

İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki¹

The Relationship Between Organizational Gossip and Organizational Trust Perceptions of the Teachers Working in the Primary Education Institutions

Yasin KARASU²

Melike CÖMERT³

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 13.04.2022

Kabul Tarihi / Accepted: 04.07.2022

Doi: 10.48146/odusobiad.1102914

Atıf / Citation: : Karasu, Y. & Cömert, M., (2022). “İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki” ODÜSOBİAD 12 (3), 2723-2748 Doi: 10.48146/odusobiad.1102914

Öz

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikoduyu ve örgütsel güveni algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında Adıyaman merkezde görev yapan 928'i kadın, 1.213'ü erkek olmak üzere 2.141 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden tabakalı örneklem yöntemi ile seçilen 530 öğretmen ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup verilerin analizinde Bağımsız Örneklem T-testi, ANOVA, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun alt boyutlarını algılama düzeyleri ile örgütsel güveni algılama düzeyleri arasındaki ilişki için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri "çoğunlukla katılıyorum" aralığındadır. Örgütsel dedikodu için ise "örgütsel zarar" boyutu algı düzeyleri "çoğunlukla katılıyorum" aralığında iken "haberdar olma" ve "ilişkileri geliştirme" boyutu algı düzeyleri "hiç katılmıyorum" aralığındadır. Ayrıca korelasyon ilişkisine göre öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeyleri ile örgütsel dedikoduyu algılama düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İletişim, Dedikodu, Güven, Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Güven.

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between the levels of perception of organizational gossip and organizational trust of the teachers working in primary schools. The universe of the research consists of 928 women and 1.213 men, 2.141 teachers working in the centre of Adıyaman in 2018-2019 academic year. 530 teachers selected from this universe with the stratified sampling method constitute the sample of the study. In this study, Independent Sample T-Test, ANOVA, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests were used. In addition, a correlation analysis was conducted for the relationship between organizational gossip levels and organizational trust levels. According to the results of the research, the organizational trust levels of the teachers are mostly in

¹ Bu çalışma 2020 yılı öncesi verileri toplanmış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Sorumlu yazar: MEB Adıyaman Millî İrade Ortaokulu Md. Yrd., E-mail: ykarasu02@gmail.com ORCID ID: 0000-0001-6056-0833

³ Doç. Dr. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, E-mail: melike.comert@inonu.edu.tr ORCID ID: 0000-0001-5406-6943



the range of "I agree". For organizational gossip, the perception levels of the "Organizational Harm" dimensions are in the range of "Mostly Agree" while the perception levels of the "Being Informed" and "Developing Relationships" dimensions are in the range of "Strongly Disagree". Also, according to correlation relationship, there is an inverse relationship between teachers' levels of perceiving organizational trust and perceiving organizational gossip.

Keywords: Contact, Gossip, Trust, Organizational Gossip, Organizational Trust.

Giriş

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için örgütü oluşturan insanların kendilerini kuşatan sosyal, fiziksel ve teknolojik çevre ile etkileşime geçmeleri gerekir (Usta vd., 2018: 3). Bu etkileşim ise doğal olarak iletişim ile sağlanmaktadır. Robbins ve Judge'ye (2015: 342) göre insanlar günlük hayatta uyanık oldukları zamanın %70'ini iletişim halinde geçirmektedirler. Bu durum ise sağlıklı ve kaliteli bir iletişimin varlığının örgütlerde yönetim süreçlerinin etkili işlemesi açısından önemini ortaya koymaktadır (Atak, 2005: 66; Han ve Dağlı, 2018: 830). Örgütlerde iletişim, genelde belli sınırları olan resmî (formal) iletişim ve resmî olmayan (informal) iletişim şeklinde gerçekleştirilir (Solmaz, 2004: 13; Usta vd., 2018: 2). Resmî iletişim, hiyerarşik yapı içinde söz konusu olup bu şekildeki iletişim; raporlar, toplantılar, yazılı öneriler, sözel sunumlar, basın konferansları vb. şekilde dikey olarak gerçekleşir iken; resmî olmayan iletişim ise örgütteki hiyerarşik yapının dışında, kişilerarası etkileşimin etkisi ile kendiliğinden meydana gelerek dedikodu, söylenti vb. şekilde yatay olarak gerçekleşir (Dilber, 2018: 72; Solmaz, 2004: 13).

Resmî olmayan iletişim kanalları, resmî iletişim kanallarının yetersiz olduğu veya kilitlendiği durumlarda ortaya çıkmakta olup genelde örgütlerde arka plana itilen, önemsenmeyen hatta engellenmeye çalışılan bir iletişim kanalıdır (Atak, 2005: 59). Oysaki resmî olmayan iletişim, hem çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin geliştirilmesine hem de dedikodu ve söylentiler yolu ile bilgi iletimine yardımcı olmaktadır (Chua ve De La Cerna Uy, 2014: 65; Özarallı ve Torun, 2011: 103). Söylenti ve dedikodu, kurum içinde psikolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır (Akduru ve Semerciöz, 2017: 108; Eroğlu, 2005: 204). Ayrıca dedikodu deneyimlerin paylaşılması, çalışanların örgüte ilişkin gerçek algılarının ortaya çıkması ve kurumun değerlerinin tanıtılması açısından da işlev görür (Özarallı ve Torun, 2011: 103). Bu yönü ile dedikodu resmî iletişimin yardımcı ve tamamlayıcısı rolünü üstlenir. Dilber (2018: 67) de benzer şekilde örgütün iletişim ihtiyacını tek başına resmî iletişim kanallarının gideremeyeceğini ve dolayısı ile bu eksikliği, dedikodu ve söylenti ile zikredilen resmî olmayan iletişim sisteminin tamamladığını söylemektedir.

Günümüz çağdaş örgütlerinde örgüt yapısı, hiyerarşinin daha az, etkin katılımın daha yüksek, yatay iletişimin ise etkili ve amaçlara hizmet edecek şekilde oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bu durum ise ilişkilerde farklılaşma sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Farklı özellik ve yetenekteki insanların, ortak amaçlar için bir araya gelmesi ve yüksek katılım göstermeleri ise büyük ölçüde güven duygusunun etkisi ile olmaktadır (Durukan vd., 2010: 415). Kişilerarası ilişkilerde ve örgütün hedeflenen amaçlarda başarıyı yakalamasında, derin etkisi bulunan bir kavram olan güven (Yıldırım, 2018: 2), ilişkileri bir arada tutan tutkal görevi görmektedir (Demirbilek, 2018: 8; Yılmaz, 2006: 3; Freund, 2014: 19; İşcan ve Sayın, 2010: 212; Tschannen-Moran, 2017; Uslu ve Ardıç, 2013, s.329; Ülker, 2008: 189).

Örgütlerin hedeflere ulaşması ve hayatta kalması için sürekli öğrenmeleri gerekir. Güven ise örgütsel öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır (Adams ve Wiswell, 2007: 1). Güven duygusunun yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar işbirliği içinde bir araya gelerek örgütün amaçlarını verimli ve etkili şekilde gerçekleştirmek için çaba sarf edeceklerdir (Freund, 2014: 39; Kovancı, 2019: 5; Tschannen-Moran, 2017: 1). Örgütsel güven düzeyinin az olduğu durumlarda ise iletişim ortamı zarar görmekte, bireyler huzursuz olmakta ve örgüt sessizliğe bürünmektedir (Kovancı, 2019: 7). Bunun sonucunda da resmî iletişim kanalları zarar görmekte ve bu yolla yapılan bilgi paylaşımının eksikliği çalışanlar tarafından dedikodu ve söylenti mekanizması ile giderilmeye çalışılmaktadır. Dedikodu ve söylenti yolu ile elde edilen bilgilerin güvenilirlik oranı ise %75'ler seviyesindedir (Robbins ve Judge, 2015: 350).

