



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN
OKUL İKLİMİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Hikmet Faruk ŞAFAK

**Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ
Danışman**

RİZE 2021



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN
OKUL İKLİMİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Hikmet Faruk ŞAFAK

**Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ
Danışman**

RİZE 2021

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında, Hikmet Faruk ŞAFAK tarafından hazırlanan *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Rolü* başlıklı bu çalışma, 29/03/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından [Yüksek Lisans Tezi] olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Cem TUNA

Kabul/Red

Üye: Doç. Dr. Mehmet OKUTAN

Kabul/Red

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Kabul/Red

__/__/__

Doç. Dr. Ahmet YANIK

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi tezli yüksek lisans programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Rolü” konulu tezimi, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Eserimde, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dahil, sahibine / kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır.

Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiç bir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim. 29/03/2021

Hikmet Faruk ŞAFAK

ÖN SÖZ

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana destek olan, özellikle bu konunun belirlenmesinde ve tez yazım sürecimde yardımını, desteğini ve tecrübesini benden esirgemeyen çok kıymetli hocam *Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ*'ye teşekkür ederim.

Ayrıca eğitim hayatım boyunca üzerimde emeği geçen tüm hocalarımla birlikte Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında görev yapan ve yüksek lisans eğitimim sırasında deneyimlerinden faydalandığım *değerli hocalarıma* saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım. Tezimin yazım aşamasında beni motive eden, iyi bir ürün ortaya koyabilmek adına her türlü desteği veren çok kıymetli meslektaşım *Hızır SEFERİNOĞLU*'na da teşekkür ederim.

Yaşamım boyunca iyi bir insan olabilmem için çaba gösteren, eleştirel ve entelektüel bakış açısı kazanabilmem için uygun ortamları sağlayan, desteklerini her zaman yanımda hissettiğim *anneme ve babama* minnetlerimi sunarım. Bu süreç boyunca sabrını ve anlayışını benden esirgemeyen, hoşgörü sahibi biricik eşim *Şenay ŞAFAK*'a sonsuz teşekkür ederim.

Hikmet Faruk ŞAFAK

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	2
ETİK BEYAN.....	3
ÖN SÖZ.....	4
İÇİNDEKİLER.....	5
ÖZET.....	9
ABSTRACT.....	10
KISALTMALAR.....	11
TABLolar LİSTESİ.....	12
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	14
GİRİŞ.....	15

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İLETİŞİM KAVRAMI VE İLETİŞİMİN TANIMI.....	24
1.1.1. İletişim Biçimleri.....	25
1.2. ÖRGÜTSEL DEDİKODU KAVRAMI VE DEDİKODUNUN TANIMI...26	
1.2.1. Dedikodunun İçeriği.....	28
1.2.2. Dedikodunun İşlevi.....	30
1.2.3. Örgütlerde Dedikodu.....	32
1.2.4. Dedikodunun Yönetimi.....	34
1.2.5. Örgütsel Dedikodu ile İlgili Araştırmalar.....	39
1.2.5.1. Örgütsel Dedikodu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	39

1.2.5.2. Örgütsel Dedikodu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	41
1.3. OKUL İKLİMİ KAVRAMI.....	42
1.3.1. Okul İkliminin Oluşumu.....	44
1.3.2. Okul İkliminin Önemi.....	47
1.3.3. Okul İklimini Etkileyen Faktörler.....	50
1.3.4. Okul İkliminin Boyutları.....	52
1.3.4.1. Öğretmen ve Öğrenci İlişkisi.....	52
1.3.4.2. İdare.....	52
1.3.4.3. Öğrenci Davranışları.....	53
1.3.4.4. Öğrenciler Arası İlişkiler.....	53
1.3.4.5. Veli, Toplum ve Okul Arasındaki İlişkiler.....	53
1.3.4.6. Güvenlik.....	54
1.3.5. Okul İkliminin Türleri.....	54
1.3.5.1. Açık İklim.....	54
1.3.5.2. İlgili İklim.....	54
1.3.5.3. İlgisiz İklim.....	55
1.3.5.4. Kapalı İklim.....	55
1.3.6. Okul İklimi ile İlgili Araştırmalar.....	55
1.3.6.1. Okul İklimi ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	56
1.3.6.2. Okul İklimi ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	58

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	60
2.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	60
2.2.1. Araştırmanın Örneklemine Demografik Özellikleri.....	61
2.2.1.1. Cinsiyet.....	61
2.2.1.2. Mesleki Kıdem.....	62
2.2.1.3. Branş.....	62
2.2.1.4. Okuldaki Hizmet Süresi.....	63
2.2.1.5. Kurumdaki Toplam Öğretmen Sayısı.....	63
2.2.1.6. Öğrenim Durumu.....	64
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	64

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	65
2.3.2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği.....	65
2.3.3. Okul İklimi Ölçeği.....	66
2.3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi.....	67
2.3.4.1. Örneklem Büyüklüğü.....	67
2.3.4.2. Kayıp Değerler.....	68
2.3.4.3. Çoklu Doğrusallık (Multicollinearity) ve Tekillik (Singularity).....	68
2.3.4.4. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi.....	68
2.3.4.5. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	70
2.3.4.6. Okul İklimi Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi.....	71
2.3.4.7. Okul İklimi Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	73
2.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

3.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODU ALGILARI.....	75
3.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Değerlendirilmesi.....	75
3.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları.....	76
3.1.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları.....	76
3.1.4. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları.....	78
3.1.5. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları.....	78
3.1.6. Öğretmenlerin Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları.....	81
3.1.7. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları.....	83
3.2. ÖĞRETMENLERİN OKUL İKLİMİ DÜZEYLERİ.....	83
3.2.1. Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Değerlendirilmesi.....	83
3.2.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri...84	

3.2.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri.....	85
3.2.4. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri.....	87
3.2.5. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri.....	87
3.2.6. Öğretmenlerin Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri.....	90
3.2.7. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri.....	92
3.3. ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ.....	92
3.4. ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN OKUL İKLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ.....	93
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	94
KAYNAKLAR.....	104
EKLER.....	127
Ek-1: Etik Kurul Onayı.....	127
Ek-2: Araştırma İzni.....	128
Ek-3: Ölçek İzinleri.....	129
Ek-4: Kişisel Bilgi Formu.....	130
Ek-5: Örgütsel Dedikodu Ölçeği.....	131
Ek-6: Okul İklimi Ölçeği.....	132
ÖZ GEÇMİŞ.....	133

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Hazırlayan: Hikmet Faruk ŞAFAK

Yıl: 2021

Sayfa Sayısı: 133

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN OKUL İKLİMİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Araştırmanın amacı ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolünü belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Rize il merkezinde ve ilçelerinde ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem oluşturma yoluna gidilmiş ve 440 öğretmen araştırma grubuna dâhil edilmiştir. Araştırmanın verileri, Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, Kavgacı (2010) tarafından geliştirilen “Okul İklimi Ölçeği” ve öğretmenlerin demografik özelliklerine ulaşabilmek için “Kişisel Bilgi Formu” aracılığıyla elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının ve okul iklimi düzeylerinin orta düzeyde olduğu, örgütsel dedikodu ve okul iklimi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Regresyon analizine göre, örgütsel dedikodunun okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve okul iklimine ait varyansın %7’sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dedikodu, Okul İklimi, İlkokul, Ortaokul, Öğretmenler

Recep Tayyip Erdogan University Graduate Education Faculty

Department: Educational Sciences

Type: Master Thesis

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Author: Hikmet Faruk ŞAFAK

Year: 2021

Pages: 133

ABSTRACT

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL GOSSIP ON SCHOOL CLIMATE ACCORDING TO THE PERCEPTIONS OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS

The aim of the study is to determine the role of organizational gossip on school climate according to the perceptions of primary and secondary school teachers. The universe of this research conducted in the relational screening model consists of teachers working in primary and secondary schools in Rize city center and its districts in the 2020-2021 academic year. In the research, sampling method was used by using simple random sampling method and 440 teachers were included in the research group. The data of the study were obtained through the "Organizational Gossip Scale" developed by Han and Dağlı (2018), the "School Climate Scale" developed by Kavgacı (2010), and the "Personal Information Form" to access the demographic characteristics of teachers.

As a result of the research, it was determined that teachers' perceptions of organizational gossip and school climate were moderate, and a low level negative significant relationship between organizational gossip and school climate. According to the regression analysis, it was concluded that organizational gossip is a significant predictor of school climate and explains 7% of the variance of school climate.

Key Words: Organizational Gossip, School Climate, Primary School, Secondary School, Teachers

KISALTMALAR

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

Dr. : Doktor

Ed. : Editör

s. : Sayfa

vd. : Ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımı.....	61
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Dağılımı.....	62
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Dağılımı.....	62
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Hizmet Süreleri Değişkeni Açısından Dağılımı.....	63
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Öğretmen Sayıları Değişkeni Açısından Dağılımı.....	63
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Dağılımı.....	64
Tablo 7. Doğrulamalı Faktör Analizine Yönelik Uyum İndeksleri ve Kabul Değerleri.....	69
Tablo 8. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Toplamına ve Boyutlarına Yönelik Hesaplanan Güvenirlilik Katsayıları.....	71
Tablo 9. Okul İklimi Ölçeğinin Toplamına ve Boyutlarına Yönelik Hesaplanan Güvenirlilik Katsayıları.....	73
Tablo 10. Örgütsel Dedikodunun Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	75
Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	76
Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları.....	77

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Branş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	78
Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları.....	80
Tablo 15. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları.....	82
Tablo 16. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 17. Okul İkliminin Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	84
Tablo 18. Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	84
Tablo 19. Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları.....	86
Tablo 20. Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	87
Tablo 21. Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları.....	89
Tablo 22. Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları.....	91
Tablo 23. Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları.....	92
Tablo 24. Örgütsel Dedikodu ile Okul İklimi Arasındaki İlişki.....	92
Tablo 25. Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine Yönelik Geliştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	70
Şekil 2. Okul İklimi Ölçeğine Yönelik Geliştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	72



GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, kapsamı, sınırlılıkları ve araştırmada geçen tanımlamalara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Birbirleriyle iletişimde bulunabilen bireylerin ortak bir hedefi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları topluluk örgüt olarak nitelendirilmektedir (Barnard, 1994). Amaçlarını gerçekleştirmek isteyen örgütlerin iletişim seviyelerinin yüksek olması gerekmektedir (Usta vd., 2018). İletişim, örgütün hiyerarşisini güçlendirmek ve devamlılığını sağlamak için önemli bir role sahip olmaktadır (Han, 2019).

Örgüt içerisindeki iletişimin formal ve informal olarak meydana gelebildiği ifade edilmektedir (Ergin, 2014: 199). Formal iletişim örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli bilgilerin hiyerarşik sisteme uygun olarak insanlara ulaşması olarak adlandırılmaktadır (Dilber, 2018). İnfomal iletişim ise hiyerarşiden bağımsız olarak örgütte var olan insanların sosyal ihtiyaçlarını gidermek amacıyla ortaya çıkmaktadır (Ünal-Çolak, 2012: 159). İnfomal iletişim biçimlerinin örgütlerde formal iletişime göre daha fazla tercih edildiği bunun da daha kolay yönlendirici söylemler içerdiğinden var olduğu görülmektedir (Eroğlu, 2005).

Örgütte bulunan kişilerin sosyalleşmesine katkıda bulunan, birbirleriyle paylaşımlarını artıran informal iletişim bu yönüyle formal iletişimden ayrılmaktadır (Özarallı ve Torun, 2011). Örgütlerde yer alan informal iletişime göz gezdirildiğinde dedikodu ve söylenti kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir (Solmaz, 2006). Söylentiler daha geniş topluluklarda meydana gelen ve toplumun çoğunluğunu ilgilendiren konuları barındırmaktayken dedikodunun ilgilendiği ve etkilediği alanın daha dar kapsamda olduğu söylenmektedir (Artaç, 2017).

İnsanların samimiyet kurdukları ortamlarda ortaya çıkan ve o ortamda bulunmayan kişilerle alakalı müspet ya da menfi yorumda bulunmak dedikodu olarak adlandırılmaktadır (Foster, 2004:83). Dunbar (2004:100)'a göre dedikodu kişilerin sosyal ilişkilerinin önemli bir parçasıdır. Öyleyse sosyal ilişkilerin önemli bir faktör olduğu örgütlerde yer alan dedikodu kavramının incelenmesi gerekmektedir (Noon ve Delbridge, 1993).

Dedikodunun yer aldığı örgütlerde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri olumsuz etkilenebileceğinden bu durum onların moral ve motivasyon seviyelerini de etkileyebilmekte bu da örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine negatif bir etki yapmaktadır (Grosser vd., 2012). Dedikodunun bazen de formal iletişimin yetersiz olduğu durumlarda örgüt içerisindeki bilgi alışverişinin devamını sağlayan böylece insanlar arasındaki ilişkileri güven esasına dayalı bir seviyeye taşıyan, onların çalışma hayatından uzaklaşıp stres atmalarına olanak sağlayan etkilerinin de var olduğu bilinmektedir (Usta vd., 2018). İnfomal iletişimin örgütlerde daha fazla yer aldığı göz önüne alındığında formal iletişim kanallarının yeterli olmadığından ve bu boşluğu infomal iletişim araçlarının doldurduğundan söz edilebilmektedir (Dilber, 2018).

Aynı çalışma ortamında bulunan insanların karşılaştığı sorunlar da ortak olabileceğinden ötürü birbirleriyle olan iletişimleri artmakta bu da dedikodunun daha hızlı ortaya çıkmasına vesile olmaktadır (Mills, 2010). Çalışanlar dedikodu yoluyla örgütte bulunan diğerleriyle alakalı bilgiler edinebilmekte ve bu bilgileri ortamda bulunan çalışma arkadaşlarıyla yorumlayabilmektedir. Bu durum çalışanlar arasındaki samimiyeti artırmakta ve sosyal bir grup olmalarına olanak sağlamaktadır (Akdoğan vd., 2009, s. 19). İnfomal iletişim araçları örgütlerde yer alan bilgileri ve haberleri resmi yollara takılmadan çalışanlara aktarmada kullanılmakta bu da çalışanların bilgileri hızlı öğrenmesinden kaynaklı zihinsel olarak rahatlamasına neden olmaktadır (Arabacı vd., 2010: 176).

İnfomal iletişim yolları iyi kullanılabildiğinde örgüt içerisindeki bilgi alışverişini kolaylaştırmakta, örgüt çalışanlarının iletişimlerini artırmaktadır. Bu durum onların kaynaşmasını sağladığından hedeflere ulaşabilmek adına kolektif çalışmanın gerçekleşmesine katkı sunmaktadır (Thomas ve Rozell, 2007). Ancak

informal iletişimin iyi kullanılmadığı durumlarda özellikle hassas örgütlerde çalışanlar birbirlerine karşı nefret duyguları geliştirebilmekte bu da olumsuz bir iklimin oluşmasını meydana getirmektedir (Şantaş vd., 2019). Dedikodunun sunduğu bilgilerin doğruluğundan şüphe edilmesine rağmen bilgi alışverişini kolaylaştırdığından örgüt içerisindeki etkisi yadsınmamaktadır. Örgütlerde yer alan dedikodu işle alakalı olabileceği gibi kişilerin özel yaşantısıyla alakalı da olabilmektedir (Kuo vd., 2015).

Örgütte yer alan insanlar birbirleriyle çok yakın olmasalar da bazı ortamlarda bir araya geldiklerinde sohbet edecek ortak noktalar bulabilmektedirler (Fay, 2011). İnsanlar çalışırken ara verdiklerinde ya da işten arta kalan zamanlarda bir araya geldiklerinde çalıştıkları örgütte olanlar hakkında ya da örgütte çalışanlar insanlarla alakalı sohbet edebilmektedir (Akkirman, 2004). İnfomal iletişim yolları dikkate alınmadığında, kontrol edilmediğinde ve denetlenmediğinde örgüt içi sorunlara neden olabilmekte ve ortamın olumsuz bir havaya bürünmesine sebebiyet verebilmektedir (Eğimli ve Bitirim, 2008). İnfomal iletişim yollarının örgütlerde olumlu ve olumsuz etkileri olduğundan söz edilebilmektedir. Öyleyse bu iletişim yolunun her türlü etkisine karşı gereken aksiyonların alınması gerekmektedir. İnfomal iletişim araçlarından olan dedikodular iyi yönetilebildiğinde örgüte katkı sunmakta ancak aksi bir durumda örgüt iklimini kötü etkilemektedir (Han, 2019).

Okul iklimi kavramıyla ilgili olarak literatürde çok yönlü olarak araştırmalar yapıldığından farklı tanımlar olduğu görülmektedir. Ancak yapılan tanımların ortak noktası olarak okul ikliminin okuldan etkilendiğinden ve okulu etkilediğinden söz edilmektedir (Çolak ve Altınkurt, 2017). Hoy (2003) okul ikliminin, okulda var olan ortak davranışlar sonucu meydana geldiğini ve okuldaki bireylerin bu iklimi benimseyip uyguladıklarından okulun değişmez bir özelliği olduğunu ifade etmektedir. Okul iklimi her bir çalışanın sahip olduğu beklentilerle ve duygularla gerçekleşen formal ve informal etkileşimin, çalışanların kendi aralarındaki etkileşimin, çalışanların örgütü nasıl algıladıklarının, çalışanların örgüte duyduğu inanç duygusunun, çalışanların sahip olduğu değerlerin ve örgütün işleyişiyle ilerlemesine etki eden faktörlerin tamamı olarak değerlendirilmektedir (Kavgacı, 2014, s. 21).

Her insanın kendine özgü nitelikleri ve bu niteliklerin bütünü olarak bir benliği, kimliği olduğu gibi eğitim kurumu olan okulların da kendine ait bir benliğinden söz edilmekte bu benliği açıklamak için de okul iklimi kavramından bahsedilmektedir (Taş, 2009:2). Bir okula ait iklim onu diğer okullardan ayırmaktadır. Okul iklimi, okulda bulunan her bireyin davranış ve düşünceleri ile çevresel faktörlerin kaynaşmasından meydana gelmekte aynı zamanda da okuldaki çalışanları bu iklime ayak uydurmak noktasında etkilemektedir (Özdemir vd., 2010). Okulları verimli hale getirebilmek için okul iklimine dikkat etmek gerekmektedir. Okul iklimi verimi artırmak için olması gereken önemli bir araçtır. Verimi yüksek olan okullar çevre tarafından dikkat çekmektedir. Aynı zamanda olumlu bir okul iklimine sahip yerlerde çalışan kişilerin de daha mutlu oldukları görülmektedir (Boztaş, 2007: 25).

Taymaz (2007) okulun etkisinin ve veriminin artırılması için okula ait olan iklimin olumlu bir hale getirilmesinin öneminden bahsetmektedir. Okula ait olumlu iklim okulda bulunan kişiler tarafından benimsendiğinde bu onlarda olumlu bir davranış değişikliğine neden olabilmektedir (Dönmez ve Korkmaz, 2011). Öğrencilerin olumlu bir okul iklimini benimsediklerinde davranışlarının düzeldiği, okula karşı sempati besledikleri görülmekte bu da onların başarı durumlarına pozitif olarak yansımaktadır (Wang ve Degol, 2016). Öğretmenler okul iklimini içselleştirdiklerinde ise motivasyonlarının yükseldiği ve kendilerine karşı duyduğu güvenin arttığı görülmektedir (Gündoğan ve Koçak, 2017). Kendilerini iyi hisseden öğretmenler girdikleri derslerde daha verimli olmakta ve bu durum da öğrencilerin akademik başarılarına yansımaktadır (Korkmaz vd., 2014).

Okul iklimi barındırdığı her öğrencinin kendini gerçekleştirmesine katkı sunmakta, ekonomik anlamda onları başarılı kılmakta ve toplumsal normları onlara öğretmek topluma hazırlamaktadır. Dolayısıyla her okul kendi ikliminin olumlu olması için çaba göstermeli ve bu iklimin de öğrenciler tarafından benimsenmesi için birtakım faaliyetler yapması gerekmektedir (Fontenot, 1993:7). Okulun sahip olduğu iklim öğrencilerin davranışları üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. İyi bir okul iklimine sahip okula devam eden öğrencilerin davranışlarının da aynı doğrultuda olduğu gözlenmektedir (Acarbey, 2006).

Okulda güvende olduğunu bilen, okulda huzurlu olan ve okula sempati besleyen öğrencilerin daha başarılı oldukları göze çarpmaktadır. Öyleyse okulların var olan iklimini öğrencilere aktarması gerekmektedir (Cohen ve Geier, 2010). Öğrencilerin başarılarında en büyük paya öğretmenler sahip olduğundan onların da kendini okulda huzurlu hissetmeleri gerekmektedir. Öğretmenler kendilerini değerli hissettiklerinde, fikirleri alındığında kendilerini daha mutlu hissetmektedir. Bu onların kendi aralarındaki iletişimine de katkı sunmaktadır (Vail, 2005). Olumlu bir okul ikliminin hem öğrencilere hem öğretmenlere fayda sağladığı görülmektedir. Öyleyse her okulun iklimine dikkat etmesi ve bu iklimin anlaşılması için çaba göstermesi gerekmektedir (Topal, 2001, s.3). Ortak bir amaç uğruna bir arada toplanabilen öğretmenlerin yer aldığı okullarda mücadele gücü daha yüksek olmakta öğrencilerin başarısı için daha fazla gayret edilmektedir. Dolayısıyla öğretmenleri ortak bir amaca taşıyan iklimin yaratılmasının öğrenciler açısından da faydalı olacağı görülmektedir (Goddard vd., 2000).

Söz konusu araştırmalarda örgütsel dedikodu ve okul iklimi olguları farklı görüşlerle birlikte çalışılmasına hatta okul iklimi konusunda pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen, literatürde bu iki olgunun bir arada olduğu ve eğitim kurumlarını da içeren bir araştırmayı içerdiği konusunda eksiklikler tespit edilmiştir. Bundan dolayı alana fayda yapacağı da göz önünde bulundurularak; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolünün ne olduğu bu araştırmanın problemi olarak belirlenmiştir. Okul iklimini etkileyen olguların sayıca fazla olması göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel dedikodu kavramının okul ikliminin üzerindeki etkisinin belirlenmesinin mühim olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Rize ilindeki ilkokul ve ortaokul kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu kavramına olan algılarının okul iklimi üzerindeki rolünü incelemek amaçlanmaktadır.

Bu genel amaç bağlamında aşağıda belirtilen alt amaçlara yanıt aranmıştır.

- I. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu kavramına ilişkin algıları ne düzeydedir?

- II. Öğretmenlerin okul iklimi kavramına ilişkin algıları ne düzeydedir?
- III. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dedikodu ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- IV. Örgütsel dedikodu, okul iklimini yordamakta mıdır?
- V. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları;
 - a. Cinsiyete,
 - b. Mesleki kıdeme,
 - c. Branşa,
 - d. Okuldaki hizmet süresine,
 - e. Görev yapılan okuldaki öğretmen sayısına,
 - f. Öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- VI. Öğretmenlerin okul iklimi kavramına ilişkin düzeyleri;
 - a. Cinsiyete,
 - b. Mesleki kıdeme,
 - c. Branşa,
 - d. Okuldaki hizmet süresine,
 - e. Görev yapılan okuldaki öğretmen sayısına,
 - f. Öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Dedikodu kavramı her toplumda var olan bir gerçektir. Evrensel olarak bakacak olursak da dedikodu her toplumda hemen hemen aynı iletişimsel durumu temsil etmektedir. Bunu tanımlayacak olursak bilgi eksikliğinden kaynaklı var olan iletişim demek yanlış bir tabir olmamaktadır. Dedikodu sözcüğü insanların kulağına geldiğinde kötü bir durummuş gibi algılanmaktadır. Oysa her zaman kötü bir durumu aktarmak için dedikodu yapılmamaktadır. Bazen aile içinde, mahallede ya da çalışılan kurumda herhangi bir konu hakkında bilgi eksikliği mevcut olabilmektedir. Bu durumda ortamda bulunan bireyler kendileri bir şeyler üretmeye başlamaktadırlar. Öyleyse birtakım önlemler alınarak dedikoduyu önlemek mümkün olabilmekte midir?

İnsanların bir arada bulundukları her ortamda formal iletişim var olsa dahi bütün bilgiler çalışanlarla anında paylaşılsa dahi dedikodunun önüne geçmek çok

mümkün olmamaktadır. Zira insanlar iletişime geçtiklerinde mutlaka üretecek bir şey bulmaktadırlar. Burada en önemli iş yöneticiye düşmektedir. Belki tamamen dedikoduyu yok edemez ama aza indirmek için gerekli aksiyonları alması gerekmektedir. Ayrıca unutmamak gerekir ki bazı durumlarda yöneticiler de dedikoduyu kendi çıkarları doğrultusunda kullanabilmektedir. Ortama haber salmak isteyen bir yönetici bunu dedikodu yoluyla bir başkasına yaptırabilmektedir. Böylece isteği doğrultusunda çalışanlarını yönlendirebilmektedir.

Dedikodunun iletişim yoluyla meydana geldiği bilinmektedir. Örgütteki çalışanların dedikodu yapması onların iletişimi güçlendirebilmektedir. Dedikodu çalışanlar için deşarj olma, üzerindeki iş stresini bırakma eylemi olarak görülmektedir. Bu durum verimliliği artırabilmekte verimin arttığı bir ortamda örgüt istediği hedeflere daha kolay ulaşabilmektedir. Tamamen dedikodunun var olduğu bir sistemin harika olduğunu söylemek elbette mantıklı olmamaktadır. Ancak dedikoduyu tamamen reddetmek de mümkün olmamaktadır.

İyi bir liderin, herkesin örnek aldığı yöneticinin dedikodunun karma yapısını yerinde yönetmesi gerekmektedir. Eğitim örgütlerinin en küçük yapı taşı olan okullarda sayıca fazla personel çalışmaktadır. Bu kadar insanın bir arada olduğu yerde dedikodu kavramının var olmaması mümkün gözükmemektedir. Yöneticinin güzel bir okul iklimi ayarlayarak bu durumu iyi yönetmesi gerekmektedir. Okul ikliminin güzel olduğu bir yerde dedikodu insanlar arasında bir eğlence olarak kalabilmektedir. Ancak negatif havanın var olduğu, çok katı disiplin kurallarının uygulandığı ve esnek olmayan yöneticilerin okullarında olumlu bir iklimden bahsedilememektedir.

Okul iklimi havadan teneffüs ettiğimiz oksijen kadar önemli bir yere sahip olmaktadır. Oksijen insanlar için ne kadar gerekliyse olumlu bir okul iklimi de öğretmenlerin performansı için o derece önemlidir. Topluma bakacak olursak da devlette farklı örgütlenmeler olmasına rağmen herkesin farklı yerde tuttuğu örgüt eğitim örgütlenmeleridir. Devletin politikalarını çocuklar üzerinde uygulama noktasında ayrı bir yere sahip olan ve akademik olarak kendilerini gerçekleştirebilen bireyler yetiştirmede birinci öneme sahip olan okullarda çalışan insanlar kendilerini ne kadar rahat hissederse o kadar verimli olabilmektedir.

