



T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasin KARASU

Malatya-2020

T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasin KARASU

Doç. Dr. Melike CÖMERT

Malatya-2020

T.C.
İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Yasin KARASU tarafından hazırlanan **İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki** başlıklı bu çalışma, 20/04/2020 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

		İmza
Başkan:	Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ	Online
Üye :	Doç. Dr. Çağlar ÇAĞLAR	Online
Üye (Tez Danışmanı):	Doç. Dr. Melike CÖMERT	Online

O N A Y

20/04/2020

Doç. Dr. Niyazi ÖZER
Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Doç. Dr. Melike CÖMERT'in danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Alguları Arasındaki İlişki** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.




Yasın KARASU
20/04/2020

ÖNSÖZ

Bu tezin konu başlığı ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki şeklindedir. Buna göre örgütsel güven ve örgütsel dedikodu arasındaki ilişki ile beraber bunların alt boyutlarının bazı demografik özellikler bakımından anlamlı farklılaşma gösterip göstermediklerinin tespitleri yapılmıştır.

Bu tezin konusunun şekillenmesinde ve tezin her aşamasında katkılarını esirgemeyen, her seferinde dönüt vermekten usanmayan, her daim yol göstericim olan çok kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Sayın Melike CÖMERT'e, çalışma hayatımda lider olarak kabul ettiğim, yüksek lisansa başlamamda ve tez çalışması sırasında her daim moral, motivasyon ve ilham kaynağım olan, ölçeklerin uygulanmasında muazzam çaba göstererek yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen okul müdürüm Sayın Şükrü YETKİN'e, her türlü zor zamanda teşvik edici, moral verici davranışlarıyla bana destek olan mesai arkadaşım, üstadım Sayın Mehmet YILMAZ'a, okulumuz İngilizce öğretmenlerinden Sayın Zeki ÇELİK'e, Sayın Mehmet ÖZER'e ve Sayın Enes ARSLAN'a, Türkçe öğretmenimiz Sayın Ebubekir KARAMAN'a, yüksek lisans eğitimim boyunca emeği geçen çok kıymetli hocalarım Prof. Dr. Sayın Burhanettin DÖNMEZ'e, Doç. Dr. Sayın Niyazi ÖZER'e, Doç. Dr. Sayın Hasan DEMİRTAŞ'a, Doç. Dr. Sayın Ali KIŞ'a ve Dr. Öğr. Üyesi Sayın Sevim ÖZTÜRK'e çok teşekkür ediyorum.

Son olarak yüksek lisansımın başından itibaren engin bir anlayış gösteren destekçilerim aileme ve eşim Nurcan KARASU'ya içten teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca yeterince ilgi göstermediğimi düşündüğüm ve büyüyünce beni anlayacağını ümit ettiğim canım kızım Zeynep İkra KARASU'ya sonsuz sevgilerimi sunarım.

Kızım Zeynep İkra'ya...



ÖZET

İLKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

KARASU, Yasin
Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Melike CÖMERT
Nisan-2020, XIV+ 119 sayfa

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikoduyu ve örgütsel güveni algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırmanın evrenini 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında Adıyaman ili Merkez ilçede görev yapan 928'i kadın ve 1213'ü erkek olmak üzere 2141 öğretmen oluşturmaktadır. Bu evrenden tabakalı örneklem yöntemi ile seçilen 530 öğretmen ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup veriler Daboval vd. (1994) tarafından geliştirilen, Ercan (2005) tarafından okullara uyarlanan ve Bil (2018) tarafından güncellenen "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ile Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen "Örgütsel Dedikodu Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS-23 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde normallik varsayımları karşılanmadığından dolayı parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırmada bu bağlamda Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin alt boyutları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin alt boyutlarının ve toplamının cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre değişimlerinin tespiti ve yönü için Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri yapılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, örgütsel dedikoduyu algılama düzeyleri ile örgütsel güveni algılama düzeyleri arasındaki ilişki için korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeyleri "Çoğunlukla Katılıyorum" aralığında iken örgütsel dedikoduyu algılama düzeyleri "Hiç Katılmıyorum" ile "Orta Düzeyde Katılıyorum" aralığındadır.

Cinsiyete göre, öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri tüm alt boyutlarda ve toplamda erkek öğretmenler lehine yüksek çıkarken, örgütsel dedikodu algı düzeyleri sadece haberdar olma alt boyutunda erkekler lehine yüksek çıkmıştır.

Medeni duruma göre, öğretmenlerin hem örgütsel güven algı düzeyleri hem de örgütsel dedikodu algı düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir.

Hizmet yılına göre, öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmez iken; örgütsel dedikoduyu algılama düzeylerinin haberdar olma alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Branşa göre, öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri, tüm alt boyutlar ile toplamda anlamlı farklılık gösterirken; örgütsel dedikodu algı düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutu, örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı ile zıt yönde ve orta düzeyde bir ilişki içerisinde iken; örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme alt boyutu, örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı ile zıt yönde ve düşük düzeyde bir ilişki içerisindedir. Örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutunun ise, örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı ile ilişkili olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yapılan analizlerde, öğretmenlerin dedikodunun zarar verici sonuçlar doğuracağına ilişkin görüşlere katılma düzeyleri, dedikodunun haber alma aracı ve ilişkileri geliştirme aracı olarak görülmesine ilişkin görüşlere katılma düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır.

Sonuç olarak, okullarda öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerinde artış sağlandığında, örgütsel dedikoduyu algılama düzeylerinin azalacağını söyleyebiliriz. Bu bağlamda korelasyon ilişkisine dayanarak okullarda örgütsel güveni algılama düzeyinin yükseltilmesinin, örgütsel dedikodunun bir haber alma aracı ve ilişkileri geliştirici bir araç olarak görülmesinin önüne geçerek bu tür ihtiyaçların daha legal kanallar ve ortamlarda karşılanmasına katkı sağlayacağını söylemek mümkündür.

Anahtar Sözcükler: Dedikodu, Güven, Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Güven.

SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL GOSSIP AND ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTIONS OF TEACHERS WORKING IN THE PRIMARY EDUCATION INSTITUTIONS

KARASU ,Yasin

Hign License, İnönü University Faculty of Educational Sciences Department of Educational Administration

Thesis Advisor: Doç. Dr. Melike CÖMERT

April-2020, XIV +119 pages

The aim of this research is to investigate the trust levels of teachers working in the primary schools in the context of organizational gossip.

The research universe consists of 941 women and 1213 men, 2141 teachers working in the central district of Adıyaman in 2018-2019 academic year. 530 teachers selected from this universe by the stratified sampling method constitute the sample of the study. The relational screening model was used in the research and the data were collected through the "Organizational Trust Scale in Schools" developed by Daboval vd. (1994), adapted to schools by Ercan (2005) and "Organizational Gossip Scale" developed by Han and Dağlı (2018). SPSS 23 package was used for data analysis. Since the assumptions of normality could not be met in the analysis of the data, non-parametric tests were used. In this study, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests were conducted for the determination and direction of changes in organizational gossip scale and organizational trust scale in terms of gender, marital status, year of service and branch variables. In addition, a correlation analysis was conducted for the relationship between organizational gossip levels and organizational trust levels.

According to the results of the research, the organizational trust levels of the teachers were mostly "I agree" range while the organizational gossip levels were in the "disagree" and "I agree at the intermediate level".

While organizational trust levels by gender were in favor of male teachers in all sub-dimensions and in total, organizational gossip levels were in favor of men only in the awareness sub-dimension.

According to the marital status, both organizational trust levels and organizational gossip levels of teachers did not differ significantly.

While there was no significant difference in organizational trust levels of teachers according to service year, significant differences were found in awareness sub-dimension of organizational gossip levels.