Güven, karşı taraftan isteklerimizin karşılanacağına ilişkin taşıdığımız umuttur (Gülhan, 2018: 5). Güven kısa zamanda elde edilen bir olgu olmayıp, tecrübelerin birikmesi sonucu kazanılır (Çıtır ve Kavi, 2010: 234). Güven bürokrasiyi azaltarak yapılan işlerin maliyetini minimum seviyeye indirerek verimliliğe katkı sağlar (Yılmaz, 2005: 568). Kurumda güven eksikliğinin sonucunda aidiyet duygusu zarar görmekte ve paylaşılan değerler de azalmaktadır (Akduru ve Semerciöz, 2017: 108; Smith, 2000). Bu durum ise verimin düşmesine ve dedikoduların çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Güven duygusu, ilişkiler açısından etkileşim ve iletişimin olduğu her alanda belirleyici bir öğedir (Halis, 2019). Resmî iletişim kanallarının etkin olduğu açık iletişimin hakim olduğu ve şeffaf yönetimin benimsendiği örgütlerde güven duygusu hakim iken; resmî iletişim kanallarının yetersizliği, yönetimin tutarsızlığı ve adil olmayışı sonucu ortaya çıkan bir takım bilgilerin dedikodu yolu ile çarpıtılarak abartıldığı örgütlerde ise güven duygusu azalarak yerini endişeye ve hoşnutsuzluğa bırakmaktadır (Özarallı ve Torun, 2011: 104).

Öğrenen organizasyonlar olan okullarda (Uygur, 2018: 4), kaynakların verimli kullanılması, hedeflere hızlı ve etkili bir şekilde ulaşılması için örgütsel güven düzeyinin yüksek olması beklenir. Güven; sorunların çözümü, bilgilerin doğru bir şekilde aktarılması, sorumlulukların paylaşılması ve yetki verilmesi gibi birçok ilişkiyi etkileyen bir özelliğe sahiptir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 48). Olumlu bir iklim ve güven ortamı, aynı zamanda sağlıklı bir iletişim ile de ilişkilidir. Robbins ve Judge (2015: 343), iletişimi anlam aktarılması ve anlaşılması olarak tanımlamaktadır. İletişimin sağlıklı olduğu ve dolayısı ile güven düzeyinin de yüksek olduğu örgütlerde, resmî iletişim kanalları ile birlikte resmî olmayan iletişim kanallarının da kullanılması beklenmektedir. Resmî olmayan iletişim, çalışanlar arasında samimiyeti arttırarak dostane ilişkiler kurulmasını sağlarken bir yandan da dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkmasında aracı olur (Özarallı ve Torun, 2011: 103). Dedikodunun olumsuz etkilerini azaltmak, olumlu taraflarından istifade etmek ve bu bağlamda örgüt içi güven ortamını sağlayarak etkili ve verimli bir yönetim süreci ortaya çıkmasını sağlamak düşüncesi ile bu araştırmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, yapılan işlerde maliyetlerin azaltılması, verimliliğin arttırılması için gerekli olan güven duygusunun olumsuz dedikodu ve söylentiler yolu ile sekteye uğratılması veya dedikodu yolu ile iletişimin olumlu taraflarını kullanarak yönetim lehine ve dolayısı ile örgütün amaçlarına hizmet eden bir araç olarak görülebilmesi gereği araştırma probleminin odak noktasını oluşturmaktadır. Bu durum, öğrenen organizasyonlar olan okul örgütleri için de önem arz etmektedir. Tüm bunlardan hareketle araştırmanın problem cümlesi "İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodunun



boyutları ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki Nedir?" şeklindedir. Araştırmada bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel dedikodunun alt boyutlarını algı düzeyleri ile örgütsel güveni algı düzeylerinin tespit edilmesinin yanı sıra örgütsel dedikodunun alt boyutları ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin tespit edilmesine, örgütsel dedikodunun alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri ile örgütsel güvenin alt boyutları ve toplamına ilişkin algı düzeylerinin bazı bağımsız değişkenlere göre incelenmesine yönelik analizler yapılmıştır.

Araştırmanın problem cümlesi "İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodunun Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki Nedir?" Şeklindedir. Bu bağlamda araştırmanın alt problemleri ise şu şekildedir:

1. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel güvenin alt boyutları olan
 - a)Çalışanlara duyarlılık,
 - b)Yöneticiye güven,
 - c)İletişim ortamına göre örgütsel güven düzeyleri ve toplam örgütsel güven düzeyleri nedir?
2. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel güvenin alt boyutlarının ve toplamının
 - a) Cinsiyet,
 - b) Medenî durum,
 - c) Hizmet yılı,
 - d) Branş değişkenlerine göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun alt boyutları olan
 - a) Haberdar olma,
 - b) İlişkileri geliştirme,
 - c) Örgütsel zarara göre örgütsel dedikodu düzeyleri nedir?
4. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun alt boyutlarının
 - a) Cinsiyet
 - b) Medenî durum
 - c) Hizmet yılı
 - d) Branşdeğişkenlerine göre örgütsel dedikodu düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Örgütsel güven ile örgütsel dedikodu arasında bir ilişki var mıdır? Varsa Bu ilişkinin yönü ve derecesi nedir?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması hakkında bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Adıyaman merkezde ilköğretim kurumlarında (ilkokul ve ortaokul) görev yapan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, öğretmenlerin okullarında algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerinin medenî durum, cinsiyet, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre incelenmesi ve örgütsel güven algıları ile örgütsel dedikodu algıları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişki tarama modelinde bir veya birden çok değişken arasındaki değişimin varlığı veya derecesini tespit etmek amaçlanmaktadır (Kahveci, 2015: 139; Karasar, 2017: 114; Karataş, 2012: 49).

Tablo 1. Araştırmanın Evrenine İlişkin Bilgiler

Evren ve Örneklem

Eğitim Bölgeleri	Türüne Göre Okul Sayıları		Okul Türüne Göre Toplam Öğretmen Sayıları				Genel Toplam Sayı
	İlkokul	Ortaokul	İlkokul		Ortaokul		
			Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
1. bölge	6	5	112	114	137	178	541
2. bölge	7	4	132	134	78	113	457
3. bölge	8	6	90	123	71	113	397
4. bölge	7	7	101	140	90	140	471
5. bölge	4	4	56	69	61	89	275
Toplam	32	26	491	580	437	633	2141

Araştırmanın evrenini 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında Adıyaman İli Merkez İlçede görev yapmakta olan 928 kadın ve 1.213 erkek olmak üzere toplam 2.141 kadar öğretmen oluşturmaktadır. Evrene ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'de bahse konu olan eğitim bölgeleri Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgeleri Yönergesine göre oluşturulmuştur. Yönerge kriterleri de dikkate alınarak avantaj-dezavantaj ölçütüne dayalı olarak evren kendi içerisinde homojen ancak kendi aralarında heterojen bir özellik gösteren beş eğitim bölgesine ayrılmış durumdadır. Bu nedenle çalışmada her bir eğitim bölgesinin bir tabaka olarak seçildiği tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Baştürk ve Taştepe, 2013: 142). Herbir tabakadan seçilecek olan okullar basit seçkisiz örnekleme yolu ile belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme ile alt gruplar, evren içindeki oranları ölçüsünde örnekleme dengeli bir şekilde temsil edilebilmektedir (Karasar, 2017: 151; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 40).