İnsanlar hayatlarında farklı okullara gidebilmektedir ya da farklı okullarda çalışan insanlarla aynı ortamda bulunabilmektedir. Bazı durumlarda gördükleri ya da duydukları karşısında kendi yaşadığı iş ortamını kıyaslayabilmektedirler. Buna sebep olan şey tam olarak okul iklimidir. Bazı okulların iklimi o kadar güzeldir ki o durumu diğerlerine de yansıtmaktadır. Kendisinin mutsuz bir başkasının mutlu olduğunu gören öğretmen sorgulamalara gidebilmekte bu durumu diğer iş arkadaşlarıyla paylaşabilmektedir. Dolayısıyla okul iklimini sağlama noktasında başta yöneticiler olmak üzere herkes üzerine düşeni yaparsa verimin artacağı söylenebilir. Aksi halde insanların işe gitmekten hoşlanmadığı, dedikodunun eğlence olmaktan çıkıp birbirlerini çekıştirdikleri bir durum haline gelen iletişime neden olduğu, verimi azalttığı ya da bitirme noktasına getirdiği görülebilmektedir. Bu durum da en çok geleceğin büyükleri olan öğrencileri etkilemektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma; öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel dedikodu ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyerek elde edilen verilere göre kurumlarda görülen eksikliklerin ve sorunların tespit edilip sorun ve eksikliklerin sebeplerinin araştırılması noktasında fayda sağlayacaktır. Ayrıca araştırmada ulaşılan sonuçlar ışığında tespit edilen sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulması noktasında faydalı olacaktır. Bu araştırmanın diğer varsayımları şu şekildedir;

- I. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın amacını gerçekleştirmeyi sağlayacak yeterli ve geçerli bilgileri yansıtacak özelliklere sahiptir.
- II. Ölçek formundaki ifadelerle toplanan veriler, örneklem içindeki öğretmenlerin araştırılmak istenen konuya ilişkin görüşlerini tam olarak yansıtmaktadır.
- III. Katılımcıların ölçek formundaki maddeleri gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde içten ve objektif olarak cevaplayacaklardır.
- IV. Ayrıca araştırmada kullanılacak örneklemin evreni temsil ettiği ve amaca uygun veriler toplayacak nitelikte olduğu varsayılacaktır.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma; Rize il merkezinde ve ilçelerinde bulunan, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ile “Okul İklimi Ölçeği”nin uygulanması, elde edilen verilerin analiz edilmesi ve ulaşılan sonuçların yorumlanması sürecini kapsamaktadır.

Bu araştırmada elde edilecek veriler;

- I. 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
- II. Ölçme araçlarına katılımcılar tarafından verilen yanıtlar ile sınırlıdır.
- III. Araştırma, evreni temsil etmesi için Rize ilindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşan örneklemle sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Belirlenmiş olan hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların oluşturduğu topluluk.

Örgütsel Dedikodu: Örgüt içerisinde resmi iletişim yollarının yeterli olmaması, insanların sosyalleşme arzusu vb. nedenlerden ortaya çıkan informal iletişim türü.

Okul İklimi: Okulun bulunduğu sosyal çevrenin ve okulu oluşturan paydaşların ortak çabaları sonucu meydana gelen ve okulun dışarıdan nasıl gözüktüğüyle alakalı insanlara bilgi veren olgu.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde iletişim kavramının tanımı, amacı, türleri ve iletişimin örgüt içerisindeki işlevlerine yönelik açıklamalara; dedikodu kavramının geniş bir açıdan ele alınıp tanıtılmasından sonra dedikodunun işlevi, örgütlere yansımaları ve dedikodunun yönetimi hakkında açıklamalara; okul iklimi kavramının tanımına, okul ikliminin oluşumu, okul ikliminin önemi, okul iklimini etkileyen faktörler, okul iklimi boyutları ve okul iklimi türleri hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

1.1.İletişim Kavramı ve İletişimin Tanımı

İletişim, insanların bir araya gelmesine yardımcı olan ve bir ekip halinde uyumlu bir şekilde çalışmalarına katkıda bulunan sözel ya da sözel olmayan parçaların bütünü olarak adlandırılmaktadır (Aşkun, 1989: 24). İletişimde insanlar arasında bir paylaşım bulunmaktadır. Bu paylaşım fikir, düşünce, duygu, bilgi olabilmektedir (Gökçe, 2002: 32). Aktarım sırasında alıcı ve verici ortak bir paylaşımda bulunduklarında iletişim tam manasıyla gerçekleşmektedir. Bir kişiyle ilgilenmediği bir konu hakkında konuşmak gerçek manada iletişim sayılmamaktadır. Öyleyse iletişim için etkiden bahsedilebilir. Bundan dolayı iletişim yoluyla bireylerin birbirini etkilemesi gerekmektedir (Karaçor ve Şahin, 2004: 99). İletişim, süreç olarak iletiyi gönderen bir kaynak ve bu iletiyi karşılayan alıcı arasında gerçekleşmektedir. Bu süreçte kaynak iletiyi gönderip karşı taraf bu iletiyi almasına rağmen bir karşılık vermiyorsa tek yönlü iletişimden, aldığı iletiye yanıt veriyorsa karşılıklı iletişimden bahsedilebilir (Tanrıverdi vd., 2010: 104).

Örgütsel iletişim, çalışanların kendi aralarında ya da çalışanlarla grup arasındaki iletişimi gerçekleştiren olgu olarak nitelendirilmektedir (Durgun, 2006: 119). Bundan dolayı örgütsel iletişim, örgüt içindeki üniteler arasındaki iletişime

katkıda bulunduğu gibi örgütün dışarıyla olan iletişimini de kapsamaktadır (Demirtaş, 2010: 412). Örgüt içerisinde verimli bir iletişim ortamı varsa ve yöneticiler arasında güven ortamı mevcut olmaktadır. Çalışan kişinin yaptığı işten haberdar olması iletişim ile sağlanmaktadır (Erdoğan, 1991: 203). Şahıslar ya da gruplar kendi çemberlerinin dışındaki olaylardan haberdar olmak istiyorsa iletişim yolunu seçmeleri gerekmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 49). Örgütsel iletişimin sağlıklı olması için bilginin doğru olarak ve zamanında verilmesi bazı durumlarda önem ifade etmektedir;

- İdarecilerin doğru kararları zamanında alması,
- Ast-üst ilişkisinden kaynaklanan emir-komuta zincirinin aksamadan devam etmesi,
- Örgüte yeni katılan kişinin zorlanmadan ekibe dâhil olması.

1.1.1.İletişim Biçimleri

Örgütsel iletişim; formal ve informal iletişim türü olarak ayrılmakta ve bu örgütün özelliğine göre değişkenlik göstermektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 53). Örgüt içerisinde bulunan çalışanlar ya da üniteler arasındaki bilgi paylaşımı daha önceden belirlenen durumlara uygun olarak yapılıyorsa bu durumda formal iletişim uygulanmaktadır. Ancak daha önceden planı yapılmayan ve natürel bir biçimde gerçekleşen bilgi alışverişi varsa bu da informal iletişim olarak adlandırılmaktadır (Arslan ve Arslan, 2003: 147). Formal iletişim örgüt içerisinde ast-üst kavramı neticesinde vuku bulan haberler ya da örgütün çevresiyle gerçekleştirdiği bilgi akışı olarak nitelendirilmektedir. İnformal iletişim de ise çalışanların ya da çalışanların oluşturduğu grupların birtakım gereksinimlerini karşılamak üzere meydana çıkan iletişim türü olarak değerlendirilmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 53). Başka bir tabirle; formal iletişim örgütün hiyerarşisiyle doğrudan ilişkilidir (Tevrüz vd., 2012: 264). İnformal iletişim de ise hiyerarşiden bahsetmek mümkün olmamaktadır. Çalışanların bilgi edinme ve haber alma ihtiyacını karşılamak üzere doğan sistem olarak adlandırılmaktadır (Robbins ve Judge, 2012: 344).

İnformal iletişim, formal iletişim gibi planlı olarak ortaya çıkan bir iletişim değildir. Örgütte bulunanlar arasında ihtiyaçlarını karşılamak üzere kapalı kapılar arasında meydana gelen iletişimidir (Akkirman, 2004: 155). İnformal gruplara

katılan kişiler bireysellikten kurtulduğu için kendilerini daha güçlü hissedebilmekte, grup içerisinde kendisini ifade etme şansı tanındığından daha mutlu olabilmektedirler (Barlı, 2008: 412). Yine bu gruplarda bulunan kişiler daha açık ve içten olduklarından duygusal olarak da birbirine itimat edebilmektedir. Bundan dolayı birbirlerinin gizli ve kişisel bilgileri hakkında da bilgi sahibi olabilmektedir (Memduhoğlu ve Saylık, 2012: 7). İnfomal iletişim örgütün belirlediği kurallar dışında gerçekleşmektedir. Genelde dedikodu ve söylenti olarak ortaya çıkan bu durum örgüt içindeki bazı durumları etkilemektedir (Michelson ve Mouly 2004: 189).

1.2.Dedikodu Kavramı ve Dedikodunun Tanımı

Kavramsal olarak dedikodu sözcüğü incelendiğinde bazı toplumlarda ortaya çıkış şekli farklılık gösterse dahi günümüzde taşıdığı anlamın aynı olduğu görülmektedir. Bunu ifade edebilmek için sözcüğün köken yapısına ve anlamına bakmak gerekmektedir (Doğan, 2019: 5). Dedikodu kavramı ‘‘demek’’ ve ‘‘söylemek’’ olan iki sözcüğün bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Arapça manası söylendi ve dedi ifadelerinden türetilen kıl u kal ve Farsça manası dedi ve söyledi ifadelerinden türetilen güft u gû şeklinde ifade edilmektedir (Develioğlu, 1980: 354).

Güncel TDK sözlüğünde dedikodu sözcüğü ‘‘Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılûkal.’’ olarak dile getirilmektedir. İngilizce karşılığı gossip olan dedikodunun kökeni araştırıldığında god-sibb ‘ı çağrıştırdığı görülmektedir. God-sibb sözcüğünün başta dini bir anlamı olsa da (tanrıya yakın olma) sonradan anlamsal değişikliğe uğradığı düşünülmektedir. Hristiyanlıkta erkek egemenliğinin var olmasından kaynaklı kadının ev hayatı sürmesi ve sosyalleşebilmek için komşu ziyaretlerine gitmesinin bu kavramı ortaya çıkardığı düşünülmektedir (Çaylı, 2008: 13). Women’s Talk kitabında gossip sözcüğünün kökeniyle alakalı araştırmalar yapan Melanie Tebbutt (1995), ‘‘dedikodu yapmak’’ manasında ‘‘to gossip’’ eyleminin Fransızca’ya ‘‘komşu ziyaretine gitmek’’ olarak çevrildiğini ifade etmektedir. Demirci (2004: 11) yaptığı araştırmada dedikodu sözcüğünün etimolojik durumunu incelemiştir. Batı dillerinde bu sözcüğün akrabalık ve bilhassa kadınlarla bağlantılı olduğunu

saptamakta ancak Türkçe’de böyle bir durumun söz konusu olmadığını ifade etmektedir.

Dedikodu toplumun içerisinde var olan ve yadsınamaz bir gerçektir. Dedikodu yapmak toplumdaki insanların ilişkileriyle bağlantılıdır hatta bu noktada toplumun özü olarak nitelendirilmektedir (Dunbar, 2004: 100). Dedikodu, karşımıza çıktığında eleştirdiğimiz hatta bazen öfkelendiğimiz ama yine de uzak kalamadığımız ve bir şekilde kendimizi içinde bulduğumuz sosyal durumlar olarak göze çarpmaktadır (Solmaz, 2006). Dedikodu gayr-ı resmi bir eylemdir ve iletişimin kayıt dışı olması dedikodu için önemli bir özelliktir. Resmi yolun göz ardı edildiği kurumlarda rol alması muhtemel olmaktadır (Roberts ve O’Reilly, 1978). Dedikodu; iletiye, kaynağına, konusuna ve alıcısına bağlı olarak zararlı ya da faydalı olabilmektedir (Berkos, 2003: 1).

Dedikodu grup içerisinde formal olmayan ve sıkça kullanılan konuşma durumudur. Kavramsal olarak dedikodu ortamda bulunmayan birisi hakkında yapılan konuşmaların bütünü olarak ifade edilmektedir (Donna Eder ve Janet L. Enke, 1991: 494). Kişinin bir başkasına bilgi aktarmasının birden fazla yolu vardır. Örgütlerde bu bilgi aktarımının sağlanmasındaysa informal iletişimin payı fazladır. Zira dedikodu, insanların informal iletişimden faydalanarak bilgi ilettikleri karmaşık bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009: 17).

Genel hatlarıyla dedikodu kavram olarak literatürde bu şekillerde yer almakla birlikte tanımsal olarak da literatürde yer almaktadır:

- Dedikodu bir kişi tarafından aralarında bulunmayan üçüncü bir kişi hakkında başka birine bilgi vermek olarak tanımlanmaktadır (Witteck ve Wielers, 1998: 189).
- Kişileri değerlendirici konuşmalar yapmanın tamamı dedikodu olarak adlandırılmaktadır (DiFonzo ve Bordia (2007: 25).
- Dedikodu ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yorum yapmaktır (Eder ve Enke, 1991: 494).

- Dedikodu insanların bir araya gelerek oluşturdıkları topluluğun üyeleri hakkında değer yüklü bilgileri aktarmaktır (Noon ve Delbridge, 1993: 25).
- Dedikodu açık ve koyu tarafları olan bilinen ve bilinmeyen yönleri olan bir kavramdır. (Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca, & Ellwardt, 2012).
- Dedikodu, kurumların ve kurumların değerlerinin korunmasına katkıda bulunan güçlü bir informal kontrol mekanizmasıdır (Elias ve Scotson, 1994).
- Bir örgütte birkaç kişiden fazla olmayan ve o an kurum içerisinde bulunmayan kişiyle alakalı yapılan informal konuşmalar dedikodu olarak tanımlanmaktadır (Kurland ve Peled, 2000: 429)
- Dedikodu insanlarda olumsuz bir izlenim bıraktığından ötürü bilim dünyasındaki insanlar tarafından “zehirli” bir bilgi paylaşma süreci olarak adlandırılmaktadır (Baker ve Jones 1996).

1.2.1.Dedikodunun İçeriği

İnsanlar bazı zamanlarda istemeseler dahi ortamda bulunmayan biri hakkında söylenen sözleri duyabilmekte ve kendisi de bu sözler üzerine yorumda bulunabilmektedir. Etrafımızın bu denli karmaşık olduğu bir dönemde insanlar bilgiye ihtiyaç duymaktadır (Foster, 2004: 78). İnsanlar çevreleri hakkında bilgi sahibi olamadığında belirsizliklerle başa çıkamayacağını düşünüp rahatsız olabilmektedir. Bu belirsizliği azaltmak için motiveye ihtiyaç duyan insanlar dedikodu ve söylenti üretmeye başlamaktadır (Bordia vd., 2004: 2-3). Bilimsel araştırmalar neticesinde dedikodu etkinliğinin ortaya çıkması için dört önemli yordayıcı saptandı: Belirsizlik, kaygı, önem ve inanç (Difonzo ve Bordia, 2002: 1).

Dunbar (2004) günlük hayattaki konuşmalarla ilgili yaptığı araştırma sonucunda konuşma süresinin yaklaşık %65’ini dedikodunun oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu konuşmalar iyi yönde olabileceği gibi kötü yönde de olabilmektedir (Donna Eder ve Janet L. Enke, 1991: 494). Dedikodu insanlar tarafından olumsuz bir yargı olarak değerlendirilse dahi insanların olduğu yerlerde yaşamını sürdürmekten geri kalmamaktadır (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 562). Ancak bazı araştırmacılara göre dedikodunun olumlu yanlarından da söz edilmesi gerekmektedir (Michelson ve Mouly, 2004: 199). Dedikodular ve

söylentiler içerikleri bakımından kişisel ilişkileri ya da toplumsal ilişkileri etkileyebilmektedir. Ayrıca dedikodular ve söylentiler genelde toplumda yapılmaması gereken durumlardan ötürü çıkabildiğinden toplumun değerleri hakkında da insanlara bilgi verebilmektedir (Cengiz, 2017: 313).

Kişiler yakın çevreleri hakkında, hoşlanmadıkları ya da rakipleri hakkında dedikodu yapmayı tercih etmektedir. Ancak dedikodu yaparken karşı tarafa bilgi verme sürecinde dikkatli ve seçici davranmaktadırlar. Genelde insanlar kendi grubundan olanlar hakkında olumlu, grup dışından olan diğerleri hakkında ise olumsuz dedikodu yapmaktadırlar (McAndrew vd., 2007). Dedikodunun abartılmaya uygun bir sosyal aktivite olması ve başkaları hakkında bilgi paylaşma amacı taşımasından ötürü dedikoduyu başlatan kişinin söylediklerinde hata varsa iftiracı olarak adlandırılma riski bulunmaktadır (Bergmann, 1993). İnfomal iletişim türlerinden olan dedikodunun grup içindeki durumu anlayabilmek ve grubu yönetebilmek için formal iletişim kadar öneme sahip olduğu söylenebilir. Taşıdıkları bilgilerin doğru olmasının yanı sıra bireyden bireye geçtiği için yanlış, tam anlaşılmamış, eksik bilgiler de yayılabilir. Bu durumda grup içerisinde endişe hâkim olabilmekte hatta kişiler arası çatışma da meydana gelebilmektedir (Tekgöz, 2013:8).

İletişim, formal ya da informal yollardan olmaktadır. Dedikodu ise iletişimin informal iletişim sistemine girmektedir (De Gouveia, Vauren ve Crafford, 2005: 57). Wert'e ve Salovey'e (2004) göre dedikodu informal bir iletişim yolu olduğu için şahıslar hakkında bilgi edinmenin yolu hemen dedikoduya başvurmaktır. Dedikodular grup içerisindeki bireylerin istemeden ya da farkında olmadan içerisinde yer aldığı hatta bazen katkıda bulunduğu sosyal bir faaliyet olarak nitelendirilmektedir (Foster, 2004: 78). Dedikodu; iletişimin az olduğu durumlarda, bilginin yavaş hareket ettiği veya hiç hareket etmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Houmanfar ve Johnson, 2003). Dedikodunun sosyal bir faaliyet olduğu ve dedikodu yapanlarla konuştukları kişi hakkında ilişkilerini etkileyebileceği söylenmektedir (Witteck ve Wielers, 1998: 189). Baumeister, Zhang ve Vohs (2004), dedikodunun yalnızca kuralları çiğnemekle alakalı olmadığını bazı durumlarda kuralları güçlendirme noktasında işe yaradığını ifade etmektedir. Dedikodular grup içerisindeki düzenin olumsuz olarak değişmesini

engellemek amacıyla grup kontrol aracı olarak kabul edilebilmektedir (Kniffin ve Wilson, 2005). Dedikodu daha sonraları ‘‘boş konuşma’’ olarak adlandırıldı ve genellikle kadınlarla ilişkilendirildi (Rysman, 1977).

1.2.2.Dedikodunun İşlevi

Kocabay (2007) dedikoduları kültürün sözlü bir ürünü saymakta ve dedikoduların insanları bir araya getirme gücüne sahip olduklarını ifade etmektedir. Bir iletişim stratejisi olarak dedikodu az bilgiden çok daha fazlasını ortaya çıkartma konusunda yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda grubun hem bireysel hem grupsal ikilemleri çözmesine de katkıda bulunmaktadır (DiFonzo ve Bordia, 1998: 299). Son zamanlarda dedikodu kavramının örgütlerde grup oluşumuna katkıda bulunduğu ve çalışanların sosyalleşmesi noktasında faydalı olduğu için olumlu etkilerinden bahsedilmektedir (Feinberg, Willer, Steller ve Keltner, 2012). Aynı zamanda dedikodu gruptaki belirsizlik durumlarında grup uyumunun korunmasına da katkıda bulunmaktadır (Besnier, 1989).

Dedikodu insanlara sosyal ilişkiler ağı kurmaya ve bu ağ içerisinde hayatını devam ettirme imkânı sunmaktadır. Yani dedikodu kişilerin aidiyet ihtiyacını karşılamakta ve bunu sürdürmelerine yardımcı olmaktadır (DiFonzo ve Bordia (2007: 25). Dedikodu yoluyla kişiler ortak bir amaç uğruna bir araya gelebilmekte, girişimde bulunabilmektedir (Sarah ve Peter, 2004: 134). İnfomal iletişim olarak sayılan söylenti ve dedikodu çalışanları birbirine yaklaştırmakta ve böylece sıkı bağlar kurulmasını sağlamaktadır. Söylentiler ve dedikodular bireyin rahatlamasına yol açabilecek özellikler barındırdığından kişi üzerinde olumlu bir haz duygusu da bırakabilmektedir (Erol ve Akyüz, 2015: 155-156).

Okuma ve yazma oranının istenilen seviyede olmadığı toplumlarda haberlerin yayılmasının en önemli unsuru söylentiler ve dedikodulardır. 1789 köylü ayaklanmalarında haberlerin yayılmasında söylenti ve dedikoduların ne denli önemli olduğu yapılan araştırmalarla ortaya çıkmaktadır (Kırlı, 2000: 58). Dedikodular genelde gizli bir bilgi ya da haber taşıdıklarından dolayı diğer kişiler tarafından da öğrenilmek istenmektedir. Böylece kişi gösterişli bir bilgiye sahip olacak belki bununla övünebilecek ve gösterişli bilgiyi öğrenmek isteyenlere de aktarma yolunu seçebilecektir. Bu da dedikodu yoluyla sosyalleşmeye katkıda

bulunabilmektedir (Danış, 2015: 15). Dedikodu bilginin saf olarak paylaşılmasından ziyade var olan bilginin yorumlanarak aktarılmasıdır (Bergmann, 1993; Rosnow, 2001). Yine Rosnow (2001) dedikodunun özü itibariyle değerlendirici bir konuşma olduğunu ve dedikoduyu aktaran kişinin bu eylemi zevkle yaptığını söylemektedir. Bergmann (1993) ise dedikoduyu üreten kişinin dedikodunun geçmişini hakkında ve konunun durumu hakkında spekülasyon yapmaktan hoşlandığını dile getirmektedir.

Dedikoduların en belirgin olumsuz özelliklerinden biri ilişkilere, kişilerin itibarlarına ve kurumdaki nüfuzlarına verebileceği zarardır (Kurland ve Pelled, 2000). Michelson ve Mouly (2000) bazı kuruluşların dedikoduyu zararlı eylem olarak gördüklerini; kuruluşların, dedikodunun zaman kaybı olduğunu, verimi azalttığını ve çalışanların moralini azaltabileceğini kabul ettiklerini ifade etmektedir. İnformal iletişimin birtakım amaçlarından söz edebiliriz (Donald vd., 1996: 332):

- Diğerleriyle iletişime geçmek gibi kişisel ihtiyaçları gidermek.
- İçsel sıkıntının ve tekdüzeliğin getirdiklerinden karşı harekete geçmek.
- Davranışlarıyla başkalarını etkileme gayesi taşımak.
- Örgütün işleyişiyle ilgili olarak formal yollarla ulaşılamayacak bilgileri elde etmek.

Önceleri iş yerlerinde boşa vakit geçirmek ve eğlenmek için yapılan dedikodu zaman içerisinde bu işlevini kaybetmekte ve daha saldırgan bir hale dönüşmektedir (Vajda, 2007, s.1). Dedikodu ortaya çıktığında geri dönülemez bir etkiye sahiptir. Berkos özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır (2003: 15-19);

- Dedikodular iletişimde önem verilen bir durumdur.
- Dedikodular önceden hazırlık yapılan konuşmalar değildir. Spontane olarak gelişirler.
- Bilgileri iletme açısından bir vasıta.
- İnformal, resmi sayılmayan ve biçimsel olmayan bir yapıya sahiptir.
- Dedikodunun belirlenmiş bir konusu yoktur. Kendiliğinden herhangi bir konu hakkında olabilir.

- Dedikodular geliştirilebilir yapıya sahiptir.
- Dedikodular önyargılardan arınmış bir yapıya sahip olmayabilirler.
Bundan dolayı taraflı ve süslü bir dil kullanılabilir.
- Dedikodular uygunsuz olabilmektedir, ahlaksal bakımdan istenmeyen içeriklere sahip olabilirler.

1.2.3.Örgütlerde Dedikodu

Örgütsel dedikodu terimi Noon ve Delbridge (1993) tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Hatta dedikodunun örgütteki etkilerinin daha sistemli bir şekilde incelenmesinin faydalı olacağını belirtmektedirler. İnsanın olduğu her yerde dedikodu kavramından bahsedilebilir. Dolayısıyla örgütlerde de bu kavramdan söz etmek yanlış olmayacaktır. Ancak dedikodu, kavram olarak çok şeffaf olmadığı için araştırmacılar tarafından örgütsel boyutta fazla irdelenememektedir (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009: 18). Kıskançlık, şüphecilik, çekememezlik kendine olan güven eksikliği gibi kişilik özellikleri ile birlikte gayesizlik, bencillik, toplumsal kabul, merak duygusu ve yüzüne söylemeye cesaret edememe; Arabacı, Sünkür ve Şimşek, (2012: 183) tarafından örgütlerde dedikodunun yapılmasının gerekçeleri olarak ortaya konmaktadır.

Dedikodunun yararları ve zararları hakkında yorum yapmak kolay olmamaktadır (Noon ve Delbridge, 1993). Olumlu ya da olumsuz dedikoduların iş yerlerinde değerleri var olmaktadır. Dedikodu itibarı etkilemektedir. Ancak buna rağmen dedikoduyu sadece olumsuzlukla sınırlamamak gerekmektedir (Foster, 2004: 83). Dedikodu kötü olarak gözüксе dahi bazı durumlarda grupların hayatta kalmalarına yardımcı olmaktadır (Beersma ve Van-Kleef, 2011: 646). Bu bağlamda dedikodu arkadaşlar arasındaki ilişkileri güçlendirebilmekte ve samimiyetin artmasına katkıda bulunabilmektedir (Dunbar, 1996). İnformal de olsa dedikodunun iletişim türlerinden olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bazı çalışanlar formal yollarla dile getiremedikleri düşüncelerini dedikodu yoluyla ifade edebilmektedir. Bu çalışanlar arasında birlikteliği artırmakta ve onlara mutluluk hissi vermektedir (Usta vd., 2018).

Bilgilerinin doğruluğu ortaya çıkan çalışana güven daha fazladır bu dedikodunun gücünün artmasına sebep olmaktadır (Kurland and Pelled, 2000: 433).

Ancak dedikodunun asılsız olduğu ortaya çıkarsa bu bilgiyi ortaya atan kişiye güven azalmakta hatta grup yeleri ona karşı daha sert olabilmektedir (Rosnow, 1988: 20). Kurland and Pelled (2000) işyerinde dedikoduyu yapanın dedikodu alıcısı üzerindeki gücünü arttırdığını iddia etmektedir. İftira damgasını yemek istemeyen dedikodu üreticileri dürüst olduklarını kanıtlamak adına bazı doğrulama yollarını devreye sokmaktadır. Örneğin; bilginin doğruluğu konusunda şüphe olduğunu ifade etmek, bilgisini bir kaynağa dayandırmak ya da bilgiyi farklı bir durumla rtştrmek gibi (Bordia ve Rosnow, 1998). Örgüte yeni gelen kişi kime gvenebileceğinden, kimlerle iletişime geçebileceğinden emin olmamaktadır. Örgütte eski olanlar da yeni gelenlere bilgi paylaşma konusunda gvenememektedir (Jablin vd, 2001).

Günlük hayatta meydana gelen dedikodu, örgütlerin kültürünü etkileyen ve örgütlerin kültüründen beslenen bir kavramdır (Katerine vd. 2014). Kurum içerisindeki dedikodular engellenmediğinde ya da umursanmadığında dedikodular toksik bir hal alıp kurumdaki kişilerarası ilişkileri zedelemekte bu da kuruma negatif olarak yansımaktadır (Eğinli ve Bitirim, 2008: 124). Yapılan araştırmalar örgüt içerisinde kendine haksızlık yapıldığını düşünen kişinin bu olayı hemen diğerleriyle paylaştığını ve onları uyardığını göstermektedir. Dolayısıyla dedikodu bireylerin kendi çıkarlarını koruma noktasında cezalandırma aracı olabilmektedir (Beersma ve Van-Kleef, 2011). Örgüt içerisindeki bireyler resmi iletişim kurduklarında farklı konulardan bahsetme olasılığı azalmaktadır. Dolayısıyla dedikodu informal bir iletişimdir. İnfomal iletişimin olduğu örgütlerde kişi konuyu istediği yere çekebilmektedir (Elmer, 1994).

Örgütsel dedikodu, sistemin işlevinde meydana gelen bozukluğun ve olası başarısızlığın erken uyarısı olabilmektedir (Oliver, 2004). Sulamının yaygın olduğu bir örgütte dedikodu, kişileri suçlama işlevi ve yönlendirici bir etki yaratmak için kullanılmaktadır (Lentza, Montgomery, Georganta, ve Panagopoulou, 2014). Kurumdaki güven düşük seviyede olduğunda, dostane olmayan ilişkiler çoğaldığında, yöneticilerle olan iletişim azaldığında olumsuz dedikodu türemektedir (Ellwardt, Wittek,& Wielers, 2012).

