

Öğretmenlerin Anlamlı İş Algı Düzeylerinin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel İkiyüzlülük Algı Düzeylerine Etkisi*

Hüseyin Gezen **, Ahmet Kaya ***

Makale Geliş Tarihi:24/08/2022

Makale Kabul Tarihi:15/02/2023

DOI: 10.35675/befdergi.1166568

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin anlamlı iş algılarının örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algılarına etkisini incelemeye çalışmaktır. Araştırma betimsel ilişkisel tarama modeliyle desenlenmiştir. Araştırmanın örnekleme seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılabilen 717 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla "Eğitim Örgütleri için Anlamlı İş Ölçeği", "Örgütsel Dedikodu Ölçeği" ve "Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği" kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi yapısal eşitlik modellenmesi kullanılarak yol analizi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; boyutlar bazında öğretmenlerin sahip oldukları anlamlı iş algı düzeyleri "yüksek" düzeyde, örgütsel dedikodu algı düzeyleri "orta" düzeyde ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyleri "düşük" düzeyde bulunmuştur. Anlamlı işin alt boyutları ile örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülüğün alt boyutları arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuş olup anlamlı iş örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülüğü anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.


Anahtar Kelimeler: Anlamlı iş, örgütsel dedikodu, örgütsel ikiyüzlülük

The Effect of Teachers' Meaningful Work Perception Levels on Organizational Gossip and Organizational Hypocrisy Perception Levels

Abstract

The purpose of this research is to try to examine the effect of teachers' meaningful work perceptions on their perceptions of organizational gossip and organizational hypocrisy. The research was designed with a descriptive relational survey model. The sample, on the other hand, consists of 717 teachers, who were formed by using the "stratified sampling method", which is one of the simple random sampling methods. "Meaningful Work Scale for Educational Organizations", "Organizational Gossip Scale" and "Organizational Hypocrisy Scale" were used as data collection tools in the research. The determination of the relationships between the variables was carried out by path analysis using structural equation modeling. According to the results of the research; through the dimensions, the meaningful job level of the teachers is "High", the level of Organizational Gossip is "Medium", and the level of Organizational

* Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, hsyngzn8520@hotmail.com ORCID: [0000-0002-6969-6996](https://orcid.org/0000-0002-6969-6996) 

*** Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye, ahmetkaya@ksu.edu.tr ORCID: [0000-0001-8899-9178](https://orcid.org/0000-0001-8899-9178) 

Kaynak Gösterme: Gezen, H. & Kaya, A. (2023). Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerine etkisi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(37), 55-79.

Hypocrisy is "Low". It is clear that there is a negative relationship between sub-dimensions of meaningful job and organizational gossip and sub dimensions of organizational gossip. It was determined that meaningful work, organizational gossip and organizational hypocrisy were predicted significantly.

Keywords: *Meaningful work, organizational gossip, organizational hypocrisy*

Giriş

İnsanlar, hayatlarının her anında bireysel, sosyal, psikolojik, ekonomik vb. ihtiyaçlara sahiptir. İnsanların bu tarz ihtiyaçlarını kendi başlarına halletmeleri zordur. Bu nedenle insan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için diğer insanlar ile hareket etmeye mecburdur. İnsanların ihtiyaçlarını gidermek ve bazı ortak amaçlarını gerçekleştirmek adına bir arada olmalarından örgütler meydana gelmektedir (Han, 2019). Örgütlerin hem bireysel hem toplumsal olarak günlük yaşamın vazgeçilmez bir parçası olduğu bilinmektedir (Toffler, 1971). Örgütün birçok tanımı yapılmıştır. Şahin (2004) örgütü, hedeflenen amaçlar doğrultusunda beraber çalışan kişilerin oluşturdukları geniş çaplı sosyal yapı olduğunu söylemektedir. Başka bir tanımda örgüt, belirli hedeflere ulaşmayı amaçlayan karmaşık yapıda olan bir insan stratejisidir (Cemaloğlu & Şahin, 2017). Bursalıoğlu (2011) planlı bir şekilde koordine edilmiş güçler ve eylemleri bir örgütün temel yapıtaşı olarak ele almaktadır. Bu noktada örgüt için bireylerin tek başlarına yetersiz kaldıklarını başkaları ile birleşerek hedefe ulaşabilecekleri söylenebilir (Çelikten, 2008). Toplumun işleyişinde örgütlerin varlığı oldukça önemlidir (Özkalp & Kirel, 2011). İnsanoğlu kendi başına yetersiz kaldığı hayatta diğer insanların desteğiyle yaşamını idame ettirmektedir. Kısaca bireyler, hayata gözlerini açar açmaz kendilerini örgütün yer aldığı yaşamın içerisinde bulmakta ve günlük yaşam için gerekli olan ihtiyaçlarını karşılamada örgütlere muhtaçtırlar (Özşarlak, 2016). Örgütlerin meydana gelmesinin yegâne sebebi sosyal varlık olan insanların ihtiyaçlarının giderilmesidir (Kondalkar, 2007).

Birçok örgüt insanların ihtiyaçlarını karşılamakta ve insanlara en iyi şekilde hizmet etmektedir. Bu örgütlerden bir tanesi de insanların eğitim hayatlarını hatta eğitim hayatının sonrasını da etkileyen okul kurumlarıdır. İnsan yaşadığı her yerde diğer insanlarla bir öğrenme ve öğretme süreci geçirir. İnsanların bu öğrenme ve öğretme süreçlerinin amaçlı, planlı yapılabilmesi ve bu öğrenmelerle oluşan toplumsal kültür ve mirasların yeni nesillere aktarılabilmesi adına; her toplum kendi eğitim sistemini ve bu eğitim sisteminin işletileceği yerler olan okulları oluşturmuştur (Şişman, 2013). Okullar, eğitim sisteminin genel ve özel amaçlarına ulaşmanın hedeflendiği ve istendik davranışların öğrencilere bilimsel yöntemlerle kazandırılmaya çalışıldığı örgütlerdir (Aytaç, 2000). Okul kurumlarının nitelikli olabilmesi için içinde barındırdığı sistemin düzenli çalışması gerekir. Okul sistemini sosyal bir sistem olarak ele aldığımız zaman, sistemin iyi bir şekilde çalışabilmesi için alt sistemlerinin sorunsuz bir şekilde çalışması gerekir. Öğretmen faktörü okul sistemi içerisinde alt sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Okulların vizyon ve misyonları doğrultusunda belirlenen hedeflere ulaşmalarında öğretmenlerin katkıları yüksektir

(Leithwood, vd., 2008). Bir örgüt olarak okulun istenilen hedeflere ulaşması ve diğer okullara nazaran daha avantajlı konuma gelmelerinde çalışkan ve verimli öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Sonntag & Freser, 2002).

Öğretmen verimliliğini, okul içerisindeki sosyal ortam, duygu, düşünce ve psikolojik davranışlar gibi faktörler etkileyebilir. Bu faktörlerden birisi de çalışan kişilerin işlerine yükledikleri anlamdır. Anlamli çalışma konusu son zamanlarda oldukça ilgi çeken bir konu haline gelmiştir. Amansız arayışlar, kişiyi insan olarak karakterize eden işin sadece saat 9.00-17.00 arasında geçen süre değil onu anlamli kılan daha insancıl bir çalışma ortamını istemesidir (Marques vd., 2005). Bir işin sonunda elde edilecek kazanç değil günlük anlamın da aranması gerekmektedir (Terkel, 1974). Filozof Victor Frankl (1984), anlamlilik arayışını “sadece kim olduğunu değil” aynı zamanda “neden burada olduğunu” da sorgulanmasının gerektiğini söyler.

Anlamli işin tanımı bireyin hayat amaçları doğrultusunda “Sahip olduğum işi neden yapıyorum, neden bu iş yerindeyim?” sorularının cevaplarını içerir (Göçen ve Terzi, 2019). İşin anlamliliği, işin rolü ve çalışanın değerleri ile uyumlu olmalıdır (Brief & Nord, 1990). Bassuk ve Goldsmith (2009) ise işin anlamliliğinin doğrudan yapılan işe bağlı olduğunu söylemektedirler. May vd. (2004), iş ortamlarında anlamli işin üç farklı yapıdan etkilendiğini söylemektedirler bunlar; iş yapısı, iş zenginliği ve iş ortamındaki ilişkilerdir. Chen vd. (2011) çalışanların uyum içinde oldukları örgütlerde çalışanlar işlerini daha anlamli bulmaktadırlar. Pratt ve Ashforth (2003) ise bireyin çalıştığı ortamda rahat ve özgür olması gerektiğini söylemektedirler. Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlerin çalışma ortamlarını daha özgür hale getirmeleri anlamli iş yapısını olumlu etkileyecektir (Kahn & Heaphy, 2014).

