

Teachers' Opinions on the Causes and Effects of Gossip and Rumor in Schools

Müslüm Yavuz (Teacher)

Ministry of National Education - Turkey

ORCID: 0000-0001-5901-4309

yavuztokat6@gmail.com

Assoc. Prof. Dr. A. Faruk Levent

Marmara University - Turkey

ORCID: 0000-0003-3429-6666

faruk.levent@marmara.edu.tr

Abstract

The purpose of this study is to examine teachers' opinions on the causes and effects of gossip and rumor in schools. In this study, the mixed research method, in which quantitative and qualitative methods are used together, and the descriptive sequential design included in the mixed method were used. The sample of the quantitative part of the study consisted of 7 public schools located in Esenyurt district of Istanbul in the first semester of the 2018-2019 academic year and selected by simple random sampling method and 301 teachers working in these schools. The working group of the qualitative part consisted of 30 teachers working in state schools in the same province and district. The "Gossip and Rumor Attitude Scale" was used to collect the quantitative data of the study, and the qualitative data were collected with semi-structured interview questions. As a result of the analysis of the quantitative data, no significant difference was found in the causes and effects of gossip according to the variables of gender, marital status, education level and age. However, significant and statistical differences were found according to the variables of income, total time worked at school, and total time worked in the profession. In the qualitative findings of the study, the participants stated that teachers who were exposed to gossip had to cope with deep sadness and resentment and related psychological problems. In addition, the participants highlighted jealousy and boredom among the causes of gossip at schools.

Keywords: Gossip, School, Teacher, Rumor.



**E-International Journal of
Educational
Research**

Vol: 12, No: 4, pp. 41-67

Research Article

Received : 2021-03-08

Accepted : 2021-09-21

Suggested Citation

Yavuz, M. & Levent, A. F. (2021). Teachers' opinions on the causes and effects of gossip and rumor in schools, *E-International Journal of Educational Research*, 12(4), 41-67. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.890665>



Extended Abstract

Problem: It cannot be denied that rumors exist in all organizations (Michelson, van Itersen & Waddington, 2010). As an organizational structure, educational organizations are environments where human relations are intense (Bush, 2003). It can be said that gossip and rumor, which are among the most effective tools of informal communication, are important types of communication that affect educational, organizational and managerial processes in schools (Himmetoğlu, Ayduğ & Bayrak, 2018). In this context, it is an important question whether internal rumors will bring benefit or harm to educational organizations (Michelson & Mouly, 2004). Especially school administrators should be able to manage communication effectively and know what kind of results the gossip will bring to the organization in order for schools to achieve their goals (Levent & Türkmenoğlu, 2019). When the literature is examined, it is seen that there are few studies on organizational gossip and rumor management and these studies are mostly conducted other kind of organizations rather than educational organizations. It is thought that this study will contribute to the literature in terms of revealing teachers' opinions on the causes and effects of gossip and rumor in schools.

Method: The data of the research were obtained by the mixed method in which quantitative and qualitative research were used together. The population of this study, in which the explanatory sequential pattern, one of the mixed method designs, is used, consists of teachers working in public schools during 2018-2019 academic year. The quantitative working group consists of teachers working in public schools in Esenyurt, Istanbul in the first semester of the 2018-2019 academic year. The sample of the quantitative part of the study consists of 7 schools selected with the "simple random sampling" method and 301 teachers working in these schools. While determining the sample size, 95% confidence interval and 10% margin of error were taken into account. In the qualitative part of the study, the participants were selected from 6 schools and 5 teachers from each school through purposeful sampling.

The quantitative data of the study were collected using the "Gossip and Rumor Attitude Scale" developed by Eşkin Bacaksız and Yıldırım (2019) after obtaining the necessary permissions. The scale consists of 61 items with proven reliability. While analyzing the scale, individual sub-dimensions were considered, not the total score. As a result of the analysis, the content validity index of the scale was determined as .83 -100, item total score correlations as .39 - .83, internal consistency coefficients of the sub-dimensions as .77 -.90, and factor loadings as .30 - .84. In the qualitative dimension of this study, Personal Information Form and semi-structured interview form were used as data collection tools. Content analysis method was used while analyzing qualitative data in the study, and quantitative data were analyzed by independent groups t-test and variance analysis using SPSS 25 program. If a significant difference was found in one-way ANOVA, multiple comparison (Post Hoc) tests were conducted to determine the source of this significant difference.

Findings: Because of the analysis of quantitative data, no significant difference was found in the causes and effects of gossip in terms of gender, marital status, and education level and age variables. However, significant and statistical differences were found according to the variables of income, total time worked at school, and total time worked in the profession. In the qualitative findings of the study, the participants stated that teachers who were exposed to gossip had to deal with deep sadness, resentment and related psychological problems. In addition, the participants stated that the reason for gossiping in schools was boredom or not having too much effort. In addition, the participants highlighted jealousy and boredom among the causes of gossip at schools.





Suggestions: *As a result, it is necessary to have sufficiently open communication networks, a transparent and safe organizational climate, in order for both teachers, students and other stakeholders to communicate in a healthy way. School administrators will play the most important role in this regard. It is possible for school administrators to use informal communication networks effectively with a warm and sincere communication within the school. It will be easier for school administrators who chat with teachers and listen to their troubles in school environment to use informal communication channels.*





Okullarda Dedikodu ve Söylentinin Nedenleri ve Etkilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri¹

Müslüm Yavuz (Öğretmen)

Milli Eğitim Bakanlığı - Türkiye
ORCID: 0000-0001-5901-4309
yavuztokat6@gmail.com

Doç. Dr. A. Faruk Levent

Marmara Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0003-3429-6666
faruk.levent@marmara.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, okullarda dedikodu ve söylentinin nedenleri ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesidir. Bu araştırmada, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırma yöntemi ve karma yöntem içerisinde yer alan açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmının örneklemini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan ve basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 7 devlet okulu ve bu okullarda görev yapan 301 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın nitel kısmının çalışma grubu ise yine aynı il ve ilçedeki devlet okullarında görev yapan 30 öğretmen oluşmuştur. Araştırmanın nicel verilerinin toplanmasında "Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği" kullanılmış olup, nitel veriler ise yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla toplanmıştır. Nicel verilerin analizi sonucunda dedikodunun nedenleri ve etkilerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi ve yaş değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte gelir durumu, okulda toplam çalışılan süre ve meslekte çalışılan toplam süre değişkenlerine göre anlamlı ve istatistiksel farklılıklar saptanmıştır. Araştırmanın nitel bulgularında ise katılımcılar, dedikoduya maruz kalan öğretmenlerin derin üzüntü yaşadıklarını ve buna bağlı olarak psikolojik sorunlarla baş etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar, okullarda dedikodunun nedenleri arasında kıskançlık ve can sıkıntısını öne çıkarmışlardır.

Anahtar Kelimeler: Dedikodu, Okul, Öğretmen, Söylenti.



E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi

Cilt: 12, No: 4, ss.41-67

Araştırma Makalesi

Gönderim: 2021-03-08
Kabul: 2021-09-21

Önerilen Atıf

Yavuz, M. & Levent, A. F. (2021). Okullarda dedikodu ve söylentinin nedenleri ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 41-67. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.890665>

¹ Bu çalışma, Müslüm Yavuz tarafından Doç. Dr. A. Faruk Levent danışmanlığında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.





GİRİŞ

İletişim; bilgi, fikir, duygu ve düşünceleri kapsayan anlamların semboller yardımıyla insanlar arasında karşılıklı olarak aktarıldığı süreçtir (Himstreet ve Baty, 1969). Etkili bir şekilde gerçekleşen iletişim hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Goebel, Marshall ve Locander, 2004). Sözlü ve sözsüz iletişim olmak üzere iki temel iletişim kurma yöntemi vardır. İnsanın uyku dışındaki sürelerde yaşamının büyük bir kısmını sözlü iletişim içinde geçirdiği, hatta günde 12 saat konuşup diğer zamanını dinlenmekle geçirirken, bu zamanın %60'ını dinlenmek ve %40'ını konuşmakla geçirdiği belirtilmektedir (Kırmızı, 2004). İletişimde, kişilerin birbirleriyle olan ilişkileri ve iletişimin gerçekleştirildiği ortam ve koşulların önemli olduğu söylenebilir (Poon Teng Fatt, 1998). İletişim, toplu yaşamın başlamasından itibaren toplumların etkileşimlerinde rol oynayan, bazı anlamları kendi aralarında paylaşma sürecidir. Bu süreç, kişiler arası ilişkinin her türünü, örgütleri ve toplumları birarada tutan bir harç görevi görür (Gürgen, 1997).

Örgüt, üyelerinin farklı ilişkileriyle şekillenen ve üyelerin örgütün hedeflerine ulaşmak için çeşitli biçimlerde biraraya getirdiği sosyal yapılardır (Leblebici ve Salancik, 1989). Teknolojinin hızlı gelişmesiyle sürekli değişen dünyada örgütlerin en önemli değeri insandır (Rosenberg ve Joseph, 2011) ve çalışanlar bu anlayış çerçevesinde ele alınmalıdır (Robbins ve Coulter, 2007). Çalışanların ise örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda üretken ve verimli olabilmesi örgütsel iletişimin etkili olması ile mümkündür (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010).

