

SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

TAMER PETEK

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE
ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dr. Öğretim Üyesi Yunus Emre AVCI

SİİRT-2021

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	II
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
TEŞEKKÜR	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
TABLolar DİZİNİ	X
GİRİŞ	1
I. PROBLEM DURUMU	4
II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ALT PROBLEMLER	5
III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	6
IV. SAYILTILAR.....	8
V. SINIRLILIKLAR.....	8
VI. TANIMLAR.....	8
BİRİNCİ BÖLÜM.....	10
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
1.1. İLETİŞİM	10
1.1.1. Formal İletişim	11
1.1.2.İnformal İletişim.....	11
1.1. 3. Örgüt İçi İletişim (Örgütsel İletişim).....	13
1.1. 3. 1. Örgütsel İletişim ve Örgütsel Dedikodu	15
1.1.3.2. Örgütsel İletişimde Dedikodunun Olumlu ve Olumsuz Etkileri.....	17
1.1.3.3. Örgütsel Dedikodunun Yönetimi	20
1.1.4. Örgütsel Dedikodu Hakkında Başlıca Araştırmalar	23
1.1.4.1. Örgütsel Dedikodu Hakkında Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar.....	23
1.1.4.2. Örgütsel Dedikodu Hakkında Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	28
1.2. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	33
1.2.1.Örgütsel Tükenmişlik Modelleri	35

1.2.2. Örgütsel Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	40
1.2.2.1. Bireysel Faktörler.....	40
1.2.2.2. Örgütsel Faktörler	41
1.3. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ.....	42
1.4. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI	43
1.4.1. Bireysel Sonuçlar	44
1.4.2. Örgütsel Sonuçlar	45
1.5. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT İÇİ ÇALIŞMALAR.....	46
1.6. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT DIŞI ÇALIŞMALAR	50
İKİNCİ BÖLÜM.....	56
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	56
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	56
2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	56
2.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	57
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	57
2.3.2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği.....	58
2.3.3. Örgütsel Tükenmişlik Ölçeği	60
2.4. VERİLERİN ANALİZİ	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	64
BULGULAR VE YORUM.....	64
3.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN İŞLEVLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ...64	
3.2. BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN İŞLEVLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	65
3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri	65
3.2.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri ...66	
3.2.3. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri	67
3.2.4. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri.....	68

3.2.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri	69
3.2.6. Öğretmenlerin İstihdam Şekline Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri	69
3.2.7. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri	70
3.2.8. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri	71
3.2.9. Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri	72
3.3. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ	73
3.4. BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	74
3.4.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri	74
3.4.2. Yaşa Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri	75
3.4.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri	77
3.4.4. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri	77
3.4.5. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri	78
3.4.6. İstihdam Şekline Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi	78
3.3.7. Çalışılan Okul Kademesine Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi	79
3.4.8. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi ..	80
3.4.9. Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi	81
3.5. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN İŞLEVLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	82
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	84
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	84
4.1. SONUÇ VE TARTIŞMA	84
4.2. ÖNERİLER	103
4.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	103
4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	103
KAYNAKÇA	105

EK 1: KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN ÇARPIKLIK BASIKLIK DEĞERLERİ	131
EK 2: ÖLÇEK UYGULAMA İZNİ.....	132
EK 3: ETİK KURUL BEYANNAMESİ	133
EK 4: ÖLÇEKLER	134
EK 5: ÖLÇEK İZNİ.....	137



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE ÖRGÜTSEL
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

PETEK, Tamer

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yunus Emre AVCI

2021, 148 sayfa

Jüri Üyesi (Başkan): Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin HAN

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Abdulvehap BOZ

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri ile tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim ve öğretim yılında Batman ilinde görev yapan 7600 öğretmenden oluşmaktadır. Bu evrenden basit tesadüfi (seçkisiz) yöntem ile seçilen 340 öğretmen, araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen *Örgütsel Dedikodu Ölçeği* ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan *Maslach Tükenmişlik Ölçeği* kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlemeleri için; frekans ve yüzde, ortalama, standart sapma, t-Testi, ANOVA testi, ve Pearson korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun boyutlarına ilişkin görüş ortalamalarının; haberdar olma boyutunda *kısmen katılıyorum*, ilişkileri geliştirme boyutunda *katılmıyorum* ve örgütsel zarar boyutunda *katılıyorum* düzeyinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri düşük, duyarsızlaşma düzeyleri çok düşük, kişisel başarı hissi düzeyleri yüksek ve genel tükenmişlik düzeyleri ise orta düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeyleri, *cinsiyet ve istihdam değişkenleri* dışındaki diğer tüm değişkenlerde anlamlı bir fark göstermemektedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek, sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre duygusal tükenmişlik düzeyleri ise daha düşük düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun alt boyutları ile tükenmişlik düzeyleri arasında; haberdar olma boyutuyla *pozitif yönlü düşük düzeyde*, ilişkileri geliştirme boyutuyla *pozitif yönlü çok düşük düzeyde* ve örgütsel zarar boyutuyla *pozitif yönlü çok düşük düzeyde* bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, okul, informal iletişim, örgütsel dedikodu, tükenmişlik, örgütsel tükenmişlik.

ABSTRACT

MSc THESIS

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
GOSSIP AND ORGANIZATIONAL BURNOUT LEVEL OF TEACHERS'

PETEK, Tamer

Advisor:

2021, 148 Pages

Jury (Chair): Asistant Prof. Bünyamin HAN

Jury: Asistant Prof. Yunus Emre AVCI

Jury: Asistant Prof. Abdulvehap BOZ

The aim of this research is to determine the teachers' views on the functions of organizational gossip in their schools and their burnout levels and to reveal the relationship between them. Correlational survey model was used in the study, data were collected via two scales. The universe of study consists of 7600 teachers serving in Batman province in the 2019-2020 academic year. The sample of study consists of 340 teachers selected by random method from this universe. The research data were collected using the *Organizational Gossip Scale developed* by Han and Dağlı (2018) and the *Maslach Burnout Scale* developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted into Turkish by İnce and Şahin (2015). The statistical package program was used to analyze the data. For statistical analysis of data frequency and percentage, average, standart deviation, t-Test, ANOVA test and analyze of Pearson correlation used in this research.

Average opinions related to dimensions of teachers' organizational gossip was determined in the dimension of having information *I partly agree*, in the developing relations dimension *I disagree* and in the organizational harm dimension *I agree*. Teachers' emotional burnout level is low, depersonalization level is very low, level of personal accomplishment sense is high, and general burnout level is at a medium level. The level of teachers' organizational burnout has no significant difference in all other variables except gender and employment. The depersoalization level of male teachers is higher than that of female teachers' and the emotional burnout level of contract teachers is lower than that of regular teachers. A connection such as *low level positive correlation* with the dimension of having information, *a very low level positive correlation* with the dimension of developing relationships and *a very low level positive correlation* with the organizational harm dimension was determined between the sub-dimensions of organizational gossip and burnout levels of teachers.

Keywords: teacher, school, informal communication, organizational gossip, burnout, organizational burnout.

TEŞEKKÜR

Bu tezin konu ve başlığının şekillenmesinde ve tezin her aşamasında katkılarını esirgemeyen, her seferinde dönüt vermekten usanmayan çok kıymetli danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Yunus Emre AVCI' ya, örgütsel dedikodu ölçeğini hazırlayan ve tarafımızca ölçeğin kullanılmasına izin veren, konu ile ilgili sürekli kendisinden bilgi aldığımız Dr. Öğretim Üyesi Bünyamin HAN' a, yüksek lisansım boyunca her türlü zor zamanda teşvik edici, moral verici davranışlarıyla bana destek olan değerli meslektaşım ve arkadaşım Ömer SEVEN' e, yabancı kaynakları tarama konusunda yardımcı olan arkadaşım Doğan PETEK'e, Siirt Üniversitesi' nden aldığım yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgilerinden istifade ettiğimi düşündüğüm kıymetli hocalarıma sonsuz teşekkür ediyorum.

Tüm hayatım boyunca dualarını esirgemeyen kıymetli annem ve babama, bu süreçte her zaman yanımda olan ve anlayış gösteren biricik destekçim sevgili eşime çok teşekkür ediyorum. Son olarak bu süre zarfında çoğu zaman ihmal etmek zorunda kaldığım çocuklarıma sonsuz sevgilerimi sunuyorum.

Tamer PETEK

Siirt-2021

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Pines Tükenmişlik Modelinin Unsurları	37
Şekil 1.2. Maslach Tükenmişlik Modeli Boyutları	38



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Dedikodunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	17
Tablo 1.2. Tükenmişliğe Etki Eden Bireysel Faktörler.....	41
Tablo 1.3. Tükenmişliğe Etki Eden Örgütsel Faktörler	42
Tablo 1.4. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları	45
Tablo 1.5. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları	46
Tablo 2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	57
Tablo 2.2. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Bazı Kişisel Özellikleri.....	58
Tablo 2.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi	59
Tablo 2.4. Örgütsel Tükenmişlik Beşli Değerlendirme Tablosu	61
Tablo 2.5. Örgütsel Tükenmişliğe İlişkin Güvenirlik Analizi	62
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Betimsel İstatistikler .	64
Tablo 3.2. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin T-Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3.3. Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin Anova Analizi Sonuçları	66
Tablo 3.4. Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodunun Haberdar Olma İşlevine İlişkin Görüşlerinin Anova Analizi (Tukey Testi)	67
Tablo 3.5. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin T-Testi Sonuçları	67
Tablo 3.6. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin T-Testi Sonuçları	68
Tablo 3.7. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin Anova Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 3.8. İstihdam Şekline Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin T-Testi Sonuçları.....	70

Tablo 3.9.Çalışılan Okul Kademesine Göre Öğretmenlerin Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin Anova Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 3.10.Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Öğretmenlerin Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin Anova Analizi Sonuçları	72
Tablo 3.11. Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin T-Testi Sonuçları.....	73
Tablo 3.12.Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	74
Tablo 3.13.Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	75
Tablo 3.14. Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 3.15. Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 3.16. Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 3.17.Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Sonuçları	78
Tablo 3.18. İstihdam Şekline Göre Öğretmenlerin ÖrgütselTükenmişlik Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	79
Tablo 3.19. Çalışılan Okul Kademesine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Sonuçları	80
Tablo 3.20.Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Sonuçları	81
Tablo 3.21.Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları	82
Tablo 3.22. Örgütsel Dedikodunun Alt Boyutları İle İle Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	83

GİRİŞ

Resmi olsun veya olmasın belli bir amaç dâhilinde oluşan ve farklı iletişim türlerini yapısında bulunduran sosyal grupların başında örgütler gelmektedir. Örgüt, bilinçli bir biçimde koordine edilen, iki veya daha fazla kişiden oluşan, bir hedefe veya hedefler bütününe ulaşmak için nispeten sürekli bir sistem dâhilinde işleyen sosyal bir birimdir (Robbins, Judge ve Erdem, 2013: 5). Örgüt yapısı içerisinde, işgörenlerin örgüt içerisinde tartışmalara katılmaları veya bilgiyi diğer kişilere aktarmaları örgüt içi iletişim ile mümkündür. İletişim, insanlar arasında, düşüncenin paylaşılması ve anlaşılması sürecidir (Han ve Dağlı, 2018; Solmaz, 2004a). İnsanlar, uyku, beslenme ve barınma gibi temel ihtiyaçları dışında kalan zamanlarının %70'ini iletişim kurarak geçirirler (Robbins, Judge ve Erdem, 2013). Örgütsel iletişimin sağlıklı olması; örgütün temel yapısına, örgüt içi işlerin düzenli olarak yapılmasına, örgüt içi düzenleyici işlemlere ve örgütün iletişim biçimlerine bağlıdır (Geçikli, 2004; Atak, 2005). Örgüt içi iletişim, formal iletişim ve informal iletişim olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. (Solmaz, 2004a; Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Bir örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde öneriler, sunumlar, toplantılar, konferanslar gibi farklı şekilde ve dikey yönlü olarak gerçekleşen iletişime formal (resmi) iletişim denir. Informal iletişim ise örgütün temel yapısı ve hiyerarşisi dışında; kişiler arası etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan, genel olarak söylenti ve dedikodu şeklinde yatay yönde gerçekleşen bir iletişim türüdür (Dilber, 2018). Bununla beraber özellikle son zamanlarda yapılan araştırmalarda örgütün işleyişini ve sürekliliğini etkileyen informal iletişim biçimi olan örgütsel dedikodu, işgörenler üzerinde pozitif ve negatif etkileri olan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

Dedikodu, örgüt içerisindeki işgörenler arasında ortaya çıkan soyut ve eksik bilgiyi kategorilere ayırarak hayali nesnelere dönüştürür ve bunları bilindik kavramlarla ilişkilendirerek konuşulur hale getirir (Solmaz, 2006). Dedikodu, örgüt bağlamında incelendiğinde ise işgörenlerin birbirleriyle iletişimleriyle şekillenen ve işgörenlerin içtenliğine bağlı olarak hızlı bir şekilde yayılan bir iletişim şeklidir. İnsanın sosyal ilişkilerinin temelini oluşturan etmenlerden olan dedikoduya (Dunbar, 2004), sosyal hayatta genellikle olumsuz bir anlam yüklense de örgütsel yaşam başta olmak üzere sosyal ortamlarda yaygın olduğu görülmektedir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009).

Örgüt içerisinde dedikoduyu sevmese de dedikodu yapmaktan kendini alamayan işgörenler, konuşma esnasında orada olmayan birisi hakkında dedikodu üreterek veya değerlendirci konuşmalar yaparak bir şekilde yapılan bu tür faaliyetlere katılmış olmaktadır (Foster, 2004). Bu bağlamda çoğu zaman uygunsuz bir davranış olarak düşünülen dedikodunun hem olumlu hem olumsuz tarafları bulunmaktadır (Solove, 2007: 63).

Örgüt içerisinde veya örgütün paydaşları arasında ortaya çıkan herhangi bir gelişme, yöneticiler tarafından uygun bir şekilde aktarılmadığında işgörenler bu boşluğu dedikodu ile doldurabilmektedir. Böylece dedikodu sayesinde formal iletişim kanalları ile iyi açıklanmamış konular açığa kavuşturulmaktadır (Bektaş ve Erdem, 2015). İşgörenlerin dedikodular yoluyla örgütte olup bitenden haberdar olmaları (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009), dedikodunun bir informal haberleşme aracı olarak işlev gördüğünü göstermektedir (Han, 2019). Bireyin bulunduğu sosyal ortamı anlamaya çalışma çabası (Noon ve Delbridge, 1993: 26) olan dedikodu, insanların sosyal ağdaki bireyleri takip etmelerine ve bir arkadaş veya eş olarak kendi isteklerini bildirmelerine ve bu şekilde bağlantı kurmalarına da yardımcı olmaktadır (Dunbar, 2004). Bu bağlamda, dedikodu iyi bir iletişime sahip işgörenler arasında samimi dostluk ve arkadaşlık gruplarının oluşumunu kolaylaştıran bilgi paylaşımı sağladığı için sosyal bir mekanizma olarak kullanılabilir (Savarimuthu, 2013). Bu anlamda dedikodular, bireyler ve gruplar arasında karşılıklı bir etkileşim süreci olarak görülebilir. (Noon ve Delbridge, 1993).

Örgüt içerisinde ortaya çıkan ve yaygınlık kazanan dedikodu, ilgili kişiler hakkında doğru bilgilerin yanında doğru olmayan bilgilerin örgüt içerisinde informal bir bilgi alışveriş kanalı sağlayabilmektedir (Kuo, Chang, Quinton, Lu ve Lee, 2015). Bu bağlamda; dedikodu, işgörelere haberdar olma ve ilişkileri geliştirme işlevi sağlamasının yanında örgütün işleyişine zarar verici olumsuz davranışlara da neden olur (Han, 2019; Foster, 2004; Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010; Çalıkuşu, Göral ve Bozoğlu, 2013). Örgütsel dedikodunun kontrolden çıkması sonucunda işgörenler arasındaki ilişkilerin zedelenmesi, işgörenlerin stres ve iş performanslarında düşüş yaşanmasıyla sonuçlanabilmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015). Özellikle işgörenlerin kendileri hakkında yapılan dedikodulardan haberdar olmaları; işgörenler arasındaki

güvenin zedelenmesi, saygı ve sevginin azalması, verimlilik ve performansının düşmesi sonucunda işgörenlerde tükenmişliğin ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır.

Tükenmişlik, işgörenlerin yaptıkları işin amacından sapması sonucu kuruma sundukları hizmet kalitesinin gerilemesi ile ortaya çıkan psikolojik ve fiziksel boyutları olan bir kavramdır (Kaya-Göktepe, 2016: 27). Bundan dolayı ruhen ve bedenen enerjinin yok oluşu olarak tanımlanan tükenmişlik, birey eksenli bir durum olmakla birlikte bireyde çalışma isteğinin azalmasına neden olduğu ve verimi düşürdüğü için örgütler tarafından da üzerinde durulan bir kavram olmuştur (Budak ve Sürgevil, 2005). Çalışma hayatının farklı dönemlerinde ortaya çıkabilen tükenmişlik; genel olarak yoğun iş stresi altında olmak, çalışmalardan beklenen verimi alamamak, iş yerinde veya çalışma hayatında önemsenmemek, yapılan işin önemsiz olduğunu düşünmek gibi nedenler ile ortaya çıkan psikolojik bir süreçtir (Çimen, 2000). Örgütlerde örgütsel tükenmişliği etkileyen birçok faktör vardır. Tükenmişlik ile ilişkisi olduğu düşünülen ve iletişimin bir boyutunu barındıran örgütsel dedikodu, işgörenlerin özellikle duygusal durumlarını etkilemektedir. Alanyazında örgütsel dedikodunun; bazen fiziksel şiddetten daha tehlikeli olduğu (Kieffer, 2013); verimliliği azalttığı (Michelson ve Mouly, 2004); örgütte olumsuz bir iklim yarattığı, işgörenlerin üretkenliklerini kaybetmeleri sonucunda işgörenlerin düşük iş performansına neden olduğu (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010) ve işgörenlerin tükenmişlik yaşamalarında etkili olduğu (Georganta, Panagopaolu ve Montgomery, 2014) araştırmalar mevcuttur. Örgüt içerisinde işgörenlerin yalnızlaşmaları, örgüte olan güven ve bağlılıklarını yitirmeleri örgüt için yeni şeyler yapmalarını engellemektedir. Bu durum sonucunda örgütsel tükenmişliğe sürüklenen işgörenler her ne kadar işe gelmeyi sürdürseler de işlerine motive olamadıklarından üretken ve yaratıcı olamamaktadırlar. Bu bağlamda, bu araştırmada işgörenlerde motivasyon, performans ve verimliliğin düşmesine neden olan tükenmişlik ile örgütsel dedikodu birlikte ele alınmaya çalışılmıştır.

Okul ortamındaki örgütsel dedikodu ve örgütsel tükenmişliğin incelendiği bu araştırma, kamu okullarında görevli olan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak hazırlanmıştır. Bu araştırmanın okul yöneticilerine ve öğretmenlere ve ileride bu konu hakkında daha farklı araştırma yapacak olan araştırmacılara katkı sunacağı düşünülmektedir.

I. Problem Durumu

Örgütsel etki alanı bakımından önemli bir yer işgal eden resmi olmayan iletişim kanallarından en çok bilineni dedikodudur. Dedikodu, söylenti kavramından farklıdır. Söylenti, belirsiz bir kaynaktan beslenen ve belirli bir düşünce ya da durumu yansıtmayan; buna rağmen insanların ilgisini çeken bilgilerdir (Dilber, 2018). Dedikodu ise örgüt içerisinde samimi bir ortamda gerçekleşen ve orada hazır olmayan üçüncü kişiler hakkındaki olumlu ya da olumsuz değerlendirici kişisel bilgi paylaşımları (Foster, 2004) olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel yapıya sahip olan okullarda, örgüt iklimine hâkim olabilecek dedikodunun olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Dedikodunun örgütsel işlevleri olarak; örgüt içerisinde olup bitenden haberdar olma (Noon ve Delbridge, 1993; Difonzo ve Bordia, 2007; Bektaş ve Erdem, 2015), örgüt içerisinde işgörenler arasındaki sosyal ilişkileri geliştirme; (Çalikuşu, Göral ve Bozoğlu, 2013, 2013; Foster, 2004; Kniffin ve Wilson 2005) ve örgütsel zarar (Thomas ve Rozell, 2007; Michelson ve Mouly, 2004) şeklinde sıralanabilir (Han, 2019). Örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme işlevleri işgörenler arasındaki dayanışma ve iş birliğinin gelişmesini sağlamaktadır. Resmi iletişimin tamamlayıcısı olan dedikodu; kurum içi psikolojik ihtiyaçların giderilmesi (Akduzu ve Semerciöz, 2017; Eroğlu, 2005) örgüt başarısı (Gizir 2007) ve performansı (Glover, 2001) üzerinde olumlu etkiler oluşturmaktadır. Buna karşın dedikodunun örgütsel zarar işlevinin yüksek bulunduğu (Han, 2019), bazı örgütsel davranışlar ile ilişkisinin kurulduğu araştırmalarda ise dedikodunun örgütsel bağlılığı zayıflattığı (Karasu, 2020), iş tatminsizliğine neden olduğu (Kardaş, 2019) ve örgütsel sinerjiyi düşürdüğü (Çağalı, 2021) şeklinde sonuçlar elde edilmiştir. Dedikodunun genel olarak bireylerde negatif olarak algılandığı ve bireylerin dedikodu kavramına karşı olumsuz bir tavır içerisinde olduğu görülmektedir. Öte yandan örgütsel dedikodunun örgütsel davranışlardan tükenmişlik ile ilişkisinin araştırıldığı çalışmanın bulunmaması, dedikodu ve tükenmişlik ilişkisinin ortaya konularak işgörenler üzerinde pozitif ve negatif yönlerinin ortaya çıkarılmasını gerektirmektedir.

Meslek ve iş hayatında çoğu işgörenin yaşadığı ancak tanımını tam olarak bilmediğinden adlandıramadığı bir kavram olan tükenmişlik, günümüzde literatürde

yerini almış ve bir sendrom olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlik (burnout) kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya atılmış (Maslach & Jackson, 1981: 99) ve “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik, iş ve meslek hayatına bağlı stresin uzun dönemli bir sonucu olarak değerlendirilmektedir ve özellikle doktorlar, hemşireler, psikologlar, öğretmenler, avukatlar, çocuk bakıcıları, danışmanlar ve güvenlik görevlileri gibi insanlarla ilişkileri fazla olan iş ve mesleklerde görülmektedir (Gorter, Eijkman ve Hoogstraten, 2000; Özdemir, Kılıç, Özdemir H., Öztürk ve Sümer, 2003; Pines ve Keinan, 2005). Tükenmişlik, ciddi bireysel ve örgütsel sorunlara yol açmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; kişilerarası ilişkilerin, motivasyonun, fazla iş yükünün ve kişinin stresle başa çıkma becerisinin tükenmişlikle ilişkili olduğu görülmektedir (Koç ve Topaloğlu, 2010: 240). Tükenmişlik, bireyin işe geç gelmesine, işten erken ayrılmasına, işi bırakmasına ve dinlenme raporları alması gibi işgörende bireysel sorunlara neden olmasının yanında; yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve girişim kısırlığı gibi örgütsel sorunlara da yol açmaktadır (Aktuğ, Susur, Keskin ve Balci, 2006). Bu bakımdan örgütlerde işgörenlerin motivasyon, performans ve başarıları üzerinde etkili olduğu düşünülen tükenmişlik ile dedikodu arasında ilişki araştırılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevleri ile ilgili görüşlerinin ne olduğunu ortaya koyarak tükenmişlik ile ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle; araştırmanın problemi, öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinin ne olduğu ve tükenmişlik ile ilişkisinin ne düzeyde olduğunu tespit etmektir.

II. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri ile tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri;
 - a-) Cinsiyet
 - b-) Yaş

- c-) Medeni durum
- d-) Öğrenim durumu
- e-) Mesleki Kıdem
- f-) İstihdam Şekli
- g-) Okuttukları öğretim kademesi
- ğ-) Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı
- h-) Çalıştıkları okulda bulunma süresi

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeyi nedir?

4. Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeyi;

- a-) Cinsiyet
- b-) Yaş
- c-) Medeni durum
- d-) Öğrenim durumu
- e-) Mesleki kıdem
- f-) İstihdam şekli
- g-) Okuttukları öğretim kademesi
- ğ-) Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı
- h-) Çalıştıkları okulda bulunma süresi

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine yönelik görüşleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

III. Araştırmanın Önemi

Örgüt içi ilişkilerin belirlenmesi ve işgörenlerin görevlerinin anlaşılmasında iletişim önemli bir faktördür. Örgütlerde yürütülen tüm faaliyetlerde etkili bir iletişim, örgütün işleyişi ve başarısı üzerinde önemli bir yere sahiptir. Nitekim okullarda geliştirilecek başarılı bir iletişim ortamı, öğretmenler tarafından okulun hedeflediği başarılı öğrencilerin yetiştirilmesinde ve okulun diğer amaçlarına ulaşmasında bir tür motivasyon sağlamaktadır. Yapılan araştırmalara göre informal iletişim; örgüte ve işe ilişkin tatminde, örgütlerde insan kaynaklarının etkili kullanılmasında, motivasyonda,

örgütsel bağlılıkta ve örgütsel değişim sürecinde önemli bir işlev olduğu gözlemlenmektedir (Sabuncuoğlu ve Gümü, 2008: 85). Bu bakımdan informal iletişim biçimlerinden biri olan dedikodu, eğitim örgütlerinin düzenli işleyişinde önemli bir işleve sahiptir (Han, 2019). Okullarda iletişim sürecinde öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda gelişigüzel ortaya çıkan dedikodunun; öğretmenler arasında bilgi ve tecrübenin paylaşılması ile sıcak ilişkilerin kurulmasında bir araç olması; bunun sonucunda iş yerindeki stres kaynaklarının azaltılması ve buna bağlı olarak iş veriminin artırılması gibi olumlu yönleri bulunmaktadır (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Bununla beraber öğretmenler arasında oluşan samimi ortamda düzenli olarak yapılan konuşmalar ve değerlendirmeler; grup uyumunu, etkileşimi ve enerjiyi artırarak verimliliğin yükselmesine katkıda bulunmaktadır (Thomas ve Rozell, 2007). Öte yandan örgütsel dedikodunun pozitif yönleri olduğu gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle dedikodunun aydınlık taraflarının yanında karanlık tarafları da bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda; dedikodunun iş tatminsizliğine (Kardaş, 2019), örgütsel güvenin zayıflamasına (Karasu 2020), motivasyon düşüklüğüne (Han, 2019), performans kaybına (Çalikuşu, Göral ve Bozoğlu, 2013) öğretmenler arasında sinerjinin düşmesine (Çağalı, 2021), hem motivasyon hem de performans düşüklüğüne (Solmaz, 2004b), iş yerinde yalnızlaşmaya (Gürbüzoğlu, 2019), iş yerinde duygusal ve sosyal yalnızlığa (Akduru ve Semerciöz, 2017) neden olduğu tespit edilmiştir. Duffy, Ganster ve Pagon (2002) tarafından yapılan araştırmada; dedikodunun öğretmenler arasında sosyal ilişkileri geliştirme, eğlence, hoş vakit geçirmek gibi olumlu yönleri olduğu kadar örgütsel dedikodunun işgörenler arasında sosyal yılgınlık yaşanmasına sebep olduğu ve iş performansını düşürdüğü tespit edilmiştir. Örgüt kültürüne hâkim olan örgütsel dedikodunun öğretmenler arasında örgütsel güven ve sinerji kaybı, motivasyon ve performans düşüklüğü, iş yerinde yalnızlaşma gibi örgütsel davranış sorunlarını göstermesi sonucunda öğretmenler duygusal olarak çöküntü yaşayabilmektedir. Duygusal olarak çöküntü yaşayan bir öğretmenin ise tükenmişlik sendromuna girmesi sonucunda örgütün zarar görmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle dedikodunun öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerinde olası etkilerinin gözlenmesi ve gerekli önlemlerin alınabilmesi için bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması önemli görülmektedir.

Araştırmanın özellikle öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel tükenmişlik yönetiminde ve bu olguların zararlarına karşı mücadele noktasında önemli bilgi ve bulgular sunacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle araştırmanın yöneticilerin örgütlerde dedikodu ile mücadele etme yerine; örgütsel dedikoduyu yönetme konusunda fikirler vermesi ve yöneticilere katkı sunması bakımından önemlidir. Bu araştırma, eğitim kurumlarında örgütsel dedikoduyu pozitif ve negatif boyutlarıyla ele alarak örgütsel tükenmişlik ile ilişkisini ortaya koyan ilk araştırma olması sebebiyle orijinal bir çalışma olarak alana katkı sağlayacağı düşünülmekte ve önemli görülmektedir.

IV. Sayıtlar

1. Öğretmenler, veri toplama formunu yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır.

V. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Batman ilindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Elde edilen veriler ulaşılabilen örneklem gurubunun yanıtları ile sınırlıdır.

VI. Tanımlar

Dedikodu: Kişinin, ortamda bulunmayan kişi hakkında bildiği gerçek olayları ve durumları, kişisel nedenlerden dolayı veya ilgi çekmek amacıyla önemsiz bir şekilde başkalarına sözlü olarak aktarması ya da bu durumu yazılı olarak başkalarına aktarması (Mifflin, 2000: 315) olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel Dedikodu: Aynı örgüt için çalışan kişiler arasındaki sosyal ağların ortaya çıkması ve bunun sürdürülmesi ile ortaya çıkan ve ortamda olmayan kişiler ile ilgili sosyal konuşmalardır (Difonzo ve Bordia, 2007).

Söylenti: “Belli bir olayın olduğu yolunda bir topluluk ya da toplumsal kümede dolaşan doğrulanmamış haber, rivayet, şayia” (TDK, 2020) olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel Söylenti: Örgütlerde belirsizlik, tehlike ya da potansiyel bir tehdit ortamında ortaya çıkan ve örgüt işgörenlerinin bu durumları anlamlandırmalarına ve risklerden kurtulmalarına yardımcı olan kanıtlanmamış bilgidir (Difonzo ve Bordia, 2007).

Tükenmişlik: “Kişinin zihinsel, duygusal veya fiziksel olarak yorgunluğunu belirten; duyarsızlaşma, ilgisizlik ve başarı düşüklüğü kendisini gösteren enerji kaybı” (TDK, 2020) olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel Tükenmişlik: Kişinin örgüt içerisinde fiziksel ve duygusal olarak işinin gereklerini yerine getirememesidir (Yöney, 2007).



BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümünde araştırmanın kavramsal çerçevesine ve araştırmanın temel kavramlarının açıklanmasına yer verilmiştir.

1.1. İLETİŞİM

Dilin temel gelişimsel özelliği olarak sözcüklerde zamanla değişen tanımlamalar iletişim kavramı için de geçerlidir. Farklı zaman dilimlerinde iletişim kelimesi çok farklı şekillerde tanımlanmıştır. İletişim kavramının zamanla farklılaşmasının temel nedeni tanımların kültüre ve kişilere göre değişmesi “... -e görelilikler” ekseninde biçimlenerek tanımlanması olabilir (Erdoğan, 2002:13). Bundan dolayı iletişim kavramı, her alanda ve her kültürde farklı şekilde tanımlanmıştır. Geniş anlamda iletişim toplum içerisinde yer edinen örgütlerin ve yönetimin düzenli işlemlerini sağlayan, bireysel davranışları etkileyen ve toplumsal düzenin temelini oluşturan bir sistemdir. Örgüt işgörenlerinin başarılı bir şekilde yönetilmesi, işgörenlerin verimlerinin artırılması ve işgörenler arasındaki koordinasyonun sağlanması örgütsel yaşamın vazgeçilmez etkinliği olan iletişim ile mümkündür.

Türkçe 'ye Fransızca dilinden aktarılmış “communicate” kelimesinin karşılığı olan iletişim “Ortak bir edimde bulunmak, bir nesneyi iki grup arasında paylaşmak, karşılıklı bildirimde bulunmak, konuşmak, görüş alışverişinde bulunmak” (Ergin, 2014: 29) anlamına gelmektedir. Buna göre iletişim, bilginin göndericiden alıcıya aktarılması sürecidir (Telman ve Ünsal, 2005: 19). İnsanın hem toplumsal hem kültürel bir varlık olması nedeniyle birey, kazandığı bilgileri sonraki kuşaklara aktarabilmektedir. (Güler, 1990). Sosyallik olgusunun en az iki kişiyi zorunlu kılmasından dolayı iletişimin temel unsurunun gönderici ve alıcı olmak üzere en az iki taraftan oluşması ve bu taraflar arasında öznel anlamlandırmaların oluşması gerekmektedir.

Sosyal psikoloji ve sosyoloji alanında 1940'lı yıllardan itibaren öne çıkan iletişim “taşıma, iletme, gönderme” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlama daha sonraki dönemlerde genişleyerek “referans çevresi, grup etkisi, geri besleme” gibi kavramları dâhil olacak şekilde düzenlenmiştir. Ancak söz konusu anlam genişlemesine rağmen

ilgili alanlarda iletişim ağırlıklı olarak “insanlar arasındaki mesaj değiş tokuşu” olarak tanımlanmıştır (Erdoğan, 2002: 23-25). Örgütsel yapının tamamında yer bulan ve bilgi alışverişini de ifade eden iletişim, örgütsel boyutta formal iletişim ve informal iletişim olarak ikiye ayrılmaktadır (Bektaş ve Erdem, 2015; Geçikli, 2004; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

1.1.1. Formal İletişim

Örgütün kendi içyapısında ve dış çevresinde yetkili kişiler tarafından önceden belirlenmiş kurallara bağlı olarak ortaya çıkan iletişime formal iletişim denir. Örgütün amaçları doğrultusunda ve örgüt içi kurallar ile birlikte ortaya çıkan ve belirli bir üslup ile gerçekleştirilen iletişim türü olarak formal iletişim biçimsel iletişim ya da resmi iletişim olarak da tanımlanır (Erol ve Akyüz, 2015; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008). Daha önceden belirlenmiş bulunan kanallar vasıtasıyla gerçekleştirilen formal iletişim, örgüt işgörenlerinin kendilerini ilgilendiren konularda veya örgüt içi rollerini yerine getirmelerinde uyguladıkları iletişim türüdür (Erdoğan, 2002; Gönen, Öztürk ve Efiltili, 2008).