Anlamli iş yapısının varlığı okul ortamlarında olumlu olumsuz farklı algıları etkileyebileceği düşünülebilir. Her ne kadar işini anlamli balsa da bireyin örgüt içerisinde motivasyonunu etkileyen farklı değişkenler de mevcuttur. Bunlardan birisi biçimsel olmayan iletişim türlerinden dedikodudur. Dedikodu kavramı dünya genelinde oldukça yaygın olan bir kavramdır. Her ne kadar dedikodu görmezlikten gelinse de varlığını her zaman hissettirmektedir. Türkçede “başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzerine yapılan konuşma” anlamını barındıran dedikodu gıybet olarak da akla gelmektedir (TDK, 2022). Bir kişi tarafından yanlarında olmayan üçüncü bir kişi hakkında başka bir kişiye verilen bilgiye dedikodu denir (Witteck & Wielers, 1998). Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) dedikoduyu bulunduğu ortamda pek hoş karşılanmayan lakin hemen hemen tüm sosyal ortamlarda ve örgütlerde kendini gösteren konuşmalar olarak tanımlamaktadırlar. Örgüt içerisinde dedikodunun varlığının hissedilmesiyle dedikodu ayrı bir önem kazanmaya başlamıştır. Bu durumun etkisiyle örgüt içerisinde meydana gelen dedikodu ile “örgütsel dedikodu” kavramı literatüre eklenmiştir.

Sosyal bir örgüt olan eğitim kurumlarında dedikodunun varlığını inkâr etmemiz yanlış olur. İnsanların olduğu yerlerde muhakkak dedikodu meydana gelmektedir.

Okul içerisinde temizlik personelleri, kantin çalışanları, memurlar, öğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerin olması sosyal bir yaşam olduğunu göstermektedir. Sosyal yaşamın olduğu bu ortamlarda dedikodu ister istemez meydana gelmektedir. Eğitim kurumları insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı kurumlardan biridir, kurum içerisinde yer alan öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer personeller arasında dedikodunun olduğu görülmüştür (Levent & Türkmenoğlu, 2019). Yapılan araştırmalarda da dedikodunun varlığını öğretmenler kabul etmişlerdir (Akyürek, 2020; Arabacı vd., 2012; Han, 2019; Petek, 2021). Dedikodunun var olduğu eğitim örgütlerinde dedikodu yönetimi önem arz etmektedir. Bu noktada özellikle yöneticilere çok büyük işler düşmektedir. Örgüt içerisinde meydana gelen dedikodunun olumsuz veya yıkıcı etkilerini en aza indirgeyip hatta yok etmek örgüt yöneticilerinin görevleri arasında yer alır. Örgüt yöneticileri dedikoduyu tamamen ortadan kaldıramazlar ancak dedikodunun olumsuz ve yıkıcı etkilerini yok edebilirler. Örgüt içerisinde meydana gelen dedikodular her ne kadar olumsuz karşılanırsa da örgütün gelişimi ve devamlılığı noktasında büyük bir öneme sahiptir (Özlük & Özcan, 2021).

Örgüt içerisinde dedikodu gibi davranışları etkileyen diğer bir değişkende ikiyüzlülüktür. Yönetimsel süreçler ile mevcut durum arasında farklılıkların olması örgütsel davranış bozukluklarından olan örgütsel ikiyüzlülüğü ortaya çıkarmaktadır (Brunsson, 1989). Örgütsel ikiyüzlülük, bir işi yaptığınızı söyleyip o işi yapmamak olarak tanımlanabilir (Bergqvist & Vestin, 2014). Perez ve Robson (1999), örgütsel ikiyüzlülüğün sözler, kararlar ve davranışlar arasındaki anlaşmazlıklar da ya da kopmalar da meydana geldiğini belirtmektedirler. Örgüt içerisinde meydana gelen örgütsel ikiyüzlülük uzun süreçte ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Kılıçoğlu, 2017). Örgüt içerisindeki ikiyüzlülük çalışanların verimini olumsuz etkilemektedir. Örgütsel ikiyüzlülük bir örgütün varlığını tehdit ettiği için üzerinde durulması gerekmektedir (Hadadian vd., 2016).

Örgütlerde kişilerarası iletişimde ikiyüzlü davranışlar, aynı konumdaki en az iki kişinin farklı ve çelişkili halleri olarak tanımlanabilmektedir. Bununla birlikte bu farklı ve çelişkili hallerin sadece bir tanesi davranış sahibinin gerçek tutumu ile uyumlu olabilmekte veya hiçbiri gerçek tutumu ifade etmemektedir. Kişilerarası ilişkilerde güvensizlik, çalışanların performansının düşmesi ve örgütün uzun vadeli istikrarının bozulması veya çalışanların huzurlarının bozulması ikiyüzlülük davranışlarının sonuçları arasında yer almaktadır (Hadadian vd., 2016).

Eğitim kurumları için örgütsel ikiyüzlülük, bireylerin okullardaki eylemlerini etkileyen, tutarsız değerlerini, ilgi alanlarını ve düşüncelerini ifade eder (Kılıçoğlu, 2017). Bunun yanı sıra, insanlar başkalarının söz ve davranışlarına güvendiklerinde ortamın iklimi bu durumdan olumlu etkilenir (Tschannen-Moran, 2014). Okul müdürlerinin, liderlerin veya öğretmenlerin tutarsız davranışları ve tutulmayan sözler okula karşı olumsuz duyguları artırabilir ve bireylerin motivasyonunu azaltabilir (Yidong & Xinxin, 2013). Spesifik olarak, konuşmalardaki, kararlardaki ve

eylemlerdeki tutarsızlıklar, okul liderlerinin dürüstlüğü ve samimiyeti hakkında sorular ortaya çıkarırken, daha sonra okula olan güvenin kaybolmasına neden olur (Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu, 2019; Simons, 2002).

Eğitim kurumlarında örgüt içerisindeki davranışları tanımlayan birçok kavram bulunmaktadır. Ancak gerek yurt içi gerek yurt dışı kaynaklara baktığımız zaman anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük adına yapılan çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Özellikle de ülkemizde örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük alan yazısında eksiklikler olduğu görülmektedir. Anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük kavramlarının ayrı ayrı incelendiği görülsede bu üç kavramı bir arada inceleyen çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu noktada yapılan bu çalışmanın literatürümüzde olan eksikliği gidereceği düşünülmektedir. Özellikle de nitelikli eğitim çıktılarında ihtiyaç duyduğumuz son dönemlerde olumsuz öğretmen davranışlarını en aza indirgeyip olumlu öğretmen davranışlarını daha çok arttırmayı amaçlayan bu araştırmanın nitelikli eğitim sürecine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Sosyal bir örgüt olan okul içerisinde işini anlamlı bulan öğretmenlerin oluşmasında öğretmenlerin ruh hallerini, fiziksel durumlarını, iletişimlerini ve çalışmalarını etkileyen her bir kavramın önemi büyüktür. Bu bağlamda örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde önemli etkiye sahip olan “Anlamlı İş”, “Örgütsel Dedikodu” ve “Örgütsel İkiyüzlülük” kavramları hem bağımsız olarak hem de birbirlerini etkilemesi gerekçeleriyle detaylı bir şekilde incelenmesi öğretmen davranışlarını anlamaya yardımcı olacaktır. Öğretmenler eğitimin bugünü ve geleceği noktasında büyük öneme sahiptir. Yaptıkları işi anlamlı bulmaları nitelikli eğitim çıktılarında katkı sağlayacaktır. Okul içerisinde meydana gelen örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük çalışanlar arasındaki iletişimi, sinerjiyi ve çalışma ortamını önemli derecede etkilemektedir. Okul içerisinde öğretmenlerin yaptıkları işi ne denli anlamlı buldukları ve örgütsel dedikodu ile örgütsel ikiyüzlülüğün varlığına etkisi olabileceği düşüncesiyle; anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın genel amacı ise öğretmenlerin sahip oldukları anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerine etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırmanın problemini “Öğretmenlerin sahip oldukları anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerine etkisi var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda öğretmen görüşlerine göre aşağıda verilen sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeyleri ile örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeyleri; örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerinin bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan analiz yöntemleri sunulmuştur.