Dedikodular, resmi iletişimin yeterli olmadığı durumlarda yöneticilerin de iletişim yeteneklerini negatif etkileyerek örgüt içinde iletişimin azalmasına hatta

yok olmasına neden olabilmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015: 131). Dedikodular ve söylentiler kurumlar üzerinde istenmeyen etki doğurmasına karşın tepkiler genelde kişisel boyutta kalmakta toplu bir olaya dönüşmediği ifade edilebilmektedir (Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 119). Örgütün ilgisini aynı noktada tutabilmenin bir yolu dedikodu yapmaktır. Yapılan araştırmalar dedikodular sayesinde kişilerin bireysel ilgilerinin arttığını göstermektedir (Çağlar, Uğurlu ve Güneş, 2013: 3). Dedikoduya ılımlı bakan ve bunları iletmediği için kendini suçlamayan bireylerin başkalarına zarar verecek haberlere ortak olma ve bunları paylaşma olasılığı daha yüksek olmaktadır (Litman, Huang ve Chang, 2009: 132).

Dedikodular kişinin örgüt içerisindeki informal gücünü etkilemektedir. Bu informal güç başkalarının yapamadığı şeyleri yaptırabilme kapasitesi olarak isimlendirilmektedir. Bundan dolayı bazı stratejik dedikoduların itibarlar üzerinde etkili olduğu söylenmektedir (Ferrari, 2015). Kişisel ya da grupsal hangi durumda ortaya çıktığı fark etmeksizin dedikodu kavramı örgütün bütününe etkileyecek güce sahiptir. Bu güce karşı koyulmazsa örgütteki verimlilik gün geçtikçe azalır ve örgütte yıkılış süreci meydana gelebilir. Dolayısıyla bu güçle baş etmek gerekmektedir. Bunun için dedikodunun hangi sebeplerle ortaya çıktığı iyice irdelenmeli sonrasında sürecin şeffaf bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir (Usta vd., 2018). Dedikodunun örgüt içerisindeki gücü ve etkisi yadsınmamalıdır. Bazı durumlarda çalışanlar dedikoduya göre düşüncelerini değiştirebilmekte davranışlarına şekil verebilmektedir. Hatta dedikodular kimi zaman kişinin popülaritesini dahi etkilemektedir (Seçkin, 2018: 976). Formal olmayan iletişim ki dedikoduyu bu iletişim türü içerisinde alabiliriz örgüt içerisindeki gruplaşma meydana getirebilmektedir. Bu gruplaşma neticesinde örgüt içindeki sinerji azalmakta bu da verimliliği etkileyebilmektedir (Kılıçlıoğlu, 2008).

1.2.4.Dedikodunun Yönetimi

Kuo, Chang, Quinton, Lu ve Lee (2015) yapılan dedikoduları örgüt ile ilgili ve örgüt ile ilgisi bulunmayan olarak ikiye ayırmanın incelenme açısından faydalı olabileceğini söylemektedir. Dedikoduyu sadece boş insanların yaptığı bir iş olarak görmek yerine formal iletişim yolu olarak kullanmak onu yararlı hale getirmek gerekmektedir (Waddington and Michelson, 2007). Michelson vd. (2010)

dedikodunun bireylere, gruplara ve kurumlara faydalar sağlayacağını söylemektedir. Birçok insan için dedikodunun kötü bir şöhreti hatta acımasız sonuçları olması rağmen hizmet ettiği önemli fonksiyonlardan söz edilmektedir Farley (2011: 577). Michelson ve Mouly (2000) dedikodunun; çalışanlara daha hızlı bilgi aktarmada, çalışanların yeni yönetim girişimlerine verdiği tepkileri ölçmede, sosyal bağların ve resmi iş yapılarının güçlenmesi noktasında katkı sağlayabileceğini iddia etmektedir.

Bir örgütte yer alan resmi iletişim kanalları ne kadar akıcı olursa olsun gene de örgüt içerisinde resmi olmayan iletişime rastlanabilmektedir. Dolayısıyla bu durumu kabul etmek ve resmi olmayan iletişimle alakalı önlemler alarak etkisini azaltmaya çalışmak ya da resmi olmayan iletişimi direkt olarak yarar olarak kullanıp iletişime pozitif etkiler bırakmak gerekmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 107). İnsanlar arasında isminden kaynaklı olumsuz bir hava barındıran dedikodu gerçekte bu etkiyi göstermemektedir. Eğer dedikodu kavramı iyi yönetilebilirse grup içi iletişim artmakta, aitlik duygusu yükselmekte bu da örgütün verimliliğini pozitif yönde etkilemektedir (Usta vd., 2018). Resmi olmayan iletişimi ortadan kaldırmak mümkün değilse ve ne kadar uğraşırlarsa da bu iletişim yolu grup içerisinde var olacaksa burada artık yöneticilerin bu iletişim yolunu da kendi çıkarlarına göre kullanmaları gerekmektedir (Atak, 2005: 64).

İstenilen bilginin grup içinde yayılması için dedikodu ve söylenti aracı görevini oynayabilmektedir (Uğurlu, 2014: 88). Yöneticiler, grupta yaptıkları dedikodu sonucu güvenilir olan kişilerle güçlü bir iletişim kurup onu kendi saflarına çekerse hem dedikoduyu kendi istediği gibi kullanabilmekte hem de dedikodunun örgüte verdiği zararı azaltabilmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015: 131). Yöneticiler yanlarına çektikleri dedikoducu kişiler vasıtasıyla grup içerisinde yayılmasını istediği haberi kolayca iletebilmektedir. Ancak grup üyeleri yöneticilerinin bir çarşıt kullandığından haberdar olursa geri dönülemez bir hasar bırakabilmektedir (Atak, 2005: 65). Yöneticilerin dedikodu kavramını etkili yönetebilmeleri için bazı kurallara dikkat etmeleri gerekmektedir (Usta vd., 2018);

- Örgütte meydana gelen her türlü olay çalışanları da ilgilendirdiğinden zamanında bilgi vermek.

- Yönetici, çalışanlar tarafından inanılan ve güvenilen bir pozisyonda bulunmalıdır.
- Çalışanları belirli aktivitelerle bir araya getirip topluca eğlenmeyi sağlamak, stres atmaya fırsat tanımak.
- Örgütte çalışanlar arasında ayrışmaya izin vermemek, bütün halinde çalışmalarını sağlamak.
- Herkesin kişisel özellikleri farklı olduğundan yöneticiler bu farkları gözetererek davranış sergilemelidir. Çalışanların kişisel hayatlarında meydana gelen ani değişimlerden haberdar olup süreci ılımlı yönetmek.
- Örgüt içerisinde yalnızlaşan, hakkında dedikodular çıkartılan çalışan yalnız bırakılmamalıdır.
- Örgüt içerisindeki dinamiklere zarar verecek davranışlar türediğinde çalışanlara bu davranışlarla nasıl başa çıkılacağı hakkında bilgi verilip eğitici çalışmalar yapılmalıdır.
- Eğer ortaya bir dedikodu çıkmışsa yönetici bu dedikodunun ne amaçla, hangi nedenden dolayı ortaya çıktığını tespit ederse yeniden bu tarz dedikoduların önüne geçmesini engelleyebilir.

Hodson (1993) dedikodunun dayanışma oluşturduğunu ve çalışanlar arasındaki rekabet durumlarında, liderlik sıfatının eksikliğinde veya kurum içindeki rol belirsizliği durumlarında dedikodunun daha yaygın olabileceği sonucuna varmaktadır. Kurum içerisindeki dedikoduların örgüt için ciddi etkileri olabilmektedir. Örgütteki dedikodunun nedenleri belirlenebilirse bu süreç daha etkili şekilde yönetilebilmektedir (Hashmi vd, 2019: 160). Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım (2015: 119), yaptıkları araştırma neticesinde dedikodunun ve söylentinin insanlar tarafından olumsuz olarak tanımlansa dahi yöneticilerin, çalışanlara adil davranmaması sonucunda ortaya çıktığını tespit etmektedirler.

Bir yöneticinin iş yerindeki davranışı çalışan kişinin işine, kurumuna ve amirine karşı olan bakış açısını etkilemektedir. Zellars, Tepper ve Duffy (2002) çalışanların kuruma olan bağlılıklarının kötü davranıştan etkilenebileceğini iletmektedir. Eğer yöneticinin olumsuz durumu devam ederse çalışan birey kuruma

ve amirlerine karşı dedikoduya dönüşebilecek konuşmalar gerçekleştirilebilmektedir. Dedikoduların ve söylentilerin daha çok yönetsel sebeplerden kaynaklandığını ifade eden (Çalıkuşu, vd., 2013) zamansız ödüllerin ve pekiştireçlerin yönetsel; kurum içindeki kalıcı değişikliklerin kurumsal nedenler olduğunu ifade etmektedir.

Dedikoduların örgüt yönetiminin ellerinde bulundurduğu statüyü kaybetmelerine neden olabileceği söylenmektedir. Bundan dolayı dedikodular yöneticiler tarafından güç kaybı olarak görülmektedir (Islam ve Zyphur, 2009: 128). Dedikoduları engellemek için ufak değişikliklere gitmek ya da dedikoduyu önlemek için baştan hamle almak dedikodunun ortaya çıkışına mani olamamaktadır. Yine de yöneticiler dedikoduları bütünüyle reddetmemeli onları iyi yönetmek adına çaba göstermeleri gerekmektedir (Grosser, vd., 2012). İşletmelerde bilgilerin yalnızca biçimsel şekilde olmadığı dedikodular ve söylentiler yoluyla gerçekleştiği bilinmektedir. Dedikodular ve söylentiler yoluyla bilgi aktarmak daha hızlı olacağından yöneticiler bu durumu iyi yönetebilirse kendilerine büyük avantaj sağlayabilmektedirler (Eroğlu, 2005: 217) İnfomal iletişim olarak dedikodu ve söylenti kurumlarda her zaman var olacaktır ama bunları kontrol altına almak için bazı çalışmalar yapılabilir (Eroğlu, 2005: 217);

- Örgütte neler olup bittiğiyle alakalı sabit aralıklarla verilen bilgiler ve haberler yönetime olan güveni yükseltebilir.
- İdare mekanizmasına olan güveni yükseltmek ve söyledikleri haber ile verdikleri bilgiye güven duyulmasını sağlamak amacıyla değişim iletişim türleri oluşturulabilir.
- Örgüt içerisinde beklenmedik bir durum vuku bulduğunda çalışanların bu durumdan etkilenmemesi için gerekli aksiyonlar hemen alınmalıdır. Bilgiden ve haberden yoksun çalışanlar beklenmeyen bu durum karşısında farklı alternatifler üretebilir. Dolayısıyla ivedi olarak ne olup bittiğiyle alakalı çalışanlara bilgi verilmelidir.
- Örgüt içerisinde bazen kaos durumu meydana gelebilir. Bu gibi durumlarda hemen karşı atağa geçilmelidir. Zira kaos durumlarında ortaya çıkan

dedikoduların ve söylentilerin kabul görmesi yüksek ihtimaldir. Bu durumun bilincinde olarak hareket etmek yöneticilere avantaj sağlayacaktır.

İnsanoğlu yapısı gereği formal yollar dışında iletişim kurma ihtiyacı da hissetmektedir. Öyleyse örgütlerde dedikodunun varlığını kabul etmek gerekmektedir. Burada önemli olan dedikoduyu ne ölçüde yönetebilmektir. Pozitif ve negatif etkileri olduğu bilinen dedikodunun örgütün sonunu getirebileceği gibi prestijini artırmaya da yardımcı olabilmektedir (Özşarlak, 2016: 54). Dedikodu yoluyla kişinin toplumdaki ya da örgütteki statüsü yükseltilebilir. Dinleyiciler, dedikodular sayesinde kişisel bilgiler ve toplumsal ya da örgütsel kurallar hakkında bilgi sahibi olduğunu ifade etmektedir (Baumeister, vd., 2004). Dedikodular ve söylentiler örgütte çalışanlarla onları yönetenler arasında itimat duygusunun azalmasına sebep olmaktadır. Kendilerini ilgilendiren konular hakkında haber alamayan çalışanlar kendileri haber üretmeye başlayabilir. Bu da belirsiz ortamı daha çekilmez hale getirebilir. Dolayısıyla yöneticiler çalışanlarını göz ardı etmeden hareket etmeye çaba göstermektedir (Özşarlak, 2016: 95). Dedikodu ve söylenti kavramları duyulduğunda insanda olumsuz bir intiba yaratsa dahi örgütsel boyutta bazı olumlu durumlara yol açtığını ifade edilebilmektedir. İnfomal iletişimin örgütler için sunduğu katkılar da mevcuttur. Bu katkılar şu şekilde özetlenebilir (Dicleli ve Akkaya, 2000: 68);

- İnfomal iletişim örgüt içerisindeki haberleşmeye yardımcı olmakta ve formal iletişime örgütteki haberleşmenin devamını sağlamak için katkıda bulunmaktadır.
- İnfomal iletişim, örgütte bulunanların neşelerinin artmasına ve örgüt içindeki beraberliğin yükselmesinde etkilidir. Çalışanların infomal iletişim sayesinde örgüte olan aidiyet duyguları artar.
- İnfomal iletişim olumlu kullanıldığında idareciler için etkili olmaları daha yüksek bir ihtimaldir.
- İnfomal iletişim isteklerle şikayetlerin üst mercilere ulaştırılmasını sağlayan alt kısımdan üst kısımdaki haberleşmeye katkı sunan etkili bir vasıtaadır.

- İnfomal iletişim örgütün çevresinde olan bitenlerden haberdar olmasını sağlamakta böylece örgütün çevresindeki duruma karşı aksiyon almasına fayda sağlamaktadır.
- İnfomal iletişim örgüt için alınması gereken bazı mühim kararların vaktinde olmasına katkı sunar.
- İnfomal iletişim örgüt içinde toplu çalışmaya ve yapılması gereken işlerin etkili, randımanlı bir biçimde olmasına olanak sağlar.

1.2.5.Örgütsel Dedikodu ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel dedikodu konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.2.5.1.Örgütsel Dedikodu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde “örgütsel dedikodu” kavramına ilişkin araştırmaların sınırlı kaldığı görülmektedir. Kavram olarak geçmişi olmamasından kaynaklanan bu durumun son zamanlarda tersine döndüğü ve popüler bir hale geldiği belirlenmiştir.

Han, (2019) yapmış olduğu doktora tezinde Türkiye’deki kamu ilkokullarında çalışan öğretmenlerin söylenti ve dedikodu kavramlarına ilişkin görüşlerini incelemiştir. Elde edilen araştırma sonucunda dedikodu kavramının haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutuna “katılmıyorum” düzeyinin çıktığı tespit edilmiştir. Eroğlu, (2005) çalışmasında yöneticilerin söylenti ve dedikodulara nasıl baktığını, kurum içindeki dedikodu ve söylenti kavramlarını incelemiştir. Elde edilen sonuçlarda dedikodu kavramını inkar etmenin bir işe yaramayacağı dolayısıyla dedikoduyu yönetmenin çaresine bakılması gerektiği ifade edilmiştir. Arabacı, Sünkür ve Şimşek, (2012) tarafından yapılan çalışmada dedikodu ve söylenti kavramlarına dair öğretmen görüşleri ortaya konulmak istenmiştir. 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Elazığ’daki ilköğretim okullarında hizmette bulunan çeşitli alanlardaki 64 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın ardından öğretmenlerin okul ortamında dedikoduyla söylenti kavramlarının var olduğunu kabul ettikleri, dedikodu ve söylentinin kıskançlık ve çekememezlik sonucu ortaya

çıkıldığı, dedikodusu yapılan öğretmenlerin ise üzüntü duyup öfkelenildiği tespit edilmiştir.

Tekgöz, (2013) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde dedikodu kavramını cinsiyet yönüyle araştırmıştır. Elde ettiği sonuçlarda dedikodunun insanlar tarafından kadınsal bir hareket olduğu düşünülmesine rağmen erkeklerin de dedikodu yaptığı ifade edilmiştir. Çağlar, Uğurlu ve Güneş, (2013) tarafından yapılan araştırmada dedikodunun okullarda hangi sebeple var olduğuna dair ifadeler ve hangi sıklıkta bulunduğu durumları incelenmiştir. Adıyaman ilinin Merkez ilçesinde görev yapan 529 ilköğretim öğretmeni üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda dedikodunun işlevi ve eğlenme boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetinden kaynaklı bir fark bulunamazken etkileme boyutunda erkek öğretmenler tarafına manidar bir fark tespit edilmiştir. Danış, (2015) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde dedikodu kavramını, insanları dedikoduya yönelten sebepleri, dedikodunun hangi ortamlarda meydana geldiğini incelemiştir. Siirt ilinde yapılan çalışmada kapalı insan gruplarında dedikodunun rekabet ve çekememezlik, modern insan gruplarında ise kişinin maruz bırakıldığı yalnızlık duygusu olduğu tespit edilmiştir.

Çalikuşu ve arkadaşlarının (2013) yaptığı araştırmada dedikodu ve söylenti kavramlarından ötürü meydana gelen memnuniyetsizlik, verimin az olması, performansın istenilen seviyede olmaması gibi durumların yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmak ya da azaltmak için neler yapıldığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre beklenmedik yükselme ve mükafatların verilmesi dedikodunun ve söylentinin meydana gelmesine sebebiyet veren etkenlerin en önemlisi olarak göze çarpmaktadır. Özşarlak, (2016) çalışmasında dedikodunun ve söylentinin örgütte neden var olduklarına, neler içerdiklerine, neleri etkilediklerine dayalı çalışanların hissettiklerini incelemiştir. Yaptığı araştırmalar neticesinde Türk üniversitelerinde dedikoduların ve söylentilerin negatif şekilde yorumlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Artaç, (2017) sunduğu yüksek lisans tezinde dedikodu ve söylenti kavramlarının hastaneler üzerindeki verimliliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde ettiği sonuçlarda dedikodular ve söylentiler ile hastanelerin verimliliği arasındaki ilişkinin negatif olduğu ifade edilmektedir. Yani dedikodular ve söylentiler

arttığında hastanenin verimliliği azalmakta ve çalışanların gösterdiği performans da bundan kötü etkilenmektedir.

1.2.5.2.Örgütsel Dedikodu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Dedikodu kavramıyla alakalı çalışmalar yurt dışında daha eskiye dayanmakta olsa dahi örgütsel manada Noon ve Delbridge (1993) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Dedikodunun tek yönüyle değil farklı yönleriyle ele alındığı ve yurt dışında da popülerliğini artırdığı gözlemlenmiştir.

Kurland ve Pelled, (2000) tarafından yapılan çalışmada dedikodu ve güç ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarda çalışanların sahip olduğu alanında uzmanlık, danışma, ödül gibi güç türleri üzerinde dedikodunun etkisi olduğu ifade edilmiştir. Berkos, (2003) yaptığı araştırmasında dedikoduyu cinsiyet farklılıkları, iletinin yorumu, politik algı ve inandırıcılık kapsamında incelemiştir. Özel bir şirketteki 276 kişi ile yapılan çalışmanın sonucunda iletinin yönü ve alıcının cinsiyetinin ne olduğunun dedikoduların yorumlanmasında etkili olduğunu ortaya koymuştur. Baumeister, Zhang ve Vohs (2004) tarafından yapılan çalışmada dedikodunun sosyal fonksiyonları incelenmiştir. Çalışma sonucunda dedikoduların; bireyler hakkında haberdar olma, sosyal ilişkileri güçlendirme, toplumsal kuralları öğrenme ve bunları geleceğe öğretme gibi olumlu durumlarının var olduğu ifade edilmiştir.

Dunbar, (2004) yaptığı çalışmada dedikoduyu sosyolojik bir açıdan incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre dedikodunun insanları bir araya getirdiğini ve toplumdaki iletişimin önemli bir parçası olduğunu ifade etmiştir. Kniffin ve Wilson (2005)'ın yaptığı çalışmada spor takımı üyelerinin kullandıkları dilin içeriğinde dedikodu kullanımının kişisel ya da grupsal hangi amaç uğruna kullanıldığı araştırılmıştır. Nitel ve nicel yöntemler kullanılarak 18 ay boyunca yürütülen çalışma sonucunda dedikoduların grup yararına hizmet ettiğini ön plana çıkarmıştır. Litman, Huang ve Chang, (2009) tarafından yapılan çalışmada dedikodunun hangi fonksiyonlarının var olduğu ortaya konulmak istenmiştir. 504 Tayvanlı örneklemin iştirak ettiği çalışma neticesinde dedikoduya yönelik Sosyal Değer ve Ahlaki Değer ile ilgili tutumlar iki faktörlü olarak açıklanmıştır.

Georganta, Panagopoulou, Lentza ve Montgomery, (2014) tarafından yapılan araştırma devlet hastanelerinde çalışan doktorlar, hemşireler ve işgörenler arasında olumsuz dedikoduların rolünü incelemiştir. Yunanistan, Bulgaristan, Romanya, Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya’da yapılan çalışma neticesinde ortamda bulunan olumsuz dedikoduların duygusal tükenmeye sebep olduğu ifade edilmiştir. Michelson ve Mouly, (2004) tarafından yapılan çalışmada dedikodunun olumsuz bir durum olarak değerlendirilmesine rağmen örgütler için sadece zararlı olmadığı tespit edilmiştir.

1.3.Okul İklimi Kavramı

Bir eğitim örgütü olan okullar formal eğitimin merkez noktasındadır. Devlet politikalarını öğrencilere aşılamak, öğrencileri iyi birer vatandaş haline getirme ve aynı zamanda akademik olarak onları yetiştirme görevleri bulunan okulların bu işlevini yerine getirmesi için uygun ortamların bulunması gerekmektedir. Pozitif bir okul iklimi; öğretmenleri, yöneticileri, öğrencileri ve öğrencilerin ebeveynlerini ortak bir noktada buluşturmakta böylece topluma karşı görevini daha iyi yerine getirmektedir (Akbaba ve Erdoğan, 2014: 212). İnsan hayatında ve toplumsal yaşamda farklı örgüt kurumları olmasına rağmen eğitim örgütü olan okula karşı bakış açısı daha farklıdır. Bu noktada okulun verimli bir işlev yerine getirmesi için gerekli okul iklimine sahip olması beklenmektedir (Kavgacı, 2010).

Bir örgütte bulunan kişilerin çalıştıkları ortamı nasıl değerlendirdikleri okul iklimi olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2002). Havanın bir ortamda bulunması ve ortamı çepeçevre sarması gibi iklim de bir kurumda olan her şeyi sarar ve kurumu etkiler. Okul iklimi ise öğretmenlerin iş hayatını sürdürdükleri ortam olarak adlandırılmaktadır (Freiberg, 1983). Okul iklimi, bireylerin kişisel özelliklerinden meydana gelmekte olan kolektif davranışların ortaya çıkardığı bir durum olarak nitelendirilmektedir. Kurumlarda var olan kişilerin farklı kişisel özellikleri bulunduğu için ortaya çıkan kolektif davranışlar da farklılık göstermektedir. Bu durum örgütlerin iklimlerinin farklılaşmasında rol oynamaktadır (Hoy ve Hannum, 1997: 291). İş hayatında öğretmenler bazen farklı okullara gitmektedirler. Öğretmenler gittikleri okulların bazen pozitif ya da negatif farklılık gösterdiğini

hissedebilmektedirler. Okul iklimi bu durumu doğrudan etkilemektedir (John ve Taylor, 1999: 29).

Okul iklimi, okulda çalışan kişilerin ve oluşturdıkları grupların birbirleriyle etkileşiminden meydana gelmektedir (Bursalıoğlu, 2002 ve Wei, 2003). Tableman (2004) okulda bulunan öğretmenlerin, öğrencilerin, yöneticilerin hatta diğer personellerin özel yaşamlarıyla okul yaşamlarının farklılık gösterebileceğinden söz etmektedir. Buna da okul ikliminin etkisinin olduğunu söylemektedir. Kişiler okul iklimi içerisinde kendilerini nasıl hissettiklerine bağlı olarak kurum içerisindeki hayatını devam ettirmektedir. Hoy ve Miskel (1991) okullarda çalışan kişilerin performansının hem kendine ait özelliklerden hem de içerisinde bulunduğu örgütün var olan özelliklerinden meydana geldiğini söylemektedir. Bireyler çalıştıkları örgütün özellikleriyle ne kadar uyum sağlayabilirse aynı doğrultuda performansları yükselmektedir.

Okul iklimi, okulun fiziki özelliklerinin yanı sıra okulun çevre ile olan ilişkilerini hatta okulun içsel ve dışsal bütün niteliklerini kapsamaktadır (Horton, Loukas ve Suzuki, 2006). Okul iklimi dendiğinde akla öğretmenlerin bir arada bulunup nefes aldıkları ve etkileşim halinde oldukları ortamın gelmesi gerekmektedir (Göcen ve Kaya, 2014). Okul iklimi, kişilerin okula ilk adımı attıkları andan itibaren başlamaktadır. Okul bahçesinden, sınıflara, öğretmen odalarına kadar her yerde etkisini göstermektedir. Bu etki okulda var olan kişilerin davranışlarında hissedilebilmektedir. Dolayısıyla okul iklimi dışarıdan da gözlemlenebilen bir yapıya sahip olmaktadır (Metin, 2020).

Okul iklimi, okulda var olan bireylerin birbirleriyle olan iletişiminin yanı sıra eğitim ve öğretim faaliyetleri üzerinde de etkili olan olgu olarak tanımlanmaktadır (Horton, Loukas ve Suzuki, 2006). Öğretmenlerin kendine özel davranışları, düşünceleri mevcuttur. Bu davranışları okulda sergilemek isteyen öğretmenlerin okul ikliminden haberdar olması gerekmektedir. Zira bazen okul iklimi öğretmen davranışıyla çelişebilmektedir. Bu durum öğretmenin davranışında değişikliğe gitmesini gerektirebilmektedir. Aksi halde bir çatışma durumu meydana gelmektedir. Öyleyse okul ikliminin öğretmen davranışı üzerinde baskın bir rol oynadığı ifade edilebilmektedir (Aydın, 2014: 234-237). Okul iklimi ile ilgili

yapılan araştırmalarda öğretmen-öğrenci desteği, öğrenci-öğrenci desteği ve sınıf içerisinde kendini ifade etme durumu incelenmesi gereken ana karakterler olarak ifade edilmektedir (Jia vd., 2009: 1515).

Okul iklimi kendine ait bir duygusu olan ve okulda kendine ait bir yer edinmeye çalışan, insanların okula olan izlenimlerine yardımcı olan, çalışanların davranışları üzerinde etkili olan bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Dejnozka, 1983: 117). Olumlu bir iklime sahip okullar zaman geçse dahi kendini güncellemekte çağa ayak uydurmaktadırlar. Kendi içine kapanık olmak yerine sosyal okul olmanın en büyük şartlarından biri de okul ikliminin buna müsait olmasıdır (Gedikoğlu ve Tahaoğlu, 2010: 39). Okullar kendilerine özgü atmosferi olan ve belli bir kişiliğe sahip sosyal örgütlenmelerdir. Bu örgütte öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler ve veliler bulunmaktadır. Bu etmenlerin bir araya gelerek oluşturdukları kültür okul iklimi olarak nitelendirilmektedir (Sezgin ve Kılınç, 2011). Okula ait yapıyı anlamak ve okulun öğrencilere nasıl bir etki edeceği hakkında yorum yapabilmek için okul ikliminin incelenmesi gerekmektedir (Ekşi, 2006).

1.3.1.Okul İkliminin Oluşumu

İnsanlar içerisinde bulundukları toplulukların genel karakteristik durumuna göre hareket etmektedirler. Bu topluluğa giren insanlar söz ve davranışlarını buna göre belirlemektedir. Buna bağlı olarak da o topluluğun kendine has iklimi meydana gelmektedir. Kişiler topluluklardan ayrılrsa dahi var olan genel iklim yaşamını sürdürmeye devam edebilmektedir (Ertekin, 1978). Her örgütün kendine ait yapısı, iklimi vardır. Bu iklim diğer örgütlerle benzerlik gösterse dahi bire bir örtüşmesi olası gözükmemektedir. Öyleyse örgütlerin iklimlerinin farklılık gösterdiği söylenebilmektedir. Kendine has iklimi olan bir örgütte çalışan kişilerden de bu iklime ayak uydurmaları ve verimliliği artırmaları beklenmektedir (Aytaç, 2003).

