), öğretmenlerin dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunda işlevsel olmadığı sonucuna varmıştır. Alanyazında yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde ise örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunun işlevsel olduğu tespit edilmiştir. Nitekim alanyazında yapılan araştırma bulguları; işgörenlerin dedikodu gruplarına katılmaları ile örgüt içerisindeki sosyal bağları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010); dedikodunun işgörenleri örgüt içerisinde sosyalleşmelerini sağladığını (Solmaz, 2003: 27); dedikodunun insanları sosyal ilişki bağlamında güçlendirdiğini (Brondino, Fusar-Poli ve Politi, 2016:1); işgörenlerin samimiyetinin artmasına bağlı olarak ilişkilerinin gelişmesine ve sosyalleşmesine katkı sağladığını (Çalıküşu, Göral ve Bozoğlu, 2013), yeni arkadaşlıklar kazandırdığını (Difonzo ve Bordia, 2007); örgüt içerisinde belli bir uyumun oluşmasını sağladığını (Uğurlu, 2014: 88); ortaya koymuşlardır. Örgütsel dedikodunun bu denli örgüt içerisindeki ilişkileri geliştirme işlevinin olmasına karşılık yapılan bu araştırmada ise öğretmenler tarafından dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunun işlevsel kabul edilmemiş olması; toplumsal olarak hem dini hem de örfi bakımdan dedikoduya yüklenen olumsuz değerlendirmelerden kaynaklandığı söylenebilir. Kısacası öğretmenler tarafından dedikodunun varlığına inanılıyor ama ilişkileri geliştirme işlevinde kullanışlı görülüyor.

Öğretmenler tarafından dedikodunun örgütsel zarar boyutu işlevsel kabul edilmekte; dolayısıyla öğretmenler, dedikodunun örgüte zarar verdiğini düşünmektedirler. Han (2019) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada; bu araştırma bulgusuna paralel olarak örgütsel dedikodunun örgütsel zarar boyutunun işlevsel olduğu tespit edilmiştir. Nitekim alanyazında yapılan diğer araştırmalarda araştırma bulgusuna paralel sonuçlar ortaya konmuştur. Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012), Hallett, Harger ve Eder (2009) ve Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009), Petek (2021) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel dedikodunun örgüt işgörenleri tarafından olumsuz davranışlar olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Dedikodunun örgüt içerisinde diğer öğretmenleri ötekileştirmesi, baskın grupların ortaya çıkmasına neden olması, okul içerisinde güven sorununun oluşması, bireyin kendini kanıtlama çabası, etik değerlerin zayıflığı, motivasyon eksikliği, kin, kıskançlık, çekememezlik gibi duyguların örgüte hâkim olması sonucunda (Han, 2021a) iş birliği ve dayanışmanın azalması gibi nedenlerden dolayı öğretmenler, dedikodunun örgütsel zarar boyutunun işlevsel olduğu görüşündedirler. Bu nedenle; dedikodunun olumsuz işlevleri ile mücadele edilerek öğretmenlerin formal iletişiminden kaynaklanan bilgi eksikliklerinin ve öğretmenler arasındaki bilgi karmaşasının önüne geçilmelidir. Bunun için okul yöneticileri tarafından öncelikle şeffaf bir yönetim anlayışı benimsenerek konunun önemine göre gerektiğinde dijital iletişim araçları üzerinden doğru ve hızlı bir şekilde öğretmenleri bilgilendirme yoluna gidilebilir.

Araştırmadan elde edilen örgütsel dedikodu işlevlerine yönelik bulgulara paralel olarak Gürbüz (2019), branş öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel dedikodunun

olumlu ve olumsuz işlevlerinin olduğuna yönelik bulguya ulaşmıştır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç, Levent ve Türkmenoğlu (2019), Akyürek (2020), Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Yine Erol ve Akyüz (2015) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada dedikodudan hiç kimsenin hoşlanmaması gerçeğine rağmen dedikodunun örgütlerde yapıyor olması etiksel bir ikilemi ortaya koymaktadır.

Öğretmenler, dedikodunun örgütsel zarar işlevinin daha fazla olduğunu ve bu durumun örgüt için tehlikeli olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle şeffaf bir yönetim anlayışının benimsenmesi, iletişim ve değerler konusunda bilgilendirici seminerlerin düzenlenmesi sonucunda dedikoduların eğitim kurumlarında göstereceği zarar en az seviyeye indirilebilir (Han, 2021b).

KAYNAKÇA

Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119.

Akyürek, M. (2020). Okullarda Dedikodu ve Söylenti Durumunun İncelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2 (4), 174-190.

Arabacı, İ., Sünkür, M. ve Şimşek, F. (2012). Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2 (2), 171-190.

Avcı, Y.E. (2015). *Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin İncelenmesi* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Brondino, N., Fusar-Poli, L. and Politi, P. (2016). Something To Talk About: Gossip Increases Oxytocin Levels in A Near Real-Life Situation. *Psychoneuro Endocrinology*. 77(3), 218-224.