According to the results of the correlation analysis, while the awareness sub-dimension of organizational gossip was in an opposite and moderate relationship with all sub-dimensions and total of organizational trust; The sub-dimension of organizational gossip developing relationships is in a opposite and low level relationship with all sub-dimensions and total of organizational trust. It was concluded that the organizational loss sub-dimension of organizational gossip is not related to all sub-dimensions and total of organizational trust. In addition, teachers' level of participation in the opinions that the gossip will have harmful consequences in the analyzes conducted, it was higher than the level of participation in the opinions about the gossip being seen as a means of getting news and development relations.

As a result, it can be said that organizational gossip level decreases when teachers' organizational trust levels increase in this context, It is possible to say that increasing the level of trust in schools based on the correlation relationship will prevent gossip from being seen as a means of getting news and developing relations and will contribute to meeting these needs in more legal channels and environments.

Key Words: Gossip Trust, Organizational Gossip, Organizational Trust.

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	ii
ÖNSÖZ	iii
ATIF	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vii
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	5
1.3. Alt Problemler	5
1.4. Araştırmanın Amacı	6
1.5. Araştırmanın Önemi	6
1.6. Varsayımlar	7
1.7. Sınırlılıklar.....	7
BÖLÜM II	8
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Güven	8
2.2. Güven Ortamı ve Oluşumu.....	14
2.4. Güven Türleri	17
2.4.1. Shapiro, Sheppard, Cheraskin'a Göre Güvenin Sınıflandırılması.....	17
2.4.1.1. Hesaba(Tehdide) Dayalı Güven	18
2.4.1.2. Bilgiye Dayalı Güven.....	18
2.4.1.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	19
2.4.2. McAllister'a Göre Güvenin Sınıflandırılması	19
2.4.2.1. Bilişsel Temelli Güven.....	19
2.4.2.2. Duygusal Temelli Güven	20
2.5. Örgütsel Güven.....	20
2.6. Örgütsel Güvenin Etkileri ve Sonuçları	23
2.7. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	24
2.7.1.Yöneticiye olan güven	24

2.7.2. Meslektaşlara Güven.....	26
2.7.3. Paydaşlara Olan Güven.....	27
2.7.4. Örgüte Güven.....	27
2.8. Örgütsel Güven Modelleri.....	28
2.8.1. Mishra Güven modeli	28
2.8.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	29
2.8.3. Mayer, Davis ve Schoorman Örgütsel Güven Modeli.....	30
2.8.4. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli	31
2.8.5. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'in güven modeli.....	32
2.9. Okullarda Örgütsel Güven.....	33
2.10. Dedikodu	36
2.11. Örgütsel Dedikodu.....	40
2.12. Örgütsel Dedikodunun Etki ve Sonuçları.....	43
2.13. Örgütsel Dedikodunun Nedenleri.....	44
2.14. Dedikodu Söylenti İlişkisi	46
2.15. Dedikodu Güven İlişkisi.....	47
3. İlgili Araştırmalar	48
3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	48
3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	51
BÖLÜM III.....	57
3. YÖNTEM.....	57
3.1. Araştırma Modeli.....	57
3.2. Evren ve Örneklem.....	57
3.3. Verilerin Toplanması.....	60
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	60
3.3.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)	60
3.3.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği(ÖDÖ).....	61
3.4. Verilerin Analizi	63
3.4.1 Kişisel Bilgilere İlişkin Analizler	63
3.4.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine (OÖGÖ) İlişkin Normalliğin Değerlendirilmesi.....	65
3.4.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine (ÖDÖ) İlişkin Normalliğin Değerlendirilmesi	68

BÖLÜM IV	71
4. BULGULAR VE YORUM.....	71
4.1. 1. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	71
4.2. 2. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	72
4.3. 3. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	80
4.4. 4. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	81
4.5. 5. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	87
BÖLÜM V	89
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
5.1. Sonuçlar	89
5.2. Öneriler.....	92
Kaynakça	93
Ekler	110

Şekiller Listesi

Şekil 1. Kronolojik Sıra ile Verilen Güven Tanımları.....	11
Şekil 2. Güven Oluşum Aşamaları	17
Şekil 3. Bromiley ve Cummings'in Güven Matrisi.....	30
Şekil 4. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	31



Tablolar Listesi

Tablo 1. Araştırmanın Evrenine İlişkin Bilgiler	58
Tablo 2. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Evrendeki Alt Gruplara Göre Dağılımı .	59
Tablo 3. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri (Croanbach's Alpha)	61
Tablo 4. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri (Croanbach's Alpha) ...	62
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri.....	64
Tablo 6. OÖGÖ'ye İlişkin Kolmogorov-Smirnov ve Çarpıklık-Basıklık Değerleri.....	65
Tablo 7. ÖDÖ'ye İlişkin Kolmogorov-Smirnov ve Çarpıklık-Basıklık Değerleri.....	68
Tablo 8. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplamına İlişkin Puanların Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları	71
Tablo 9. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarının ve Toplamının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları	73
Tablo 10. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarının ve Toplamının Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	75
Tablo 11. Okullarda Örgütsel Güven Alt Boyutlarının ve Toplamının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları.....	76
Tablo 12. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarının ve Toplamının Branş Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	78
Tablo 13. Mann-Whitney U Testi Yardımıyla Yapılan İkili Karşılaştırmalara İlişkin Bilgiler	79
Tablo 14. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutları İle İlgili Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları	81
Tablo 15. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları.	82

Tablo 16. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları	83
Tablo 17. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları.....	84
Tablo 18. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları.....	86
Tablo 19. OÖGÖ ve ÖDÖ Alt Boyutlarının Birbiri İle İlişisini Gösteren Korelasyon Analizleri	87



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için örgütü oluşturan insanların kendilerini kuşatan sosyal, fiziksel ve teknolojik çevre ile etkileşime geçmeleri gerekir (Usta, Kaya, ve Özyurt, 2018). Bu etkileşim ise doğal olarak iletişim ile sağlanmaktadır. Ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların oluşturduğu yapı olan örgütlerde yönetim süreçlerinin önemli bir bileşeni olan iletişim; belli bir mesaj, haber, duygu ve düşüncenin insanlar arasında paylaşılması ve anlaşılması sürecidir (Han ve Dağlı, 2018; Solmaz, 2004a).

Robbins ve Judge'ye (2015) göre insanlar günlük hayatta uyanık oldukları zamanın %70'ini iletişim halinde geçirmektedirler. Bu durum ise sağlıklı ve kaliteli bir iletişimin varlığının örgütlerde yönetim süreçlerinin etkili işlemesi açısından önemini ortaya koymaktadır (Atak, 2005; Han ve Dağlı, 2018). Örgütlerde iletişim, genelde belli sınırları olan resmi(formal) iletişim ve resmi olmayan(informal) iletişim şeklinde gerçekleştirilir (Solmaz, 2004a; Usta vd., 2018). Resmi iletişim, hiyerarşik yapı içinde söz konusu olup bu şekildeki iletişim, raporlar, toplantılar, yazılı öneriler, sözel sunumlar, basın konferansları vb. şekilde dikey olarak gerçekleşir iken; resmi olmayan iletişim ise örgütteki hiyerarşik yapının dışında, kişilerarası etkileşimin etkisi ile kendiliğinden meydana gelerek dedikodu, söylenti v.b şeklinde yatay olarak gerçekleşir (Dilber, 2018; Solmaz, 2004a). Resmi olmayan iletişim, belli bir plan ve amacı olmadan sosyal ilişkilerden kaynaklı, doğal olarak ortaya çıkmaktadır (Atak, 2005). Resmi iletişim kanallarına nazaran resmi olmayan iletişim kanalları daha kolay manipüle edilebilmektedir. Ayrıca araştırmalar iletişimin %75'den fazlasının bu kanallarla gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (Eroğlu, 2005; Solmaz, 2004a). Resmi olmayan iletişim kanalları, resmi iletişim kanallarının yetersiz olduğu veya kilitlendiği durumlarda ortaya çıkmakta olup genelde örgütlerde arka plana itilen, önemsenmeyen hatta engellenmeye çalışılan bir iletişim kanalıdır (Atak, 2005). Oysaki resmi olmayan

iletişim, hem çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin geliştirilmesine hem de dedikodu ve söylentiler yolu ile bilgi iletimine yardımcı olmaktadır (Chua ve De La Cerna Uy, 2014; Özarallı ve Torun, 2011).