İklim, örgütte var olan kişilerin davranışlarıyla meydana gelmektedir. Toplulukta var olan kişilerin sosyolojik durumları birbiriyle örtüştüğünde olumlu bir iklimden söz edilebilmektedir. Aksi halde çatışma ortamı olacağından örgütün

iklimi bundan olumsuz etkilenebilmektedir. Örgütte yaşayan kişilerin inançları, kültürleri, düşünce yapıları gibi etkenler örgüt ikliminin oluşmasında etkili olmaktadır (Şişman ve Turan, 2004). Örgütlerin kendilerine ait bir ikliminden söz edilebiliyorsa eğitim örgütü olan okullarda da bir iklimden söz etmek mümkün olmaktadır. Okullardaki iklimin oluşmasında bütün etmenlerin ortak katkısından söz etmek gerekmektedir. Yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve velilerin ortak katkılarıyla bir okulun iklimi meydana gelmektedir (Balcı, 1993; Çalık ve Kurt, 2010).

Eğitim örgütlerinin mihenk taşlarından olan okullar bir mevzuata göre yönetilmekte olup hiyerarşik sistem içerisinde kendine yer edinse de kendi içerisindeki yapısı ve işleyişi farklılık gösterebilmektedir. Birçok parçanın bir araya gelerek oluşturduğu okul iklimi bu farklılığın oluşmasında etkili olabilmektedir (Kavgacı, 2010). Okul iklimi çalışanların davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Her okulun bir kimliği ve genetiği vardır. Bu kimliği oluşturmada birçok etken ön planda olsa da yöneticilerin tutumları oluşan iklimin yönünü belirlemede rol oynamaktadır (Korkmaz, 2005). Her okul birbirinden farklıdır. Bu farklılığın oluşmasındaki başkahramanlarından biri de iklimdir. Dolayısıyla her okulun ikliminin kendine mahsus durumları vardır. Bu özel durumun oluşması okulda var olan kişilerin birbirleri ile olan iletişimleriyle ve okulun iç ve dış nitelikleriyle bağlantılı olmasıyla ifade edilebilir (Welsh, 2000).

Okul ikliminin oluşmasında pek çok etken rol oynamaktadır. Okulda bulunan kişiler ile çevre arasındaki ilişki bu etkenlerin en önemlilerinden biri olarak ön plana çıkmaktadır (Karacaoğlu, 2008: 10). Okulla ilişkisi bulunan her bireyin birbiriyle olan iletişiminin kalitesi okuldaki iklimin yönüne yardımcı olmaktadır. İyi iletişim olumlu bir iklimin gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır (Haynes, Emmons ve Comer, 1993). Okul ikliminin geliştirilmesi için öğrenci velilerinin de sürece katılması gerektiği savunulmaktadır. Öğrenci velileri sürece dahil edildiği zaman ortak bir iklimden haberdar olacak ve evde çocuğuna bu ölçüde davranacaktır. Ayrıca bazı veliler fikirleriyle birlikte okul ikliminin gelişmesine katkıda bulunabilecektir (Haynes, Comer ve Lee, 1989: 87). Okulda çalışan yardımcı personelin okul ortamındaki hareketleri, öğrencilerin okulda vaktini nasıl

geçirdikleri, öğretmenlerin vermiş olduğu yönergeler okul ikliminin oluşmasında etkili olmaktadır. Yıl içerisinde yapılan etkinliklere velilerin davet edilmesi, onları okul ortamına katmak okul ikliminin gelişmesine katkı sunmaktadır (Dewitt ve Slade, 2014: 3).

Okullar merkeze bağlı olarak yürütülen örgütler olmalarına rağmen kendileri de özel planlarını hazırlamaktadırlar. Okullarda var olan öğrenciler ya da öğretmenler benzerlik göstermemektedir. Dolayısıyla hedeflerini gerçekleştirmek isteyen örgütlerin kendi okul iklimini hazırlamaları gerekmektedir (Klein vd., 2012). Başarılı olmak isteyen okullar hedeflerini gerçekleştirmek için birtakım kurallar belirlemek zorundadır. Bu kurallar okulları etkili yapabilmek adına önemlidir. Okula ait belirlenen kuralların ortak alınması ise uygulanmaları noktalarında faydalı olmaktadır. Okul bir bütün olarak ele alınmalı ve herkesin ortak görüşüne bağlı olarak bir iklim yaratılmalıdır (Balcı, 1993).

Okulun başarılı olabilmesi ve dışarıdan bu gözle değerlendirilmesi için birtakım kriterlerden geçmesi gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için öncelikle kendi iç dünyasının sağlam olması ve güzel bir okul iklimi oluşturması gerekmektedir. Kendi içinde sorunları olan okulun başarılı olması ve insanların beğenisini kazanması mümkün olmamaktadır (Schein, 1986). Okul binasına ait çevrenin kötü olması da okula ait iklimi etkilemektedir. Kötü davranışları gözlem edinen, çevresel kötü ilişkiler yaşayan insanlar bunu okula taşımaktadır (Loukas ve Murphy, 2007: 295).

Bir okul başarılıysa ve etkin bir okul olarak gözlemlendiyse bu durum okulda verimli bir ortam olduğuna işaret etmektedir. Okulların verimli ortama sahip olabilmesi için farklı değişimler yapılsa dahi pozitif bir hava okulda her işin başlangıç noktasını oluşturmaktadır (Swymer, 1986). Okulda pozitif bir hava hâkimse bu öğretmenlerin hem kendi aralarındaki ilişkiyi ve iletişimi hem de yöneticileriyle olan hiyerarşiyi aynı doğrultuda etkilemektedir. Bu pozitif havayı yaratmak başta okulu yöneten müdürlerin elindedir. Sert disiplin kuralının uygulanmadığı ve esnek okullarda daha pozitif bir hava hâkimiyetinden bahsedilmektedir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin de bu pozitif iklimin sürdürülmesi noktasında yardımcı olması gerekmektedir (Taymaz, 2007).

1.3.2.Okul İkliminin Önemi

Kendini devamlı olarak güncelleyen dünyada okulların da bundan etkilenmesi normal karşılanmaktadır. Özellikle son 25 yıldır okulların canlı birer organizma olduğu kabul görmektedir. Bu organizmanın da kendine ait özellikleri bulunmaktadır. Hem toplumun hem ülkenin güncel dünyada yer edinebilmesi açısından önemli bir etkene sahip olan okullarda var olan iklim, hedeflerin gerçekleşmesinde rol oynamaktadır (Karadağ vd, 2016: 112). Yazılı olmamasına rağmen toplumun eğitim örgütlerinden bir beklentisi vardır. Bu beklentinin pozitif sonuçlanması noktasında okul ikliminin öneminden söz edilmektedir. Öğrencileri geleceğe hazırlama noktasında doğrudan etkiye sahip olan öğretmenlerin iyi bir okul ikliminde çalışması onların performansına yansımaktadır (Şenel ve Buluç, 2016: 2-3).

Öğreticilerin daha etkili olabilmesi, öğrencilerini hayata daha iyi hazırlayabilmeleri açısından iyi bir okul iklimine dikkat edilmesi gerekmektedir (Gedikoğlu ve Tahaoğlu, 2010: 41). Bir okulun çevrede nasıl anıldığından bahsedildiğinde çeşitli etmenlerin yanında okul ikliminden de söz edilmektedir. Bunun yanında öğrencilerin davranışlarının ve akademik başarılarının konuşulduğu bir ortamda da eğitim hayatını devam ettirdiği okuldan ve bu okulun ikliminden söz edilmektedir. Örneğin; okulun iklimi o kadar olumlu ki bu çocuğun başarısına ya da davranışlarına yansımış denebilmektedir (Hoy ve Hannum, 1997: 295). Yaşamış olduğumuz, bilimin ve teknolojinin geliştiği bu çağda öğrencileri bilgilendirmek ve bu olguları onlara aktarmak önem kazanmaktadır. Olumlu bir iklime sahip okul aktarma konusunda öğretmenlere katkı sağlamaktadır (Yıldırım, 2009).

Verimli bir okul iklimi öğretmenlerin birbirleriyle olan iletişimiyle alakalı olduğu gibi öğretmenlerin yöneticiyle olan iletişimleriyle de ilgilidir. Bu iletişim düzeyleri iyi olduğunda okulun eğitim ve öğretim programları bundan pozitif etkilenmektedir (Şişman ve Turan, 2004). Öğretmenlerin ve öğrencilerin okuldaki yaşam alanlarını algılama düzeyleri ve bu algılardan yola çıkarak oluşturdukları fikirler ve sergiledikleri davranışlar okul iklimi hakkında bilgi vermektedir. Psikolojik olarak bulundukları ortamdan keyif alan öğrenciler ve öğretmenler kendilerini güvende hissetmekte ve bu onların iletişimine katkıda bulunmaktadır

(Cohen ve Geier, 2010: 6). Çağırğan'a, Poyraz'a ve Soytürk'e (2018) göre pozitif bir okul ikliminin olduğu yerde öğretmenler kendilerini daha iyi hissetmektedir. Bu da onların motivasyonlarının yükselmesine yardımcı olmakla birlikte kendilerine karşı güvenlerini de yükseltmektedir. Yüksek motivasyonlu ve kendine güvenen öğretmenlerin öğrencilerle kurdukları iletişimin daha etkili olması beklenmektedir. Aynı ortamda bulunduğu arkadaşlarıyla iletişimi güçlü ve yerinde olan öğretmenlerin dersteki performansı daha yüksek olmaktadır. Bu durum öğrencilerin akademik başarıları üzerinde etkili olmaktadır (Baykal, 2007).

Hopson ve Lee (2011: 2222-2223) okul ikliminin dört farklı bölümle ilişkisi olduğundan söz etmektedir. Öğrencilerin birbirleriyle olan iletişimi, okulda var olan her türlü bireyin öğrencilerle olan iletişimi, okuldaki öğretmenlerin kendi aralarındaki iletişimi ve okulun, öğrenci velileriyle olan iletişimi bu dört bölüm olarak değerlendirilmektedir. Bu bölümler bir zincir olarak düşünüldüğünde her biri diğerini etkilemektedir. Sistem aksamadan ilerlediğinde ise öğrencilerin kendilerine olan güveni artmakta bu da performansı etkilemekte öğretmenler de işlerini keyifle yerine getirmektedir. Pişkin, Öğütölmüş ve Boysan (2011), okula ait pozitif bir iklimin nelere faydalı olabileceğini şu şekilde sıralamaktadır;

- Okulun akademik başarısını daha yukarılara taşımak,
- Öğrencilerin okula duydukları sevginin ve bağlılığın üst seviyeye çıkmasına yardımcı olmak,
- Sosyal bir örgüt olan okulda bulunan her bir bireyin oluşturulan kurallara uymasına katkıda bulunmak,
- Okulda bulunan bireylerin birbirlerine karşı saygılı olmalarına yardımcı olmak ve sorumluluklarını yerine getirmelerinin bilincinde olmalarını sağlamak,
- Öğrenciler arasındaki her türlü farklılığa karşı hoşgörüyü ön plana çıkartmak,
- Özel ihtiyaçları olan ve akademik başarısı düşük olabilecek öğrencilere katkıda bulunmak,
- Okulun, devletin ve kendi belirlediği genel ve özel hedeflere ulaşmasına yardımcı olmaktır.

Okul iklimi, öğrencilerin okula karşı olan memnuniyetleri hakkında bilgi vermektedir. Öğretmen ve akran desteğinin, iletişimin, güvenliğin bu memnuniyet duygusu üzerindeki etkisinden söz edilmektedir (Libbey, 2004). Bir okulun saygın ve başarılı olabilmesi için güzel bir fiziki yapısının olması, yaşam alanlarının harika olması, muhteşem bir bahçeye sahip olması, eksiksiz malzemelere sahip olması tek başına yeterli olmamaktadır. Nihayetinde bir başarıdan söz edeceksek kişi faktörü de çok önemlidir. Okulda var olan kişiler ne kadar kendini iyi hissederse kendilerini o denli değer verilmiş hissedecek ve pozitif tutum sergilemelerine yardımcı olacaklardır. Bu durumu sağlayacak olan da okula ait iklimdir. Öyleyse bir okulun iklimi ne kadar güzel olursa bu ona saygınlık ve başarı kazandırmada yardımcı olacaktır denebilir (Eriş, 2012).

İklimi pozitif okullarda okuyanların yaşadığı topluma ve insanlığa katkısı daha yüksek olmakta, üretme ve faydalı olma isteği artmaktadır. Okulda bulunan bireylerin ortak çabaları sonucu meydana gelmekte olan bu iklim öğrencilerin akademik başarılarını artırmakta olduğu gibi öğretmenlerin de yaptıkları işten keyif almasına yardımcı olmaktadır (Modin ve Östberg, 2009). Okulda kendisinin değerli olduğunu düşünen ve sevgi sorunu yaşamayan öğrencilerin okula karşı olan ilgileri artmakta ve güdülenmeleri yükselmektedir. Bu ilgi ve güdülenme öğrencilerin başarısına katkıda bulunmakta öğrenme isteğini yükseltmektedir (Atik ve Güneri, 2016). Öğrenciler okulda kendilerini önemseyen öğretmenlerle karşılaştıklarında önemli olduğunu hissetmekte ve okula karşı duydukları ilgi de yükselmektedir. Akademik başarının yükselmesinden başka davranışları da toplumsal normlara uygun gelişmektedir. Geleceği şekillendirmede her bir öğrencinin faydalı olacağı düşünüldüğünde öğretmenlerin olumlu bir iklimde çalışmasının önemi yadsınamaz bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Erdoğan ve Cüceloğlu, 2013).

Okullar, öğrencilerin akademik bilgilerini iletmelemlerinin yanında sosyal yönlerini ve psikolojik kimliklerini de geliştirmelidir (Cemalcılar, 2010). Kendilerine ait özel bir alanları olan okullar belirli hedefleri gerçekleştirmek üzere tasarlanmaktadır. Bir okulun başarısından söz etmek, okulu daha etkili ve verimli yapabilmek için iklimden de söz etmek gerekmektedir. Pozitif havanın hakim olduğu okullarda başarının yüksek olduğu görülmektedir (Garcia, 1994: 22). Öğrenciler eğitimin olduğu zamanlarda günlük zaman dilimlerinin büyük

çoğunluğunu okulda geçirmektedirler. Dolayısıyla okullar öğrencilerin sosyal olarak topluma ayak uydurmasında ve kendilerini gerçekleştirmesinde büyük rol oynamaktadır. Bundan dolayı öğrencilerden ve öğretmenlerden daha önemli olan geçirdikleri zamana ev sahipliği yapan okulu pozitif bir duruma sokmaktır (Nassar-McMillan, vd., 2009: 195).

Öğrencilerin akademik başarılarının yüksek olmasında ve davranışsal olarak kişiliklerinin oturmasında öğretmenlerin mesleki performanslarının da önemli bir payı bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar olumlu bir iklime sahip okullarda çalışan öğretmenlerin daha etkili performanslar ortaya koyduğunu göstermektedir (Dilbaz Sayın, 2017: 6). Okul iklimi denildiğinde insanların aklına okulun yetiştirdiği bireylere ve bulunduğu çevreye olumlu ya da olumsuz hava kattığı gelmektedir. Olumlu bir hava denildiğinde akademik başarının yanı sıra iletişim gücü yüksek sosyal bireylerin yetişmesi ön plana çıkmaktadır. Olumsuz hava denilince ise akla davranışları bozuk ve dili kötü kullanan öğrenciler ve kendini güncelleyemeyen okullar gelmektedir (Özdemir vd., 2010). Olumsuz okul iklimine sahip eğitim örgütlerinde iletişimden kaynaklı öğrenciler arasında yabancılaşma meydana gelmektedir. Bu durum sadece başarıyı düşürmekle kalmamakta şiddet olaylarının artmasına da etki etmektedir (Ellis, 1988).

1.3.3.Okul İklimini Etkileyen Faktörler

Anlaşılır bir biçimde ifade etmek gerekirse okul iklimi grup üyelerinin davranışlarından yola çıkarak oluşan ama uzun vadede onların davranışlarına da etkide bulunan sosyal bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Her kurumun çalışanları farklı olduğundan dolayı oluşan okul ikliminin de farklılık gösterdiği söylenebilmektedir (Bucak, 2002). Owens (1998) okul iklimi üzerinde etkili olan kültürü; psiko-sosyal nitelikler, kurallar, inanış biçimleri ve değerler olarak, ekolojiyi; fiziki etkiler, binanın hacmi, binanın nasıl tasarlandığı ve teknolojik etmenler olarak, örgütü; öğretimsel yapı, öğretsel program, karar alabilme süreci, iletişim olarak ve son olarak çevreyi; kişisel özellikler, güdülenme, mesleki olarak doyum, moral olarak tanımlamaktadır.

Okul ikliminin oluşmasında okula etki eden bireylerin düşünceleri ve davranışları kadar okulun etkilediği bireylerin düşünceleri ve davranışları da katkı

sunmaktadır (Maloy ve Seldin, 1983). Yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkmakta olan bir başka durum da okuldaki çalışanların birbirleriyle olan etkileşiminin okul iklimi üzerinde etkili olduğudur. Ayrıca olumlu bir okul iklimi öğrencilerin akademik başarısını artırmakta, onların ortamı dışlayan davranışlarını ise azaltmaktadır (Goddard vd., 2000). Okulu oluşturan paydaşların sahip olduğu olumlu ortak nokta okul ikliminin de olumlu olmasına katkı sunmaktadır. Aynı şekilde iyi bir okul iklimi de okul paydaşlarının mutlu olmasına yardımcı olmaktadır. Öyleyse bu iki durumun birbirini etkilediğinden söz edilebilir. Okul ikliminin olumlu havasının öğrencilerin okul hayatına etkisi de pozitif olmaktadır. Derse girdiğinde öğrencilerin pozitif enerjilerinden kaynaklanan olumlu hava öğretmeni de memnun etmektedir. Bu şekilde bir sirkülasyon söz konusu olmaktadır (Döş, 2013).

Eğitim örgütleri her zaman devletlerin ve milletlerin göz bebeği durumunda olmakta bu durum okuldan duyulan beklentiyi artırmaktadır. Çalıştıkları kurumda mutlu olan bireyler kurumun havasına olumlu katkı sağlamaktadır. Öğrenciler de bu olumlu havadan etkilenmekte ve geleceğe güvenle bakabilmektedir. Eğitim örgütü olarak okul diğer örgütlerden bu yönüyle farklılaşmaktadır (Aydın, 2019). Akademik olarak kendilerini kanıtlayamayan, ders performansı düşük olan öğrenciler yaşadıklarından etkilenebilmektedir. Geleceğiyle ilgili endişe duymaya başlaması, arkadaşlarının gözünde küçük düştüğünü hissetmesi istenmeyen davranışlara yol açabilmektedir. Bu durum okul iklimini de etkilemektedir (Roeser, Eccles ve Sameroff, 1998: 333). Bir okula ait iklimin kısa bir sürede meydana gelmesi olası gözükmemektedir. İklim, okula ait kişilerden etkilenecek zamanla oluşmakta ve sonrasında herkes tarafından kabul görmektedir (Mitchell vd., 2010).

İnsanlar farklı okulların kapılarından içeri girdiklerinde her birinden hissedecekleri havanın farklı olduğu görülmektedir. Her okulun fiziksel yapısının farklı olmasının yanı sıra içerisinde bulunan kişilerin de bu havayı etkilediği söylenebilmektedir. Dolayısıyla insanlar sadece okulun dıştan güzel, içinin yenilenmiş olduğuna bakarak bir okul hakkında karar vermemektedir (Ekşi, 2006). Öğretimin etkili olabilmesi için sınıftaki yaşam alanlarının kaliteli olması gerekmektedir. Öğrencilerin, birbirlerinden başka okullarda iletişim kurabilecekleri ve model alabilecekleri birey olarak öğretmenler bulunmaktadır. Öğretmenler ve

öğrenciler arasındaki iletişimin düzeyi okulun iklimini ve yapısını da etkilemektedir (Sackney, 1996). Okul ikliminin iyi olması için sadece öğrencilerin davranışlarını düzeltmeleri yeterli olmamaktadır. Bir okulda öğrenciler işlerini düzgün yapmalarına ve davranışları sağlıklı olmalarına rağmen okul ikliminde aksamalar olabilmektedir. Dolayısıyla okulda bulunan diğer kişilerin birbirleriyle olan iletişimi ve davranışları da okul iklimini etkilemektedir (Ekşi, 2006).

1.3.4.Okul İkliminin Boyutları

Okul iklimi kavramını ele alırken insan faktörünü göz ardı etmek mümkün olmamaktadır. Her insanın farklı bir yapısı olduğu düşünüldüğünde okul iklimlerinin de farklılık gösterebileceği ifade edilebilmektedir. Karmaşık bir yapı olan insan ve onun etkilediği okul iklimini açıklamak için farklı araştırmalar yapılmaktadır. Zira tek bir açıdan okul iklimini ele alıp açıklamak yeterli olmamaktadır (Genç ve Karcıoğlu, 2000).

1.3.4.1.Öğretmen ve Öğrenci İlişkisi

Okul iklimi bir bütün olarak ele alınmaktadır. Öğretmen, öğrenci, idare ve veli arasındaki ilişkiler bir bütün olarak okul iklimini etkilemektedir. Ancak öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişki diğer paydaşlardan daha öne çıkmaktadır. Öğretmenlerle öğrenciler arasında sağlıklı bir iletişim söz konusu olduğunda aradaki güven bağı güçlenmekte bu durum öğrencilerin akademik başarılarını ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Çınkır, 2004: 54).

Eğer bu ikili arasında sağlıklı bir iletişim olmazsa öğrenciler, öğretmenlerine yeteri kadar güven duygusu oluşturmamaktadır. Dolayısıyla dersten uzaklaşmakta ve akademik yönden yeteri düzeyde gelişmemektedirler. Bu ilişkinin yüksek boyutlarda olması için öğrencilerin öğretmenlerine saygı göstermeleri, öğretmenlerin de öğrencilerin söylediklerini dikkate alması gerekmektedir (Gordon, 2007: 11).

1.3.4.2.İdare

Örgütler birçok faktörün bileşiminden oluşmaktadır. Ancak bu faktörleri bir arada tutan üst bir mevkiye ihtiyaç duyulmaktadır. Okullarda da idare bu görevi üstlenmektedir. Farklı bileşenlerin bir araya gelerek oluşturduğu okul ikliminin

olumlu ve sağlıklı olmasını sağlamakta görevli durumunda bulunmaktadır (Taymaz, 2007: 35).

Okulun hedeflerine ulaşabilmesi için olumlu bir havanın sağlanması gerekmektedir. Okul yöneticisinin profesyonel bir anlayışla hareket ederek öğretmenlerin motivasyonlarını yüksek tutması gerekmektedir. Sorunları çözme konusunda yetenekli olmalıdır. Öğretmenler arasındaki ilişkileri yüksek noktada tutmak için gerekli ortamı sağlamalıdır (Balcı, 1993: 69).

1.3.4.3.Öğrenci Davranışları

Öğrencilerin başarılarının artması ve davranışlarının toplumla örtüşmesi için eğitim ve öğretim gördükleri ortamı benimsemeleri gerekmektedir. Olumlu bir iklime sahip okullarda öğrencilerin ortamı benimsemeleri daha kolay olmaktadır. Öğrencilere bir yetişkin gibi muamele edildiğinde öğrencilerin davranışlarına daha azami ölçüde dikkat ettiği gözlenmektedir. Hatta yaptıkları hataları kendi içerisinde değerlendirip aksiyon almalarına da yardımcı olmaktadır (Taymaz, 2007: 37).

1.3.4.4.Öğrenciler Arası İlişkiler

Özellikle ergenlik dönemine yaklaşan öğrencilerin davranışlarında bazı değişiklikler meydana gelebilmektedir. Bu dönemlerde öğrenciler büyüdüklerini hissetmekte ve hareketlerini ona göre kontrol etmek istemektedirler. Dolayısıyla öğrencilerin bazen davranışlarında hata yaptıkları görülmektedir. Bu hataların sonucunda öğrencinin arkadaş ilişkileri etkilendiğinde zaten ergenlik çağındaki öğrenci daha fazla olumsuz etkilenmektedir. Arkadaş toplumundan dışlanmak bir öğrenci için yıkım olmaktadır. Öğrenciler bu yıkım psikolojisi içerisinde yeteri kadar akademik eğitimlerine odaklanamamaktadır (Ögel vd. 2005: 67).

1.3.4.5.Veli, Toplum ve Okul Arasındaki İlişkiler

Öğrenci günlük yaşamının çoğunluğunu okulda geçirirse dahi okuldan sonraki yaşamının var olduğu unutulmamalıdır. Okuldaki bir sorunu dışarıya yansıtmak mümkün olduğu gibi dışarıda yaşadığı bir sorunu da okula yansıtmaması olası olmaktadır. Öyleyse öğrencinin dış dünyadaki hayatı da önemli olmaktadır. Evde ya da toplumda yaşadığı zorluklara yardımcı olabilecek bireylerle karşılaşan öğrenci bu zorlukları okulun da katkısıyla daha kolay atlatabilmektedir. Bu

öngörülerden yola çıkarak velilerin ve okulun bulunduğu toplumun okulla olan ilişkilerinin canlı tutulması gerekmektedir (Taymaz, 2007: 38).

1.3.4.6.Güvenlik

Kendilerini güven içerisinde hissetmeyen insanların odaklanmaları yeterli olmamakta bu da onların başarı durumlarını ve hareketlerini etkilemektedir. Okullardaki yöneticilerin bu güvenli ortamı sağlama noktasında çaba sarf etmesi gerekmektedir (Işık, 2004: 47). Okul güvenliğinin sadece okullardan ibaret olmadığı öğrencinin evden çıktığı andan itibaren başladığı bilinmektedir. Bu güvenliği sağlama noktasında daha organize bir şekilde hareket edilerek öğrencinin okul ortamına kadar ve okul ortamında kendini güvende hissedecek ortamların hazırlanması gerekmektedir. Böyle bir ortamda öğrenci kendini gereksiz konulardan uzak tutacaktır (Shaw, 2006: 66).

1.3.5.Okul İkliminin Türleri

Okul ikliminin varlığından haberdar olan bilim dünyası okul iklimini daha derin incelediklerinde farklı türlerinin var olduğunu keşfetmiştir. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalara göre kendilerine özgü olarak bu türleri yorumlamaktadırlar. Bu çalışmalardan birini de Hoy ve Clover (1986) yapmışlardır.

1.3.5.1.Açık İklim

Açık iklimin var olduğu bir okul ortamında yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iletişim üst düzeydedir ve karşılıklı olarak birbirlerine saygı duymaktadırlar. Yöneticiler, öğretmenlerin işini rahat yapmalarına katkı sunmakta ve baskıcı politikadan uzak hareket etmektedirler (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Açık iklimin bulunduğu okullarda öğretmenler işe gelirken heyecan duymakta ve zevkle işlerini yapmaktadırlar. Moralleri ve motivasyonları üst düzeyde olan öğretmenlerin doyum noktaları tavan yapmaktadır. Bu tarz okullarda baskıcı bir denetim ortamı bulunmamaktadır (Taymaz, 2007).

1.3.5.2.İlgili İklim

İlgili iklimin var olduğu okullarda yöneticilik görevi yapanlar baskıcı ve tutucu bir şekilde hareket etmektedirler. Öğretmenlerin kendilerini derse

odaklanmasına yardımcı olmayan bu yöneticiler motive edici davranışlardan da uzak durmaktadırlar. Ancak bu derece olumsuz bir yöneticinin var olduğu yerde dâhi öğretmenler birbirleriyle iyi iletişim içerisinde olarak karşılıklı şekilde birbirlerini desteklemekte ve moral vermektedir. Böylece öğretmenler etkili performanslar ortaya koyabilmektedir (Hoy ve Clover, 1986).