Örgütlerde iletişim biçimleri, biçimsel (formal) ve biçimsel olmayan (informal) iletişim olmak üzere ikiye ayrılır (Richmond, McCroskey ve McCroskey, 2005). Biçimsel iletişim; örgütlerde örgütün kuralları doğrultusunda gerçekleştirilen, örgüt üyelerinin kişilik özelliklerinde bağımsız ve statüler arası olan bir iletişim türüdür (Gürgen, 1997). Örgüt içi iletişim, sözel veya sözel olmayan mesajların aktarılması sürecidir ve bu iletişimin şekli örgütün yapısına göre şekillenmektedir (Richmond ve McCroskey, 2004). Biçimsel ağlar örgütün kendi hiyerarşik olgusuna dayalı bir iletişim çeşidi olup resmi yollar üzerinde işler (Richmond, McCroskey ve McCroskey, 2005). Biçimsel olmayan iletişim, çalışanların bir araya gelmesiyle önceden planlanmamış bir şekilde ortaya çıkan iletişimdir (Koçel, 2005). Örgüt çalışanları örgüt içindeki haberleri öncelikle biçimsel olmayan iletişim kanallarından öğrenirler (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012). Biçimsel olmayan iletişim kanallarına şunlar örnek gösterilebilir (Papa, Daniels ve Spiker, 2008):

- Örgüt içindeki gruplaşmalar,
- Farklı bölümlerde bulunan kişiler arasında kurulan ilişki ağı,
- İletişimde iki tarafı birbirine bağlayan kişiler (laf taşıyan kişiler),
- Aralıklarla çalışanların arasına katılıp onlarla yapılan sohbetler,
- Dedikodu ve söylentiler.

Örgüt içinde işgörenler, kendilerinin iyi anlaştığı ve kendileriyle ortak değerlere sahip kişilerle iletişim süreci başlatır ve süreç bittiğinde ise biçimsel olmayan kanallar yoluyla iletişim kurmaya devam ederler (Erdoğan, 1994). Bununla beraber örgütte işgörenler görevlerini yerine getirirken bazen isteyerek bazen de istemeyerek işittikleri bilgileri bir kişiden başka bir kişiye aktarırlar. Örgüt bir sosyal ortam olduğundan işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılamaları için örgütte sohbet ortamları oluşmakta olup bu





ortamlarda konuşulan konular bazen iş ile ilgili olabileceği gibi bazen de işle ilgili olmayabilir (Bektaş, 2014).

Dünyanın en eski medyası olarak kabul edilen dedikodu, iletişim sürecinin biçimsel olmayan türlerinden biridir (Kapferer, 1992). Dedikodu, günlük hayatımızda onu duyduğumuzda bazen hoşumuza giden bazen de hoşumuza gitmeyen sosyal iletişim şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Birey olarak taşıdığımız düşünce ve inançlarımız kulaktan kulağa dedikodular yoluyla aktarılır. Buna göre dedikodu kişiler arası iletişimin doğal bir sonucu olarak görülebilir (Solmaz, 2004). Dedikodu, geçmişten günümüze olumsuz olarak görülen kavramlardan biri olmuştur.

Dedikodu kelimesi, etimolojik olarak "dedi" ve "koydu" kelimelerinden oluşmaktadır (Gülensoy, 2007) ve Türk Dil Kurumu [TDK] (2020) Sözlüğünde "başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma" şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel anlamda dedikodunun sahip olduğu önem ilk kez 1993 yılında Noon ve Delbridge (1993) tarafından açıklanmıştır. Kurland ve Pelled (2000) dedikoduyu "örgütlerde birkaç kişi tarafından, ortamda bulunmayan kişilerle ilgili informal ve değerlendirme içeren söylemler" ve "kişiler ile ilgili değer atfeden bilgilerin aktarımı" şeklinde tanımlamıştır.

Dedikodular, biçimsel iletişimden daha hızlı yayılma gücüne sahiptir (Kapferer, 1992) ve olumlu veya olumsuz olabileceği gibi doğru veya yanlış da olabilir (DiFonzo ve Bordia, 2007). Dedikoduların ortaya çıkmasında bazı önemli etkenler vardır. Bu etkenlerin başında; yetersiz bilgilendirme, çelişkiler, adalet ve güvenin olmaması gelmektedir. Bununla birlikte dedikodular, yönetimin kasten yıpratılması niyeti, hesaplaşma duygusu ve örgüt içerisindeki aşırı boş zamanların var olmasından kaynaklanabilir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Kapferer'e (1992) göre dedikodu yapmak herhangi bir puzzle'in parçalarını birleştirmek gibidir. Puzzle'in parçaları eksik değilse dedikodu daha gerçekçi olarak algılanırken parçalar ne kadar eksikse grup elemanları o kadar çok yorum yapar.

Dedikodu genelde olumsuz olarak algılansa da çalışanların sosyal doyum elde etmesi, örgütsel iletişimin güçlendirilmesi, grup değerlerinin korunmasını sağlayarak grup birlikteliğine katkıda bulunması gibi olumlu yanlarının olduğu da kabul edilmektedir (Davis, 1981). Örgütsel dedikoduların kurumsal boyuttaki zararları ise şu şekilde sıralanabilir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018):

- Örgüt içi dedikodular yanlış anlaşılmalara neden olabilir.
- Örgütsel verimi düşürür.
- Örgütsel güvenin azalması neden olur.
- Örgüt kimliğine zarar verebilir.
- Belirsizlik arttıkça örgütsel kargaşa ortamı oluşur.
- Çalışanlar arasında gruplaşmalara neden olur.
- Örgütteki sağlıklı iletişime zarar verir.
- Çalışanların performansını olumsuz yönde etkiler.
- Eğer önlenemezse örgütün çöküşüne zemin hazırlayabilir.

Söylentiler, güncel olaylar hakkında genel olarak doğrulanmamış bilgi şeklinde tanımlanabilir. Söylentiler, insanların kendilerinin doğrudan içinde bulunmadıkları durumu ifade eder (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994). Dedikodular genellikle söylentilerle aynı olarak değerlendirilse de dedikoduların ve söylentilerin birbirinden işlevsel açıdan farklı yönleri bulunmaktadır (Mills, 2010). Söylentilerle dedikoduları birbirinden ayıran özelliklerden birisi, söylentilerin belirsiz durumların anlaşılmasına ya da tehditlere uyum





sağlamaya yardım ederken dedikoduların sosyal ağların oluşumunu sağlamasıdır (DiFonzo ve Bordia, 2007). Ayrıca söylentiler bilgiyi yayarken dedikodular sosyal kontrolü sağlar (Solmaz, 2003). Söylentileri dedikodulardan ayıran bir diğer fark ise içerikle ilgilidir. Dedikoduların içeriği insanla ilişkiliyken söylentilerin içeriği her zaman insanla ilişkili olmayabilir (Berkos, 2003). Tebbutt ve Marchington (1997) söylentinin dedikoduya göre daha kamusal ve daha yaygın olduğunu belirtmektedir.

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri için de etkili bir iletişim, tüm yönetim faaliyetleri için önemlidir (Tutar, 2003). Çünkü okulda eğitim ve öğretim, iletişim yoluyla gerçekleşmektedir. Bu yüzden okulda yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve diğer kişiler arasındaki iletişimin güçlü olması gerekir (Bolat, 1996). Okullarda etkili iletişim kurmanın yolu da, sözlü ve sözsüz iletişimin kalitesine bağlıdır. Örgüt içi etkili iletişim, okullarda eğitsel hedeflere ulaşmada önemli rol oynamakla birlikte, okulun çevresi ile olan etkileşimini de olumlu yönde etkilemektedir (Dağ, 2014).

Dedikoduların bütün örgütlerde var olduğu inkâr edilememektedir (Michelson, van Iterson ve Waddington, 2010). Örgütsel bir yapı olarak eğitim örgütleri, insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı ortamlardır (Bush, 2003). Çalışma ortamında dedikodular iki alan içerisinde kendisine yer bulmaktadır. Bunlardan birincisi iş alanındaki arkadaşlarının becerileri, fedakârlıkları, görev alanı, gayretli oluşu, etik olan veya olmayan davranışları, iş tecrübesi gibi çalışma hayatını ilgilendiren konularla ilgiliyken ikincisi ise iş ile ilgisi olmayan çalışma arkadaşlarının özel yaşamları (sağlık durumu, maddi durum, aile yapısı vb.) hakkında olmaktadır (Kuo, Chang, Quinton, Lu ve Lee, 2015; Şantaş, Akbolat ve Sağlam, 2019). İnfomal iletişimin en etkili araçlarından olan dedikodu ve söylenti okullardaki eğitsel, örgütsel ve yönetsel süreçleri etkileyen önemli iletişim türlerinden biridir (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018). Dedikoduların, örgütte çalışanlar arasında ilişkileri bozarak işten ayrılmaların artmasına neden olduğu, işgörenlerin moral ve verimini düşürdüğü söylenebilir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Öte yandan dedikoduların; örgütlerde grup değerlerinin korunmasını ve devamlılığını sağlaması, örgütte bütünsel iletişimi güçlendirmesi, örgüt içinde gruplar arasında sosyal kontrol mekanizması olarak işlev gördüğü belirtilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Örgüt içi dedikoduların eğitim örgütlerine fayda mı yoksa zarar mı getireceği önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır (Michelson ve Mouly, 2004). Özellikle okul yöneticilerinin, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için iletişimi etkili bir şekilde yönetebilmesi ve dedikodunun örgüte ne tür sonuçlar getireceğini bilmeleri gerekir (Levent ve Türkmenoğlu, 2019). Literatür incelendiğinde örgütsel dedikodu ve söylenti yönetimine ilişkin yapılan az sayıda çalışma olduğu ve bu çalışmaların daha çok eğitim alanı dışında yapıldığı görülmüştür. Ayrıca bu konuda karma yöntemle yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, okullarda dedikodu ve söylentinin nedenleri ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum ölçeğinden aldıkları puanlar; a) cinsiyet, b) medeni durum, c) öğrenim düzeyi, d) gelir durumu, e) yaş, f) okulda çalışma süresi, g) mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin okullarda dedikodunun nedenleri hakkındaki görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin okullarda dedikodunun etkileri hakkındaki görüşleri nelerdir?