Biçimsel olan örgüt yapısına bağlı olarak ortaya çıkan ve örgüt içerisinde daha önceden belirlenmiş bulunan kurallar vasıtasıyla gerçekleşen formal iletişim, örgütün formal özelliğini yansıtır ve örgüt içi hiyerarşi kanal olarak kullanılır. Bu yönüyle formal iletişimde örgüt içi resmi mesajlar bulunur. Bu resmi mesajlar, örgüt içi emirler, yazılı ve yazısız raporları içerir (Bursalıoğlu, 2011; Solmaz 2004a; Ünal Çolak, 2012). Örgüt içi hiyerarşide makamlar arasında bilgi ve alınan kararların çift yönlü akımı olarak ifade edilebilecek olan formal iletişim, örgüt içerisindeki en yüksek makam ile işgörenler veya örgüt dışında bulunan kişiler arasında, basın demeçleri, konferanslar, raporlar, toplantılar, öneriler, sözlü veya yazılı sunumlar, görüşmeler gibi farklı araçlar ile gerçekleşmektedir. (Bursalıoğlu, 2011; Ergin, 2014; Solmaz, 2004b).

1.1.2.İnformal İletişim

İnformal iletişim, formal iletişimden farklı olarak işgörenlerin statülerinden dolayı ortaya çıkan iletişimin aksine örgüt işgörenlerinin sosyal ihtiyaçların karşılanması amacıyla ortaya çıkan bir iletişim türüdür (Bektaş ve Erdem, 2015). Başka bir deyişle informal iletişim formal iletişim dışında ortaya çıkan, örgütün biçimsel düzenlemelerine

göre oluşturulmamış, kişilerin doğal ihtiyaçları sonucu ortaya çıkan ve örgüt içindeki kişilerin veya grupların ilişkilerinde meydana gelen bir iletişim türüdür (Bursalıoğlu, 2011; Ünal Çolak, 2012; Ergin, 2014).

Örgüt içi işgörenlerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ortaya çıkan informal iletişim işgörenlerin; toplantılar, fikir alış alışverişleri, örgüt işgörenleri veya yöneticileri hakkındaki fikirleri ve tutumları ile örgüt içerisinde meydana gelebilecek olan olaylar hakkında tartışmasını sağlar (Akkirman, 2004: 155). Bundan dolayı informal iletişim örgüt içi işgörenlerin, psikolojik yakınlık kurma, iletişim ihtiyacını karşılama veya başka gruplara dâhil olma gibi ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar (Ergin, 2011; Koçel, 2015). Benzer nedenlerle örgüt içi sosyal ilişkilerin sağlamlaşmasının en önemli aracı olarak kurum içi informal iletişim gösterilebilir. Ayrıca informal iletişimin ‘bilişsel otoritesi’ daha fazla olduğu için işgörenler, formal iletişime daha az güven duymaktadırlar (Holmes ve Marra, 2004; Akt. Fay, 2011). Bir örgüt içerisinde yaygın olarak görülen informal (gayri resmi) iletişim kanalları olarak aşağıdaki alanlara değinilebilir (Tutar ve Yılmaz, 2003: 54-70):

- a) Örgüt içerisinde işgörenler tarafından yapılan dedikodular
- b) Örgüt içi söylentiler
- c) Örgüt içinde veya dışında oluşan gruplar, klikler
- d) Örgüt yöneticilerinin işgörenler ile resmi olmayan kanallar üzerinden konuşması, onlara bilgi aktarması.

Formal iletişimdeki eksiklikten dolayı ortaya çıkan ve gittikçe ön plana çıkan informal iletişim zaman içerisinde artar. Çünkü formal iletişimin yetersizliğini bertaraf etmekten uzak olan örgütler kişilerin bireysel ihtiyaçlarının çoğunu karşılayamamaktadır (Ergin, 2014; Ünal Çolak, 2012). Genellikle daha önceden belirlenmemiş kurallar veya koşullar altında işgörenler arasındaki sosyal etkileşim fazladır. Sosyal etkileşimin fazla olması, örgütsel amaçlara hizmet etmek için kurulmuş olan gruplar arası etkileşimi azaltır ve bu şekilde informal iletişim artar. Örgütün belirlenmiş amaçlarına ulaşmak amacıyla kurulan formal iletişimin arka planda kalması örgütün yapısına ve kuruluş amacına zarar verebilir. Formal iletişimin temelini örgütün amaçlarına hizmet etmek oluşturduğu gibi, informal iletişimin temelini işgörenlerin özel amaçlarına hizmet etmek oluşturur (Bahar, 2016: 118). Formal iletişimin karşılamada

yetersiz kaldığı bireysel ihtiyaçların informal iletişim kanalları vasıtasıyla karşılanması, informal iletişim kanallarının sayısının artmasına da neden olur. Çünkü informal iletişim kanalları vasıtasıyla yapılan iletişim biçimsellikten, örgüt içi kurallardan ve yasaklardan uzaktır. Böyle bir durumda bilgi, kişiler arasında serbestçe dolaşır. Ayrıca paylaşılan bilginin işi veya meslek ile ilgili olmasının zorunlu olmaması informal iletişimin artmasına da neden olur (Difonza ve Bordia, 2007; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008). Örgütlerde geniş yer bulan ve formal iletişimin önemsizleşmesine neden olan informal iletişimin temel nedenleri olarak şunlar gösterilebilir (Koçel, 2015; Difonza ve Bordia, 2007).

- a) Örgütlerdeki belirsizlik durumları
- b) Örgüt işgörenleri arasındaki güvensizlikler
- c) Örgüt işgörenleri arasında ortaya çıkan gruplaşmalar
- d) Örgüt yönetimindeki değişiklikler
- e) Formal iletişim kanallarının yetersizliği
- f) Örgüt içi amacı paylaşılmayan değişiklikler
- g) Bilinçli nedenler

Örgüt işgörenlerinin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ortaya çıkan informal iletişim, örgüt içi dedikodunun artmasına neden olan bir unsurdur (Bektaş ve Erdem, 2015). Nitekim örgüt yöneticilerinin çabuk yayılmasını istediği bilgilerin, haberlerin resmi olmayan iletişim kanalları üzerinden yayması, iletişimde kullanılan kanaldan kaynaklı olarak birtakım dedikoduların, söylentilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum örgüt içi etkileşimin kontrolden çıkmasına neden olabilmektedir.

1.1. 3. Örgüt İçi İletişim (Örgütsel İletişim)

Örgütsel iletişim toplumsal gereksinimlerin bir bölümünü karşılamak üzere önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerin, eylemlerini eşgüdümleyen iş görenlerden oluşan toplumsal, açık bir sistem olarak da tanımlanabilir (Geçikli 2004). Örgütün açık bir sistem olması, örgütün dışa açık olduğunu ve örgütte iletişimin önemli bir yer işgal ettiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel iletişim genel olarak, örgütsel amaçlara ulaşmak ve bunun için gerekli olan bilgilerin aktarılmasıdır. Örgüt içindeki veya örgüt dışındaki ilişkilerin sağlıklı yürüyebilmesi için örgütlerdeki iletişimin etkili ve verimli olarak düzenlenmesi

gerekmektedir. Bunun için öncelikle örgüt içi sağlıklı iletişim ağlarının kurularak formal iletişim artırılması gerekmektedir. Çünkü örgüt mensubu olan bütün paydaşlar ile ortak anlamın inşa edilmesi, ortak amaç ve beklentilerin oluşturulması ihtiyaçlara cevap verebilen bir iletişim ağının kurulmasını zorunlu kılmaktadır (Açıkalın ve Turan, 2015; Bektaş ve Erdem, 2015; Güllüoğlu, 2012).

Örgüt yöneticilerinin, işgörenlerine iş yaptırmak amacıyla kullandıkları bir araç olarak iletişimin etkili olması, örgütlerin de etkili olmasını sağlar. Bundan dolayı iletişim, örgütler, örgüt uygulamaları, örgüt işgörenleri için zorunludur. Örgüt içi iletişimde, yöneticiler ve işgören arasındaki iletişim sürecinin verimli ve etkili olması; örgütlerin varoluşsal amaçlarına ulaşmasını ve yöneticilerin başarılı olması sağlar. Örgütün amaçlarına ulaşması için stratejik bir araç olarak örgüt içi iletişim hem işgörelere bilgi vermek hem de işgöreleri ve kamuoyunu yönlendirmek, onları ikna etmek ve bilgilendirmek amacıyla kullanılır (Goodman, 2000; Koçel, 2015).

21. yüzyılda örgütler, üretim ve insan odaklı bir yönetim anlayışı çerçevesinde şekillenmişlerdir. Örgütlerdeki yeni yönetim anlayışı, örgüt içi iletişim olgusunun ön plana çıkmasına neden olmuştur. Hem örgüt hem de birey üzerinde önemli bir etkisi olan iletişim, yöneticilerin başarılı sayılmasında, örgütün etkili olmasında büyük bir rol üstlenmiştir. Çünkü örgüt içerisinde iletişim yoksa örgütler varlığını devam ettiremez. Örgüt içi iletişim sayesinde örgüt, amaçlarına daha sistemli ve sağlıklı bir şekilde ulaşır (Ertürk, 2007: 45).

Örgüt ile ilgili olan ter türlü bilgi alışverişi veya her türlü iletişim olarak tanımlanan örgütsel iletişim, örgütün iç ve dış çevresi arasında sürekli yer bulan bir unsurdur (Erdoğan, 2002; Küçük, 2016). Açıkalın ve Turan (2015: 8), örgütsel iletişimi ‘Bir örgütün (mesela okulun) sıcak, soğuk veya ılıman iklimini ortaya çıkaran öge, örgüt içindekilerin birbirleri ve çevreleri ile yaşadıkları yoğun ve karmaşık iletişim ağı’ olarak tanımlamıştır. Koçel (2015:611) ise örgütsel iletişimi; ‘*Bir örgütün çeşitli kısımları arasındaki bilgi, veri, algı, anlayış, yaklaşım ve sezgi aktarmalarını; bu aktarma işinde kullanılan her türlü metot, araç, gereç ve tekniği; bu aktarma ile ilgili çeşitli sistemleri, kanalları ve yazılı, sözlü, sözsüz her türlü mesaj*’ olarak tanımlamıştır.

Örgütsel iletişimde hem örgüt yöneticileri hem de işgörenler arasında en sık görülen iletişim türünün informal iletişim olduğu tespit edilmiştir. Örneğin Koçel (2015: 610); yöneticilerin zamanlarının %75 ile %95'i arasında değişen oranlarda iletişime ayırdıklarını ve bu iletişimin büyük bir kısmının yüz yüze iletişim olduğunu belirtmiştir. Whittaker, Frohlich ve Daly-Jones (1994: 1) ise; örgütsel iletişimde yüz yüze iletişimin %25 ile %75 arasında değişen oranlarda olduğunu belirtmişlerdir.

1.1. 3. 1. Örgütsel İletişim ve Örgütsel Dedikodu

Dedikodu bir çeşit görev olarak belirtilmiş ve bir iletişim ağı ile bağlı olan bir grup insanın bilgiyi yayma görevi şeklinde tanımlanmıştır (Fertin ve Labahn, 2000: 126). Örgütlerde bilginin formal ve informal iletişim yolu ile transferi örgütün amaçlarına ulaşması açısından önemlidir. Örgüt içerisinde iletişim sayesinde bilgi organize edilmiş bir şekilde yayılma özelliği gösterir. Bu süreçte formal ve informal iletişim kanalları aktif bir şekilde kullanılmaktadır. İnfomal iletişimde dedikodu ile elde edilen bilgiler, örgüt içerisindeki arkadaşlık gruplarından beslenir. Bu sebeple örgüt içi iletişimde dedikodu, örgütlerde önemsenmesi gereken bir konudur.

Devletler, toplumu belli şekilde yönetmek ve yönlendirmek amacıyla toplum içerisinde ortaya çıkan dedikoduların ve söylentilerin engellenmesi veya azaltılması amacıyla politikalarını değiştirmişlerdir. Zaman içerisinde dedikodu ve söylentinin haber yayma özgürlüğü ile kıyaslanamayacak dereceye varan olumsuz durumlara neden olması, küresel olarak informal iletişimin önem kazanmasına neden olmuştur (Erol ve Akyüz, 2015; Güllüoğlu, 2012; Bektaş ve Erdem, 2015). Dedikodunun, informal bir iletişim biçimi olarak formal iletişimin önüne geçmesi, yöneticilerin de hızlı yayılmasını istedikleri bilgiler için dedikodu kanalını kullanmasına neden olmuştur. Dedikodu, kurumlarda bilgilerin dolaylı olarak üst yöneticilere ulaşmasını sağlamaktadır. Bu şekilde işgörenler, örgüt ile ilgili fikirlerini paylaşmış olmaktadırlar. Özellikle yöneticilerin geri bildirim bekledikleri durumlar ile ilgili bilgilerin, dedikodu yolu ile yayılması dedikodunun önemini arttırmaktadır (Atak, 2005).

Örgütsel iletişimde işgörenler arasındaki dedikodunun artması, işgörenler arasındaki iş birliğini güçlendirmektedir. Diğer bir yandan iletişim ağı olarak örgüt içerisinde daha sık dedikodunun kullanılmaya başlanması ise örgütün formal yapısını bozmaktadır. Ayrıca bu durum örgüt içerisindeki formal iletişimin yetersizliğini ve

örgütün bilgi paylaşımı konusundaki şeffaflığının yeterli olmadığını göstermektedir. Bilgi paylaşımı konusunda şeffaf davranmayan ve açık olmayan örgütlerde dedikodunun artmasıyla örgüt içerisinde gruplaşmalar ve klikleşmeler meydana gelmektedir. Örgüt içerisinde oluşan bu tür gruplaşmalar ve klikleşmeler zamanla grupların kendi aralarında yaşayacakları çatışmalar sonucunda örgütün yapısı ve amaçları zarar görmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015; Akduru ve Semerciöz, 2017).

Aynı ortamda işgörenler arasındaki sosyal ağların gelişmesine katkı sağlayan dedikodunun uzun bir zaman zarfında hissedilebilecek etkilerinden biri de yöneticilerin dedikodu yoluyla elde ettiği bilgileri değerlendirip değerlendirmedeği ve örgütün yönetim tarzı ve faaliyetlerini değiştirip değiştirmediğidir. Söz konusu etkilerin işgörelere, dedikodu sonucunda verilecek geri bildirim ile ortaya çıkabilmesinden dolayı dedikodu, *‘işletme kültürü, örgüt kültürü, organizasyon kültürü’* gibi değişik kültürlerin oluşmasına hizmet edebilmektedir. Örgüt içerisinde bu tür kültürlerin ortaya çıkması ve bunun sonucunda örgütün verimliliğinin artması örgüt içinde *‘yazılı olmayan politikaların’* oluşturulmasını kolaylaştırır (Kniflin ve Wilson, 2005; Thomas ve Rozell, 2007).

Bireylerin daha çok bilgi aktarmak, bilgi edinmek, etki bırakmak ve reklam yapmak amacıyla başvurduğu dedikodu bazen de kurum içi eğlence amacıyla da kullanılır. Nitekim örgüt yöneticilerinin genel olarak çalışma süreleri içerisinde eğlenceye zaman ayırmaması, işgörelerin eğlence amacıyla da dedikoduya başvurmalarına neden olabilmektedir. Öte yandan işgörelerin bireysel menfaatlerini korumak ya da arttırmak amacıyla oluşturdukları gruplar ile işgörelere arasındaki dedikodular artar. Bu şekilde örgüt içerisinde artan dedikodu, işgörelere arasında kaygı ve korkuların artmasına neden olmaktadır. Dedikodunun örgüt içerisindeki olumlu ve olumsuz sonuçları dışında birtakım bireysel ve örgütsel sonuçları Tablo 1.1’de verilmiştir.

Tablo 1.1. Dedikodunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Dedikodunun Bireysel Sonuçları	Dedikodunun Örgütsel sonuçları
1. Duyguları İfade etme ve iletme	1. İnsanlar veya kuruluşla ilgili ilgi ve kaygıların ifade edilmesi
2. Diğerlerinden destek ve güvence sağlamak	2. Bilginin paylaşımı
3. Belirsizlik ve Kaygıyı azaltmak	3. Örgütsel ağların gelişmesi
4. Problem çözme ve algılama	4. İşte ve takımda ilişkilerin kurulması
5. Diğerlerinin katılımı ve kabulü	5. Örgüt kültürünün yayılması
6. Dışlama ve mağduriyet	6. Değişime direnç gösterme
7. Özsaygıya ve itibara zarar vermek	7. Yanlış anlama ve yanlış bilgilendirme
	8. Örgütsel sorunların çarpıtılması veya saklanması

Kaynak: Waddington ve Michelson (2007).

1.1.3.2. Örgütsel İletişimde Dedikodunun Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Örgütsel iletişimde geniş bir yer bulan dedikodu, örgüt açısından önemsenmesi gerekli olan bir informal iletişim türüdür. Dedikodunun tamamen engellenme olasılığının olmaması, örgüt yöneticilerinin dedikoduya karşı tutumlarını etkiler niteliktedir. Çünkü dedikodu örgüt çıkarlarının korunmasına ve bu çıkarlara ulaşılmasında vasıta olarak görülebilir (Gluckman, 1963; Nicholson 2001). Örgütün amaçlarına ulaşması açısından vasıta olarak görülebilecek olan dedikodu, kurum içi dengelerin gözetilmesini ve örgüt performansının gözden geçirilmesini sağlayan bir iletişim türüdür (Glover, 2001; Prietula, 2001).

Örgütün resmi iletişim kanallarının işlevsiz ve etkisiz olduğu durumlarda işgörenler, bu etkinin azaltılması amacıyla dedikoduya başvurabilir. Örgütsel iletişimde dedikodu, formal iletişimden kaynaklı bilgi eksikliğinin giderilmesini sağlar. Diğer taraftan, örgütlerdeki dikey yönlü iletişimin daha çok yöneticiler tarafından emir vermek amacıyla kullanılması, örgütlerde dedikodunun daha çok artmasına neden olmaktadır (Evans, 2000). Günümüz örgütlerinde, işgörenlerin yönetime geri bildirimde bulunması hem örgütün hem de yöneticilerin performansının değerlendirilmesinde önemli bir yer tutar. Örgütsel iletişimde, örgüt yöneticilerinin formal iletişim ile elde edemeyecekleri bilgileri dedikodu ile elde etmelerinden dolayı yöneticilerin işgörenlerin örgüte ilişkin düşünceleri hakkında bilgi almasını sağlar. Bu yönü ile dedikodu etkili bir geri bildirim aracı olarak kendisini gösterir. Çünkü işgörenlerden gelen geri bildirimler (dedikodular) bir çeşit erken uyarı sistemi işlevi görmekte ve bu sayede yöneticilere ne yapmaları gerektiği konusunda fikir vermektedirler (Gillis, 2006; Anderson 1995).

Yukarıda sayılanların dışında örgütsel iletişimde dedikodunun olumlu tarafları şunlardır (Elias ve Scotson, 1965; Gluckman, 1963):

- a) Dedikodu örgüt işgörenlerinin moralini güçlendirir.
- b) Dedikodu, gruplaşmalara ve klikleşmelere neden olsa da grup içi ayrışmaları engelleyerek gruptaki bütünleşmeyi güçlendirir.
- c) Resmi iletişim kanalları ile yöneticilerin edinemeyeceği bilgilerin edinilmesini sağlar.
- d) Örgüt işgörenlerinin örgüt hakkındaki düşünceleri ile ilgili yöneticilere bilgi verir.
- e) Yöneticilerin ne zaman harekete geçeceğine karar vermesine yardımcı olur. Bu yönüyle dedikodu, bir çeşit denetim mekanizması işlevini görür.
- f) İşgörenlerin örgütün durumu, örgütün faaliyetleri hakkında bilgiler içermesinden dolayı, örgütün imajı hakkında yöneticilere bilgi verir.
- g) Örgüt işgörenlerinin durumu hakkında örgüt yöneticilerine bilgi sağlayarak, işgörenler ile ilgili kararların alınmasına neden olur.

Dedikodunun kelime olarak olumsuz bir durumu çağrıştırması, örgütsel iletişimde dedikodunun olumlu etkilerinin dışında olumsuz etkilerinin de olduğunu göstermektedir. Örneğin, dedikodu örgüt içerisinde belirsizlik düşüncesinin artmasına neden olur. Bu durumda dedikodu, örgüt üyelerinin moralini bozarak örgütün sürekliliğine ve birliğine zarar verebilir. Çünkü dedikodu, kurum içerisinde yarattığı belirsizlik ile risk yaratır ve bu risk işgörenler arasındaki sağlıklı ilişkilerin bozulmasına neden olur. Diğer taraftan, örgüt içerisindeki dedikodunun kontrol edilmemesi örgütün amaçlarından sapmasına veya örgüt içerisinde istenmeyen davranış ve söylemlerin artmasına neden olur (Saffery, 2004: 53).

Örgüt içi iletişimde dedikodu, bazen örgüt içerisinde küçümsenilen diğer işgörelere saldırmak veya intikam almak amacıyla kullanılabilir (Levin ve Arluke, 1987: 22). Örgütlerdeki dedikodu, övme amaçlı olabildiği gibi suçlamalara dayalı dedikodu da olabilmektedir (Elias ve Scotson, 1965:93). Örgüt işgörenleri arasında küçümseme, suçlama veya saldırı amacıyla yapılan dedikodular diğer dedikodulara göre daha yıkıcı bir etki bırakır. Çünkü saldırı veya suçlama karşısında birey, öngörülemez davranışlar sergileyebilmektedir.

Dedikodunun örgütsel iletişimde artması, işgörenlerin taraf tutması sonucunda örgüt içerisinde gruplaşmalara neden olabilmektedir (Kartch, 2009: 38). Örgüt içerisinde gruplaşmalara veya klikleşmelere neden olabilen dedikodu, işgörenlerin örgütün amaçları için kullanmaları gereken zamanını azaltmakta ve iş yerlerinde anlaşmazlıkları arttırmaktadır (Anderson, 1995). Bu yönüyle dedikodu, kurumlarda oluşan gruplar arasında rekabeti arttırmakla beraber örgüt içerisinde güvensiz bir ortamın oluşmasına ve yanlış anlaşılmanın artmasına neden olmaktadır. İş yerindeki çatışmaların artması, örgüt içerisinde huzursuz bir ortamın oluşmasını ve verimliliğin düşmesini de beraberinde getirmektedir (Noon ve Delbridge, 1993).

Örgütsel iletişimde dedikodunun sürekli olarak artmasının bir diğer olumsuz etkisi ise nitelikli işgörelere yönelik olarak kasıtlı bir şekilde ortaya çıkan dedikoduları arttırmasıdır. Bu durum, kurumun nitelikli iş gücü olarak kabul ettiği deneyimli personellerin örgütten ayrılmasına neden olabilmektedir. Bu durum kurum içerisinde örgütsel üretkenliğim azalmasına ve örgütün iç düzen işlemlerine zarar vermesine neden olur. (Çalık, 2003: 94).

Örgütsel iletişimde dedikodunun olumsuz etkileri şu şekilde ifade edilebilir (Saffery, 2004; Difonzo ve Bordia, 2000; Kimmel, 2004):

- a) Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörelar arasında çatışmalara neden olur.
- b) Örgütsel iletişimde dedikodu, işgöreların motivasyonunu ve performansını düşürür.
- c) Örgütsel iletişimde dedikodu, işgörelardan bir kesimin itibarsızlaştırılmasına neden olur.
- d) Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işgörelar arasında güven kaybına neden olur.
- e) Örgütsel iletişimde dedikodunun artması, üretkenliği azaltır.
- f) Örgütsel üretimde dedikodunun artması işgörelarlarde iş stresini arttırır.
- g) Örgütsel iletişimde dedikodunun artması kurumların itibarsızlaşmasına neden olur
- h) Örgütsel iletişimde dedikodunun artması işe zamanında gelme ve işten zamanında ayrılma davranışlarının azalmasına neden olur.

1.1.3.3. Örgütsel Dedikodunun Yönetimi

Örgütsel iletişimde dedikodunun temel nedeni bilgi eksikliğidir (Brock ve Grady, 2009:35). Bilgi eksikliğinden kaynaklı olan belirsizliklerin giderilmesi düşüncesi ile işgörenler ‘bilgi edinmek’ için dedikoduya başvurur. Temel nedeni bilgi eksikliği olan dedikodu aktaranın eklediği kötü niyetler ile kişilerin mağdur olmasına, yöneticilerin ve örgütün zarar görmesine neden olabilir. Dedikodunun iş yerindeki veya örgüt içerisindeki olumsuz veya yıkıcı etkilerin azaltılması ise örgüt yöneticilerin görevleri arasında yer alır. Örgüt yöneticileri dedikoduyu ortadan kaldıramaz, ancak dedikodunun olumsuz etkilerini bertaraf edebilir.

Örgüt içerisindeki dedikodunun temel nedeni formal iletişim eksikliğidir (Robbins ve Judge, 2014: 169). Formal iletişimin eksik olması, işgörenlerin bilgi edinmesini ve bilgi aktarmasını kısıtlayıcı bir etkiye sahiptir. Örgüt yöneticilerinin, formal iletişimin bu kısıtlayıcı özelliğini azaltması için öncelikle örgüt işgörenlerinin isteklerini, ihtiyaçlarını, şikâyetlerini ve sorunlarını iletebilecekleri çift yönlü bir iletişim sistemini kurmaları gerekmektedir.

Örgütsel iletişimde dedikodunun azaltılması veya yönetilmesi sürecinde örgüt işgörenleri arasında güven temelli ilişkilerin artması için çalışmaların yapılması gerekmektedir (Difonzo ve Bordia 2000) Çünkü güven, insan ilişkilerin ve iletişimin temelidir. Örgüt işgörenleri arasındaki güvensizlik duygusunun artması, çalışma ortamını rahatsız edici olmasına ve böylece örgütün verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Örgüt içerisinde güvene dayalı ilişkilerin artması bilgi paylaşımının da sağlıklı bir şekilde artmasını sağlayacaktır. Güven duygusuna dayalı sosyal ilişkiler doğru bilgileri paylaşmak, karar almada bilgi verme, samimiyet ve aleniyet gibi iletişimin sağlıklı olmasını sağlayan unsurları da beraberinde getirir. Söz konusu bu unsurlar, örgütsel yöneticilerin güvene dayalı iletişimi destekleyici şekilde hareket etmesini gerektirir. Örgüt içerisinde güvene dayalı ilişkilerin az olması durumunda bilgi paylaşımının azalır. Güvensizlik nedeniyle azalan bilgi paylaşımı da işgörenler arasında dedikodunun artmasına neden olur (Gillis, 2006).

Örgütsel iletişim içerisinde dedikodu hem örgüt düzeyinde hem de işgörenler düzeyinde olumlu ve olumsuz etkiler bırakır. Örgütsel iletişimde dedikodunun iyi yönetilmesi durumunda dedikodu; duygusal doyum, kuruma bağlılık, bireysel

memnuniyet ve işgörenlerin aidiyet duygularında destekleyici rol oynar. Örgütsel dedikodunun iyi yönetilmesi işgörenler arasındaki etkileşimi destekler. Bu bağlamda, örgüt içerisinde işgörenler ile ilgili olumsuz durumların, işgörenlerin hoşnutsuzluklarının veya işgörenlerin adalet ile ilgili fikirlerinin tartışılması için iletişim kanalları açık olmalıdır. Bu bakımdan örgüt içerisinde işgörenlerin fikirlerini rahatça ifade edebilecekleri bir örgüt kültürü oluşturmak örgüt içerisindeki dedikoduları azaltacaktır (Gholipour, Kozekanan ve Zehtabi, 2011). Ayrıca örgüt işgörenleri ile ilgili kararlar alındığında işgörenlerin zamanında bilgilendirilmesi örgüt içi iletişimde dedikodunun azalmasını sağlayacaktır (Özden, 2008: 114).

Örgütsel iletişimde dedikodunun en büyük yük yöneticilerin üzerindedir. Bu bakımdan yöneticiler, özellikle belirsizlik durumlarında ve kriz durumlarında yoğun bir şekilde artan dedikodulara karşı mücadele edebilmedir. Belirsizliklerin olduğu durumda yöneticiler, işgörenler ile yeterince bilgi paylaşımında bulunarak dedikoduyu azaltabilir veya engelleyebilir. Farklı kanallar ile işgörenlerin bilgilendirilmesi, özellikle yanlış bir bilgi taşıyıcı olan dedikodu yönetiminde önemli bir yer tutar. İşgörenlerin bilgilendirilmesinde kullanılacak olan kanallarda yöneticilerin sağlıklı bir iletişim kurması, inandırıcı olması, açık olması ve güven duygusu temelinde hareket etmesi gerekmektedir. Ancak gerçek bilginin zamanında ve yüz yüze yapılacak bir iletişim ile işgörelere aktarılması örgütsel iletişimde dedikodunun yönetilmesindeki en etkili araçtır. Örgüt içi iletişimde dedikodunun artmasının bir nedeni de yöneticilerin konuşmaları gereken zamanda konuşmamaları veya sessiz kalmalarıdır. Özellikle belirsiz durumlarda yöneticiler sessiz kaldığında işgörenler arasında yönetime duyulan güven zedelenebilir ve nihayetinde örgüt içi iletişimde resmi bilginin yerini informal bilginin almasına neden olabilir. Bu tür durumlarda yöneticiler, açıklama yapacakları zamanı iyi belirlemelidir.

Örgüt içi iletişimde dedikoduyu azaltmanın en etkili yolu örgüt yöneticileri tarafından belirlenmeli ve bu şekilde hareket edilmelidir. Yöneticiler, kendilerine güvenen, eğitimli, iletişim konusunda etkin ve paylaşımcı özelliklere sahip olması gerekmektedir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Yöneticilerin özellikle beklenmedik durumlarda işgörenlerin bilgilendirilip ikna edebilecek özelliklere sahip olması, özellikle zayıf veya niteliksiz olan dedikoduları görmezden gelmesi gerekir. Ancak örgüt içi dedikoduda yöneticilerin hangi dedikodular karşısında hareketsiz kalacağı veya

bu dedikodular için ilerleyen dönemlerde nasıl stratejiler geliştireceği önemli bir konudur. Yöneticilerin bazı durumlar karşısında tepkisiz kalıp dedikoduyu zamana bırakması dedikodunun etkisinin azalmasını veya sönmesini sağlayabilir (Başaran, 2004: 345).

Örgüt içi iletişimde dedikodu yönetiminde gerçeklerin ya da doğruların örgüt işgörenleri ile paylaşarak şeffaf olunması gerekmektedir. Herhangi bir konu hakkında ortaya çıkan ve ciddi bir dedikodu ile mücadele etmenin en etkin yolu işgörenler ile acil toplantılar yaparak anında duruma müdahale etmektir (Kimmel, 2004: 165-170). Örgüt içi iletişimde gerçek bilgiler en etkin ve ikna edici yoldur; çünkü ciddi dedikoduların panzehiri, gerçekler ile aktarılanların aksini ispat etmektir (Kimmel, 2004). Nihayetinde bütün dedikoduların tek kaynağı doğru bilginin olmamasıdır. Kimmel (2004)'in bu düşüncesine benzer bir söylem geliştiren Rai ve Rai (2008: 56-60), örgütsel iletişim içerisinde dedikodunun fazla bir yer işgal etmesinin nedenlerinin, bilgi eksikliği ve yöneticilere duyulan güvensizlik olduğunu belirtmiştir. Örgütsel iletişimde yöneticilere yönelik olan şikâyetler genellikle dedikodu ile artar. Bunun temel nedeni ise formal iletişim kanallarında yöneticilere yönelik olan şikâyet prosedürlerinin etkisiz veya yetersiz olmasıdır (Difonzo ve Bordia, 2006).

Dedikodunun yönetilmesinde bir diğer araç ise işgörenler arasında iş birliğine dayalı örgüt kültürü ve çalışma kültürünün geliştirilmesidir. Rekabete dayalı çalışmalar örgüt içerisinde dedikoduyu arttıran bir nedendir. Bu bağlamda, işgörenlerin birçok faaliyeti birlikte yapması, birlikte hareket etmesi işgörenlerin etkin bir iletişim kurmalarını sağlayacaktır. Buna göre örgütte yatay ve benzer statülerde işgörenler arası iş birliğine dayalı faaliyetler dedikoduların ortaya çıkarılmasını azaltacaktır (Rayudu, 2009: 340-345). İşbirliğine dayalı bir çalışma yönteminin belirlenmesinin mümkün olmadığı durumda yöneticiler, işgörenlerin belirsiz zaman aralıkları ile bir araya gelebilecekleri farklı eğitsel veya sosyal etkinlikler düzenlemelidir.

Örgüt içi iletişimde dedikodunun yönetilmesinde esas görevli olanın yöneticiler olması, yöneticilerin dedikodu ile mücadele veya dedikodu yönetimi konusunda bilgi sahibi olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda yöneticiler, dedikoduların yönetilmesi ile ilgili eğitimler almalıdır. Yöneticiler için, mesleğin getirmiş olduğu bilgi, beceri ve temel yeterlilikleri dışında dedikodu yönetimi konusunda da hizmet içi

eğitimler düzenlenmelidir. Yöneticilerin dedikodu yönetimi eğitimlerinde, grup liderliği, dedikoduda arabuluculuk, bilgi kontrol ve iletişim gibi konulara yer verilmelidir. Bu eğitimler sayesinde yöneticiler, örgüt kültürüne zarar verebilecek nitelikte olan dedikoduların önlenmesi, dedikodu ile mücadele etme gibi kazanımlar edinmiş olurlar (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018).

1.1.4. Örgütsel Dedikodu Hakkında Başlıca Araştırmalar

Çalışmanın bu kısmında örgütsel dedikodu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Hem Türkiye’de hem dünyada örgütsel tükenmişlik ile ilgili çalışmalara çok fazla yer verilirken örgütsel dedikoduya son zamanlara kadar çok fazla yer verilmediği söylenebilir. Özellikle örgütsel dedikodu ve örgütsel tükenmişlik ilişkisi çok fazla incelenmemiş yapılan incelemeler de daha çok sağlık sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Konumuz gereği örgütsel dedikodu ve örgütsel tükenmişlik kapsamındaki bazı yayınlanmış araştırmalara ve tezlere yer verilmiştir. Türkçe ve yabancı literatürdeki informal iletişime ilişkin çalışmalar aşağıda verilmiştir.