Çağalı, E. (2021). *Örgütsel Dedikodu ve Sinerjiye Yönelik Lise Öğretmenlerinin Görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Çalikuşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. ve Ateş, İ. (2013). İnfomal İletişimin "Dedikodu-Söylenti" Örgüt İçi Rolü: Bir Yükseköğretim Kurumunda Yapılan Çalışma. *İcqh 2013 Proceedings Book*, Sakarya.

Difonzo, N., and Bordia, P. (2007). *Rumor Psychology: Social and Organizational Approaches*. Washington, DC: American Psychological Association.

Difonzo, N., Bordia, P., and Rosnow, R. L. (1994). Reining in Rumors. *Organizational Dynamics*, 23(1), 47-62.

Erol, Y. ve Akyüz, M. (2015). Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal of World of Turks*, 7 (2), 149-166.

Foster, E.K. (2004) Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8 (2), 78-99.

Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V. and Labianca, G. (2010). A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life. *Group & Organization Management*. 35(2), 177-212.

Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel Dedikodu ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Gürbüzoğlu, Y. E. (2019). *Örgütlerde Dedikodunun Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Hallett, T., Harger, B. and Eder, D. (2009). Gossip At Work: Unsanctioned Evaluative Talk in Formal School Meetings. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38(5), 584-618.
- Han, B. and Dağlı, A. (2018). Organizational Gossip Scale: Validity and Reliability Study. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13 (27) 829-846.
- Han, B. (2019). *İnformal İletişim Biçimi Olarak Okullarda Söylenti ve Dedikodunun Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Han, B. (2021a). The sources of organizational gossips in schools. *Education Quarterly Reviews*, 4 (1), 15-24.
- Han, B. (2021b). Management Techniques for Organizational Rumor and Gossip in Schools. *Dinamika Ilmu: Jurnal Pendidikan*, 21(1), 177-203.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
- Kardaş, K. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Dedikodu ve Söylenti Tutumunun İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Leblebici, D., Yıldız., H. ve Karasoy., A. (2009). Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 561-574.
- Levent, F. ve Türkmenoğlu, G. (2019). Okul Yöneticilerinin Dedikodu ve Dedikodu Yönetimine İlişkin Görüşleri. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- Petek, T. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ile Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Robbins, S. P., Judge, T. ve Erdem, İ. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde İletişim*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım, Dağıtım Ltd. Şti.
- Solmaz, B. (2003) *Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Uygulama Örneği*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Thomas, S. A., and Rozell, E. J. (2007). Gossip And Nurses: Malady Or Remedy?. *The Health Care Manager*, 26(2), 111-115.
- Uğurlu, C. T. (2014). İnformal İletişim Ölçeği, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 83-100.

EK 1: KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN ÇARPIKLIK BASIKLIK DEĞERLERİ

	Örgütsel Dedikodu	Örgütsel Tükenmişlik
Cinsiyet	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
Kadın	-0,06/0,13	0,41/0,84
Erkek	-0,11/1,03	0,42/0,68
Yaş	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
21 ile 25 yaş arası	0,10/1,17	-0,33/1,38
26 ile 30 yaş arası	-0,18/0,61	0,73/1,21
31 ile 35 yaş arası	-0,25/-0,14	0,37/-0,13
36 ile 40 yaş arası	-0,73/1,42	1,12/1,42
40 yaş üzeri	0,08/1,39	-0,38/0,05
Medeni Durum	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
Bekar	0,02/0,15	0,45/0,84
Evli	-0,13/0,99	0,50/0,88
Öğrenim Durumu	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
Lisans	-0,19/0,62	0,56/0,90
Lisansüstü	0,34/1,32	0,13/0,69
Mesleki Kıdem	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
1 ile 5 yıl arası	-0,12/0,28	0,39/1,01
6 ile 10 yıl arası	-0,15/0,56	0,74/0,41
11 yıl ve üzeri	-0,02/1,40	0,49/1,10
İstihdam Şekli	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
Kadro	-0,22/1,40	0,50/0,60
Sözleşmeli	0,02/-0,24	0,16/1,00
Ücretli	-0,28/0,12	0,46/0,76
Çalıştığınız Okul Kademesi	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
Anaokulu	-0,28/0,98	-0,40/0,61
İlkokul	-0,13/1,16	0,38/1,31
Ortaokul	0,09/0,11	0,38/0,23
Lise	-0,22/1,08	1,08/1,14
Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
20 ve altı	-0,13/0,28	0,05/0,18
21 ile 40 arası	-0,24/1,39	0,83/1,23
41 ve üzeri	0,02/0,68	0,72/0,51
Çalışılan Okulda Bulunma Süresi	Çarpıklık/Basıklık	Çarpıklık/Basıklık
1-5 yıl arası	0,07/0,57	0,58/1,07
6-10 yıl arası	0,01/0,43	0,04/-0,30
11 yıl ve üzeri	-1,24/1,07	-0,49/-0,27