Örneklem büyüklüğünün tespiti açısından Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004: 50) örneklem büyüklükleri tablosuna göre, sosyal bilimler alanındaki çalışmalarda kabul gören 0.05 örneklem hatası (%95 güven oranı) ile 2.500 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğü 333 kişi şeklinde ve Büyükoztürk vd., (2012:



20)'in örneklem büyüklükleri tablosuna göre ise 3000 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğü 341 şeklindedir. 2.141 kişiden oluşan bu araştırmanın evreni için bu doğrultuda bu araştırmanın örneklemini 530 kişiden oluşmaktadır. Yukarıda bahsi geçen oranlar dikkate alındığında örneklem büyüklüğü bakımından bu sayı yeterli olup asgari düzeyin oldukça üzerinde ve kabul edilebilir seviyededir. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin evrendeki alt gruplara göre dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Evrendeki Alt Gruplara Göre Dağılımı

Eğitim Bölgeleri	Okul sayısı	Öğretmen sayısı	Örnekleme alınan yaklaşık temsil oran($n/N=0.24$)	Örnekleme alınan öğretmen sayısı
1. bölge	11	541	$541*0.24=130$	139
2. bölge	11	457	$457*0.24=110$	116
3. bölge	14	397	$397*0.24=95$	98
4. bölge	14	471	$471*0.24=113$	105
5. bölge	8	275	$275*0.24=66$	72
Toplam	58	2141	$2141*0.24=513$	530

Tablo 2 incelendiğinde örnekleme alınan öğretmen sayılarının alınması gereken oranlar ile paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Verilerin Toplanması

Veri toplama araçları olarak kişisel bilgi formu, okullarda örgütsel güven ölçeği ile örgütsel dedikodu ölçeği tek bir form halinde uygulanmak üzere katılımcılara sunulmuştur. Katılımcılar ilköğretim okulları öğretmenlerinden oluşmaktadır. İlköğretim kademesi 2012 yılından itibaren ilkököl ve ortaoköl kademelerinden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılar hakkında bazı demografik özellikleri belirlemek için kullanılmıştır. Bu formda katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, medenî durumları, kıdemleri ve branşları hakkında bilgi edinmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği(OÖGÖ)

1994 yılında Daboval, Comish, Swindle ve Gaster tarafından geliştirilmiş olan ve daha sonraları Kamer (2001) tarafından Türkçeye uyarlanan "Okullarda Örgütsel Güven ölçeği (OÖGÖ)" Ercan (2005: 569) tarafından okullara uyarlanmış ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Buna göre ölçek 6'lı Likert tipinde olup 40 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçek Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı olmak üzere dört alt boyut içermektedir.

Bil'in (2018: 82) doktora tezinde kullanmış olduğu bu ölçek Bil tarafından yapılan pilot uygulama sonucu faktör analiz değerlerine uygun olacak şekilde ölçekten 10 madde çıkarılarak ölçek 30 maddeye düşürülmüştür. Bil'in (2018: 82) yaptığı analiz sonuçlarına göre, KMO değeri .94 ve Barlett Küresellik testi değeri .00 ($p<.05$ olarak anlamlı) bulunmuştur. Barlett Küresellik testi değerinin $p<.05$ olması verilerin faktör analizine uygunluğunu, KMO değerinin .50 den büyük olması ise örneklem

büyükliğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak Bil'in (2018) yaptığı analizler ile birlikte 40 maddeden, dört boyuttan oluşan ve 6'lı likert şeklinde olan ölçek yeni sürümü ile 30 madde, üç boyuttan oluşmakta olup 5'li likert biçimindedir. Buna göre skala 1-5 arasında; "Hiç katılmıyorum(1)", "Biraz katılıyorum(2)", "Orta düzeyde katılıyorum(3)", "Çoğunlukla katılıyorum(4)" ve "Tamamen katılıyorum(5)" şeklindedir. Ölçekte yer alan boyutlar ve ilgili maddeler ise şu şekildedir:

1. Çalışanlara Duyarlık Boyutu: Maddeler; 1,2,3,4,5,7,8,11,12,13,22,27

2. Yöneticiye Güven Boyutu: Maddeler; 6,9,17,20,21,23,24,25,26,28

3. İletişim Ortamı Boyutu: Maddeler; 10,14,15,16,18,19,29,30

Okullarda Örgütsel Dedikodu Ölçeği(OÖDÖ)

Han ve Dağlı (2018: 830), ön uygulama için geliştirdiği 24 maddelik ölçek formunu Diyarbakır İl Merkezindeki 25 ilkokulda görev yapan toplam 307 öğretmene uygulamıştır. Elde ettiği verilere dayalı olarak yaptığı geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. Örgütsel dedikodu ölçeği toplamda 24 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyutta öğretmenlerin dedikodunun örgütsel işlevlerinden “haberdar olma”, ikinci boyutta “ilişkileri geliştirme” ve üçüncü boyutta “örgütsel zarar” işlevine yönelik görüşleri ortaya çıkmaktadır. İlk iki boyutta yüksek puan almak dedikodunun örgütte olumlu işlevlerinin, üçüncü boyutta yüksek puan almak ise olumsuz işlevlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin boyutlar ve ilgili maddeler şu şekildedir:

1. Haberdar Olma(bilgiye sahip olma) Boyutu: Maddeler; 1,2,3,4,5,6,7

2. İlişkileri Geliştirme Boyutu: Maddeler; 8,9,10,11,12,13,14

3. Örgütsel Zarar Boyutu: Maddeler; 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24

Han ve Dağlı (2018, s.835), 5'li likert tipinde olan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında KMO değerini .910 (örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir.($p>.50$)), Barlett Küresellik testi değerini .01 (verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.($p<.05$)) Tüm maddelerin faktör yük değerleri .30'dan büyük bulunduğu için ölçekten çıkarılan madde yoktur. Ölçeğin skalası yine 1-5 arasında; "hiç katılmıyorum(1)", "Biraz katılıyorum(2)", "orta düzeyde katılıyorum(3)", "çoğunlukla katılıyorum(4)" ve "tamamen katılıyorum(5)" şeklindedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde sosyal bilimlerde verilerin analizi için sık kullanılan bir istatistik programı olan SPSS-23 paket programı kullanılmıştır.

Kişisel Bilgilere İlişkin Analizler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini gösteren Tablo 3 aşağıda sunulmuştur.



Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Değişkenler	f	%	
Cinsiyet	Erkek	327	61.7
	Kadın	203	38.3
	Toplam	530	100
Medenî durum	Evli	491	92.6
	Bekâr	39	7.4
	Toplam	530	100
Hizmet yılı	1-5 yıl	32	6
	6-10 yıl	94	17.7
	11-15 yıl	122	23.0
	16-20 yıl	143	27.0
	21-25 yıl	77	14.5
	25 yıldan fazla	62	11.7
	Toplam	530	100
Branş	Sınıf	191	36.0
	Sözel	169	31.9
	Sayısal	96	18.1
	Sanat, spor ve diğ.	74	14.0
	Toplam	530	100

Tabloya 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %61.7'sinin erkek, %38.3'ünün ise kadın olduğu, %92.6'sının evli, %7.4'ünün bekâr olduğu, %6'sının 1-5 yıl arasında, %17.7'sinin 6-10 yıl arasında, %23'ünün 11-15 yıl arasında, %27'sinin 16-20 yıl arasında, %14.5'inin 21-25 yıl arasında ve %11.7'sinin ise 25 yıldan fazla hizmet yılına sahip olduğu görülmektedir. Yine aynı tabloya göre öğretmenlerin %36'sının sınıf öğretmenliği branşında, %31.9'unun sözel branşta, %18.1'inin sayısal branşta ve %14'ünün ise sanat, spor ve diğer branşlarda olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin analizler için yapılacak olan testlerin belirlenmesinde verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmalıdır. Normallik; çan eğrisini, simetri olmayı, birçok değerler orta kısımda bulunduğu ve aşırı değerlerin az olduğu durumları tanımlamak için kullanılır (Pallant, 2016: 71). Bu amaçla skewness-kurtosis, kolmogorov-smirnov değerleri ile histogram ve Q-Q plot grafikleri verilerin normal dağılımı hakkındaki ipuçlarını sunmaktadır. İlgili veriler Tablo 4 ve Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4. OÖGÖ'ye İlişkin Kolmogorov-Smirnov ve Skewness-Kurtosis Değerleri

Alt Boyutlar	df	Kolmogorov-Smirnov		Skewness-Kurtosis	
		Statistic	Sig.(p)	Statistic	std. Error

Çalışanlara Duyarlık	530	.094	.000*	-.694	.056	.106	.212
Yöneticiye Güven	530	.142	.000*	-1.228	1.321	.106	.212
İletişim Ortamı	530	.147	.000*	-1.186	1.139	.106	.212
Toplam	530	.102	.000*	.713	-.991	.106	.212

* $p < .05$

Tablo 4 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov değerlerine göre okullarda örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlık($p=0$), yöneticiye güven($p=0$), iletişim ortamı($p=0$) alt boyutları ve toplamındaki($p=0$) puanlarının normal dağılım göstermedikleri anlaşılmaktadır. Ancak bununla birlikte literatürde normallik için Skewness-Kurtosis değerlerinin +3 ile -3 arasında olmasının kabul edilebilir olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca merkezi limit teoremini esas aldığımızda da yine verilerin normal dağılım gösterdiklerini varsayabiliriz.