1.1.4.1. Örgütsel Dedikodu Hakkında Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Eroğlu (2005) tarafından yapılan araştırmada; örneklem, Arfor Taşıma Hizmetleri AŞ.’ nin Genel Müdür, İthalat Müdürü ve İhracat Müdürü’ neden oluşturmuş ve genel tarama modeline uygun olarak ayrıntılı mülakat yöntemini kullanmıştır. Araştırmada, belirsizliğin işletme/ şirket içinde her zaman var olacağı ortaya konarak, dedikodu ve söylentinin de her zaman var olacağı sonucuna varılmış ve resmi olmayan iletişimin nasıl yönetileceğine ilişkin çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Solmaz (2004b) tarafından yapılan araştırmada Capital Dergisi’ nin 2001 yılı sonuçlarına göre “Türkiye’ nin En Büyük 500 Şirketi” nin üst düzey yöneticilerine, bu şirketlerin kurumsal iletişimlerinde, söylenti yönetiminin işleyişinin genel durumunu belirlemek amacıyla anket uygulanmış ve ayrıca belge tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada dedikodu ve söylentinin kurum kalitesi, motivasyon ve performans üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin güçlü kanıtlar ortaya konmuştur. Bu zararlı etkileri minimize etmek için yöneticilerin strateji geliştirmeleri gerektiği üzerinde durularak bir dedikodu ve söylenti yönetimi planı oluşturulmuştur.

Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) tarafından yapılan araştırmada; bir üniversiteye bağlı üç fakültede, akademik personelin örgütsel dedikoduyu tanımlama şekilleri ve örgütsel dedikodunun araçsallığına yönelik düşünceler incelenmiştir. Bu amaçla akademik personele 19 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Bulgular, tüm örgütlerde dedikodunun var olduğunu ortaya koymuştur; ancak dedikodunun araçsallığı konusunda yaygın bir görüş birliğine ulaşılamamıştır. Yine dedikodunun araçsallığının örgüt kültürü ile ilişkili olduğu saptanmış, genel olarak dedikodunun olumsuz bir algıya sahip olduğu belirlenmiştir. Son olarak hiyerarşik basamaklardaki artışın dedikoduyu arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Karasu (2020) tarafından yapılan araştırmada; ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güveni algılama düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerindeki artışın örgütsel dedikodu algılama düzeylerini azalttığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeyinin yükselmesine bağlı olarak öğretmenler tarafından örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarının işlevsel olarak görülmesinin önüne geçilmesi sonucunda okullarda bu tür ihtiyaçların resmi kanallar ve ortamlarda karşılanmasına katkı sağlayacağı şeklinde sonuca varılmıştır.

Erden (2013), araştırmasında İslamoğlu ve Boru (2005) tarafından geliştirilen “Güç Aralığı Ölçeği”, Bordia vd. (2004) tarafından geliştirilen “Belirsizlik Algısı Ölçeği” ve yazar tarafından söylentiye ilişkin olarak geliştirilen 5 maddelik bir ölçek baz alınarak hazırlanan anket, uygun örneklem yöntemi ile seçilen 76 kişiye uygulamıştır. Araştırmada, güç aralığı, belirsizlik algısı ve söylenti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma güç aralığının belirsizlik algısını, belirsizlik algısının ise örgütlerdeki dedikoduyu arttırabileceğini ortaya konmuştur. Ayrıca güç aralığının örgütsel dedikoduya pozitif katkıda bulunduğu ve belirsizlik algısının güç aralığı ve dedikodu arasında aracılık yaptığı belirlenmiştir.

Çağlar, Uğurlu ve Güneş (2013), dedikodunun okul örgütlerine etkilerini açıklayan bir araştırma yapmışlardır. Söz konusu araştırmada, Adıyaman ili merkez ilçesinde bulunan 42 ilköğretim okulunda görev yapan 529 öğretmenin dedikodu ve okul örgütü ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Bu araştırmada Foster (2004)’in 14

madde ve 4 alt kategoriden oluşan “Dedikodu İşlev Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma, okul örgütlerinde dedikoduların, öğretmen ve yöneticilerin davranışlarını biçimlendirmede etkili olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca bu araştırma, okul örgütlerindeki dedikodunun hangi amaçlarla kullanıldığı ve okullarda dedikodunun yaygınlığı sorgulanmıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a) Öğretmenler, okul örgütlerindeki dedikoduyu önemsiz veya işlevsiz görmemektedir.
- b) Öğretmenlere göre, dedikodunun eğlence amacıyla kullanılması çok düşük düzeydedir.
- c) Öğretmenlere göre dedikodu, en fazla, etkileme amacıyla kullanılan bir iletişim türüdür.
- d) Öğretmenlere göre dedikodu, erkek öğretmenleri daha fazla etkilemektedir.
- e) Öğretmenlere göre dedikodu; bilgi edinme, etkileme, harekete geçirme, arkadaş edinme işlevlerine sahiptir.

Altuntaş, Şahin- Altun ve Çevik- Akyıl (2014) araştırmalarında ikisi devlet, ikisi üniversite olmak üzere dört hastanede çalışan hemşirelere informal bir iletişim aracı olarak dedikoduyu nasıl kullandıklarını saptamak için anket uygulamışlardır. Araştırma hemşirelerin en çok iş koşulları hakkında dedikodu yaptıklarını ve sinirlendiklerinde yüz yüze iletişim kurmak suretiyle bilgiyi paylaştıklarını ortaya koymuştur.

Erol ve Akyüz (2015), araştırmalarında Malatya’da bulunan iki devlet hastanesinin tüm işgörenlerine, Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) tarafından geliştirilen anket uygulamışlardır. Malatya’da bulunan iki devlet hastanesi personelinin dedikodunun varlığına ve yaygınlığına, işlevlerine, bireysel yararlarına ilişkin tutumları saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma bulguları örgütlerde dedikodunun varlığını ve yaygınlığını ortaya koymuştur. Dedikodunun bireysel ve örgütsel yararlarına kısmen inanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca hiyerarşi arttıkça, dedikodunun arttığı görüşünün genel kabul gördüğü saptanmıştır.

Gürbüz (2019) tarafından örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde bulunan toplam 139 ortaokulda görev yapan 597 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Buna göre

örgütlerde dedikodu arttıkça öğretmenlerin örgüt içerisinde yalnızlaştığı şeklinde değerlendirilmiştir.

Akduru ve Semerciöz (2017) yaptıkları araştırmada; kamu kurumlarındaki işgörenlerin sosyal ve duygusal yalnızlığı ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma, Uşak Belediyesi'nde 103 işgören üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışma ortamındaki yalnızlık, işgörenlerin cinsiyet, yaş ve tecrübesine göre farklılık göstermemektedir. Ancak araştırmada, çalışma ortamındaki yalnızlık ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer taraftan işgörelere göre, dedikodunun kariyer yükselmede bir araç olarak kullanılması pek de kabul edilmeyen bir durumdur. Araştırma sonucuna göre, çalışma ortamında dedikodunun olmaması imkânsızdır. Ancak işgörenler arasındaki dedikodu ile iş yerindeki sosyal veya duygusal yalnızlık arasında pozitif bir ilişki vardır.

Gürbüzöğlü (2019), araştırmasında örgütlerde dedikodunun bireysel farklılıklar bağlamında incelenmesini amaçlamıştır. Bu kapsamda örgütsel dedikodunun, A Tipi kişilik, dışsal kontrol odağı, utangaçlık ve öfke gibi bireysel farklılıklar arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada, nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Bu kapsamda, araştırma verilerinin elde edilmesi amacıyla anket formu kullanılmıştır. Veriler Kocaeli'de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinin işgörenlerinin katılımı ile elde edilmiştir. Bu kapsamda 226 çalışan araştırmaya katılmıştır. Örgütlerde dedikodu iki boyutlu (iş ile ilişkili ve iş ile ilişkili olmayan dedikodu) bir ölçekle, diğer değişkenler, tek boyutlu ölçeklerle ölçülmüştür. Araştırmanın bulgularına göre A Tipi kişilik ile örgütsel dedikodu arasında orta kuvvette pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dışsal kontrol odağı ile örgütsel dedikodunun toplam skoru arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bunun yanında utangaçlık düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Öfke düzeyi ile örgütsel dedikodu arasında düşük kuvvette pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde ise dedikoduyu pozitif yönde en şiddetli etkileyen bireysel farklılık A Tipi kişilik olarak tespit edilmiştir. Yönetmel pozisyona göre dedikodu düzeyindeki farklılıkların incelendiği bağımsız örneklemeler T testi bulgularında yöneticilerin daha fazla dedikodu yaptığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak A Tipi kişilik özelliği, dışsal

kontrol odağı, utangaçlık ve öfke ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkilerin istatistikî açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır.

Han (2019)' ın örneklemini kamu ilkokullarında görevli 16 ilde toplam 1907 öğretmenin oluşturduğu araştırmasında; örgütsel dedikodu ve örgütsel söylentinin betimsel analizini yapılmış ve bu iki kavram arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarını işlevsel kabul etmediklerini; buna karşın örgütün düzenini bozan örgütsel zarar boyutunu ise işlevsel buldukları tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodunun işlevleri ile örgütsel söylentinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel dedikodu ve örgütsel söylentinin olumsuz işlevlerinin örgütsel zararlara neden olarak okulun işleyişine zarar verebilecek özellikte olduğu tespit edilmiştir.

Hekimoğlu (2020) araştırmasında; dedikodu ve söylentinin ortaya çıkış nedenleri, kullanım amaçları, örgütlerde dedikodu ve söylentiye arttıran etkenleri incelemiştir. Bu araştırma sonucunda, dedikodu ve söylentinin daha çok iletişimsel boşlukların doldurulması amacıyla kullanıldığı; dedikodu ve söylentinin, örgüt ile ilgili önemli gelişmelerin olduğu dönemlerde arttığı, iş yerindeki dedikodu ve söylentinin işgörenlerin işe yönelik tutumlarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Han (2021a) tarafında kamuda görev yapan öğretmenler arasında dolaşan örgütsel dedikodu kaynaklarının ortaya çıkarılmasının amaçlandığı araştırmada; öğretmen görüşlerine göre okullardaki dedikoduların çoğunlukla sırasıyla bireysel, sosyal ve daha sonra örgütsel faktörler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler, en sık dedikodu kaynağının bireysel faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Belirtilen bireysel faktörler arasında kıskançlık, başkalarının eksikliklerini ortaya çıkarmak, etik değerlerin zayıflığı, merak giderme, kendini kanıtlama ihtiyacı gibi davranışların etkili olduğu tespit edilmiştir.

Çağalı (2021) tarafından Bolu merkez ilçe devlet okullarında görev yapan lise öğretmenlerinin katılımıyla yapılan araştırmada; öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel sinerjiye yönelik görüşleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarını işlevsel görmedikleri; buna karşın örgütsel zarar boyutunu ise işlevsel gördükleri tespit

edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşleri ile örgütsel sinerjiye yönelik görüşleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Buna göre, eğitim kurumlarında örgütsel dedikodu arttıkça, örgütsel sinerjinin azaldığı söylenebilir.

Han (2021b) tarafından Diyarbakır’da 33 öğretmenle yarı yapılandırılmış formlar üzerinde yapılan görüşmede dedikodu ve söylentilerin örgütsel zararlarının en az seviyeye indirilebilmesi için şeffaf bir yönetim anlayışının benimsenmesi, bilgilendirici seminerlerin düzenlenmesi, geribildirim mekanizmasının oluşturularak işgörenlerin örgüt içerisindeki meraklarının giderilmesi sonucunda etkili bir iletişim ortamının sağlanması gerektiği tespit edilmiştir. Etkili bir iletişim ortamının sağlanmasıyla dedikoduların örgüte vereceği zararın en az seviyeye indirilebileceği saptanmıştır.

1.1.4.2. Örgütsel Dedikodu Hakkında Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Rudolph (1973)’nin araştırmasında veriler, büyük ölçekli bir işletmenin 124 çalışanından ECCO analizi yöntemi ile elde edilmiştir. Örgüt içindeki bilgi akışını izlemek için üç hafta süreyle on iki farklı iletişim bölümünden faydalanılmıştır. Çalışmada, elde edilen verilere göre işletmenin farklı kademeleri ile alınan gayri resmi bilgi miktarı arasında ters yönde bir ilişki bulunmuştur. Gayri resmi iletişimin daha çok çalışma grupları arasında gerçekleştiği ve daha çok yukarıdan aşağıya ve yatay yönlerde geliştiği gözlemlenmiştir.

Noon ve Delbridge (1993)’nin çalışması, örgütsel dedikodunun önemine atıf yapmış önemli bir çalışmadır. Bu çalışmada Noon ve Delbridge, dedikodunun, örgütleri korumaya ve sürdürmeye yardımcı sosyal bir süreç olduğunu ve örgütlerdeki sosyal hareketliliğe önemli derecede katkı sağladığını belirtmişlerdir.

Witteck ve Wielers (1998)’in araştırmalarında veriler Hollanda’ da 6 örgütten ve Almanya’ da bir İşletme Fakültesi’ nde dördü birinci sınıf, ikisi üçüncü sınıf olmak üzere altı sınıf düzeyindeki öğrencilerden anket uygulanarak elde edilmiştir. Çalışmada elde edilen verilere göre şu bulgulara ulaşılmıştır: Dedikodu sürecinde dedikodu üçlüsünün kendi statülerini maksimize etmek için uğraştıkları, dinleyicinin 3. kişiyi kişisel olarak tanıması durumunda, onun hakkında duyduklarına daha fazla inanma

eğiliminde olacağı ve son olarak duyulan bilginin herhangi bir şekilde kanıtlanması zor ise bu bilgiye daha fazla inanılacağı şeklindeki hipotezler doğrulanmıştır.

Crampton, Hodgeve Mishra (1998) çalışmalarında yöneticilerin örgütlerindeki pozisyonlarının, söylentiye ilişkin algıları üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymak amacıyla 416 kamu kuruluşu ile özel sektör kuruluşunun işgörenlerine anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçları yöneticilerin örgütsel dedikodunun özelliklerine, nedenlerine ve etkilerine ilişkin bilgilerinin, onların örgütsel pozisyonlarından etkilendiğini ortaya koymuştur. Bunun yanında araştırılan örgütlerin %92,4' ünün dedikodu ilişkin bir politikasının bulunmadığı, yöneticilerin dedikodu yönetiminde aktif rol üstlenmedikleri tespit edilmiştir.

Difonzo ve Bordia (2002) araştırmalarında şirketlerin üst düzey halkla ilişkiler ve iletişim sorumlularına zararlı söylentilerin yaygınlığını, etkilerini ve yöneticilerin stratejilerini ortaya koymak için online anket uygulamışlardır. Bulgular birer ön gösterge olarak belirsizlik, endişe, önem ve inancın söylenti üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Ayrıca inanılan bir söylentide grup önyargılarının ne derece etkili olduğu kanıtlanmıştır.

Houmanfar ve Johnson (2004)'nın araştırmasında dedikodunun ve söylentinin örgüt içerisinde var olmasının sosyolojik ve antropolojik nedenleri üzerinde durulmuş, dedikodunun çevresel belirsizliklerden kaynaklı olduğu ve bir takım olumlu işlevlerinin bulunduğu belirtilmiştir.

Kniffin ve Wilson (2005) araştırmalarında Amerika' daki bir üniversitesinin kürek takımındaki sporcuların 18 ay süre ile niteliksel ve niceliksel olarak gözlemlenmesi ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, dedikodunun kullanımı kişisel çıkar veya grup çıkarı için olmasına göre çeşitlilik gösterir şeklindeki hipotez doğrulanmıştır. Ödüller, ortak izlemeye izin veren bir ölçeğe göre grup düzeyinde bölümlendiğinde, grup üyeleri grup yararına olan normları onaylamak ve savunmak için dedikoduyu kullanacaklardır. Ayrıca grupların yaşaması ve devamlılığı için dedikodunun önemli olduğu ortaya konmuştur.

Bordia vd. (2006)'nin çalışmalarında örgütlerde dedikodu ve değişime bağlı strese ilişkin veriler, üç- dört yıldır çeşitli değişimler yaşayan ABD'deki bir büyükşehir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarına anket uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmadan elde

edilen verilere göre sağlık çalışanları pozitif dedikodudan daha çok negatif dedikodu ile karşılaşmaktadır. Daha çok negatif dedikodu ile karşılaştığını bildiren çalışanlar, pozitif dedikodu ile karşılaştığını veya hiç dedikoduyla karşılaşmadıklarını bildiren çalışanlara göre değişime bağlı stresi daha çok deneyimlemektedir.

Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca (2010)'nin araştırmalarında işgörenlerin ilişkisel bağlardan kaynaklanan negatif ve pozitif dedikodu ile meşgul olma eğilimlerini ortaya koymak amacıyla sosyal ağ analizi uygulanmıştır. Veriler Amerika'daki orta ölçekli bir şirkete ait bir departmandan elde edilmiştir. Araştırmacılar, yakın arkadaşlık bağlarının hem pozitif hem de negatif dedikodu ile bağlantılı olduğu, oysaki arkadaşlık bağlarından daha az güvenilir olan işe dair bağların yalnızca pozitif dedikodu ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Arkadaşlık ağlarındaki yapısal gömülümün, ikililerin negatif dedikodu ile uğraşma eğilimini arttıracakı tespit edilmiştir. Ayrıca bir çalışanın toplam negatif veya pozitif dedikodu eylemi ile yöneticilerin onun performansına ilişkin algısı arasında negatif ilişki bulunduğu ortaya konmuştur.

Farley, Timme ve Hart (2010)'ın tarafından yapılan araştırmada; erkeklere göre daha çok dedikodu yaptıkları söylenen kadın işgörenlerin kişiler arası istek ve ihtiyaçlarının nasıl algılandığını ortaya koymak amacıyla, bir üniversitenin cinsiyete dayalı işlere ait bölümlerindeki öğrencilere (hemşirelik gibi) internet üzerinden anket uygulanmıştır. Araştırmacılar, çok dedikodu yapan kadın işgörenlerin, diğer kişileri kontrol altına almak amacıyla az dedikodu yapanlara göre daha çok çaba sarf ettiklerine ilişkin algı ortaya konmuştur. Bunun yanında, çok dedikodu yapan kadın işgörenler, az dedikodu yapan kadın işgörenlerden daha az samimi bulundukları ortaya koymuştur.

Michelson, Van Iterson ve Waddington (2010) tarafından yapılan çalışmada; dedikodunun etik boyutu üzerinde şekillenen ve dedikodunun ortaya çıkışı, özellikleri, sona ermesi ve bunlar için gerekli koşulları ele alınmıştır.

Ellwardt (2011) araştırmasında Hollanda' da bulunan, kâr amacı gütmeyen ve çocuk koruma alanında faaliyet gösteren bir kurum üzerinde, Nisan 2008- Nisan 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, anket ve derinlemesine mülakat yöntemleri kullanılmıştır. Veriler, çeşitli meslek gruplarından yaklaşık 650 parttime çalışandan elde edilmiştir. Veriler, düşük resmi pozisyonun, örgütlerde değişim karşıtlığının ve yönetime karşı duyulan güvensizliğin dedikodu ve söylentinin oluşmasında temel

etmenler olduğunu göstermiştir. Ayrıca işgörenler üzerinde güven oluşturmada başarısız olan şirketlerde dedikodunun oluşacağı ve bunun yöneticiye karşı bir silah olarak kullanılabileceği ortaya konmuştur.

Gholipour, Fakheri Kozekanan ve Zehtabi (2011) tarafından yapılan çalışmada örgütlerdeki yanlış davranışlar ve dedikodu davranışı incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, dedikodu yönetilebilir bir davranıştır. Dedikodunun en uygun yönetimi ise ABC modelidir. Bu modele göre; stres, gerginlik, belirsizlik gibi durumlarda işgörenler, zıtlıklara inanma eğilimi gösterirler. Bu eğilim neticesinde örgüt içi dedikodu artar. Ancak dedikodunun artışı önlenebilir. Bunun için öncelikle tepkiler değerlendirilmeli, davranış değiştirme mekanizması kurulmalı ve doğru bilgi kaynağından geri bildirimde bulunulmalıdır.

Ellwardt, Wittek ve Wielers (2012) yapılan araştırmalarına göre örgüt yöneticileri hakkında ortaya çıkan dedikodular hem işgörenlerin birbirlerine olan güvenlerini hem de işgörenlerin yöneticilere karşı güvenlerini zedelemektedir. Bu araştırma, 2008 yılında, Hollanda'da, 650 çalışanın olduğu bir kuruluştaki yapılmıştır. Yedi hipotezden oluşan bu araştırma, iki farklı araştırma şeklinde yürütülmüştür. Buna göre araştırmanın ilk çalışma grubu, 132 katılımcıdan; ikinci çalışma grubu ise 58 katılımcıdan oluşmaktadır. Ancak her iki çalışma gruplarında farklı hipotezler test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş yerinde yöneticilere olan güven arttıkça dedikodu düzeyi düşmektedir. Ancak işgörenler arasındaki dostane ilişkilerin artması, iş yerlerindeki dedikodunun artmasına neden olmaktadır.

Rivero (2013) araştırmasında, örgütlerde söylenti ve dedikodunun ortadan kaldırılmasının imkânsız olduğu belirtmiştir. Araştırmaya göre, iş yerlerindeki dedikodu ve söylentiler karşısında yöneticiler, direnç göstermemelidir. Çünkü örgüt içerisinde, örgüt işgörenleri arasındaki dedikodu veya söylentilere karşı direnç gösterimi söylenti ve dedikoduyu arttırmaktadır. Ancak, örgütsel dedikodu veya söylentinin azaltılması için çeşitli eğitimler düzenlenebilir.

Decoster, Camp, Stouten, Vandevyvere ve Tripp (2013) tarafından yapılan araştırmada, örgütlerde kötüye kullanıma müsait bir araç olan denetimin dedikoduyu arttırdığı; artan dedikodu sayesinde işgörenlerin, kötüye kullanılmış denetimin yıkıcı etkilerden daha az etkilendiği belirlenmiştir.

Chua ve De La Cerna Uy (2014) ‘un tarafından yapılan araştırmada dedikodu, psikolojik bir bakış açısı ile ele alınmış ve dedikodu ile benlik yapısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya göre, dedikodu yapma amacı ile kişilik tipleri arasında doğrusal bir ilişki vardır. Araştırma sonucuna göre; onaylanma, kabul görme, saygı duyulma ve sevgi amacıyla dedikodu yapan bireylerin kaygılı kişiliğe sahip olduğu; buna karşın etki amacıyla dedikodu yapanların saldırgan kişiliğe sahiptir. Diğer taraftan, saldırgan kişilik yapısı ön planda olan bireylerin kötü niyetli dedikodu yapma eğiliminde oldukları ve ilgisiz kişilik yapısına sahip olan bireylerin sosyal yağı içerisindeki bilgi ihtiyacını dedikodu ile giderdikleri tespit edilmiştir.

Georganta, Panagopoulou, Montgomery, (2014) tarafından yapılan çalışma Yunanistan, Bulgaristan, Romanya, Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya Cumhuriyeti'ndeki doktorlar, hemşireler ve hastalar arasında uygulanan 532 anket sonucuna dayanmaktadır. Özellikle, olumsuz dedikodu ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Vega (2017)'nın araştırmasında Porto Riko'daki iş yerlerinde (özel sektör ve kamu sektörü) söylenti ve dedikodunun; işe katılım, çalışma sektörleri, cinsiyet ve kuşaklar değişkenlerine göre farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu araştırmada seçkisiz kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve 150 çalışana dedikodu, işe katılım ve söylenti ölçekleri uygulanmıştır. Araştırmada, Buckner'ın "Söylenti İletim Teorisi"nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, işe katılım ile iş yerlerindeki söylentiler arasında zıt yönlü bir ilişileşim tespit edilmiştir. Ayrıca, iş yerlerindeki söylentiler ile dedikodu arasında pozitif yönlü bir ilişileşim olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, iş yerlerindeki söylentilerin cinsiyet faktöründen fazla etkilenmediği; ancak iş yerlerindeki dedikodu ile erkek cinsiyeti arasında pozitif yönlü bir ilişileşim olduğu ortaya çıkmıştır. Kamu kurumları ve özel sektör iş alanlarındaki söylentiler ve dedikodular arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlendiği bu araştırmada, söylenti ve dedikodu ile “bebek patlaması kuşağı” (1946-1964) ve “milenyum kuşağı” (1981-1999) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Brady, Brown ve Liang (2017) tarafından yapılan araştırmada dedikodu üzerine yapılan birçok araştırmanın dar bir çerçevede ele alındığı belirtilmiştir. Yazarlara göre, örgütsel dedikodu olağandır ve doğası gereği hem olumlu hem de olumsuz dedikodular

vardır. Önemli olan, olumsuz dedikoduların olumlu dedikodulardan ayırt edilmesidir. Bunun yapılması için, öncelikle, dedikodu kavramı yeniden tanımlanmalıdır. Araştırmada yazarlar, dedikoduyu yeniden tanımlamış daha sonra birden fazla dilde (İngilizce, Çince) örgütsel dedikodu ölçeği geliştirmişlerdir. Geliştirilen ölçekler, kültürler arası ölçümlerde kullanılabilecek standartlara sahip ve örgüt içerisindeki diğer değişkenleri gösterir nitelikte olmuştur.

Jones (2018), Güney Kaliforniya’da bulunan devlet okullarında yaptığı araştırmada, okul yöneticilerinin örgütsel dedikoduya ilişkin tutumları ve tercih edilen tepkileri incelemiştir. Joney, araştırma kapsamında 29 okul yöneticisine 37 kavram tanımlamış ve okul yöneticilerinin örgütsel dedikodu karşısında tercih ettikleri kavramları frekans sayılarına göre sıralamış ve analiz etmiştir. Bu araştırma sonucunda kavramlar; değerlendirme, yansıtma, düzetme, koruma olmak üzere dört kategoriye ayrılmıştır. Bu araştırmadan sonra Jones, 101 okul yöneticini kapsayan ikinci bir araştırma yapmıştır. Yapılan ikinci araştırmada, okul yöneticilerinden “sosyal” ve “ahlaki” olmak üzere iki kategoriden oluşan ve okul yöneticilerinin dedikoduya yönelik tutumlarını yansıtan bir ölçek kullanılmıştır. Bu araştırmalara göre okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğunun dedikoduyu hem sosyal hem de ahlaki düzeyde olumsuz gördükleri tespit edilmiştir.

1.2. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik (burnout) kavramı bireyin ruhsal durumuna işaret eden bir kelime olup Türk Dil Kurumu tarafından ‘*Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu.*’ şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2020). Tükenmişlik, bireyin çalışma yaşamında başarısızlığına neden olan duygusal tükenme ve işine karşı duyarsızlaşma halidir (Maslach, 1986). Çalışanın çalışma isteğini kaybetme sürecinin son aşaması olarak da tanımlanabilmektedir (Pines 2003: 97-98). Tanımlamalardan yola çıkarak kesin nedeni bilinmemekle beraber işgörenlerde işine karşı bıkkınlık duyma, işine karşı duyarsızlaşma ve tükenmişliğin önüne geçilmediğinde bireyin çalışma hayatında derin izler bırakmasına neden olabilen bir durumdur. Devam eden bu süreç sonunda bireyin yaratıcılığını kaybetmesi, çalışma hayatında haklarını savunamaması ve daha iyisi için gayret edememesi gibi durumlar görülmektedir. Mesleki tükenmişlik duygusuna neden olan birçok faktör vardır. Bireylerin yaptıkları işin niteliği, nöbetler, hafta sonu ve

tatillerde çalışma, çalışma saatleri, işgörenlerin düşük ücret alması, işgörenlerde ortaya çıkan rol çatışmaları, iş yükünün fazla olması, iş yerlerinde kariyer basamaklarının ve kariyer fırsatlarının olmaması, işgörenlerin takdir edilme beklentisi gibi faktörler, tükenmişliğin algılanabilir sonuçlarının ortaya çıkmasında önemli bir yer tutar (Ardıç ve Polatçı, 2009: 32).

Maslach ve Jackson (1986) tarafından tükenmişliğin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği şeklinde üç aşamasının olduğu belirtilmiştir. Duygusal tükenmişlik; kişilerde ortaya çıkan duygusal bir eksiklik (Maslach ve Jackson 1986). Yüz yüze ilişkilerin fazla olduğu işlerde işgörenlerde daha fazla görülen duygusal tükenmişlik, kişilerin aşırı duygusal veya psikolojik yüklenmelerinden dolayı ortaya çıkar. Bu yönü ile duygusal tükenmişlik genel anlamda tükenmişliğin başlangıç aşamasıdır. Bireyler insanların taleplerine yetişmeye ve onları memnun etmeye çalışırlar ancak nihayetinde tüm insanları memnun etmek ve taleplerin tümüne yetişmek zordur. Takdir edilme ve mükemmeliyetçi olma peşinde koşan işgörenler belli bir noktadan sonra bu talepler karşısında çaresiz kalmaktadırlar. İş hayatlarında gösterdikleri gayretlerden dolayı bekledikleri takdiri de göremeyince çaresizlik ve yılgınlık içine düşmektedirler. En sonunda ise işlerine karşı duyarsızlaşarak sadece olması gerekeni yapmaya çalışmaya başlamakta ve daha iyisini ortaya koymayı ve kendilerini geliştirmeyi artık bir tarafa bırakmaktadırlar.

Mesleki tükenmişlik, iş yerinde strese ve kişinin idealizmine zarar veren olayların veya durumların uzun süreli etkisi olarak ortaya çıkan psikolojik bir durumdur. Özellikle hizmet sektöründe işgörenlerde yoğun olarak ortaya çıkan mesleki tükenmişlik işgörenlerin hem fiziki hem de ruhsal enerjilerinin tükenmesine, çalışma isteğinin giderek azalmasına neden olmaktadır (Ökdem, 2008; Ereş, 2017). Mesleki tükenmişliğin sonucunda işgörenlerde performans düşmesi, iş değiştirme isteği, bıkkınlık gibi olumsuz psikolojik etkiler doğmaktadır. Ancak mesleki tükenmişlik sadece işgörenleri değil, hizmet bekleyenleri de olumsuz etkilemektedir. Çünkü işgörenlerde ortaya çıkan tükenmişlik duygusu, hizmet bekleyenlerin nitelikli ve insancıl olmayan bir hizmeti almasına neden olmaktadır (Sürgevil, 2006: 89).

Duygusal tükenmişlik nedeniyle ortaya çıkan duyarsızlaşma sonucunda işgören, duygusal anlamda bir tükenme içerisine girdiği için hizmet bekleyen insanlara karşı

iletişimini azaltma yolunu seçmektedir. Bu durum işgörenlerin nitelikli bir hizmet sunmasını engellemektedir. Duyarsızlaşma aşamasında olan işgörenler, diğer insanlara karşı duygusal bir set oluşturur. Bundan dolayı bu işgörenler diğer işgörenlerin, yöneticilerin veya hizmet görenlerin duygularına kayıtsız kalırlar (Maslach ve Jackson, 1986). Tükenmişliğin son basamağı olarak ortaya çıkan kişisel başarı eksikliği durumunda işgören kendisini meslekte veya işte yetersiz görmeye başlar. Bu aşamada işgören kendisini olabildiğince olumsuz değerlendirmeye ve iş dışı etkinliklere ağırlık vermeye başlar (Maslach ve Jackson, 1986).

1.2.1. Örgütsel Tükenmişlik Modelleri

İşgörenlerin psikolojik olarak yorgunluğunu, verimsizliğini ifade eden tükenmişlik kavramının temel nedenlerini ve tükenmişlik psikolojisinin hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarını açıklamak amacıyla tükenmişlik modelleri bulunmaktadır:

1-Freudenber Tükenmişlik Modeli

2-Cherniss Tükenmişlik Modeli

3-Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

4-Pines Tükenmişlik Modeli

5-Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

6-Meier Tükenmişlik Modeli

7-Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu çalışmada önemli görülen üç modele değinilmiştir.

• Freudenber Tükenmişlik Modeli

Freudenberger hem gönüllü örgütlerden aldığı verileri hem de çalışma arkadaşlarını gözlemleyerek elde ettiği verileri toplamış ve işgörenlerin kademeli olarak duygusal tükenme, motivasyon kaybı, bağlılık kaybı yaşadıklarını tespit etmiştir. Freudenberger, işgörenlerde görülen bu durumu ifade etmek ve açıklamak için tükenmişlik kavramını kullanmıştır.

Freudenberger'in '*Enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istek ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak*' olarak tanımladığı tükenmişlik farklı kişilerde farklı

derecelerde farklı belirtiler gösterebilmektedir (Ereş, 2017: 532). Bu modele göre tükenmişliğin ilk belirtileri, işgörenlerde ortaya çıkan enerji ve güç kaybıdır (Güven ve Sezici, 2006: 26). Modele göre tükenmişlik hissi ile karşı karşıya kalan işgörenlerde kabullenememe, güvensizlik ve aşırı öfke gibi sonuçlar görülmektedir (Basım ve Şeşen, 2006).

• Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'e göre insanlar hayatları boyunca anlam arayışı içerisindeyler. Geçmişten beri hayatının anlamının din üzerinden sorgulanmaya başlandığı ve şekillendiğini ifade eden Pines, günümüz insanların 'hayatın anlamını' aradıkları yerin iş yeri olduğunu, dolayısıyla bireylerin meslekleri veya işleri üzerinden hayatın anlamını aradıklarını belirtmiştir. Bireylerin, işlerinde aradıkları anlamı bulamaması nedeniyle tükenmişlik hissine kapıldıklarını belirten Pines, bunun varoluşsal bir kriz olduğunu belirtmiştir (Pines, 1993). İşgörenlerin, çalışma ortamının getirmiş olduğu sürekli etki sonucunda duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak yorulmalarının 'tükenmişlik' olarak tanımlandığı bu modelin temelinde motivasyon yer alır (Demir, 2009; Sürgevil, 2005).

Bu modele göre çalışma ortamında tükenmişlik hissinin fiziksel duygusal ve zihinsel boyutu vardır (Demir, 2009; Gökoğlu, 2010).

Zihinsel yorgunluk: İşgörenlerin kendisine, çevresine ve işine karşı olumsuz tutum geliştirmesidir. Zihinsel yorgunluk hissine kapılan işgörenler, işe yaramadığını düşüncesindedirler.

Fiziksel yorgunluk: Çalışanın kendisini fiziksel olarak güçsüz hissetmesi düşüncesidir.