YÖNTEM

Araştırmanın verileri, nicel ve nitel araştırmanın birlikte kullanıldığı karma yöntemle elde edilmiştir. Karma yöntem; araştırmacıların veri topladığı, analiz yaptığı ve yapılan çalışmada nitel ve nicel yöntemleri kullanarak çıkarım ve bulgular elde ettiği araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmada nicel sonuçlara açıklama getirebilmek amacıyla karma yöntem içerisinde yer alan açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır (Creswell, 2009). Bu çalışmada açıklayıcı ardışık desen doğrultusunda önce nicel veriler toplanmış daha sonra nicel verileri açıklamak amacıyla nitel veriler toplanmıştır (Creswell ve Plano Clark, 2011).

Araştırmanın nicel kısmında, bağımsız değişkenler ile ölçeğin boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 2005). Araştırmanın nitel kısmı, fenomenoloji deseni tasarlanmıştır. Fenomenoloji, bireyin bir fenomenle ilgili bilinçli bir deneyimini betimlemesini içerir. Fenomenoloji deseni, insanların bireysel olarak ya da grupla yaşadıkları deneyimleri nasıl anlamlandırdıklarını, algıladıklarını ve zihinlerine nasıl transfer ettiklerini araştırır (Patton, 2001).

Çalışma Grubu: Araştırmanın evreni, İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki devlet okullarında 2018-2019 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın nicel bölümünün örneklemini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan ve basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 7 devlet okulu ve bu okullarda görev yapan 301 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem sayısı, %95 güven aralığı ve %5 hata payı dikkate alınarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%	Gelir Durumu	n	%
Kadın	218	72,4	Yetmiyor	85	28,2
Erkek	83	27,6	Ancak yetiyor	166	55,1
Toplam	301	100,0	Fazlasıyla yetiyor	48	15,9
			Toplam	299	99,2
Medeni Durum	n	%	Okulda Çalışma Süresi	n	%
Bekâr	178	59,1	1 yıldan az	47	15,6
Evli	123	40,9	1-5 yıl	141	46,8
Toplam	301	100	6-10 yıl	78	25,9
Öğrenim Düzeyi	n	%	11-15 yıl	23	7,6
Lisans	284	94,4	16-21 yıl	7	2,3
Yüksek lisans	17	5,6	21 ve üstü	3	1
Toplam	301	100	Toplam	299	99,2
Yaş	n	%	Mesleki Kıdem	n	%
24 ve altı	52	17,3	1 yıldan az	84	27,9
25-29 yaş	134	44,5	1-5 yıl	152	50,5
30-34 yaş	71	23,7	6-10 yıl	56	18,6
35-39 yaş	22	7,3	11-15 yıl	6	2
40-44 yaş	16	5,3	16-21 yıl	0	0
45 ve üstü	5	1,7	21 ve üstü	3	1
Toplam	300	99,7	Toplam	301	100

Araştırmanın nitel kısmının çalışma grubu ise yine aynı il ve ilçedeki devlet okullarında görev yapan 30 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılar, amaçlı örnekleme

yoluyla toplam 6 okuldan ve her okuldan 5 öğretmen olacak şekilde seçilmiştir. Amaçlı örnekleme; araştırmalarda belirli nesnelere, kişiler veya durumlara göre yapılan örnekleme çeşididir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009). Nitel çalışmada grubundaki katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışma Grubuna Alınan Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Özellik	n	Özellik	n		
Medeni Durum	Evli	15	Branş	İngilizce öğretmeni	1
	Bekâr	15		Sınıf öğretmeni	1
Yaş	25-29	10	Matematik öğretmeni	7	
	30-34	10	Türkçe öğretmeni	6	
	35-39	6	Bilişim T. öğretmeni	1	
	40 ve üzeri	4	Sosyal B. öğretmeni	4	
Hizmet Süresi	1-5 yıl	10	Fen Bilimleri öğretmeni	4	
	6-10 yıl	11	Din K. ve Ah. Bil. öğretmeni	2	
	11-15 yıl	5	Diğer branşlar	4	
	16-21 yıl	4	Öğrenim	Lisans	29
		Düzeyi	Yüksek lisans	1	

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın nicel verileri, gerekli izinler alınarak Eşkin Bacaksız ve Yıldırım (2019) tarafından geliştirilen “Dedikodu ve Söylenti Tutum Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Ölçek, daha önce güvenilirliği kanıtlanmış 61 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin dört alt boyutu olup bunlardan tanılama boyutu güvenilir, diğer boyutlar yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Ölçek değerlendirilirken toplam puan değil tek tek alt boyutları ele alınmıştır. Analizler sonucunda ölçek kapsam geçerlik indeksi .83 -100, madde toplam puan korelasyonları. 39 -.83, alt boyutların iç tutarlılık katsayıları .77 -.90 ve faktör yükleri .30 -.84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin birinci bölümündeki “bireysel özellikler, mesleki özellikler ve öğretmenlerin dedikodu ve söylentilerle ilgili görüşleri”, ikinci bölümündeki “tanılama, nedenler, etkilenme ve tepkiler” alt boyutları aynı anda katılımcılara uygulanmıştır.

Araştırmanın nitel verileri, “Kişisel Bilgi Formu” ve beş sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken önce araştırmanın amacına uygun olarak literatür taraması yapılmış, sonra alan uzmanı iki akademisyenden görüş alınarak görüşme formuna son hali verilmiştir. Görüşme formunda yer alan sorular aşağıda verilmiştir:

1. Sizce dedikodu nedir? Dedikodu denilince ne anlıyorsunuz?
2. Sizce okul içinde en çok dedikodusu yapılan grup kimlerden oluşmaktadır?
3. Sizce okulda yapılan dedikodular daha çok hangi konularda yapılıyor?
4. Sizce okullarda dedikodunun ne tür sonuçları oluyor?
5. Okulda dedikodunun zararlarını önlemek için sizce neler yapılmalıdır?

Verilerin Toplanması: Araştırmanın nicel kısmında veri toplama araçlarının katılımcı öğretmenlere verilmesi ve geri toplanması, Ocak 2019 tarihinde bir haftalık zaman zarfı içerisinde gerçekleşmiştir. Araştırmanın nitel kısmında ise öncelikle okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinden gerekli izinler alınmış, okul yöneticilerinin izin verdiği okullarda araştırma için gönüllü olan öğretmenlerle uygun ortam ve zamanda görüşmeler yapılmıştır. Öğretmenlerle görüşmelere başlamadan önce araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca yapılan görüşmede öğretmenlere onların isimlerinin ve bilgilerinin gizliliğine önem verildiği toplanacak verilerin sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağı



ifade edilmiştir. Görüşmeler, 30 ile 40 dakika arasında değişen sürelerde gerçekleştirilmiştir. Ses kayıt cihazıyla kaydedilen görüşmeler yazıya aktarılmıştır.

Verilerin Analizi: Araştırmanın nicel kısmında kullanılan ölçeğin birinci bölümünü oluşturan bireysel ve mesleki özellikler ile öğretmenlerin dedikodu ve söylentilerle ilgili görüşlerini içeren maddeler kodlanırken ilk madde 1, ikincisi 2, üçüncüsü 3 vs. şeklinde kodlanmıştır. Ölçeğin ikinci bölümünü oluşturan tanılama, nedenler, etkilenme ve tepkiler alt boyutları "Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Kesinlikle Katılıyorum=5" olacak şekilde beşli Likert ölçeğine göre kodlanmıştır. Araştırmada elde edilen nicel veriler, SPSS 25 programı kullanılarak bağımsız gruplar t-testi ve varyans analizi ile çözümlenmiştir. ANOVA sonuçlarında 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 Games Howell testi tercih edilmiştir.

Nitel verilerin toplanmasında kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulmasında, önce literatür incelenmiş daha sonra belirlenen sorular eğitim yönetimi alanında uzman iki öğretim üyesine sunulmuştur. Uzman görüşü alındıktan sonra görüşme formu yeniden düzenlenmiştir. Görüşmeler önceden izinler alınarak okullarda öğretmenlerle yüz yüze gönüllülük esasına dayalı uygun ortam ve zamanda yapılmıştır. Araştırmada nitel veriler çözümlenirken içerik analizi yöntemi kullanılmış olup dört aşamada çözümlene yoluna gidilmiştir. Sırayla önce veriler kodlanmış ardından bu veriler için temalar belirlenmiş ve bu temaların düzenlenmesi yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmada okullarda görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre ifadelerin benzerliğine göre gruplar oluşturulmuş ve görüşme yapılan her öğretmene bir kod numarası verilmiştir. Daha sonra veriler sayısallaştırılmış ve frekans değerlerine göre tekrardan gruplara ayrılmış ve alt temalar kodlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirliği sağlamak için araştırmacılar dışında bir uzman tarafından ayrıca analiz edilmiştir. Miles ve Huberman'ın (1994) güvenilirlik formülüne göre %70'in üzerinde görüş birliğine varılarak güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin okullarda dedikodunun nedenleri ve etkilerine yönelik görüşlerine ilişkin bulgular iki bölümde sunulmuştur. Birinci bölümde nicel bulgular, ikinci bölümde ise nitel bulgulara yer verilmiştir.