Yöneticilerin öğretmenlerle olan iletişimi onların motivasyonunu etkilemektedir. Güzel bir okul ortamı için yöneticiler ortak karar almaya özen göstermeli, öğretmenlerin derse rahat girmesi için ılımlı bir ortam oluşturmalıdır (Moore, 2010).

1.3.5.3.İlgisiz İklim

İlgisiz iklim türünün geçerli olduğu okullarda yöneticiler öğretmenlere karşı fazlasıyla ılımlıdır ve onların kendilerini işlerine vermeleri noktasında elinden geleni yapmaktadır. Buna rağmen öğretmenlerin birbirleriyle olan iletişimi bozuk olduğundan kendilerini motive edememekte ve bu durum onların performanslarını etkilemektedir. Moralleri düşük olan öğretmenler ortamda kendini yabancı gibi hissetmekte ve gerektiğinde karar verebilmeden kaçınmaktadır (Buckingham, 2006).

1.3.5.4.Kapalı İklim

Kapalı iklimin bulunduğu okullarda okul iklimini oluşturan tüm paydaşlar arasında iletişim yok denecek kadar azdır. Baskıcı bir yöneticilik anlayışının var olduğu bu iklim türünde yöneticilerin öğretmenlere karşı ilgisiz olduğu görülmektedir (Ellis, 1988).

Birbirleri arasındaki iletişimi de çok kötü olan öğretmenlerin verimli bir öğretim yapamadıkları görülmektedir. Aynı zamanda birlikte yapılan çalışmaları da gerçekleştiremeyen öğretmenler öğrencilere örnek de olamamaktadır. Yöneticiler ise öğretmenlerin işlerini gerçekleştirmelerine katkı sunmamaktadır (Peker, 1993).

1.3.6.Okul İklimi ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde okul iklimi konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.3.6.1.Okul İklimi ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde “okul” kavramına ilişkin araştırmaların son zamanlarda eskiye göre popülerlik kazandığı ve araştırmaların arttığı görülmektedir.

Aydoğan (2019) çalışmasında öğretmenlerin okula ait iklim algılarının psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamasını araştırmıştır. İstanbul’un Gaziosmanpaşa ilçesinde 897 ortaokul öğretmeninden faydalanılmıştır. Devlete ait ortaokullarda okul ikliminin algılanma seviyesinin yükseldikçe psikolojik iyi oluş seviyesinin de yükseldiği aynı zamanda öğretmenlerin okul iklimine dair algılarının psikolojik iyi oluş düzeylerini yordadığı tespit edilmiştir. Çolak ve Altınkurt, (2017) araştırmalarında öğretmenlerin daha çok işbirlikçi davranışları gösterdiğini, müdürlerin daha çok destekleyici davranışlar gösterdiğini söylemişlerdir. Öğretmenlerin özerkliğe dair davranışlara dair algılarının orta seviyenin üstünde bulunduğu ve öğretmenlerin özerklik kavramına dair boyutlardan öğrenme süreci davranışlarını en fazla, mesleki gelişim özerkliği davranışlarını ise en az gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda destekleyici ve emredici müdür davranışlarının öğretmenlerin özerkliğine etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Şenel ve Buluç (2016) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin okul iklimi boyutlarına ait kavramlardan destekleyici müdür davranışları, yönlendirici müdür davranışları, sınırlayıcı müdür davranışları, mesleki öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı; serbest öğretmen davranış boyutlarından mesleki öğretmen davranış boyutuna dair algılarının pozitif olduğunu tespit etmişlerdir. Serbest öğretmen boyutu okul iklimine dair algılamaların en az seviyede olduğu boyut olarak ifade edilmiştir. Okula ait iklimin okul etkililiğini yordadığı söylenmiştir. Selçuk (2016) araştırmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ait iklimi açık iklim olarak ifade ettiklerini, işbirliği boyutunun diğer boyutlardan daha pozitif algılandığını söylemiştir. Öğretmenlerin okula ait iklime dair algılarının cinsiyete, meslekteki kıdeme, okul çeşitleri değişkenlerine bağlı olarak manidarlık gösterdiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin iş motivasyonunun okula ait iklimle olumlu yönde anlamlı bir ilişkilerinin bulunduğu da tespit edilmiştir. Canlı, (2016) araştırmasında okula ait iklime dair öğretmenlerin algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak samimiyet boyutunda kadınlar tarafında manidarlık olduğunu ifade

etmiştir. Okul ikliminin öğretmene dair algılarında meslekteki kıdem değişkeni açısından demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma ve okul iklimi ölçeğinin tamamında manidarlık olduğu; okula ait iklime ilişkin öğretmen algılarının kurumda bulunan öğretmen sayısı değişkeni açısından başarı etkenleri boyutunda manidarlık gösterdiği tespit edilmiştir.

Ertem (2015) yaptığı araştırmasına Ankara’da bulunan ilkokul ve ortaokul öğrenci velilerini katmıştır. Yapmış olduğu araştırmalar neticesinde velilerin okula ait iklime karşı duydukları algı ve okula gösterdikleri katılım arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Okulun ve ailenin arasındaki bağın güçlü olmasının okulun genel havasına olumlu etki yaptığından söz edilmiştir. Bahçetepe ve Giorgetti (2015) yaptıkları araştırmada okul iklimine ait alt boyutlardan olan destekleyici öğretmen davranışları ile başarı odaklılık ve okul başarısı arasında pozitif olarak güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Pozitif bir okul ortamının öğrencilerin başarıları üzerinde etkili olduğunu araştırma sonucunda görebiliriz. Göcen ve Kaya (2014) yapmış oldukları çalışmada; cinsiyetle, medeni durumla ve yaşla öğretmenlerin okula ait iklime duyduğu algı arasında manidarlık olduğunu tespit etmişlerdir. Anlayış gösterme, yakından kontrol, işe dönüklük, moral ve samimiyet boyutlarının imam hatip okullarında bulunan iklim üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Aka, (2014) yaptığı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin öz yeterlilik seviyelerinin okul iklimini kavrama konusunda manidar durum oluşturup oluşturmadığını ifade etmek istemiştir. Çanakkale’de merkez okullarında çalışan 300 öğretmenden faydalanan çalışmanın neticesinde okula ait iklimin öğretmenlerin öz yeterliliği ile pozitif orta seviyede bir ilişkiye girdiğini söylemiştir.

Kubilay Baykal (2013) çalışmasında öğretmenlerin okula ait iklim algılarının orta seviyede ve örgütsel vatandaşlığa dair davranışların yüksek seviyede olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin okula ait iklime karşı besledikleri olumlu tutumların örgütsel vatandaşlık davranışlarının seviyelerini artırdığını belirtmiştir. Memduhoğlu ve Şeker (2011) yaptıkları araştırmada Van merkezinde bulunan ilköğretimlerde çalışan 305 öğretmenden faydalanmışlardır. Çalışmada; öğretmenlerin çalıştıkları okullarda orta seviyede olumlu örgüt ikliminin olduğu ayrıca ekip ruhunun, destekleyici iklimin ve yenilikçi iklimin de orta seviyede bulunduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin

birbirleriyle ve yöneticileriyle olan iletişim sorunlarının onların işe bağlanmasını zayıflattığı, işe adapte olamadıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyetin ve meslekteki kıdemin okul iklimine etki etmediği ifade edilmiştir. Yıldız ve Sümer (2010) Ankara’da yaptıkları çalışmaya ortaokul seviyesinde bulunan 400 öğrenciyi dâhil etmişlerdir. Ergenlerin saldırgan davranışlarının; yaş, cinsiyet, çevresel risk algısı, çevresel güvenlik algısı ve okul iklimi algılarının yordayıcısı olduğu ifade edilmiştir. Öğrencilerin gösterdiği saldırganlık seviyelerinin en güçlü değişkeni olarak okula ait iklim tespit edilmiştir. Gedikoğlu ve Tahaoğlu, (2010) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin çalıştığı kurumun iklimine dair tutumlarının cinsiyetle manidarlık göstermediğini ifade etmişlerdir. Yaşa ait değişken ele alındığında engelleme ve moral boyutunda, mezun olunan okul ele alındığında çözülme ve moral boyutunda, mesleki kıdem ele alındığında çözülme ve engelleme boyutunda manidarlıklar tespit edilmiştir. Peker, (1993) araştırmasında okulların kapalı tür iklimden açık tür iklime geçtiği durumlarda öğrencilerin akademik başarılarının yükseldiğini, okul içi sorunların azaldığını tespit etmiştir. Özel okullar ve resmi okulların iklimleri arasında manidarlıklar belirtmiştir. Lisans eğitime hak kazanmak için girilen sınavlardaki başarı durumunun okuduğu okula ait iklimle ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir.

1.3.6.2.Okul İklimi ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Niehaus, Tudasil ve Rakes (2012) yaptıkları araştırmaya etnik kökenleri farklı olan ve yoksul mahallelerde yaşayan 6. Sınıf öğrencilerini dâhil etmişlerdir. Araştırma neticesinde okula ait iklime dair duydukları algıları ile ders başarıları arasındaki ilişki boylamsal düzeyde araştırılmıştır. 330 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada okula ait iklime dair duyulan algının altıncı sınıfta yıl boyu azaldığı gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda okula dair olumlu algılar besleyen öğrencilerin negatif bir deneyim yaşadıklarında ve okuldan yeteri kadar destek alamadıklarında okul iklimine dair algılarının olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Fan, Williams ve Corkin (2011) yaptıkları araştırma neticesinde sosyoekonomik düzey bakımından alt seviyede bulunan, etnik kökenleri farklı olup Amerika’ya gelen öğrencilerde cinsiyetin ve ırkın okula ait iklime duyulan algıyla ilişkisinin var olduğunu ifade etmişlerdir. Hopson ve Lee (2011) sosyoekonomik düzeyi düşük olan kesimde yaşayan öğrencilerin okula ait iklimi pozitif olarak algıladıklarında

akademik başarılarının geliri yüksek ailelerden gelen arkadaşlarıyla benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Eliot ve arkadaşları (2010) Virgiana’da (Amerika’da bir eyalet) 7318 ortaöğretim öğrencisini yaptıkları çalışmaya dâhil etmişlerdir. Araştırma neticesinde öğrenciler okul personelini destekleyici olarak algıladıklarında zorbalık ve şiddet tehditlerine karşı yardım almak için olumlu tepki göstermişlerdir. Loukas ve meslektaşları (2010) Texas eyaletinde 476 ortaokul öğrencisini çalışmalarına katmışlardır. Öğrenciler okula ait iklimi olumlu algıladıklarında davranış sorunlarında azalma olduğu, aile ilişkilerinin kötü boyutunda azalma meydana geldiği araştırma neticesinde görülmektedir. Pozitif iklime sahip bir okulda ergenlikte yaşanan davranış bozuklukları da azalma göstermektedir. Martin ve Marsh (2009) yaptıkları çalışmaya Avustralyalı 402 ortaöğretim öğrencisini dâhil etmişlerdir. Araştırma neticesinde akademik sağlamlıkla ilişkisi bulunan unsurların öz yeterlilik, kontrol, planlama ve süreklilik olduğu belirtilmiştir. Bryk ve Schneider (2002) Chicago eyaletinde 400’e yakın ilköğretim okulunu kapsayan ve on yıl civarı süren vaka çalışması ile boylamsal bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırma kapsamında okul müdürleriyle, öğretmenlerle, anne-babalarla ve toplumun önde gelen kişileriyle düzenli aralıklarla görüşmeler yapılmış aynı zamanda toplantılar, etkinlikler ve sınıf ortamları gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda güven ilişkisi yüksek olan okullarda öğrencilerin akademik başarılarını artıracak değişiklik yapmanın daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Epstein, (1995) çalışmasında öğrencilerin okula ait iklimi negatif olarak aldıklarında hüsrana uğradıklarını, davranışlarının sertleştiğini, akranlarına şiddetli davrandıklarını ayrıca bu durumun toplumsal riski artırdığını tespit etmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama tekniklerine ve verilerin analiz edilmesi sürecinde kullanılacak olan istatistiksel yöntemlere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1.Araştırmanın Modeli

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolünün öğrenilmeye çalışıldığı bu araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama kullanılmıştır. Nicel araştırma modellerinden olan ilişkisel tarama modeli en az iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemeye, açıklamaya ve edinilen sonuçları tahmin etmeye imkan sağlayan araştırma yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2013). İlişkisel tarama modeli en az iki değişkenin birbirleriyle olan değişimlerinin varlığı ya da bu değişimlerin derecesini ortaya koymayı hedeflemektedir (Karasar, 2013). Bu modelde belirlenmiş olan evrenden seçilen örneklem üstünde yapılan araştırmalar sayesinde evrenin bütününün nicel olarak betimlemek hedeflenmektedir (Cresswell, 2012, s. 376). İlişkisel tarama modelinde değişkenleri etkilemeye ya da değişkenleri kontrol etmeye çalışmak yerine her örneklem ait puanlarla istatistiki karşılaştırmalar yaparak değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye ve ortaya çıkan sonuçları değerlendirmeye çalışmak gerekmektedir (Tekbıyık, 2014).

2.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Nicel çalışmalarda yapılan araştırmalar belli bir kesim üzerinde yapılmakta ancak elde edilen sonuçlar bütünü üzerinde genellenmektedir. Yapılan araştırmanın problemine yahut problemlerine yanıt verebileceği düşünülen, geniş hacimli olması durumunda örneklem yoluyla küçük parçalara ayrılabilen ve ortaya çıkan

sonuçların genellendiği grup evren olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd., 2010; Karasar, 2013). Öğretmenlerin çalışma şartlarından kaynaklanan sebepler, yanıt alabilme oranının sınırlı olması, zamanın belirli bir süreyi içermesi, ekonomik sebepler vb. durumlardan ötürü örneklem yoluna başvurulabilmektedir (Altunışık vd., 2010). Evrenden seçilmek koşuluyla araştırmanın problemine yanıt verebileceği düşünülen, belirli sınırlara ve kurallara bağlı olarak belirlenen alt birimler örneklem olarak adlandırılmaktadır. Örneklem belirlendikten sonra yapılan çalışma bu alt birimlere uygulanmakta ve ortaya çıkan sonucun bütünü kapsadığı ifade edilmektedir (Karasar, 2013; Özen ve Gül, 2007). Bu çalışmada basit seçkisiz (tesadüfi) örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Her örneklemin seçilme şansının eşit olduğu örneklem türü basit seçkisiz olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2013). Evrendeki her örneklemin seçilme şansının eşit olması (Karasar, 2013) basit seçkisiz örneklemin uygulanmasında etkili olmaktadır.

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde Rize il merkezinde ve ilçelerinde ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler, örneklemini ise, Rize'nin merkezinde ve ilçelerinde bulunan ilkokullardan ve ortaokullardan seçilen öğretmenler oluşturmuştur. Rize İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan izinler doğrultusunda evrendeki okullardan rastgele örneklem oluşturulmuştur.

2.2.1.Araştırmanın Örnekleminin Demografik Özellikleri

Araştırmanın örnekleminde grubunda bulunan Rize il merkezinde ve ilçelerinde görevini sürdüren öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okuldaki hizmet süresi, kurumdaki toplam öğretmen sayısı ve öğrenim durumu değişkenlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.2.1.1.Cinsiyet

Araştırmanın örnekleminde bulunan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Kadın</i>	304	71.2
<i>Erkek</i>	123	28.8
<i>Toplam</i>	427	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 304'ünün (%71.2) kadın, 123'ünün (%28.8) erkek olduğu görülmektedir.

2.2.1.2.Mesleki Kıdem

Araştırmanın örnekleminde bulunan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Dağılımı

<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>1-5 yıl</i>	123	28.8
<i>6-10 yıl</i>	140	32.8
<i>11-20 yıl</i>	116	27.2
<i>21 yıl ve üzeri</i>	48	11.2
<i>Toplam</i>	427	100

Tablo 2'ye göre 1-5 yıl kıdeme sahip 123 (%28.8), 6-10 yıl kıdeme sahip 140 (%32.8), 11-20 yıl kıdeme sahip 116 (%27.2) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip 48 (%11.2) öğretmen bulunmaktadır.

2.2.1.3.Branş

Araştırmanın örnekleminde bulunan öğretmenlerin branş değişkeni açısından dağılımı Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Dağılımı

<i>Branş</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Sınıf öğretmeni</i>	67	15.7
<i>Branş öğretmeni</i>	360	84.3
<i>Toplam</i>	427	100

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma kapsamında sınıf öğretmeni 67 (%15.7) ve branş öğretmeni 360 (%84.4) kişi yer almaktadır.

2.2.1.4.Okuldaki Hizmet Süresi

Araştırmanın örnekleminde bulunan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından dağılımı Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Dağılımı

<i>Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>1-5 yıl</i>	305	71.4
<i>6-10 yıl</i>	94	22.0
<i>11-20 yıl</i>	28	6.6
<i>Toplam</i>	427	100

Tablo 4 incelendiğinde çalıştıkları okulda 1-5 yıl hizmet süresi olan 305 (%71.4), 6-10 yıl aralığında hizmet süresi bulunan 94 (%22.0), 11-20 yıl aralığında hizmet süresi bulunan 28 (%6.6) öğretmen bulunmaktadır.

2.2.1.5.Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı

Araştırmanın örnekleminde bulunan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından dağılımı Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Öğretmen Sayıları Değişkeni Açısından Dağılımı

<i>Okuldaki Öğretmen Sayısı</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>28 ve altı</i>	208	48.7
<i>29-39 arası</i>	69	16.1
<i>40 ve üzeri</i>	150	35.1
<i>Toplam</i>	427	100

Tablo 5 incelendiğinde çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28 ve altı olan 208 (%48.7), 29-39 arası olan (%16.1) ve 40 ve üzeri olan 150 (%35.1) öğretmen bulunmaktadır.

2.2.1.6.Öğrenim Durumu

Araştırmanın örnekleminde bulunan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni açısından dağılımı Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Dağılımı

<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Lisans</i>	375	87.8
<i>Lisansüstü(Yüksek lisans, doktora)</i>	52	12.2
<i>Toplam</i>	427	100

Tablo 6’ya göre öğretmenlerin 375’inin (%87.8) lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu, 52 (%12.2) öğretmenin lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolünü belirlemeye yardımcı olan veri toplama araçları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmacı tarafından geliştirilen ve öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi edinme amacı taşıyan sorulardan oluşan Kişisel Bilgi Formu’dur. Öğretmenlerin örgütsel dedikoduya karşı algılarını belirlemek amacıyla ikinci bölümde Han’ın ve Dağlı’nın (2018)

Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve okul iklimi düzeyini belirleyebilmek amacıyla da üçüncü bölümde Kavgacı'nın (2010) Okul İklimi Ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda katılımcıların cinsiyeti, mesleki kıdemi, branşı, okuldaki hizmet süresi, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı ve hizmet süresi gibi kişisel bilgileri öğrenmeye yönelik sorular yer almaktadır.

2.3.2.Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Bu araştırmada öğretmenler arasında yer alan örgütsel dedikoduların örgütsel etkilerini belirlemek amacıyla öğretmen görüşlerine bağlı olarak Han'ın ve Dağlı'nın, (2018) geliştirdiği “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri için anti-imağ korelasyon matrisi, madde toplam korelasyonu, açıklayıcı faktör analizi, iç tutarlılığa ilişkin güvenirlik analizi, boyutlar arası korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi Han ve Dağlı (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin 3 faktörden meydana geldiği saptanmıştır. Ölçeğin birinci faktörü 7 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), ikinci faktörü 7 maddeden (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14) ve üçüncü faktörü ise 10 maddeden (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24) oluşmaktadır. Birinci faktör olan haberdar olma boyutu varyanslar toplamının %27.7'sini, ikinci faktör olan ilişkileri geliştirme boyutu %22.0'sini ve üçüncü faktör olan örgütsel zarar boyutu ise %20.3'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin açıklanan varyansı ise toplamda %70.1'dir. Açıklayıcı faktör analizindeki faktör yapısının doğrulandığını ya da doğrulanmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi işlemi (DFA) sonucunda elde edilen uyum indekslerine ilişkin değerlerinin alan yazındaki ölçütlere göre kabul edilebilir düzeyde olduğundan modelin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Han ve Dağlı, (2018) ölçeğin güvenirliğini Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ile madde toplam korelasyonlarının hesaplanması neticesinde test etmişlerdir. Üç boyutlu ölçekten elde edilen puanlar için hesaplanan Cronbach's

Alpha iç tutarlılık katsayısı birinci boyut için .921, ikinci boyut için .945, üçüncü boyut için ise .943'dir. Üç boyutlu ölçeğin toplam alfa iç tutarlılık katsayısı ise .829'dir. Ölçek 5'li likert şeklinde derecelendirilmiştir. Buna göre; "1: Hiç Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kısmen Katılıyorum", "4: Katılıyorum", ve "5: Tamamen Katılıyorum" şeklinde tanımlanmıştır.

Örgütsel dedikodu ile ilgili "haberdar olma" ve "ilişkileri geliştirme" boyutlarını ölçen maddeler örgütsel dedikodu ile ilgili olumlu bir yargı içerirken, "örgütsel zarar" boyutunu ölçen maddeler ise olumsuz bir yargıyı içermektedir. Yani "haberdar olma" ve "ilişkileri geliştirme" boyutları ile ilgili maddelere katılımın artması örgütsel dedikodu ile ilgili "olumlu", "örgütsel zarar" boyutu ile ilgili maddelere katılımın artması ise "olumsuz" bir yargı vermektedir.

2.3.3.Okul İklimi Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin görüşlerinden faydalanılarak okul iklimini tespit etmek üzere geliştirilen ve Kavgacı (2010) tarafından dilimize uyarlanan "Örgütsel İklimi Tanımlama Anketi - İlkokullar İçin Gözden Geçirilmiş Versiyon" (OCDQ-RE) kullanılmıştır. "Başlangıçta Halpin'in ve Croft'ın geliştirdiği anket ilkokullar için güncellendi. Orijinal anket 42 maddeden ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, hiçbir zaman (1), bazen (2), sık sık (3) ve her zaman (4) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 4'lü Likert tipi bir ölçektir." Anketi, Kavgacı (2010) İngilizceden Türkçeye çevirmiş daha sonra bu çevrilen metin tekrar başka bir İngilizce öğretmeni tarafından İngilizceye çevrilmiş ve orijinali ile karşılaştırılmıştır. Daha sonra 120 kişilik bir öğretmen grubunda anketin ön uygulaması yapılmıştır. "Yapılan faktör analizinde anketin 4 boyuttan meydana geldiği ortaya çıkmıştır. Ankette dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %55.64'tür. Birinci faktör varyanslar toplamının %20.09'unu, ikinci faktör %15.14'ünü, üçüncü faktör %10.20'sini ve dördüncü faktör de %10.20'sini açıklamaktadır."

Anketin güvenilirliğini test etmek için Kavgacı (2010) tarafından güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları ile madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda alt ölçekler için Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları destekleyici boyut için .90, sınırlayıcı boyut için .80 ve yönlendirme boyutu için .76 ve samimiyet boyutu için .83 olarak hesaplanmıştır.

Anketin tamamını kapsayan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .85’dir. Anketin her bir alt boyutundaki ifadelerle ilişkin madde toplam korelasyon katsayısı .30’un altında çıkan 17 madde anketten çıkarılmıştır. Alt boyutlardaki maddelerin düzeltilen madde toplam korelasyon katsayılarının .44 ile .74 arasında farklılaştığı gözlenmiştir. Böylelikle ankette başlangıçta 42 olan madde sayısı güvenilirlik analizi sonucunda 25’e düşmüştür.

Ön uygulama neticesinde 25 madde ve dört alt boyuttan meydana gelen bir “Okul İklimi Anketi” ortaya çıkmıştır. Okul İklimi Anketine ilişkin ön uygulama sonucu elde edilen verilere dayalı olarak hesaplanan değerler, anketin geçerlik ve güvenilirlik düzeyi yüksek bir veri toplama aracı olduğunun belirtisi olarak kabul edilmiştir.

2.3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada “Örgütsel Dedikodu” ve “Okul İklimi” ölçeklerinin geçerlik düzeyini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanarak güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan evvel *örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, çoklu doğrusallık ve teklik, tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılım* (Çokluk vd., 2012) gibi bazı varsayımların kontrol edilmesine ve doğrulanmasına ihtiyaç vardır. Söz konusu varsayımlarla ilgili bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

2.3.4.1. Örneklem Büyüklüğü

Alan yazın incelendiğinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesi ile alakalı farklı görüşler bulunmaktadır. Tabachnick’in ve Fidel’in (1996) örneklem toplamını 200 orta, 300 iyi, 500 çok iyi, 1000 ve üzeri katılımcıyı mükemmel olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bazı araştırmacılara göreyse ölçekteki madde sayısı örneklem büyüklüğünü belirlemede rol oynamaktadır. Bu ifadeden yola çıkıldığında Bryman ve Cramer (2001) ölçekte bulunan madde sayısının minimum 5 katı mümkünse 10 katı kadar örneklem toplamının olması gerektiğini söylerken Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2013) ölçekteki madde sayısının minimum 5 katı örneklem toplamı olmasının yeterli olduğunu ifade etmektedirler. Bu araştırmada uygulanan ölçeklere bakıldığında “Örgütsel

Dedikodu Ölçeği”nin 24 maddeden, “Okul İklimi Ölçeği”nin ise 25 maddeden oluştuğu görülmektedir. Yapılan araştırmada ölçekteki madde sayısından yola çıkarak örneklem toplamı belirlenmiştir. Dolayısıyla uygulanan ölçeklerdeki maksimum madde sayısının 25 olması neticesinde örneklem büyüklüğü minimum $(25 \times 5) 125$ ya da $(25 \times 10) 250$ ve üzerinde olması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmada kullanılan veri toplama araçları 440 gönüllü öğretmene uygulanarak gerekli olan örneklem toplamı hedefine varıldığı görülmektedir.

2.3.4.2.Kayıp Değerler

Araştırma kapsamındaki analizler neticesinde ölçeklerin hatalı, eksik ve yanlış doldurulması kayıp verilere neden olmaktadır. Araştırmalardaki kayıp veriler, bilgilerin tam olmadığını ifade eder, böylece bilgi kaybına sebep olurlar (Bal, 2003). Araştırmaya katılanlara tüm soruları yanıtlamaları için gereken bilgilerin verilmesi durumunda bile çalışmalarda kayıp veri durumu söz konusu olmaktadır (Ginkel vd., 2007). Covid 19 pandemisi dolayısıyla ölçekler online ortamda öğretmenler tarafından dolduruldu. Toplanan 440 sonuçtan 13 kayıp değer toplam veriden çıkarıldıktan sonra ilgili analizler gerçekleştirildi.

2.3.4.3.Çoklu Doğrusallık (Multicollinearity) ve Tekillik (Singularity)

Bağımsız değişkenler arasında kuvvetli bir ilişki söz konusu olduğu zaman yapılacak olan regresyon analizi sonuçlarının yorumlanması yanlışlığa sebebiyet verebilmektedir. Oysa yapılacak olan yorumun doğruya yakın olması bağımsız değişkenlerin ilişkisiz olmasından kaynaklanmaktadır. Eğer bağımsız değişkenler arasında bir ya da daha çok doğrusal bağıntı varsa çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunundan bahsedilebilir (Kasalar, 2015).

2.3.4.4.Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sosyal Bilimlerde yapılan ölçümlerin kalitesinin niteliğini göstermekle birlikte geçerliliğini ortaya koymak için faktör analizi kullanılmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017). Daha önce uygulanan bir ölçeğin, şu an kullanılan araştırmadaki orijinal faktör yapısına uygunluğunu, uygunsa ne kadar uygun olduğunu ortaya koymaya yarayan “Doğrulayıcı Faktör Analizidir (DFA)” (Confirmatory Factor Analysis) (Suhr, D. D., 2006). Analizin gerçekleştirilmesinde AMOS paket programı

kullanılmıştır. DFA’da bulunan χ^2 , χ^2 /sd , GFI, AGFI, RMSEA, RMR, SRMR gibi farklı uyum indekslerinin değerlerine bakılarak, maddelere ait faktör yüklerinin normal değerlerle olan uyumuna karar verilmektedir (Çapık, 2014). Yapılan araştırmada diğer araştırmalarda da tercih edilmekte olan χ^2 , χ^2/df , GFI, CFI, AGFI RMSEA ve SRMR uyum iyiliği indeksleri tercih edilmiş ve bu indekslere bağlı olarak kabul edilebilir değerler Tablo 7’de gösterilmiştir.