Tüm örgütlerde resmi iletişimin varlığı ile beraber, yönü çok iyi bilinmeyen ve dedikodu olarak anılan resmi olmayan iletişim kanalları da bulunmaktadır (Dilber, 2018) Dedikodu ve söylenti bazı araştırmalarda aynı anlamada kullanılsa da temelde birbirinden farklı kavramlardır. Söylentiler; kaynağı belli olmayan, muhtemel bir inanca dayanan, insanların ilgisini çeken bilgiler (Solmaz, 2004a) iken; dedikodu ise o an ortamda hazır bulunmayan kişi veya kişiler hakkında, birkaç kişinin yapmış olduğu resmi olmayan değerlendirici konuşmalardır (Dilber, 2018). Söylentilerin yayılma alanı daha büyük olan toplumsal olaylar ile ilgili iken; dedikodular daha sığ bir ortamla sınırlı kalırlar (Artaç, 2017).

Kitle iletişim araçlarının en eskilerinden olan dedikodu (Kapferer, 1992), genel olarak kurumlarda işleyişi olumsuz yönde etkileyen durum olarak algılanır (Akduzu ve Semerciöz, 2017; Eroğlu, 2005). Çünkü dedikodunun olduğu ortamlarda, çalışanlar birbirine karşı olumsuz tavırlar takınabilmekte ve neticede anlaşmazlıklar çıkmaktadır. Diyalog kopukluğu ile sonuçlanan bu durum, örgütün amaçlara ulaşma işlevliğini zayıflatmaktadır. Ayrıca dedikoduya ayrılan fazladan zaman, işten beklenen verimin de düşmesine neden olabilmektedir (Artaç, 2017; Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca, 2010).

Seçkin (2018), dedikodunun, karşı tarafın duygu ve düşüncelerini etkileyip algılarını yönlendirdiği ve kişinin egosunu tatmin edip rakibini sönük durumda bırakmak için kullandığı bir araç olduğunu söylemektedir. Ancak çalışanlar arasında bilgi ve tecrübe aktarımına, samimi, sıcak ilişkilerin oluşmasına aracılık ederek bireyleri rahatlatması, kişileri stres ve sıkıcı durumlardan bir an bile olsa uzaklaştırması bakımından olumlu taraflarının da olduğunu söylemek gerekir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Resmi olmayan iletişim kanallarından olan söylenti ve dedikodu, kurum içinde psikolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır (Akduzu ve Semerciöz, 2017; Eroğlu, 2005). Ayrıca deneyimlerin paylaşılması, çalışanların örgüte ilişkin gerçek algılarının ortaya çıkması ve kurumun değerlerinin tanıtılması açısından da işlev görür (Özarallı ve Torun, 2011). Bu yönü ile resmi iletişimin yardımcısı ve tamamlayıcısı rolünü üstlenir. Dilber (2018) de benzer şekilde örgütün iletişim

ihtiyacını tek başına resmi iletişim kanallarının gideremeyeceğini ve dolayısı ile bu eksikliği, dedikodu ve söylenti ile zikredilen resmi olmayan iletişim sisteminin tamamladığını söylemektedir.

Günümüz çağdaş örgütlerde, yapılanmalar hiyerarşinin daha az olduğu ve etkin katılımın yüksek olduğu, yatay iletişimin etkili olarak amaçlara hizmet edecek şekilde kullanıldığı biçimlerde gerçekleşmektedir. Bu durum ise ilişkilerde farklılaşma sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Farklı özellik ve yetenekteki insanların, ortak amaçlar için bir araya gelmesi ve yüksek katılım göstermeleri ise büyük ölçüde güven duygusunun etkisi ile olmaktadır (Durukan, Akyürek ve Coşkun, 2010). Kişilerarası ilişkilerde ve örgütün hedeflenen amaçlarda başarıyı yakalamasında, derin etkisi bulunan bir kavram olan güven (Yıldırım, 2018), ilişkileri bir arada tutan tutkal görevi görmektedir (Demirbilek, 2018; E. Yılmaz, 2006; Freund, 2014; İşcan ve Sayın, 2010; Tschannen-Moran, 2017; Uslu ve Ardıç, 2013; Ülker, 2008).

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

Toplumun eğitim ihtiyaçlarına cevap veren örgütlü yapılar olan okullar, öğretmenlerin mesleklerini icra ettiği kurumlardır. Okulun paydaşları olan öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, yardımcı personeller, veliler, kısacası örgütün tüm üyeleri iş ve işleyiş ile ilgili olarak karşılıklı diyaloglar, ders dışı zamanlarda yapılan sohbetler, veli görüşmeleri vb. durumlar aracılığı ile paylaşımlarda bulunurlar (Bil, 2018). Öğretmenlerin okula karşı olumlu tutum takınmaları, yapılan işler ile ilgili yeni ve özgün fikirler ortaya koymaları için okulun örgütsel güven düzeyi önem taşımaktadır (Rashad, 2018). Öğretmenlerin, yapılan işlerin tutarlı olmasından ve kendilerinin

gücenecekleri durumlarla karşılaşmayacaklarından emin olmaları gerekir (E. Yılmaz, 2006). Dürüstlüğü ve açık olmayı ilke edinmiş olan okul yöneticileri, öğretmenleri destekleyen ve onlara güven veren ortamlar oluştururlar (Hennessy, 2013; Polat, 2007). Açık olmak, güven için önemli bir husustur. Çünkü mühim bilgilerin saklanması olayı, üstlerin iktidarlarını güçlendirip elinde tutmaları ve astları idare etmek için kullanmış oldukları kapalı iletişim biçimlerindedir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999; Polat, 2007; Tschannen-Moran, 2003). Kapalı bir iletişimin hâkim olduğu ve güven ortamının olmadığı okullarda ise insanlar kendilerini savunmak veya başkalarının açığını yoklamak için boş yere enerjilerini tüketirler (Demirbilek, 2018; E. Yılmaz, 2006; Freund, 2014; K. Yılmaz, 2006; Tschannen-Moran, 2017). Okullarda öğretmenlerin, yöneticilerin, meslektaşların ve diğer paydaşların ile karşılıklı güven içerisinde ilişkilerde bulunmaları onların duygusal açıdan örgüte bağlanmalarını, yaptıkları işten tatmin olmalarını ve işten ayrılmayı düşünmemelerini sağlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003; Hennessy, 2013; Yılmaz, 2009). Yöneticiler tarafından öğretmenlere sorumluluk verilmesi ve yetkilerin öğretmenlerle paylaşılması, öğretmenler arasında işbirliğinin sağlanması ve okul yönetiminin aileyi de sürece dâhil ederek onlara söz hakkı vermesi için tüm bu paydaşlar arasında güven duygusunun varlığı şarttır (Cerit, 2009; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011; Tschannen-Moran, 2001).

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

Sonuç olarak, yapılan işlerde maliyetlerin azaltılması, verimliliğin artırılması için gerekli olan güven duygusunun dedikodu ve söylentiler yolu ile sekteye uğratılması

veya dedikodu yolu ile iletişimin olumlu taraflarını kullanarak yönetim lehine ve dolayısı ile örgütün amaçlarına hizmet eden bir araç olarak görülebilmesi araştırma probleminin odak noktasını oluşturmaktadır. Bu durum, öğrenen organizasyonlar olan okul örgütleri için de önem arz etmektedir. Tüm bunlardan hareketle araştırmanın problem cümlesi "İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki Nedir?" şeklindedir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi "İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki Nedir?" şeklindedir.