1. Nicel Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı saptanmıştır ($p > .05$). Öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3'te görüldüğü üzere tanılama, nedenler, etkilenme ve tepkiler alt boyutlar bakımından cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin tutum puanları anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($p > .05$).



Tablo 3. Cinsiyete göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının t testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	SD	t	p
Tanılama	Kadın	218	2,86	,75	299	1,013	.898
	Erkek	83	2,76	,77			
Nedenler	Kadın	218	2,06	,61	299	1,345	.898
	Erkek	83	1,96	,60			
Etkilenme	Kadın	218	2,82	,77	299	-550	.103
	Erkek	83	2,87	,86			
Tepkiler	Kadın	218	2,18	,57	299	.962	.857
	Erkek	83	2,11	,58			

Medeni durum değişkenine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı saptanmıştır ($p>.05$). Öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Medeni duruma göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının t testi sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	SD	t	p
Tanılama	Bekâr	174	2,82	,75	295	-.243	.94
	Evli	123	2,85	,77			
Nedenler	Bekâr	174	2,06	,62	295	1,317	.159
	Evli	123	1,97	,55			
Etkilenme	Bekâr	174	2,88	,80	295	1,218	.734
	Evli	123	2,76	,77			
Tepkiler	Bekâr	174	2,18	,59	295	.779	.082
	Evli	123	2,12	,52			

Tablo 4'te görüldüğü gibi medeni duruma göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanları arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

Öğrenim düzeyi değişkenine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı saptanmıştır ($p>.05$). Öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğrenim düzeyine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının t testi sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{X}	SS	SD	t	p
Tanılama	Lisans	284	2,84	,75	299	.62	.221
	Yüksek lisans	17	2,72	,87			
Nedenler	Lisans	284	2,04	,61	299	1,022	.198
	Yüksek lisans	17	1,89	,49			
Etkilenme	Lisans	284	2,84	,79	299	1,157	.756
	Yüksek lisans	17	2,61	,78			
Tepkiler	Lisans	284	2,17	,58	299	.699	.718
	Yüksek lisans	17	2,07	,58			

Tablo 5'te görüldüğü üzere öğrenim düzeyine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanları arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

Yaş değişkenine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı saptanmıştır ($p>.05$). Öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının yaş değişkenine göre ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	Ss
Tanılama	24 ve altı	52	2,74	,906
	25-29	134	2,88	,696
	30-34	71	2,83	,715
	35-39	22	2,49	,801
	40-44	16	3,25	,616
	45 ve üstü	5	3,00	1,27
	Toplam	300	2,03	0,61
Nedenler	24 ve altı	52	2,03	,578
	25-29	134	2,01	,623
	30-34	71	1,94	,530
	35-39	22	2,13	,758
	40-44	16	2,32	,534
	45 ve üstü	5	2,60	1,033
	Toplam	300	2,83	0,76
Etkilenme	24 ve altı	52	2,74	,940
	25-29	134	2,87	,759
	30-34	71	2,82	,784
	35-39	22	2,70	,785
	40-44	16	2,86	,706
	45 ve üstü	5	3,35	,722
	Toplam	300	2,83	,797
Tepkiler	24 ve altı	52	2,09	,600
	25-29	134	2,16	,569
	30-34	71	2,15	,557
	35-39	22	2,18	,561
	40-44	16	2,27	,525
	45 ve üstü	5	2,85	1,020
	Toplam	300	2,16	,581

Tablo 6'da görüldüğü üzere yaş değişkenine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalamaları; tanılama boyutunda öğretmenlerin görüş ortalamaları 2.49 ile 3.00 arasında, nedenler boyutunda 1.94 ile 2.60 arasında, etkilenme boyutunda 2.70 ile 3.35 arasında ve tepkiler boyutunda 2.09 ile 2.85 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA yapılmış ve sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Yaşa göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ANOVA sonuçları

Boyutlar	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tanılama	G. arası	6,202	5	1,240	2,172	,057
	G. içi	167,881	294	,571		
	Toplam	174,083	299			
Nedenler	G. arası	3,736	5	,747	2,012	,077
	G. içi	109,172	294	,371		
	Toplam	112,908	299			
Etkilenme	G. arası	2,455	5	,491	,770	,572
	G. içi	187,558	294	,638		
	Toplam	190,013	299			
Tepkiler	G. arası	2,843	5	,569	1,701	,134
	G. içi	98,280	294	,334		
	Toplam	101,123	299			

Tablo 7'de görüldüğü yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$).

Gelir durumuna göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı saptanmıştır ($p > .05$).

Gelir durumuna göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Gelir durumuna göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	Gelir Durumu	N	\bar{X}	Ss
Tanılama	Yetiyor	85	2,94	,654
	Ancak yetiyor	166	2,88	,764
	Fazlasıyla yetiyor	48	2,51	,843
	Toplam	299	2,84	,760
Nedenler	Yetiyor	85	2,17	,616
	Ancak yetiyor	166	2,05	,623
	Fazlasıyla yetiyor	48	1,74	,484
	Toplam	299	2,03	,615
Etkilenme	Yetiyor	85	2,95	,671
	Ancak yetiyor	166	2,86	,816
	Fazlasıyla yetiyor	48	2,52	,840
	Toplam	299	2,83	,792
Tepkiler	Yetiyor	85	2,25	,565
	Ancak yetiyor	166	2,16	,590
	Fazlasıyla yetiyor	48	2,04	,561
	Toplam	299	2,16	,581

Tablo 8'de görüldüğü gibi gelir durumu değişkenine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalamaları; tanılama boyutunda öğretmenlerin görüş ortalamaları 2,51 ile 2,94 arasında, nedenler boyutunda 1,74 ile 2,17 arasında, etkilenme boyutunda 2,52 ile 2,95 arasında ve tepkiler boyutunda 2,04 ile 2,25 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA yapılmış ve sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Gelir durumuna göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarına ilişkin ANOVA sonuçları

Boyutlar	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
Tanılama	G. arası	6,317	2	3,159		
	G. içi	165,815	296	,560	5,638	,01
	Toplam	172,132	298			
Nedenler	G. arası	5,632	2	2,816		
	G. içi	107,174	296	,362	7,777	,001
	Toplam	112,806	298			
Etkilenme	G. arası	6,056	2	3,028		
	G. içi	181,140	296	,612	4,948	,008
	Toplam	187,196	298			
Tepkiler	G. arası	1,413	2	,707		
	G. içi	99,196	296	,335	2,109	,123
	Toplam	100,609	298			

Tablo 9'da görüldüğü gibi gelir durumuna göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanları arasında tanılama, nedenler ve etkilenme boyutlarında anlamlı bir fark saptanmıştır ($p < .05$). Anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Tukey) ve Games Howell testi sonucuna göre tanılama, nedenler ve etkilenme boyutunda farkın kaynağı gelir durumu "Fazlasıyla yetiyor" şeklinde cevap veren öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındaki görüşlerden kaynaklanmaktadır.

Mesleki kıdem değişkenine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Simirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı görülmüştür ($p > .05$). Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	Yıl	N	\bar{X}	SS
Tanılama	1 yıldan az	84	3,09	,662
	1-5	152	2,78	,742
	6-10	56	2,69	,808
	11-15	6	1,84	,755
	21 yıl üstü	3	3,12	1,151
	Toplam	301	2,83	,761
Nedenler	1 yıldan az	84	2,19	,587
	1-5	152	2,03	,594
	6-10	56	1,84	,664
	11-15	6	1,74	,631
	21 yıl üstü	3	2,18	,139
	Toplam	301	2,03	,613
Etkilenme	1 yıldan az	84	3,04	,719
	1-5	152	2,81	,796
	6-10	56	2,62	,852
	11-15	6	2,37	,813
	21 yıl üstü	3	3,00	,384
	Toplam	301	2,83	,795
Tepkiler	1 yıldan az	84	2,24	,548
	1-5	152	2,15	,559
	6-10	56	2,09	,686
	11-15	6	1,85	,471
	21 yıl üstü	3	2,61	,164
	Toplam	301	2,16	,581

Tablo 10'da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalamaları; tanılama boyutunda öğretmenlerin görüş ortalamaları 1.84 ile 3.12 arasında, nedenler boyutunda 1.74 ile 2.19 arasında, etkilenme boyutunda 2.37 ile 3.04 arasında ve tepkiler boyutunda 1.85 ile 2.61 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA yapılmış ve sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ANOVA sonuçları

Boyutlar	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
Tanılama	G. arası	13,050	4	3,263		
	G. içi	161,119	296	,544	5,994	,000
	Toplam	174,169	300			
Nedenler	G. arası	4,632	4	1,158		
	G. içi	108,341	296	,366	3,164	,014
	Toplam	112,973	300			
Etkilenme	G. arası	7,659	4	1,915		
	G. içi	182,403	296	,616	3,107	,016
	Toplam	190,062	300			
Tepkiler	G. arası	2,053	4	,513		
	G. içi	99,216	296	,335	1,531	,193
	Toplam	101,269	300			

Tablo 11'de görüldüğü üzere anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Tukey) sonucuna göre tanılama boyutunda fark meslekte toplam çalışma süresi 1

yıldan az olan öğretmenlerle görev süresi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler ile görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerden, nedenler boyutunda fark meslekte toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenler ile görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden ve etkilenme boyutunda ise fark meslekte toplam çalışma süresi 1 yıldan az öğretmenler ile görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır.