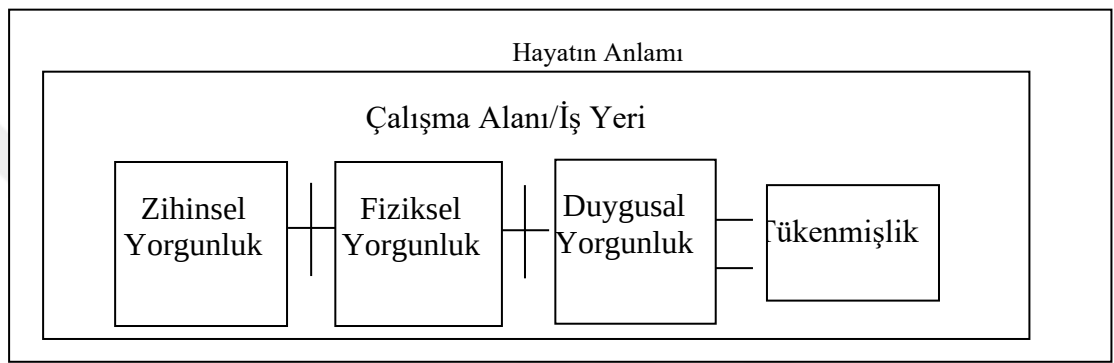
Duygusal yorgunluk: Çalışanın, çalışma arkadaşlarına, yöneticilere ve iş bekleyenlere (müşterilere) karşı güvensizlik duygusu geliştirmesidir. Kısacası, çalışanın hayal kırıklığına uğraması durumudur.

Modele göre, çalışma ortamlarında işgörenler üzerinde uzun süren duygusal baskı özellikle motivasyonu yüksek olan işgörenlerin tükenmişlik hissine kapılmasına neden olmaktadır. Buna göre iş yerlerinde işgörelere verilen maddi ve manevi desteğin az olması ya da örgüt içerisindeki ödöl sisteminin iyi işleyememesi durumunda

işgörenlerin motivasyonu azalmaktadır. Motivasyonu azalan bireyler zaman içerisinde iş değiştirme veya işi bırakma tepkisi gösterir (Dalkılıç, 2014; Pines ve Aranson, 1988).

Sadece yüksek motivasyonu olan işgörenlerin tükenmişlik duygusuna kapıldıkları, ancak düşük motivasyonlu işgörenlerde çeşitli olumsuz tutum ve davranışları geliştirmesine rağmen tükenmişlik duygusuna kapılmadıkları bu model, Pines tarafından 1988 yılında geliştirilmiştir (Sürgevil, 2005). Pines tarafından geliştirilen modelin önemli unsurları Şekil 1.1’ de verilmiştir.

Şekil 1.1. Pines Tükenmişlik Modelinin Unsurları



Kaynak: Sürgevil (2005: 25)

- **Maslach Tükenmişlik**

Üç boyutlu tükenmişlik modeli, çok boyutlu tükenmişlik modeli olarak da bilinen ve Christina Maslach tarafından 1981 yılında geliştiren Maslach Tükenmişlik Modelinde tükenmişlik; ‘İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi’ olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3). Polisler, psikologlar, yöneticiler gibi yüz yüze işgörenlerin olduğu farklı meslek gruplarında, işgörenlerde ortaya çıkan bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik gibi olumsuz durumların araştırmasını yapan Maslach, tükenmişliğin bir sonuç olmadığını, aksine süreç olduğunu ve farklı unsurları barındırdığını belirtmiştir (Dalkılıç, 2016).

Maslach, yüz yüze işgörenlerde ortaya çıkan tükenmişliği ölçmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmıştır. Maslach tükenmişliğin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi olarak ifade ettiği üç unsurun olduğunu belirtmiştir. Tükenmişliğin tek bir boyutunun olmadığını ve bundan dolayı

tükenmişliğin genel derecesinin belirlenmesinin imkânsız olduğunu belirten Maslach, tükenmişliğin üç unsurunun ayrı ayrı değerlendirilmesi sonucunda durumun tespit edileceğini belirtmiştir (Akten, 2007).

Günümüzde en çok kullanılan ve bu araştırmada da kullanılmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Maslach'ın belirttiği üç unsur ve 22 alt maddeden oluşmaktadır. Yüksek güvenirliği ile kabul edilen bu ölçeğin üç boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi aşağıda açıklanmıştır (Ergin, 1992).

Şekil 1.2. Maslach Tükenmişlik Modeli Boyutları

Duygusal Tükenme → Duyarsızlaşma → Kişisel Başarı

Kaynak: İbrahimağaoğlu (2013)

Duygusal Tükenme: Maslach tükenmişlik ölçeğine göre duygusal tükenme çalışanın işe, çalışmaya karşı olan fiziksel ve psikolojik enerjisinin azalmasını yansıtır (Wright, Thomas, Douglas ve Bonett, 1997). Buna göre çalışanın mesleki tükenmişliğinde önemli bir unsur olarak duygusal tükenme, durumunda çalışan yorgunluk hissetmeye başladı. İşe başlama dönemindeki gibi kendilerini işlerine veremeyen işçiler ya da çalışma arkadaşlarına sorumluluk almamak için yardımcı olmayan işgörenler duygusal tükenmişlik evresindedir. Çünkü birey işe karşı beslediği duygusal enerjisinin azaldığını düşünmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 3). Genel olarak yüz yüze yapılan mesleklerde yoğun olarak ortaya çıkan duygusal tükenme, bireysel amaçlar ve örgütsel amaçlar arasındaki çatışma, mesleki beklentilerin fazla olması ve iş yükünün fazla olmasından kaynaklanmaktadır (Cordes, Cynthia, Dougherty ve Thomas, 1993). İşgörenlerin, ‘meslekten bıktım artık, çok yoruluyorum, bu meslekte- işte yıpranıyorum’ söylemleri duygusal tükenmişliğin göstergesidir. Ancak duygusal tükenmişlik, tükenmişliğin tam olarak açıklanmasında yeterli değildir (Maslach, 1981: 15).

Duyarsızlaşma: İşgörenin, sosyal çevresindeki, iş çevresindeki insanlara karşı olumsuz tepkilerde bulunması ve olumsuz bir dil kullanmasıdır. Duyarsızlaşma durumunda bireyde işe karşı olumsuz tutumlar artar (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403). Maslach'ın tükenmişlik modelinde ikinci boyut olan duyarsızlaşma, bireyin

duygusal tükenmişliğinden hemen sonra ortaya çıkan bir süreç değildir. Duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlikle birlikte görülebilen karmaşık bir süreçtir. Duyarsızlaşan birey, mesleki idealizmini yitirmiş ve mesleki değerlerinden uzaklaşmış bir yapıdadır (Karadal, Demirel ve Güner, 2010: 874). Bireydeki mesleki idealizmin kaybolması sonucunda bireyde aşırı sinirlilik ve meslekten kaynaklı huzursuzluklar artar (Batlaş ve Baltaş, 2002: 24). Hizmet bekleyen kişilere karşı olumsuz davranışlar sergilemenin belirgin olarak görüldüğü duyarsızlaşma durumunda işgörenlerin hümanistlik değerlerden de uzaklaştığı görülmektedir. İşgörenlerin, hizmet bekleyenlerin isteklerini, taleplerini görmezden gelmesi ve bireylere yardımcı olmaması duyarsızlaşmanın göstergelerindendir. Hizmet bekleyenlerin nesne olarak algılandığı bu dönemde bireyler, sorunlara çözümün bulunmadığını ve örgüte(kuruma) karşı güvensizliğin had safhada olduğu düşünür (Budak ve Sürgevil, 2005)

Duyarsızlaşmış bireylerde, işgörenlere güvenmeme, tanımadığı insanlardan kötülük göreceğini düşünme ve işi kuralına göre yapma gibi tutum ve davranışlar görülür (Maslach, 2003).

Kişisel Başarı Hissi: Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutundan daha karmaşık bir yapı taşıyan kişisel başarı hissi, öz yeterlilik ve öz değerlendirmelerini olumsuz yapan bireylerin yaşadıkları yetersizliktir. İşgörenin duygusal olarak tükendiği, iş hayatındaki ve çevresindeki kişilere, olaylara duyarsızlaştığı ve bunun neticesinde işe ve kendisine karşı olumsuz değerlendirmelerde bulunması sonucunda işgörenlerde yetersizlik duygusu gelişir (Bakoğlu- Deliorman, Yiğit, Tastan-Boz ve Yıldız, 2009: 79). Gelişen yetersizlik duygusu sonucunda işgörenlerin, öz yeterliliklerini ve öz değerlendirmelerini düşük görmelerine neden olur (Maslach ve Zimbardo, 1982: 5).

Tükenmişliğin son unsuru ve son bileşeni olan kişisel başarı hissi sonucunda birey öz güvenini kaybeder. Özgüveni azalan birey için yeni işler, yeni uygulamalar, örgüt için değerli görülen şeyler anlamsız ve gereksizdir. İş daha iyi yapmak için neden bulamayan, işinde hep aynı şeyleri yaptığını ve ilerlemediğini düşünen, gereksiz bir çaba içerisinde olduğunu bundan dolayı hiçbir değişimin olmayacağını düşünen işgörenlerde yaratıcılık yok olmuştur (Maslach, 1997). Kişinin kendisine olan bütün güvenini ve saygısını kaybettiği bu aşamada olan işgörenlerin bulunduğu örgüt

içerisinde (kurumda) beklenilmeyen veya istenilmeyen durumlar fazlaca yaşanır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Maslach tükenmişlik modeli, işgörenlerin algılanan performansındaki düşüşünün ortaya çıkarılması açısından önemli bir modeldir. Bu modelde işgörenlerin kendileri ve performansları hakkındaki genel yargıları ön plana çıkmaktadır. Buna göre, çalışma koşulları, bireysel amaçlar ve örgütsel amaçlar arasındaki tutarsızlık işgörenlerde öncelikle duygusal tükenmeye neden olmaktadır. Duygusal tükenmeden ayrı olarak ele alınan, ancak duygusal tükenmeden bağımsız olarak ortaya çıkmayan duyarsızlaşma durumunda da işgörenlerin sosyal tepkileri artık ön plana çıkmaya başlamıştır (Gündüz, 2005). Diğer taraftan, duyarsızlaşma durumunda olan işgörenin işe yönelik tepkileri de sürekli olarak olumsuz olarak arttığı için bireyde öze dönük olumsuz yargılar oluşmaya başlar. Bu süreç sonunda da birey, yeteneklerinin işe yaramadığını düşünür. İşgörenlerdeki iç sorgulamanın olumsuz olması sonucunda oluşan stres tükenmişlik hissine neden olur.

1.2.2. Örgütsel Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Örgütlerdeki tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları ile ilgili yapılan araştırmalar, tükenmişliğin farklı nedenlere dayalı olarak ortaya çıkabileceğini göstermiştir (Otacıoğlu, 2008). Bundan dolayı, tükenmişliğe etki eden faktörlerin bir bütün olarak sıralanması imkânsızdır. Ancak, tükenmişliğe etki eden faktörlerinin, bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılması tükenmişlik durumunun daha iyi araştırılmasını ve anlaşılmasını sağlamaktadır (Birdir ve Tepeci, 2003).

1.2.2.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler, bireylerin temel özelliklerinden kaynaklanan faktörlerdir. Bireysel faktörler, genellikle bireylerin iş yerlerinde veya çalışma alanlarında diğer kişilere karşı olan tutumlarını belirtir. Örneğin, iş yerlerinde bireylerin kendini disipline etme yaklaşımı ve çalışma sürecinde sorunlara karşı mücadele etme yaklaşımı bireysel faktörler arasında incelenebilir (Zel, 2001; Arabacı ve Akar, 2010).

Yapılan araştırmalara göre dış odaklı olma ile tükenmişlik arasında ilişki olduğu, dış odaklı bireylerin tükenmişliğe daha yatkın oldukları tespit edilmiştir (Polatçı, 2007: 53). İçsel denetim sahibi bireyler, hayatlarıyla ilgili aldıkları kararların kendi tercihleri olduğunu bilirler. Dolayısıyla bu bireyler, başarı ve başarısızlık durumlarında bahane aramaya çalışmazlar. Aynı zamanda içsel denetim sahibi olan bireyler, olumlu düşünme yapıları sayesinde stres ile daha kolay başa çıkarlar. Bundan dolayı, iç odaklı olan bireylerde tükenmişlik durumlarına çok az rastlanır (Özkalp ve Kirel, 2001: 101).

Tükenmişliğe etki eden bir diğer faktör ise bireylerin beklentileri veya beklenti düzeyleridir. Beklenti düzeyleri yüksek olan bireyle, yaptıkları çalışmaların sonucunda takdir edilmeyi beklerler. Öğretmenliğe yeni atanan idealist bir öğretmenin gittiği okulda üst düzey performans sergilemesi ve bunun sonucunda takdir edilmeyi beklemesi buna örnek olarak verilebilir. Ancak her zaman her bireyin yaptıkları gayretler görülemeyebilir. Bu durumda ödüllendirilmeyen ve takdir edilmeyen bireyler mesleklerine karşı duyarsızlaşmaya başlayabilmektedirler. Bu nedenle bireylerin gerçekçi beklentiler içerisinde olması son derece önemlidir.

Yapılan araştırmalar neticesinde örgütsel tükenmişliğe etki eden önemli faktörler Tablo 1.2’ de belirtilmiştir.

Tablo 1.2. Tükenmişliğe Etki Eden Bireysel Faktörler

Özgüven	Güdülenme	Örgütsel Bağlılık	Beklenti
Sorumluluk Duygusu	Deneyimler	Yetenekler	Rol Çatışmaları
İş Doyumu	Öz disiplin	Beceriler	İçsel Denetim

1.2.2.2. Örgütsel Faktörler

İş yaşamının örgütün temel amaçlarından bağımsız olmayan yapısı, tükenmişlikte etkili olan örgütsel faktörlerin incelenmesini gerekli kılmıştır. Tükenmişlikte önemli bir inceleme alanı olan örgütsel faktörlerin, bireysel faktörlerden bağımsız olarak incelenmesi tükenmişliğin temel nedenlerinin daha iyi açıklanmasına katkı sağlayacaktır.

(Budak ve Sürgevil, 2005). Bu kapsamda tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerden bazıları Tablo 1.3’ te verilmiştir (Özçınar, 2005; Basım ve Şeşen., 2006; Avşaroğlu, Deniz ve Karaman, 2005).

Tablo 1.3. Tükenmişliğe Etki Eden Örgütsel Faktörler

İşgörenlerin kararlara etkisi	Örgütün iç düzen işlemleri	Örgütün kontrol eksikliği veya fazlalığı	Kariyer basamaklarının yetersizliği
Örgütün yapısı	Meslek türü	Fazla mesai	Düşük ücret
İşin yapıldığı ortam	Nöbetler	Teknolojik değişimler	Rol belirsizlikleri
Yapılan işin niteliği	Çalışma Saatleri	Kurum içi yasaklar	Amirlerin sosyal desteği
İş gerilimi	Örgüt kültürü	Müşteri yoğunluğu	İş güvenliği
İş yükünün fazlalığı	Duygusal saldırılar	Örgüt politikaları	Ödül ve ceza sistemi
Örgüt içi formal iletişim durumu	İş yerinin fiziksel durumu	Çalışılan ortamın fiziksel özellikler	Çalışma arkadaşların sosyal desteği

1. 3. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

İşgörenlerin genel olarak zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçirmeleri, çalışma ortamındaki ortamın ve diğer faktörlerin bireyi etkilemesine neden olur. İşgörenlerin, çalışma faaliyetleri sırasında stres yaşamalarına etki eden bireysel ve örgütsel faktörlerin belirlenememesi durumunda, örgütün varoluş amaçlarından uzaklaşmasına ve işgörenlerin verimlerinin düşmesine neden olacaktır. Özellikle yüz yüze yapılan, öğretmenlik, doktorluk, polislik gibi mesleklerde işgörenlerin özellikle çalışma ortamından kaynaklı stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, yapılan araştırmalarda iş yükünün fazla olduğu, örgüt içi iletişim zayıf olduğu örgütlerde işgörenlerin tükenmişliğe daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Özkan, 2012). Tükenmişlik durumunda olan bireylerde, işe karşı isteksizlik, iş doyumunu, huzursuzluk, işi sevmeme, işten erken ayrılma, işe gitmeme, mesleği değiştirme, işe yaramama düşünceleri gibi durumlar ortaya çıkar. Kısacası tükenmişlik durumunda bireylerde, duygusal, zihinsel ve fiziksel tepkiler ortaya çıkar. Genel olarak yorgunluk hissi, yıpranma hissi, enerji kaybı, baş ağrısı, kas tutulması, uyku bozukluğu gibi belirtiler ile kendisini gösteren fiziksel tükenmişlik durumunda birey işte çok fazla yorulduğunu düşünür (Buldukoğlu ve Doğan, 1995). Bireylerde tükenmişliğin duygusal belirtilerini ise, bireyin iş ile ilgili düşünceleri ve tutumu oluşturur. Bireylerdeki güven eksikliği, huysuzluk,

sabırsızlanma, sosyal ilişkilerin zayıflaması olumsuz düşüncelerin artması duygusal tükenmişliğin belirtileri arasındadır. Ayrıca, bireyin sosyal davranışlarında olumlu değer atfedilen, paylaşma, yardımlaşma, kibarlık gibi değerlerin azalması da duygusal tükenmişliğin belirtileri arasındadır (Demir, Ulusoy ve Ulusoy, 2003). Bireylerdeki zihinsel tükenmişlik belirtileri ise bireyin iş ile ilgili genel yargılarıdır. Örneğin, bireyin çevresine, iş arkadaşlarına karşı sürekli olarak olumsuz düşüncelerde olması, işi ciddiye almama, işi önemsememe, gibi olumsuz tutumlar zihinsel tükenmişliğin belirtileridir (Fairbrother ve Paice, 2005)

1.4. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Tükenmişlik; kaynakların verimli kullanılması, bireylerin yeteneklerini kullanamaması gibi olumsuz etkiler nedeni ile örgütler açısından önemli bir kavramdır (Cordes ve Dougherty, 1993). Tükenmişliğin hem birey hem de örgüt üzerinde olumsuz etkiler bırakması, tükenmişliğin azaltılması için yapılması gerekenin ne olduğunun belirlenmesi amacıyla önemlidir. Tükenmişliğin başta birey olmak üzere örgüt ve sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkilerinin belirlenmesi, bu etkilerin geçici olup olmadığının ortaya çıkarılması ve önlemlerin alınması amacıyla incelenmesi, tükenmişliğin nedenleri ve sonuçlarının saptanmasına bağlıdır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Öğretmenler açısından bakıldığında ise; “Öğretim, bireylerde stres yaratan bir olgudur. Öğrenciler ile işgörenler arasındaki günlük iletişim, sürekli devam eden öğretim ihtiyaçları, baskı ve strese neden olmaktadır. İş stresi ve yıpranmışlık öğretmenlerin problemi olarak kabul edilmiştir. Yoğun ve sık geçen stresli dönemlerinin ardından davranışsal, niteliksel, psikolojik ve fizyolojik tepkiler gelmektedir. Bu tepkilerin yığılması öğretmenin sınıfta ve meslek hayatında kalma-kalmama kararını etkilemektedir. Sonuçta uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş edememe tükenmişliğe yol açmaktadır” (Akçamete vd., 2001).

Öğretmenlerde görülen tükenmişlik, temel eğitim kurumu olarak işlev gören okul örgütüne ve okulun varoluş hedeflerine zarar vermektedir. Tükenmişliğin okul boyutu, sadece öğretmenleri değil; aynı zamanda okul yöneticilerini, öğrencileri ve okulun diğer işgörenlerini de etkilemektedir. Çünkü okul, doğası gereği sosyal bir kurumdur ve bu nedenle okul kurumunda birbirinden etkilenen birden fazla özne vardır. Başka bir ifade

ile okul örgütünde, öğretmenlerin, öğrencilerin veya yöneticilerin tükenmişlik yaşamaları durumunda okulun bütün paydaşları etkilenecektir. Okul örgütü, eğitim örgütleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ancak okul örgütünün, daha önceden, devlet tarafından belirlenen amaçlara ulaşması, daha çok okul içi etkinliklerin niteliğine bağlıdır. Öğretmenlerin veya okul yöneticilerin tükenmişlik yaşamaları, devlet tarafından belirlenmiş olan programın büyük ölçüde aksamasına neden olmaktadır. Bu durum nitelikli bir eğitimin verilmesini engellemektedir.

Okul yöneticisi, eğitim etkinliklerinin verimliliğini arttırmalı ve eğitimin kalitesinin yükseltmek için sürekli bir gelişimi sağlamalıdır. Ancak, öğretmenlerin veya okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin artması veya okul örgütünde tükenmişlik yaşayan kişi sayısının artması, eğitim yöneticisinin bu temel görevini yerine getirememesine neden olmaktadır. Çünkü tükenmişlik durumunda birey, kendini veya çevresini geliştirmek için yeterli bir ivmeye sahip olamamaktadır. Benzer şekilde; okul örgütünde ekip çalışmasını, ekip ruhunu arttıracak atmosfer; öğretmenlerin birbirleriyle veya okul yöneticileriyle uyum içinde çalışmasını sağlayacaktır. Ancak örgütsel tükenmişlik sonucunda, bu uyumu yakalamak, ortak amaçlar için çalışmak imkânsız hale gelmektedir.

1.4.1. Bireysel Sonuçlar

Bireylerin çalışma ortamında yaşadığı sıkıntılardan, problemlerden vb. nedenlerden dolayı ortaya çıkan gerginlik, tükenmişlik duygusunun bireyde gözlemlenen sonucudur. Çalışma ortamından, çalışma arkadaşlarından, iş bekleyenlerden veya yöneticilerden kaynaklı olabilen tükenmişlik sonucunda özellikle duygusal anlamda yıpranan birey, gösterdiği çabaların olumsuz ve anlamsız olacağı hissine kapılmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009; Boyar, 2011). Olumsuz duyguların beraberinde getirdiği psikolojik sonuçlardan biri de bireyin özsaygısının azalmasıdır. Özsaygısı azalan birey, kendisine karşı olumsuz sıfatlar ile yakıştırmada bulunarak kendisinin değersiz, işe yaramaz kalitesiz olduğunu hissetmeye başlar (Maslach ve Zimbardo, 1982; Çatır, 2014).

Tükenmişlikten kaynaklı baş ağrısı, kulak çınlaması, gibi kronikleşen problemler veya hastalıklar yaşayan bireyin kişisel başarısında düşüş gözlemlenir. Özellikle duygusal tükenmişlik durumunda olan bireylerde ortaya çıkan bu tür rahatsızlıklar,

Maslach tarafından tükenmişliğin ikinci basamağı olarak belirtilen ‘duyarsızlaşma’ döneminde ortaya çıkar (Boyar, 2011). Diğer taraftan bireylerde görülen ve tükenmişliğin ilk basamağı olarak kabul edilen duygusal tükenmişlik döneminde ortaya çıkan duygusal yorgunluk, bireyin fiziksel aktivitelerinin de azalmasına neden olmaktadır. Çünkü duygusal olarak yıprandığını düşünen bireyler rutin olan ‘işe gitme’ davranışının bile zor olduğunu düşünmeye başlar. Bundan dolayı, işe geç gitme davranışlarında artış görülür. Genel olarak değerlendirildiğinde tükenmişliğin bireysel sonuçları Tablo 1.4’ te verilmiştir (Taycan, Kutlu, Çimen ve Aydın, 2006).

Tablo 1.4. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları

Uykusuzluk	İşten soğuma	Düşük verim	Düşük enerji	Gerginlik
Mesleki doyumsuzluk	İşe karşı isteksizlik	Fiziksel yorgunluk	Zihinsel yorgunluk	Duygusal yorgunluk
Özensiz iş yapma	Tahammülsüzlük	Verimsizlik	Sinirlilik	Yoğun stres
Strese bağlı hastalıklar	Azalan iş doyumu	Hizmet kalitesinde düşüş	İşe yaramama düşüncesi	Madde kullanımında artış
Sosyal izolasyon	Ailevi problemler	İşgörenlere karşı olumsuz tavır	Hoşgörüsüzlüğün artması	Karmaşık duygular

1.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Bireysel sonuçlarının ön planda tutulduğu tükenmişlik durumunun örgütsel etkilerinin olması da kaçınılmazdır. Bireyin kendisi veya iş hakkındaki olumsuz düşüncelerinin, özellikle çalışma hayatındaki davranışlarına yansımaları bireyin üyesi olduğu ve etkin olduğu örgütü de etkilemektedir.

Bireylerin kendi yeteneklerine, bilgilerine ve işi yapma becerisine karşı olumsuz bir tutum geliştirmesi ve sonrasında işten ayrılması veya iş değiştirmesi öncelikle örgütün ekonomik anlamda zarar görmesine neden olmaktadır. Çünkü ‘nitelikli iş gücü’ olarak ifade edilen ve tecrübesi ile ön planda olup örgütün amaçları doğrultusunda çalışan bireylerin örgütten ayrılması örgüt verimliliğine zarar vermektedir. Tecrübeli bireylerin işten ayrılması sonucunda yeni bireylerin iş konusunda yetiştirilmesi hem zaman hem de para israfına neden olacaktır. Bunun yanında tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen ‘iş veriminde düşüş, örgütsel bağlılıkta azalma, iş kazalarında artış,

işe devamsızlıkta artış, işe geç gelmede artış vb.’ gibi durumlar da örgütlerin ekonomik anlamda zarar görmesine neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009; Çatır, 2014). Bu bağlamda, tükenmişliğin örgütsel sonuçlarından bazıları aşağıda verilen Tablo 1.5’ te belirtilmiştir (Fırat, 2015; Çatır, 2014).

Tablo 1.5. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları

İşe geç gelme	İşten erken ayrılma	İş değiştirme	Girişimciliğin azalması
İş performansının düşmesi	Nitelikli iş gücünde azalma	İş kazalarının artması	Devamsızlığın artması
Yaratıcılığın azalması	Yeniliğin azalması	Örgütsel azalma	bağlılıkta Örgütsel başarıda düşüklük
Örgütsel zedelenmesi	imajın Diğer etkilenmesi işgörenlerin	İşgörenlerde azalması	motivasyon Çalışma ortamında artan huzursuzluklar
Hizmetin düşmesi	kalitesinin Hizmet niteliğinin düşmesi	İşin yetiştirilmemesi	Ekonomik kayıplar

Kaynak: Fırat (2015; Çatır, 2014).

1.5. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT İÇİ ÇALIŞMALAR

Tükenmişlik konusunda yapılan araştırmaların ağırlıklı olarak turizm sektörü, sağlık sektörü ve eğitim sektörü üzerinde yapıldığı gözlemlenmiştir. Tükenmişlik konusunda son yıllarda yapılmış çalışmalar aşağıda kısaca belirtilmiştir.

Örgütsel tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalarda; Budak ve Sürgevil (2005)’in yaptıkları çalışmada; akademik personel üzerinde tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler analiz edilmiştir. Akademik personelin tükenmişlik düzeyinin çeşitli faktörlere göre farklılaştığı ortaya konmaktadır. Burnak’ın (2007) yaptığı çalışmada örgütsel tükenmişlik kavramının kamu ve özel sektörde işgörelere yönelik bir uygulaması yapmıştır. Araştırmada iş stresi nedeniyle olan tükenmişliğin bireysel özelliklere göre nasıl değiştiği tespit edilmiştir.

Gençay (2007), Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılığını belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarını; Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları, İş

Doyumu Ölçeği (Hackman & Oldham, 1975), tükenmişlikleri Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach & Jackson, 1981), kullanarak belirlemiştir. Araştırmada 93 beden eğitimi öğretmenine (78 erkek, 15 bayan) anket uygulanmış. Öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Beden eğitimi öğretmenlerinin günlük çalışma süreleri ile iş doyumları ve tükenmişlikleri arasında ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde çalışma ortamından memnun olmaları ile iş doyumları arasında ilişki belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlikleri arasında negatif ilişki belirlenmiştir.

Cemaloğlu ve Şahin (2007) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçeleri oluşturmaktadır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Verilerin analizinde t-Testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin yaşının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği, dul öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğu sonucuna varmışlardır. Eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmelerde artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu, ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu da diğer tespitleridir. Öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, öğretmenlikten duydukları manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediğini ortaya koymuştur.

Avşaroğlu, Deniz ve Karaman (2007) Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi üzerine yaptıkları çalışmanın sonucunda; öğretmenlerin yaşının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği, dul öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğunu belirterek, eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmelerde artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yükseldiğini vurgulamışlardır. Ayrıca çalışmalarında; ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu, öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, öğretmenlikten duydukları manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediğini saptamışlardır.

Arı ve Bal (2008)'ın tükenmişlik kavramının birey ve örgütler açısından önemi incelenmiş, farklı iş kollarında tükenmişlik düzeylerinin tespiti yapılırken örgütsel düzeyde neler yapılacağı üzerinde durulmuştur. Ardıç ve Polatçı (2009)'nın yaptıkları çalışmalarında tükenmişlik sendromunun bilgi çağının önemli sorunlardan birisi olduğu vurgulanmış ve zararlarıyla başa çıkma yolları araştırılmıştır. Yıldırım ve İçerli'nin (2010) yaptıkları çalışmada tükenmişlik kavramı için ölçek geliştiren Maslach ve Kopenhag'ın ölçekleri karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

Dağlı ve Gündüz (2008), Diyarbakır il merkezi ve ilçelerindeki yatılı ilköğretim bölge okul yöneticileri ve öğretmenlerinin kendi algılarına göre tükenmişlik düzeylerini saptamak, amacıyla bir çalışma yapmış ve şu sonuçları elde etmiştir. Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin kendi algılarına göre *duygusal tükenme* boyutunda %31,9'unun düşük düzeyde, %23,4'ünün orta düzeyde, %44,7'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. *Duyarsızlaşma boyutuna* ilişkin %21,3'ünün düşük düzeyde, %42,6'sının orta düzeyde, %36,2'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; *kişisel başarı* boyutunda ise %31,9'unun düşük düzeyde, %23,4'ünün orta düzeyde ve %44,7'sinin de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Çetin, Basım ve Aydoğan (2011), yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın tükenmişlikle ilişkisini öğretmenler üzerinde bir araştırma yaparak incelemişlerdir. Meydan'ın (2011) yaptığı çalışmada örgütsel ortamda tükenmişliğin izlenim yöntemleri ve taktikleriyle ilişkisi incelenmiştir. Bireylerin tükenmişlik düzeylerinin, izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Meydan (2011) çalışmasında, örgüt içinde bireylerin davranışları ve örgütsel performans üzerinde olumsuz etkisi bulunan tükenmişlik ile izlenim yönetimi taktikleri arasındaki muhtemel ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu maksatla oluşturduğu araştırma sorularını, bankacılık sektöründe çalışan 115 bireyden toplanmış olan veri ile test etmiştir. Elde ettiği sonuçlar araştırma sorularını açıklar nitelikte olup, genel olarak değerlendirildiğinde bireylerin tükenmişlik düzeylerinin izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkili olduğu kanısına varmıştır.

Yücel (2012)'in çalışmasında iş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algı ile örgütsel desteğin ilişki arasındaki etkisi sağlık sektöründe yoğunlaşarak

araştırılmıştır. İş tatminin tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Telli, Ünsar ve Oğuzhan (2012)'in çalışmasında örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimine karşı liderlik davranış tarzlarının etkisi incelenmiştir. Çalışmada personeller örgütün temel kaynağı olarak nitelendirilmiş ve fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları karşılanarak tükenmişlik duygusunun azaltılabileceği üzerinde durulmuştur. Telli'nin (2012) yaptığı çalışmada liderlik davranış tarzlarının işgörenlerin örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Derin ve Demirel (2012)'in yaptıkları çalışmada tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkileri sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde incelenmiştir. Tükenmişliğin tüm boyutlarının örgütsel bağlılığın tüm boyutları üzerinde negatif yönde etkili olduğu sonucuna erişilmiştir. İbrahimağaoğlu (2013)'nun yaptığı çalışmada örgütsel tükenmişlikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Köse'nin (2014) yaptığı araştırmada örgütsel adalet algısının tükenmişlik üzerindeki etkisinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

Güven (2013) tarafından yapılan çalışmada, hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin dedikodu durumu incelenmiştir. Araştırmaya göre, hemşirelerin mizah anlayışı ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişileşim tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin mizah kullanım oranı arttıkça tükenmişlik düzeylerinde bir azalma meydana gelmektedir.

Balaban ve Konyalı (2016)'nın yaptıkları çalışmada kamu işgörenlerinin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel adalet algısını etkileyen değişkenler detaylı şekilde incelenmiş ve kurum yöneticilerinin alması gereken önlemler tespit edilmiştir.

Güneş (2014)'in yaptığı çalışmada tükenmişlik ve örgütsel sosyalleşme kavramlarını Türkiye'deki İngilizce öğretmenleri örneklemini üzerinde incelemiştir. Tükenmişlik ve örgütsel sosyalleşme arasında ters orantılı bir ilişki gözlenmiştir.

Üstüner ve Özçelik (2013)'in yaptığı çalışmada örgütsel tükenmişlik ve stratejik yönetim arasındaki etkileşim incelenmiştir. Yücel ve Demirel (2013)'in yaptıkları çalışmada mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkine olan etkisi incelenmiştir.

Yeğin (2014: 331) tarafından Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada bekâr olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, evli olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

1.6. ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ YURT DIŞI ÇALIŞMALAR

Yapılan yabancı kaynak taramasında Herbert J. Freudenberg, Christina Maslach ve Jackson adlı araştırmacılar ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de yapılan bütün araştırmalarda bu isimler yer almıştır. Özellikle Christina Maslach’ın tükenmişlik ölçeği gerek tek başına çalışmalara gerekse başka ölçeklerle karşılaştırmalı çalışmalara kaynak olmuştur.