1.3. Alt Problemler

1. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri nedir?

2. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algıları

- Cinsiyet,
- Medeni durum,
- Hizmet yılı,
- Branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel dedikoduya ilişkin algı düzeyleri nedir?

4. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin

algıları

- Cinsiyet
- Medeni durum
- Hizmet yılı
- Branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Örgütsel güven algı düzeyi ile örgütsel dedikodu algı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikoduyu ve örgütsel güveni algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçtan hareketle, öğretmenlerin örgütsel dedikoduyu ve örgütsel güveni algılama düzeylerinin tespit edilmesinin yanı sıra örgütsel dedikodu ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin tespit edilmesine, örgütsel dedikodunun alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri ile örgütsel güvenin alt boyutları ve toplamına ilişkin algı düzeylerinin bazı bağımsız değişkenlere göre incelenmesine yönelik analizler yapılmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Öğrenen organizasyonlar olan okullarda (Uygur, 2018), kaynakların verimli kullanılması, hedeflere hızlı ve etkili bir şekilde ulaşılması için örgütsel güven düzeyinin yüksek olması beklenir. Güven; sorunların çözümü, bilgilerin doğru bir şekilde aktarılması, sorumlulukların paylaşılması ve yetki verilmesi gibi birçok ilişkiyi etkileyen bir özelliğe sahiptir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Olumlu bir iklim ve güven ortamı, aynı zamanda sağlıklı bir iletişim ile de ilişkilidir. Robbins ve Judge (2015), iletişimi anlam aktarılması ve anlaşılması olarak tanımlamaktadır. İletişimin sağlıklı olduğu ve dolayısı ile güven düzeyinin de yüksek olduğu örgütlerde, resmi iletişim kanalları ile birlikte resmi olmayan iletişim kanallarının da kullanılması beklenmektedir. Resmi olmayan iletişim, çalışanlar arasında samimiyeti artırarak dostane ilişkiler kurulmasını sağlarken bir yandan da dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkmasında aracı olur (Özarallı ve Torun, 2011). Güven ortamının sarsılmamasını sağlayarak verimli ve etkili bir yönetim süreci ortaya koymak bakımından dedikodunun olumsuz etkilerini azaltacak ve olumlu taraflarından istifade edilecek tedbirlere katkı sağlayacağı düşüncesi ile bu araştırmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

Alan yazında, tek başına örgütsel güven veya dedikodu ve söylentiler konusunda oldukça çok çalışma yapılmış olup özellikle eğitim yönetimi alanında doğrudan örgütsel

dedikodu ve örgütsel güveni bir arada konu alan çalışmalara neredeyse hiç rastlanılmamıştır. Bu açıdan alana yeni ve farklı bir bakış açısı kazandırarak katkı sağlaması beklenmektedir.

Okullarda bireyler arası ilişkilerin düzenlenmesinde araştırmanın sonuçlarından faydalanılabileceği ve okul yönetiminde informal(resmi olmayan) iletişimin etkilerinin de göz önünde bulundurulmasının unutulmaması gerektiği bakımından ilgili taraflara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma diğer araştırmacılara örgütsel dedikodu ile ilişkilendirilmeyen başka kavramların tespit edilip araştırılmasında veya yeni ölçeklerin tasarlanmasında yol gösterici olabilir.

1.6. Varsayımlar

- Katılımcıların uygulanan ölçeklerdeki maddelerin tamamını okuyarak bunlara içtenlik ve ciddiyetle cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Katılımcıların örgütsel güven ve örgütsel dedikodu hakkında, ölçeklerdeki ifadelerin anlaşılması bakımından asgari bilgiye sahip oldukları varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

- Araştırma, 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında Adıyaman ili Merkez ilçedeki ilköğretim kurumlarında (ilkokul ve ortaokul) görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
- Elde edilen her türlü bilgi ölçeklerdeki maddeler ve bilgi formları ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Güven

İnsanlar hayatlarını sürdürebilmek için çalışmaya mecburdurlar. Ancak çalışmalarının tek nedeni para kazanmak olmayıp, insanlar aynı zamanda iş ortamında kabul görmek, övülmek ve saygı görmek isterler. Bu durum ise kişilerde öz saygıyı yükselterek güven duygusunun ortaya çıkmasına neden olur (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Güven, insanlar arasındaki ilişkilerin ve olumlu etkileşimlerin oluşmasında, bunların devam etmesi ve sürekli hale gelmesinde gerekli olan bir duygudur (Demirbilek, 2018; Teyfur, Beytekin, ve Yalçınkaya, 2013). Güven, soyut bir özelliği olmasından ötürü (Demirkaya ve Kandemir, 2014) ilişkilerde ancak sezgi ile saptanabilen bir yapıya sahiptir (Baş, 2010; Baş ve Şentürk, 2011; Demirbilek, 2018; Şevik, 2012).

Güven, ilk olarak kişilik kuramcıları tarafından incelenmiş ve daha sonraları ise psikologlar, ekonomistler, sosyologlar ve siyaset bilimciler gibi farklı disiplin alanları tarafından araştırmalara konu edilmiştir (Erçek, 2018; Kalemci Tüzün, 2007; Kaygın ve Atay, 2014; Louis, 2007). 1980'li yıllarda ise örgütsel davranış ve yönetim alanındaki araştırmalara konu edilmiştir (Özek, 2016; Polat, 2009).

Kişilik kuramcılarına göre güven, gelişim faktörleri ve sosyal unsurlar sonucu meydana gelen kişilik özellikleri ve bireysel farklılıkları esas alarak, kişinin psikolojik gelişiminden kaynaklanan bir duygudur. *Sosyal-psikologlara göre güven*, karşı tarafın beklentileri sonucu ortaya çıkmakta olup ortamdaki risk durumlarına göre gelişebilir veya engellenebilir faktörleri bünyesinde barındırmaktadır. *Sosyolog ve ekonomistler güveni*, kurum içi ve kurumlar arası gerçekleşen bir olay olarak görmektedirler (Arslan, 2009; Erçek, 2018; Eroğlu, 2015; Freund, 2014; Pars, 2017; Şevik, 2012).

Alan yazında yapılan birçok araştırmada, insanların bulunduğu her ortamda güvenin önemli bir öge olduğu vurgulanmakta ancak güvenin tanımı konusunda bir görüş birliği bulunmamaktadır (Arlı, 2011; Kalaycı, 2007; Kovancı, 2019; Smith, 2000;

Ugwu, Onyishi ve Rodríguez-Sánchez, 2014). Her disiplin, güveni kendi penceresinden ele almış ve dolayısı ile birbirinden farklı yorumlar ve tanımlar ortaya çıkmıştır (Demirbilek, 2018). Bu durum ise ister istemez güvenin standart bir tanımı konusunda kafaların karışmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 2015; Karakuş, 2019). Güven ile ilgili yapılan bazı tanımları şu şekilde söyleyebiliriz:

Güven, bir kişinin çevresindeki diğer kişilerden kendisine zarar gelmeyeceğinden ve onların eylemlerinin kendisi için risk oluşturmayacağından emin olması durumudur (Erçek, 2018; Karakuş, 2019; Uslu ve Ardıç, 2013; Ünsal, 2004).

Türk dil kurumu sözlüğünde güven, “Korku, çekinme olmadan ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2019).

Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006: 105) ise güven kavramını “Bir kişinin karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inancı temsil eder.” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Güven, insan davranışlarının belirleyicisi olup duygusal ve bilişsel süreçleri içerisinde barındıran geleceğe dönük olan pozitif bir beklentidir (Çubukçu, 2010; Özek, 2016).