Tablo 12. Okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	Yıl	N	\bar{X}	SS
Tanılama	1 yıldan az	47	3,02	,785
	1-5	141	2,88	,713
	6-10	78	2,73	,739
	11-15	23	2,47	,927
	16-20	7	3,14	,772
	21 yıl üstü	3	3,12	1,15
	Toplam	299	2,84	,763
Nedenler	1 yıldan az	47	2,17	,572
	1-5	141	2,08	,646
	6-10	78	1,86	,494
	11-15	23	1,98	,795
	16-20	7	2,23	,622
	21 yıl üstü	3	2,18	,139
	Toplam	299	2,04	,614
Etkilenme	1 yıldan az	47	2,87	,825
	1-5	141	2,94	,772
	6-10	78	2,69	,812
	11-15	23	2,53	,825
	16-20	7	2,71	,754
	21 yıl üstü	3	3,00	,384
	Toplam	299	2,83	,798
Tepkiler	1 yıldan az	47	2,21	,538
	1-5	141	2,20	,586
	6-10	78	2,06	,545
	11-15	23	2,14	,795
	16-20	7	2,13	,400
	21 yıl üstü	3	2,61	,164
	Toplam	299	2,16	,582

Okuldaki çalışma süresine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Simirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı görülmüştür ($p > .05$). Okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okulda toplam çalışma süresi değişkenine göre dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalamaları; tanılama boyutunda 2.73 ile 3.14 arasında, nedenler boyutunda 1.86 ile 2.23 arasında, etkilenme boyutunda 2.53 ile 3.00 arasında ve tepkiler boyutunda 2.13 ile 2.61 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13’te görüldüğü gibi anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Tukey) ve Games Howell testi sonucuna göre tanılama boyutunda farkın kaynağı okulda toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerle görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerden ve nedenler boyutunda ise farkın kaynağı okulda toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerle görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır.



Tablo 13. Okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ANOVA sonuçları

Boyutlar	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tanılama	G. arası	6,684	5	1,337		
	G. içi	166,936	293	,570	2,346	,041
	Toplam	173,620	298			
Nedenler	G. arası	3,875	5	,775		
	G. içi	108,802	293	,371	2,087	,036
	Toplam	112,677	298			
Etkilenme	G. arası	5,593	5	1,119		
	G. içi	184,422	293	,629	1,777	,117
	Toplam	190,014	298			
Tepkiler	G. arası	1,779	5	,356		
	G. içi	99,256	293	,339	1,050	,388
	Toplam	101,035	298			

Okuldaki dedikodu yapan grupların özelliklerine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı görülmüştür ($p > .05$). Okulda dedikodu yapan grupların özelliklerine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Okulda dedikodu yapan grupların özelliklerine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	Özellik	N	\bar{X}	Ss
Tanılama	Kendini beğenmiş	193	2,77	,809
	Şüpheli	74	2,95	,677
	İçedönük	23	2,93	,684
	Toplam	290	2,83	,770
Nedenler	Kendini beğenmiş	193	2,01	,614
	Şüpheli	74	1,94	,539
	İçedönük	23	2,40	,737
	Toplam	290	2,03	,615
Etkilenme	Kendini beğenmiş	193	2,71	,783
	Şüpheli	74	2,98	,690
	İçedönük	23	3,22	,993
	Toplam	290	2,82	,794
Tepkiler	Kendini beğenmiş	193	2,12	,543
	Şüpheli	74	2,14	,594
	İçedönük	23	2,48	,687
	Toplam	290	2,15	,575

Tablo 14'te görüldüğü gibi öğretmenlerin okulda dedikodu yapan grupların özelliklerine göre dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalamaları; tanılama boyutunda öğretmenlerin görüş ortalamaları 2.77 ile 2.95 arasında, nedenler boyutunda 1.94 ile 2.40 arasında, etkilenme boyutunda 2.71 ile 3.22 arasında ve tepkiler boyutunda 2.12 ile 2.48 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA yapılmış ve sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15'te görüldüğü gibi anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Tukey) ve Games Howell testi sonucuna göre etkilenme boyutunda farkın kaynağı "kendini beğenmiş" olarak görülen öğretmenler ile diğer öğretmenler arasında, nedenler boyutunda farkın kaynağı "içe dönük" olarak görülen öğretmenler ile diğer öğretmenler arasında, tepkiler boyutunda farkın kaynağı ise "içe dönük" olarak görülen öğretmenler ile diğer öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir.



Tablo 15. Okulda dedikoduyu yapan grupların özelliklerine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ANOVA sonuçları

Boyutlar	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
Tanılama	G. arası	1,866	2	,933	1,577	,182
	G. içi	169,742	287	,591		
	Toplam	171,608	289			
Nedenler	G. arası	3,864	2	1,932	5,251	,006
	G. içi	105,584	287	,368		
	Toplam	109,447	289			
Etkilenme	G. arası	7,844	2	3,922	6,454	,002
	G. içi	174,395	287	,608		
	Toplam	182,239	289			
Tepkiler	G. arası	2,588	2	1,294	3,995	,019
	G. içi	92,968	287	,324		
	Toplam	95,556	289			

Okuldaki dedikoduyu en çok yapan grup değişkenine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı saptanmıştır ($p > .05$). Okulda dedikoduyu en çok yapan gruba göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Okulda dedikoduyu en çok yapan gruba göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	SS
Tanılama	Hizmetliler	38	2,80	,61
	Memurlar	19	1,84	,72
	Öğretmenler	149	2,78	,82
	Müdür yardımcılar	12	2,62	,59
	Veliler	73	3,10	,60
	Müdür	6	3,0	,93
	Toplam	297	2,80	,78
Nedenler	Hizmetliler	38	1,95	,61
	Memurlar	19	1,44	,30
	Öğretmenler	149	1,99	,62
	Müdür yardımcılar	12	1,96	,50
	Veliler	73	2,14	,53
	Müdür	6	2,47	,78
	Toplam	297	2,0	,60
Etkilenme	Hizmetliler	38	2,73	,64
	Memurlar	19	1,79	,65
	Öğretmenler	149	2,81	,80
	Müdür yardımcılar	12	2,76	,70
	Veliler	73	2,93	,67
	Müdür	6	3,20	,50
	Toplam	297	2,77	,77
Tepkiler	Hizmetliler	38	1,95	,61
	Memurlar	19	1,84	,51
	Öğretmenler	149	2,10	,58
	Müdür yardımcılar	12	2,08	,49
	Veliler	73	2,17	,52
	Müdür	6	2,82	,81
	Toplam	297	2,14	,57

Tablo 16'da görüldüğü gibi okulda dedikoduyu en çok yapan grup değişkenine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ortalamaları; tanılama boyutunda 1.84 ile 3.10 arasında, nedenler boyutunda 1.44 ile 2.47 arasında, etkilenme boyutunda 1.79 ile 3.20 arasında ve tepkiler boyutunda 1.84 ile 2.82 arasında değişmektedir. Bu ortalama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA yapılmış ve sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.



Tablo 17. Öğretmenlerin dedikoduyu en çok yapan gruba göre dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının ANOVA sonuçları

Boyutlar	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
Tanılama	G. arası	24,734	5	4,947	9,403	,000
	G. içi	137,302	261	,526		
	Toplam	162,036	266			
Nedenler	G. arası	8,767	5	1,753	5,219	,000
	G. içi	87,694	261	,336		
	Toplam	96,461	266			
Etkilenme	G. arası	21,513	5	4,303	8,079	,000
	G. içi	138,989	261	,533		
	Toplam	160,501	266			
Tepkiler	G. arası	5,443	5	1,089	3,462	,005
	G. içi	82,066	261	,314		
	Toplam	87,508	266			

Tablo 17’de görüldüğü üzere anlamlı farkın kaynağına ilişkin yapılan çoklu karşılaştırma analizi testi (Tukey) ve Games Howell testi sonucuna göre tanılama boyutunda farkın kaynağı memurlar ile müdür hariç diğer tüm gruplar arasında, nedenler boyutunda farkın kaynağı memurlar ile müdür yardımcılarını hariç diğer tüm gruplar arasında, etkilenme boyutunda ise farkın kaynağı memurlar ile diğer tüm gruplar arasında, tepkiler boyutunda ise farkın kaynağı müdürler ile öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir.

2. Nitel Bulgular

Okullarda dedikodunun ne anlama geldiğine ilişkin katılımcı öğretmen görüşleri Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin dedikodunun tanımına ilişkin görüşleri

Tema	Alt Tema	f
Dedikodunun tanımı	Başkasının arkasından konuşmak	18
	Kişiler arası bilgi paylaşımı	10
	Asılsız bilgilerin kulaktan kulağa iletilmesi	2

Tablo 18’de katılımcıların dedikodunun ne anlama geldiğine ilişkin görüşlerinde en çok frekansa sahip olanı “Başkasının arkasından konuşmak” olduğu görülmektedir. Bu temaya ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“İnsanların kendi eksikliklerini, hatalarını göz ardı edip başkalarının kusurlarını, yanlışlarını görmeye çalışıp onların yüzüne karşı söylemek cesaretinde bulunmayıp onun olmadığı ortamlarda konuşmaktır.” (K17)

“Bir kişi hakkında birden fazla kişinin olumlu ya da olumsuz durumları yorumlayarak kişinin kendisinin olmadığı bir ortamda anlatmasıdır. Genelde olumsuz olarak yapılır. Dedikodusu yapılan kişi rencide edildiğinde tepki yoğun olabilir.” (K14)

“Dedikodu, başkasının hakkında konuşmak demektir. Diğer bir deyişle dedikodu ‘gıybet’tir.” (K30)

Katılımcı öğretmenlerin okullarda dedikodusu en çok yapılan gruplar hakkındaki görüşleri Tablo 19’da verilmiştir.