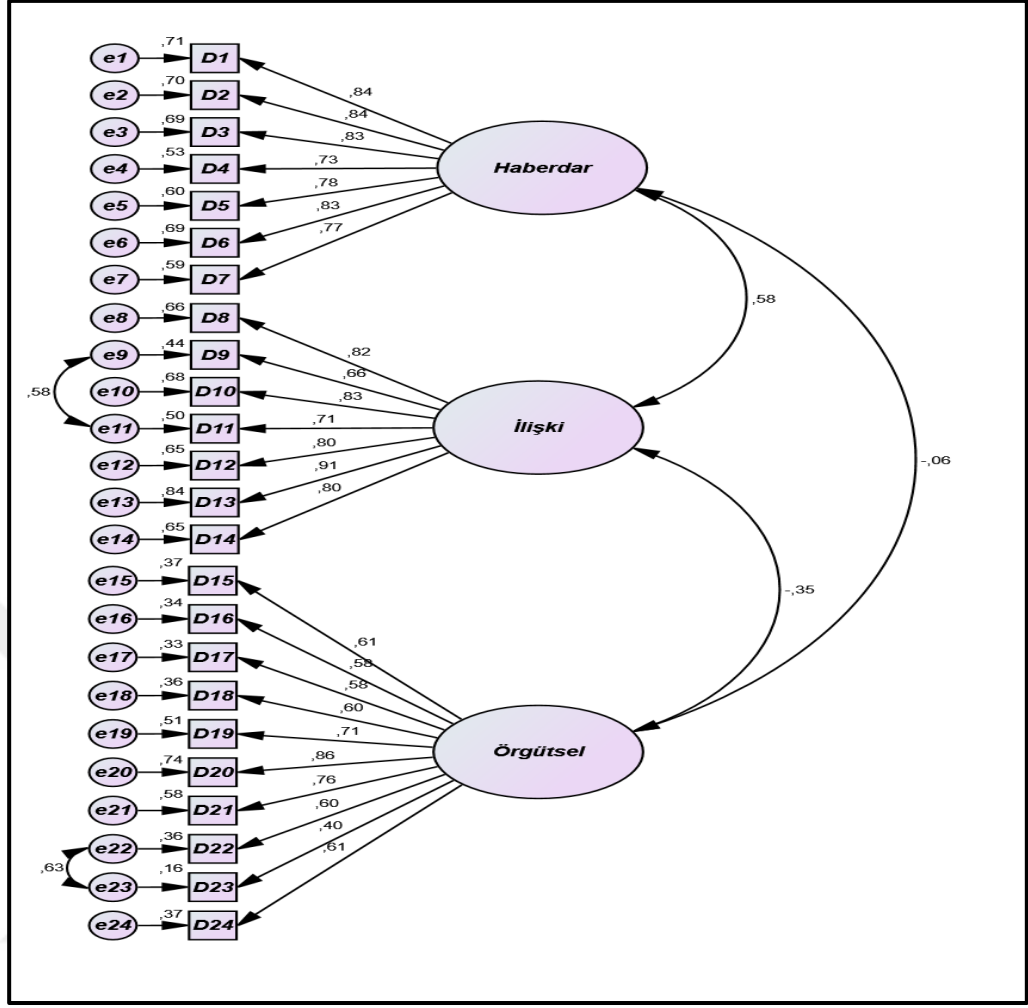
Tablo 7

Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Uyum İndeksleri ve Kabul Değerleri

<i>Uyum İyiliği İndeksi</i>	<i>Normal Değer</i>	<i>Kabul Edilebilir Değer</i>
χ^2	$p>0.05$	-
χ^2/df	<2	<5
GFI	>0.95	>0.90
AGFI	>0.95	>0.90
CFI	>0.95	>0.90
RMSEA	<0.05	<0.08
SRMR	<0.05	<0.08

Kaynak: Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ekinoks, Ankara.

Örgütsel Dedikodu ölçeğinin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulandığını ya da doğrulanmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen DFA sonuçları değerlendirildiğinde İlişkileri Geliştirme boyutunun d9-d11 (e9-e11) göstergeleri ile Örgütsel Zarar boyutunun d22-d23 (e22-e23) arasındaki hataların ilişkilerinin yüksek olduğu görüldüğünden bu değişkenler arasına kovaryanslar eklemek suretiyle modelde manalı biçimde iyileştirme yoluna gidilmiştir. Gerçekleştirilen modifikasyon indeks sonuçlarına göre, uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df=3.352$ ($p<.01$), GFI=0.854, CFI=0.912, RMSEA= 0.074 ve SRMR=0.0818 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen değerlerin uyum iyiliği indeksi değerlerine uygun olduğu görüldüğünden kabul edilebilir aralık seviyesinde bulunduğu ifade edilebilir. Örgütsel Dedikodu Ölçeği’ne yönelik yapılan DFA Şekil 1’de gösterilmektedir:



Şekil 1. Örgütsel dedikodu ölçeğine yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi

Not: Haberdar=Haberdar Olma, İlişki=İlişkileri Geliştirme, Örgütsel=Örgütsel Zarar boyutlarını ifade etmektedir.

Şekil 1'e bakıldığında, faktör yüklerinin Haberdar Olma (*Haberdar*) gizil değişkeni için .73 ile .84; *İlişkileri Geliştirme (İlişki)* gizil değişkeni için .66 ile .91; *Örgütsel Zarar (Örgütsel)* gizil değişkeni için .40 ile .86 arasında hesaplandığı, *Örgütsel Dedikodu Ölçeği*'ni oluşturan gizil değişkenlerin kovaryanslarının .40 ile .91 değerleri arasında farklılaştığı görülmektedir. Ortaya konan bu değerlerden yola çıkarak ölçeğin faktör yapılarının araştırma dâhilinde doğrulandığının ve geçerlilik düzeyinin yeterli seviyede olduğunun kanaatine varılmıştır.

2.3.4.5.Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi

Örgütsel Dedikodu ölçeğinin genel toplamının ve haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış, ilgili değerler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8

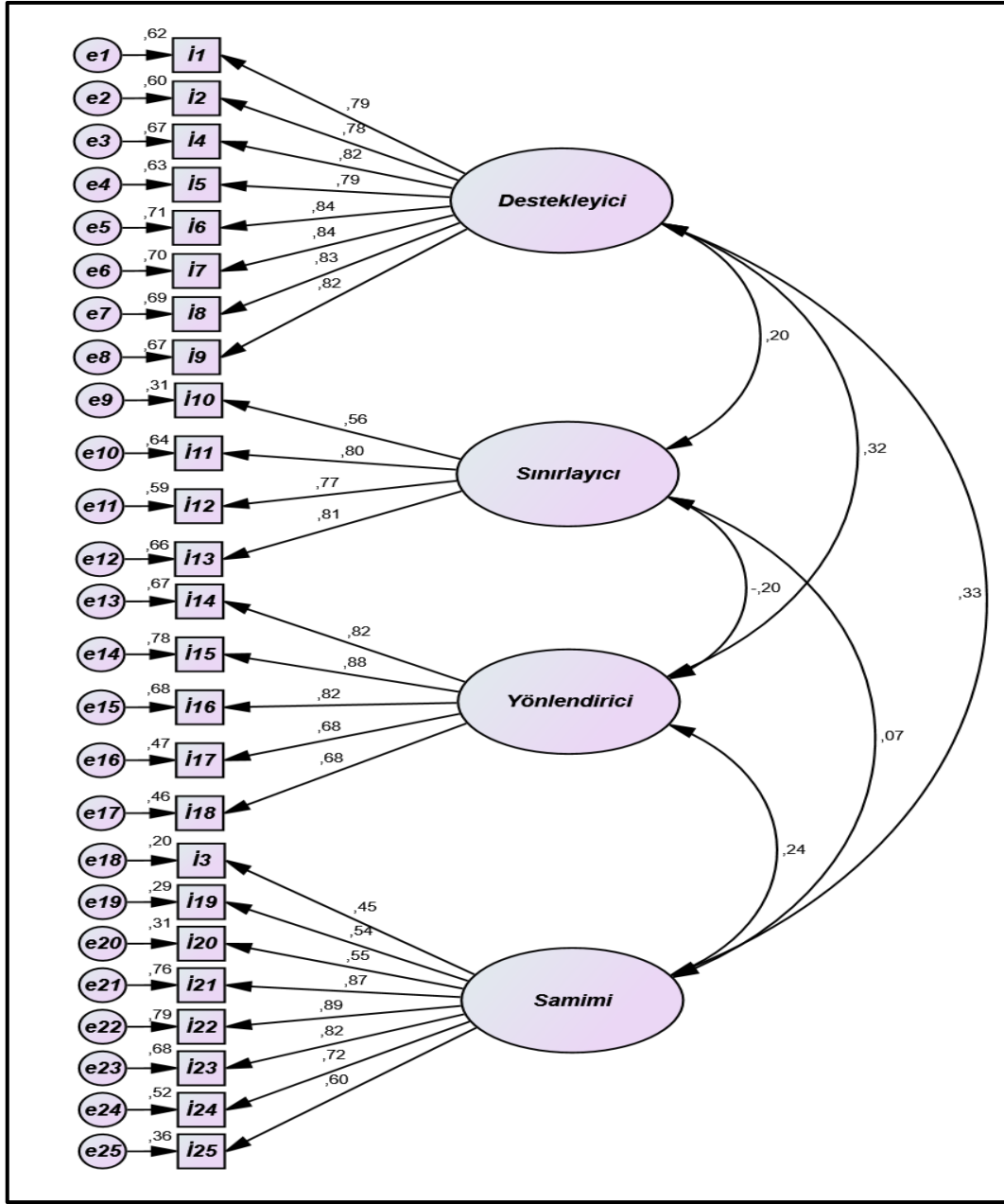
Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Toplamına ve Boyutlarına Yönelik Hesaplanan Güvenirlik Katsayıları

Örgütsel Dedikodu Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
<i>Haberdar Olma</i>	7	.92
<i>İlişkileri Geliştirme</i>	7	.92
<i>Örgütsel Zarar</i>	10	.87
<i>Toplam</i>	24	.85

Tablo 8’e göre ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı haberdar olma boyutu için .92, ilişkileri geliştirme boyutu için .92, örgütsel zarar boyutu için .87 ve ölçeğin toplamı için .85 olarak hesaplanmış, ölçeğin toplamına ve boyutlarına dair hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının .85 ile .92 değerleri arasında farklılaştığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenirlilik düzeyinin yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır.

2.3.4.6.Okul İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Okul İklimi Ölçeği’nin orijinalinde bulunan faktörlerin doğrulandığını ya da doğrulanmadığını ortaya koymak maksadıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde, uyum iyiliği değerlerinin $\chi^2/df=2.861$ ($p<.01$), GFI=0.869, CFI=0.922, RMSEA=0.066 ve SRMR=0.0619 olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen bu değerlerin uyum iyiliği indeksi değerlerine uygun olduğu görüldüğünden dolayı kabul edilebilir aralık düzeyinde olduğu ifade edilebilir. Okul İklimi Ölçeği’ne dair yapılan DFA Şekil 2’de gösterilmektedir:



Şekil 2. Okul İklimi ölçeğine yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi

Not: Destekleyici=Destekleyicilik, Sınırlayıcı=Sınırlayıcılık, Yönlendirici=Yönlendiricilik ve Samimi=Samimilik boyutlarını ifade etmektedir.

Şekil 2'ye bakıldığında, faktör yüklerinin Destekleyicilik (destekleyici) gizil değişkeni için .79 ile .84; Sınırlayıcılık (Sınırlayıcı) gizil değişkeni için .56 ile .81; Yönlendiricilik (Yönlendirici) gizil değişkeni için .68 ile .88; Samimilik (Samimi) gizil değişkeni için .45 ile .89 arasında hesaplandığı, Okul İklimi Ölçeği'ni

oluşturan gizil değişkenlerin kovaryanslarının .45 ile .89 değerleri arasında farklılaştığı görülmektedir. Elde edilen bu değerlerden yola çıkarak, ölçeğin faktör yapılarının araştırma dâhilinde doğrulandığı ve geçerlilik düzeyinin yeterli seviyede bulunduğu kanaatine varılmıştır.

2.3.4.7.Okul İklimi Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Okul İklimi Ölçeği'nin genel toplamı ile birlikte destekleyicilik, sınırlayıcılık, yönlendiricilik ve samimilik boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış, hesaplanan değerler Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9

Okul İklimi Ölçeğinin Toplamına ve Boyutlarına Yönelik Hesaplanan Güvenirlik Katsayıları

<i>Okul İklimi Ölçeği</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Destekleyicilik</i>	8	.94
<i>Sınırlayıcılık</i>	4	.81
<i>Yönlendiricilik</i>	5	.88
<i>Samimilik</i>	8	.87
<i>Toplam</i>	25	.88

Tablo 9'a göre ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı destekleyicilik boyutu için .94, sınırlayıcılık güven boyutu için .81, yönlendiricilik boyutu için .88, samimilik boyutu için .87 ve ölçeğin toplamı için .88 olarak hesaplanmış ve boyutlarına yönelik hesaplanan iç tutarlılık katsayıları .81 ile .94 değerleri arasında farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Sonuçlar ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek seviyede bulunduğunu göstermektedir.

2.4.Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması aşamasında Rize il Millî Eğitim Müdürlüğü'nden gereken izinler alındıktan sonra okullara gidilerek covid 19 pandemi dolayısıyla araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlere önceden online ortama aktarılan ölçek formu idare yoluyla aktarılmış, yanıt vermeye müsait oldukları zamanda doldurmaları istenmiştir. Gönüllü katılımcıların anketi içten yanıtlamalarını

sağlayabilmek maksadıyla elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı özellikle vurgulanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanması, Eylül ayı boyunca gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada sonucunda ortaya çıkan veriler SPSS ve AMOSnpaket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik bilgilerine dair verilerin frekans ve yüzde değerleri hesaplanarak, araştırmanın örnekleminin nitelikleri ortaya konmuştur.

“Örgütsel Dedikodu Ölçeği”nin ve “Okul İklimi Ölçeği”nin boyutlarından ve ölçeklerden alınan toplam puanların grup ortalamalarına göre cinsiyet, mesleki kıdem, branş, okuldaki hizmet süresi, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenim durumu değişkenleri açısından manidar bir farklılığın olup olmadığının ortaya konması amacıyla, örgütsel dedikoduya ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları .160 ve -.026; okul iklimine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları -.228 ve .006 olarak bulunduğu ve bu değerlerden hareketle, normallik varsayımı sağlandığından t-Testi kullanılmıştır. Branş, mesleki kıdem, görev yapılan okuldaki hizmet süresi ve görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre ortalamaların manidar farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya koyabilmek amacıyla dağılımın normal olduğu durumlarda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu analizlerin haricinde öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları ile okul iklimi düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi maksadıyla korelasyon analizi ve örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki etkisini ortaya koymak için de regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın esas gayesine ve alt amaçlarına dair verilerin analizi neticesinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1.Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair algılarıyla bu algıların cinsiyet, mesleki kıdem, branş, görev yapılan okuldaki hizmet süresi, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenim durumu değişkenleri açısından manidarlık oluşturup oluşturmadığı incelenmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

3.1.1.Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Değerlendirilmesi

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair görüşleri Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Örgütsel Dedikodunun Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Örgütsel Dedikodu	N	$\bar{X}$	SS
Haberdar Olma	427	2.79	1.11
İlişkileri Geliştirme	427	1.96	0.97
Örgütsel Zarar	427	3.59	0.91
Örgütsel Dedikodu	427	2.78	0.64

Tablo 10’da öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları Haberdar Olma boyutu için $\bar{X}=2.79$, İlişkileri Geliştirme boyutu için $\bar{X}=1.96$, Örgütsel Zarar boyutu için $\bar{X}=3.59$ biçiminde olduğu ve öğretmenlerin örgütsel zarar boyutunu en yüksek, ilişkileri geliştirme boyutunu en düşük algıladıkları görülmektedir.

Örgütsel Dedikoduya dair genel algıları ise $\bar{X}=2.78$ yani “kısmen katılıyorum” düzeyindedir.

3.1.2.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair algılarının cinsiyet değişkeni açısından manidarlık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için t-Testi yapılmış; elde edilen sonuçlar Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Örgütsel Dedikodu	Cinsiyet	n. $\bar{X}$ ve SS Değerleri				Levene Testi		t- Testi	
		N	$\bar{X}$	Ss	F	p	t	SD	p
Örgütsel Dedikodu	Kadın	304	2.77	0.62	1.76	.18	-.41	425	.67
	Erkek	123	2.80	0.69					

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının ölçeğin genel toplamında varyansların homojen olduğu görülmektedir. Test sonuçlarına göre, ölçeğin genel toplamı [$t_{(425)}=-.41$; $p>.05$] istatistiksel açıdan manidar bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuçtan yola çıkarak, öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair algılarının cinsiyet değişkeni açısından benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

3.1.3.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

Örgütsel Dedikodu	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
Örgütsel Dedikodu	1-5 yıl (1)	12 3	2.78	0.64	.26	.85	Gruplar Arası	.83	3	.27	.66	.57	-
	6-10 yıl (2)	14 0	2.83	0.66			Grup İçi	176.069	423	.41			
	11-20 yıl (3)	11 6	2.75	0.62			Toplam		426				
	21 ve üzeri (4)	48	2.69	0.66									

*p<.05

Tablo 12 incelendiğinde ölçeğin toplamında varyansların homojen olduğu görülmektedir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlara göre toplamda [$F_{(423)}=.66$; $p>.05$] mesleki kıdem değişkeni açısından manidar bir farklılık oluşturmadığı görülmekle birlikte toplamda öğretmen algılarının benzer özellikte olduğu ifade edilebilir.

3.1.4.Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair algılarının branş değişkeni açısından manidar bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için t-Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Branş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

		<i>n, $\bar{X}$ ve SS Değerleri</i>			<i>Levene Testi</i>		<i>t- Testi</i>		
Örgütsel Dedikodu	Branş	n	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Örgütsel Dedikodu	Sınıf	67	2.62	0.75	4.12	.04	-2.24	425	.02
	Branş	360	2.81	0.61					

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının branş değişkenine göre manidar bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek üzere yapılan t-Testi'nden elde edilen sonuçlarına göre, ölçeğin genel toplamı toplamı [$t_{(425)}=.02$; $p<.05$] istatistiksel açıdan manidar bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre, öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları branş değişkeni açısından incelendiğinde ortaokul branş öğretmenlerinin dedikodu algılarının ilkökul sınıf öğretmenlerinin dedikodu algılarından yüksek olduğu ortaya konmuştur.

3.1.5.Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair algılarının görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen Tablo 14’te gösterilmiştir.



Tablo 14

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi													
Örgütsel Dedikodu	Okuldaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalama sı	F	p	LSD
					Levene	p							
Örgütsel Dedikodu	1-5 yıl (1)	305	2.76	0.66			Gruplar Arası	.34	2	.17			-
	6-10 yıl (2)	94	2.83	0.59	1.75	.17	Grup İçi	176.558	424	.41	.41	.66	
	11-20 yıl (3)	28	2.78	0.56			Toplam		426				

*p<.05

Tablo 14 incelendiğinde toplamda varyansların homojen olduğu görülmektedir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlara göre, toplamda [$F_{(424)}=.41; p>.05$] manidar bir fark oluşmadığı belirlenmiştir.

3.1.6.Öğretmenlerin Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.



Tablo 15

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi													
Örgütsel Dedikodu	Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalama sı	F	p	LSD
					Levene	p							
Örgütsel Dedikodu	28 ve altı (1)	208	2.75	0.64			Gruplar Arası	.83	2	.41			-
	29-39 arası (2)	69	2.88	0.55	1.03	.35	Grup İçi	176.067	424	.41	1.00	.36	
	40 ve üzeri (3)	150	2.77	0.67			Toplam		426				

*p<.05

Tablo 15 incelendiğinde toplamda varyansların homojen olduğu görülmektedir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlara göre, toplamda [$F_{(424)}=1.00$; $p>.05$] manidar bir fark oluşmadığı belirlenmiştir.

3.1.7.Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Dedikodu Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için t-Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Örgütsel Dedikodu	Öğrenim Durumu	n. $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t- Testi		
		N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Örgütsel Dedikodu	Lisans	375	2.87	0.64	.13	.71	-.36	425	.71
	Lisansüstü	52	2.81	0.63					

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının öğrenim durumu değişkenine göre manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek üzere yapılan t-Testi’nden elde edilen sonuçlarına göre, ölçeğin genel toplamı [$t_{(425)}=-36$; $p>.05$] olduğundan manidar bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

3.2.Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeyleri

Öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri ve cinsiyet, mesleki kıdem, branş, görev yapılan okuldaki hizmet süresi, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenim durumu değişkenleri açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığı incelenmiş ve elde edilen sonuçlar sunulmuştur.

3.2.1.Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimine dair görüşleri Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

Okul İkliminin Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

<i>Okul İklimi</i>	N	$\bar{X}$	SS
Destekleyicilik	427	2.69	0.84
Sınırlayıcılık	427	2.06	0.74
Yönlendiricilik	427	2.85	0.74
Samimilik	427	2.83	0.63
Okul İklimi	427	2.61	0.44

Tablo 17’de öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri Destekleyicilik boyutu için $\bar{X}$ =2.69, Sınırlayıcılık boyutu için $\bar{X}$ =2.06, Yönlendiricilik boyutu için $\bar{X}$ =2.85, Samimilik boyutu için $\bar{X}$ =2.83 biçiminde olduğu ve okul iklimi düzeyinin yönlendiricilik boyutunda en yüksek, sınırlayıcılık boyutunda en düşük gerçekleştiği görülmektedir. Okul iklimi düzeyine dair genel algıları ise $\bar{X}$ =2.61 yani “sık sık” düzeyindedir.

3.2.2.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin cinsiyet değişkeni manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için t-Testi yapılmış; elde edilen sonuçlar Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18

Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

<i>n. $\bar{X}$ ve SS Değerleri</i>					<i>Levene Testi</i>		<i>t- Testi</i>		
Okul İklimi	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	t	SD	p
<i>Okul İklimi</i>	Kadın	304	2.61	0.44	.24	.62	.54	425	.58
	Erkek	123	2.59	0.45					

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin ölçeğin genel toplamında varyansların homojen olduğu görülmektedir. Test sonuçlarına göre, ölçeğin genel toplamı [$t_{(425)}=.54$; $p>.05$] istatistiksel açıdan manidar bir fark oluşmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuca göre, öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından benzer özellikler gösterdiği ifade edilebilir.

3.2.3.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin mesleki kıdem değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve elde edilen sonuçlar Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19

Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

Okul İklimi	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
Okul İklimi	1-5 yıl (1)	12 3	2.66	0.45	.78	.50	Gruplar Arası	1.09	3	.36	1.85	.13	-
	6-10 yıl (2)	14 0	2.54	0.41			Grup İçi	83.620	423	.19			
	11-20 yıl (3)	11 6	2.63	0.46			Toplam		426				
	21 ve üzeri (4)	48	2.40	0.44									

*p<.05

Tablo 19 incelendiğinde ölçeğin toplamında varyansların homojen olduğu görülmektedir. Yapılan analiz neticesinde elde edilen sonuçlara göre toplamda $[F_{(423)}=1.85; p>.05]$ mesleki kıdem değişkeni açısından manidar bir fark oluşturmadığı görülmekle birlikte toplamda öğretmen algılarının benzer özellikte gösterdiği ifade edilebilir.

3.2.4.Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin branş değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan t-Testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20

Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

		<i>n, $\bar{X}$ ve SS Değerleri</i>			<i>Levene Testi</i>		<i>t- Testi</i>		
<i>Okul İklimi</i>	<i>Branş</i>	<i>n</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>Okul İklimi</i>	<i>Sınıf</i>	67	2.77	0.39	2.38	.12	3.38	425	.00
	<i>Branş</i>	360	2.58	0.44					

Tablo 20 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin branş değişkenine göre manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek üzere yapılan t-Testi'nden elde edilen sonuçlarına göre, ölçeğin genel toplamı toplamı $[t_{(425)}=.00; p<.05]$ istatistiksel açıdan manidar bir fark oluşturduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre, öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin branş değişkeni açısından ilkökul sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algılarının ortaokul branş öğretmenlerinin okul iklimi algılarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.2.5.Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek

için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 21’de gösterilmiştir.



Tablo 21

Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi													
Okul İklimi	Okuldaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
	1-5 yıl (1)	305	2.61	0.45			Gruplar Arası	.32	2	.16			-
Okul İklimi	6-10 yıl (2)	94	2.56	0.44	.82	.43	Grup İçi	84.389	424	.19	.82	.43	
	11-20 yıl (3)	28	2.67	0.36			Toplam		426				

*p<.05

Tablo 21 incelendiğinde toplamda varyansların homojen olduğu görülmektedir. Yapılan analiz neticesinde elde edilen sonuçlara göre, [$F_{(424)}=.82$; $p>.05$] manidar bir fark oluşmadığı belirlenmiştir.

3.2.6.Öğretmenlerin Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin öğretmen sayısı değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve elde edilen sonuçlar Tablo 22’de gösterilmiştir.



Tablo 22

Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi													
Okul İklimi	Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
	28 ve altı (1)	208	2.63	0.46			Gruplar Arası	.78	2	.39			-
Okul İklimi	29-39 arası (2)	69	2.65	0.45	1.67	.19	Grup İçi	83.930	424	.19	1.98	.13	
	40 ve üzeri (3)	150	2.55	0.41			Toplam		426				

*p<.05

Tablo 22 incelendiğinde toplamda varyansların homojen olduğu görülmektedir. Yapılan analiz neticesinde elde edilen sonuçlara göre, toplamda [$F_{(424)}=1.98; p>.05$] manidar bir fark oluşmadığı belirlenmiştir.

3.2.7.Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Okul İklimi Düzeyleri

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan t-Testi sonuçları Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlerin Okul İklimi Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

		<i>n. $\bar{X}$ ve SS Değerleri</i>			<i>Levene Testi</i>		<i>t- Testi</i>		
<i>Okul İklimi</i>	<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>N</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>Okul İklimi</i>	<i>Lisans</i>	375	2.60	0.43	3.57	.06	-.51	425	.60
	<i>Lisansüstü</i>	52	2.64	0.52					

Tablo 23 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek üzere yapılan t-Testi'nden elde edilen sonuçlara göre, ölçeğin genel toplamı [$t_{(425)}=-51; p>.05$] olduğundan manidar bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

3.3.Örgütsel Dedikodu ile Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları ile okul iklimi düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24

Örgütsel Dedikodu ile Okul İklimi Arasındaki İlişki

	Örgütsel Dedikodu	Okul İklimi
Örgütsel Dedikodu	1	
Okul İklimi	-.26**	1

Tablo 24 incelendiğinde, örgütsel dedikodu ile okul iklimi arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur [$r=-.26, p<.01$].

3.4.Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi üzerindeki etkisini inceleyebilmek gayesiyle yapılan Regresyon Analizi sonuçları Tablo 25’te sunulmuştur.

Tablo 25

Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken		B	Std. Error	B	T	p
Örgütsel Dedikodu	Constant	3.11	.09		33.688	.000
	Okul İklimi	-.18	.03	-.26	-5.61	.000
		R= .26	R ² = .07	F _(5.846) =31.500	p= .000	

Tablo 25 incelendiğinde Regresyon Analizi’nden elde edilen sonuçlara göre, örgütsel dedikodunun okul ikliminin manidar bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. [$R=.26, R^2=.07, F_{(5.846)}=31.500, p=.000$]. Edinilen bu sonuç neticesinde, örgütsel dedikodunun okul iklimine ait toplam varyansın %7’sini açıkladığı görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma kapsamında edinilen sonuçlara ve bu sonuçların farklı araştırmalarla karşılaştırılıp yorumlanmasına ve önerilere yer verilmiştir.