Güven, kişilere psikolojik rahatlık veren, onların işbirliği yaparak faaliyetlerde bulunmalarını sağlayan ve ilişkilerin temelini oluşturan kuvvetli bir bağdır (Pars, 2017; Uygur, 2018; Yılmaz, 2005).

Perks ve Halliday (2003:339) ise güveni, “Bir tarafın karşı taraftan kişisel olarak yarar göreceğine veya en azından istismara ya da zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olma özelliği” olarak tanımlamaktadır (Akt. İşcan ve Sayın, 2010: 201).

Güven; karşılıklı ilişkilerde, bireyin kendisini etkileyen kararlarda ve tutumlarda karşı tarafın açıklığına, dürüstlüğüne, dirayetine olan inancı ve kabulünden ötürü savunmasız davranışlar gösterme istekliliğidir (Karakuş, 2019).

Gülhan (2018) güveni, karşı tarafa kuşku duymadan samimiyet ile bağlanmak olarak tanımlamaktadır.

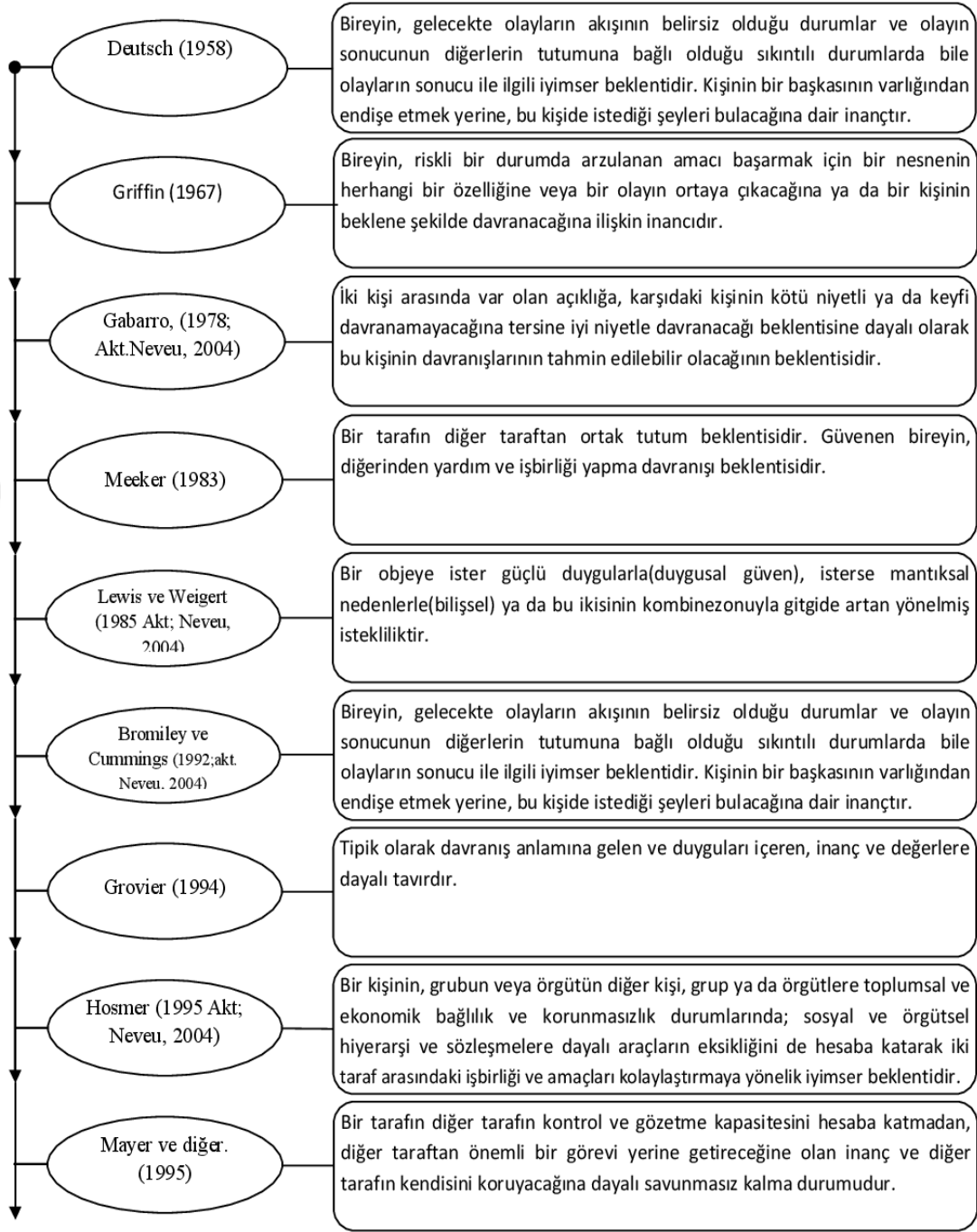
Fukuyama'ya (1995) göre ise güven, "Üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda ortaya çıkan beklentiler" olarak ifade edilmektedir (Akt. Arlı, 2011: 30).

Güven, karşıdaki birey veya örgüt tarafından kendisine dokunulabilecek zararların engelleneceğine hatta yararlar sağlanacağına, zayıflıkların istismar edilmeyeceğine dair ümit beslemektir (Demirbilek, 2018; Demirkaya ve Kandemir, 2014).

Ünsal (2004) ve Kaplan (2011), güveni; insanlara emniyette oldukları hissini vererek, onları psikolojik açıdan bir arada tutan ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alması gereken bir unsur olarak tanımlamaktadır.

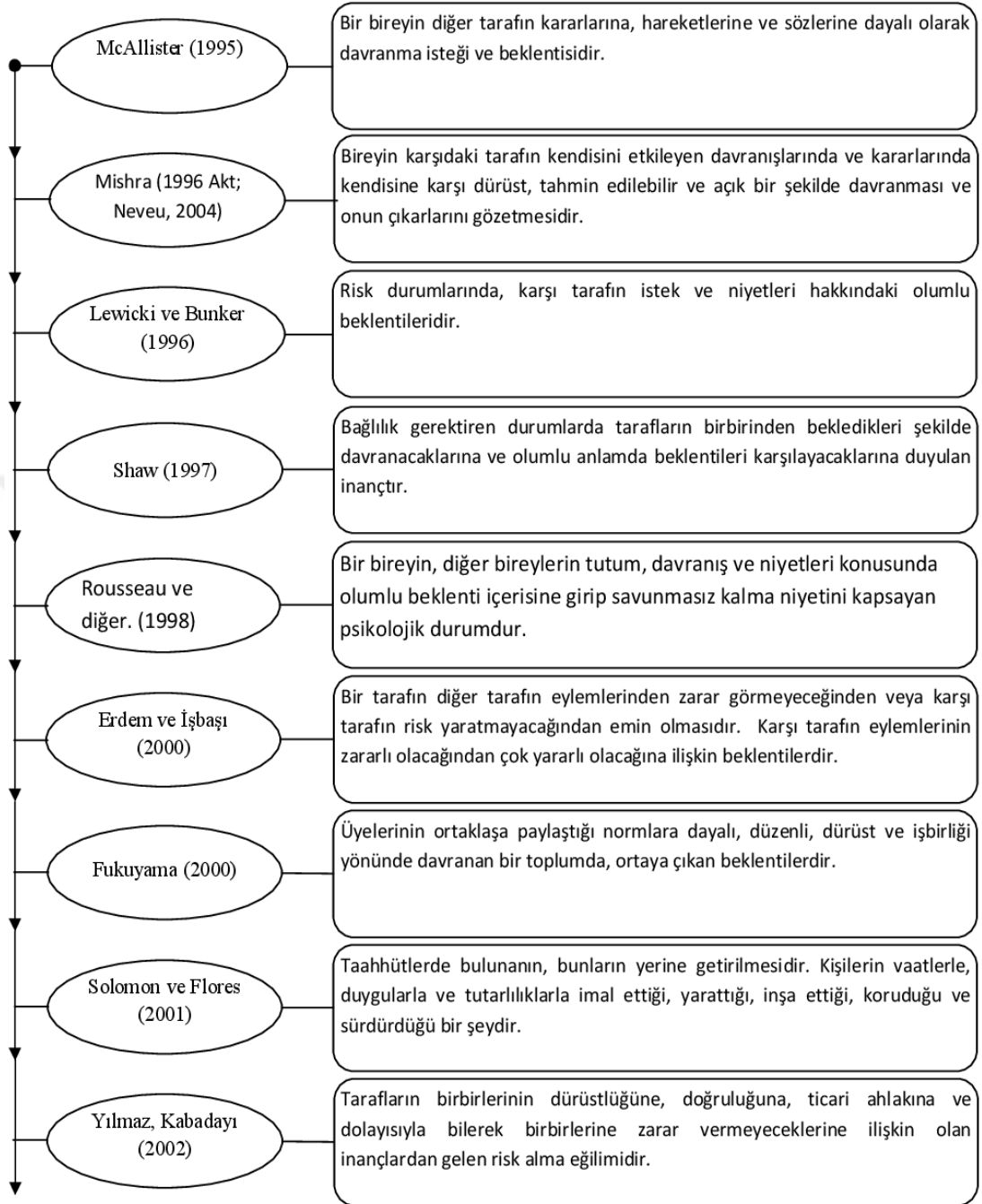
Benzer şekilde Soner Polat'ın, "Eğitim Örgütleri için Sosyal Sermaye-Örgütsel Güven" isimli kitabında yer aldığı şekli ile tarihsel süreç içerisinde verilen farklı güven kavramlarının bir kısmı şekil-1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Kronolojik Sıra ile Verilen Güven Tanımları