Araştırma Modeli

Yapılan araştırma nicel bir araştırma olup tarama modellerinden ilişkisel (korelasyonel) araştırma modelinde desenlenmiştir. Tarama araştırmalarında hedef, grubun belirli özelliklerini belirlemek amacıyla verilerin toplanmasıdır. Tarama modellerinden ilişkisel araştırma modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve sebep-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalardır. İlişkisel tarama modelinde bazı ilişki türü ya da türlerinin hangi noktaya kadar var olduğunu tespit etmeye çalışır. Araştırmacı, ilişkisel tarama modelinde hedeflenen verinin toplanması noktasında herhangi bir müdahalede bulunmamalıdır (Büyüköztürk vd., 2017; Creswell, 2020; Karasar, 2020).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde, Kahramanmaraş iline bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerinde devlete ait anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin hesaplanması için Büyüköztürk vd., (2017) tarafından belirtilen formül kullanılmış ve gereken büyüklüğün %95 güven düzeyi için en az 370 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Yapılan araştırmanın örnekleminde ise oranlı tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi, standart hatayı azaltırken uygulamada zaman ve maddi kaynaklar açısından ekonomiklik sağlamaktadır (Özen & Gül, 2007). Oranlı tabakalı örnekleme yöntemine göre öncelikle evren büyüklüğünün içerisinde anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise gruplarının hangi oranda var olduğu tespit edilmiştir. Kahramanmaraş İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgiler doğrultusunda; anaokulu için %2,5, ilkokul için %28,7, ortaokul için %31,1 ve lise için %37,7 oranlarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu oranlar göz önünde bulundurulduğunda anaokulu için 10, ilkokul için 106, ortaokul için 114 ve lise için 140 öğretmene ihtiyaç vardır. Sonuçların daha güvenilir olabilmesi adına bu sayılardan daha yüksek sayılara ulaşılmaya çalışıldı ve 67'si anaokullarında, 247'si ilkokullarda, 228'i ortaokullarda ve 175'i de liselerde görev yapmakta olan toplamda 717 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmacı tarafından belirlenen evren üzerinden hedeflenen örnekleme ulaşmak için evren içinden rastgele belirlenen 50 okula (18 anaokulu, 12 ilkokul, 10 ortaokul ve 10 lise) gidilerek veriler toplanılmıştır. 717 katılımcıya ait demografik özelliklerinin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdeleri

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	430	60.0
	Erkek	287	40.0
Yaş	20-30 Yaş	335	46.7
	31-40 Yaş	255	35.6
	41-50 Yaş	90	12.6
	51+ Yaş	37	5.2
Öğrenim Durumu	Lisans	641	89.4
	Yüksek Lisans	76	10.6
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Fakültesi	576	80.3
	Diğer	141	19.7
Branş	Okul Öncesi Öğretmenliği	106	14.8
	Sınıf Öğretmenliği	190	26.5
	Branş Öğretmenliği	421	58.7
Branşın İlgili Olduğu Alan	Fen Bilimleri	64	8.9
	Sosyal Bilimler	139	19.4
	Diğer	514	71.7
Öğretmenlik Hizmet süresi	0-5 Yıl	289	40.3
	6-10 Yıl	213	29.7
	11-19 Yıl	121	16.9
	20+ Yıl	94	13.1
Görev Yapılan Okul Türü	Anaokulu	67	9.3
	İlkokul	247	34.4
	Ortaokul	228	31.8
	Lise	175	24.4
Toplam		717	100.0

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Anlamli İş Ölçeği, Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

Anlamli İş Ölçeği

Anlamli iş ölçeği Göçen ve Terzi (2019) tarafından geliştirilmiştir. 21 maddeden oluşan ve Beşli Likert şeklinde derecelendirilen ölçek, işte anlam, işte anlam arayışı, iş ilişkileri, işte aşkınlık, işte tevazu ve işte anlam liderliği olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin genelinde ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Göçen ve Terzi (2019) yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısını .84 olarak bulurken; işte anlam, işte anlam arayışı, iş ilişkileri, işte aşkınlık, işte tevazu ve işte anlam liderliği alt boyutları için güvenilirlik

katsayılarını sırasıyla .84, .80, .84, .73, .74, .80 ve .84 olarak hesaplamışlardır. Bu araştırma da ise ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı .84 bulunurken alt boyutları için Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .84, .82, .89, .76, .74, .82 ve .84 olarak bulunmuştur. Verilen değerlere baktığımız zaman ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşabilir (George & Mallery, 2003). Anlamlı iş ölçeğinin geçerlilik düzeyinin belirlenmesine yönelik Mplus 7.4 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Önceden belirtilmiş ve çerçevesi çizilmiş bir yapının model olarak doğruluğunun ve ölçmek isteneni ne derecede ölçtüğünü test edilmesinde doğrulayıcı faktör analizi kullanılır (Çokluk vd., 2016). Test edilen 6 boyutlu anlamlı iş ölçeğinin uyum değerleri χ^2/sd değeri 3.63, RMSEA değeri .06, SRMR değeri .05, CFI değeri .94 ve TLI değeri .92 bulunmuş olup genel olarak kabul edilebilir düzeylerinde olduğu görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2013).

Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Örgütsel dedikodu ölçeği Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilmiştir. 24 maddeden oluşan ve Beşli Likert şeklinde derecelendirilen ölçek, haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin genelinde ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Han ve Dağlı (2018) yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısını .829 olarak bulurken; haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutları için güvenilirlik katsayılarını sırasıyla .921, .945 ve .943 olarak hesaplamışlardır. Bu araştırma da ise ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı .837 bulunurken alt boyutları için Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .944, .943 ve .893 olarak bulunmuştur. Verilen değerlere baktığımız zaman ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşabilir (George & Mallery, 2003). Örgütsel dedikodu ölçeğinin 3 faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla yapılan DFA sonucunda ölçeğin 3 boyutlu yapısının doğrulandığı ve modele ait uyum değerleri; χ^2/sd değeri 4.83, RMSEA değeri .07, SRMR değeri .08, CFI değeri .94 ve TLI değeri .92 bulunmuş olup bu değerler genel olarak kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2013).

Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği

Örgütsel ikiyüzlülük ölçeği Kılıçoğlu, Yılmaz-Kılıçoğlu ve Karadağ (2019) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşan ve Beşli Likert şeklinde derecelendirilen ölçek, sözlerin tutulması, içyapı ve çevre arasındaki uyum ve uygulamalardaki tutarsızlıklar olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin sözlerin tutulması ve içyapı ve çevre arasındaki uyum alt boyutlarına ait tüm maddeler (12 tane) ters maddedir. Kılıçoğlu, Yılmaz-Kılıçoğlu ve Karadağ (2019) yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısını .740 olarak bulurken; sözlerin tutulması, içyapı ve çevre arasındaki uyum ve uygulamalardaki tutarsızlıklar alt boyutları için güvenilirlik katsayılarını sırasıyla .860, .740 ve .770 olarak hesaplamışlardır. Bu araştırma da ise ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı .941 bulunurken alt boyutları için Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .910, .887 ve .857 olarak bulunmuştur. Verilen değerlere baktığımız zaman

ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşabilir (George & Mallery, 2003). Örgütsel ikiye yüz lülük ölçeğinin 3 faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla yapılan DFA sonucunda ölçeğin 3 boyutlu yapısının doğrulandığı ve modele ait uyum değerleri; χ^2/sd değeri 2.96, RMSEA değeri .05, SRMR değeri .04, CFI değeri .97 ve TLI değeri .97 bulunmuş olup bu değerler genel olarak iyi uyum düzeyinde uyum gösterdiği görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2013).