Tablo 5. ÖDÖ'ye İlişkin Kolmogorov-Smirnov ve Skewness-Kurtosis Değerleri

Alt Boyutlar	df	Kolmogorov-Smirnov		Skewness-Kurtosis	
		Statistic	Sig.(p)	Statistic	std. Error
Haberdar Olma	530	.205	.000*	1.361 1.192	.106 .212
İlişkileri Geliştirme	530	.300	.000*	2.212 5.573	.106 .212
Örgütsel Zarar	530	.096	.000*	-.423 -.869	.106 .212

* $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov değerlerine göre örgütsel dedikodu ölçeğinin haberdar olma($p=0$), ilişkileri geliştirme($p=0$) ve örgütsel zarar($p=0$) alt boyutları puanlarının normal dağılım göstermedikleri anlaşılmaktadır. Ancak bununla birlikte literatürde normallik için Skewness-Kurtosis değerlerinin +3 ile -3 arasında olmasının kabul edilebilir olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda tabloya göre bazı boyutlarda verilerin normal dağılım gösterdiğini varsayabiliriz. Ayrıca merkezi limit teoremini esas aldığımızda da yine verilerin “Haberdar Olma” ve “Örgütsel Zarar “ boyutları için normal dağılım gösterdiklerini varsayabiliriz.

Sonuç olarak Tablo 4 ve Tablo 5 ile birlikte histogram ve Q-Q plot grafiklerine de bakıldığında okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ve toplamında verilerin normal dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz. Benzer şekilde örgütsel dedikodu ölçeğinin “haberdar olma” ve “örgütsel zarar “ alt boyutları için normal dağılım gösterdiklerini ancak “ilişkileri geliştirme” alt boyutu için verilerin normal dağılım göstermediğini söyleyebiliriz. Bu bağlamda analizler için bağımsız örneklem T-testi, ANOVA, Mann Whitney U ve Kruskal – Wallis H testlerinden yararlanılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

1. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar



Bu başlık altında araştırmanın 1. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel güvenin alt boyutları olan, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamına ve toplamına göre örgütsel güven düzeyleri nedir?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır. İlgili ortalamalar ve standart sapmalar göz önünde bulundurulduğunda şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

Çalışanlara duyarlılık boyutu: Ortalaması en düşük olan madde 3.Madde($X=3,0075$) ve ortalaması en yüksek olan madde ise 1.Madde($X=4,0358$) şeklindedir. Buna göre okullarda örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık boyutunda katılımcıların 3.Maddeye ilişkin ortalamaya göre görüşleri "orta düzeyde katılıyorum" şeklide iken bunun dışında kalan tüm maddelere ilişkin ortalamalara göre görüşleri genel olarak "çoğunlukla katılıyorum" şeklinde olmuştur.

Yöneticiye güven boyutu: Ortalaması en düşük madde 9.Madde($X=3,8189$) ve ortalaması en yüksek olan madde ise 24.Madde($X=4,2226$) şeklindedir. Buna göre okullarda örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutunda katılımcıların 6. ve 24. Maddeye ilişkin ortalamalara göre görüşleri "tamamen katılıyorum" şeklinde iken bunun dışında kalan tüm maddelere ilişkin ortalamalara göre görüşleri genel olarak "çoğunlukla katılıyorum" şeklinde olmuştur.

İletişim ortamı boyutu: Ortalaması en düşük olan madde 18. Madde($X=3,6679$) ve ortalaması en yüksek olan madde ise 14.Madde($X=4,3849$) şeklindedir. Buna göre okullarda örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutunda katılımcıların 14. ve 19. maddeye ilişkin ortalamalara göre görüşleri "tamamen katılıyorum" şeklide iken bunun dışında kalan tüm maddelere ilişkin ortalamalara göre görüşleri genel olarak "çoğunlukla katılıyorum" şeklinde olmuştur.

Yukarıda madde madde bahsi geçen boyutların yanı sıra örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarının madde ortalamaları ve standart sapmaları ile ölçeğin toplam puanına ilişkin madde ortalamaları ve standart sapmalarını gösteren Tablo 6 aşağıdaki gibidir.

Tablo 6. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt boyutlarının Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile Ölçeğin Toplam Puanına İlişkin Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyut	N	Min.	Max.	X	S
Çalışanlara Duyarlılık	530	1.00	5.00	3.6814	.92037
Yöneticiye Güven	530	1.00	5.00	4.0345	.90173
İletişim Ortamı	530	1.00	5.00	4.1184	.83975
Toplam	530	1.00	5.00	3.9157	.85405

Tabloya 6'ya göre gerek ölçeğin toplam puan ortalamalarına($X=3.91$) gerekse de her üç alt boyuttaki toplam ortalamalara göre öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerine ilişkin görüşleri "çoğunlukla katılıyorum" aralığındadır. Genel olarak her üç boyutta ayrı ayrı toplam ortalamalara bakıldığında öğretmenler en çok iletişim ortamına güven ($X=4.11$) duymaktadırlar. Daha sonra

yöneticilerine güven ($X=4.03$) duymakta ve en son çalışanlara duyarlılık ($X=3.68$) konusunda güven duymaktadırlar diyebiliriz.

2. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 2. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel güvenin alt boyutlarının ve toplamının cinsiyet, medenî durum, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte midir? Sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır. Bu amaçla bağımsız örneklem T-testi ve ANOVA test sonuçlarına bakılmıştır.

1. Cinsiyete Göre;

Okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ve toplamına ilişkin puanların cinsiyete göre t-testi sonuçları tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt boyutları ve Toplamına İlişkin Puanların Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t -testi		
					t	sd	p
Çalışanlara Duyarlılık	Erkek	327	3,81	.88	4,224	528	.00*
	Kadın	203	3,47	.93			
Yöneticiye güven	Erkek	327	4,15	.87	3,845	528	.00*
	Kadın	203	3,84	.91			
İletişim Ortamı	Erkek	327	4,24	.79	4,475	528	.00*
	Kadın	203	3,91	.86			
Toplam Güven	Erkek	327	4,04	.81	4,378	528	.00*
	Kadın	203	3,71	.87			

* $p < .05$

Tablo 7 incelendiğinde;

T-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *çalışanlara duyarlılık* boyutunda algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[528]=4.224$, $p=.00$). Ortalama değerler incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin ($X=3.81$), çalışanlara duyarlılık algı düzeyleri kadın öğretmenlerden ($X=3.47$) daha fazladır diyebiliriz.

T-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *yöneticiye güven* boyutunda algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[528]=3.845$, $p=.00$). Ortalama değerler incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenler ($X=4.15$), yöneticilerine kadın öğretmenlerden ($X=3.84$) daha fazla güven duymaktadır diyebiliriz.