Kaynak: Polat, 2009: 3-6

Şekil 1.1. Kronolojik Sıra ile Verilen Güven Tanımları(devam)



Kaynak: Polat, 2009: 3-6

Güven tanımları dikkatli bir şekilde analiz edildiğinde, güvene dayalı ilişkilerin sonucunda hem güvenen tarafın hem de güvenilen tarafın kazançlı çıkacağını söyleyebiliriz (Demirbilek, 2018). Aksi durumda güven ihlal edildiğinde, sonucun zarar getireceği görülmektedir (Freund, 2014; Polat, 2009). Bununla beraber, risk,

savunmasızlık, belirsizlik, beklenti ve zarar görme ihtimali gibi bazı ortak özellikleri sıralayabiliriz (Arlı, 2011; Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Demirbilek, 2018; Erdem, 2003; Erdem ve İşbaşı, 2000; Eroğlu, 2015).

Risk: Bireyler, beklentilerin karşılanmasının hayal kırıklığını yaşayacakları endişesini taşıyarak, karşı taraftan gelen zararı ve sadakatsizliği kabullenerek güven duymakla, risk almayı kabullenmiş olurlar. Zaten güven ortamının sağlanması ve sürekliliği için risk almak baştan kabullenmesi gereken bir durumdur (Gülhan, 2018; Yıldırım, 2018). Risk, güven ortamı oluşurken güvenilecek kişi veya ilişkiler açısından bir tercihte bulunmayı ve bu tercihten dolayı pişman olabileceğini de göz önünde bulundurmamayı ve sonuçlarına katlanmayı öngören bir durumun ifadesidir (Eroğlu, 2015; Yıldırım, 2018). Schoorman, Mayer, ve Davis (2007), güveni risk alma miktarının bir göstergesi olarak açıklamaktadırlar.

Savunmasızlık: Güven için savunmasızlık ön koşuldur. Güvenen kişi, çoğu zaman karşı taraftan gelebilecek herhangi bir hainliğin, kendisine dokunulacak zararın, kendisi açısından değerli bir şeyi kaybetme ihtimalinin farkında olup bunlar karşısında bilerek önlem almamayı tercih eder. Karşılıklı güven için bu gerekli bir durumdur (Parlak, 2018; Yazıcıoğlu, 2015).

Belirsizlik: Güvene dayalı ilişkilerde kesinlik değil olası durumlar söz konusudur. Çünkü beklentiler her zaman gerçekleşmeyebilir. Sonuçta düş kırıklığı ile birlikte üzüntülü durumlar yaşanabilir (Yıldırım, 2018). Cohen'e (2015) göre, belirsizlik ne kadar yüksek olursa güven oluşumu da o oranda zorlaşmaktadır.

Beklenti: Karşılıklı olarak gerçekleşir. Kişilerarası ilişkilerde güvenin hâkim olması için taraflar birbirleri hakkında, üstlenmiş oldukları görevleri eksiksiz ve ustalıkla yapabilme, görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilme beklentisi taşımaktadırlar. Güven ilişkisinin derinleşmesi, taraflardan birinin menfaatlerinin, diğer tarafın menfaatlerine göre öncelikli olarak koruma altına alınacağı beklentisini oluşturmaktadır (Altun, 2010; Güneş, 2014).

Zarar görme ihtimali: Güven duyan kişi, karşı tarafı denetlemeyi veya takip etmeyi düşünmeden, muhtemel kötü maksatlı girişimlere veya uğrayabileceği zararlara mukabil bu ihtimalleri kendi rızası ile kabul eder. Yani güvenen kişi, olası riskleri kendi isteği ile peşin olarak kabul etmiş olur. Sonrasında ilişkilerin yoğunlaşması ile

birbirlerini daha yakından tanıyan bireyler, zaaflarının karşındaki kişi tarafından suistimal edilmeyeceği inancını taşımaya başlamaktadırlar (Altun, 2010; Erdem, 2003).

Güven duygusu işbirliğine zemin hazırlar (Kalemci Tüzün, 2007; Teyfur vd., 2013). Uzun zamanda, belirli yaşantılardan sonra ve azar azar kazanılan bir duygu olan güven (Uğurlu ve Arslan, 2015), kısa süre içerisinde ve birden yok olabilen bir özelliğe sahiptir (Çıtır ve Kavi, 2010; Gülhan, 2018). Güven, insanların motivasyonunu sağlayan bir unsurdur (Arslan, 2009; Ugwu vd., 2014). Güven geniş anlamda, doğruluk ve dürüstlük temeline dayanan bir kavram olarak idrak edilmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Demircan ve Ceylan, 2003; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Güvenen kişi, karşı tarafın alacağı kararlarda çıkarlarının gözetileceğine inanmak durumunda kalır (Kalemci Tüzün, 2007). Güven duyan kişi, karşı tarafın davranışlarını takip etmez ve yapılacak eylemlere karşı korunmasız kalmaya istekli olur (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Sosyal açıdan benzerlik gösteren kişiler arasında iletişim ve etkileşim daha rahat sağlanacağından dolayı bu tür kişi veya gruplar arasında, güven ikliminin oluşumu daha kolay olmaktadır (McAllister, 1995; Akt. Kalemci Tüzün, 2007).

Örgütün uzun vadede daimi ve iyi durumda olmasında, örgütün başarısında, kişiler arasındaki ve grup içindeki güven(kişi-grup, grup-grup) önemli bir etkidir (Fard ve Karimi, 2015; Polat, 2007; Polat, 2009). Güvenin hâkim olduğu ortamlarda, gösterilecek davranışların belirsizliği azalır ve bilgi alış veriş daha etkili ve doğru bir biçimde gerçekleşir (Kalemci Tüzün, 2007). Şiddetli rekabet ortamları, iş yükündeki artışlar, karmaşık ve belirsiz hale dönüşen çalışma ortamları çalışanların örgüte güvenlerini olumsuz etkilemektedir (Kaygın ve Atay, 2014).