Tablo 19. Öğretmenlerin dedikodusu en çok yapılan gruplar hakkındaki görüşleri

Tema	Alt Tema	f
Okulda en çok dedikodu yapılan grup	Öğretmenler	20
	Okul idaresi	8
	Veliler	2

Tablo 19’da görüldüğü üzere katılımcılar, okul içinde en fazla dedikodusu yapılan grubun “öğretmenler” olduğunu belirtmektedir. Bu temaya ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“Bunları öğretmen, idareci ve diğer personel olarak gruplandırmak yanlıştır. Gruplar daha çok samimiyet durumuna göre oluşur. Bazen de çok sık yalnız kalan kişiler bu grubu oluşturur. İdareci-öğretmen, öğretmen-personel, idareci-personel şeklinde olabilir.” (K12)

“İdareciler ve idare etmeye çalışan ya da öğretmenler daha çok dedikoduya maruz kalıyor.” (K21)

“Sayıca çok oldukları için öğretmenler hakkında daha çok dedikodu yapıldığına inanıyorum.” (K7)

Katılımcı öğretmenlerin okullarda yapılan dedikodunun nedenlerine ilişkin görüşleri Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Okullarda dedikodunun nedenlerine ilişkin öğretmen görüşleri

Tema	Alt Tema	f
Dedikodunun nedenleri	Kıskançlık (Çekememezlik)	20
	Can sıkıntısı	18
	Merak duygusu	17
	İnsanı mutlu etmesi	15
	Çok fazla uğraşın olmaması	13
	Ego tatmini	12
	İletişim eksikliği	9
	Bilgi eksikliği	8
	Alışkanlık	8
	Yüze söylenecek cesaretin olmaması	7
	Kendini yetersiz hissetmesi	5
	Kişisel çıkarlar	5
	İnsanın doğası gereği	4
	Sosyal gruplar	2
	Savunma mekanizması	2

Tablo 20’de öğretmenlerin dedikodunun nedenleri arasında frekansı en yüksek olan kodun “kıskançlık (çekememezlik)” olduğu görülmektedir. Bu temaya ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“Toplu yaşamın olduğu yerlerde bireylerin kişisel çıkarları çatışabilirler. Bu çatışma ortamı beraberinde dedikoduya getirir. Toplumda olumlu dedikodu sayısı gitgide azalmıştır.” (K14)

“İçinde kalmasın! Muhababına söyleyecek kadar sağlam kişilikte değilsen başkası veya başkaları ile paylaşsın.” (K7)

“Bence bunun gerçek gerekçesi olmaması gerekir. İnsanlar gerekçeler bulmak için savunma mekanizmaları kullanırlar. Örnek vermek gerekirse de birilerinin az birilerinin çok çalışıyor gibi görünmesi verilebilir.” (K18)

“Başkasını eleştirmek gizliden gizliğe kişiden kişiye ‘Ben daha üstünüm.’ hissi uyandırır.” (K27)





"Aslında öğretmenler bence dedikodu ve söylentiden uzak bir ortam arzulamıyorlar. Sadece bu döngünün içinde malzemenin kendisi olması durumundan hoşnut değillerdir. İnsanlar muhatap ile herhangi bir konuyu konuşmak yerine onun hakkında dedikodu yaparak zevk alıyorlar." (K30)

Okullarda dedikodunun öğretmenler üzerindeki etkisine ilişkin katılımcı görüşleri Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21. Okullarda dedikodunun öğretmenler üzerindeki etkisi

Tema	Alt Tema	f
Dedikodunun varlığında oluşabilecek hisler	Üzüntü duyma ve kırılma	23
	Stres	15
	Sinirlilik	12
	Kendini değersiz hissetme	12
	Mesleki yetersizlik	9
	Moral ve motivasyon eksikliği	7
	Dışlanmışlık	5
	Kıskanılmak	4
	Mesafe koyma	4

Tablo 21'de okullarda dedikodunun öğretmenler üzerindeki etkisinde frekansı en yüksek olan kodun "üzüntü duyma ve kırılma" olduğu görülmektedir. Bu temaya ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

"Kendilerini açıklama hissi ile birlikte stres, motivasyon düşmesi ve mesleki tükenmişlik görülebilir. Ayrıca kişiler kendilerini bir gruba ait hissetmezler." (K2)

"Hiç kimsenin dedikoduya maruz kaldığında kendisinin hoşnut hissedeceğini sanmıyorum." (K10)

"Öğretmenlerin bir şey hissedeabilmesi için bu dedikodunun bir şekilde kendilerine ulaştırılması gerekir. Bu da başka bir dedikoduyu beraberinde getirmektedir." (K14)

"Dedikoduya maruz kalan herkes kendini kötü hisseder. Öğretmenlerde yetersizlik hissi uyanır." (K15)

"Dışlanmış, huzursuz ve samimiyezsiz bir ortamda çalıştıklarını hissedebilirler." (K17)

"Dedikodu her ne olursa olsun olumsuz duygular açığa çıkarır. Bu durumda insanı üzer ve gergin bir ruh haline sokar." (K27)

Okullarda dedikoduya maruz kalan öğretmenlerin nasıl bir yol izlediğine ilişkin görüşleri Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22. Okullarda dedikoduya maruz kalan öğretmenlerin tepkileri

Tema	Alt Tema	f
Dedikoduya yönelik tepkiler	Agresif tepkiler	20
	Ortamdan uzaklaşmak	19
	Dedikodu yapan kişinin dedikodusunu yapmak	12
	Dini öğretiler	12
	Görmezden gelmek	11
	Kişileri uyarmak	10
	Dedikoduyu yapan kişiyi uyarmak	9
	İletişimi güçlendirmek	9

Tablo 22'de okullarda dedikoduya maruz kalan öğretmenlerin en çok "agresif tepkiler" verdiği görülmektedir. Bu temaya ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:





"Kendi grup arkadaşıyla dedikodu yapan kişiye karşılık olarak dedikodusu yapılan kişi de dedikoduyu yapan kişinin hoşnut olmadığı ortamlarda onun dedikodusunu yaparak tepki verir." (K4)

"Aslında öğretmenlerde bu mekanizmanın bir parçasıdır. Kendileri de birilerini bu dedikoduya maruz bırakır fakat olayın ucu kendisine dokunduğunda veryansın eder." (K14)

"Ben ortamdaki uzaklaşmayı yalnızlaşmayı seçiyorum. Başkalarını bilemem." (K16)

"Aslında baktığımda önce çok sinirleniyordum. Sonuç olarak benim dedikodumu yapan öğretmen üniversite mezunu bazı şeyleri görmüş geçirmiş insanlardan oluşuyor. Benim asıl sinirliliğim buna. Sonra neyse diyorum Allah'ından bilsun. En sonunda da ortamdaki uzaklaşıp kendi iç dünyama dalyorum." (K29)

Katılımcı öğretmenlerin dedikodunun konularına ilişkin görüşleri Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23. Öğretmenlerin dedikodu konuları hakkındaki görüşleri

Tema	Alt Tema	f
Okulda dedikodu konuları	Öğrenci davranışları	14
	Özel hayat	12
	Ekonomik durum	10

Tablo 23'te görüldüğü üzere katılımcılar, okulda en fazla "öğrenci davranışları" hakkında dedikodu yapıldığını belirtmiştir. Bu temaya ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

"Öğretmenlerin sınıf içindeki eksik öğretileri ve disiplini sorgulayamamaları, idarecilerin çifte standart uyguladığı ya da öyle zannedilen durumlar." (K21)

"Dedikodu konuları genel olarak; mesleki konular, özel hayat ve ekonomik durumlar olarak sıralanabilir." (K7)

Katılımcı öğretmenlerin okullarda yapılan dedikodunun sonuçları hakkındaki görüşleri Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin dedikodunun sonuçları hakkındaki görüşleri

Tema	Alt Tema	f
Dedikodunun sonuçları	Gruplaşma	22
	Motivasyon düşüşü	20
	Mutsuzluk	18

Tablo 24'te görüldüğü üzere katılımcılar, dedikodunun okullarda en fazla "gruplaşmalara" neden olduğunu belirtmiştir. Katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

"Her ortamda dedikodu olumsuz sonuçlara yol açar. Okul içindeki dedikodu da insanlar arasındaki iletişime yansır, öğretmenin ders işlemesine yansır. Güvensizlik yaratır her şeyden önce." (K1)

"Duyulmadığı sürece aslında kötü bir sonucu yoktur. Bazen kişiye karşı kendimizde bir önyargı oluşturabilir. Dedikodu yapan kişiler büyük bir rahatlama yaşar. Rencide edici dedikoduda, dedikoduya maruz kalan kişi haberdar olursa tepki gösterebilir." (K19)

"Kişilerin çalışma performansını düşürür. Okula aidiyetlik duygusunu hissettirmez. Bu durumda öğretmen-öğrenci ilişkisi zedelenebilir." (K12)

Katılımcı öğretmenlerin okulda dedikoduyla başa çıkma yolları hakkındaki görüşleri Tablo 25'te verilmiştir.