T-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *iletişim ortamı* boyutunda algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[528]=4.475, p=.00$). Ortalama değerler incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin ($X=4.24$), iletişim ortamına duydukları güven, kadın öğretmenlere ($X=3.91$) göre daha fazla olmaktadır. Son olarak t-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *toplam puanı* açısından algı düzeyleri de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[528]=4.378, p=.00$). Ortalama değerler incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin ($X=4.04$), toplam örgütsel güven düzeyleri kadın öğretmenlere ($X=3.71$) göre daha fazla olmaktadır.

Sonuç olarak örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine anlamlı farklılaşmaktadır. Bunun nedeni olarak okuldaki yöneticilerin genellikle erkek olmalarından dolayı erkek öğretmenlerin, daha kolay etkileşimde bulunabilmeleri buna karşın kadın öğretmenlerin yönetim ile olan iletişimin daha resmî düzeyde kalması gösterilebilir. Yılmaz (2006, s.100) ve Kahveci'nin (2015, s.174) bulguları, bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Bütün ana bölüm başlıkları büyük; alt bölüm başlıkları ilk harfler büyük olacak şekilde koyu; ikincil alt başlıklar ilk harfler büyük olacak şekilde koyu-italik olarak yazılmalıdır. Bölüm ve alt bölüm başlıklarına numara konulmamalıdır.

2. Medeni Duruma Göre:

Okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ve toplamına ilişkin puanların medenî duruma göre t-testi sonuçları tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt boyutları ve Toplamına İlişkin Puanların Medenî Duruma Göre T-testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t -testi		
					t	sd	p
Çalışanlara Duyarlık	Evli	491	3,68	.93	.059	528	.95
	Bekâr	39	3,67	.77			
Yöneticiye Güven	Evli	491	4,03	.91	.119	528	.90
	Bekâr	39	4,01	.77			
İletişim Ortamı	Evli	491	4,12	.84	.518	528	.60
	Bekâr	39	4,05	.74			
Toplam Güven	Evli	491	3,91	.86	.203	528	.83
	Bekâr	39	3,88	.73			

Tablo 8 incelendiğinde;

T-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *çalışanlara duyarlılık* boyutunda algı düzeyleri medenî duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[528]=.059; p=.95$).

T-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *yöneticiye güven* boyutunda algı düzeyleri medenî duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[528]=.119; p=.90$).

T-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *iletişim ortamı* boyutunda algı düzeyleri medenî duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[528]=.518; p=.60$).

T-test sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel güvenin *toplam puanı* açısından algı düzeyleri medenî duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[528]=.203; p=.83$).

Sonuç olarak örgütsel güvenin her üç alt boyutunda da medenî duruma göre anlamlı fark bulunamamıştır. Benzer şekilde Kahveci (2015, s.174), Gülay (2018, s.99) ve Bil'in (2018, s.119) araştırma bulguları bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

3. *Hizmet yılı değişkenine göre:*

ANOVA Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba (Grup1, N=32: 1-5 yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla) ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin *çalışanlara duyarlılık boyutunda* istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=1.36; p=.23$).

ANOVA Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba (Grup1, N=32: 1-5 yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla) ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin *yöneticiye güven boyutunda* istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=.504; p=.77$).

ANOVA Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba (Grup1, N=32: 1-5 yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla) ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin *iletişim ortamı boyutunda* istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=.645; p=.67$).

Son olarak ANOVA Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba (Grup1, N=32: 1-5 yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla) ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin *toplam puanı* açısından da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=.790; p=.56$).

4. *Branş değişkenine göre:*

Branş olarak dört farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin alt boyutları ve toplamına ilişkin ANOVA test sonuçları tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Okullarda Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Ve Toplamına İlişkin Puanların Branş Değişkenine Göre ANOVA Test Sonuçları

Boyut	Branş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlılık
Çalışanlara duyarlılık	Sınıf(1)	191	3.60	.982	Gruplar arası	9.622	3	3.207	3.848	.010	2-3; 2>3
	Sözel(2)	169	3.83	.869	Grup içi	438.484	526	.834			
	Sayısal(3)	96	3.49	.942	Toplam	448.106	529				

boyutları ve toplamı için sözel branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri sayısal branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Bunların dışındaki gruplar arasında herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

3. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 3. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun alt boyutları olan, haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarara göre örgütsel dedikodu düzeyleri nedir?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır. İlgili ortalamalar ve standart sapmalar göz önünde bulundurulduğunda şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

1. Haberdar olma boyutu: Ortalaması en düşük olan madde 6.Madde($X=1.6623$) ve ortalaması en yüksek olan madde 1.Madde($X=1.9755$) şeklindedir. Ortalamaları düşük olan maddeler sırasıyla 6.Madde($X=1.6623$), 7.Madde($X=1.6774$), 3.Madde($X=1.7302$) ve 5.Madde($X=1.7509$) şeklinde olup bu dört maddeye ilişkin ortalamalara bakıldığında örgütsel dedikodu ölçeğinin haberdar olma alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri genel olarak "hiç katılmıyorum" aralığındadır. Ortalamaları yüksek olan maddeler ise sırasıyla 1.Madde($X=1.9755$), 2.Madde($X=1.8830$) ve 4.Madde($X=1.8698$) şeklinde olup bu üç maddeye ilişkin ortalamalara göre ise örgütsel dedikodu ölçeğinin haberdar olma alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri genel olarak "biraz katılıyorum" aralığındadır. Buna göre haberdar olma alt boyutundaki görüşler "hiç katılmıyorum" ve "biraz katılıyorum" aralığında değişmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların dedikoduyu bir haberleşme aracı(bilgi edinme yolu) olarak çok fazla tercih etmedikleri yorumu yapılabilir.

2. İlişkileri geliştirme boyutu: ortalaması en düşük olan madde 14.Madde($X=1.3698$) ve ortalaması en yüksek madde ise 11.Madde($X=1.5736$) şeklinde olup diğer maddelerin ortalamaları ise bu iki değer arasında değişmektedir. Buna göre örgütsel dedikodu ölçeğinin ilişkileri geliştirme alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri genel olarak "hiç katılmıyorum" aralığındadır. Bu sonuçlara göre katılımcıların dedikoduyu, ilişkileri geliştirici bir araç olarak görme düzeyleri oldukça düşüktür.

3. Örgütsel zarar boyutu: ortalamaları düşük olan maddeler sırasıyla 23.Madde($X=2.7491$), 16.Madde($X=2.8792$), 22.Madde($X=3.2415$), 15.Madde($X=3.2811$), 18.Madde($X=3.2981$) ve 21.Madde($X=3.3491$) şeklinde olup bu altı maddeye ilişkin ortalamalara bakıldığında örgütsel dedikodu ölçeğinin örgütsel zarar alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri genel olarak "orta düzeyde katılıyorum" aralığındadır. Ortalamaları yüksek olan maddeler ise sırasıyla 17.Madde($X=3.9528$), 19.Madde($X=3.8623$), 24.Madde($X=3.7509$) ve 20.Madde($X=3.5113$) şeklinde olup bu dört maddeye ilişkin ortalamalara göre ise örgütsel dedikodu ölçeğinin örgütsel zarar alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri genel olarak "çoğunlukla katılıyorum" aralığındadır. Buna göre örgütsel zarar alt boyutundaki görüşler "orta düzeyde katılıyorum" ve "çoğunlukla katılıyorum" aralığında değişmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcılar tarafından, dedikodunun örgüte zarar verici bir araç olarak algılanma düzeyinin oldukça yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Yukarıda madde madde bahsi geçen boyutların yanı sıra örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarının madde ortalamaları ve standart sapmalarını gösteren Tablo 10 aşağıdaki gibidir.