2.2. Güven Ortamı ve Oluşumu

Güven ortamının oluşması karşılıklı sözleşmelerle değil, sosyalleşme sonucu oluşmakta ve sosyalleşme ile olgunlaşmaktadır. (Erdem ve İşbaşı, 2000) Kişinin kendisine olan güveni, güven oluşumunun ilk koşuludur (K. Yılmaz, 2006). Kırılgan bir yapıya sahip olan güven (Adams ve Wiswell, 2007), tek taraflı olarak ortaya çıkan bir duygu olmayıp en az iki tarafın müşterek çaba sarf etmesinin ürünüdür (Polat, 2007; Polat, 2009).

Solomon ve Flores (2001)'e göre, güven sağlandığı zaman, şuuraltında bekleyerek geri planda durur ve farkında olmadan alışkanlık haline gelen bir uygulamaya dönüşür. Güven tehdit edildiğinde veya zarar gördüğünde ise görünür hale gelmektedir (Polat, 2007). Güvenin oluşumunda etkili olan faktörler, çalışanları yüreklendirmeye ve onların özgüven duygularının gelişimine zemin hazırlar (Sandal, 2014). Ece (2003), güvenilir olabilmenin belli başlı şartlarını şöyle açıklamaktadır: Doğru sözlü olmak, ya olduğu gibi görünmek ya da görüldüğü gibi olmak, verdiği sözleri yerine getirmek, sorumluluk sahibi olmak, dürüst davranmak, beklentileri şeffaf bir şekilde ortaya koymak (Eroğlu, 2015). Solomon ve Flores (2001) ise karşı tarafa duyulan güvenin sağlanmasında, kültürlere göre farklılık gösterebilen "Güven Süzgeçleri" adını verdiği yaş, iş, ırk, cinsiyet, saç şekli, giyim, vb. bazı faktörlerin değerlendirici ölçütler olduğunu söylemektedir (Polat, 2007: 48).

Töremen (2002), güven oluşturmak ve devam ettirmek için yapılması gerekenleri şöyle sıralamaktadır:

- Güven konusunu içeren hadiseleri anlatmak,
- Çalışanların birbirini tanıyabilmeleri için işbirliğine teşvik eden sosyal ortamlar hazırlamak,
- Söz ve davranışlarda tutarlı davranmak,
- Örgütün menfaatlerini bireysel menfaatlerden önce tutmak.

Güven konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde güvenin oluşumunda etkili olan faktörlerin yoğunlukla yardımseverlik, dürüstlük, güvenilirlik, açıklık ve yeterlik etrafında şekillendiği görülmektedir (Hennessy, 2013; Polat, 2007; Tschannen-Moran, 2003).

Yardımseverlik: Güvenen taraf, çıkar gözetilmeden iyi niyetli bir şekilde karşı taraftan destek alacağına inanmaktadır (Arlı, 2011; Cerit, 2009; Polat, 2007). Yardımseverlik, bir problemin çözümüne dönük olarak örgütün, çalışanlarına yardım amaçlı göstermiş olduğu gönüllü davranışları içerir (Sandal, 2014; Yücel ve Samancı, 2009). Yardımseverlik, ilgili olma, iyilik etmekten hoşlanma durumudur. Yardımı alan kişinin mutlu olmasından dolayı yardımı yapan kişi de mutluluk duyacaktır (<https://www.egitimsistem.com>, 2019). Tschannen-Moran (2017)'a göre yardımseverlik,

karşı tarafın ihtiyaçları ile ilgili empati kurmayı ve bu ihtiyaçlara cevap vermeyi gerektirmektedir.

Dürüstlük: İnsanların karakter yapıları ile ilgili olup söz ve davranışlarda geçkeçi ve tutarlı olmalarını ifade etmektedir (Erçek, 2018; Hoy ve Tarter, 2004). Dürüstlük sayesinde, mevcut durumdaki söz ve davranışların bir biri ile uyumlu olup olmamasından hareketle gelecekteki davranışlar tahmin edilebilmektedir (Polat, 2007; Tschannen-Moran, 2017).

Güvenirlilik: İhtiyaç duyulduğu anlarda, bir kişinin, karşı tarafın sürekli olarak kendisine olumlu davranışlar sergileyeceğine olan inanç seviyesidir (Erçek, 2018). Hangi davranışların öngörülebilir ve yararlı olması ile ilgili bir kavram olup zamanla oluşur (Çelik, 2016). Kişilerarası ilişkilerde güvenilir olan okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer okul personelleri üzerinde olumlu bir izlenim oluşturacak ve buna karşılık, gösterilen güveni hak etmek ve saygınlık görmek için öğretmen ve diğer personeller de yöneticiler gibi davranarak olumlu yanıt vereceklerdir (Akdoğan ve Köksal, 2014; K. Yılmaz, 2006; Sandal, 2014).

Açıklık: Bilgi paylaşımının şeffaf ve net bir şekilde yapılmasını ifade etmektedir (Çelik, 2016). Bilgiler, gizlenmeden ve saptırılmadan, olduğu gibi aktarıldığı zaman bireyin kurumuna ve yöneticilerine güven düzeyinde artış olacaktır (Arlı, 2011; Polat, 2007). Sahip oldukları bilgileri bir başkasına iletmek istemeyen okul yöneticisi, şüpheye neden olarak karşı tarafın merak duymasını sağlayacaktır (Gülhan, 2018; Hoy ve Tarter, 2004). Bunun sonucunda ise ilişkilerin zarar görmesi ve güven kaybı yaşanması söz konusu olmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011; Sandal, 2014).

Yeterlilik: Güvenilen kişinin, beklentileri karşılayabilme kapasitesi ile ilgilidir (Arlı, 2011). Bireyin, bulunduğu pozisyonun gerektirdiği becerilere sahip olması gerekir (Cerit, 2009; Gülhan, 2018; Hennessy, 2013). Örneğin, bir okulda müdür, yardımsever, açık ve dürüst davranışlar sergileyebilir. Ancak yönetim becerileri ve liderlik yönünden gerekli bilgi ve donanıma sahip değil ise çalışanların ve öğrencilerin müdüre güveni sarsılabilir.

Güven ortamının sağlanmasında rol alan önemli unsurlardan biri de yöneticilerdir (Kovancı, 2019). Güven ortamının oluşumunda yöneticilerin söz ve eylemleri, yönetim süreçlerini işletme becerisi, güveni oluşturabilir ya da ortadan

kaldırabilir (İşcan ve Sayın, 2010). Bu bakımdan yönetici konumundaki kişilere güveni oluşturmada büyük sorumluluklar düşmektedir. Yöneticilere duyulan güven, yönetim faaliyetlerinde, yöneticinin gönüllü taraftarlar bulmalarına yardımcı olur (Eroğlu, 2015). Yöneticilerine güvenen bireyler, yapılan işler ile ilgili geribildirimleri daha rahat bir şekilde vereceklerdir. Çünkü yöneticilerinin, kendilerini ilgilendiren sonuçlar hakkında adil değerlendirmelerde bulunacaklarına inanmaktadırlar (Uygur, 2018).

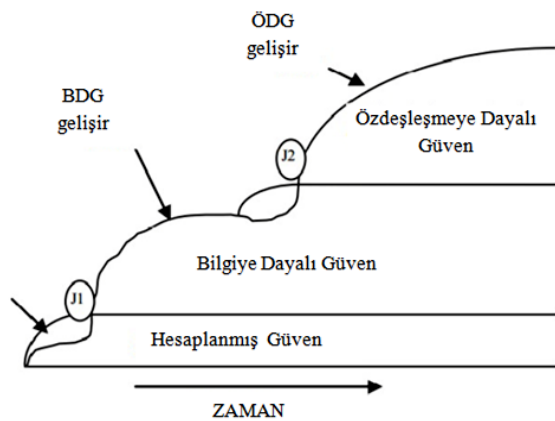
2.4. Güven Türleri

Güven kavramının farkı alanlardaki tanımlarından dolayı birçok araştırmacı tarafından değişik güven türleri ileri sürülmüştür. Alan yazında en çok rastlanılan güven türlerine aşağıda değinilmektedir.