Örgütsel Dedikodu Kavramı ve Boyutlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada edinilen bulgular neticesinde, öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin algıları “kısmen katılıyorum” ($\bar{X}=2.78$) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları boyutlar bazında değerlendirildiğinde sırasıyla örgütsel zarar ($\bar{X}=3.59$), haberdar olma ($\bar{X}=2.79$), ilişkileri geliştirme ($\bar{X}=1.96$) şeklindedir.

Literatür incelendiğinde insanların örgütte var olanları öğrenme isteğinden kaynaklı olarak dedikodu algılarına dair bulgulara rastlanmakla birlikte bu araştırmada örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutunun yeteri kadar etkili olmadığı görülmektedir. Bu bulguyu farklı bir açıdan yorumlamak gerekirse bu araştırmaya katılan öğretmenler çalıştıkları kurumlarda dedikodu yoluyla bilmedikleri herhangi bir bilgiden dedikodular yoluyla yeterince haberdar olamadıklarını ifade etmişlerdir. Oysa örgütlerde resmi iletişim yollarının her zaman yeterli işlemediği, bazı bilgilere ulaşmanın zor ya da imkansız olduğu bilinmektedir. Böyle bir durumda resmi olmayan iletişim yollarına başvurulduğu görülmektedir. Bu araştırmada çıkan sonucun yeterli olmadığından yola çıkarak öğretmenlerin birbirleriyle iletişimlerinin de yeterli olmadığından bahsedilebilir ve bu durumla alakalı önlemler alınabilir. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde insanların dedikodular yoluyla bir araya gelerek sosyal ihtiyaçlarını karşıladıkları, gruplar oluşturarak samimiyetlerini artırdıklarına dair bulgulara rastlanmakla birlikte bu araştırmaya katılanların dedikodular yoluyla ilişkilerini yeteri kadar geliştiremediği görülmektedir. Örgütlerde çalışan insanların bir araya gelerek kurdukları samimi ortamlar takım ruhunu sağlayarak örgüt hedeflerini

gerçekleştirmeye katkı sunduğundan bu araştırmadaki durumla alakalı önlemler alınması gereklidir. Yapılan araştırmaya katılan öğretmenlerin dedikodunun örgüte zarar vermesiyle ilgili boyuta yüksek bir katılım gösterdikleri saptanmıştır. Oysa literatür tarandığında dedikodunun yöneticiler tarafından iyi yönetilebilirse örgüte fayda sağlayabileceği, örgütün hedeflerini gerçekleştirmede güç olarak yararlanabileceği görülmektedir. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtlardan yola çıkarak kurum yöneticilerinin örgütlerde dedikoduyu yeteri kadar iyi yönetemediğinden bahsedilebilir.

Literatür incelendiğinde, yapılan araştırmanın bulgularına benzer nitelikte olan araştırmalar olduğu görülmekle birlikte bu araştırmalarda da “kısmen katılıyorum” düzeyinde örgütsel dedikodu algısının olduğu bulgulanmıştır (Han, 2019). Bunun yanı sıra Karasu (2020) tarafından gerçekleştiren araştırmada öğretmenlerin örgütsel dedikoduya dair algılarının “hiç katılmıyorum” ve “orta düzeyde katılıyorum” aralığında olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin dedikodu algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Toplumumuzda dedikodunun kadınlarla ilişkilendirilmesine rağmen yapılan araştırmada böyle olmadığı görülmektedir. Han (2019) tarafından yapılan araştırmada da cinsiyetin değişkeninin örgütsel dedikodu algısıyla bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde cinsiyet değişkeninin dedikodu algısını etkilemediği yani erkeklerin ve kadınların benzer algılara sahip olduğu ifade edilmiştir (Berkos, 2003; Tekgöz, 2013; Özşarlak, 2016). Karasu’nun (2020) araştırmasında ise kadınların “haberdar olma” boyutundaki algılarının erkeklerden yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin dedikodu algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur. Yapılan araştırmanın bulgularına benzer şekilde mesleki kıdemin dedikoduya ilişkin algılar üzerinde etkili olmadığı sonucunun bulunduğu çalışmalar da mevcuttur (Özşarlak, 2016). Han’ın (2019) araştırmasında haberdar olma boyutunda meslekteki kıdemi 1-5 ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinin ortalamasının mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin algılarından

yüksek olduğu; ilişkileri geliştirme boyutunda mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinin kıdemi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinden yüksek olduğu; örgütsel zarar boyutunda mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinin kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşlerinden düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin dedikoduların örgütsel işlevlerine yönelik görüşleri üzerindeki etki düzeyinin düşük olmasından dolayı mesleki kıdem değişkeninin dedikodunun işlevlerine yönelik öğretmen görüşleri üzerindeki etkisinin sınırlı olduğundan bahsedilebilir. Karasu'nun (2020) çalışmasındaysa sadece haberdar olma boyutunda mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin algılarının mesleki kıdemi 11-15 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmenlerin dedikoduya ilişkin algılarından yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin branş değişkeni açısından örgütsel dedikodu algıları incelendiğinde manidar bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ortaokul branş öğretmenlerinin dedikodu algılarının ilkokul sınıf öğretmenlerine göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenleri tek sınıfa girerek bütün dersleri işlemesine rağmen ortaokulda bu durum daha farklı olmakta bir sınıfa farklı branş öğretmenleri girebilmektedir. Bundan kaynaklı sınıfın akademik ders başarısının derslerde farklılık göstermesinden dolayı öğretmenler arasında karşılaştırma durumu olabilmekte ve birbirlerini kapalı kapılar ardında eleştirebilmektedir. Yine ortaokulda zümre öğretmenleri kavramı ilkokula göre daha güçlü olduğundan gruplaşma görülme olasılığı artmakta ve farklı zümrelerle alakalı yorumlar yapılabilmektedir.

Görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları incelendiğinde manidar bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu araştırmaya göre kurumlara yeni gelen öğretmenlerin dedikodu algılarıyla eski öğretmenlerin dedikodu algılarının birbirlerine benzediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla bir kişinin kuruma yeni gelmesi dedikodu ortamlarında bulunmasına engel değildir. Bu; dedikodunun varlığının yeni ya da eski fark etmeden herkeste bulunabileceğini, bir ortamda yeni olduğunda dahi dedikodular yoluyla insanlarla kaynaşabileceğini göstermektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkeni bakımından örgütsel dedikodu algıları incelendiğinde bu araştırmada herhangi bir manidar farklılığa rastlanmamıştır. Han'ın (2019) araştırmasına göre “okul büyüklüğü” değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları “ilişkileri geliştirme” ve “örgütsel zarar” boyutlarında farklılık göstermiştir. İlişkileri geliştirme boyutunda küçük okullarda çalışan öğretmenlerin dedikodu algılarının orta ve büyük okullarda çalışan öğretmenlerin dedikodu algılarından düşük olduğu ortaya konmuştur. Örgütsel zarar boyutunda da küçük okullarda çalışan öğretmenlerin dedikodu algılarının orta ve büyük okullarda çalışan öğretmenlerin dedikodu algılarından düşük olduğu ifade edilmiştir. Elde edilen manidar farklılara rağmen yapılan istatistiklerde ilgili boyutların etki büyüklüğünün düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştıkları okulun büyüklüğünün dedikoduların örgütsel işlevlerine ilişkin görüşleri üzerindeki etkisinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin öğrenim durumları ile onların örgütsel dedikoduya ilişkin algıları arasında manidar bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin almış oldukları eğitimin düzeyi ne olursa olsun dedikoduya bakış açılarının aynı olduğundan aynı ölçüde dedikodu yaptıklarından söz edilebilir.

Okul İklimi Kavramı ve Boyutlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul iklimine dair görüşlerinin “sık sık” ($\bar{X}=2.61$) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri boyutlar bazında değerlendirildiğinde sırasıyla yönlendiricilik ($\bar{X}=2.85$), samimilik ($\bar{X}=2.83$), destekleyicilik ($\bar{X}=2.69$), sınırlayıcılık ($\bar{X}=2.06$) şeklindedir. Bu araştırmalardan yola çıkacak olursak okul müdürlerinin öğretmenlerden gelen önerileri dinlediği ve demokratik bir tutum sergilediği, öğretmenlerin birbirleriyle samimi ilişkilerinin olduğu ve okula yeni gelen öğretmenlerin uyum sorununu çok yaşamadığı, öğretmenlerin iş yoğunluğundan çok fazla şikayetçi oldukları ve öğretmenlere her koşulda işlerini yapmaları konusunda destek verilmesi sonuçları çıkarılabilir. Literatürde okul iklimi kavramına dair yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmanın sonuçlarıyla

benzer ya da farklı özellikte olan öğretmenlerin okul iklimi algılarının orta (Arabacı, 2010; Memduhoğlu ve Şeker, 2011; Yurter, 2016; Bakkal, 2019, Alpay, 2019; Avşar, 2019), iyi (Kavgacı, 2010; İnanır, 2020), yüksek (Ada, 2020) düzeyde olduğu bazı araştırmalar görülmektedir.

Öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde herhangi bir manidar farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla benzer sonuçlar gösteren çalışmalar (Baykal, 2007; Gündüz, 2008; Gül, 2012; Dilbaz Sayın, 2017; Bakkal, 2019; İnanır, 2020) bulunmakla birlikte manidar farkın olduğu (İşcan ve Karabey, 2007; Arabacı, 2010; Erdoğan, 2012; Yurter, 2016; Canlı, 2016) çalışmalar da bulunmaktadır. Her öğretmen olumlu iklimin olduğu kurumlarda çalışmak istemektedir. Böylece kendini işine daha iyi verebilmekte ve mesleğini daha güzel icra edebilmektedir. Bu şekilde çalışan öğretmenlerin bulundukları okulda olan öğrencilerin de başarılı olma olasılıkları yüksek olduğundan öğretmenlerin mesleki doygunluk da yaşamaları muhtemeldir. Günümüz dünyasındaki mesleklerde de cinsiyet ayrımı ortadan kalktığından erkek ya da kadın fark etmeksizin iyi bir okulda görev yapmayı istemektedirler.

Araştırma sonucunda mesleki kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinde manidar bir farklılığa rastlanmamıştır. Yapılan bu araştırmadan yola çıkarak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle eski öğretmenlerin okul iklimine dair düzeylerinin benzer olduğu ifade edilebilir. Literatür taraması sonucunda mesleki kıdemin okul iklimi düzeyiyle farklılık yaratmadığı araştırmalar (Baykal, 2007; Karataş, 2008; Gündüz, 2008; Kavgacı, 2010; Sezgin ve Kılıç, 2011; Nur, 2012; Dilbaz Sayın, 2017; Bakkal, 2019) bulunmakla birlikte mesleki kıdemin farklılık yarattığı araştırmalar da (Baykal, 2007; Şentürk, 2010; Aka, 2014; Çolak, 2016; Selçuk, 2016; Sönmez, 2018; Aydoğan, 2019) bulunmaktadır. Meslekteki yılı kaç olursa olsun her öğretmen bulunduğu kurumun olumlu bir havada olmasını arzulamaktadır. Mesleğe yeni başlayan öğretmen işini düzgün yapabilmek için kurumunun güzel bir havada olmasını istediği gibi meslekte uzun zaman geçiren insanlar da işini düzgün yapmak istemektedir. Çünkü öğretmenlik her yaşta ciddiyet isteyen bir meslektir.

Branş değişkeni açısından öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri arasında araştırma yapıldığında manidar bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Yapılan incelemelere göre ilkokul sınıf öğretmenlerinin okul iklimi düzeylerinin ortaokul branş öğretmenlerinin okul iklimi düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür. İlkokul sınıf öğretmenlerinin ilgilendiği öğrencilerin yaş seviyesinin daha düşük olmasından dolayı onları hem akademik seviye olarak iyice donatmak hem de toplumsal normları öğreterek topluma faydalı birey haline getirme çabaları ancak iyi bir okul iklimiyle meydana gelebileceğinden böyle bir sonuç ortaya çıkmış olabilir. Elbette ortaokul branş öğretmenleri de öğrencilerini gerekli akademik bilgiyle donatmakla hemhal olmaktadır. Ancak ilkokuldan gelen öğrencilerin bazılarının akademik yetersizliğinden kaynaklı olarak başarı seviyesi yüksek olan çocuklara pozitif ayrımcılık yapılabilir. Bu durum gerekli okul iklimi düzeylerinin ilkokul sınıf öğretmenleri kadar yüksek olmamasına sebebiyet verebilmektedir. Literatürde yapılan bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik gösteren çalışmalar (Kavgacı, 2010; Şentürk, 2010; Erdoğan, 2012; Eriş, 2012; Aka, 2014; Ak, 2019) bulunmakla birlikte herhangi bir farklılığın olmadığı araştırmalar da (Acet, 2006; Baykal, 2007; Yıldırım, 2009; Sezgin ve Kılınç, 2011; İnandır, 2020) bulunmaktadır.

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından manidar farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla herhangi bir okula yeni ataması yapılan öğretmenlerin okul iklimi düzeyleriyle okulda uzun yıllar çalışan öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin benzer olduğu ifade edilebilir. Bir okulda uzun yıllar çalışan kişi kurumunun olumlu havada olmasını istemekte ve bunun için gerekli özeni göstermektedir. Okula yeni gelen öğretmen de o okulun ikliminin olumlu olduğunu umar ki keyifli bir şekilde mesleğini yapabilsin. Ortak bir amacın olduğu yerde de kurumda kaç yıl kaldığının önemi kalmamaktadır.

Öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından manidar farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkacak olursak çalışılan kurumdaki öğretmen sayısının az ya da çok olması okul iklimi düzeyinin fark yaratmasına sebebiyet vermemektedir. Öğretmenler çalıştıkları kurumda kendinden başka 1 kişi de olsa 10 kişi de olsa aynı

ortamı paylaştıklarından dolayı ortak bir okul iklimi yaratmak gerektiğinden nasıl davranması gerekiyorsa o şekilde hareket etmektedirler.

Öğrenim durumu değişkeni açısından öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri arasında araştırma yapıldığında manidar bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla lisans ya da lisansüstü fark etmeksizin öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri benzerlik göstermektedir. Literatür tarandığında yapılan araştırmayla benzer bulgular gösteren çalışmaların (Yurter, 2016; Gündüz, 2008; Gül, 2012; Atakan, 2012; Nur, 2012; Çolak, 2016; Selçuk, 2016; Aydoğan, 2019; Bakkal, 2019; İnanır, 2020) çoğunlukta olduğu görülmektedir. Okullarımızın çoğunda lisans eğitimi alan öğretmenler çalışmaktadır. Bu öğretmenler de belirli seviyede öğrenim hayatından mezun olmakta ve mesleğe başlamaktadır. Dolayısıyla hangi öğrenim kademesinden mezun olduğuna bağlı kalınmadan her öğretmen çalıştığı kurumun olumlu olması için gerekeni yapmak istemektedir.

Örgütsel Dedikodu ve Okul İklimi Kavramları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları ile okul iklimi düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan istatistiksel sonuçlara göre örgütsel dedikodu ve okul iklimi arasında düşük düzeyde olumsuz yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel dedikodunun okul iklimini anlamlı bir şekilde yordadığı ve okul iklimi düzeyine ilişkin varyansın %7'sini açıkladığı bulunmuştur. Literatürde doğrudan örgütsel dedikodu ile okul iklimi arasında yapılan çalışma bulunmamakla birlikte okul iklimiyle araştırma yapılan bazı kavramların örgütsel dedikodu ile çalışıldığı görülmektedir. Hekimoğlu'nun (2020) örgütlerde dedikodu ve söylentinin örgütsel iletişim açısından değerlendirilmesi adlı nitel çalışmasında örgütün ekonomik durumunun belirsizliğe girdiği anlarda, maaş artışının yaklaştığı zamanlarda, örgüt içerisinde meydana gelen değişikliklerin olduğu anlarda, yönetimin örgütü iyi yönetemediği durumlarda biçimsel iletişim kanallarında meydana gelen boşlukları dedikodu ve söylentinin doldurduğu sonucuna ulaşmaktadır.

Karasu (2020) tarafından gerçekleştirilen ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki adlı

çalışmada örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutunun örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı ile zıt yönde ve orta düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu; örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunun örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı ile zıt yönde ve düşük düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu; örgütsel dedikodunun örgütsel zarar boyutunun örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmaktadır. Elde ettiği sonuçlardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerinde yapılacak artışın örgütsel dedikoduyu algılama düzeylerini azaltacağını ifade etmektedir.

Han (2019) tarafından betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen informal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarına dair görüşlerinin ortalamasının “katılmıyorum”, örgütsel zarar boyutuna dair görüşlerinin ortalamasının ise katılıyorum düzeyinde olduğu ortaya konulmuştur.

Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca ve Ellwardt (2012) tarafından yapılan çalışmada dedikodunun yönetime duyulan güvensizlik sonucu ve resmi iletişim kanallarındaki sorundan kaynaklı ortaya çıkması durumunda daha fazla çaba gerektireceğini ifade etmektedirler.

Ellwardt, Steglich ve Vittek (2012) tarafından yapılan araştırmada dedikodu yaparak insanların arkadaşlık kurma olasılığının arttığını ancak çok dedikodu yapan kişilerin daha az arkadaşı olduğundan dedikodunun bir sınırının olması gerektiğini ifade etmektedirler.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğundan söz edilebilir. Her örgütün kendine ait bir havası, iklimi olduğu gibi okulların da kendisine ait bir iklimi vardır. Bu iklim ne kadar olumlu olursa okulda bulunan her birey bundan etkilenecek ve kendi işlerini daha güzel yapabileceklerdir. Okulun ikliminin olumlu olması domino taşı etkisi gibi önce öğretmenleri dolayısıyla da öğrencileri etkileyecektir. Bu durumda yapılması gereken onlara olumlu bir iklim havası sağlamaktır. Dedikodu yönetildiği takdirde örgüte katkı sağlayan bir olgudur. İnsanlar dedikodu yoluyla sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilir, arkadaşlık duygularını pekiştirebilir,

haberdar olmak istedikleri konuları resmi iletişim yollarına gerek kalmadan öğrenebilirler. Ancak dedikodunun denetlenmemesi sonucu ortaya vahim tablolar çıkabilmekte ve örgüte zarar verir duruma gelebilmektedir. Dedikodunun hayattan, okuldan bütünüyle kaybolması mümkün değildir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin dedikoduyu iyi takip etmesi, denetlemesi gerekmektedir. Böylece dedikodunun olumlu yönlerini kullanarak öğretmenlerin iletişimlerini güçlendirebilir, olumlu bir iklim havasının oluşmasına katkıda bulunabilirler.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına göre örgütsel dedikodu ve okul iklimi ile ilgili kavramlara ilişkili olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler verilmektedir.

- ✓ Öğretmenler tarafından dedikodunun örgütsel zarar boyutunun yüksek düzeyde algılanmasından dolayı dedikodunun olumsuz havasını okuldan uzaklaştırmak için gerekli etkinlikler yapılabilir.
- ✓ Öğretmenler dedikodular yoluyla bazı bilgileri öğrendiklerinden bahsetmektedir. Bu durum resmi iletişim kaynaklarının yeterli olmamasından meydana gelebileceğinden gerekli tedbirler alınabilir.
- ✓ Sosyal olarak bir araya gelen öğretmenlerin okulun hedeflerini gerçekleştirebilmeleri daha olasıdır. Bu araştırmada dedikodular yoluyla öğretmenlerin bir araya gelemediği, iletişimlerini güçlendiremediği görülmektedir. Okulun çıkarına olabilecek şekilde öğretmenler için dedikodu ortamları yaratılabilir.
- ✓ Ortaokul branş öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algılarının ilkökul sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algılarından yüksek çıkmasından dolayı ortaokullarda yöneticilik yapan kişiler için süreci daha iyi yönetebilmeleri adına gerekli çalışmalar yapılabilir.
- ✓ İlkokul ve ortaokul öğretmenleri örnekleminde yapılan bu araştırmadan farklı olarak diğer eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin görüşlerine de başvurulabilir.

- ✓ İleride yapılacak çalışmalarda okul türü değişken olarak kullanılabilir böylece okul türlerinin dedikoduyu algılama düzeyleri tespit edilip karşılaştırılabilir.
- ✓ Dedikodu, farklı örgütsel kavramlar ile incelenip literatüre katkı sağlanabilir.
- ✓ Okulda bulunan diğer insanların (öğrenciler, yöneticiler) örgütsel dedikoduyla ilgili görüşlerini belirleyebilmek amacıyla nitel bir çalışma yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Acarbey, F. Y. (2006). *Kapsamlı okul iklimini değerlendirme ölçeği'nin (öğrenci formu) türkçe dilsel eşdeğerlik güvenirlik ve geçerlik çalışması* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Acet, Ö. (2006). *İlköğretim okullarında örgüt iklimi ile karara katılma süreci arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ada, K. (2020). *Ortaokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişkide öğretmen kolektif yeterliğinin aracılık rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Aka, F.N. (2014). *Okul İklimi ile Öğretmen Öz Yeterliliği İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, Türkiye.
- Akbaba, A. ve Erdoğan, H. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (5), 211-227.
- Akdoğan, A., Mirap, S. ve Cingöz, A. (2009). *İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını, 17-25.
- Akkirman, A. D. (2004). *Sanal işyerinde örgütsel davranış*. İstanbul: Aktüel Yayınları.

- Alpay, Ü. M. (2019). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi.) Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010) *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arabacı, İ. B. (2010). Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate (Sample of Educational Faculty of Firat University). *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4445-4450, 2010.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(2), 171-190.
- Arslan, B. ve Arslan, E. (2003). Örgütsel iletişim. U. Demiray (Ed.), *meslek yüksekokulları için genel iletişim içinde*, Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Aşkun, İ. C. (1989). Yönetim-Örgüt alanında iletişim kavramının boyutları. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 7(1), Eskişehir, 23–48.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzun Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Atakan, H. S. (2012). *Devlete bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ankara Altındağ ilçesi örneği)* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Atik, G. ve Güneri, O. Y. (2016). Ortaokul öğrencileri için okul iklimi ölçeği: Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 15(1), 91-103.

- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydin, S. (2019). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim süreçlerini kullanma becerilerinin okul iklimine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2003). Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: örgütsel sağlık. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(2).
- Baker, J. S. and Merrill A. J. 1996. The poison grapevine: how destructive are gossip and rumor in the workplace? *Human Resource Development Quarterly*, 7 :75-86.
- Bakka, M. (2019). *Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki: Sultanbeyli ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bal, C. (2003). *Çok gruplu veri setlerinde eksik gözlem sorununun çözümlenmesi ve sağlık alanında bir uygulama* (Doktora Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul, okul geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barlı, Ö. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. Aktif Yayınevi: Erzurum.
- Barnard, C. (1994). *The functions of executive*. Cambridge: Harward University Press.

- Baumeister R. F., Zhang, L., Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8, 111-121.
- Baykal, İ. (2007). *İlköğretim okullarında örgütsel iklimin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bektaş, M. & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Bergmann, J. R. (1993). *Discreet indiscretions: The social organization of gossip*. (Çeviri: J. Bednarz). New York: Aldine De Gruyter. (Original work published 1987).
- Berkos, K. M. (2003). The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip. *PhD Dissertation, Graduate Faculty of the Louisiana State University, USA*.
- Besnier, N. (1989). Information withholding as a manipulative and collusive strategy in Nukulaelae gossip. *Language in Society*, 18, 315–341.
- Bordia, P. & Rosnow, R. L. (1998). Rumor rest stops on the information highway: Transmission patterns in a computer-mediated rumor chain. *Human Communication Research*, 25, 163-179.
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 13(3). 345-365.
- Boztaş, K. (2007). *Malatya Polis Meslek Yüksekokulunun örgütsel iklimi* (Bilim Uzmanlığı Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Bryman, A. & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with spss release on for windows*. Philadelphia: Routledge.

- Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: yönetimde ast-üst ilişkisi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(7).
- Buckingham, H. A. (2006). *A study of relationships between headmasters' leadership behaviors and the organizational climate of independent schools as perceived by teachers* (Doctor Education). Southern Connecticut State University.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, S. (2016). *Okul Müdürlerinin Öğretmenlere Güveninin Okul İklimine Etkisi. Yayınlanmamış (Doktora Tezi)*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya, Türkiye.
- Cemalcılar, Z. (2010). Schools as socialisation contexts: understanding the impact of school climate factors on students' sense of school belonging, *Applied Psychology: A International Review*, 59(2), 243-272.
- Cengiz, A. K. (2017). Bir yerli olma bağlamında dedikodu, söylentiler ve Antakyalılık. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 51, 311-327.
- Cohen J., Pickeral T. & McCloskey M. (2009). Assessing school climate. *Educational Leadership*, 66, 45-48.
- Cohen, J. & Geier, V. K. (2010). *School climate research*. New York, NY.
- Cresswell, J. W. (2012). *Educational research* (4. baskı). Boston: Pearson.
- Çağırğan D & Poyraz, C., Soytürk İ. (2012). Öğrenme stillerinin ilköğretim 7. sınıf öğrencilerinin matematik başarıları üzerine etkisi. *Hayef journal of education*., 9(1): 11-1.
- Çağlar, Ç., Uğurlu, C. T. & Güneş, H. (2013). Teachers' views concerning the function of gossips in primary schools. *Electronic Journal of Social Sciences*. 12(45), 1-16.

- Çalık, T., & Kurt, T. (2010). Development of school climate scale. *Education and Science*, 35(157), 167-180.
- Çalıkuşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. & Ateş, İ. (2013). İnfomal iletişimin “dedikodu-söylenti” örgüt içi rolü: Bir yükseköğretim kurumunda yapılan çalışma. *ICQH 2013 Proceedings Book Sakarya*, 438-470.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 17(3), 196-205.
- Çaylı, E. (2008). Türkiye televizyonlarında dedikodunun söylemsel analizi. *Kültür ve İletişim*. 11 (2), 9-39.
- Çınkır, Ş. (2004). Okulda etkili öğretmen-Öğrenci ilişkisinin yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 4, 96-112.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, İ. (2016). *Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Çolak, İ. ve Altinkurt, Y. (2017). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 33-71.
- D, C. Mosley., P, H. Pietri, L, C. Megginson. (1996). *Management leadership in action*. NY: Harper Collins.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Danial Hashmi, S., Khan, K., Ullah, I., Gulzar, S., Haider, A. (2019). Religion can change intentions. *Interactive Effect of Abusive Supervision and Islamic Work Ethics on Workplace Gossip*. *Journal of Islamic Business and*

Management, 9(1), 160-175. Doi:<https://doi.org/10.26501/jibm/2019.0901-011>

De Gouveia, C. M., Van Vuuren, L. J., & Crafford, A. (2005). Towards a typology of gossip in the workplace. *SA Journal of Human Resources Management* 3(2), 56-68.

Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary*. Westpoint, CO: Greenwood Press.

Demirci, K. (2004). Dedikodu kavramına dair. *Milli Folklor*, 64, 11-8.

Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 28(1), 411-444.

Develioğlu, F. (1980). *Osmanlıca – Türkçe ansiklopedik lugat*. Ankara: Doğu Matbaası.

Dewitt, P. ve Slade, S. (2014). *School Climate Change: How Do I Build a Positive Environment for Learning?*. USA: ASCD Printing.

Dicleli, A. B., Akkaya, S. (2000). *Konuşa konuşa*. İstanbul: Mess Yayınları.

DiFonzo, N., Bordia, P. (1998). A tale of two corporations, managing uncertainty during organizational change. *Human Resource Management*. 37(3&4). 295-303.

DiFonzo, N., Bordia, P. (2002). Corporate rumor activity, belief and accuracy. *Public Relations Review*. 500. 1-18.

DiFonzo, N., Bordia, P. (2007). Rumor, gossip and urban legends. *Diogenes*, 213, 19- 35.

Dilbaz Sayın, S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Dilber, F. (2018). *Kurumsal iletişimde dedikodu ve söylenti*. İstanbul: Literatürk Academia.