Tablo 10. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları



Boyut	N	Min.	Max.	X	S
Haberdar olma	530	1.00	5.00	1.7927	.96386
İlişkileri geliştirme	530	1.00	5.00	1.4315	.73067
Örgütsel zarar	530	1.00	5.00	3.3875	1.15508

Tablo 10'a göre her üç boyuttaki toplam ortalamalara göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduyu algılama düzeylerine ilişkin görüşleri "hiç katılmıyorum" ile "orta düzeyde katılıyorum" aralığındadır. Genel olarak her üç boyutta ayrı ayrı toplam ortalamalara bakıldığında ortalaması en fazla olan boyut örgütsel zarar ($X=3.38$) olup bunu sırasıyla haberdar olma ($X=1.79$) ve ilişkileri geliştirme ($X=1.43$) boyutundaki ortalamalar takip etmektedir. Buna göre öğretmenler dedikodunun örgüte zarar verici tarafının daha fazla olduğu görüşündedirler.

4. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 4. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun alt boyutlarının cinsiyet, medenî durum, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre örgütsel dedikodu düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır. Bu amaçla Bu amaçla bağımsız örneklem T-testi, ANOVA, Mann Whitney U ve Kruskal – Wallis H test sonuçlarına bakılmıştır.

1. Cinsiyete göre:

Örgütsel dedikodu ölçeğinin "Haberdar Olma" ve "Örgütsel Zarar" alt boyutlarına ilişkin puanların cinsiyete göre t-testi sonuçları tablo 11'da sunulmuştur.

Tablo 11. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Puanların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Haberdar olma	Erkek	327	1.73	.92	-1.772	528	.04*
	Kadın	203	1.88	1.02			
Örgütsel zarar	Erkek	327	3.38	1.18	.021	528	.98
	Kadın	203	3.38	1.10			

* $p < .05$

Tablo 11 incelendiğinde;

T-testi sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun *haberdar olma alt boyutunda* algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[528]=-1.772$; $p=.07$). Ortalama değerler incelendiğinde anlamlı farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin ($X=1.88$) dedikoduyu haber alma aracı olarak algılama düzeylerinin erkek

öğretmenlerden ($X=1.73$) daha fazla olduğu söylenebilir. Aynı tablodan t -testi sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutundaki algı düzeyleri ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[528]=.021; p=.98$).

Örgütsel dedikodunun “İlişkileri Geliştirme” alt boyutundaki veriler normal dağılmadığı için bu boyutta yapılan Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler ($Md=1.00, N=327$) ve kadınlar ($Md=1.00, N=203$) arasında örgütsel dedikodunun İlişkileri Geliştirme alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, $U=31809.000, z= -.897, p= .370$.

2. Medenî durum değişkenine göre:

Örgütsel dedikodu ölçeğinin “Haberdar Olma” ve “Örgütsel Zarar” alt boyutlarına ilişkin puanların medenî duruma göre t -testi sonuçları tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Puanların Medenî Duruma Göre T-

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Haberdar olma	Evli	491	1,79	.95	-.039	528	.96
	Bekâr	39	1,79	1.02			
Örgütsel zarar	evli	491	3,37	1.16	-1.006	528	.31
	Bekâr	39	3,56	1.05			

Testi Sonuçları

Tablo 12 İncelendiğinde;

T -testi sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutunda algı düzeyleri medenî duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[528]=-.039; p=.96$). Yine t -testi sonuçlarına göre öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutundaki algı düzeyleri de medenî duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t[528]=-1.006; p=.31$).

Örgütsel dedikodunun “İlişkileri Geliştirme” alt boyutundaki veriler normal dağılmadığı için bu boyutta yapılan Mann-Whitney U Test sonuçları, evliler ($Md=1.00, n=491$) ve bekârlar ($Md=1.00, N=39$) arasında örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, $U=9492.000, z= -.100, p= .921$.

3. Hizmet yılı değişkenine göre:

ANOVA Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba (Grup1, $N=32$: 1-5 yıl, Grup2, $N=94$ 6-10 yıl, Grup3, $N=122$: 11-15 yıl, Grup4, $N=143$: 16-20 yıl, Grup5, $N=77$: 21-25 yıl, Grup6, $N=62$: 25'ten fazla) ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=2.143; p=.059$).

ANOVA Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba (Grup1, $N=32$: 1-5 yıl, Grup2, $N=94$ 6-10 yıl, Grup3, $N=122$: 11-15 yıl, Grup4, $N=143$: 16-20 yıl, Grup5, $N=77$: 21-25 yıl, Grup6, $N=62$: 25'ten fazla) ayrılan



katılımcıların örgütsel dedikodunun *örgütsel zarar alt boyutunda* da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=1.120$; $p=.34$).

Örgütsel dedikodunun "İlişkileri Geliştirme" alt boyutundaki veriler normal dağılmadığı için bu boyutta yapılan Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun *ilişkileri geliştirme alt boyutunda* istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1: 1-5 yıl, Grup2: 6-10 yıl, Grup3: 11-15 yıl, Grup4: 16-20 yıl, Grup5: 21-25 yıl, Grup6: 25'ten fazla.), $X^2=10.074$, $p=.073$.

4. *Branş değişkenine göre:*

ANOVA testi, branş olarak dört farklı gruba (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.) ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun *haberdar olma alt boyutunda* istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=.582$; $p=.62$). ANOVA testi, branş olarak dört farklı gruba (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.) ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun *örgütsel zarar alt boyutunda* da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur ($F=1.698$; $p=.16$).

Örgütsel dedikodunun "İlişkileri Geliştirme" alt boyutundaki veriler normal dağılmadığı için bu boyutta yapılan Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun *ilişkileri geliştirme alt boyutunda* istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $X^2=2.254$, $p=.521$.

5. *Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar*

Bu başlık altında araştırmanın 5. alt problemi olan "örgütsel güven ile örgütsel dedikodu arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizlere yer verilecektir. Korelasyon ilişkisini gösteren Tablo 13 aşağıda verilmiştir.

Tablo 13. OÖGÖ ve ÖDÖ Alt Boyutlarının Birbiri İle İlişisini Gösteren Korelasyon Analizleri

Boyutlar		Çalışanlara Duyarlılık	Yöneticiye Güven	İletişim Ortamı	Toplam
Haberdar olma	rho	-.391	-.380	-.379	-.404
	p	.000*	.000*	.000*	.000*
	N	530	530	530	530
İlişkileri geliştirme	rho	-.167	-.176	-.154	-.177
	p	.000*	.000*	.000*	.000*
	N	530	530	530	530
Örgütsel zarar	rho	.029	.013	.000	.017
	p	.512	.767	.998	.698

N 530 530 530 530

*p< .05

Tabloya 13'e göre örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutu ve ilişkileri geliştirme boyutu, örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı ile negatif yönlü bir ilişki içerisindedir. Buna göre okul ortamında sağlıklı bir iletişimin varlığının, çalışanlara duyarlı bir yönetim biçimi sergilenmesinin ve buna bağlı olarak yöneticiye duyulan güven düzeyindeki artışın, dedikoduların bir haber alma ve ilişkileri geliştirme aracı olma etkisini düşüreceği düşünülmektedir.