Verilerin Toplanması

Araştırma içeriğinin ve kullanılacak ölçme araçlarının uygunluğu için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 12.08.2021 tarih ve 49825 sayılı yazı ile onay alınmıştır. Veri toplama araçlarının bu araştırmada kullanılabilmesi için ölçeği geliştiren araştırmacılardan e-posta aracılığıyla gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca araştırma doğrultusunda veri toplama araçlarının örneklem grup üzerinde uygulanabilmesi için Kahramanmaraş İl Millî Eğitim Müdürlüğüne gerekli başvurular yapılmış ve izinler alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın birinci alt problemi için frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İkinci alt problem için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Araştırmanın ilk iki alt problemi için IBM SPSS 25 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik paket programı kullanılmıştır. Üçüncü alt problemi ise Mplus (Versiyon 7) paket program kullanılarak yol analizi yöntemiyle incelenmiştir. Yol analizini regresyon analizinden ayıran en önemli özelliği birden fazla bağımlı değişkenin kullanılabilmesidir (Geiser, 2012; Şen, 2020). Yol analizinde örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiye yüz lülük alt boyutları dışsal (exogenous), anlamlı iş ölçeğinin alt boyutları ise içsel (endogenous) değişkenler olarak ele alınmıştır. Yol analizi için parametrelerin belirlenmesinde örneklem sayısı, tek ve çok değişkenli normallik durumları incelenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesinde gerekli olan örneklem sayısı en az 200 ve bu araştırmanın örneklem sayısı bu koşulu sağlamaktadır (Kline, 2009). Veri toplama aracında bulunan üç ölçeğin hem alt boyutları hem de genelleri için çarpıklık katsayı değerleri -1 ile +1 arasında olduğundan öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiye yüz lülük düzeylerinin tek değişkenli olarak normal dağıldığı bulunmuştur (Hair vd., 2013). Ancak yol analizinde yaygın olarak kullanılan Maksimum Olabilirlik (ML) yöntemi için sadece tek değişkenli normalliğin sağlanması yeterli olmamakta bunun yanı sıra çok değişkenli normallik varsayımının da karşılanması gerekmektedir (Şen, 2020). Bunun yanı sıra tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasının çok değişkenli normallik varsayımının da karşılanacağı anlamına gelmeyeceği ifade edilmektedir (Çokluk vd, 2014). Ancak çok değişkenli normal dağılım için anlamlı iş ölçeği ve örgütsel dedikodu ölçeğine ait veriler Mplus programına girildiğinde elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri manidar bulunmuş ($p < .05$) ve istenilen çoklu normalliğin sağlanamadığı görülmüştür. Bu nedenle varsayımın sağlanamadığı durumlarda kullanımı tavsiye edilen, ML yönteminin daha dirençli bir versiyonu olan

ve elde edilen ki-kare değerini olası normal olmayan dağılım durumunda düzelten Yuan-Bentler sağlam ML (MLR) kestirim yöntemi kullanılmıştır (Şen, 2020). Bunun yanında anlamlı iş ölçeği ve örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarında negatif ilişki bulunduğundan ölçeklerden toplam puan üretilmemiştir. Bu nedenden dolayı ölçekler ortalama, korelasyon ve yol analizlerinde alt boyutları özelinde ele alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırma doğrultusunda belirlenen alt problemlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algıları hangi düzeyde olduğudur. Bu problem için elde edilen bulgular aşağıda Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2.

Ölçme Araçlarından Elde Edilen Çarpıklık, Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Ortalamaların Karşılık Geldiği Aralık

Ölçek	Boyutlar	Çarpıklık	\bar{x}	ss	Aralık
Anlamlı İş	İşte Anlam	-.86	4.27	.56	Benim için Tamamen Doğru
	İşte Anlam Arayışı	.04	3.00	1.01	Kararsızım
	İş İlişkileri	-.63	3.90	.70	Benim için Doğru
	İşte Aşkınlık	-.32	4.15	.58	Benim için Doğru
	İşte Tevazu	-.57	4.18	.63	Benim için Doğru
	İşte Anlam Liderliği	-.71	3.93	.68	Benim için Doğru
Örgütsel Dedikodu	Haberdar Olma	.28	2.55	.87	Katılmıyorum
	İlişkileri Geliştirme	.57	2.08	.83	Katılmıyorum
	Örgütsel Zarar	-.13	3.41	.79	Katılıyorum
Örgütsel İkiyüzlülük	Sözlerin Tutulması	.55	2.43	.78	Katılmıyorum
	İçyapı ve Çevre Arasındaki Uyum	.55	2.24	.62	Katılmıyorum
	Uygulamalardaki Tutarsızlıklar	.48	2.47	.76	Katılmıyorum

Yukarıda verilen Tablo 2’ ye baktığımız zaman üç ölçeğin bütün boyutlarına ait çarpıklık (Skewness) değerleri -1 ile +1 arasında olduğu için dağılımların normal olduğunu söyleyebiliriz (Hair vd., 2013).

Anlamlı iş ölçeğine ait boyutlara baktığımız zaman; İşte Anlam boyutuna ait aritmetik ortalama 4.27 ve standart sapma .56 sahip olduğu aralık ise Benim için Tamamen Doğru olarak bulunmuştur. Buradan İşte Anlam boyutunun düzeyi için çok yüksek olduğu söylenebilir. İşte Anlam Arayışı boyutuna ait aritmetik ortalama 3.00

ve standart sapma 1.01 sahip olduğu aralık ise Kararsızım olarak bulunmuştur. Buradan İşte Anlam Arayışı boyutunun düzeyi için orta düzeyde olduğu söylenebilir. İş İlişkileri boyutuna ait aritmetik ortalama 3.90 ve standart sapma .70 sahip olduğu aralık ise Benim için Doğru olarak bulunmuştur. Buradan İş İlişkileri boyutunun düzeyi için yüksek olduğu söylenebilir. İşte Aşkınlık boyutuna ait aritmetik ortalama 4.15 ve standart sapma .58 sahip olduğu aralık ise Benim için Doğru olarak bulunmuştur. Buradan İşte Aşkınlık boyutunun düzeyi için yüksek olduğu söylenebilir. İşte Tevazu boyutuna ait aritmetik ortalama 4.18 ve standart sapma .63 sahip olduğu aralık ise Benim için Doğru olarak bulunmuştur. Buradan İşte Tevazu boyutunun düzeyi için yüksek olduğu söylenebilir. İşte Anlam Liderliği boyutuna ait aritmetik ortalama 3.93 ve standart sapma .68 sahip olduğu aralık ise Benim için Doğru olarak bulunmuştur. Buradan İşte Anlam Liderliği boyutunun düzeyi için yüksek olduğu söylenebilir.

Örgütsel dedikodu ölçeğine ait boyutlara baktığımız zaman; Haberdar Olma boyutuna ait aritmetik ortalama 2.55 ve standart sapma .87 sahip olduğu aralık ise Katılmıyorum olarak bulunmuştur. Buradan Haberdar Olma boyutunun düzeyi için düşük olduğu söylenebilir. İlişkileri Geliştirme boyutuna ait aritmetik ortalama 2.08 ve standart sapma .83 sahip olduğu aralık ise Katılmıyorum olarak bulunmuştur. Buradan İlişkileri Geliştirme” boyutunun düzeyi için düşük olduğu söylenebilir. Örgütsel Zarar boyutuna ait aritmetik ortalama 3.41 ve standart sapma .79 sahip olduğu aralık ise Katılıyorum olarak bulunmuştur. Buradan Örgütsel Zarar boyutunun düzeyi için yüksek olduğu söylenebilir.