- Doğan, Ç. (2019). *Dedikodu olgusuna psiko-sosyolojik bir yaklaşım: Van merkez Toki örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Dönmez B. ve Korkmaz M. (2011). Örgüt kültürü örgüt iklim ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 169– 186.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.
- Dunbar, R. (1996). *Grooming, gossip, and the evolution of language*. Cambridge: MA: Harvard University Press.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*. 8(2), 100.
- Durgun, S., (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112- 132.
- Eder, D. , Enke, J. L. (1991). The structure of gossip: opportunities and constraints on collective expression among adolescents. *American Sociological Review*, 56(4). 494-508.
- Eğİnli, A., Bitirim, S. (2008). Kurumsal başarının önündeki engel: zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, 5(3), 124-140.
- Ekşi, F. (2006). *Rehber Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Elias, N., & Scotson, J. L. (1994). *The established and the outsiders: A sociological enquiry into community problems* (second edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ellis, T. I. (1988). School Climate. *Research Roundup*, 4(2), 1-6.
- Ellwardt, L., Steiglich, C., Wittek, R. (2012). The co-evolution of gossip and friendship in workplace social networks. *Social Networks*, 34, 623-633.

- Ellwardt, L., Wittek, R., & Wielers, R. (2012). Talking about the boss: Effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip. *Group & Organization Management*, 37, 521–549.
- Elmer, N. (1994). Gossip, reputation, and social adaptation. In R. F. Goodman & A. Ben-Ze'ev (Ed.s), *Good gossip*. Lawrence, KS: University Press of Kansas.
- Erdoğan, İ. ve Cüceloğlu, D. (2014). *Öğretmen olmak bir cana dokunmak*. İstanbul: Final Kültür ve Sanat Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*, İstanbul: Düşünce Basın Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Ergin, A. (2014). *Eğitimde etkili iletişim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eriş, S. (2012). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının öğrenci başarılarıyla ilişkisi (Küçükçekmece ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama). *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 203-218.
- Erol, Y. ve Akyüz, M. (2015). Dünyanın en eski medyası: dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı: Sağlık örgütlerinde bir alan araştırması. *Journal of World of Turks*, 7(2), 149-166.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

- Eşkin-Bacaksız, F. ve Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: Hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(3), 113-120.
- Farley, S. D. (2011). Is gossip power? The inverse relationships between gossip, power and likeability. *European Journal of Social Psychology*, 41, 574-579.
- Fay, M. J. (2011). Informal communication of co-workers. a thematic analysis of message. *Qualitative Research in Organizations and Management, An International Journal*, 6(3), 212-229.
- Feinberg, M., Willer, R., Stellar, J., & Keltner, D. (2012). The virtues of gossip: reputational information sharing as prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1015-1074. doi: <https://doi.org/10.1037/a0026650>
- Ferrari, F. (2015). In praise of gossip the organizational functions and practical applications of rumours in the workplace. *Journal of Human Resources Management Research*. Retrieved from <http://www.ibimapublishing.com/journals/JHRMR/AIP/854452/854452.pdf>
- Fontenot, R. (1993). The culture of school violence. *Educational Resources Information Center*, 13.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*. 8(2). 78-99.
- Freiberg, J. H. (1983). *Improving school climate—A facilitative process*. Paper presented at the Seminar in Organizational Development in Schools, University of La Verne, La Verne, CA.
- Garcia, P.A. (1994). Creating a safe school climate, *Thrust for Educational Leadership*, 24(2), 22-24.

- Gedikoğlu, T. ve Tahaoğlu F. (2010). İlköğretim okullarının örgüt iklimi: Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçeleri örneği. *Millî Eğitim Dergisi*, Sayı: 186, 38-55.
- Genç, N. ve Karcıoğlu, F. (2000). *Örgüt ikliminin gücü, aşkale çimento örneği*. İstanbul: Karizma Yayınları.
- Ginkel, J.R.V., Van der Ark, L.A., Sijtsma, K. & Vermunt, J.K. (2007). Two-way imputation: A Bayesian method for estimating missing scores in tests and questionnaires, and an accurate approximation. *Computational Statistics & Data Analysis*, 51, 4013 – 4027, DOI:10.1016/j.csda.2006.12.022.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479-507.
- Gordon, T. (2007). *Etkili öğretmenlik eğitimi* (E.Ö.E). (Çev. E. Aksay). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Göcen, G. ve Kaya, Z. (2014). İmam-hatip liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin okul iklim algısı ve bu algıya etki eden faktörler (İstanbul Örneği). *Omuş'da: Ondokuz Mayıs University Review Of The Faculty Of Divinity*, (36), 67-102.
- Gökçe, O. (2002). *İletişim bilimine giriş*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V. & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group and Organization Management*, 35(2), 177-212.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G., & Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Gül, Ö. (2012). *Örgütsel iklim ve iletişim iklimi arasındaki etkileşim: Omu vakfı işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Gündoğan, A. ve Koçak, S. (2017). Öğretmen adaylarının okul iklimi algıları ile akademik öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Özgün Araştırma Dergisi*, 7(3), 639–657.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Gürüz, D. ve Yaylacı Özdemir, G. (2004), *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). Organizational gossip scale: Validity and reliability study. *Turkish Studies Educational Sciences*. Volume 13/27, Fall 2018, p. 829-846.
- Han, B. (2019). *İnformal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Haynes, N. M., Comer, J. P. & Hamilton-Lee, M. (1989). School climate enhancement through parental involvement. *Journal of School Psychology*, 27(1): 87-90.
- Haynes, N. M., Emmons, C. L. & Comer, J. P. (1993). *Elementary and middle school climate survey*. New Haven, CT: Yale University Child Study Center.
- Hekimoğlu, F. (2020). *Örgütlerde dedikodu ve söylentinin örgütsel iletişim açısından değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hodson, R. (1993). Group standards and the organization of work: The effort bargain reconsidered. *Research in the Sociology of Organizations*, 11, 55–80.
- Hopson, L. M. and Lee, E. (2011). Mitigating the effect of family poverty on academic and behavioral outcomes: the role of school climate in middle and high school. *Children and Youth Services Review*, 33, 2221-2229.

- Horton, K. D., Loukas, A. ve Suzuki, R. (2006). Examining school connectedness as a mediator of school climate effects. *Journal of Research on Adolescence*, 16 (3), 491 - 502.
- Houmanfar, R., & Johnson, R. (2003). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23, 117–138.
- Hoy, W. K. & Clover, S. I. (1986). Elementary school climate: A revision of OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 93-110.
- Hoy, W. K., & Hannum, J. (1997). Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33, 290-311.
- Hoy, W. K., Miskel, C. C. (1991). *Educational administration, theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate. *Thousand Oaks, CA: Corwin Press*.
- Hoy, W. K. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures: Some theoretical, research, and practical consideration. *Journal of Educational Administration*, 41, 87-108.
- Islam, G., & Zyphur, M. (2009). Rituals in organizations: A review and expansion of current theory. *Group & Organization Management*, 34, 114-139.
- Işık, H. (2004). Okul güvenliği: Kavramsal bir çözümleme. *Milli Eğitim Dergisi*, 4, 164-167.
- İnanır, B. (2020). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile okul iklimi ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Jablin, F. M. & Sias, P. M. (2001). The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods. In F. M. Jablin & L. L. Putnam (Eds.), *Communication competence*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Jia, Y., Way, N., Ling, G., Yoshikawa, H., Chen, X., Hughes, D., Ke, X. & Lu, Z. (2009). The influence of student perceptions of school climate on socioemotional and academic adjustment: a comparison of chinese and american adolescents. *Child Development*, 80(5): 1514-1530.
- John, M. C. & Taylor, J. W. (1999). Leadership style, school climate, and the institutional commitment of teachers. *International Forum*, 2 (1), 25- 57.
- Karacaoğlu, İ. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaynaştırmaya ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaçor, S. ve Şahin, A. (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4 (8), 96-117.
- Karadağ, E., İşçi, S., Öztekin, Ö. ve Anar, S. (2016). The relationship between school climate and students' academic achievement: A meta-analysis study. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 17(2), 107-122.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi* (25. baskı). Ankara: Nobel.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Karataş, S. (2008). *Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi (İstanbul Fatih Ve Eminönü İlçeleri Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kasalar, S. (2015). *Multicollinearity Çoklu Doğrusal Bağlantı*. Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Katerine, G., Efharis, P., Anthony, M. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in Hospitals. *Burnout Research*, 1 (2), 76-81.

- Kavgacı, H. (2010). *İlköğretimde örgütsel iklim ve okul-aile ilişkileri* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıçlıoğlu, D.C. (2008). Gizli sarsıntı; dedikodu. *Yenibiriş Dünyası.com Dergisi*, 16, 5-11.
- Kırlı, C. (2000). Kahvehaneler ve hafiyeler: 19. yüzyıl ortalarında Osmanlı'da sosyal kontrol. *Toplum ve Bilim*, 83, 58-79.
- Klein, J., Cornell, D., & Konold, T. (2012). Relationships between bullying, school climate, and student risk behaviors. *School Psychology Quarterly*, 27(3), 154-169.
- Kniffin, K. M. & Wilson, D.S. (2005) Utilities of gossip across organizational levels. *Human Nature*, 16 (3), 278-292.
- Kocabay, H. (2007) Bir dedikodu iletim mekanı olarak internet sitelerinde forumlar. *Milli Folklor*, 19 (75), 121-125.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Korkmaz M., Baimukhanbetov B. M., Abdillayev A. K., Aknazarov S. B., Nyshanova S. T. (2014). Teacher and classroom context effects on academic achievement of primary school students. *Life Science Journal*, 11(1), 233-240.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288_2307. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985329>

- Kurland, B. N. & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2). 428-438.
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H. & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 561-574.
- Lentza, V., Montgomery, A. J., Georganta, K., & Panagopoulou, E. (2014). Construc-ting the health care system in Greece: Responsibility and powerlessness. *British Journal of Health Psychology*, 19, 219–230.
- Libbey, H. P. (2004). Measuring student relationships to school: Attachment, bonding, connectedness and engagement. *Journal of School Health*, 74 (7), 274 - 247.
- Litman, J. A., Huang, C. H., & Chang, H. T. (2009). Development and validation of a Chinese version of the attitudes towards gossip scale. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, 10(2), 131.
- Loukas, A. ve Murphy, J. L. (2007). Middle school student perceptions of school climate: examining protective functions on subsequent adjusment problems. *Journal of School Psychology*, 45(2007): 293-309.
- Loukas, A., Roalson, L., Herrera, D. (2010). School connectedness buffers the effects of negative family relations and poof effortful control on early adolescent conduct problems. *Journal of Resarch on Adolescence*, 20(1), 13-22.
- Maloy, R. W., and Seldin, C. A. (1983). School climate and school effectiveness: summary of teacher, student and parent attitudes in one rural community. *Research in Rural Education*, 2(2), 65-67.
- McAndrew, F. T., Bell, E. K. & Garcia, C. M. (2007). Who do we tell andwhom do we tell on? Gossip as a strategy for status enhancement. *The Journal of Applied Psychology*, 37(7), 1562–1577. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2007.00227.x

- Memduhoğlu, H. B. ve Saylık, A. (2012). Okullarda informal ilişkiler ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-21.
- Memduhoğlu, H. B. ve Şeker, G. (2011). Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 1-26.
- Metin, G. (2020). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organizations: A conceptual study. *Management Decision*, 38, 339–346.
- Michelson, G., & Mouly, S. (2004). Do loose lips sink ships? the meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(3), 184-201.
- Michelson, G., van Iterson, A. & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences and controversies. *Group & Organization Management*, 35, 371–390.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Mitchell, M. M., Bradshaw, C. P., and Leaf, P. J. (2010). Student and teacher perceptions of school climate: A multilevel exploration of patterns of discrepancy. *Journal School Health*, 80(6), 271-279.
- Modin, B. & Östberg, V. (2009). School climate and psychosomatic health: A multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(4), 433–455.
- Moore, T. (2010). Professional learning communities: Do leadership practices impact implementation and sustainability and what is the relationship between a school's PLC and a school's climate. *ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106*.

- Nassar-McMillan, S. C., vd. (2009). Identity development and school climate: the role of the school counselor. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 48(2): 195-214.
- Noon, M. and Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14, 23–36.
- Oliver, C. (2004). Reflexive inquiry and the strange loop tool. *Human Systems: The Journal of Systemic Consultation & Management*, 15, 127–140.
- Owens, R. (1998). *Organizational behavior in education*. USA: A Viacom Company.
- Ögel, K., Tarı, I. Ve Eke, C.Y. (2005). *Okullarda suç ve şiddeti önleme*. İstanbul: Beta Basım.
- Özarallı, N. ve Torun, A. (2011). Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim, yönetici ile kuruma duyulan güven ve üstün uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Özdemir, A. (2002). Sağlıklı okul ikliminin çeşitli görünüşleri ve öğrenci başarısı. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 10 (1).
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. ve Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 213-224.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007) Sosyal ve Eğitim Bilimleri araştırmalarında evren ve örneklem sorunu, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi*, (15), 394-422.
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Peker, Ö. (1993). Okullarda örgütsel havanın çözülmesinde bir yöntem. *Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi*, 26(4).

- Pişkin, M., Öğütölmüş, S., Boysan, M. (2011). *Okullarda daha güvenli bir ortam oluşturmak bizim elimizde* (TÜBİTAK “Liselerde Şiddetin Saptanması ve Okul Temelli Şiddeti Önleme Programının Geliştirilmesi” projesi No:180K305). TÜBİTAK.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (Çev. Ed.: İnci Erdem). Ankara: Nobel.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1978). Organizations as communication structures: An empirical approach. *Human Communication Research*, 4, 283–293.
- Roeser, R. W., Eccles, J. S., Sameroff, A. J. (1998). Academic and emotional functioning in early adolescence: longitudinal relations, patterns, and prediction by experience in middle school. *Development and Psychopathology*, 10(2): 321-352.
- Rosnow, R. L. (2001). *Rumor and gossip in interpersonal interaction*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rosnow, R.L. (1988), Rumor as communication: a contextualist approach. *Journal of Communication*, 38(1),12-28.
- Rysman, A. (1977). How the “gossip” became a woman. *Journal of Communication*, 27, 176-180.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sackney, L. (1996). *Enhancing school learning climate: Theory, research and practice*. Saskatoon: SSTA Research Centre Report 180, Department of Educational Administration, University of Saskatchewan.
- Sarah, W. & Peter, S. (2004). A social comparison account of gossip. *Review of General Psychology*, 8(2), 122-137.
- Schein, E. H. (1986). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.

- Seçkin, Ş. (2018). İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 973-986.
- Selçuk, M. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.
- Shaw, M. (2006). *Okullarda Suçun Önlenmesi ve Polis*. (Çev: İsmail Y. ve İtibar U.). International Center For The Prevention Of Crime, Kanada.
- Solmaz, B. (2004). Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim*, 3(3), 120-127.
- Solmaz, B. (2006). Dedikodu ve söylenti yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 563-575.
- Sönmez, H. (2018). *Okul müdürlerinin motivasyonel dil kullanımı ile öğretmenlerin okul iklimi algısı arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Suhr, D. D. (2006). Exploratory or confirmatory factor analysis? (pp. 1-17). In.Cary: SAS Institute.
- Swymer, S. (1986). Creating a positive school atmosphere --- The principal's responsibility. *NASSP*, 70(493).
- Şantaş, G., Akbolat, M. ve Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 131-148. DOI: 10.30794/pausbed.527068
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Türk Bilim Araştırması Vakfı Dergisi*, 4 (9) , 1-12.

- Şentürk, C. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul ikliminin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Şişman M. ve Turan, S. (2004). *Eğitim ve okul yönetimi*. Y. Özden (Ed.), Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı içinde (s. 99-159). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Tableman, B. (2004). School climate and learning. *Best Practice Briefs*. [Online] Retrieved on 12-February 2008 at URL: <http://outreach.msu.edu/bpbriefts/archive.asp>
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M. (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 101-122.
- Taş, S. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin etkili iletişimi ile okul iklimi arasındaki ilişki. *I Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı*, Çanakkale, 1- 11.
- Taymaz, H. (2007) *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. 8. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TDK. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr>.
- Tebbutt, M. (1995). *Women's talk: a social history of gossip in working class neighbourhood*. London: Scholar Press.
- Tekbıyık, A. (2014). İlişkisel tarama. Metin, M. (Ed.). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* içinde (s.99-114). Ankara: Pegem Akademi.

- Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun cinsiyeti: kadın kimliğinin yeniden inşasında dedikodunun rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tevrüz, S., Erdem, İ. ve Bozkurt, T. (2012). *Davranışlarımızdan seçmeler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Thomas, S. A. & Rozell E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy? *Health Care Management*, 26(2), 111-115.
- Topal, Ö. S. (2001). *Okul ikliminin okulların öss başarısı ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Uğurlu, C. T. (2014). İnfomal iletişim ölçeği, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 83-100.
- Usta, M., Kaya, A. ve Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi, *Harran Education Journal*, 3(2), 1-13.
- Ünal-Çolak, F. (2012). Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim. İzlem. V. (Ed.). *İletişim içinde*. Ankara: Pegem Akademi.
- Vail, K. (2005). Create great schol climate. *American School Board Journal*, 192, 16- 19.
- Vajda, P., G., (2007), “Gossip – A Form of Workplace Deviance”, Ezine @rticles, <http://ezinearticles.com/?Gossip---A-Form-of-Workplace-Violence&id=133712> (17.10.2007).
- Waddington, K. and Michelson, G. (2007). *Analysing Gossip to Reveal and Understand Power Relationships, Political Action and Reaction to Change Inside*. Paper for the CMS Conference, Manchester, Temmuz 2007.
- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2016). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 28(2), 315–352.
- Wei, T. (2003). *Organizational climate and effectiveness in juniormiddle schools in China* (Unpublished Master’s Thesis). University of Regina, Canada

- Welsh, W. N. (2000). The effects of school climate on school disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 88-107.
- Wert, S.R. & Salovey, P. (2004) Asocial comparison account of gossip. *Review of General psychology*, 8(2), 122-137.
- Wittek ve Wielers (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189-204.
- Yaşlıoğlu, M., M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldırım, K. (2009). Values education experiences of Turkish class teachers: A phenomenological approach. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 35, 165-184.
- Yıldırım, M.(2009). *İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (İstanbul ili Bahçelievler ilçesi örneği)* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yurter, Y. (2016). *İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1068>

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Onayı

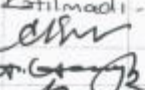


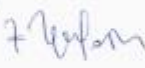
**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU**

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU DEĞERLENDİRME RAPORU
Toplantı Tarihi : 08.07.2020
Toplantı No: 2020/77

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Hikmet Faruk ŞAFAK "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Rolü" isimli projesi için çalışmalar yapılması düşünülmektedir. Bu çerçevede yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

	Uygundur	Uygun Değildir*	Değişikliklerle Uygundur*
Prof. Dr. Salih Sabri YAVUZ (Başkan)			
Prof. Dr. Mehmet KÜÇÜK (Üye)	Katılmadı		
Prof. Dr. Alaattin KIZILTAN (Üye)			
Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK (Üye)			
Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR (Üye)			
Prof. Dr. Abdurrahman HAÇKALI (Üye)	Katılmadı		
Prof. Dr. Hasan Ali ESİR (Üye)			

Evrakın aslını elden teslim aldım.


* Uygun bulunmaması halinde gerekçelerini içeren bir raporun sunulmasını gerektirir.
* Değişiklik önerisini içeren raporun sunulmasını gerektirir.



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0. 464 223 81 00 Faks: 0. 464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr

Ek-2: Araştırma İzni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 57774812-619-E.12934337
Konu : Tez Çalışması İzni

17.09.2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğünün 17/07/2020 tarihli ve 1103 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Hikmet Faruk Şafak'ın, "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dedikodunun Okul İklimi Üzerindeki Rolü" konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan form ve testleri 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz genelinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu form ve testlerin 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında yüz yüze eğitimin tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi okul idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ilimiz genelinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Selçuk TORPİL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
17.09.2020

Salih VELKENCİ
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü V.



Adres: Valilik Hizmet Binası Kat:3
Elektronik Adı: www.izn.meb.gov.tr
e-posta: iletisim@izn.meb.gov.tr

Bilgi için: Strateji Geliştirme Şubesi Ar-Ge Birimi
Tel:(464) 280 53 77
Faks:(464) 280 53 18

Bu belgeyi güvenli olarak imza ile imzalamışsınız. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden: 00504-0509-39560-03209-2480 kodu ile teyit edebilirsiniz.

Ek-3: Ölçek İzinleri

	HİKMET FARUK ŞAFAK Hocam merhabalar. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde yüksekisans öğrencisiyim. Tezimde kullanmak üzere "örgütsel dedikodu" ölçeğinizi kullanma izni istiyorum	18 Haziran Per 13:56	☆
	Bunyamin Han <bunyaminhan@gmail.com> Alıcı: ben ▾ Sayın Hikmet Faruk Safak Tarafımızca geliştirilen Orgütsel Dedikodu Ölceğini referans vererek kullanabilirsiniz... 18 Haz 2020 Per 13:56 tarihinde HİKMET FARUK ŞAFAK < hikmetfaruk_safak19@erdogan.edu.tr > şunu yazdı: Hocam merhabalar. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde yüksekisans öğrencisiyim. Tezimde kullanmak üzere "örgütsel dedikodu" ölçeğinizi kullanma izni istiyorum. Teşekkür ederim.	18 Haziran Per 13:59	☆ ↩ ⋮
	HİKMET FARUK ŞAFAK Hocam merhabalar. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde yüksekisans öğrencisiyim. Tezimde kullanmak üzere "okul iklimi" ölçeğinizi kullanma izni istiyorum. Teşekkür ederim.	24 Haziran Çar 17:08	☆
	Hasan Kavgacı <hasank83@gmail.com> Alıcı: ben ▾ Merhaba Hikmet Hocam, İlgili ölçeği tezinizde kullanabilirsiniz. Tezinizi tamamladığınızda ölçekle ilgili veri ve bulgularınızı benimle de paylaşırsanız sevinirim. Hayırlı çalışmalar dilerim.	24 Haziran Çar 23:33	☆ ↩ ⋮
	On Wed, 24 Jun 2020 at 17:08, HİKMET FARUK ŞAFAK < hikmetfaruk_safak19@erdogan.edu.tr > wrote: Hocam merhabalar. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde yüksekisans öğrencisiyim. Tezimde kullanmak üzere "okul iklimi" ölçeğinizi kullanma izni istiyorum. Teşekkür ederim.		

Ek-4: Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcılar,

Bu araştırma, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolü incelenmek amacı ile yapılan bir yüksek lisans tez çalışmasıdır.

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgilere, II. Bölümde örgütsel dedikoduya ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemeye ve III. Bölümde de öğretmenlerin okul iklimine dair görüşlerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Tüm soruları yanıtladığınız. Araştırma sonuçları başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Katılımınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hikmet Faruk ŞAFAK

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:	1 () Kadın	2 () Erkek		
2. Kıdeminiz:	1 () 1-5 yıl	2 () 6- 10 yıl	3 () 11-20 yıl	4 () 21 ve üzeri yıl
3. Branşınız:	1 () Sınıf Öğretmeni	2 () Branş Öğretmeni		
4. Kurumunuzdaki görev süreniz:	1 () 1-5 yıl	2 () 6- 10 yıl	3 () 11-20 yıl	4 () 21 ve üzeri yıl
5. Okulunuzdaki öğretmen sayısı:	1 () 28 ve aşağı	2 () 29-39 arası	3 () 40 ve üzeri	
6. Öğrenim durumunuz:	1 () Lisans	2 () Lisansüstü		

Ek-5: Örgütsel Dedikodu Ölçeği

	(5) Tamamen katılıyorum	(4) Katılıyorum	(3) Kısmen katılıyorum	(2) Katılmıyorum	(1) Tamamen katılmıyorum
Haberdar Olma Boyutu					
1. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgidен dedikodular yoluyla haberdar olurum.	5	4	3	2	1
2. Okulumdaki meslektaşlarımın birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	5	4	3	2	1
3. Okulumda yeni gelen meslektaşlarım ile ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edinirim.	5	4	3	2	1
4. Okulumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimleri hakkında bilgi edinirim.	5	4	3	2	1
5. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	5	4	3	2	1
6. Okulumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	5	4	3	2	1
7. Okulumda örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	5	4	3	2	1
İlişkileri Geliştirme Boyutu					
8. Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimi artırır.	5	4	3	2	1
9. Okulumdaki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum.	5	4	3	2	1
10. Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak stres atmaya çalışırım.	5	4	3	2	1
11. Okulumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	5	4	3	2	1
12. Okulumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	5	4	3	2	1
13. Okulumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	5	4	3	2	1
14. Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	5	4	3	2	1
Örgütsel Zarar Boyutu					
15. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	5	4	3	2	1
16. Okulumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	5	4	3	2	1
17. Okulumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	5	4	3	2	1
18. Okulumda yapılan dedikodular meslektaşlarımla aramızda gruplaşmalara neden olur.	5	4	3	2	1
19. Okulumda dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır.					
20. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular motivasyonumu düşürür.	5	4	3	2	1
21. Okulumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda okula isteksiz giderim.	5	4	3	2	1
22. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	5	4	3	2	1
23. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur.	5	4	3	2	1
24. Okulumda benim hakkımda dedikodu yapan meslektaşlarımla arama mesafe koyarım.	5	4	3	2	1

Ek-6: Okul İklımı Ölçeği

OKUL İKLİMİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Bazen	Sık sık	Her zaman
Müdürün eleştirileri yapıcıdır.				
Müdür öğretmenlere eşit davranır.				
Yeni öğretmenler, arkadaşları tarafından hemen kabul görür.				
Müdür anlaşılması kolay biridir.				
Müdür öğretmenlere iltifat eder.				
Müdür, öğretmenleri takdir ettiğini göstermek için çaba harcar.				
Müdür, öğretmenlerle ilgili eleştirilerinin sebeplerini açıklar.				
Müdür, öğretmenlerin bireysel sağlık ve iyiliklerini gözetir.				
Müdür, öğretmenlerin önerilerini dinler ve kabul eder.				
Okulumuzdaki rutin işler öğretime engel olmaktadır.				
Öğretmenlerin gereğinden fazla kurul görevi vardır.				
İş yoğunluğu öğretmenlere ağır bir yük getirmektedir.				
Okuldaki yönetsel yazışmalar yük olmaktadır.				
Müdür, sınıf içi öğretmen etkinliklerini yakından kontrol eder.				
Müdür öğretmenleri yakından denetler.				
Müdür, öğretmenlerin planlarını kontrol eder.				
Müdür, öğretmenlerin derslerine zamanında girip girmediğini kontrol eder.				
Müdür, öğretmenlerin okulda yaptığı her şeyi gözetler.				
Öğretmenler, diğer öğretmen arkadaşlarını evlerine davet ederler.				
Okuldaki öğretmenler birbirlerinin ailelerini de tanır.				
Öğretmenler birbirlerine destek ve yardımcı olurlar.				
Öğretmenler meslektaşlarına güçlü sosyal destek sağlarlar.				
Öğretmenler okulda oldukları zamanda birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.				
Okulumuzdaki öğretmenler düzenli aralıklarla diğer öğretmenlerin de katıldığı sosyal etkinlikler (gezi, yemek vb.) düzenlerler.				
Öğretmenlerin en yakın arkadaşları, bu okulda görev yapan diğer öğretmenlerdir.				

ÖZ GEÇMİŞ

Adı, Soyadı	Hikmet Faruk ŞAFAK
Doğum Yeri	
Doğum Tarihi	
E-posta	

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Lise	Rize Anadolu Öğretmen Lisesi	2008
Üniversite	İstanbul Üniversitesi / HÂYEF Türkçe Öğretmenliği	2012
Yüksek Lisans	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı	2021

İş Deneyimi /Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2014-2018	Van ili Muradiye ilçesi Uluşar Bolu Ortaokulu	Türkçe Öğretmeni/Müdür Yardımcılığı
2018-	Rize ili İyidere ilçesi İmam Hatip Ortaokulu	Türkçe Öğretmeni