Örgütsel dedikodu ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran korelasyon analizinden sonra birbiri ile ilişkisi tespit edilen boyutlar ve toplamı için öğretmenler açısından okullarda örgütsel güven düzeylerinin, örgütsel dedikodu düzeylerinden etkilenme durumunu test etmeye yönelik yapılan regresyon analizleri sonuçlarına göre:

1. Örgütsel dedikodunun haberdar olma($\beta = -.511$, $p < .05$) ve ilişkileri geliştirme alt boyutlarının($\beta = .243$, $p < .05$), çalışanlara duyarlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır ($R^2 = .178$, $p < .05$). Buna göre haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutları toplamda, çalışanlara duyarlılık düzeylerindeki varyansın yaklaşık olarak yüzde 17'sini açıklamaktadır.(17.8)

2. Örgütsel dedikodunun haberdar olma($\beta = -.501$, $p < .05$) ve ilişkileri geliştirme alt boyutlarının($\beta = .222$, $p < .05$), yöneticiye güvenin anlamlı yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır ($R^2 = .169$, $p < .05$). Buna göre haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutları toplamda, yöneticiye güven düzeylerindeki varyansın yaklaşık olarak yüzde 17'sini açıklamaktadır.(16.9)

3. Örgütsel dedikodunun haberdar olma($\beta = -.523$, $p < .05$) ve ilişkileri geliştirme alt boyutlarının($\beta = .243$, $p < .05$), toplam örgütsel güvenin anlamlı yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır ($R^2 = .184$, $p < .05$). Buna göre haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutları toplamda, toplam örgütsel güven düzeylerindeki varyansın yaklaşık olarak yüzde 18'ini açıklamaktadır.(18.4)

Sonuç ve Öneriler

1. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin görüşleri toplam puan ortalamalarına göre($X=3.91$) genel olarak "çoğunlukla katılıyorum" şeklinde olmuştur. Alt boyutlar bazında ise öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri sırası ile iletişim ortamına güven ($X=4.11$), yöneticiye güven ($X=4.03$) ve çalışanlara duyarlılık ($X=3.68$) şeklindedir. Pars (2017, s.69), Çelik (2016: 61) ve Baş (2010: 25) da araştırmalarında "çoğunlukla katılıyorum" düzeyinde bulurken Memduhoğlu ve Zengin (2011: 218) ile Cemaloğlu ve Kılınç (2012: 146) araştırmalarında "orta düzeyde katılıyorum." düzeyinde bulmuşlardır. Bu bağlamda güven düzeyinin daha da artırılması ile birlikte bunun muhafaza edilmesine ilişkin okullarda sene başı, ara tatil ve sene sonu seminerlerinde alanın uzmanları tarafından konu hakkında eğitimler verilebilir.

2. Okullarda erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri toplamda ve örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında, kadın öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinden daha fazladır. Yıldırım (2018: 154), Uygur (2018: 72) ve Bil, (2018: 97) araştırmalarında erkekler ile kadınlar arasında bir farklılık bulmazken, Erçek (2018: 70) ve Teyfur vd., (2013: 97) araştırmalarında tam tersi bir sonuç elde ederek kadınların örgütsel güven düzeylerini daha yüksek bulmuşlardır.



3. Öğretmenlerin okullarda örgütsel güven düzeyleri toplamda ve örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında bekâr öğretmenler ile evli öğretmenler arasında farklılık göstermemiştir. Bil (2018: 119), Gülhan (2018: 77) ve Sarıkaya (2019: 65) da araştırmalarında örgütsel güven düzeyi ile medenî durum arasında bir farklılaşma görmemişlerdir.

4. Öğretmenlerin okullarda örgütsel güven düzeyleri toplamda ve örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında hizmet yılı değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Yılmaz (2005: 576), Gülhan (2018: 85) ve Uygur (2018: 73) da araştırmalarında hizmet yılına göre bir farklılaşma tespit etmemişlerdir. Bunun yanında Karakuş (2019: 68) araştırmasında 6-10 hizmet yılı olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini 1-5 hizmet yılı olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinden daha yüksek bulurken Bil (2018: 124) ise farklı olarak 1-5 hizmet yılı olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Özer vd., (2006: 115) de 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer olarak Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008: 224) araştırmalarında, kıdem arttıkça örgütsel güven düzeyinin yükselme eğiliminde olduğunu belirtmektedirler. Farklı araştırmalarda kullanılan ölçeklerin farklı olabileceği gibi yapılan araştırmaların zamanı göz önüne alındığında öğretmenlerin eğitim anlayışlarının ve beklentilerinin değişebileceği düşünülüp sonuçların farklılık göstermesi normal karşılanabilir.

5. Öğretmenlerin okullarda örgütsel güven düzeyleri örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında ve toplamda branş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre Tukey HSD testi kullanılarak yapılan Post-hoc karşılaştırma sonuçlarına göre, toplamda ve tüm alt boyutlarda sözel branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri, sayısal branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden daha fazla çıkmıştır. Pars (2017: 60), sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Karakuş (2019: 64) ve Yılmaz (2006: 102) ise araştırmasında branşa göre farklılaşma tespit etmemiştir.

6. Örgütsel dedikodunun her üç alt boyutundaki toplam ortalamalara göre öğretmenlerin dedikoduyu algılamaya yönelik görüşleri "hiç kayılmıyorum" ile "orta düzeyde katılıyorum" aralığındadır. Bu durumda okul ortamında öğretmenlerin dedikoduyu çok fazla benimsedikleri ve olumlu işleve sahip olduğunu düşündükleri söylenemez. Ancak okullarda dedikodunun varlığının kabul edildiği ve kullanıldığı da inkâr edilemez. Öğretmenlerin, dedikodunun bir haber alma kaynağı olduğuna ve ilişkileri geliştirici rolü bulunduğuna ilişkin görüşlere pek fazla katılmadıkları görülmektedir. Bunların yanında öğretmenlerin dedikodunun, örgüte zarar verdiğine dair görüşleri daha ağır basmaktadır. Bu bağlamda öğretmenler tarafından dedikodunun örgütsel zarara ilişkin algıları göz önüne alındığında yöneticiler tarafından, beklenmedik bir durum olduğunda örgüt üyeleri zamanında ve doğru bir şekilde bilgilendirilerek ortaya çıkabilecek karışıklık ve belirsizlik durumları engellenebilir. Böylelikle örgütte oluşabilecek tahribatların önüne geçilebilir.

7. Kadın Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutundaki algı düzeyleri erkek öğretmenlerinkinden daha fazla çıkmıştır. Yani kadın öğretmenler dedikodunun bir haber alma aracı olduğuna dair görüşlere, erkek öğretmenlerden daha fazla katılmaktadır. Michelson, Van Iterson ve Waddington (2010) araştırmalarında cinsiyete göre bir farklılaşma tespit etmemişlerdir.

8. Örgütsel dedikodu düzeyleri tüm alt boyutlarda medenî duruma göre farklılık göstermemiştir. Evli ve bekâr öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşleri benzerdir.

9. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeyleri tüm alt boyutlarda branşlara göre farklılık göstermemiştir. Yani sayısal, sözel, sınıf ve sanat-spor ve diğer branştaki, öğretmenlerin örgütsel dedikodunun haberdar olma, örgütsel zarar ve ilişkileri geliştirme alt boyutuna ilişkin görüşleri benzerlik göstermiştir.

10. Örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutları örgütsel güvenin toplamı ve tüm alt boyutları ile zıt yönlü bir ilişki içerisindedir. Bu bağlamda özellikle örgütsel zarar düzeyinin yüksek algılandığı da göz önüne alındığında kişilerarasında dedikodunun yıkıcı etkilerini bertaraf etmek, aradaki saygı ve sevgi bağlarını güçlendirmek için okul içi ve okul dışında farklı aktiviteler, ziyaretler ve geziler düzenlenebilir.

11. Örgütsel güvenin örgütsel dedikodudan etkilenme durumları ise şu şekildedir:

a) Dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutları, örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı alt boyutları ve toplam güvenin yordayıcıları olmuştur.

b) Dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutları örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık düzeyindeki varyansın yaklaşık %17'sini, yöneticiye güven düzeyindeki varyansın yaklaşık %17 sini, iletişim ortamı düzeyindeki varyansın yaklaşık %15'ini ve toplam örgütsel güven düzeyindeki varyansın ise %18'ini açıklamıştır.