Örgütsel ikiyüzlülük ölçeğine ait boyutlara baktığımız zaman; Sözlerin Tutulması boyutuna ait aritmetik ortalama 2.43 ve standart sapma .78 sahip olduğu aralık ise Katılmıyorum olarak bulunmuştur. Buradan Sözlerin Tutulması boyutunun düzeyi için düşük olduğu söylenebilir. İy yapı ve Çevre Arasındaki Uyum boyutuna ait aritmetik ortalama 2.24 ve standart sapma .62 sahip olduğu aralık ise Katılmıyorum olarak bulunmuştur. Buradan İy yapı ve Çevre Arasındaki Uyum boyutunun düzeyi için düşük olduğu söylenebilir. Uygulamalardaki Tutarsızlıklar boyutuna ait aritmetik ortalama 2.47 ve standart sapma .76 sahip olduğu aralık ise Katılmıyorum olarak bulunmuştur. Buradan Uygulamalardaki Tutarsızlıklar boyutunun düzeyi için düşük olduğu söylenebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeyleri ile örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır. Bu problem için elde edilen bulgular aşağıda Tablo 3’ te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin anlamlı İş Algı Düzeyleri ile Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel İkiyüzlülük Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki

	İşte Anlam	İşte Anlam Arayışı	İş İlişkileri	İşte Aşkınlık	İşte Tevazu	İşte Anlam Liderliği
Haberdar Olma	-.151**	.095*	-.138**	-.102**	-.210**	-.049
İlişkileri Geliştirme	-.136**	.024	.026	-.190**	-.306**	-.073
Örgütsel Zarar	.121**	.062	-.082*	.091*	.159**	.117**
Sözlerin Tutulması	-.312**	.026	-.378**	-.216**	-.208**	-.136**
İçyapı ve Çevre Arasındaki Uyum	-.316**	.048	-.392**	-.246**	-.192**	-.159**
Uygulamalardaki Tutarsızlıklar	-.244**	.069	-.281**	-.171**	-.168**	-.096*

$p < .05^*$, $p < .01^{**}$

Yukarıda verilen Tablo 3'teki bulgular doğrultusunda; haberdar olma boyutu ile işte anlam ($r = -.151$), iş ilişkileri ($r = -.138$), işte aşkınlık ($r = -.102$) ve işte tevazu ($r = -.210$) boyutları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Haberdar olma boyutunun iş ilişkileri ($r = .095$) boyutu ile arasında pozitif yönde düşük ilişki bulunurken işte anlam liderliği boyutu ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$).

İlişkileri geliştirme boyutu ile işte anlam ($r = -.136$), işte aşkınlık ($r = -.190$) ve işte tevazu ($r = -.306$) boyutları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak ilişkileri geliştirme ile işte anlam arayışı, iş ilişkileri ve işte anlam liderliği boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$).

Örgütsel zarar boyutu ile işte anlam ($r = .121$), işte aşkınlık ($r = .091$), işte tevazu ($r = .159$) ve işte anlam liderliği ($r = .117$) boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel zarar boyutunun iş ilişkileri ($r = -.082$) boyutu ile arasında negatif yönde düşük ilişki bulunurken işte anlam arayışı boyutu ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$).

Sözlerin tutulması boyutu ile işte anlam ($r = -.312$) ve iş ilişkileri ($r = -.378$) boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yine sözlerin tutulması boyutu ile işte aşkınlık ($r = -.216$), işte tevazu ($r = -.208$) ve işte anlam

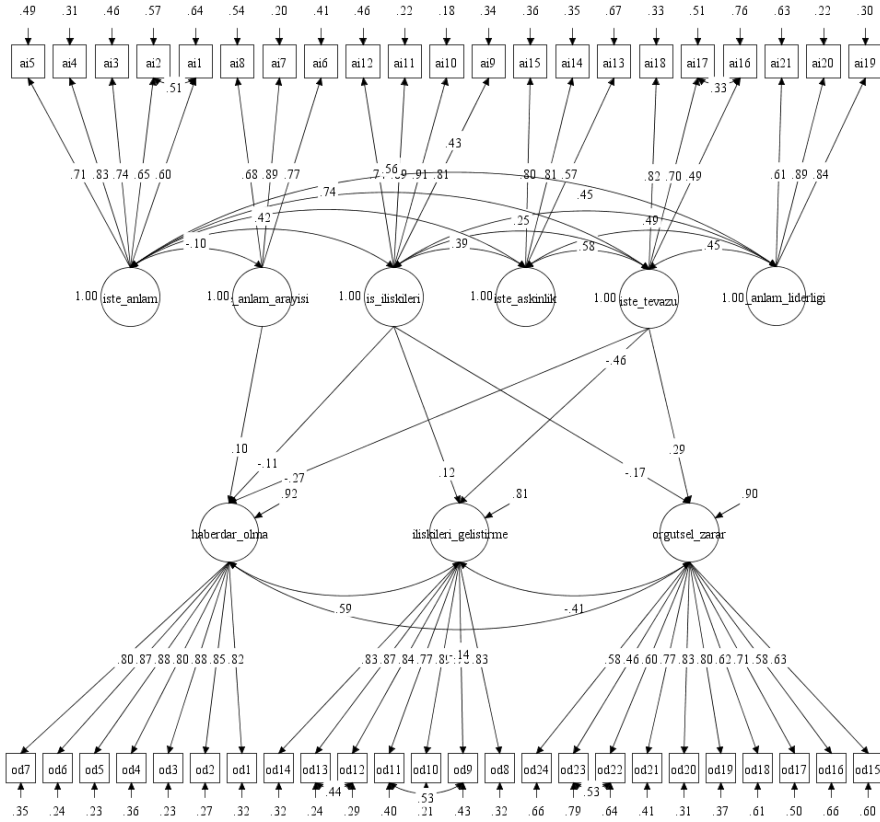
liderliği ($r=-.136$) boyutları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak sözlerin tutulması boyutu ile işte anlam arayışı boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>.05$).

İçyapı ve çevre arasındaki uyum boyutu ile işte anlam ($r=-.316$) ve iş ilişkileri ($r=-.392$) boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yine içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutu ile işte aşkınlık ($r=-.246$), işte tevazu ($r=-.192$) ve işte anlam liderliği ($r=-.159$) boyutları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutu ile işte anlam arayışı boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>.05$).

Uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutu ile işte anlam ($r=-.244$), iş ilişkileri ($r=-.281$), işte aşkınlık ($r=-.171$), işte tevazu ($r=-.168$) ve işte anlam liderliği ($r=-.096$) boyutları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutu ile işte anlam arayışı boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>.05$).

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeyleri; örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerinin bir yordayıcısı olup olmadığıdır. Anlamlı iş ve örgütsel dedikodu ölçeklerinin boyutları arasında; MLR yönteminin kullanılması ve yapılan yol analizi neticesinde modelin sahip olduğu ki-kare değerinin manidar olduğu ($p<.05$) lakin model uyum değerlerin $\chi^2/sd=2.68$, RMSEA=.05, SRMR=.06, CFI=.92 ve TLI=.92 olarak elde edildiği ve bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu algı düzeylerinin yordamasına ilişkin yol analizine yönelik standartlaştırılmış yol katsayılarını içeren diyagram modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Anlamlı iş ve örgütsel dedikoduya ait standartlaştırılmış yol katsayılarını içeren diyagram modeli

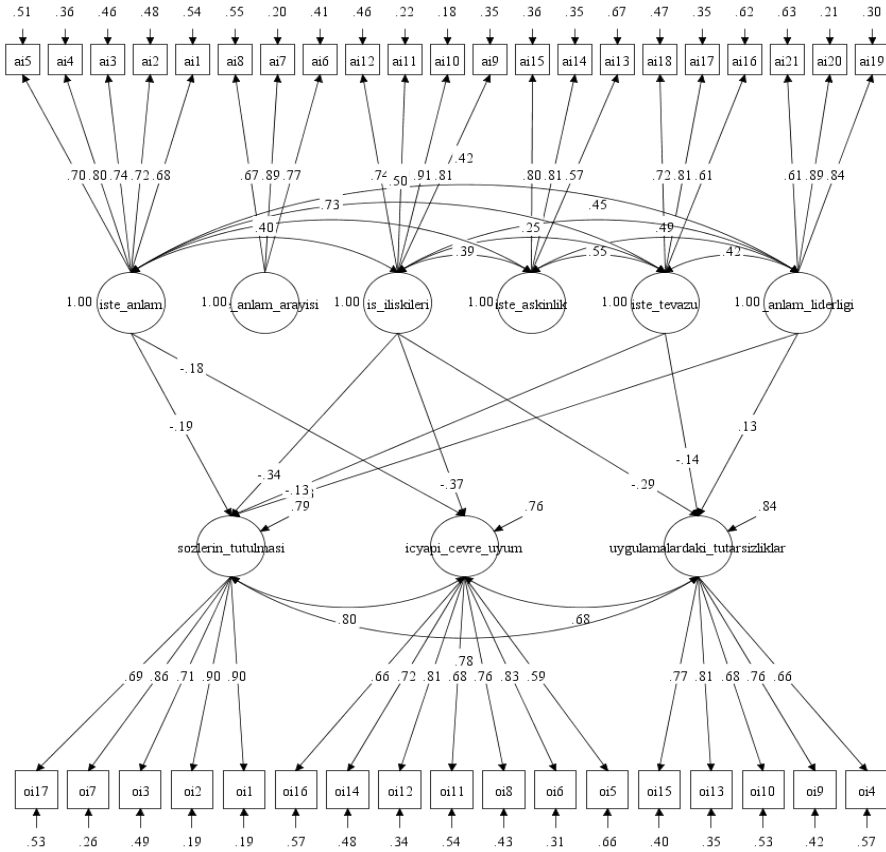
Yapılan yol analizine ait standartlaştırılmış yol katsayılarına baktığımız zaman işte anlam arayışı boyutu örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutunu anlamlı yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Benzer şekilde iş ilişkileri ve işte tevazu boyutlarının örgütsel dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarını anlamlı yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Ancak işte anlam, işte aşkınlık ve işte anlam liderliği boyutlarına baktığımız zaman örgütsel dedikoduyu anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmektedir ($p > .05$).