Maslach ve Jackson (1981) kamu hizmeti sunan iş görenlerin tükenmişlik düzeyini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni geliştirmişlerdir. Araştırmada farklı meslek gruplarında çalışan avukat, polis, hemşire, öğretmenler vb. yer almıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre gençlerin yaşlılara; kadınların ise erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca, bekâr işgörenlerin, evli olanlara göre daha fazla duygusal tükenme içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Capel (1986) çalışmasını antrenörlerdeki tükenmişlik durumunu tespit etmek amacıyla gerçekleştirmiştir. Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan bu araştırmanın çalışma grubunu 332 antrenör oluşturmuştur. Araştırmada antrenörlerdeki; rol çatışması, rol belirsizliği, kontrol odağı, sporcular ile doğrudan temas gibi değişkenler regresyon ve takip kanonik korelasyon analizler ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda, sporcular ile doğrudan temas halinde olan antrenörlerin tükenmişliğinin, doğrudan temas halindeki sporcu sayısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Sarros ve Sarros (1987), çalışmasını 635 ilkökul ve ortaokul öğretmeni ve 128 okul yöneticisi ile birlikte, öğretmenler ile yöneticiler arasında tükenmişlik seviyeleri bakımından fark olup olmadığını tespit etmek üzere yapmışlardır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan çalışmada, öğretmenlerin kişisel başarı boyutları öteki meslek gruplarıyla kıyaslandığında, yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul yöneticileri ile öğretmenler arasında duygusal alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu saptamaya göre

öğretmenlerin okul yöneticilerine göre duygusal tükenme alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Firth ve Britton (1989), yaptıkları çalışmada hemşireler arasındaki tükenmişlik ile iş miktarı arasındaki ilişki ve tükenmişlik ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Hemşirelerin iş miktarı ile duyarsızlaşma arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, diğer taraftan duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Devamsızlık durumunun ise, hemşireler için yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cordes ve Dougherty (1993) tarafından yapılan çalışmada ise bakım evi işgörenlerinin tükenmişlik düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre, gündüz bakım evinde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri, diğer araştırmalardan elde edilen tükenmişlik düzeylerinden daha yüksektir.

Vallen (1993) çalışmasında; işgörenlerin devir hızı, devamsızlık gibi göstergelerin tükenmişlik ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Vallen, bu çalışmada, otokratik yapılı örgütlerde devamsızlığın ve işgörenlerin devir hızının yüksek olduğunu, başka bir ifade ile, bu örgütlerde tükenmişliğin yüksek düzeylerde olduğunu belirlemiştir.

Kantas ve Vassilaki (1997), araştırmasında Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerliliğini 220 öğretmen üzerinde test etmiştir. Çalışma sonucunda Maslach ve Jackson'ın elde ettiği sonuçlara yakın sonuçlar bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin, araştırmanın yapıldığı ülkenin kültüründen etkilenmeyen özellikte bir envanter olduğu saptanmıştır.

King ve Sethi (1997) tarafından yapılan çalışmada, işgörenlerde görülen rol çatışmaları sonucu ortaya çıkan stres ve tükenmiş arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, işgörenlerde görülen rol çatışmalarının tükenmişliğe neden olduğu tespit edilmiştir.

Kalliath, O'driscoll ve Gillespie (1998) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. 28 hipotezden oluşan bu araştırmanın çalışma grubu 197 hemşiredir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın, örgütsel tükenmişliğin bir göstergesi olduğu tespit edilmiştir.

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001)'in yaptıkları çalışmada büyük organizasyonlarda çalışan insanların büyük organizasyonlardaki durumları incelenmiştir. Tükenmişliği hafifletmek için çalışma alanıyla olan özel ilişki üzerinde durulmuştur.

Maslach ve Leiter (2008) 'in tarafından yapılan çalışmada iş tükenmişliğinin erken belirtileri incelemeye alınmıştır. Lau, Yuen ve Chan (2005), yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik yaşıyıp yaşamadıkları incelemiştir. Araştırmada Hong Kong ve Kuzey Amerika okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bu öğretmenlere “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, kişisel tükenme ve duygusal tükenme alt boyutlarında tükenmişlik düzeyleri Kuzey Amerika'daki öğretmenlerde daha yüksektir. Ancak istatistiksel boyutlarda duyarsızlaşmada bir farklılık yoktur. Yine istatistiksel olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile deneyimsiz, genç bekâr, hiçbir inancaca sahip olmayan, stajyer gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Evers, Tomic ve Brouwers (2004), araştırmalarının evrenini Hollanda bölgesel eğitim merkezinde bulunan 73 öğretmen ve 1782 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada öğrencilerin davranış bozuklukları ve öğretmenin bu davranış bozukluklarıyla mücadele etme becerilerini öğretmen tükenmişliğine nasıl yansıdığını öğrenci ve öğretmen bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma da çıkan sonuca göre, öğrencilerin anlam düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenin sorunlarla başa çıkma becerileri ile öğrencilerin kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal boyutlarında tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Moliner, MarNinez-Tuz, Peiro, Ramos ve Cropanzaro (2005) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletin üç farklı versiyonundan hangisinin daha etkili olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve prosedür adalet olarak ifade edilen ve örgütsel adaletin üç farklı boyutunun ele alındığı bu çalışmada, örgütsel refah ve örgütsel adalet arasındaki ilişki incelenmiştir. 324 çalışan ile yapılan bu araştırma sonucuna göre, etkileşimsel adalet tükenmişliği zayıflattığı tespit edilmiştir.

Van Emmerik, Jawahar ve Stone (2005) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel tükenmişlik konusunda yapılan ve örgütsel tükenmişliğin olumlu boyutlarını inceleyen ilk ve önemli araştırmalardan biridir. Tükenmişlikle ilgili çalışmaların büyük çoğunluğu, tükenmişliğin olumsuz anlamı nedeni ile genellikle tükenmişliğin olumsuz sonuçları üzerine inşa edilmiştir. Ancak; fedakârlık ve özgecilik, örgütsel vatandaşlığın en önemli göstergelerinden biridir. Bu araştırma fedakârlığın, bir örgütsel vatandaş olduğu ileri sürülmüş ve internet üzerinden ulaşılan 178 katılımcıya anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, fedakârlığın, bir örgütsel vatandaşlık davranışı olduğu tespit edilmiştir.

Betoret (2006) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin uygulamalarına müdahale edildiğinde, sınırlamalar getirildiğinde veya engellendiğinde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun sonucunda yeterlilik seviyeleri yüksek öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin düşük olmasının sebebi sorunlarla baş etme kaynaklarının fazla olması olarak belirlenmiştir.

Martinussen, Ricardsen ve Burke (2007) tarafından yapılan araştırmada işgörenlerin meslektaşlarından ve amirlerinden sosyal destek almasının tükenmişlik düzeyini düşürdüğü tespit edilmiştir.

Theodore, Avtgis ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan araştırmada örgütsel muhalefet ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki farklı kuruluşlardan 209 kişi ile yapılan bu araştırma sonucunda; duygusal tükenme, başarısızlık, soyutlanma gibi durumların örgütsel muhalefet yansıttığı ve bu durumda olan işgörenlerin gizli muhalefet yansıtmaktan kaçındığı tespit edilmiştir.

Duffy, Oyeboade ve Allen (2009) tarafından yapılan araştırmada özel bakım evlerinde çalışan kişilerin tükenmişlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, işgörenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ile yaşları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Diğer taraftan, bu araştırmaya göre, genç işgörenler, iş yerlerinde tükenmişliğe karşı direnç gösterdikleri için desteğe ihtiyaç duymaktadırlar.

Alarcon, Eschleman ve Bowling (2009) tarafından yapılan araştırmada, işgörenlerin kişilik yapıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucuna göre; deneyimlere açık olma, vicdanlı olma, uyumlu olma, dışadönük olma, öfke kontrolü yapabilme ve tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir etkileşim vardır.

Schaufeli, Leiter ve Maslach (2009), yaptıkları çalışmada tükenmişlik konusunda 35 yıllık araştırma ve uygulamalar incelenmiştir. 1970 yılından itibaren insanların iş deneyimlerinde tükenmişlik kritik bir yer edinmiştir. 35 yıl boyunca hala önemini kaybetmediği vurgulanmıştır.

Hu ve Cheng (2010) tarafından yapılan çalışmada, otel yöneticilerinin hareket stratejisi ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilgileşim olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre, tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerinden biri olan “kaçınma” yöntemi ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilgileşim vardır.

Emery ve Vandenberg (2010) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin düşük iş doyumuyla artan stresle tükenmişliğe eğilim konusunda yüksek risk grubunda oldukları tespit edilmiştir. Alsur (2011) tarafından yapılan çalışmada mesleki tükenmişliğin bir son mu yoksa başlangıç mı olduğu irdelenmiştir. Bu araştırma insan kaynakları uzmanlarına tükenmişlik konusunda öneriler içermektedir. Gorji (2011) tarafından yapılan çalışmada mesleki tükenmişliğin işgörenlerin iş performansına olan etkisi incelenmiştir.

Norlund, Reuterwall ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmada; tükenmişlik ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre erkeklerin, kadınlardan daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada kadınların sosyoekonomik durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Landrum, Knight ve Flynn (2012) tarafından yapılan çalışmada; uyuşturucu tedavi merkezlerindeki çalışma ortamının tükenmişlik ve müşteri katılımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki 9 eyalette gerçekleştirilen bu çalışmada çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmada çalışma ortamı; stres, tükenmişlik ve iş tatmini olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmıştır. Benzer şekilde araştırmanın bağımlı değişkeni olan “müşteri katılımı”; katılım derecelendirmeleri, danışmanlık uyumu ve memnuniyet olmak üzere üç boyutta incelenmiştir.

Arabuluculuk testi ve ılımlılık testi olmak üzere iki ölçekten elde edilen veriler, Çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; tükenmişlik stres ile ilişkili, ancak katılım ile ilgili değildir. Ayrıca, işgörenlerdeki stresin tedaviye katılımı olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Peng, Zhang ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada; işgörenlerin öz değerlendirmeleri ile iş tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında 583 kadın hemşire; Temel Öz Değerlendirme Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Minnesota Memnuniyet Anketi ile Maslach Tükenmişlik Envanteri Genel Araştırması olmak üzere dört anket/ölçek doldurmuştur. Araştırma sonucunda, işgörenlerin öz değerlendirmelerinin, örgütsel bağlılığın, iş doyumunun ve tükenmişliğin birbirleri ile yakın ilişkili oldukları tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin öz değerlendirmeleri örgütsel bağlılık ve iş tatmini tarafından şekillenmekte bu da tükenmişliği doğrudan etkilemektedir.

Gregory, Menser ve Gregory (2018) tarafından yapılan çalışmada; stres, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve öz-yeterlilik kavramları üzerine şekillenmiştir. Araştırma 4 birinci basamak klinikte, hekimler gözlemlenmiştir. Bu kapsamda, hekimlere iş yükü müdahalesi uygulanmadan önce ve uygulandıktan sonra olmak üzere iki gözlem yapılmıştır. Araştırma sonucunda, iş yükündeki azalmanın duygusal tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

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

2.1. Araştırma Modeli

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

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmada evren olarak Batman il merkezindeki ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında/okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Siirt'te yapılan yoğun anket araştırmalarında öğretmenlerin sürekli olarak anket çalışmalarına katılmaları nedeniyle isteksiz olmaları sonucunda değerlendiricilerin cevaplarında geçerliliği ve güvenilirliği düşürücü etkiler olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle verilerimizi toplamak için Batman'da Eğitim Fakültesi'nin olmaması nedeniyle eğitim araştırmalarının fazla yapılmıyor olması ve Batman'ın Siirt'e göre daha büyük evren ve örnekleme sahip olması gibi benzer sebeplerden dolayı Batman ili tercih edilmiştir. Araştırma için gerekli veriler değerlendiricilere Google Formlar üzerinden online olarak (<https://docs.google.com/forms/d/1x423jUv6zK58cXl8pIOVkiZsmJK1beI8Z9dVNDNvs/edit?usp=>) adresinden toplanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini oluşturan öğretmen sayısı 7600 olup; bunlardan 600'ü okul öncesi eğitim kurumlarında, 3100'ü ilkokullarda, 2000'i ortaokullarda ve 2000'i ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Ancak Batman'da bulunan bütün kamu eğitim kurumlarında anket çalışmasının uygulanmasının zaman faktörü, salgın hastalık (COVID-19) ve ekonomik koşullar bakımından güç olması nedeniyle bu çalışma örnekleme olarak Batman il merkezindeki ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim

kurumlarında/okullarında görev yapan 340 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlenen okul türlerinden basit tesadüfi (seçkisiz) örnekleme yöntemiyle seçilen 340 öğretmen oluşturmaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın evren ve örneklemine ilişkin bilgiler Tablo 2.1’ de verilmiştir.

Tablo 2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

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

2.3. Veri Toplama Süreci ve Veri Toplama Araçları

Örgütsel dedikodu ve örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada kişisel bilgi formu ve iki adet ölçek kullanılmıştır:

1. Kişisel Bilgi Formu
2. Örgütsel Dedikodu ölçeği
3. Örgütsel Tükenmişlik ölçeği

2. 3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, çalışmada yer alan katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, istihdam şekli, çalışılan okul kademesi, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, çalışılan okulda bulunma süresi değişkenlerini içermektedir. Kişisel bilgi formunun oluşturulması sürecinde literatürde konuya yönelik daha önce yapılan çalışmalar ve konu ile ilgili görülen değişkenlere yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı kişisel özellikleri Tablo 2.2’ de verilmiştir.

Tablo 2.2. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Bazı Kişisel Özellikleri

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

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

2. 3. 2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Bu araştırmada, Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” kullanılarak örgütsel dedikodu işlevlerinin öğretmen görüşlerine göre düzeyinin ne olduğu, örgütsel dedikodunun olumlu ve olumsuz işlevlerinin nasıl algılandığı incelenmiştir. Han ve Dağlı (2018) tarafından söz konusu ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri; madde toplam korelasyonu, boyutlar arası korelasyon, antiimaj korelasyon matrisi, iç tutarlılığa ilişkin güvenirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi şeklinde yapılmıştır. Örgütsel Dedikodu Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinde, ölçeğin üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Buna göre Örgütsel Dedikodu Ölçeği'nin ilk faktörünü araştırmanın 1,2,3,4,5,6,7. maddeleri, ikinci faktörünü 8,9,10,11,12,13,14. maddeleri ve üçüncü faktörünü de

15,16,17,18,19,20,21,22,23,24. maddeleri olmak üzere toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci faktörü olan *haberdar olma boyutu* toplam varyansın %27,7'sini; ikinci faktörü olan *ilişkileri geliştirme boyutu* toplam varyansın %22,0'sini ve üçüncü faktör olan *örgütsel zarar boyutu* toplam varyansın %20,3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, ölçeğin açıklanan varyansı ise %70,1'dir. Örgütsel Dedikodu ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinin doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için yapılan doğrulayıcı faktör analizi işlemi sonucunda tespit edilen uyum indeksleri alanyazın ölçütlerine göre kabul edilebilir bir düzeyde olmasından dolayı modelin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır (Han, 2019).

Kuder ve Richardson 20, 21 (KR-20,21) veya Cronbach's Alpha, ölçeklerin iç tutarlılıklarının belirlenmesinde yaygın olarak kullanılan istatistiksel yöntemlerden bazılarıdır. Bir araştırmada likert tipi ölçeğin değerlendirilmesinde Cronbach's Alpha yöntemi kullanılır. *Cronbach's Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında bir dağılım gösterir. Negatif değer çıkması ölçeğin benzer özellikleri ölçmediğinin bir göstergesidir. Alfa değerinin düşük çıkması testin homojen olmadığını (birkaç özelliği bir arada ölçtüğünü) gösterir* (Çakır, 2014). Likert tipi bir ölçeğin değerlendirilmesinde alfanın alacağı değerler için şu çıkarımda bulunulur: i) $0.00 < \alpha < 0.40$ *güvenilir değil*, ii) $0.40 < \alpha < 0.60$ *düşük güvenilir*, iii) $0.60 < \alpha < 0.80$ *oldukça güvenilir*, iv) $0.80 < \alpha < 1.00$ *yüksek derecede güvenilir* yorumları yapılır. Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen üç boyutlu ölçek için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı, birinci boyut için 0.921, ikinci boyut için 0.945, üçüncü boyut için ise 0.943 bulunmuştur. Ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı ise 0.829'dir.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları Tablo 2.3' te verilmiştir.

Tablo 2.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi

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

Bu araştırmada kullanılan Örgütsel Dedikodu Öölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,821 (Tablo 2.3) olarak tespit edilmiştir. Buna göre Örgütsel Dedikodu Öölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formundaki tüm ifadeler 5'li Likert Öölçeği (1: Hiç Katılmıyorum – 5: Tamamen Katılmıyorum) şeklinde oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan öölçeklerin boyut ve madde ortalamalarının düzeyleri belirlenirken; 1,00-1,79 arası *hiç katılmıyorum*, 1,80-2,59 arası *katılmıyorum*, 2,60-3,39 arası *kısmen katılmıyorum*, 3,40-4,19 arası *katılmıyorum* ve 4,20-5,00 arası *tamamen katılmıyorum* kriterleri öölçüt olarak kullanılmıştır.

2.3.3. Örgütsel Tükenmişlik Öölçeği

Bu araştırmada; ööğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkiye'deki sınıf ööğretmenlerinden elde edilen verilere dayalı olarak Türkçe uyarlaması İnce ve şahin (2015) tarafından yapılan "Maslach Tükenmişlik Öölçeği" kullanılmıştır. Öölçekte, katılımcı ööğretmenlerin örgütsel tükenmişlik algı düzeylerine ilişkin toplam 22 ifade bulunmaktadır. Öörgütsel Tükenmişlik Öölçeği; "Duygusal Tükenme" boyutu 9 maddeden (1,2,3,6,8,13,14,16,20), "Duyarsızlaşma" boyutu 5 maddeden (5,10,11,15,22) ve "Kişisel Başarı" boyutu ise 8 maddeden (4,7,9,12,17,18,19,21) olmak üzere toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Öölçeğin alt boyutları olan "duygusal tükenme" ve "duyarsızlaşma" boyutlarından alınan puanların yüksek olması tükenmişliğin yüksek olduğunu; ööte yandan "kişisel başarı boyutunda" puanların düşük olması tükenmişliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Farklı bir ifadeyle "kişisel başarı boyutunda" yüksek düzeyde puan alınması düşük düzeyde tükenmişlik yaşandığını göstermektedir (İnce ve şahin, 2015) Kişisel başarı boyutunun puanlanması ve yorumlanması arasındaki ters yönlü ilişkiden dolayı bu boyut "kişisel başarısızlık hissi" veya "azalan kişisel başarı" olarak da nitelendirilmektedir. Ancak yurt içindeki çalışmalarda Maslach Tükenmişlik Öölçeği' nin alt faktörleri düz olarak puanlanmakta ve öölçeğin üçüncü alt öölçeği "kişisel başarı" kavramıyla ifade edilmektedir (Teltik, 2009). Bu araştırmada da gerek yurt içindeki literatüre uygunluk açasından gerekse Türkçe kullanım kolaylığı açasından kavram "kişisel başarı" olarak ifade edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formundaki tüm ifadeler 5’li Likert Ölçeği (1: Hiç Katılmıyorum – 5: Tamamen Katılıyorum) şeklinde oluşturulmuştur. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz ifadeler olması nedeniyle aynı şekilde kodlanırken kişisel başarı alt boyutundaki maddeler ise ters kodlanarak (1=Kesinlikle katılıyorum, 5= Kesinlikle katılmıyorum) toplam puan elde edilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma sorularına verdikleri cevapların aritmetik değerlendirilmesinde Tablo 2.4’ teki ölçütler esas alınmıştır.

Tablo 2.4. Örgütsel Tükenmişlik Ölçeği Beşli Değerlendirme Tablosu

Seçenekler	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
1	1,00-1,79	Çok Düşük Düzey
2	1,80-2,59	Düşük Düzey
3	2,60-3,39	Orta Düzey
4	3,40-4,19	Yüksek Düzey
5	4,20-5,00	Çok Yüksek Düzey

Kaynak: Avcı (2015).

Maslach ve Jackson (1981) tarafından; Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin güvenilirliği Cronbach’s Alpha katsayısının hesaplanması ve test tekrar test yönteminin kullanılması ile belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını tahmin etmek için hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısının duygusal tükenme boyutunda 0.89, duyarsızlaşma boyutunda 0.77 ve kişisel başarı boyutunda ise 0.74 olduğu tespit edilmiştir. İnce ve Şahin (2015) tarafından yapılan araştırmada ise asıl uygulamada elde edilen “duygusal tükenme” boyutunda 0.88, “duyarsızlaşma” boyutunda 0.78 ve “kişisel başarı Hissi” boyutunda 0,74 olarak Cronbach’s Alpha değerleri tespit edilmiştir.

Örgütsel Tükenmişlik ve alt boyutlarına ait Cronbach’s Alpha değerleri Tablo 2.5’ te verilmiştir.

Tablo 2.5. Örgütsel Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi

Ölçek ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Tükenme Boyutu	0.88	9
Duyarsızlaşma Boyutu	0.78	5
Kişisel Başarı Hissi Boyutu	0.74	8

İnce ve Şahin (2015) tarafından ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öğretmenlerden elde edilen veriler üzerinde yapılan “doğrulayıcı faktör analizi”, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu’ nun özgün yapısının korunduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen uyum indeks değerleri ($\chi^2/sd=4.3$, RMSEA=0.07, CFI=0.94, NFI=0.93, GFI=0.87, AGFI=0.84) dikkate alındığında doğrulamak için kurulan faktör modeli genel olarak kabul edilebilir bir uyum düzeyini göstermektedir. Ölçekte yer alan maddelerin madde toplam korelasyon değerlerinin de 0.37 ile 0,76 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ancak ölçeğin 4. Maddesinin madde toplam korelasyon değerinin 0.30’un altında kaldığı belirlenmiştir. Diğer taraftan, ölçeğin “kişisel başarı” boyutunda yer alan 4. Madde, pilot uygulama ve asıl uygulama verileri göz önüne alındığında kabul edilebilir bir korelasyon değerine sahiptir. “Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.” maddesindeki hata varyansının da yüksek çıkması, bu maddenin öğretmenler tarafından açık bir şekilde anlaşılmamış olabileceğini yansıtmaktadır. Dördüncü maddede geçen “bir konu” ifadesi ile öğretmenlerin anlayabilecekleri konunun öğrencilerin akademik meselelerine ilişkin mi yoksa günlük yaşam sorunlarına yönelik mi olduğu konusunda kararsız kalmalarından kaynaklı olduğu düşünülmüştür. Bu nedenle her durumda kapsayıcı bir yapıda olması amaçlanmış ve kişisel başarı boyutunda yer alan 4. madde, “Öğrencilerimin herhangi bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.” şeklinde yeniden düzenlenerek ölçekte yer alması sağlanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 23.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı yardımıyla yapılmıştır. Bu bölümde; kullanılan testler, betimleyici istatistikler (frekans analizi, ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, medyan)

ve güvenilirlik analizi, korelasyon analizi t-Testi ve ANOVA analizi hakkında bilgi verilmektedir.

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

Verilerin frekans, yüzde gibi tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır ve analitik karşılaştırmalar yapılmıştır. Verilerde dağılım normalliği sağlandığından dolayı parametrik testler kullanılmıştır. İki değişken grubu arasında anlamlı fark durumlarında Bağımsız Örneklem T- Testi kullanılmıştır. İkidenden fazla değişken grubunun niceliksel değişken arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemek için ANOVA Analizi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak baz alınmıştır. Tablolarda görülen p değerinin 0.05'ten küçük olmasıyla anlamlı bir fark olduğu, p değerinin 0.05'ten büyük olduğu durumlarda ise grupların görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. ANOVA analizlerinde anlamlı fark bulunması durumunda bu anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testleri kullanılmıştır. Bu testler belirlenirken; grup varyanslarının eşit olduğu varsayımı karşılandığı durumlarda çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey Testi, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnett's C Testi seçilebilir (Büyüköztürk vd., 2018: 48; Can, 2014: 152). Bu araştırmada ise Tukey Testi kullanılmıştır. İki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin derecesini ve yönünü ölçmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla araştırma verilerinin analizi, elde edilen bulgular ve buna bağlı yorumlar yer almaktadır.

3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodunun İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşlerinin nasıl bir dağılım gösterdiğini belirlemek için örgütsel dedikodunun alt boyutlarına ait boyut ortalamaları ve düzeyleri, standart sapmaları hesaplanmış olup sonuçlar Tablo 3.1’ de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

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

Tablo 3.1’ de görüldüğü üzere; öğretmenler örgütsel dedikodunun birinci boyutu olan haberdar olma boyutunda ($\bar{x}= 2,82$) *kısmen katılıyorum* düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Örgütsel dedikodunun ikinci boyutu olan ilişkileri geliştirme boyutunda öğretmenler ($\bar{x}= 2,04$) *katılmıyorum* düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Örgütsel dedikodunun üçüncü boyutu olan örgütsel zarar boyutunda öğretmenler ($\bar{x}= 3,53$) *katılıyorum* düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bağlamda öğretmenlerin dedikoduyu örgütsel zarar boyutunda daha işlevsel olduğu görüşündedirler.

3.2. Bazı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodunun İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin örgütsel dedikodu işlevlerine ilişkin görüşleri *cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, istihdam şekli, çalışılan okul kademesi, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve çalışılan okulda bulunma süresi* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin istatistiksel sonuçlar bulunmuş ve elde edilen sonuçların yorumları aşağıda verilmiştir.

3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *cinsiyete göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

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

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

3.2.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *yaş değişkenine göre* göre örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.3' te verilmiştir.

Tablo 3.3. Öğretmenlerin Yaşa Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin ANOVA Analizi Sonuçları

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

Örgütsel dedikodunun alt boyutlarından *ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar* boyutlarında öğretmenlerin *yaşına* göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). 31-35 yaş arası öğretmenler, dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarına ait ortalama düzeyleri diğer yaş grubundaki öğretmenlerin ortalamasından daha yüksektir. Bu durumda 31-35 yaş arası öğretmenler dedikodunun her üç alt boyutunu da daha işlevsel bulmaktadırlar. Dedikodunun *haberdar olma boyutunda* ise öğretmenlerin görüşlerinde *yaş değişkenine* göre anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. ($F=2,83$; $p<0.05$). Anlamlı farklılaşmanın kaynağını bulmak amacıyla yapılan ANOVA Analizi Tablo 3.4' te verilmiştir.

Tablo 1.4. Öğretmenlerin Yaşa Göre Örgütsel Dedikodunun Haberdar Olma İşlevine İlişkin Görüşlerinin ANOVA Testi

Boyut	Yaş	Sayı	Ort.	SS	F	P	Anlamlı Fark
Haberdar Olma Boyutu	21-25	33	2,53	0,97	2,83	0,025	31-35 yaş arası ile 40 yaş üzeri
	26- 30	116	2,75	0,88			
	31-35	93	2,87	0,90			
	36-40	52	2,56	0,82			
	40 +	46	2,41	0,87			

Öğretmenlerin yaşına göre *haberdar olma boyutunda* işlevsel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Oluşan anlamlı fark 31-35 yaş ile 40 yaş ve öğretmenler arasındadır. Farkın kaynağına bakıldığında 31-35 yaşındaki öğretmenlerin 40 yaş ve üzeri öğretmenlere göre örgütsel dedikoduyu haberdar olma boyutunda daha yüksek düzeyde işlevsel görmüşlerdir. Diğer bir ifadeyle 31-35 yaş arası öğretmenler örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutunda işlevsel olarak daha etkin kullanıldığı görüşündendirler.

3.2.3. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *medeni durumuna* göre örgütsel dedikodunun işlevsel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.5’ te verilmiştir.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

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

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

3.2.4. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *öğrenim durumuna* göre örgütsel dedikodunun işlevsel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.6' da verilmiştir.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

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

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

3.2.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *mesleki kıdemine göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.7’ de verilmiştir.

Tablo 3.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin ANOVA Analizi Sonuçları

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

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

3.2.6. Öğretmenlerin İstihdam Şekline Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

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

Tablo 3.8. Öğretmenlerin İstihdam Şekline Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

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

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

3.2.7. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *çalıştıkları okul kademesine* göre örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan ANOVA analizinin sonuçları Tablo 3.9’ da verilmiştir.

Tablo 3.9. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesine Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin ANOVA Analizi Sonuçları

Boyutlar	Okul Kademesi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Haberdar olma	Anaokulu	44	2,67	1,03	0,56	0,63
	İlkokul	117	2,66	0,88		
	Ortaokul	93	2,79	0,97		
	Lise	86	2,63	0,77		
	Toplam	340	2,69	0,90		
İlişkileri geliştirme	Anaokulu	44	2,06	0,94	0,68	0,55
	İlkokul	117	2,13	0,86		
	Ortaokul	93	2,07	0,88		
	Lise	86	1,96	0,83		
	Toplam	340	2,06	0,87		
Örgütsel zarar	Anaokulu	44	3,62	0,76	1,71	0,16
	İlkokul	117	3,37	0,79		
	Ortaokul	93	3,38	0,71		
	Lise	86	3,53	0,77		
	Toplam	340	3,45	0,76		

Öğretmenlerin *çalıştıkları okul kademesine göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Ortaöğretim kademesinde ders veren öğretmenlerin hem haberdar olma hem ilişkileri geliştirme boyutlarındaki ortalama düzeyleri daha düşüktür. Başka bir ifadeyle lise kademelerinde ders veren öğretmenler, dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarını diğer kademelerde ders veren öğretmenlere göre daha düşük düzeyde işlevsel görmektedirler.

3.2.8. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre* örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan ANOVA analizinin sonuçları Tablo 3.10’ da verilmiştir.

Tablo 3.10. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin ANOVA Testi

Boyutlar	Öğretmen Sayısı	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
	20 ve altı	131	2,76	0,99		
Haberdar olma	21 ile 40 arası	130	2,60	0,82	1,032	0,35
	41 ve üzeri	79	2,72	0,86		
	Toplam	340	2,69	0,90		
	20 ve altı	131	2,12	0,91		
İlişkileri geliştirme	21 ile 40 arası	130	2,02	0,81	0,544	0,58
	41 ve üzeri	79	2,03	0,88		
	Toplam	340	2,06	0,87		
	20 ve altı	131	3,45	0,78		
Örgütsel zarar	21 ile 40 arası	130	3,38	0,79	1,110	0,33
	41 ve üzeri	79	3,54	0,68		
	Toplam	340	3,45	0,76		

Öğretmenlerin *çalışılan okuldaki öğretmen sayısına* göre örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı farklılık yoktur ($p>0.05$). 20 ve altında öğretmen sayısına sahip okullardaki öğretmenler, dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarını daha işlevsel gördükleri tespit edilmiştir.

3.2.9. Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin *çalışılan okulda bulunma süresine* göre örgütsel dedikodunun alt boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi sonuçları Tablo 3.11’ de verilmiştir.

Tablo 3.11. Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Göre Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Okulda Süresi	Bulunma	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	P
Haberdar olma	1-5 yıl arası		270	2,68	0,91		
	6 yıl ve üzeri		70	2,71	0,81	0,16	0,79
	Toplam		340	2,69	0,90		
İlişkileri geliştirme	1-5 yıl arası		270	2,02	0,86		
	6 yıl ve üzeri		70	2,18	0,85	0,92	0,17
	Toplam		340	2,06	0,87		
Örgütsel zarar	1-5 yıl arası		270	3,50	0,74		
	6 yıl ve üzeri		70	3,19	0,79	7,82	0,00*
	Toplam		340	3,45	0,76		

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere; örgütsel dedikodunun alt boyutlarından *haberdar olma ve ilişkileri geliştirme* boyutlarında öğretmenlerin *çalışılan okulda bulunma süresine* göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Buna rağmen; örgütsel zarar boyutunda öğretmenlerin çalıştıkları *okulda bulunma süresine* göre örgütsel dedikodunun işlevlerine yönelik görüşlerinde anlamlı fark tespit edilmiştir ($t=7.82$; $P<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında; 1-5 yıl arası süredir görev yapan öğretmenler, 6 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlere göre dedikodunun işlevsel olarak örgütsel zarar boyutunda daha yüksek düzeyde olduğu görüşündedirler. Başka bir ifadeyle okulda bulunma süresi daha düşük öğretmenler örgütsel dedikodunun işlevsel olarak *örgütsel zarar* boyutuyla daha etkin kullanıldığı görüşündedirler.

3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin nasıl bir dağılım gösterdiğini belirlemek için örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ait boyut ortalamaları ve düzeyleri, standart sapmaları hesaplanmış olup sonuçlar Tablo 3.12’ de gösterilmektedir.

Tablo 3.12. Örgütsel Tükenmişliğe İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek Alt Grubu	Ortalama	Standart Sapma	Madde Sayısı	Düzy
Duygusal Tükenme Boyutu	2,40	1,00	9	Düşük Düzy
Duyarsızlaşma	1,85	0,87	5	Çok Düşük Düzy
Kişisel Başarı Hissi	3,69	0,88	8	Yüksek Düzy
Örgütsel Tükenmişlik	2,78	0,90	22	Orta Düzy

Öğretmenlerin *duygusal tükenme boyutunda* (=2.40) *düşük düzeyde* tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin ikinci boyut olan *duyarsızlaşma boyutunda* tükenmişlik düzeyleri (=1.85) *düşük düzeydedir*. Öğretmenlerin üçüncü boyut olan *kişisel başarı hissi boyutunda* (=3.69) *yüksek düzeyde* olup kendilerini başarılı bulmaktadırlar. Öğretmen görüşlerine göre bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip madde *kişisel başarı hissi* boyutudur. Öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeylerinin (=2,78) ise *orta düzeyde olduğu* belirlenmiştir.

3.4. Bazı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin *cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, istihdam şekli, çalışılan okul kademesi, okuldaki öğretmen sayısı ve okulda bulunma süresi* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular sıra ile verilmiştir.

3.4.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.13' te verilmiştir.

Tablo 3.13. Cinsiyete Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeylerinin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Duygusal tükenme	Kadın	171	2,38	0,73	-0,81	0,41
	Erkek	169	2,45	0,79		
Duyarsızlaşma	Kadın	171	1,74	0,62	-2,67	0,008*
	Erkek	169	1,94	0,75		
Kişisel başarı hissi	Kadın	171	3,79	0,64	0,50	0,61
	Erkek	169	3,75	0,56		
Genel Tükenmişlik	Kadın	171	2,74	0,34	-1,50	0,13
	Erkek	169	2,81	0,41		

Öğretmenler *cinsiyetine* göre *genel tükenmişlik*, *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı hissi* boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Buna karşın öğretmenlerin *cinsiyetine* göre *duyarsızlaşma düzeylerinde anlamlılık* tespit edilmiştir ($t=-.267$; $p<0.05$). Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında; kadın öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri (=1.74), erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinden (=1.94) daha düşüktür. Diğer bir ifadeyle kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha düşük düzeyde *duyarsızlaşma* göstermektedirler.