Yazar Katkıları

Çalışmaya 1. Yazar: %60 2.Yazar: %40 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

“İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki” başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Adams, S. H. & Wiswell, A. K. (2007). *Dimensionality Of Organizational Trust* [Conference presentation]. International Research Conference in The Americas Of The Academy Of Human Resource Development, Indianapolis.
- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Baş, G. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, (2), 17-36.
- Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). *Evren ve Ömeklem*. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Vize Yayıncılık, 129- 159.



- Bil, E. (2018, Mart). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Örnekleme Yöntemleri. w3. balikesir. edu. tr.*
- Cemaloğlu, N. & Kılınc, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 137-151.
- Chua, S. V. & de la Cerna Uy, K. J. (2014). The Psychological Anatomy Of Gossip. *American Journal of Management*, 14(3), 64.
- Çelik, H. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Balıkesir Merkez İlçeleri Örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çıtır, I. Ö. & Kavi, E. (2010). Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 229-244.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Müdüre Güvene Etkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dilber, F. (2018). *Kurumsal İletişimde Dedikodu ve Söylenti*. İstanbul: Literatürk Academia.
- Durukan, S., Akyürek, Ç. & Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Güvenliğine İlişkin Algularının Örgütsel Güven ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Diyarbakır İli Örneği)* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de Bir Uygulama). *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Freund, R. (2014). *Determining The Effects Of Employee Trust On Organizational Commitment* [Unpublished doctoral dissertation]. California: Pepperdine University.
- Gülay, S. S. (2018). *Öğretmenlerin Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Gülhan, G. Y. (2018). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Halis, D. M. (2019). İnsan İlişkilerinin Temeli Güven ve Güven Yönetimi. *2019 tarihinde Gönül Kültür ve Medeniyet Dergisi*, <http://www.gonuldergisi.com>.

- Han, B. & Dağlı, A. (2018). Organizational Gossip Scale: Validity And Reliability Study. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27) 829-846.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karakuş, B. (2019). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Hakkındaki Algıları ve Görüşleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kamer, M (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, S. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Elektronik Belge*, <http://aves.akdeniz.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=13&USER=3180>
- Koç, H. & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Kovancı, M. (2019). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ile Örgütlerine Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1) s.211-217.
- Michelson, G., Van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group and Organization Management*, 35(4), 371-390.
- Özarallı, N., & Torun, A. (2011). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici ile Kuruma Duyulan Güven ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, (7)1, 103-124.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Kullanma Klavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Polat, E. (2014). *Kurtuluş Savaşı Dönemi Öykülerinde "Dedikodu"nun İşlevi ve "Öteki"nin Anlatısı* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Robbins, S. & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior/Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi.
- Solmaz, B. (2004). Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi Ve Bir Uygulama Örneği. *Selçuk İletişim Dergisi*, 3(3), 120-127.
- Smith, P. A. (2000). *Organizational Health Of High Schools And Dimensions Of Faculty Trust* [Doctoral Dissertation]. Ohio: The Ohio State University.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. & Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 84-106.
- Tschannen-Moran, M. (2017). The Importance Of Trust İn Schools. *The WERA Educational Journal*, 9(2), 3.
- Uslu, O. & Ardiç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Usta, M. E., Kaya, A. & Özyurt, D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Uygur, K. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları İle Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 188-208.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *Örneklem Seçimi ve Hesaplaması*. http://www.baskent.edu.tr/~matemel/courses/ornekleme_notlari
- Yıldırım, E. Ş. (2018). *İşletmelerde Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hatay İlinde Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Extended Abstract

Introduction

Met In schools, which are learning organizations (Uygur, 2018, p.4), it is expected that the level of organizational trust is high in order to use resources efficiently and to reach targets quickly and effectively. Confidence; It has a feature that affects many relationships such as solving problems, transferring information correctly, sharing responsibilities and giving authority (Koç & Yazıcıoğlu, 2011). A positive climate and environment of trust are

also associated with healthy communication. Robbins and Judge (2015) define communication as transferring and understanding meaning. In organizations where communication is healthy and therefore the level of trust is high, informal communication channels are expected to be used together with official communication channels. Informal communication increases the sincerity among the employees and establishes friendly relations, on the other hand, it becomes a mediator in the emergence of gossip and rumors (Özarallı and Torun, 2011). It is thought that this research is important with the thought that it will contribute to the measures that will reduce the negative effects of gossip and benefit from its positive aspects in terms of revealing an efficient and effective management process by ensuring that the environment of trust is not shaken.

Method

In this study, which aims to determine the relationship between organizational gossip and organizational trust perceptions of teachers working in primary education institutions (primary and secondary schools) in the central district of Adıyaman province, the aim of this study is to examine the organizational trust and organizational gossip perceived by teachers in their schools according to marital status, gender, years of service and branch variables. Relational screening model was used to reveal the relationship between organizational trust perceptions and organizational gossip perceptions. In the relational screening model, it is aimed to determine the existence or degree of change between one or more variables (Kahveci, 2015; Karasar, 2017; Karataş, 2012).

Findings (Results)

1. The opinions of the teachers about the organizational trust levels were generally in the form of "I mostly agree" according to the total average score ($X=3.91$). On the basis of sub-dimensions, teachers' organizational trust levels are trust in communication environment ($X=4.11$), trust in manager ($X=4.03$) and sensitivity towards employees ($X=3.68$). While Pars (2017, p.69), Çelik (2016, p.61) and Baş (2010) found it at the "mostly agree" level in their research, Memduhoğlu and Zengin (2011, p.218) and Cemaloğlu and Kılınç (2012, p.146) found it "moderately agree." found at the level.

2. Organizational trust levels of male teachers in schools are higher than female teachers in total and in all sub-dimensions of organizational trust.

3. Teachers' organizational trust levels in schools differ in all sub-dimensions of organizational trust and in total according to the branch variable.

4. According to the total averages in all three sub-dimensions of organizational gossip, teachers' views on perceiving gossip are in the range of "I don't hesitate" to "I agree moderately".

5. The level of female teachers in the sub-dimension of being aware of organizational gossip was higher than that of male teachers.

6. The sub-dimensions of being aware and developing relations of organizational gossip are in an opposite relationship with the sum and all sub-dimensions of organizational trust.

7. The situations where organizational trust is affected by organizational gossip are as follows:

The sub-dimensions of being aware and developing relationships of gossip were the predictors of organizational trust, sensitivity to employees, trust in managers, communication environment sub-dimensions and total trust.

The sub-dimensions of being aware of gossip and developing relationships explained about 17% of the variance in the level of sensitivity to employees, about 17% of the variance in the level of trust in the manager, about 15% of



the variance in the level of communication environment, and 18% of the variance in the level of total organizational trust.

Conculusion and Discussion

- 1. According to the total averages in all three sub-dimensions of organizational gossip, teachers' views on perceiving gossip are in the range of "I don't hesitate" to "I agree moderately". In this case, it cannot be said that teachers adopt gossip too much in the school environment and think that it has a positive function. However, it cannot be denied that the existence of gossip is accepted and used in schools. It is seen that teachers do not agree much with the views that gossip is a source of news and has a role to improve relations. In addition, teachers' opinions that gossip harms the organization outweigh.*
- 2. The level of female teachers in the sub-dimension of being aware of organizational gossip was higher than that of male teachers. Michelson, Van Iterson, and Waddington (2010) did not detect any differentiation by gender in their research.*
- 3. Considering that there is an inverse relationship between organizational gossip and organizational trust among the findings of the research and that the level of organizational harm is perceived as high, different activities in and out of school to eliminate the destructive effects of gossip among people and to strengthen the ties of respect and love between people, Visits and excursions can be arranged.*
- 4. Considering the perceptions of the teachers regarding the organizational harm of gossip, the adoption of a transparent management approach by the administrators can prevent the confusion and uncertainty that may arise by informing the members of the organization in a timely, accurate and fast manner when an unexpected situation occurs. In this way, the damage that may occur in the organization can be prevented.*