Haberdar olma boyutunun; işte anlam arayışı üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .10, iş ilişkileri üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.11 ve işte tevazu üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.27 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere baktığımız zaman işte anlam arayışı boyutundaki 1 birimlik değişimin haberdar olma boyutunda .10 birimlik değişime, iş ilişkileri boyutundaki 1 birimlik değişimin haberdar olma boyutunda .11 birimlik değişime ve işte tevazu boyutundaki 1 birimlik değişimin haberdar olma boyutunda .27 birimlik değişime yol açabileceği

söylenbilir. İlişkileri geliştirme boyutunun; iş ilişkileri üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .12 ve işte tevazu üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.46 olarak kestirilmiştir. Buradan iş ilişkileri ve işte tevazu boyutlarındaki 1 birimlik değişimin ilişkileri geliştirme boyutunda .12 ve .46 birimlik değişimlere yol açabileceği söylenbilir. Örgütsel zarar boyutunun; iş ilişkileri üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.17 ve işte tevazu üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .29 olarak kestirilmiştir. Buradan iş ilişkileri ve işte tevazu boyutlarındaki 1 birimlik değişimin örgütsel zarar boyutunda .17 ve .29 birimlik değişimlere yol açabileceği söylenbilir.

Değişkenler arasındaki doğrudan ilişki katsayıları, işte anlam arayışı ile haberdar olma arasında pozitif ve düşük düzeydedir ($\beta_{\text{işte anlam arayışı-Haberdar olma}}=.10$ $p<.01$). İş ilişkileri ile haberdar olma ve örgütsel zarar boyutları arasında negatif ve düşük düzeyde iken ilişkileri geliştirme boyutu arasında pozitif ve düşük düzeydedir ($\beta_{\text{iş ilişkileri-Haberdar olma}}=-.11$, $\beta_{\text{iş ilişkileri-Örgütsel zarar}}=-.17$, $\beta_{\text{iş ilişkileri-İlişkileri geliştirme}}=.12$ $p<.01$). İşte tevazu ile haberdar olma boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde, ilişkileri geliştirme boyutu arasında negatif ve orta düzeyde ve örgütsel zarar boyut arasında pozitif ve düşük düzeydedir ($\beta_{\text{işte tevazu-Haberdar olma}}=-.27$, $\beta_{\text{işte tevazu-İlişkileri geliştirme}}=-.46$, $\beta_{\text{işte tevazu-Örgütsel zarar}}=.29$ $p<.01$). Bunların yanında R-kare değeri, bağımsız değişkenlerle haberdar olma arasında .08, ilişkileri geliştirme .19 ve örgütsel zarar .10 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerden anlamlı işin boyutları haberdar olmadaki varyansların %8'ini, ilişkileri geliştirmedeki varyansların %19'unu ve örgütsel zarardaki varyansların %10'unu açıklamaktadır.

Anlamlı iş ve örgütsel ikiyüzlülük ölçeklerinin boyutları arasında; MLR yönteminin kullanılması ve yapılan yol analizi neticesinde modelin sahip olduğu ki-kare değerinin manidar olduğu ($p<.05$) ve model uyum değerlerin $\chi^2/sd=2.81$, RMSEA=.05, SRMR=.04, CFI=.92 ve TLI=.91 olarak elde edildiği ve bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerinin yordamasına ilişkin yol analizine yönelik standartlaştırılmış yol katsayılarını içeren diyagram modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Anlamlı iş ve örgütsel ikiyüzlülüğe ait standartlaştırılmış yol katsayılarını içeren diyagram modeli

Yapılan yol analizine ait standartlaştırılmış yol katsayılarına baktığımız zaman işte anlam boyutu örgütsel ikiyüzlülüğün sözlerin tutulması ve içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutlarını anlamlı yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Benzer şekilde iş ilişkileri boyutu örgütsel ikiyüzlülüğün üç boyutunu yordamakta iken işte tevazu ve işte anlam liderliği boyutları da örgütsel ikiyüzlülüğün sözlerin tutulması ve uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p < .05$). Ancak işte anlam arayışı ve işte aşkınlık boyutlarına baktığımız zaman örgütsel ikiyüzlülüğü anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmektedir ($p > .05$).

Sözlerin tutulması boyutunun; işte anlam üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü $-.19$, iş ilişkileri üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü $-.34$, işte tevazu üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü $-.13$ ve işte anlam liderliği üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü $.13$ olarak kestirilmiştir. Bu değerlere baktığımız zaman işte anlam boyutundaki 1 birimlik değişimin sözlerin tutulması boyutunda $.19$

birimlik değişime, iş ilişkileri boyutundaki 1 birimlik değişimin sözlerin tutulması boyutunda .34 birimlik değişime ve işte tevazu boyutundaki 1 birimlik değişimin sözlerin tutulması boyutunda .13 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir. İçyapı ve çevre arasındaki uyum boyutunun; işte anlam üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.18 ve iş ilişkileri üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.37 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere baktığımız zaman işte anlam boyutundaki 1 birimlik değişimin içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutunda .18 birimlik değişime ve iş ilişkileri boyutundaki 1 birimlik değişimin içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutunda .37 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir. Uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutunun; iş ilişkileri üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.29, işte tevazu üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.14 ve işte anlam liderliği üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .13 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere baktığımız zaman iş ilişkileri boyutundaki 1 birimlik değişimin uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutunda .29 birimlik değişime, işte tevazu boyutundaki 1 birimlik değişimin uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutunda .14 birimlik değişime ve işte anlam liderliği boyutundaki 1 birimlik değişimin uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutunda .13 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir.

Değişkenler arasındaki doğrudan ilişki katsayıları, işte anlam ile sözlerin tutulması ve içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutları arasında negatif ve düşük düzeydedir ($\beta_{\text{İşte anlam-Sözlerin tutulması}}=-.19$, $\beta_{\text{İşte anlam-İçyapı ve çevre arasındaki uyum}}=-.18$ $p<.01$). İş ilişkileri ile sözlerin tutulması, içyapı ve çevre arasındaki uyum ve uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutları arasında negatif ve orta düzeydedir ($\beta_{\text{İş ilişkileri-Sözlerin tutulması}}=-.34$, $\beta_{\text{İş ilişkileri-İçyapı ve çevre arasındaki uyum}}=-.37$, $\beta_{\text{İş ilişkileri-uygulamalardaki tutarsızlıklar}}=-.29$ $p<.01$). İşte tevazu ile sözlerin tutulması ve uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutları arasında negatif ve düşük düzeydedir ($\beta_{\text{İşte tevazu-Sözlerin tutulması}}=-.13$, $\beta_{\text{İşte tevazu-uygulamalardaki tutarsızlıklar}}=-.14$ $p<.01$). İşte anlam liderliği ile sözlerin tutulması ve uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutları arasında pozitif ve düşük düzeydedir ($\beta_{\text{İşte anlam liderliği-Sözlerin tutulması}}=.13$, $\beta_{\text{İşte anlam liderliği-uygulamalardaki tutarsızlıklar}}=.13$ $p<.01$). Bunların yanında R-kare değeri, bağımsız değişkenlerle sözlerin tutulması arasında .21, içyapı ve çevre arasındaki uyum arasında .24 ve uygulamalardaki tutarsızlıklar .16 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerden anlamlı işin boyutları sözlerin tutulmasındaki varyansların %21'ini, içyapı ve çevre arasındaki uyumdaki varyansların %24'ünü ve uygulamalardaki tutarsızlıklardaki varyansların %16'sını açıklamaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar hakkında sırasıyla ilgili alan yazın kapsamında tartışılıp yorumlanmış ve öneriler sunulmuştur.