3.4.2. Yaşa Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin *yaşına* göre örgütsel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA analizi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.14’ te verilmiştir.

Tablo 3.14. Yaşa Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi ANOVA Testi

Boyutlar	Yaş Aralığı	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Duygusal Tükenme	21- 25	33	2,15	0,61	1,85	0,11
	26- 30	116	2,34	0,81		
	31 – 35	93	2,49	0,83		
	36 – 40	52	2,53	0,68		
	40 ve üstü	46	2,50	0,69		
	Toplam	340	2,42	0,77		
Duyarsızlaşma	21- 25	33	1,64	0,61	1,74	0,13
	26- 30	116	1,84	0,71		
	31 – 35	93	1,97	0,80		
	36- 40	52	1,83	0,67		
	40 ve üstü	46	1,73	0,51		
	Toplam	340	1,84	0,70		
Kişisel başarı hissi	21- 25	33	3,79	0,65	0,42	0,79
	26- 30	116	3,82	0,58		
	31- 35	93	3,77	0,54		
	36 – 40	52	3,75	0,59		
	40 ve üstü	46	3,69	0,75		
	Toplam	340	3,78	0,60		
Genel Tükenmişlik	21- 25	33	2,63	0,30	1,92	0,10
	26- 30	116	2,76	0,37		
	31- 35	93	2,83	0,39		
	36 – 40	52	2,81	0,36		
	40 ve üstü	46	2,76	0,40		
	Toplam	340	2,78	0,37		

Öğretmenlerin *yaşına* göre örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerde anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ($=2,15$) ile duyarsızlaşma düzeylerinin ($=1,73$) diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

3.4.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin *medeni duruma* göre örgütsel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.15’ te gösterilmiştir.

Tablo 3.15. Medeni Duruma Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri t-Testi

Boyutlar	Medeni durum	Sayı	Ort.	Std. Sapma	T	P
Duygusal tükenme	Bekâr	136	2,41	0,79	-0,21	0,82
	Evli	204	2,42	0,76		
Duyarsızlaşma	Bekâr	136	1,83	0,78	-0,29	0,76
	Evli	204	1,85	0,65		
Kişisel başarı hissi	Bekâr	136	3,73	0,64	-1,09	0,27
	Evli	204	3,81	0,58		
Genel Tükenmişlik	Bekâr	136	2,75	0,40	-0,93	0,35
	Evli	204	2,79	0,37		

Öğretmenlerin *medeni duruma* göre örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerde anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Evli öğretmenlerin kişisel başarı hissi düzeylerinin ($=3,81$) bekâr öğretmenlerin kişisel başarı hissi düzeylerinden ($=3,73$) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yani, evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre kendilerini daha başarılı gördükleri söylenebilir.

3.4.4. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin *öğrenim durumuna* göre örgütsel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi uygulanmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.16’ da görülmektedir.

Tablo 3.16. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri t-Testi

Boyutlar	Öğrenim durumu	Sayı	Ort.	Std. Sapma	T	P
Duygusal tükenme	Lisans	270	2,42	0,79	0,25	0,79
	Lisansüstü	70	2,40	0,69		
Duyarsızlaşma	Lisans	270	1,84	0,67	-0,28	0,77
	Lisansüstü	70	1,86	0,81		
Kişisel başarı hissi	Lisans	270	3,79	0,59	1,07	0,28
	Lisansüstü	70	3,71	0,65		
Genel Tükenmişlik	Lisans	270	2,79	0,37	0,71	0,47
	Lisansüstü	70	2,75	0,40		

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre *genel tükenmişlik*, *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı hissi* ait tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Öte yandan lisans düzeyindeki öğretmenlerin lisansüstü öğretmenlerden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

3.4.5. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 3.17’de öğretmenlerin mesleki kıdeme göre örgütsel tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için uygulanan ANOVA analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.17. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi ANOVA Analizi

Boyutlar	Mesleki Kıdem	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Duygusal tükenme	1 ile 5 yıl arası	165	2,32	0,76	1,65	0,17
	6 ile 10 yıl arası	74	2,45	0,84		
	11 yıl ve üzeri	101	2,53	0,68		
	Toplam	340	2,41	0,76		
Duyarsızlaşma	1 ile 5 yıl arası	165	1,87	0,68	0,46	0,70
	6 ile 10 yıl arası	74	1,77	0,65		
	11 yıl ve üzeri	101	1,82	0,66		
	Toplam	340	1,84	0,70		
Kişisel başarı hissi	1 ile 5 yıl arası	165	3,73	0,63	1,48	0,21
	6 ile 10 yıl arası	74	3,84	0,56		
	11 yıl ve üzeri	101	3,79	0,57		
	Toplam	340	3,77	0,60		
Genel Tükenmişlik	1 ile 5 yıl arası	165	2,73	0,30	1,84	0,13
	6 ile 10 yıl arası	74	2,80	0,38		
	11 yıl ve üzeri	101	2,85	0,41		
	Toplam	340	2,78	0,38		

Öğretmenlerin *mesleki kıdeme* göre örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik düzeylerinde artış olduğu tespit edilmiştir.

3.4.6. İstihdam Şekline Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi

Tablo 3.18’de öğretmenlerin *istihdam şekline* göre örgütsel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan t-TESTİ analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.18. İstihdam Şekline Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi t-Testi Sonuçları

Boyutlar	İstihdam Şekli	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Duygusal Tükenme	Kadrolu	215	2,51	0,78	9,73	0,02*
	Sözleşmeli	125	2,24	0,70		
	Toplam	340	2,41	0,76		
Duyarsızlaşma	Kadrolu	215	1,85	0,72	0,26	0,60
	Sözleşmeli	125	1,81	0,65		
	Toplam	340	1,84	0,70		
Kişisel Başarı Hissi	Kadrolu	215	3,79	0,56	0,63	0,42
	Sözleşmeli	125	3,74	0,66		
	Toplam	340	3,77	0,60		
Genel Tükenmişlik	Kadrolu	215	2,83	0,38	10,74	0,01
	Sözleşmeli	125	2,69	0,35		
	Toplam	340	2,78	0,38		

Öğretmenlerin *istihdam şekline göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutlarına* ait tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Buna rağmen; *duygusal tükenme ve genel tükenmişlik düzeylerinde* anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=9,73$; $P<0.05$). Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde kadrolu öğretmenlerin *hem genel tükenmişliğe hem de duygusal tükenmişliğe* ilişkin aritmetik ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda; aritmetik ortalamalar dikkate alındığında sözleşmeli olarak görev yapan öğretmenlerin *duygusal tükenmişlik düzeyleri* ($=2.24$), kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin *duygusal tükenmişlik düzeylerinden* ($=2.51$) daha düşüktür. Sözleşmeli öğretmenlerin meslekte yeni ve ilk yılları olması nedeniyle daha idealist bir tavır içinde bulunmaları düşük düzeyde duygusal tükenme yaşamalarında etkili olduğu söylenebilir.

3.3.7. Çalışılan Okul Kademesine Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi

Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeylerinde *çalışılan okul kademesine* göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan ANOVA analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.19. Çalışılan Okul Kademesine Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi ANOVA Testi

Boyutlar	Okul Kademesi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Duygusal tükenme	Anaokulu	44	2,45	0,66	0,45	0,71
	İlkokul	117	2,45	0,75		
	Ortaokul	93	2,34	0,80		
	Lise	86	2,43	0,81		
	Toplam	340	2,42	0,77		
Duyarsızlaşma	Anaokulu	44	1,68	0,55	1,47	0,22
	İlkokul	117	1,81	0,67		
	Ortaokul	93	1,87	0,69		
	Lise	86	1,94	0,82		
	Toplam	340	1,84	0,70		
Kişisel Başarı Hissi	Anaokulu	44	3,78	0,69	2,49	0,60
	İlkokul	117	3,89	0,64		
	Ortaokul	93	3,72	0,52		
	Lise	86	3,68	0,57		
	Toplam	340	3,78	0,60		
Genel Tükenmişlik	Anaokulu	44	2,76	0,38	1,18	0,31
	İlkokul	117	2,82	0,36		
	Ortaokul	93	2,73	0,38		
	Lise	86	2,77	0,40		
	Toplam	340	2,78	0,38		

Öğretmenlerin *çalıştıkları okul kademesine* göre örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). İlkokul öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri diğer kademedeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.4.8. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi

Öğretmenlerin *çalışılan okuldaki öğretmen sayısına* göre örgütsel tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için uygulanan ANOVA analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.20. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi ANOVA Testi

Boyutlar	Öğretmen Sayısı	Sayı	Ort.	Std. Sapma	F	P
Duygusal tükenme	20 ve altı	131	2,39	0,77	1,14	0,31
	21 ile 40 arası	130	2,37	0,74		
	41 ve üzeri	79	2,53	0,81		
	Toplam	340	2,42	0,77		
Duyarsızlaşma	20 ve altı	131	1,87	0,69	0,42	0,65
	21 ile 40 arası	130	1,85	0,77		
	41 ve üzeri	79	1,78	0,60		
	Toplam	340	1,84	0,70		
Kişisel başarı hissi	20 ve altı	131	3,71	0,65	1,61	0,20
	21 ile 40 arası	130	3,85	0,57		
	41 ve üzeri	79	3,77	0,57		
	Toplam	340	3,78	0,60		
Genel Tükenmişlik	20 ve altı	131	2,75	0,39	0,63	0,53
	21 ile 40 arası	130	2,79	0,37		
	41 ve üzeri	79	2,81	0,37		
	Toplam	340	2,78	0,38		

Öğretmenlerin *çalıştıkları okuldaki çalışan öğretmen sayısına* göre örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ait tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik düzeyleri arttığı saptanmıştır.

3.4.9. Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi

Tablo 3.21’ de öğretmenlerin *çalışılan okulda bulunma süresi* göre, örgütsel tükenmişliğe ilişkin düzeylerini tespit etmek için uygulanan t-Testi analizinin sonuçları verilmiştir. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki görev süresinin örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları olan *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı hissi boyutları* arasında ilişki; 1- 5 yıl arası aynı okulda görev yapan öğretmenler ile 6 yıl ve üzeri aynı okulda bulunan öğretmenlerin görüşleri esas alınarak belirlenmiştir. Çalışılan okulda bulunma süresinin daha çok bu aralıklarda seyretmesi nedeniyle bu iki boyut üzerinden ele alınmıştır.

Tablo 3.21. Çalışılan Okulda Bulunma Süresine Göre Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi t-Testi

Boyutlar	Okulda Bulunma Süresi	Sayı	Ort.	Std. Sapma	T	P
Duygusal tükenme	1-5 yıl arası	270	2,38	0,78	-1,29	0,19
	6 ve üzeri	70	2,52	0,67		
	Toplam	340	2,41	0,76		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl arası	270	1,84	0,69	0,24	0,98
	6 ve üzeri	70	1,84	0,73		
	Toplam	340	1,84	0,70		
Kişisel başarı hissi	1-5 yıl arası	270	3,77	0,60	-0,23	0,81
	6 ve üzeri	70	3,79	0,57		
	Toplam	340	3,77	0,60		
Genel Tükenmişlik	1-5 yıl arası	270	2,76	0,39	-1,19	0,23
	6 ve üzeri	70	2,82	0,33		
	Toplam	340	2,78	0,36		

Öğretmenleri *çalışılan okulda bulunma süresine* göre örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Öğretmenlerin okulda bulunma süreleri attıkça duygusal tükenmişlikleri ve genel tükenmişlik düzeyleri artmasına karşın kişisel başarı hissini ise arttığı tespit edilmiştir.

3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodunun İşlevlerine İlişkin Görüşleri ile Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşleri ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz verileri normal dağılım gösterdiği için Pearson korelasyon yöntemi tercih edilmiştir. Korelasyon katsayısı “r”, “-1 ile 0 arasında negatif ilişki, 0 ile +1 arasında pozitif ilişki ve 0’a eşit ise ilişki olmadığını gösterir. İki değişken arasında Pearson korelasyon katsayısının aldığı değer $0,00 < r < 0,25$ arasında çok zayıf, $0,26 < r < 0,49$ arasında zayıf, $0,50 < r < 0,69$ arasında orta, $0,70 < r < 0,89$ arasında yüksek ve $0,90 < r < 1,00$ arasında çok yüksek” şeklinde ilişki olduğu sonucuna ulaşılır (Kalaycı 2017:115).

Bu kapsamda her katılımcıya ait örgütsel dedikodunun boyutları ile örgütsel tükenmişlik boyutlarının sonuçları arasındaki ilişkisine yönelik yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.22’ de verilmiştir.

Tablo 3.22. Örgütsel Dedikodunun Alt Boyutları ile Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
Haberdar Olma	1,000						
İlişkileri Geliştirme	,557	1,000					
Örgütsel Zarar	-,080	-,391	1,000				
Örgütsel Tükenmişlik	,280	,110	,073	1,000			
Duygusal Tükenme	,256	,114	,030	,872	1,000		
Duyarsızlaşma	,277	,277	-,108	,613	,617	1,000	
Kişisel Başarı Hissi	-,140	-,177	,162	,032	-,376	-,555	1,000

Örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutu ile tükenmişlik düzeyi arasında ($r = ,280$; $p < .01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Haberdar olma işlevi ile duygusal tükenme arasında ($r = ,256$; $p < .01$) pozitif yönde çok düşük düzeyde, duyarsızlaşma boyutu arasında ($r = ,277$; $p < .01$) pozitif yönde düşük düzeyde ve son olarak kişisel başarı hissi boyutu arasında ($r = -,140$; $p < .01$) ise negatif yönde çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme işlevi ile örgütsel tükenmişlik düzeyi arasında ($r = ,110$; $p < .01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İlişkileri geliştirme boyutu ile duygusal tükenme arasında ($r = ,114$; $p < .01$) pozitif yönde çok düşük düzeyde, duyarsızlaşma boyutu arasında ($r = ,277$; $p < .01$) pozitif yönde düşük düzeyde ve kişisel başarı boyutu arasında ise ($r = -,177$; $p < .01$) negatif yönde çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel dedikodunun örgütsel zarar boyutu ile örgütsel tükenmişlik düzeyi arasında ($r = ,073$; $p < .01$) pozitif yönde çok düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel zarar işlevi ile duygusal tükenme arasında ($r = ,030$; $p < .01$) pozitif yönde çok düşük düzeyde, duyarsızlaşma boyutu arasında ($r = -,108$; $p < .01$) negatif yönde çok düşük düzeyde ve kişisel başarı boyutu arasında ise ($r = ,162$; $p < .01$) pozitif yönde çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, elde edilen bulgular ışığında sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

4.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenler, örgütsel dedikodunun haberdar olma işlevini *kısmen düzeyinde* kabul etmektedirler. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin dedikoduyu kısmen bilgi alma aracı olarak görmektedirler. Örgüt içerisindeki işgörenler, merak ettikleri konulardaki eksik bilgileri araştırarak ve sorgulayarak tamamlamak isterler. Nitekim bazı araştırmalar; örgüt işgörenlerinin merak ettikleri konu hakkındaki eksik bilgileri tamamlamak istemeleri (Difonzo, Bordia ve Rosnow, 1994) çevredeki insanların toplumsal ilişkileri hakkında bilgi edinmeye çalışmaları (Foster, 2004), bilgi eksikliğinin yaşanması veya içeriğinin yeterince açık olmaması (Çalıküşu, Göral ve Bozoğlu, 2013) gibi etkenlere bağlı olarak; bu bilgilere dedikodular yoluyla ulaşmaya çalıştıklarını göstermektedir. Araştırma bulgusuna paralel olarak; dedikodunun örgüt işgörenleri tarafından haber alma aracı olarak görüldüğünü (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010); işgörenler tarafından bir konu hakkında edindiği bilgileri yaymak için kullanıldığını (Noon ve Delbridge, 1993); örgüte yeni gelenler hakkında bilgi edinmenin bir yolu olduğunu (Çağlar, Uğurlu ve Güneş, 2013: 3); örgüte yeni gelenlerin sosyal ortamlarda nasıl davranacakları hakkında bilgiler sunduğunu (Gabriels ve Backer, 2016: 685) ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Öğretmenler, formal yollarla edinemediği bilgilere dedikodu yoluyla ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle okul içerisindeki bilgi kanallarının sürekli açık tutulmasına veya bu tür dedikodu gruplarının olumlu işlevi olan haber alma işlevinin ön plana çıkarılması örgütün lehine olabilecek sonuçların oluşmasını sağlayacaktır.

Örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme işlevi *katılmıyorum* düzeyindedir. Yani, öğretmenler, dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunun işlevsiz olduğunu, dedikodunun öğretmenleri örgüt içerisinde sosyal yönden geliştirdiklerini kabul etmemektedirler. Öğretmenler, dedikodu gruplarında edindiği bilgi ve açıklamalara

rağmen; bu paylaşımların öğretmenler arasındaki ilişkiyi geliştirdiği görüşünde değildirlir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Han (2019), öğretmenlerin dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunda işlevsel olmadığı sonucuna varmıştır. Alanyazında yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde ise örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunun işlevsel olduğu tespit edilmiştir. Nitekim alanyazında yapılan araştırma bulguları; işgörenlerin dedikodu gruplarına katılmaları ile örgüt içerisindeki sosyal bağları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010); dedikodunun işgörenleri örgüt içerisinde sosyalleşmelerini sağladığını (Solmaz, 2003: 27); dedikodunun insanları sosyal ilişki bağlamında güçlendirdiğini (Brondino, Fusar-Poli ve Politi, 2016:1); işgörenlerin samimiyetinin artmasına bağlı olarak ilişkilerinin gelişmesine ve sosyalleşmesine katkı sağladığını (Çalikuşu, Göral ve Bozoğlu, 2013), yeni arkadaşlıklar kazandırdığını (Difonzo ve Bordia, 2007); örgüt içerisinde belli bir uyumun oluşmasını sağladığını (Uğurlu, 2014: 88); ortaya koymuşlardır. Örgütsel dedikodunun bu denli örgüt içerisindeki ilişkileri geliştirme işlevinin olmasına karşılık yapılan bu çalışmada ise öğretmenler tarafından dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunun işlevsel kabul edilmemiş olması; toplumsal olarak hem dini hem de örfi bakımdan dedikoduya yüklenen olumsuz değerlendirmelerden kaynaklandığı söylenebilir. Berkos (2003), araştırmasında dedikodu yapanların da yaptıklarının doğru olmadığını belirttiklerini tespit etmesi; öğretmenlerin yükleme karmaşıklığı içerisinde oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Kısacası öğretmenler tarafından dedikodunun varlığına inanılıyor ama ilişkileri geliştirme işlevinde kullanışlı görülüyor.

Öğretmenler tarafından dedikodunun örgütsel zarar boyutu işlevsel kabul edilmekte; dolayısıyla öğretmenler, dedikodunun örgüte zarar verdiğini düşünmektedirler. Han (2019) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada; bu araştırma bulgusuna paralel olarak örgütsel dedikodunun örgütsel zarar boyutunun işlevsel olduğu tespit edilmiştir. Nitekim alanyazında yapılan diğer araştırmalarda araştırma bulgusuna paralel sonuçlar ortaya konmuştur. Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012), Hallett, Harger ve Eder (2009) ve Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel dedikodunun örgüt işgörenleri tarafından olumsuz davranışlar olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Dedikodunun örgüt içerisinde diğer öğretmenleri ötekileştirmesi, baskın grupların ortaya çıkmasına neden

olması, okul içerisinde güven sorunun oluşması, bireyin kendini kanıtlama çabası, etik değerlerin zayıflığı, motivasyon eksikliği, kin, kıskançlık, çekememezlik gibi duyguların örgüte hâkim olması sonucunda (Han, 2021a) iş birliği ve dayanışmanın azalması gibi nedenlerden dolayı öğretmenler, dedikodunun örgütsel zarar boyutunun işlevsel olduğu görüşündedirler. Stewart ve Strathern (2004) tarafından yapılan araştırmada; dedikoduların bireyin intikam, nefret, kıskançlık gibi hoş olmayan duygularından kaynaklandığını tespit edilmiştir. Yine Çalikuşu, Göral ve Bozoğlu (2013), araştırmasında dedikodunun güvensizlik, merak, kıskançlık, endişe, inanç ve tutumlardan kaynaklandığını belirtmiştir. Buna karşın dedikodunun temelinde açık ve anlaşılır olmayan bir bilgi boşluğu bulunmaktadır (Houmanfar ve Johnson, 2004). Tüm bu nedenlerden dolayı genel olarak dedikodu; informal örgütlerde etkili olmasına karşılık olumsuz bir iletişim aracı olarak görülmektedir (Erol ve Akyüz, 2015). Nitekim yöneticiler bilgisel gücü zayıflattığı ve dedikoduları gidermenin zaman ve enerji kaybına yol açtığı için örgüt içindeki dedikodulardan hoşlanmazlar (Newstrom vd.,1974; akt. Erol ve Akyüz, 2015). Buna karşın dedikodunun “eğlenceli, zevkli ve çekici bir eylem” olmakla birlikte daha çok “zararlı bilgi” olarak algılanmasıyla (Han, 2020) örgüt içerisinde büyük zararlara neden olduğu tespit edilen araştırmalar mevcuttur. Alanyazında yapılan araştırmalarda dedikoduların; örgütsel ortamda örgütlerde istenmeyen davranışlara (Abdullah ve Marican, 2014) ve iyi yönetilmediğinde örgütte büyük sorunların oluşmasına neden olduğu (Thomas ve Rozell, 2007); örgüt performansını (Michelson ve Mouly, 2004) ve örgütlerde işgörenlerin örgüt içerisindeki verimliliğini düşürdüğü ve örgüt içerisindeki işleyişi bozduğu (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010); işgörenler arasında gruplaşmalara neden olması sonucu işgörenler arasında iş birliğini yok ettiği (Çalikuşu, Göral ve Bozoğlu, 2013) ortaya koymuşlardır. Grosser, Kidwell ve Labianca (2012), yaptıkları araştırmada; dedikodunun pozitif ve negatif etkilerinin olduğunu ve negatif etkilerinin örgüte zarar verdiği yönünde benzer bulgulara ulaşmıştır. Bu nedenle; dedikodunun olumsuz işlevleri ile mücadele edilerek öğretmenlerin formal iletişiminden kaynaklanan bilgi eksikliklerinin ve öğretmenler arasındaki bilgi karmaşasının önüne geçilmelidir. Bunun için de yerinde ve zamanında bilgilendirmelerin yapılmasına dikkat edilmelidir. Bir kamu kurumu olan okullarda amaç dedikoduyu azaltarak mücadele olmamalı, aksine dedikodunun olumlu işlevleri olan haberdar olma ve ilişkileri

geliştirme boyutlarını ön plana çıkartarak olumsuz işlevi olan örgütsel zarar boyutu ile mücadele etmek temel gaye olmalıdır.

Araştırmadan elde edilen örgütsel dedikodu işlevlerine yönelik bulgulara paralel olarak Gürbüz (2019), branş öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel dedikodunun olumlu ve olumsuz işlevlerinin olduğuna yönelik bulguya ulaşmıştır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç, Levent ve Türkmenoğlu (2019), Akyürek (2020), Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Yine Erol ve Akyüz (2015) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada dedikodudan hiç kimsenin hoşlanmaması gerçeğine rağmen dedikodunun örgütlerde yapıyor olması etiksel bir ikilemi ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında öğretmenler, dedikodunun örgütsel zarar işlevinin daha fazla olduğunu ve bu durumun örgüt için tehlikeli olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Bu nedenle şeffaf bir yönetim anlayışının benimsenmesi, iletişim ve değerler konusunda bilgilendirici seminerlerin düzenlenmesi sonucunda dedikoduların vereceği zarar en az seviyeye indirilebilir (Han, 2021b).

Örgütsel Dedikodu ve Kişisel Değişkenler ile İlgili Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel dedikodu işlevlerine yönelik görüşlerinde örgütsel dedikodunun işlevleri açısından *cinsiyete* göre anlamlı bir fark yoktur. Bunun yanında örgütsel dedikodunun hiçbir boyutunda erkek ve kadın öğretmenlerin görüşlerinde işlevsel olarak bir farklılık bulunmamaktadır. Buna göre; erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel dedikodunun işlevsel olarak görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir. Araştırma sonucu; Gürbüz (2019), Han (2019), Karasu (2020) ve Gürbüzoğlu (2019) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar ile benzerlik taşımaktadır. Michelson ve Mouly (2000), dedikoduların erkeklere nazaran kadınlarla daha fazla ilişkilendirildiğini, dedikoduyu daha çok kadınların başlattığına yönelik inanışa karşın cinsiyetin örgütsel dedikodunun işlevleri üzerinde belirli bir yordayıcısı olmadığını saptamıştır. Araştırmada benzer şekilde; dedikodu sözcüğünün her zaman erkeklere nispeten kadınlarla daha fazla ilişkilendirilmesine (McAndrew, 2014: 196) rağmen cinsiyet değişkeni bakımından dedikodunun işlevsel olarak tüm boyutlarında anlamlı bir ilişki olmadığı (Berkos, 2003: 79; Artaç, 2017) belirlenmiştir.

Öğretmenlerin *yaşına* göre örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur. Başka bir ifadeyle; öğretmenler, yaşlarına göre dedikoduyu işlevsel olarak ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarında benzer görüşlere sahiptirler. Buna karşın öğretmenlerin haberdar olma işlevine ilişkin görüşlerinde ise farklılık yoktur. Yani farklı yaş grubundaki öğretmenler işlevsel olarak dedikodunun haberdar olma boyutunda farklı görüşlere sahiptirler. Gözlemlenen bu farkın 40 yaş üzerindeki öğretmenler ile 31-35 yaş arasındaki öğretmenlerden kaynaklandığı belirlenmiştir. 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin ise belli bir mesleki olgunluğa ulaşmalarından kaynaklı olarak dedikoduyu haberdar olma işlevi olarak daha az kullandıkları söylenebilir. Araştırma bulgusunun aksine Gürbüz (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin yaşına göre dedikodunun tüm boyutlarında işlevsel olarak görüşlerinde anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Öğretmenlerin *medeni durumuna* göre örgütsel dedikodunun işlevlerine yönelik hiçbir boyutunda anlamlı bir farklılık yoktur. Farklı bir ifadeyle, evli ve bekâr öğretmenlerin dedikoduyu işlevsel olarak görüşlerinde farklılaşma yoktur. Benzer şekilde Gürbüz (2019), Han (2019), Gürbüz (2019) ve Karasu (2020)'ya ait yapılan çalışmalarda; medeni duruma göre dedikoduların işlevlerine ilişkin anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak elde edilen bulguya göre; bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre dedikodu alt boyutlarını daha işlevsel görmektedirler. Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran daha az sorumluluklarının olması sonucu daha fazla sosyal olmaları; diğer bir yandan evli öğretmenlerin ise aile ve çocuklarının eğitimleri nedeniyle daha az vakitlerinin olması nedenlerinden dolayı bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre dedikoduyu daha işlevsel kabul ettikleri söylenebilir. Bu bulgunun aksine Gürbüz (2019) tarafından yapılan çalışmada; evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre örgütsel dedikodu ve alt boyutlarını daha işlevsel gördükleri tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin *öğrenim durumuna* göre dedikoduyu işlevsel olarak haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarında anlamlı bir fark yoktur. Buna göre lisans düzeyindeki öğretmenler ile lisansüstü düzeyindeki öğretmenler, dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarını işlevsel kabul etmektedirler. Bununla beraber öğretmen görüşlerinin dedikodunun işlevsel olarak örgütsel zarar boyutunda anlamlı

farklılık tespit edilmiştir. Lisansüstü düzeyindeki öğretmenler, dedikodunun örgütsel zarar boyutunu lisans düzeyindeki öğretmenlere göre daha işlevsel görmektedirler. Araştırmadan elde edilen bu bulgu, öğretmenlerin eğitim düzeyinin artmasıyla dedikodunun örgütsel zararının arttığına yönelik görüşlerinin arttığını göstermektedir. Bunun nedeninin lisansüstü öğretmenlerin eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak dedikodunun *örgütsel zarar* işlevine yönelik bilinç ve farkındalıklarının da arttığı şeklinde değerlendirilebilir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Karasu (2020) tarafından otomotiv sektöründe faaliyet gösteren özel bir şirketin işgörenleri üzerinde yapılan araştırmada; dedikodunun eğitim düzeylerine bağlı olarak işlevsel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmaya göre ise; lisansüstü eğitim düzeyindeki işgörenlerin dedikodunun örgütsel zarar boyutunu lisans eğitimi düzeyindeki işgörenlerden daha işlevsel kabul ettikleri saptanmıştır. Yine bu araştırmadan elde edilen bulguya paralel olarak Gürbüz (2019) tarafından yapılan araştırmada; öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamasına karşın; lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerin dedikodunun örgütsel zarar boyutunun lisans düzeyindeki öğretmenlerden daha işlevsel kabul ettikleri tespit edilmiştir. Araştırma bulgusunun aksine Han (2019) tarafından yapılan araştırmada; öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel dedikodu işlevlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamasının yanında; lisans düzeyindeki öğretmenlerin dedikoduyu lisansüstü öğretmenlerden daha işlevsel kabul ettiklerini saptanmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin dedikoduya yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artması ve azalmasına bağlı olarak dedikodunun tüm boyutlarında işlevsel olarak bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenler, meslekte geçen süre ve mesleki tecrübelerinin artmasından bağımsız olarak görüş bildirmişlerdir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Özşarlak (2016) tarafından yapılan bir çalışmada dedikodunun hem olumlu hem olumsuz işlevlerine yönelik katılımcı görüşlerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Bununla beraber elde edilen bulguya göre; hizmet süresi nispeten düşük olan öğretmenlerin dedikodunun haberdar olma işlevinin daha işlevsel olduğunu düşünmektedirler. Dedikodunun yeni dostluklar kazandırması (Difonzo ve Bordia, 2007: 20), örgüt içerisindeki işgörenler ile bağlantı kurmaya yardımcı olması (Dunbar, 2004) gibi nedenlerden dolayı mesleğini ve meslektaşlarını daha yakından

tanımak için; ihtiyacı olduğu bilgileri dedikodu gruplarından karşıladıkları şeklinde değerlendirilebilir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Gürbüz (2019) tarafından yapılan araştırmada; mesleki kıdeme göre dedikodunun işlevsel olarak öğretmenlerin görüşleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı saptanmıştır. Karasu (2020) tarafından yapılan araştırmada ise araştırma bulgusundan farklı olarak haberdar olma boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Karasu (2020), 1-5 ve 6-10 hizmet yılına sahip öğretmenlerin dedikodunun haberdar olma boyutunu 11 ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerden daha işlevsel kabul ettiklerini tespit etmiştir. Yine Han (2019) tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin mesleki kıdemine göre haberdar olma boyutunda anlamlı bir fark saptanmıştır. Elde edilen anlamlı fark ise 1-5 ve 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerin dedikodunun haberdar olma boyutunu 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerden daha işlevsel görüş bildirmelerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin dedikodunun örgüt içi ilişkileri güçlendirmesi (Gabriels ve Backer, 2016: 684); meslektaşlık ilişkilerini geliştirmesi (Rosnow ve Foster, 2005) nedenlerinden dolayı dedikoduyu haber alma aracı olarak işlevsel kabul ettikleri şeklinde değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin *istihdam şekline* göre örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerine bakıldığında; kadrolu öğretmenlerin ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarında benzer fikirlerdedir. Bu bağlamda öğretmenlerin istihdam şeklinden bağımsız olarak dedikodunun tüm boyutlarında benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Bu durumda kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler, dedikodunun hem olumlu hem olumsuz işlevleri konusunda benzer görüşlere sahiptirler. Bu araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin dedikoduyu haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarında kadrolu öğretmenlere göre daha işlevsel gördükleri tespit edilmiştir. Bu sonuç, mesleki kıdem değişkenine göre 1-5 yıl hizmet yılına sahip öğretmenlerin haberdar olma işlevine ilişkin tespit edilen görüşleri ile uyumluluk göstermektedir. Çünkü son yedi senedir ülkemizde uygulanan sözleşmeli öğretmenlik sistemini düşündüğümüzde 1-5 hizmet yılına sahip öğretmenlerin daha çok sözleşmeli öğretmenler olduğu söylenebilir. Alanyazında yapılan araştırmalarda; dedikodunun örgüt işgörenleri için belli konular hakkında bilgi edinme işlevi gördüğü (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010); örgüte yeni gelenlerin örgüt içindeki inanç, tutum ve değerlerini öğrenmenin bir yolu olduğu (Çağlar, Uğurlu ve Güneş,

2013: 3); daha önce belli konular hakkında eksik bilgilerinin tamamlayıcısı olması (Noon ve Delbridge, 1993); işgörenler arasındaki bilgilerin hızlıca iletilmesinin ve yayılmasını sağladığı (Thomas ve Rozell, 2007) sonuçlarına varılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına dayanarak göreve yeni başlayan sözleşmeli öğretmenlerin meslekte ilk yılları olması nedeniyle dedikoduyu daha çok okul içerisinde bilgi alma ve ilişkileri geliştirme aracı olarak gördükleri söylenebilir. Araştırma sonucuna paralel olarak Gürbüz (2019) tarafından yapılan araştırmada istihdam şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları *okul kademesine* göre örgütsel dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur. Buna göre, çalışılan okul kademesi öğretmenlerin dedikodunun işlevlerine ilişkin görüşlerinin belirli bir yordayıcısı değildir. Öğretmenlerin görüşleri, çalıştıkları okul kademesine göre dedikodunun haberdar olma işlevinde *kısmen katılıyorum*, ilişkileri geliştirme işlevinde *katılmıyorum* ve örgütsel zarar işlevinde *katılıyorum* düzeyindedir. Buna göre farklı tür kademelerdeki öğretmenler dedikodunun haberdar olma boyutunun *kısmen* işlevsel olduğunu, ilişkileri geliştirme boyutunun *işlevsel olmadığı* ve örgütsel zarar boyutunun ise *işlevsel olduğu* görüşündedirler.