Tablo 25. Öğretmenlerin okulda dedikoduyla başa çıkma yolları hakkındaki görüşleri

Tema	Alt Tema	f
Dedikoduyla başa çıkma yolları	Şeffaflık	32
	Sosyal etkinlikler	20
	Dedikodu yapanları uyarmak	15
	Empati yapmak	11
	İdare müdahalesi	10
	Dedikodu yapmanı ifşa etmek	5
	İlgisiz kalmak	5

Tablo 25'te görüldüğü üzere katılımcılar, okulda dedikoduyla "şeffaflık" yoluyla başa çıkılabileceğini belirtmiştir. Bu temaya ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

"İstisare ve şeffaflık mekanizmaları kurulup etkin bir şekilde çalıştırılabilir. Sosyal etkinlikler arttırılabilir." (K8)

"Dedikodunun herhangi bir şekilde engellenebileceğini düşünmüyorum. Aslında dedikodu kalkması mı gerekir bu ayrı bir soru olarak sorulmalıdır. Bireyler ilişki yaşadıkça dedikodular da olmaya devam edecektir. İnsanları bir fanusa kapatamayacağımız için dedikoduya normal tepkiler vererek hayatımıza devam etmeliyiz." (K13)

"Şeffaf bir anlayışla olaylar ya da durumlara yaklaşılmalı, sosyal etkinlikler arttırılarak birlik ve beraberlik ruhu güçlendirilmelidir." (K26)

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İletişim, örgütlerde bireylerin bir arada yaşamalarını sağlayan ve örgütün devamlılığı için önemli araçlardan biridir. Örgüt içerisinde olup biten konulardan haberdar olmak isteyen işgörenler, bunları öğrenmek için resmi ya da resmi olmayan iletişim kanallarına başvururlar. Bir örgütte resmi iletişim kanallarının açık olmaması, işgörenleri resmi olmayan iletişim kanallarına sevkeder. Resmi olmayan iletişim kanallarından biri olan dedikodu ve söylenti, her örgütte bulunan kaçınılmaz bir durumdur. Bu araştırmada okul örgütlerinde dedikodu ve söylentinin nedenleri ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri incelenmiştir.

Bu araştırmanın nicel bulgularına göre cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylenti tutum puanlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Gelir durumu, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi, okulda dedikodu yapanların özellikleri ve okulda dedikoduyu en çok yapan grup değişkenlerine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylenti tutum puanlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Gelir durumuna göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanları arasında tanılama, nedenler ve etkilenme boyutlarında anlamlı farklılık, gelir durumu "Fazlasıyla yetiyor" şeklinde cevap veren öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındaki görüşlerden kaynaklanmaktadır. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanları arasında tanılama boyutunda anlamlı farklılık; meslekte toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerle görev süresi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler ile görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerden, nedenler boyutunda meslekte toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenler ile görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden, etkilenme boyutunda ise meslekte toplam çalışma süresi 1 yıldan az öğretmenler ile görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Okulda toplam çalışma süresine göre öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanları arasında anlamlı farklılık; tanılama boyutunda okulda toplam





çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerle görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerden, nedenler boyutunda ise okulda toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerle görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Okulda dedikoduyu en çok yapan grup değişkenine göre tüm boyutlarda anlamlı bir fark saptanmıştır. Tanılama boyutunda farkın kaynağı memurlar ile müdür hariç diğer tüm gruplar arasında, nedenler boyutunda farkın kaynağı memurlar ile müdür yardımcılarını hariç diğer tüm gruplar arasında, etkilenme boyutunda ise farkın kaynağı memurlar ile diğer tüm gruplar arasında, tepkiler boyutunda ise farkın kaynağı müdürler ile öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bulgularına göre, katılımcıların görüşlerinde dedikodunun nedenleri arasında frekansı en yüksek olan kodun "can sıkıntısı" olduğu görülmektedir. Ben-Ze'ev'e (1994) göre dedikodu tıpkı şaka yapmak gibi eğlenceli ve rahatlatıcı olarak görülmekte bu da insanları günün stresinden kurtardığı düşüncesine neden olmaktadır. Aynı temada öne çıkan diğer bir kod "merak duygusu" olmuştur. Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012) tarafından yapılan araştırmada da bilgi eksikliğinin önemli sonucu olarak ortaya çıkan merak duygusu dedikodunun başlıca nedenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Difanzo ve Bordia (2002) ise yapmış oldukları araştırmada belirsizliklerin dedikodularında önemli rol oynadığını saptamıştır. Benzer şekilde Solmaz (2003), yapmış olduğu araştırmada bilgi ve iletişim eksikliğinin dedikodunun nedenleri arasında olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Nitel görüşmelerden elde edilen bulgulara göre dedikodunun öğretmenler üzerindeki etkisi temasında frekansı en yüksek kodun "üzüntü duyma ve kırılma" olduğu görülmektedir. Arabacı, Sünkür ve Şimşek'in (2012) yaptığı araştırmada da benzer şekilde dedikoduya maruz kalan öğretmenlerin üzerinde "üzülme ve öfkelenme" şeklinde dedikodunun olumsuz etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı temada dedikoduların okulda çalışanlar arasında güven kaybına, çalışanlarda moral bozukluğuna, çalışanlar arasında itibar kaybına, okulda stres yaratmasına, okul içinde gruplaşmalara yol açmasına, okul yönetimi ile çalışanlar arasında güven kaybına, okuldaki iş verimliliğinin azalmasına, çalışanların kuruma olan bağlılığının azalması gibi kodların öne çıktığı dikkat çekmektedir. Buna göre dedikodu ve söylentilerin bireysel anlamda öğretmenler üzerinde ciddi güven ve itibar kaybına, onların stresli bir yaşam sürmelerine, kurumsal anlamda ise okulun imajına zarar vereceği gibi iş verimliliğinin azalmasına dolayısıyla öğrenci başarısına da olumsuz yönde etkileri olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın nicel bulguları da bu nitel bulgularını destekler niteliktedir. Nicel bulgularda, katılımcı öğretmenler tarafından dedikodu ve söylentilerin "bazen problem çözmede kullanılabilirdi, bazen okulda öğretmenleri psikolojik olarak rahatlattığı" çokça benimsenmemiş, bu ifadelerle katılım oldukça düşük olmuştur. Bu bulgular doğrultusunda, örgütsel açıdan dedikodu ve söylentilerin eğitim kurumlarına yönelik olumsuz etkilerinin çok fazla olduğu söylenebilir.

Nitel bulgularda katılımcılar, okulda en fazla "öğrenci davranışları" hakkında dedikodu yapıldığını belirtmiştir. Artaç (2017) tarafından yapılan bir araştırmada ise dedikodu ve söylentilerin en çok "kuruma yönelik" ve "kişisel" konular hakkında yapıldığı belirlenmiştir. Araştırmanın bir diğer nitel bulgusunda katılımcılar, dedikodunun okullarda en fazla "gruplaşmalara" neden olduğunu belirtmiştir. Levent ve Türkmenoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada da dedikodunun öğretmenler arasında gruplaşmalara ve çatışmalara neden olduğu belirlenmiştir. Evans'a (2000) göre gruplaşmalar dedikodu yapan bireylere zarar vermek için dedikodunun bir araç olarak kullanılma nedenlerinden biridir.





Dedikodular örgütte grup içinde veya dışında işbirliğini azaltarak (Noon ve Delbridge, 1993) örgüt üyelerinin moral ve motivasyonlarını düşürmektedir (Difonzo ve Bordia, 2000). Dedikodular örgütsel imaj ve itibara zarar vermekte, toplumda da kurumun değer kaybı yaşamasına neden olmaktadır (Akıncı Vural, 2010). Bununla birlikte literatürde dedikodu ve söylentilerin örgüt için bazı olumlu sonuçlarının da olabileceği belirtilmektedir (Michelson ve Mouly, 2004; Thomas ve Rozell, 2007). Dedikodular yoluyla iletilen bilgiler sayesinde insanlar diğer kişilerin güvenilir olup olmadıklarını anlayabilir (Peters ve Kashima, 2015). Gluckman (1963), Davis (1981) ve Mishra (1990) dedikoduların örgüt için olumlu işlevlerinin olduğunu belirtmektedir. Özellikle dedikodu ve söylentiler, örgüt içinde var olan sorunların fark edilmesine yardımcı olabilir (Michelson, van Iterson ve Waddington, 2010). Ancak bu araştırmanın hem nicel hem de nitel kısmında katılımcılar daha çok dedikodu ve söylentilerin olumsuz sonuçları üzerinde durmuş, dedikodu ve söylentinin olumlu sonuçlarına değinmemişlerdir.

Nitel bulgularda katılımcılar, okul içinde en fazla dedikodusu yapılan grubun "öğretmenler" olduğunu belirtmektedir. Bu temaya ilişkin K7 "Sayıca çok oldukları için öğretmenler hakkında daha çok dedikodu yapıldığına inanıyorum." şeklinde görüş bildirerek öğretmenler hakkında neden daha fazla dedikodu yapıldığını açıklamıştır. Okullarda dedikodusu en çok yapılan grup öğretmenlerden sonra okul yöneticileridir. Bu bulgu, dedikoduların ortaya çıkmasında okul yöneticilerinin tutumunun önemli olduğunu göstermektedir. Levent ve Türkmenoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada da okul yöneticilerinin bazı öğretmenleri kayırması ve adaletsiz uygulamalarının dedikodu konusu olduğu belirlenmiştir. Buna göre okul yöneticilerinin idari konularda dedikoduya ve söylentiye mahal vermeyecek şekilde hareket etmesi, çalışanları arasında herhangi bir ayrıma gitmemesi, kişisel çıkarlar yüzünden örgütün amaç ve hedeflerini aksatacak uygulamalardan kaçınması gerektiği söylenebilir.