Öğretmenlerin sahip oldukları anlamlı iş algı düzeylerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Boyutlar bazında ise işte anlam çok yüksek düzeyde ve işte anlam arayışı orta düzeyde iken iş ilişkileri, işte aşkınlık, işte tevazu ve işte anlam liderliği boyutları için yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. İlgili literatür incelendiği zaman öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (İmalı, 2021).

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel dedikodu algı düzeyleri genel olarak orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Boyutlar bazında baktığımız zaman haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutları düşük düzeyde iken örgütsel zarar boyutu yüksek düzeyde çıkmıştır. İlgili alanyazı incelendiği zaman bu çalışmayı destekleyen çalışmalar görülmektedir (Alakaşlı, 2021; Aydın, 2021; Çağalı, 2021; Han, 2019; Karasu, 2020; Petek, 2021; Şafak, 2021).

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyleri düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Boyutlar bazında incelendiğinde sözlerin tutulması, içyapı ve çevre arasındaki uyum ve uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutlarının tamamı düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyleri genel olarak düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karagül Kandemir, 2019; Kayış, Cemaloğlu & Sipahi, 2019; Kılıçoğlu, 2007; Konan & Taşdemir, 2019).

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile örgütsel dedikodu algıları arasında boyutlar bazında genel olarak negatif ilişkiler olduğu bulunmuştur. Eğitim kurumlarında var olan dedikoduyu azaltmak için öğretmenlerin işlerini anlamlı kılmaları gerekmektedir. Aynı şekilde öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile örgütsel ikiyüzlülük algıları arasında boyutlar bazında genel olarak negatif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Okul içerisinde olumsuz öğretmen davranışlarının oluşmasında etkin olan dedikodu ve ikiyüzlü davranışların en aza indirilip eğitim için nitelikli çıktılarının oluşmasına katkı sağlamak için öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarının önemi ortaya çıkmıştır.

Yapılan yol analizi sonucunda öğretmenlerin anlamlı iş algılarının örgütsel dedikodu algılarının yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Anlamlı iş ölçeğinin işte anlam arayışı boyutu örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutunu yordarken; iş ilişkileri ve işte tevazu boyutları örgütsel dedikodunun üç alt boyutunda yordamaktadır. Ancak işte anlam, işte aşkınlık ve işte anlam liderliği boyutları örgütsel dedikodunun hiçbir boyutunu anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Bunların yanında anlamlı işin örgütsel dedikodunun alt boyutlarının varyanslarını önemli oranlarda açıkladığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Yine yapılan yol analizi neticesinde öğretmenlerin anlamlı iş algılarının örgütsel ikiyüzlülük algılarının yordayıcısı olduğunu göstermektedir. İşte anlam boyutu sözlerin tutulması ve içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutlarının, iş ilişkileri boyutu sözlerin tutulması, içyapı ve çevre arasındaki uyum ve uygulamalardaki tutarsızlıklar

boyutlarının, işte tevazu ve işte anlam liderliği boyutları da sözlerin tutulması ve uygulamalardaki tutarsızlıklar boyutlarının anlamlı yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir. Ancak işte anlam arayışı ve işte aşkınlık boyutları örgütsel ikiyüzlülüğün herhangi bir boyutunu anlamlı şekilde yordamamaktadır. Bu sonuçların yanında anlamlı işin örgütsel ikiyüzlülüğün alt boyutlarının varyanslarını önemli oranlarda açıkladığı sonucuna da ulaşılmıştır. Anlamlı işin boyutları örgütsel dedikodunun haberdar olmadaki varyansların %8'ini, ilişkileri geliştirmedeki varyansların %19'unu ve örgütsel zarardaki varyansların %10'unu açıklamaktadır. Benzer şekilde anlamlı işin boyutları örgütsel ikiyüzlülüğün sözlerin tutulmasındaki varyansların %21'ini, içyapı ve çevre arasındaki uyumdaki varyansların %24'ünü ve uygulamalardaki tutarsızlıklardaki varyansların %16'sını açıklamaktadır.

Yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerin sahip oldukları anlamlı iş algı düzeyleri ile örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyleri arasında negatif yönde ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bu ters ilişki doğrultusunda okul içerisinde örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük düzeyinin azaltılması veya yok edilmesi noktasında anlamlı iş algı düzeyini artırıcı önlemler alınması gerekmektedir. Bu noktada okul yönetimi gerekli olan bu adımları iyi tespit etmeli ve ona göre hareket etmelidirler.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri ve Çıkar Çatışması Beyanı

Etik değerlendirmeyi yapan kurum: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik kurul karar tarihi/ Etik kurul belgesinin sayı numarası: 09.08.2021/11

Yapılan bu çalışma için yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda dedikodu ve söylenti durumunun incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 174-190.
- Alakaşlı, H. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Tez No.696281) [Yükseklisans tezi, Siirt Üniversitesi-Siirt]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 171-190.
- Aydın, E., (2021). *Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinin incelenmesi* (Tez No.699480) [Yükseklisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi -İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Aytaç, T., (2000). *Okul merkezli yönetim* (2. Baskı), Nobel Yayınları.

- Bassuk, A. & Goldsmith, M., (2009). Meaning at work: see primary and second factors, *Leadership Excellence*, 26(1), 1-22.
- Bergqvist, S., & Vestin, M. (2014). *Management consultantcies discursive construction of work-life balance: a discourse analysis of web pages*. [Yükseklisans tezi, Uppsala Üniversitesi - İsveç].
- Brief A. & Nord W.R. (eds.) (1990). *Meaning of occupational work: a collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Brunsson, N. (1989). *The organization of hypocrisy: talk, decisions and actions in organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış (16. Baskı)*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F.. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri (24. Baskı)*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, F. (2017). Birey, örgüt ve yönetim. Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi (2. Baskı, s.1-31)* içinde. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chen Zj, Zhang X & Vogel D., (2011). Exploring the underlying processes between conflict and knowledge sharing: a work-engagement perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1005-1033.
- Creswell, J. W. (2020). Arastirma deseni, nitel, nicel ve karma yontem yaklasimlari "(SB Demir Trans.).[Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.]. *Ankara: Egiten Kitap. Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 185-204.
- Çağalı, E., (2021). *Örgütsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise öğretmenlerinin görüşleri (Tez No.672714)* [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi -Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Çelikten, M. (2008). Okul örgütü ve yönetimi. (Ed: Vehbi Çelik). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi (1. Baskı, s123-142)* içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyükoztürk, Ş., (2016). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Pegem Atf İndeksi, 001-414.
- Frankl, V. E. (1984). Man's search for meaning. *Washington Square Press*, New York, 221s.
- Geiser, C. (2012). *Data analysis with Mplus*. Guilford press.
- Göçen, A., & Terzi, R. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487-1512.