Öğretmenlerin çalışılan *okuldaki öğretmen sayısına* göre haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar işlevlerine yönelik görüşlerinde anlamlı fark yoktur. Yani öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısının çokluğu veya azlığına bağlı olarak öğretmenler, işlevsel olarak dedikodu boyutlarında farklı görüş içerisinde değillerdir. Çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre; öğretmenlerin görüşleri dedikodunun haberdar olma boyutu ve ilişkileri geliştirme boyutunda *kısmen katılıyorum*, örgütsel zarar boyutunda ise *katılıyorum* düzeyindedir. Öğretmen sayısı düşük olan okullarda görev yapan öğretmenler, dedikoduyu haber alma ve ilişkileri geliştirme boyutlarında daha işlevsel kabul etmektedirler. Bu sonuç öğretmenlerin dedikoduyu okuldaki öğretmen sayısına bağlı olmaksızın hem haber alma hem de ilişkileri geliştirme işlevlerinin olduğu görüşündedirler. Mills (2010: 23) tarafından yapılan araştırmada ise işgörenlerinin az olduğu örgütlerde dedikodunun işlevsel olarak daha hızlı fark edildiği tespit edilmiştir. Yine Danış (2015: 16); özellikle küçük yerleşim bölgelerinde dedikodunun daha hızlı dolaştığı sonucuna varmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgunun aksine Han (2019), yaptığı araştırmada; okuldaki

öğretmen sayısını okul büyüklüğü şeklinde ele aldığı değişkenine göre haberdar olma işlevinde anlamlı bir fark saptamazken, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutunda anlamlı bir fark tespit etmiştir. Öğretmen sayısının az olduğu okullarda görev yapan öğretmenler, örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutunu öğretmen sayısının fazla olduğu örgütlerde görev yapan öğretmenlerden daha az işlevsel olduğu görüşündedirler.

Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin çalışılan *okuldaki görev süreleri* ile örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarında anlamlı bir farklılaşma yoktur. Öğretmenlerin görüşleri haberdar olma boyutu ve ilişkileri geliştirme boyutunda *katılmıyorum*, örgütsel zarar boyutunda ise *katılıyorum* düzeyindedir. Buna karşın öğretmenlerin okulda bulunma süreleri göz önüne alındığında, öğretmenlerin örgütsel dedikodunun örgütsel zarar boyutunu işlevsel olarak algılayışlarında farklı fikirlere sahip oldukları belirlenmiştir. Halen bulundukları okulda çalışma süreleri daha düşük olan öğretmenler dedikodunun örgütsel zarar boyutunu okulda bulunma süresi yüksek olan öğretmenlerden daha işlevsel bulmaktadırlar. Bu sonuçtan hareketle okulda bulunma süreleri daha fazla olan öğretmenler, dedikodunun örgütsel zarar işlevinin daha düşük olduğu görüşündedirler. Öğretmenlerin okulda bulunma süresi uzadıkça örgüte ait olma hissi ve örgütü sahiplenme duygusunun artmasına bağlı olarak; dedikodunun işlevsel olarak olumlu taraflarının daha fazla olduğu görüşüne sahip oldukları şeklinde değerlendirme yapılabilir.

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin görüşlerine göre duygusal tükenmişlik boyutu *katılmıyorum* düzeyindedir. Başka bir ifadeyle öğretmenler *düşük düzeyde* duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. “Öğretmenlikte iş yükünün fazla olduğunu düşünüyorum” ifadesi öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek ortalamaya sahip maddedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin ders öncesinde hazırlık yapması, sınıf içerisindeki ders anlatımı, hazırlaması gereken evrak işleri ve yönetimin verdiği görevleri yapıyor olması meslekte iş yükünün fazla olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda öğretmenlik mesleği sadece okulda bitmemektedir. Öğretmenlerin işini çoğu zaman eve götürmeleri, sosyal hayatta veya iletişim aletleriyle sürekli olarak veli bilgilendirmeleri yapmaları meslekte enerjilerinin tükenmesine neden olabilmektedir. İş yükündeki aşırı talepler zamanla

bireyin enerjisini tükenmesine neden olmakta ve bireyin kendisini yenilemesini zorlaşmaktadır (Leiter ve Maslach, 2003). Buna karşın “Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi geliyor” ifadesi ise en düşük ortalamaya sahip maddedir. Öğretmenler her ne kadar mesleklerinin zor ve yorucu olduğunu düşünse de mesleklerine devam etme konusunda kararlı olduklarını göstermektedir. Bunun nedeninin alternatif iş olanaklarının olmaması gibi zorlayıcı etkenlerin yanında mesleğini sevmeleri ve mesleklerine bağlı olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Erkul ve Dalgılıç (2014) tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin iş yükünün fazla olduğu görüşünde olduklarına rağmen mesleklerine devam etme konusunda kararlı oldukları ve kendilerini yeterince başarılı gördükleri saptanmıştır. Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006)’a göre, öğretmenlere daha iyi bir iş ortamı sağlandığında öğretmenlerin iş doyumunu arttırılarak duygusal tükenmişlik yaşamaları azaltılabilir. Bu nedenle öğretmenlerin performans ve motivasyonlarının yüksek tutulması için aşırı iş yükünün azaltılması sağlanmaya çalışılmalıdır.

Öğretmenlerin örgütsel tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu *katılmıyorum* düzeyinde en düşük ortalamaya sahip boyuttur. Buna göre, öğretmenler mesleklerine karşı çok düşük düzeyde duyarsızlaşma içerisindedirler. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıkları, işlerinden aldıkları doyum gibi etkenler bu durum üzerinde etkili olabilmektedir. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Kırs (2014), Yılmaz Toplu (2012), Acar (2020), Erkul ve Dalgılıç (2014) tarafından yapılan araştırmalarda duyarsızlaşma boyutunun düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşamında yaşadıkları stres ve sürekli aynı pozisyonda çalışılması gibi etkenlerin öğretmenin iş yaşamında duyarsızlaşmasına neden olabilmektedir. Cano-Garcia, Padilla-Munoz ve Carrasco-Ortiz (2005) yaptıkları araştırmada; öğretmenliğin terfi imkânlarının az olması, öğretmenlerin gerekli mesleki saygınlığı ve takdiri alamadıklarını düşünmesi, uzun bir süre aynı pozisyonda çalışmaları ve öğrenci sayılarının fazla olması gibi etkenlerin öğretmenin meslekte duyarsızlaşma yaşamalarına neden olduğunu tespit etmişlerdir. Nitekim alanyazında Cemaloğlu ve Kayabaşı (2007) tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutunda yüksek düzeyde, Teltik (2009) tarafından ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin görüşleri, örgütsel tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı boyutunda *katılıyorum* düzeyindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında *düşük/ çok düşük düzeyde*, kişisel başarı alt boyutunda ise büyük çoğunluğu yüksek kişisel başarı düzeyindedir. Başka bir ifade ile öğretmenler mesleklerine karşı duygusal tükenmişliği düşük düzeyde ve mesleklerine karşı duyarsızlaşmayı çok düşük düzeyde yaşamalarının yanında kendilerini yüksek düzeyde başarılı görmektedirler. Bu bağlamda; öğretmenlerin kişisel başarı boyutunda kendilerini meslekte yeterli gördüklerini, meslekte kendilerini yeterince etkili ve başarılı buldukları şeklinde değerlendirilebilir. Öğretmenlerin eğitim sürecinde aktif katılım göstermeleri, meslektaşlarından ve arkadaşlarından aldıkları destek ve bunlara bağlı olarak işinden aldıkları doyum kişisel başarı üzerinde olumlu etkisi olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Nitekim alanyazında yapılan araştırmalarda; karar alma süreçlerinde işgörenlerin aktif katılımları yüksek düzeyde kişisel başarı göstermelerini sağlamaktadır (Lee ve Ashforth, 1993). Bununla beraber Maslach ve Leiter (2008) tarafından yapılan araştırmada; bireyin çalışma arkadaşlarından aldığı desteğin kişisel başarı boyutuyla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Erkul ve Dalgılıç (2014), Kırs (2014), Budak ve Sürgevil (2005) Acar (2020), Teltik (2009) ve Ozan (2009) tarafından yapılan araştırmalarda; öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde başarılı bulduklarını, dolayısıyla kişisel başarı alanında diğer boyutlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tükenmişlik ve Kişisel Değişkenlerle İlgili Sonuçlar

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; *cinsiyete* göre *duyarsızlaşma düzeyleri* anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre erkek ve kadın öğretmenlerin *duyarsızlaşma düzeyleri* anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Bu bağlamda erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre iş yaşamında daha yüksek düzeyde duyarsızlaşmaktadırlar. Nitekim alanyazında yapılan bazı araştırmalarda; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla mesleklerine duyarsızlaştıkları tespit edilmiştir (Yakut, Kapısız, Durutuna ve Evran 2013; Maslach ve Jackson 1981; Cordes ve Dougherty, 1993; Ergin, 1992; Buick ve Thomas, 2001; Schwarzer ve Hallum, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005 ve Aydemir; 2018). Araştırmadan elde edilen bu bulgu; cinsiyet rolleri gereği bir anne olan kadın öğretmenlerin çocuklarla ilgili olası sıkıntı ve

çözüm yollarını daha hızlı çözebilmeleri sonucunda öğrencileri ve meslekleriyle ilgili sıkıntılara daha dayanıklı olmalarını sağladığı söylenebilir. Bu durum sonucunda mesleklerine karşı erkek öğretmenlere göre daha düşük duyarsızlaşma gösterebilmektedirler. Diğer bir taraftan bakıldığında kadın öğretmenler, yaşanan olaylar karşısında daha fazla iyimser olmalarına karşın erkek öğretmenler, daha idealist davranmaktadırlar. Bu durumun sonucunda erkek öğretmenlerin bedenlen ve zihnen belli bir yorgunluk içerisine girmeleri nedeniyle meslekte olup bitenlere karşı daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşamalarında etkili olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Erkek ve kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rolleri, özel yaşamlarında kendilerinden beklenen roller ve çalıştıkları iş ortamlarının etkisi sonucu duyarsızlaşma düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır (Yakut vd., 2013). Norlund, Reuterwall ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmada ise kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadınların daha yüksek tükenmişlik yaşamalarında kadınların sosyoekonomik gücünün düşük olmasına dayandırılmıştır. Alanyazında; tükenmişliğin *cinsiyet* faktörüne göre anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilen araştırmalar da mevcuttur (Akçamete, 2001; Gençay, 2007; Başol ve Altay, 2009; Ersoy Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Maraşlı, 2005; Acar, 2020).

Öğretmenlerin tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri *yaşa* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre öğretmenler arasındaki yaş farkı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı değildir. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Budak ve Sürgevil (2005), Aydemir (2018), Acar (2020) yaptıkları araştırmalarda tükenmişliğin yaşa bağlı olarak değişmediğini tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerine bakıldığında ise yaşın ilerlemesine bağlı olarak öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin arttığı görülmektedir. Elde edilen araştırma sonuçlarının aksine Baysal (1994), Cemaloğlu ve Şahin (2007), duygusal tükenmenin yaşın ilerlemesine bağlı olarak arttığını belirlemiştir. Öğretmenlerin yaşın ilerlemesine bağlı olarak sürekli aynı pozisyonda çalışmaları, geçen sürede gelişen fiziki yorgunluk, mesleğe başladığı yıllardaki heyecan ve idealistliğin devam etmemesi, mesleki anlamda yeniliklere kapalı olunması nedeniyle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almamaları sonucunda duygusal tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği söylenebilir. Ranz vd. (2001) tarafından yapılan araştırmada; iş

doyumunu ile yaş arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yaşın artmasına bağlı olarak öğretmenlerin tükenmişlikleri de artmaktadır. İş doyumunu ile tükenmişlik arasında ise; Bacharach, Bamberger ve Conley (1991) ve Lee ve Ashford (1993) tarafından yapılan araştırmalarda; iş doyumunu ile duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu bağlamda yaşın artmasına bağlı olarak iş doyumunun azalması sonucunda öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin arttığı şeklinde değerlendirilebilir. Buna karşın Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis (2009) tarafından yapılan araştırmada; 20-25 yaş grubundaki genç bireylerin duygusal tükenmişliği daha yüksek yaşadıklarını tespit etmiştir. Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis vd. (2009), bu durumun nedenini, işgörenlerin işe yeni başlıyor olması nedeniyle adaptasyon sorunu yaşamaları ve yüksek beklentiler içerisinde olmalarına bağlamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerinde *medeni duruma* göre anlamlı bir fark yoktur. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin evli veya bekâr olmalarının tükenmişlik düzeylerinde bir anlamlılık oluşturmamaktadır. Evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişliğin her üç boyutundan elde edilen ortalama düzeyleri birbirine yakın olması; medeni durumun öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik üzerinde anlamlı olmadığını göstermektedir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Acar (2020), Budak ve Sürgevil (2005), Yakut vd., (2013), Erkul ve Dalgıç (2014) tarafından yapılan araştırmalarda medeni duruma göre tükenmişlik ve alt boyutlarına ait düzeylerde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin bekâr öğretmenlere göre daha fazla olmasının nedeninin aile hayatında yaşanan sorunlar, çocuk bakımı ve eğitimi, aile kurumunun birey üzerinde oluşturduğu mali ve sosyal sorumlulukların iş hayatına yansması ve bireyin işten elde edilen doyumun azalması sonucunda yaşanan tükenmişliğin etkili olduğu söylenebilir. Nitekim Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis (2009) tarafından yapılan araştırmada, evlilerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek olmasına rağmen; evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre kendilerini meslekte daha fazla başarılı gördükleri tespit edilmiştir. Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis (2009), bunun nedenini evlilik sorunlarının iş hayatına yansması ve evliliğin iş performansını azalttığı şeklinde yorumlamıştır. Benzer şekilde Buick ve Thomas (2001) tarafından yapılan

araştırmada; ailesinden destek görmeyen yöneticilerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur. Alanyazında Kırs (2014), Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis (2009), Ergin (1992) tarafından yapılan araştırmalarda; araştırma bulgusunun aksine medeni duruma göre tükenmişlik ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ergin'in (1992) hemşire ve doktorlar üzerinde yaptığı araştırmada ise, bekâr hemşirelerin duyarsızlaşma düzeylerinin evlilerde daha yüksek; yine bekâr doktorların duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin evlilerden daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri *öğrenim durumuna* göre anlamlı bir farklılaşma yoktur. Bu bağlamda, öğretmenlerin eğitim seviyelerine bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşma görülmektedir. Teltik (2009), Altay (2007) ve Kırılmaz ve arkadaşlarının (2003) tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin eğitim seviyesine göre tükenmişliğin anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Lisans düzeyindeki öğretmenlerin lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerden daha yüksek kişisel başarı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Yani lisans düzeyindeki öğretmenler meslekte kendilerini daha başarılı görmektedirler. Bu durumun öğretmenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe sorumluluklarının daha fazla olduğunu düşünmelerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Nitekim Cano-Garcia vd. (2005) tarafından yapılan araştırmada kişisel başarı düşme hissi ile içsel anlamda kendilerine yükledikleri sorumluk arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin meslekte içsel sorumluluk düzeyinin artmasına bağlı olarak; öğretmenin kendisini yetersiz görmesine, dolayısıyla kişisel başarı hissini düşmesine neden olmaktadır. Alanyazında yapılan araştırmalarda; Tümkaya (1997) ve Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis (2009), öğretmenlerin eğitim seviyelerinin değişmesine bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olduğunu saptamıştır. Tümkaya (1997), yaptığı araştırmada işgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin tükenmişliği daha çok yaşadıklarını tespit etmiştir. Bunun nedeninin eğitim seviyesi düştükçe başka bir işte başarılı olamayacaklarına inanmaları olarak yorumlanmıştır (Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis 2009). Ancak yapılan bu araştırmada elde edilen sonuç bu bulguyu desteklememektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik ve alt boyutları düzeylerinin *mesleki kıdeme* göre anlamlı bir farklılaşma yoktur. Bu sonuca göre öğretmenlerin mesleklerinde geçen süre,

tükenmişlik düzeylerinde anlamlılık oluşturmamaktadır. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Acar (2020), Graf (1996), Gençay (2007), Gülay (2006), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Erkul ve Dalgıç (2014), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından yapılan araştırmalarda tükenmişliğin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak yapılan bu çalışmada mesleki kıdem arttıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Bu bağlamda, hizmet yılı düşük olan öğretmenler, hizmet yılı yüksek olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin kurum ve meslekleri ile ilgili yüksek beklentileri, idealist tutumları, beğenilme ve takdir görme isteği, mesleki anlamda kendilerini kanıtlama çabaları tükenmişlik üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin, Çimen (2000); genç ve deneyimi olmayan işgörenlerin tükenmişlik düzeyinin yüksek olmasını, işgörenlerin yüksek beklenti içerisinde olmalarına bağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin meslekleri ve kurum açısından gerçekçi olmayan, karşılanması zor olan beklentiler içerisinde olmaları daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamalarında etkili olabilmektedir. (Koyuncu, 2005). Bu bağlamda öğretmenlerin hizmet yılının artmasına bağlı olarak daha az tükenme yaşayacaklardır (Cordes ve Dougherty, 1993). Benzer şekilde Girgin (1995), Yakut vd. (2013) ve Dolunay ve Piyal (2003) tarafından mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farkın tespit edildiği araştırmalarda; hizmet yılı arttıkça mesleki tükenmişliğin azaldığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin *istihdam şekline* göre duygusal tükenme ve genel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin istihdam şekli, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik düzeylerinde anlamlılık oluşturmaktadır. Öte yandan kadrolu öğretmenlerin genel tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik düzeyleri sözleşmeli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Çelik (2011) tarafından istihdam şekline göre farklılaşmanın tespit edilmediği çalışmada kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Törnük (2019) tarafından yapılan istihdam şekline göre anlamlı farklılaşmanın tespit edildiği çalışmada; kadrolu öğretmenlerin daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Sözleşmeli öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin en fazla dört yıl olduğu ve tükenmişliğin mesleğin ilk yıllarında daha düşük çıktığı düşünüldüğünde; sözleşmeli öğretmenlerin daha düşük düzeyde

duygusal tükenmişlik yaşamalarında etkili olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Nitekim araştırmadan elde edilen bu sonuç; öğretmenlerin hizmet yılının ilk yıllarında daha düşük duygusal tükenmişlik düzeyine sahip olması ile paralellik göstermektedir. Diğer bir taraftan sözleşmeli öğretmenlerin mesleklerine yeni başlamış olmaları, mesleğine karşı olumlu tutumları, yeni nesil öğretmenler olduğundan mesleki anlamda yenilikçi donanıma sahip azimli ve enerji dolu bireyler olmaları, duygusal tükenmişlik düzeylerinin düşük olmasında etkili olduğu söylenebilir. Buna karşın kadrolu öğretmenlerin meslekte hizmet yılı açısından bakıldığında belli bir tecrübenin yanında okul paydaşlarıyla yaşanmış olumlu ve olumsuz tecrübeler onun daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamalarında etkili olabilmektedir. Taşlıyan, Engizek ve Gül (2017), tarafından yapılan araştırmada istihdam şekline göre tükenmişliğin farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre; çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde istihdam şeklinin etkin bir oynadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin çalıştıkları *okul kademesi* ile tükenmişlik ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Farklı bir ifadeyle *okul kademesi* öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Baysal (1994), Tümçaya (1997), Şanlı ve Tan (2017), tarafından yapılan araştırmalarda çalışılan okul kademesinin öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde bir anlamlılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerine bakıldığında okul kademesi yükseldikçe öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri de artmaktadır. Başka bir ifade ile öğrenci yaşlarının artmasına bağlı olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinde bir artış görülmektedir. Okul düzeyinin artmasına bağlı olarak branş öğretmenlerinin derslerine girdiği sınıfların fazla olması, öğrencilerle geçirilen vaktin ders süreleriyle sınırlı olması ve öğrencilerin ergenlik dönemine bağlı olarak yaşadıkları problemler bu sonuç üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Nitekim alanyazında Peker (2002) ve Yılmaz- Toplu (2012) tarafından okul düzeyine göre anlamlı farklılaşmanın tespit edildiği araştırmalarda; lise öğretmenlerinin daha fazla duyarsızlaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun nedenini ise Peker (2002), sınav sürecindeki öğrencilerin yaşadıkları stres düzeyi ve ergenlik döneminde yaşadıkları sorunların etkisiyle fazla iş yükünün oluşmasına bağlı olarak; öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arttığını belirtmektedir. Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından

yapılan araştırmada ise; ilköğretim okulu öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin *çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre tükenmişlik ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutlarında* anlamlı farklılaşma yoktur. Buna göre okuldaki öğretmen sayısının öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Öte yandan öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ise öğretmen sayısının artmasına bağlı olarak artmaktadır. Yani okuldaki öğretmen sayısının artması ile öğretmenlerin tükenmişliği de artmaktadır. Öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda öğretmenlerin yoğun insan ilişkileri öğretmenlerin tükenmişliğini artmasında etkili olduğu söylenebilir. Nitekim Maslach (1982)'a göre; bireyin işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olması tükenmişlikleri üzerinde etkili olmaktadır. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Teltik (2009), Altay (2007) ve Aydın (2006) tarafından yapılan araştırmalarda; okuldaki öğretmen sayısının tükenmişlik üzerinde anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Öğretmenler, *çalışılan okulda bulunma sürelerine* göre benzer tükenmişlik düzeyindedirler. Farklı bir ifadeyle öğretmenlerin okulda bulunma sürelerinin artması tükenmişlik üzerinde anlamlılık oluşturmamaktadır. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Gençay (2007), Şanlı ve Tan (2017) tarafından yapılan araştırmalarda; çalıştığı okulda bulunma süresinin mesleki tükenmişlik üzerinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okulda çalışma süreleri arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri ile genel tükenmişlik düzeyleri ise artmaktadır. Öğretmenlerin aynı kurumda uzun süre aynı pozisyonda çalışmaları; yani meslekte kariyer veya terfi imkânlarının az olmasından kaynaklı olarak tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Nitekim birey, yapacağı başarılı çalışmalar sonucunda daha iyi bir pozisyona gelebileceğini bilmesi kişinin işten alacağı doyumun artmasına bağlı olarak tükenmişliğin azalmasında etkili olacağı düşünülmektedir (Erdoğan, 1996). Yakut vd. (2013) tarafından yapılan sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada ise bulunduğu kurumda hizmet süresi düşük olan hemşirelerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İşlevlerine İlişkin Görüşleri ile Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen veriler incelendiğinde örgütsel dedikodunun ilk boyutu olan haberdar olma işlevinin örgütsel tükenmişlik ve alt boyutu olan duyarsızlaşma boyutu ile *pozitif yönlü düşük düzeyde*, duygusal tükenmişlik boyutuyla da *çok düşük düzeyde pozitif yönlü* bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki; öğretmenler tarafından dedikodunun okul, yönetim ve iş arkadaşlarıyla ilgili bilgi almada işlevsel olarak görülmesinin yanında öğretmenlerin, dedikodunun tükenmişliği düşük düzeyde etkilediğini düşündükleri şeklinde değerlendirilebilir. Örgütsel dedikodunun haberdar olma işlevi ile tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında ise; çok düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre örgütsel dedikodunun haberdar olma işlevi arttıkça kişisel başarı hissi azalmaktadır.

Örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutu ile tükenmişlik ve alt boyutu olan duygusal tükenme arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki; duyarsızlaşma boyutu ile düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenler, dedikoduyu hem duygusal destek biçimi ve stresi azaltmanın bir yolu olarak görmekte (Waddington ve Fletcher, 2005) hem de ilişkileri geliştirmek için yapılan dedikoduların tükenmişliği düşük düzeyde etkilediğini düşünmektedirler. Dedikodunun ilişkileri geliştirme boyutu ile kişisel başarı düzeyleri arasında ise negatif yönlü çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin dedikodunun ilişkileri geliştirme işlevi arttıkça kişisel başarı hissi azalmaktadır.

Dedikodunun olumsuz işlevi olan örgütsel zarar boyutu ile tükenmişlik ve alt boyutları olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki; duyarsızlaşma boyutu arasında ise çok düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dedikodunun olumsuz işlevinin artmasına bağlı olarak öğretmenlerin tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı hissi düzeyleri çok düşük düzeyde artmaktadır. Elde edilen bulguya paralel olarak örgütün işleyişini zorlaştırarak örgütsel zararlara neden olan birtakım araştırma bulguları da bulunmaktadır. Sağlık çalışanları üzerinde Georganta, Panagopaolu ve Montgomery (2014), dedikodu ve tükenmişlik ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda bu araştırmadan elde edilen bulgulara paralel olarak dedikodunun negatif işlevleri ile

tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bazen fiziksel şiddetten daha tehlikeli olabilen örgütsel dedikodu (Kieffer, 2013), çarpıtılmasının örgüt içerisinde büyük sorun yaşanmasına (Thomas ve Rozell, 2007: 113); örgütlerdeki işleyişin bozulmasına sebep olmaktadır (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010). İş yerinde işgörenler üzerinde artan tükenmişlik, işgörenin dedikoduya yönelmesine neden olmaktadır; buna bağlı olarak yapılacak olan dedikodu ise örgütü olumsuz yönde etkileyecek konuşmalar olacaktır (Levin ve Arluke, 1985). Okullarda dedikodunun olumsuz işlevinin artması tükenmişliğin artmasına bağlı olarak öğretmenlerin motivasyon ve performansının düşmesine neden olabilmektedir. (Özgen, 2007). Eğitimde hedeflenen kazanımlara ulaşılması, öğretmen performansının yüksek düzeyde olmasına bağlıdır (Çelik, 2011). Alanyazında tükenmişlik ve performansı ilişkilendiren pek çok çalışma bulunmaktadır. Maslach tarafından; algılanan performansta düşüşe neden olduğu düşüncesi üzerine kurulan tükenmişlik (İbrahimağaoğlu, 2013); bireylerin performanslarının en alt seviyeye inmesine (Maslach, 2001); öğretmen performansının ve dolayısıyla eğitim kalitesinin olumsuz etkilenmesine (Çelik, 2011); bireysel performansın düşmesine (Işıklar, 2002); öğretme kalitesini azaltması sonucu iş performansının etkilenmesi ile öğrencilerin akademik performanslarının düşmesine (Blandford, 2000) neden olmaktadır. Dedikodunun eğitim kalitesi ve öğrenci başarısının düşmesini engellemek için öğretmen tükenmişliğini arttırıcı örgütsel dedikodunun zararlı işlevinin en aza indirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak dedikodu, her zaman yararlı mı zararlı mı olduğu fark edilemeyen bir iletişim türüdür (Noon ve Delbridge, 1993). Örgütsel dedikodu toplum tarafından olumsuz işlevleriyle bilinse de dedikodu; aydınlık ve karanlık tarafları da olan bir olgudur (Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca ve Ellwardt, 2012). Bu bakımdan örgütsel dedikodunun olumlu işlevlerinden daha fazla faydalanması sağlanarak; olumsuz işlevlerinin vereceği zarar asgari seviyeye indirilmelidir.

4.2. ÖNERİLER

4.2.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler

- 1) Formal iletişim kanalları yoluyla kurum içerisinde yayılması zor görünen bilgilerin aktarılması konusunda dedikodunun haberdar olma işlevi okul yöneticileri tarafından kullanılabilir. Bu noktada okul yöneticileri; okul içerisinde öğretmen ve öğrencilerle ilgili konularda bilgilerin daha hızlı yayılmasını sağlamak için dedikodunun haberdar olma işlevini kullanabilirler.
- 2) Sözleşmeli öğretmenlere hizmet içi eğitimler, seminerler, konferans ve bilgilendirmeler yapılabilir. Aynı zamanda okul karar mekanizmalarında, komisyonlarda ve farklı okul etkinliklerinde sürece katılımları sağlanabilir.
- 3) Okul yöneticileri tarafından kurum içerisinde öğretmenlere aralarında konuşacakları ve bilgi paylaşımları yapabilecekleri sosyal ortam oluşturabilmek için küçük kutlamalar (okula yeni atanma, tayini çıkma, nişan veya düğün, öğretmenin ev alması veya araba alması vb.) düzenlenebilir.
- 4) Okul yöneticileri tarafından öncelikle şeffaf bir yönetim anlayışı benimsenerek konunun önemine göre gerektiğinde dijital iletişim araçları üzerinden doğru ve hızlı bir şekilde öğretmenleri bilgilendirme yoluna gidilebilir. Böylece örgüt içerisinde bilgi kirliliğinin oluşmasının engellenmesi ile örgütü yıpratıcı karışıklık ve belirsizliğin önüne geçilerek örgütün zarar görmesi engellenebilir.
- 5) Okul içerisinde okul yöneticileri tarafından öğretmenlere beraber rahat konuşabilecekleri, düşünce ve deneyimlerini paylaşacakları sosyal ortamlar oluşturularak olumlu bir okul iklimi oluşturulabilir. Bu sayede dedikodunun pozitif işlevleri ön plana çıkartılarak öğretmen tükenmişliğinin önüne geçilebilir.

4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- 1) Bu araştırma nicel yöntem ve ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmalar nitel veya karma desen yöntemleri kullanılarak yapılabilir.

- 2) Örgütsel dedikodu ile ilgili ölçekler geliştirilerek konu ile doğrudan ilişkili olan; örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, örgütsel performans, örgütsel güven gibi kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapılabilir.
- 3) Bu araştırma, öğretmenlerin dedikoduyu işlevsel olarak nasıl gördüklerini ölçen bir ölçek çalışması ile yapılmıştır. Buna göre; dedikodunun miktarını, hangi sıklıkla yapıldığını, hızı gibi farklı özellikleri ölçen bir ölçek çalışması hazırlanarak benzer araştırmalar yapılabilir.
- 4) Dedikodunun işlevsel olarak nasıl görüldüğü ile ilgili benzer araştırmalar farklı örneklem grupları üzerinde yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Abdullah, A. & Marican, S. (2014). “Can Control and Flexible Leaderships Influence Deviant Behavior?”. *International Journal of Technical Research and Applications*. e-ISSN: 2320-8163, www.ijtra.com Special Issue 10 (Nov-Dec 2014), p. 11-18.
- Acar, A. (2020). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Açıkalın, A. ve Turan, S. (2015). *Bir Anlam İnşa Etme Süreci Olarak Okullarda Etkili İletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119.
- Akkirman, A. D. (2004). *Sanal İşyerinde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Edirne.
- Aktuğ, İ.Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y., (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28 (2), 91-101.
- Akyürek, M. (2020). Okullarda Dedikodu ve Söylenti Durumunun İncelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2 (4), 174-190.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., Bowling, N. A. (2009). Relationship Between Personalityv Ariables and Burnout: A Meta-Analysis. *Workand Stress*, 23(3), 244-263.
- Alsur, P. J. (2011). *Jobburnout: The end or a New Beginning?* Southern Illinois University, Carbondale.

- Altay, M. (2007). *Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö., & Çevik Akyıl, R. (2014). The Nurses' Form of Organizational Communication: What is yhe Role Of Gossip? *Contemporary Nurse*, 48(1), 109-116.
- Anderson, B. (1995). Less Gossip, Better Schools. *The Education Digest*, 61(4), 19-22.
- Arabacı, İ., Sünkür, M. ve Şimşek, F. (2012). Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2 (2), 171-190.
- Arabacı, İ.B., ve Akar, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 78-91.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2). 69-96.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*", 15(1), 131-148.
- Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve Söylentinin İşletme Verimliliğine Etkisi Üzerine Mersin İlinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Mersin.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi *Havacılık. Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2, 59-67.
- Avcı, Y.E. (2015). *Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin İncelenmesi* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep

- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydemir, C. (2018). *İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerini Yöneticilerinin Cinsiyetine Göre İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. 1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi Bildiriler İçinde (S. 319-330), İstanbul.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home Conflict among Nurses and Engineers. Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction of Work. *Journal of Organizational behavior*, 12, 39-53.
- Bahar, E. (2016). *İletişim*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bakoğlu Deliorman, R., Yiğit, İ., Tastan Boz, İ., ve Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlaması, *Yönetim Dergisi*, 20 (63), 77-98.
- Balaban, Ö., Ve Konyalı, H. (2016). “Kamu İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya SGK örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 189-207.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (2002). *Stres Ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15-23.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191-216.
- Baysal, A. (1994). *Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik Sendromu: Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin D.E. Buca Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanı*

Örnekleminde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. I. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu, Bursa.

- Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- 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.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, Self-Efficacy, Coping Resources, And Burnout Among Secondary School Teachers In Spain. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 26 (4), 519-539. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410500342492>.
- Birdir, K. ve Tepeci, M. (2003). “Otel Genel Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişliğin Genel Müdürlerin İşlerini Değiştirme Eğilimlerine Etkileri”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 93-106.
- Blandford, S., & Grundy, W. (1999). “Developing a Culture for Positive Behaviour Management”. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 4(3), 5-9.
- Bordia, P., Jones, E., Gallois, C., Callan, V. J., Difonzo, N. (2006). “Management Are Alliens! Rumor And Stress During Organizational Change”. *Group&Organization Management*, 31(5), 601-621.
- Boyar, E. (2011). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Brady, D.L., Brown, D.J. ve Liang, L.H. (2017). “Sapma Varsayımlarının Ötesine Geçmek: İşyeri Dedikodusunun Yeniden Kavramsallaştırılması Ve Ölçülmesi”, *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 102 (1), 1.
- Brock, B. L., & Grady, M. L. (Eds.). (2009). *From Difficult Teachers... To Dynamic Teams*. Thousand Oaks, Ca: Corwinpress.

- Brondino, N., Fusar-Poli, L. & Politi, P. (2016). Something To Talk About: Gossip Increases Oxytocin Levels In A Near Real-Life Situation. *Psychoneuroendocrinology*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psyneuen>.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). “Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Buick, I. & Thomas, M. (2001). Why do Middle Managers in Hotels Burn Out?, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(6), 304-309.
- Buldukoğlu, K. ve Doğan S. (1995). *Stres Ve Hemşirelik*. Ankara: Sağlık Bakanlığı Genel Koordinatörlüğü Yayınları.
- Burnak, Ö. (2007). *Örgütsel Tükenmişlik Kamu ve Özel İşletmelerdeki İşgörenlere Yönelik Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, vd. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and Contextual Variables in Teacher Burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki”. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- Chua, S. V., & de la Cerna Uy, K. J. (2014). The Psychological Anatomy of Gossip. *American Journal of Management*, 14(3), 64- 69.

- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). "A Review and an Integration of Research on Job Burnout". *The Academy Of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of Burnout Among Managers and Professionals: A Comparison of Models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 685-701.
- Crampton, S. M., Hodge, J. W., Mishra, J. M. (1998). The Informal Communication Network: Factors Influencing Grapevine Activity. *Public Personnel Management*, 27(4), 569-584.
- Çağalı, E. (2021). *Örgütsel Dedikodu ve Sinerjiye Yönelik Lise Öğretmenlerinin Görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- 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).
- Çakır, A. (2014). *Faktör Analizi* (Ders Notu). <https://www.ders.es/faktor2.pdf> (Erişim Tarihi: 21.02.2021).
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık.
- Çalikuşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. ve Ateş, İ. (2013). Informal İletişimin "Dedikodu-Söylenti" Örgüt İçi Rolü: Bir Yükseköğretim Kurumunda Yapılan Çalışma. ICQH 2013 Proceedings Book, Sakarya.
- Çalış, M. (2012) *Örgüt Yapısının Mobbing Üzerine Etkisi Ve Giresun İli Özel Hastaneleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çatır, V. (2014). *İkili Öğretim Yapan İlköğretim Kurumlarında (İlkokul-Ortaokul) Görevli Yöneticilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çelik, G. (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Ayrımcılık ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Çetin, F., Basım, H. N., Aydoğan, O. (2011). “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*. (Doktora Tezi). T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı. Ankara.
- Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008). Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 12-35.
- Dalkılıç, O.İ. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri*. (2.Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun Sosyolojisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L. ve Tripp, T.M. (2013). Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers’ Perceived Cohesion and Tendency to Gossip. *The Bus Ethics*, 118 (3), 623-634. DOI 10.1007/S10551-012-1612-Z
- Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. F. (2003). “Investigation of Factors Influencing Burnout Levels in the Professional and Private Lives of Nurses” [Hemşirelerin Mesleki Ve Özel Yaşamlarında Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması]. *International Journal of Nursing Studies*, 40(8), 807-827.
- Demir, N. (2009). “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri”. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(32), 193-2002.

- Derin, N., ve Demirel E. T. (2012). “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşirelerin Üzerinde İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Difonzo, N., & Bordia, P. (2002). Corporate Rumor Activity, Belief and Accuracy. *Public Relations Review*, 28(1), 1-19.
- Difonzo, N., & Bordia, P. (2000). “How Top Pr Professionals Handle Hear Say: Corporate Rumors, Their Effects, and Strategies to Manage Them”. *Public Relations Review*, 26(2), 173-190.
- Difonzo, N., & Bordia, P. (2006). *Rumor in organizational contexts*. Mahwah, Nj: Laurence Erlbaum Publisher. DOI: [10.4324/9781410617446](https://doi.org/10.4324/9781410617446)
- Difonzo, N., & Bordia, P. (2007). *Rumor Psychology: Social and Organizational Approaches*. Washington, Dc: American Psychological Association.
- Difonzo, N., Bordia, P., & Rosnow, R. L. (1994). “Reining in Rumors”. *Organizational Dynamics*, 23(1), 47-62.
- Dilber, F. (2018). *Kurumsal iletişimde dedikodu ve söylenti*. İstanbul: Literatürk Academia.
- Dolunay, A. B., ve Piyal, B. (2003). “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik”. *Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Duffy, B., Oyebode, J. R., Allen, J. (2009). “Burnout Among Care Staff For Older Adults With Dementia. The Role Of Reciprocity”. *Self-efficacy and Organizational Factors. Dementia*, 8(4), 515-541.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip İn Evolutionary Perspective. *Review Of General Psychology*. 8(2), 100.
- Elias, N., & Scotson, J. L. (1965). *The Established And The Outsiders*. London: Frank cass.
- Ellwardt, L. (2011). *Gossip in organizations: A social network study*. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Groningen, Faculty of Behavioural and Social Sciences, Heymans Institute (Psychology).

- Ellwardt, L., Wittek, R. & Wielers, R. (2012). Talking About The Boss: Effects Of Generalized And Interpersonal Trust On Workplace Gossip. *Group And Organization Management*, 37(4), 1-29.
- Emery, D. W., Vandenberg, B. (2015). "Special Education Teacher Burnout and act." *International Journal of Special Education*, 25(3), 119-131.
- Emmerik, H.V., Jawahar, I.M. & Stone, T.H. (2005). Associations Among Altruism, Burnout Dimensions, And Organizational Citizenship Behaviour". *Work And Stress*, 19 (1), 93-100.
- Erden, N.S. (2013)." Power Distance Leads To Corporate Grapevine: The Mediating Role Of Perception Of Uncertainty". *Journal of Multidisciplinary Research*. 5(1). 95- 103.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (2002). *İletişimi Anlamak*. Ankara: Erk Yayınevi.
- Ereş, F. (2017). *Mesleki Tükenmişlik*. (Ed: S. Özdemir-N. Cemaloğlu), *Örgütsel davranış ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ergen, E. (2011). "Turning the Informal Communication Network of an Organization Into a Knowledge Tool Through Communities of Practice", *City College, International Faculty of the University of Sheffield*. Thessaloniki: Greece. 1-13.
- Ergin, A. (2014). *Eğitimde Etkili İletişim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ergin, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara (Turkey)*.
- Erkul, A. ve Dalgıç, G. (2014). "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Eroğlu, E. (2005). "Yöneticilerin Dedikodu Ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi- Arfor Taşıma Hizmetleri Aş.'Nde 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 İşlevleri Ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması”. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal Of World Of Turks*, 7 (2), 149-166.
- Ersoy-Yılmaz, S., Yazıcı, H. ve Yazıcı, N. (2014). “Öğretmen Ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(24), 135-157.
- Ertürk, Y. D. (2007). “Etkin Örgütsel İletişim İçin Örgütsel Davranışın Analizi”. Yıldız Dilek Ertürk (Ed.), *Halkla İlişkiler Alanına Örgütsel Davranış Yansımaları* (Ss.20-59) İçinde, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Evans, T. (2000). *Understanding Gossip In Theworkplace: A Case Study* (Doctoral Dissertation, California State University, Dominguez Hills.
- Evers, W., Tomic, W., & Brouwers, A. (2005). Constructive Thinking And Burnout Among Secondary School Teachers. *Social Psychology Of Education*, 8(4), 425-439.
- Fairbrother, C. & Paice J. (2005). “Life’s Final Journey: The Oncology Nurse’s Role”. *Clinical Journal Of Oncology Nursing*, 9 (5), 575-589.
- Farley, S. D., Timme, D. R. & Hart, J. W. (2010). “On Coffee Talk And Break-Room Chatter: Perceptions Of Women Who Gossip İn The Workplace”. *The Journal Of Social Psychology*. 150(4), 361–368.
- Fay, M. J. (2011). “Informal Communication Of Co-Workers. A Thematic Analysis Of Message”, *Qualitative Research İn Organizations and Management, An International Journal*, 6(3) 212-229.
- Fertin, G., & Labahn, R. (2000). “Compounding Of Gossip Graphs”. *Networks: An International Journal*, 36(2), 126-137.
- Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Firth, H., Britton, P. (1989). "Burnout, Absence And Turn Over Among Stbritish Nursing Staff". *Journal Of Occupationaland Organizational Psychology*, 62, 55-59.
- Foster, E.K. (2004) Research On Gossip: Taxonomy, Methods, And Future Directions. *Review Of General Psychology*, 8 (2), 78–99.
- Freudenberger, H. J., (1974). "Staff Burnout". *Journal of Social* ,30, (159-165).
- Gabriels, K. & Backer, C. J. (2016). Virtual Gossip: How Gossip Regulates Moral Life İn Virtual Worlds. *Computers İn Human Behavior*. 63, 683-693.
- Geçikli, F. (2004). "Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi Ve Örgütsel İletişim Yönetimi". *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 20, 107-116.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Georganta, K., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2014). "Talking Behind Their Backs: Negative Gossip And Burnout İn Hospitals". *Burnout Research*, 1(2), 76-81.
- Gholipour, A. , Fakheri Kozekanan, S. ve Zehtabi, M. (2011). "Örgütsel Gerçekliği İnşa Etmek İçin Bir Strateji Olarak Dedikoduyu Kullanmak". *Business Strategy Series* , Cilt. 12 No. 2, Sayfa 56-62.
- Gillis, T. L. (2006). *The Iabc Handbook of Organizational Communication: A Guide to Internal Communication, Public Relations, Marketing, And Leadership*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi Ve Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Girgin, G., ve Baysal, A. (2005). "Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Bazı Değişkenler (İzmir Örneği)". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1- 10.

- Gizir, S. (2007). “Üniversitelerde Örgüt Kültürü Ve Örgüt-İçi İletişim Üzerine Bir Derleme Çalışması”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(50), 247-268.
- Glover, L. (2001). “Communication and Consultation in a Greenfield Site Company”, *Personnel Review*, 30(3), 297-317.
- Gluckman, Max (1963), “Gossip And Scandal”, *Current Anthropology*, 4(3), 307-316.
- Goodman, M. B. (2000). “Corporate Communication: The American Picture. Corporate Communications”, *An International Journal*, 5(2), 69-74.
- Gorji, M. B. (2011). "The effect of Job Burnout Dimension on Employee's Performance". *International Journal of Social Science And Humanity*, 1(4), 243-246.
- Gorter, R.C., Eijkman, M.A., Hoogstraten, J., (2000). "Burnout and Health Among Dutch Dentists". *European Journal Of Oral Science*, Vol.108, Pp.261-267.
- Gökoğlu, K. (2010). *Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Gönen, Y.Ö., Öztürk, F. Ve Efiltili, S., “Örgütlerde Söylenti Ve Dedikodu” [Bildiri], 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, (Ekim 2008), Trabzon.
- Graf, L. W. (1996). Superintendent Burnout in the Public Schools: A Study of Demographic and Environmental Variables and Their Effects on The School Superintendent. *Dissertation Abstract International*, 57(8), 3337-3364.
- Gregory, ST, Menser, T. Ve Gregory, BT (2018). "Hekim Tükenmişliğini Azaltmak İçin Örgütsel Bir Müdahale". *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 63 (5), 338-352.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V. & Labianca, G. (2010). “A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life”. *Group & Organization Management*. 35(2) 177–212.
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. J. (2012). “Hearing it Through the Grapevine: Positive and Negative Workplace Gossip”. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.

- Guirdham, M. (1995). *Interpersonel Skills at Work*. New Jersey, Usa: Pretice Hall.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Güler, M. (1990). *Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gündüz, B. (2005). "İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Güneş, Ç. (2014). "Öğretmen Tükenmişliği ve Örgütsel Sosyalleşme: Türkiye'deki İngilizce Öğretmenleri Örnekleme". (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Özen Kutanis, R. (2009). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel Dedikodu İle İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Gürbüzoğlu, Y. E. (2019). *Örgütlerde Dedikodunun Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Güven, S. (2013). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Saptanması* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Hallett, T., Harger, B. & Eder, D. (2009). Gossip At Work: Unsanctioned Evaluative Talk İn Formal School Meetings. *Journal of Contemporary Ethnography*. 38(5), 584-618.
- Han, B. (2019). *İnformal İletişim Biçimi Olarak Okullarda Söylenti ve Dedikodunun Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Han, B. (2020). Öğretmen Adaylarının Söylenti ve Dedikoduya Yönelik Metaforik Algıları. *Journal of History School (JOHS)* Year 13, Issue XLVII, pp.2311-2337.
- Han, B. (2021a). The sources of organizational gossips in schools. *Education Quarterly Reviews*, 4.
- Han, B. (2021b). Management Techniques for Organizational Rumor and Gossip in Schools. *Dinamika Ilmu: Jurnal Pendidikan*, 21(1), 177-203.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). "Organizational Gossip Scale: Validity and Reliability Study". *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27) 829-846.
- Hekimoğlu, F. (2020). *Örgütlerde Dedikodu ve Söylentinin Örgütsel İletişim Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Houmanfar, R. & Johnson, R. (2004). "Organizational Implications of Gossip and Rumor". *Journal of Organizational Behavior Management*. 23(2-3), 117-138.
- Hu, H. H. Ve Cheng, C. W. (2010). "Jobstress, Copingstrategies and Burnout Among Hotel İndustry Supervisors in Taiwan". *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1337–1350.
- Işıklar, A. (2002). *Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- İbrahimağaoğlu, Ö. (2013). *Örgütsel Tükenmişlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2013). *Örgütsel Tükenmişlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2013). *Örgütsel Tükenmişlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, N. Ve Şahin, A. (2015). "Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması". *Journal of Measurement and Evaluation In Education and Psychology*, 6 (2), 385-399.
- Jones, R. A. (2018). School Leaders' Attitudes and Preferred Responses to Gossip (Doctoral Dissertation, University of La Verne). <https://search.proquest.com/openview/e674238e589cace4944fa35fee3a4b12/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>. (Erişim Tarihi: 12. 10.2020).
- Kalliath, T. J., O'driscoll, M. P. & Gillespie, D. F. (1998). "The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment in Two Samples of Health Professionals". *Work & Stress*, 12(2), 179 – 185.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek Teachers: Main Findings and Validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work & Stress*, 11(1), 94-100.
- Karadal, H., Demirel, Y., ve Güner, E. (2010). "Tükenmişlik Sendromu İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", A. Yalçın (Hazırlayan), 18. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Kongre Bildiriler Kitabı (874-890). 20-22 Mayıs 2010-Adana: Çukurova Üniversitesi Yayınları, Adana 2010.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.

- Kardaş, K. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Dedikodu ve Söylenti Tutumunun İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kartch, F. (2009). *An Ethnographic Examination of Gossip in a Small Organization: Coalitions and Conflict Escalation* (Unpublished Master's Thesis). Northern Illinois University, DeKalb, Illinois.
- Kaya Göktepe, A. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nesil
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü., & Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu” Arastırması. *Elementary Education Online*, 2(1).
- Kırs, F. (2014). *Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Ve İşlemci Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kieffer, C. C. (2013). “Rumors And Gossip as Forms of Bullying: Sticks and Stones?”. *Psychoanalytic Inquiry*, 1(33), 90–104.
- Kimmel, A. J. (2004). “*Rumors and Rumor Control: A Manager's Guide to Understanding and Combatting Rumors*”. Mahwah, Nj: Laurence Erlbaum Publisher.
- King, R.C. & Sethi, V. (1997). "The Moderating Effects of Organizational Commitment on Burnout in Information Systems Professionals". *European Journal Of Information Systems*, 6, 86-96.
- Kniffin, K. M., Wilson, D. S. (2005). "Utilities of Gossip Across Organizational Levels". *Human Nature*. 16(3). 278-292.
- Koç, H., Topaloğlu, M., (2010). *Yönetim Bilimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Koyuncu, M. (2005). “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma İsteğine Etkisi”, 13.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi.

[Http://Www.İsletme.İstanbul.Edu.Tr/Duyurular/Kongrebook/27/Kongre.Htm](http://www.İsletme.İstanbul.Edu.Tr/Duyurular/Kongrebook/27/Kongre.Htm),
(Erişim Tarihi: 15.01.2021).

- Köse, G. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- Küçük, O. (2016). *İletişim: Genel/Teknik İletişim, Pazarlama İletişimi, Reklamcılık*. (Ed: Orhan Küçük) Bursa: Ekin Basım Yayın Ve Dağıtım.
- Landrum, B., Knight, Dk ve Flynn, Pm (2012). The Impact of Organizational Stress And Burnout on Client Engagement. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 42 (2), 222-230.
- Lau, Ps, Yuen, Mt ve Chan, Rm (2005). Do Demographic Characteristics Make A Difference to Burnout Among Hong Kong Secondary School Teachers? 71, 491-516). Springer, Dordrecht. https://link.springer.com/chapter/10.1007/1-4020-3602-7_17.
- Leblebici, D., Yıldız., H, Karasoy., A. (2009). "Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (18), 561-574.
- Lee, R. T., & Ashford, B. E. (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model. *Journal Of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). *Areas Of Worklife: A Structured Approach To Organizational Predictors Of Job Burnout*. In P. L. Perrewé And D. C. Ganster (Eds.). Emotional And Physiological Processes And Positive Intervention Strategies (Research In Occupational Stress And Well-Being, Bingley: Emerald Group Publishing Limited), 3, 91-134.

- Leiter, M. P., Maslach, C. (1988). "The Impact of İnterpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Levent, F. Ve Türkmenoğlu, G. (2019). Okul Yöneticilerinin Dedikodu ve Dedikodu Yönetimine İlişkin Görüşleri. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- Levin, J., ve Arluke, A. (1987). *Gossip: The İnside Scoop*. New York: Plenumpress.
- Levin, J & Arluke, A. (1985). "An Exploratory Analysis of Sex Differences İn Gossip". *Sex Roles*, 12 (3-4), 281-286.
- Maraşlı, M. (2005). "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 6(23). 27-33.
- Martinussen, M., Richardsen ve Burke, Rj (2007). Job Demands, Job Resources, and Burnout Among Police Officers *Journal Of Criminal Justice*. 35 (3), 239-249.
- Maslach, C. (1981). "Burnout: A Social Psychological Analysis, The Burnout Sendrome: Current Reserch, Theoryand Interventions". *Park Ridge, İu, London House Management*.
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and İntervention". *Current Directions İn Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. and Zimbardo P. G. (1982). *Burnout – The Cost Of Caring*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Maslach, C. ve Leiter, Mp. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). Maslach Burnout İventory, Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press, 21, 3463-3464.

- Maslach, C., Schaufeli W., B., Leiter, M. (2001); "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52, 397- 422.
- McAndrew, F. T. (2014). "The 'sword of a woman': Gossip and Female Aggression. *Aggression and Violent Behavior*, 19(3), 196-199.
- Meydan, C. H. (2011). Örgütsel Ortamda Tükenmişliğin İzlenim Yönetimi Taktikleri İle İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 6 (2), 287-307.
- Michelson, G. & Mouly, S. (2000). "Rumour and Gossip in Organizations: A Conceptual Study". *Management Decision*, 38(5), 339 – 346.
- Michelson, G., & Mouly, S. V. (2004). Do Lose Lips Sink Ships? The Meaning, Antecedents and Consequences of Rumor and Gossip in Organizations. *Corporate Communications: An International Journal*. 9(3), 189-201
- Michelson, G., Van I. A. & Waddington, K. (2010). "Gossip in Organizations: Contexts, Consequences, And Controversies". *Group ve Organization Management*, 35(4), 371-390.
- Mifflin, H. (2000). *The American Heritage Dictionary of the English Language*. New York.
- Mills, C. (2010). "Experiencing Gossip: The Foundations for a Theory of Embedded Organizational Gossip". *Group & Organization Management*. XX(X) 1–28. DOI: 10.1177/1059601109360392.
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Peiro, Jm, Ramos, J. & Cropanzano, R. (2005). Relationships Between Organizational Justice and Burnout at the Work-Unit Level. *International Journal of Stress Management*, 12 (2), 99–116. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.2.99>.
- Nicholson, N. (2001). "Evolved To Chat: The New Word on Gossip". *Psychology Today*. May/June, 41-45.
- Noon, M., Ve Delbridge, R. (1993). "News From Behind My Hand: Gossip in Organizations". *Organization Studies*, 14(1), 23-36.

- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., Birgander, L. S. (2010). "Burnout, Working Condition Sandgenger-Results from the Northern Sweden Monicacstudy". *Bmc Public Health*, 10(1), 1-9.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 103–116.
- Ozan, M. B. (2009). A Study on Primary School Teacher Burnout Levels: The Northern Cyprus Case. *Education*, 129 (4), 692-703.
- Ökdem, F.Ş. (2008). "Tükenmişlik Sendromu". *Sağlıcakla Dergisi*, 1: 8-10.
- Özarallı, N., ve Torun, A. (2011). "Biçimsel Ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici İle Kuruma Duyulan Güven ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma". *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Özçınar, M. (2005). *Asistan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromu*. (Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi). İstanbul: Sağlık Bakanlığı Dr. Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği.
- Özdemir, A.K., Kılıç, E., Özdemir, H.D., Öztürk, M., Sümer, H., (2003). "Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi". *Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6(1), 14-18.
- Özdemir, S., Ve Cemaloğlu, N. (2001). "Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılma". *Milli Eğitim Dergisi*, 146(2), 54-63.
- Özden, Y. (2008). *Eğitimde Yeni Değerler Eğitimde Dönüşüm*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özgen, I. (2007). *Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği*, I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, Antalya, 4-5 Mayıs 2007, 116-124.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Özkan, C. (2012). *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler*. (Psikiyatri Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi). Mersin.
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde Dedikodu ve Söylentilerin Ortaya Çıkış Nedenleri, İçerikleri ve Etkilerine İlişkin Çalışan Algılarının Değerlendirilmesi Ve Bir Uygulama Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Peker, R. (2002). "Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319-331.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W. Ve Zhang, J. (2016). "Temel Öz Değerlendirmeler İş Tükenmişliğini Nasıl Etkileyebilir? Örgütsel Bağlılığın Ve İş Tatmininin Kilit Roller". *Sağlık Psikolojisi Dergisi*, 21 (1), 50-59.
- Pines, A. M. (1993). *Burnout: An Existential Perspective*, In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Ed.). *Professional Burnout: Recent Developments In Theory An Research*, 33-51.Usa.
- Pines, A. M. (2003). "Occupational Burnout: Across-Cultural Israeli Jewish-Arab Perspective And It's Implications for Career Counselling". *Career Development International*, 8(2), 97-106.
- Pines, A.M., E., Aranson. (1988). "Career Burnout Causes and Crus". New York *The Free Press*, 5 (2), 12-13.
- Pines, A.M., Keinan, G., (2005). "Stres and Burnout: The Significant Difference". *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler- Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Prietula, M. (2001), "Advice, Trust, And Gossip Among Artificial Agents" (Dynamics Of Organizations, A. Lomiand E. R. Larson, Eds, 141-177). Menlo Park, California: Aaapress/Mitpress.

- Rai, U., Ve Rai, S. M. (2008). *Effective Communication*. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Ranz, J., Stueve A., Mcquiston H. L. (2001). The Role of the Psychiatrist: Job Satisfaction of Medical Directors and Staff Psychiatrists. *Community Mental Health Journal*, 37(6), 525-539.
- Rayudu, C. S. (2009). *Communication*. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Rivero, O. (2013). Rumors İn The Work Place Affecting Organizational Change Readiness. *Global Journal Of Management And Business Research*, 13(12), 50-53.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Essentials of Organizational Behavior* (Twelfth Edition). New Jersey: Pearson
- Robbins, S. P., Judge, T. A. & Erdem, İ. (2013). *Organizational Behavior/Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Rosnow, R. L. & Foster, E. K. (2005). Rumor and Gossip Research. *Psychological Science Agenda*. 19(4), 1-2.
- Rudolph, E. E. (1973). "Informal Human Communication Systems in A Large Organization". *Journal Of Applied Communications Research*. Winter- Spring. 7-23.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde İletişim*. İstanbul: Arkan Basım Yayım, Dağıtım Ltd. Şti.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz, M. (1996). *Örgüt Psikolojisi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Saffery, M. (2004). *Corporate Rumors: Causes, Formation, And Refutation* (Unpublished Master's Thesis). University Of Southern California, Los Angeles.
- Sarros, J.C. Ve Sarros, A.M. (1987), Predictor of Teacher Burnout, *The Journal of Educational Administration*, 25 (2), 216-230.
- Savarimuthu, S., Purvis, M., Purvis, M., & Savarimuthu, B. T. R. (2013). Gossip-Based Self-Organising Agent Societies and the Impact Of False Gossip. *Minds and Machines*, 23(4), 419-441.

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). "Burnout: 35 Years of Research And Practice". *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schwarzer, R. Ve Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stres and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57,152-171.
- Solmaz, B. (2003) *Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Uygulama Örneği*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Solmaz, B. (2004a). "Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği". *Selçuk İletişim Dergisi*, 3 (3), 120-127.
- Solmaz, B. (2004b). *Kurumsal Söylenti ve Dedikodu*. Konya: Tablet Yayınları.
- Solmaz, B. (2006). "Söylenti ve Dedikodu Yönetimi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 563-575.
- Solove, D. J. (2007). *The Future of Reputation: Gossip, Rumor, And Privacy on the Internet*. Yale University Press.
- Stewart, P. J. & Strathern, A. (2004). *Witchcraft, Sorcery, Rumors and Gossip*. Cambridge University Press.
- Susan, A. C. (1986). " Psychological and Organizational Factors Related to Burnout in Athletic Trainers". *Research Quarterly For Exercise And Sport*, 57:4, 321-328.
- Sürgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Ankara: Nobel Yayın.
- Şanlı, Ö., & Çetin, T. (2017). "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 131-142.

- Taşlıyan, M., Engizek, H. ve Necmettin, G. Ü. L. (2017). “Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma”. *Tübav Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., & Aydın, N. (2006). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- TDK. (2020). <https://sozluk.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 11.10.2020).
- Telli, E. (2012). *Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Telli, E., Ünsar, A.S. Ve Oğuzhan, A. (2012). "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi, Konuyla İlgili Bir Uygulama". *Electronic Journal of Vocational Collages*, 2(2), 135-150.
- Telman, N. Ve Ünsal P. (2005). *İnsan İlişkilerinde İletişim*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Teltik, H. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Theodore A. Avtgis, Candice Thomas-Maddox, Elycia Taylor & Brian R. Patterson (2007). "The Influence of Employee Burnout Syndrome on the Expression of Organizational Dissent". *Communication Research Reports*, 24 (2), 97-102, DOI: 10.1080/08824090701304725.
- Thomas, S. A & Rozell, E. J. (2007). “Gossip and Nurses: Malady or Remedy?”. *Health Care Management*, 26(2):111-5.
- Törnük, N. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Mesleki Sosyal Destek Algısı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job Satisfaction and Burnout Among Greek Early Educators: A Comparison Between Public and Private Sector Employees. *Educational Research And Review*, 11(8), 256-261.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2003). *Genel İletişim*. (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tümkaya, S. (1997). *İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları*. IV. Ulusal Psikolojik ve Rehberlik Kongresinde Sunulan Bildiri (1-3 Eylül 1997), Ankara.
- Uğurlu, C. T. (2014). "İnformal İletişim Ölçeği, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 83-100.
- Usta, M. E., Kaya, A., Özyurt, D. (2018). "Örgütsel Dedikodu Yönetimi". *Harran Education Journal*, 3(2), 1-13. Doi:10.22596/2018.0302.1.13
- Ünal Çolak, F. (2012). *Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim*. (Ed: İzlem Vural). Ankara: Pegem Akademi.
- Üstüner, M., Özçelik, E. (2013). "Örgütsel Tükenmişlik İle Stratejik Yönetim Arasındaki Etkileşim Üzerine Bir Uygulama". *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 58-74.
- Vallen, GK (1993). "Örgütsel İklim ve Tükenmişlik". *Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, 34 (1), 54-59.
- Vega, A.V. (2017). "A Comparison Study of Organizational Rumors and Gossip, Engagement, and Generations in the Working Sector of Puerto Rico". *Revista Interamericana De Psicologia Ocupacional*, 36(1), 50-62.
- Waddington, K., & Michelson, G. (2007). Analysing Gossip to Reveal and Understand Power Relationships, Political Action and Reaction to Change Inside Organisations. Talk, Power and Organizatinonal Change at Cms Conference. *Manchester, July, 1(16), 4-5*.
- Waddington, K. & Fletcher, C. (2005). "Gossip and Emotion in Nursing and Health-Care Organizations". *Journal of Health Organization and Management*, 1(19), 378-394.

- Whittaker, S., Frohlich, D., & Daly-Jones, O. (1994). *Informal Workplace Communication: What is it Like and How Might We Support It?* In Proceedings Of The Sigchi Conference On Human Factors In Computing Systems (Pp. 131-137). Acm.
- Wittek, R. Ve Wielers, R. (1998). Gossip in Organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*. 4(2). 189-204.
- Wright, Thomas A. ve Douglas, G. Bonett (1997), "The Contribution of Burnout to Work Performance", *Journal Of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Yakut, H. İ., Kapısız, S. G., Durutuna, S., & Evran, A. (2013). "Sağlık Alanında Çalışma Yaşamında Tükenmişlik". *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 10(38), 1564-1571.
- Yeğın, H. İ. (2014). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(58), 315-332.
- Yıldırım, M. H., İçerli, L. (2010). "Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.
- Yılmaz Toplu, N. (2012). *Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yöney, H. (2007). *Profesyonel Zekâ/Mutlu ve Başarılı İş Yaşamı İçin* İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yücel, İ. (2012). "İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.
- Yücel, İ., Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: "Başka Bir Yol Daha Olmalı!". *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-177.
- Zel, U. (2001), *Kişilik Ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayınları.

EK 1: KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN ÇARPIKLIK BASIKLIK DEĞERLERİ

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

EK 2: ÖLÇEK UYGULAMA İZNİ



T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 40456018-44-E.5766433

20.03.2020

Konu : Tamer PETEK'in
Tez Çalışması

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 24/02/2020 tarihli ve 1026 sayılı yazısı.

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazılarında, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli İkinci Öğretim Yüksek Lisans Öğrencisi Tamer PETEK'in "**Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İle Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu tez çalışmasını ilimiz İlkokul, Ortaokul ve Liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik tez çalışmasını uygulamak istediklerine dair yazıları ve anket formu ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu tez çalışmasını sadece bilimsel araştırma amaçları doğrultusunda kullanılması, kişisel bilgilerinin verilmemesi, gönüllülük esasına dayalı olarak eğitim öğretimi aksatmadan 2019-2020 eğitim öğretim yılı içerisinde tez çalışmasının uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Cemal KONAKÇI
Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
20.03.2020

Mahmut KURTARAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK 3: ETİK KURUL BEYANNAMESİ



T.C.
SİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
18/06/2020

Oturum Saati
10:00

Oturum Sayısı
48

Üniversitemiz Etik Kurulu 18/06/2020 tarihinde saat 10:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

ETİK İNCELEME KONUSU

Sırt Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Tamer PETEK tarafından yürütülecek olan "Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ile Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırmasının etik olarak uygunluğu

İNCELEME

Araştırmanın konusu, "Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ile Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak olarak açıklanmıştır. Çalışma öğretmen grubuna uygulanacak anketle yapılacaktır.

Planlanan çalışma insan katılımına dayalı bir araştırma olduğundan araştırma yönüyle etik kurulu ilgilendirmektedir. Araştırma etiği bakımından söz konusu araştırmanın, katılımcıların fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit edici soruları içermediği, katılımcıların kişisel hakları ve özel bilgilerinin korunacağı ifade edilmiştir. Araştırma etiği bakımından dikkat edilmesi gereken birinci husus; yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımasıdır. Araştırma etiği bakımından dikkat edilecek ikinci husus araştırmaya katılacak kişilerde rıza unsurunun gözetilmesidir.

SONUÇ

Sonuç olarak sosyal bilimlerdeki araştırmaların yayın etiği bakımından, insan katılımına dayalı olanların da araştırma etiği bakımından etik ilkelere uygun olması gerekmektedir. Bu nedenle projenin uygulanmasında katılımcıların hiçbir şekilde zarara uğratılmamaları ve rızalarının olması esastır. Bu şartlar yerine getirildiğinde elde edilen verilerin raporlaştırılmasında araştırma etiği bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Ayhan YILMAZ
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Arif GÜLLER
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Sinan ADAGİDE YILMAZ
Kurul Üyesi

Av. Haldun AĞSLAN
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Adnan MEMDUHOĞLU
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Rüçhan AĞSLAN ÇELİK
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Vaziri TUFİKAL
Kurul Üyesi

EK 4: ÖLÇEKLER**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ANKETİ**

Sayın Meslektaşım,

Elinizdeki veri toplama aracı, kamu okullarında görev yapan öğretmenler arasındaki örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgilere, II. Bölümde Örgütsel dedikoduya ve III. Bölümde ise örgütsel tükenmişliğe ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır.

Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Ankette bulunan soruları içtenlikle doğru eksiksiz bir şekilde cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Vaktinizi ayırarak vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Tamer PETEK

Siirt Üniversitesi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi

BÖLÜM I**KİŞİSEL BİLGİLER**

1.Cinsiyetiniz:	1 () Kadın	2()Erkek		
2.Medeni Durumunuz:	1()Bekar	2()Evli		
3.Öğrenim Durumunuz:	1()Lisans	2()Lisansüstü		
4.İstihdam Şekli:	1() Kadrolu	2() Sözleşmeli	3() Ücretli	
5. Mesleki Kıdeminiz:	1() 1-5 yıl	2() 6-10 yıl	3()11-20 yıl	4() 21 yıl ve üzeri
6.Çalıştığınız Okul Kademesi:	1() Anasınıfı	2() İlkokul	3()Ortaokul	4() Lise
7.Okulunuzdaki öğretmen sayısı:	1() 20 ve aşağı	2() 21-40	3() 41 ve üzeri	
8.Okulunuzda bulunma süreniz:	1() 1-5 yıl	2() 6-10 yıl	3() 10 yıl ve üzeri	

Aşağıdaki ifadeleri okuyunuz. Lütfen her ifade için size uygun olan katılım derecenizin karşısına 'X' işareti koyunuz.

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

BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK

Aşağıdaki ifade edilen durumları ne sıklıkla yaşadığınızı size en uygun gelecek hücreye 'X' koyarak belirtiniz.

ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.					
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.					
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.					
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.					
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.					
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.					
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.					
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.					
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi					
DUYGUSAL TÜKENME					
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı					
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.					
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını					
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.					
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					
DUYARSIZLAŞMA					
4. Öğrencilerimin herhangi bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.					
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.					
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.					
12. Kendimi çok zinde hissediyorum.					
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.					
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum					
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.					
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.					
KİŞİSEL BAŞARI					

EK 5: ÖLÇEK İZNİ

a) Maslach ölçeği kullanım izni

**Maslach Tükenmişlik
Envanteri-Eğitimci Formu**
Hk. Gelen Kutusu



NURİ BARIŞ İ... 18.04.2020

Alicılar: ben

Sayın Petek, uyarlamasını yapmış olduğumuz envanteri ilgili makaleye referans vererek çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Etik duyarlılığınız için teşekkür eder, başarılar dilerim.

a) Örgütsel Dedikodu Ölçeği kullanım izni



Bunyamin Han 11.04.2020

Alicılar: ben

Sayın Tamer Petek
Taraşımızca geliştirilen Orgutsel
Dedikodu olcegini referans gosterek
kullanabilirsiniz. iyi calismalar dilerim..