Bu araştırmanın hem nicel hem de nitel bulguları birlikte ele alındığında görev yapan öğretmenlerin okulda dedikodu ve söylentilerle sıklıkla karşı karşıya kaldıkları ortaya çıkmıştır. Bu araştırmanın nitel sonuçlarına göre eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birçoğu okullarda dedikodu ve söylentinin var olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Bu bulgunun, DiFonzo ve Bordia'nın (2000) yapmış oldukları çalışmanın bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Aynı şekilde Eşkin'in (2018) sağlık hizmeti veren örgütlerde gerçekleştirdiği araştırmasında katılımcılar dedikoduyla sıklıkla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Benzer bir şekilde Levent ve Türkmenoğlu'nun (2019) okul yöneticileriyle gerçekleştirdiği bir diğer araştırmada okul yöneticileri de sıklıkla dedikoduyla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular, dedikoduların farklı alanlardaki örgütlerde görüldüğü ve dedikodunun iletişimde yaygın şekilde kullanıldığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte okullarda dedikodu ve söylentinin önemli bir konu olduğu ve öğretmenlerin yaşamlarında olumsuz bazı sonuçlar doğurabileceği söylenebilir. Öğrencileriyle ilgilenmek yerine okulda dedikoduyla uğraşmak durumunda kalan bir öğretmenin, mesleki açıdan kendini geliştiremeyeceği gibi öğrencilerin gelişimine de yeterli katkıyı sağlayamayacağı unutulmamalıdır.

Nitel bulgularda katılımcılar, okulda dedikoduyla "şeffaflık" ve "sosyal etkinlikler" yoluyla başa çıkılabileceğini belirtmiştir. Eroğlu (2005) tarafından yapılan bir araştırmada da; örgütte kalıplaşmış sert ve soğuk yönetim tarzı yerine, serbest bilgi akışının sağlandığı, yanlış anlaşılmanın önüne geçildiği, yöneticiye duyulan geleneksel korku ve çekinme duygusunun azaltıldığı, işgörenlerin ihtiyaç duyduğu bilgilere kaynağından kolayca erişebileceği yönetim tarzının örgüt içerisinde dedikodu ve söylentinin önüne geçebileceğini ortaya koymuştur. Okullarda hem öğretmenlerin hem öğrencilerin hem de diğer paydaşların sağlıklı iletişim kurabilmesi için yeteri kadar açık iletişim ağlarına, şeffaf ve güvenli bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır. Bu konuda en önemli





rolü oynayacak olan kişiler ise okul yöneticileridir. Okul yöneticilerinin resmi olmayan iletişim ağlarını etkili bir şekilde kullanabilmesi, okul içinde sıcak ve samimi bir iletişim ile mümkündür. Okul ortamında öğretmenlerle sohbet eden ve onların derinlerini dinleyen okul yöneticilerinin resmi olmayan iletişim kanallarını kullanması daha kolay olacaktır. Bu nedenle okul yöneticileri sadece çalışma saatlerinde öğretmenleriyle zaman geçirmemeli, bunun yanında sosyal aktiviteler yardımıyla okul dışında da öğretmenlerle biraraya gelmelidir. Ayrıca bu aktiviteler yoluyla okul yöneticisinin okuldaki grup liderlerinin kim olduğunu belirlemesi ve bu liderler sayesinde resmi olmayan iletişim ağlarından bilgi toplayıp, mesajlarını kolay bir şekilde çalışanlara iletmesi mümkün olabilir.

Bu araştırmanın sonuçları genel olarak ele alındığında öğretmenler arasında güvene dayalı bir havanın oluşturulması için okul içinde daha katılımcı bir yönetim anlayışıyla beraber şeffaf ve hesap verebilir bir idare tarzının benimsenmesi okuldaki güven ortamını arttırmakla beraber dedikodu ve söylenti gibi okulun amaçlarına ulaşmasını engelleyebilecek her türlü oluşumun zararlı etkilerini önleyeceği unutulmamalıdır. Ayrıca belirsizlik durumlarının da en alt seviyeye indirilmesi, yöneticiler tarafından bu belirsizliklerin giderilmesine yönelik çalışmaların yapılmasının okul ortamına iyileştirici bir hava katacağı söylenebilir. Bununla beraber okul içinde ve dışında öğretmenlerin biraraya gelebileceği gezi, toplantı gibi etkinliklerin artırılması okuldaki olumsuz durum ve düşüncelerin ortadan kalkmasını sağlayabilir. Son olarak dedikodu ve söylentilerin etik ve ahlaki değerler açısından incelendiği araştırmaların yapılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akıncı Vural, Z. B. (2010). *Kurum kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(2), 171-190.
- Artaç, M. (2017). *"Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine Mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama"* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Ben-Ze'ev, A. (1994). The vindication of gossip. In R. F. Goodman & A. Ben-Ze'ev (Eds.), *Good gossip* (pp. 11-24). Lawrence, KS: University Press of Kansas.
- Bektaş, M. (2014). *"Yönetim tarzlarının örgütlerdeki informal iletişim kanallarına etkisi: Burdur ili kamu kurumları örneği"* (Yayınlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Berkos, K. M. (2003). *"The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip"* (Unpublished doctoral dissertation). University of Agricultural and Mechanical College, Louisiana.
- Bolat, S. (1996). Okullarda iletişim: H.Ü. Eğitim Fakültesi uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 75-80.
- Bush, T. (2003). *Theories of educational leadership and management*. Los Angeles: Sage Publications.
- Büyükköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.





- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dağ, İ. (2014). Etkili iletişimin eğitim yönetiminde rolü. *Journal of Qafqaz University*, 2(2), 199-214.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work* (6th Edition). New Delhi: McGraw-Hill. Inc.
- DiFonzo, N., Bordia, P. & Rosnow. R. L. (1994). Reining in rumors. *Organisational Dynamics*, 23(1), 47-62.
- DiFonzo, N. & Bordia, P. (2007). *Rumor psychology: Social and organizational approaches*. Washington, DC: American Psychological Association.
- DiFonzo, N. & Bordia, P. (2000). How top PR professionals handle hearsay: Corporate rumors, their effects, and strategies to manage them. *Public Relations Review*, 26, 173-190.
- DiFonzo, N. & Bordia, P. (2002). Corporate rumor activity, belief, and accuracy. *Public Relations Review*, 28, 1-19.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Afor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama). *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Eşkin Bacaksız, F. & Yıldırım, A. (2013). Dedikodu ve söylenti tutumu ölçeği'nin geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 36-42.
- Evans, T. (2000). "Understanding gossip in the workplace: A case study" (Unpublished doctoral dissertation). California State University Dominguez Hills, Carson.
- Gluckman, M. (1963). Gossip and scandal. *Current Anthropology*, 4, 307-316. doi:10.1086/200378
- Goebel, D. J., Marshall G. W. & Locander, W. B. (2004). An organizational communication-based model of individual customer orientation of nonmarketing members of a firm. *Journal of Strategic Marketing*, 12, 29-56.
- Gülensoy, T. (2007). *Türkiye Türkçesindeki Türkçe sözcüklerin köken bilgisi sözlüğü (A-N)*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. & Bayrak, C. (2018). Okullarda informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 62-85.
- Himstreet, W. C. & Baty, W. M. (1969). *Business communication: principles and methods*. California: Wadsworth Pub. Co.
- Kapferer, J. N. (1992). *Dünyanın en eski medyası dedikodu & söylenti*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (14. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kırmızı, H. (2004). *Genel ve teknik iletişim, kişisel gelişim ve iş hayatında başarının anahtarı*. Trabzon: Celepte Matbaacılık.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- 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.
- Kurland, B. N. & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.
- Leblebici, H. & Salancik, G. R. (1989). The rules of organizing and the managerial role. *Organization Studies*, 10(3), 301-325.
- Levent, F. & Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.





- Michelson, G., van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group & Organization Management*, 35(4), 371-390.
- Michelson, G. & Mouly, V. S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(3), 189-201. doi: 10.1108/13563280410551114
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 20(10), 1-28.
- Mishra, J. (1990). Managing the grapevine. *Public Personnel Management*, 19(2), 213-228.
- Noon, M. & Delbridge, R. (1993). News from behind my hands. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.
- Papa, M. J., Daniels, T. D. & Spiker, B. K. (2008). Organizational communication structure. In *Organizational communication: Perspectives and trends* (pp. 49-78). SAGE Publications, Inc.
- Patton, Q. M. (2001). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peters, K. & Kashima, Y. (2015). Bad habit or social good? How perceptions of gossip morality are related to gossip content. *European Journal of Social Psychology*, 45(6), 784-798
- Poon Teng Fatt, J. (1998). Nonverbal communication and business success. *Management Research News*, 21(4/5), 1-10.
- Richmond, V. P., McCroskey, J. C. & McCroskey, L. L. (2005). *Organizational communication for survival* (3rd ed.). New York: Pearson Education.
- Richmond, V. P. & McCroskey, J. C. (2004). *Nonverbal behavior in interpersonal relations*, Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2007). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosenberg, S. & Joseph, M. (2011). Breaking down the barriers to organizational change. *International Journal of Management and Information Systems*, 15(3), 139-146.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*. Bursa: Aktüel Yayınları.
- Şantaş, G., Akbolat, M. & Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 131-148.
- Solmaz, B. (2003). "Söylentilerin kurumsal iletişim açısından değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği" (Yayımlanmamış doktora tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Solmaz, B. (2004). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (SUSBED)*, 16, 563-575.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. & Çiftçi, M. (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: Kamu hastane örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 101-122.
- Tebbutt, M. & Marchington, M. (1997). Look before you speak: Gossip and the insecure workplace. *Work, Employment & Society*, 11(4), 713-735.
- Thomas, S. A. & Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy? *The Health Care Manager*, 26(2), 111-115.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu [TDK] (2020). *Güncel Türkçe sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Usta, M. E., Kaya, A. & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Education Journal*, 3(2), 1-13.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