- Hadadian, Z., Navidi, H., Digehsara, K.S., & Sabet, F.Z. (2016). Hypocritical behavior and organization size: a game-theory approach. *Mediterranean journal of social sciences, MCSER Publishing, Rome-Italy*, 7(1), 159-166.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Always Learning.
- Han, B. (2019). *İnformal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Tez No.582702) [Doktora tezi, Dicle Üniversitesi - Diyarbakır]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Han, B., & Dağlı, A. (2018). Organizational gossip scale: validity and reliability study. *Electronic Turkish Studies*, 13(27).
- İmalı, H., (2021). *İşin anlamlı bulunması ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Tez No.708056) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi - Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kahn W.A. & Heaphy E.D., (2014). Relational context of personal engagement at work. In C Truss, R Delbridge, E Soane, K Alfes & A Shantz (eds). *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge.
- Karagül Kandemir, İ. (2019). *İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algılarıyla örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.543213) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi - Rize]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Karasar, N., (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi (35. Baskı)*, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasu, Y., (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven alguları arasındaki ilişki*(Tez No.625281) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi - Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kayış, E., Cemaloğlu, N., & Sipahi, E. (2020). Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algıları ve bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Studies-Educational Sciences*, 15(6), 4329-4341.
- Kılıçoğlu, G. (2017). Organizational hypocrisy and integrity in turkish context: a theoretical analysis. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(3), 465-504.
- Kılıçoğlu, G., & Kılıçoğlu, Y.D. (2019). Understanding organizational hypocrisy in schools: the relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623924>.
- Kılıçoğlu, G., Kılıçoğlu, D. Y., & Karadağ, E. (2019). Do schools fail to “walk their talk”? development and validation of a scale measuring organizational hypocrisy. *Leadership and Policy in Schools*, 18(1), 52-82.

- Kline RB. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. (Çev. Ed. Sedat ŞEN). 1. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, 2019:265-277.
- Konan, N., & Taşdemir, A., (2019). Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algıları ile mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişki. *Scientific Educational Studies*, 3(2), 132-152.
- Kondalkar, V. G. (2007). Organizational behaviour. *New Age International (P) Ltd., Publishers*. ISBN (13) : 978-81-224-2487-4.
- Leblebici, N. D., Yıldız, H. H. & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun araçsallığı ve algılanışı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 561- 574.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D., (2008). Seven strong claims about successful school leadership, *School Leadership and Management*, 28(1), 27- 42, <https://doi.org/10.1080/13632430701800060> (17.06.2020).
- Levent, F., & Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- May, D. R., Gilson R.L. & Harter L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış (5.Baskı)*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özlük, B., & Özcan, Ö. (2021). Hemşireler arasında biçimsel olmayan iletişim kanallarından biri: dedikodu ve söylentiye karşı tutum ve düşünceler. *Journal of Education and Research in Nursing*. 18(3), 262-267
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algularının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği* (Tez No.448168) [Yüksek lisans tezi, Yaşar Üniversitesi - İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Perez, L. F., & Robson, K. (1999). Ritual legitimation, de-coupling and the budgetary process: managing organizational hypocrisies in a multinational company. *Management Accounting Research*, 10, 383-407.
- Petek, T. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.696029) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi - Siirt]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E., (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Kim S. Cameron, Jane E. Dutton & Robert E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline* (ss. 309-327) içinde. BerrettKoehler Publishers.

- Simons T., (2002). Behavioral integrity: the perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science* 13(1): 18–35.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (Ed.), (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance* (ss. 3-25) içinde, John Wiley & Sons.
- Şafak, H. F. (2021). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolü* (Tez No.690505) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi - Rize]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Seçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şişman, M. (2013). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar* (4. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson Education Limited.
- TDK. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr>.
- Terkel, S. (1974). *Working*. New York: New Press.
- Toffler, A. (1971). *Future shock*. New York: Random House Inc.
- Tschannen Moran, M. (2014). *Trustmatters: leadership for successful schools* (2nd ed.). San Francisco, CA: JosseyBass.
- Witteck R., & Wielers R., (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189-204.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: a perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics* 116(2): 441–455.

Extended Abstract

Organizations are formed when individuals come together to meet their needs and realize some common goals (Han, 2019). Şahin (2004) states that the organization is a large-scale social structure formed by people working together in line with the targeted goals. In the rapidly growing world, there are many organizations that meet the needs of people and serve people in the best way. One of these organizations is school institutions that affect people's education life and even after their education life. Factors such as the social environment, emotions, thoughts and psychological behaviors in the school are thought to affect the productivity of teachers. One of these factors is the meaning that employees attribute to their work. Meaningful work, in line with the individual's life goals, "Why am I doing the job I have, why am I in this

workplace?" contains the answers to the questions (Göçen and Terzi, 2019). It can be thought that the existence of the structure of meaningful work may affect positive and negative different perceptions in school environments. Although he finds his job meaningful, there are different variables that affect the motivation of the individual within the organization. One of them is gossip, one of the informal types of communication. Lelebici, Yıldız, and Karasoy (2009) define gossip as conversations that are not welcomed in the environment, but that manifest themselves in almost all social environments and organizations. The concept of "organizational gossip" with the gossip occurring within the organization has been added to the literature. Differences between managerial processes and the current situation reveal organizational hypocrisy, which is one of the organizational behavior disorders (Brunsson, 1989). Organizational hypocrisy can be defined as saying that you do a job and not doing that job (Bergqvist & Vestin, 2014). When we consider the school as an organization, each concept that affects the teachers' mood, physical condition, communication and work is of great importance in the formation of efficient teachers in the school. In this context, a detailed examination of the concepts of "Meaningful work", "Organizational Gossip" and "Organizational Hypocrisy", which have a significant impact on employees in the organization, both independently and because they affect each other, will help to understand teacher behaviors. Organizational gossip and organizational hypocrisy in the school significantly affect the communication, synergy and working environment among employees. Considering how meaningful teachers find their work in the school and that there may be an interaction between organizational gossip and the existence of organizational hypocrisy; In this study, the views of teachers working in kindergarten, primary, secondary and high schools about meaningful work, organizational gossip and organizational hypocrisy were examined and the relationship between these concepts was examined. In this context, the problem of the research is "Does the meaningful job perceptions of teachers have an effect on organizational gossip and organizational hypocrisy perception levels?" poses a question. In line with the general purpose of the research, answers to the questions given below were sought according to the opinions of the teachers.

At what level do teachers perceive meaningful work, organizational gossip, and organizational hypocrisy?

Is there a significant relationship between teachers' meaningful job perception levels and organizational gossip and organizational hypocrisy perception levels?

Significant job perception levels of teachers; Is it a predictor of organizational gossip and organizational hypocrisy perception levels?

The research was designed with a descriptive relational survey model. The population consists of 9843 teachers working in state-owned preschool, primary, secondary and high schools in Onikişubat and Dulkadiroğlu districts of Kahramanmaraş in the 2021-2022 school year. The sample, on the other hand, consists

of 717 teachers, who were formed by using the "stratified sampling method", which is one of the simple random sampling methods. "Meaningful Work Scale for Educational Organizations", " Organizational Gossip Scale " and " Organizational Hypocrisy Scale" were used as data collection tools in the research.

It was concluded that the meaningful job perception levels of the teachers were generally high. In terms of dimensions, it was found that the meaning at work was at a very high level and the search for meaning at work was at a moderate level, while it was at a high level for the dimensions of work relations, transcendence at work, humility at work and meaning leadership at work.

It was found that teachers' organizational gossip perception levels were generally at a moderate level. When we look at it in terms of dimensions, while the dimensions of being aware and developing relations are low, the organizational damage dimension is high.

It was found that teachers' organizational hypocrisy perception levels were low. When examined on the basis of dimensions, it was found that the dimensions of keeping promises, harmony between the internal structure and the environment, and inconsistencies in practices were all low.

When the research results are evaluated in general; It has been found that there are generally negative relationships between teachers' meaningful job perceptions and organizational gossip perceptions on the basis of dimensions. In order to reduce the gossip that exists within educational institutions, teachers need to make their work meaningful. Likewise, it has been found that there are generally negative relationships between teachers' meaningful job perceptions and their perceptions of organizational hypocrisy on the basis of dimensions. In order to minimize gossip and hypocritical behaviors, which are effective in the formation of negative teacher behaviors in the school, and to contribute to the formation of qualified outputs for education, the importance of teachers' finding their work meaningful has emerged.

As a result of the path analysis, it was found that teachers' meaningful job perceptions were a predictor of organizational gossip and organizational hypocrisy. The dimensions of meaningful work explain 8% of variances in awareness of organizational gossip, 19% of variances in improving relationships, and 10% of variances in organizational harm. Similarly, dimensions of meaningful work explain 21% of the variances in keeping promises of organizational hypocrisy, 24% of the variances in the fit between the internal structure and the environment, and 16% of the variances in the inconsistencies in practices.