2.4.1. Shapiro, Sheppard, Cheraskin'a Göre Güvenin Sınıflandırılması

Güven birbirini izleyen üç aşamadan meydana gelmektedir. Her bir aşama bir önceki aşamaya bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu aşamalar; hesaplanmış(tehlide dayalı) güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güvendir. Bu sınıflama biçiminde, bireylerin geçmiş yaşantılarına bakılmaksızın oluşacak ilişkilerin sıfırdan başladığı kabul edilir (Kalemci Tüzün, 2007). Her üç aşamanın oluşum süreci şekil-2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Güven Oluşum Aşamaları



Kaynak: Lewicki ve Bunker, 1996:119

2.4.1.1. Hesaba(Tehdide) Dayalı Güven

Tarafların söz ve eylemlerinin sonuçları bakımından yarar veya zarar hesabı yapılarak duyulan güvendir (Halis, Gökgöz ve Yaşar, 2007; İşcan ve Sayın, 2010). Kişiler arası ilişkilerde birey, davranışlarının güven duygusunda oluşturacağı hasarın sonuçlarından dolayı, dışlanacağı veya müeyyidelerle karşılaşacağı endişesi ile güven duymaya devam eder (Freund, 2014; Kalemci Tüzün, 2007; Kovancı, 2019; Yıldırım, 2018). Hesaba dayalı güvende, güvenilen kişinin davranışlarının fayda sağlayacağı beklentisi hâkimdir (Karakuş, 2019; Yücel, 2006). Karşılıklı ilişkilerde, davranışların sonuçlarının maliyet ve çıkarlarının mantıksal değerlendirmelere tabi tutularak ortaya çıktığı güven türüdür (Erçek, 2018; Kalemci Tüzün, 2007; Smith, 2000).

Hesaba dayalı güvene, tehdide dayalı güven de denilmektedir. Ancak Kartal (2010)'a göre bunlar birbirinden farklı olup hesaba dayalı güvende yarar gütmeye amacı var iken tehdide dayalı güvende böyle bir durum söz konusu değildir. Kişi, karşısındakinin davranışlarının tutarlı olmamasından korktuğu için güven duymaya mecbur olur (Erçek, 2018; Lewicki ve Bunker, 1996).

2.4.1.2. Bilgiye Dayalı Güven

Bu güven türünde, insanlar birbirleri hakkındaki önemli özellikleri bilerek ve bu özelliklere dayanarak bir takım öngörülerde bulunup, güvenip güvenmeme konusunda bir karara varmaktadırlar (Freund, 2014; Karakuş, 2019; Pars, 2017; Uzbilek, 2006; Yıldırım, 2018). Bu güven, korku ya da tehdit unsurlarının etkisiyle değil, karşılıklı olarak elde edilen bilgilere göre tekâmül eden güven şeklidir (İşcan ve Sayın, 2010; Kovancı, 2019). Güvenin inşası, kurulacak ilişkilerin süreçteki yansımalarından ziyade, sahip olunan özelliklerin kişide oluşturduğu intibalara göre gerçekleşir (Kalemci Tüzün, 2007; Kovancı, 2019). Bilgiye dayalı güven türünde, bilgilerin sağlıklı bir şekilde elde edilmesi için ise düzenli ve etkili bir iletişime ihtiyaç vardır (Polat, 2009). Bilgi yolu ile elde edilecek güvende, karşı taraf ile ilgili sahip olunan özelliklerin ortaya koyduğu olumlu beklentiler, yaşantılar ile onaylandığı takdirde güven duygusu daha güçlü bir şekilde oluşmaktadır (Karakuş, 2019).

2.4.1.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Özdeşleşme, bir bireyin, başkalarının karakter yapısı ile kaynaşacak ölçüde onların yaşantılarına katılma ve duygularını anlama neticesinde kendi şahsiyetini tanıması ve tanıtması sürecidir (<https://www.kursunkalem.com>, 2019). Özdeşleşmeye dayalı güvende, karşıdaki bireyin duygularını anlama, mevcut durumlar için benzer tepkiler ortaya koyma ve empatik yaklaşımlarda bulunma gibi davranışlar söz konusudur (Pars, 2017; Yücel, 2006).

Hesaba dayalı ve bilgiye dayalı güvenin oluşması, özdeşleşmeye dayalı güvenin oluşmasına temel teşkil etmektedir (Çetinel, 2008). Özdeşleşmeye dayalı güven ortamında bireyler, birbirlerinin davranışlarını kontrol etmeye gerek duymazlar ve kişiler arasında koşulsuz bir bağlılık durumu ortaya çıkar (Polat, 2009; Yıldırım, 2018). Özdeşleşmeye dayalı güvende, her iki taraf da birbirlerinin menfaatlerini gözetmektedir (Kovancı, 2019). Ayrıca özdeşleşmeye dayalı güvende kişi, karşı tarafın niyetleri ve taleplerini özümseyerek taraflar arasında duygusal bir bağın ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Artuksu, 2009; Karakuş, 2019).

2.4.2. McAllister'a Göre Güvenin Sınıflandırılması

2.4.2.1. Bilişsel Temelli Güven

Bilişsel temelli güven, rasyonel değerlendirmeler neticesinde oluşmakta olup tutarlı sebeplere dayanmaktadır (Demirkaya ve Kandemir, 2014; Kaplan, 2011). Bu güven türünde bireyin, karşı tarafın alan yeterliliği, sorumluluk yerine getirme mahareti, önceki davranış biçimleri, söz ve eylemlerine sadık olması gibi özelliklerini kendi mantık süzgecinden geçirerek, güvenilecek kişi hakkında bir yargıya varması söz konusudur (Freund, 2014; Kovancı, 2019). Bireyin sahip olduğu geçmiş yaşantıları ve bazı karakteristik özellikleri bilmek, sonrası için sergileyeceği davranışlar hakkında bir tahminde bulunmayı kolaylaştırmaktadır (Freund, 2014; Şevik, 2012). Bilişsel temelli güvende lazım olan bilgiler, kişi ile ilgili tüm bilgi durumları ile tam bilgisizlik arasında konumlanmaktadır. Çünkü kişi hakkındaki bilgilerin tamamına sahip olunması halinde güven duymaya ihtiyaç kalmayacak, hiçbir bilgi olmaması halinde ise güvenmek için akılcı bir gerekçe olmayacaktır (Erdem, 2003; Gülhan, 2018; Yıldırım, 2018).

2.4.2.2. Duygusal Temelli Güven

Kişiler arası duygusal münasebetlerin etkisi ile oluşan güven türüdür (Yıldırım, 2018). Karşı tarafa ilgili davranmaya ve onun iyiliği için tasalanmaya dayanır (Kaplan, 2011; Şevik, 2012). Kişiler arası ilişkiler, başladıktan belli bir zaman sonra duyguların da dâhil edilmesi ile hususi ve derin yapıya dönüşebilmektedir. Bunun etkisi ile bilişsel temel ile oluşan güven duygusu, yerini duygusal temele bırakmış olacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003; Yıldırım, 2018). Uzun zaman bir arada çalışan, hem iş yerinde hem de işyeri dışında devamlı birlikte zaman geçiren, ortak yaşantılara sahip kişiler arasında bu güven türünden bahsedilebilir (Kartal, 2010; Şevik, 2012).

2.5. Örgütsel Güven

Bir örgütün, amacına en kısa yoldan ulaşmak ve başarılı sonuçlar elde etmek için elindeki insan kaynağını etkili kullanması gerekmektedir. Örgütteki insanların etkili işler yapabilmeleri ve performanslarında artış olmaları için onların ihtiyaçlarının karşılanması, motive edilmesi, saygı görmeleri, sevecekleri bir çalışma ortamı gibi faktörlerle beraber önemli bir unsur da güven duygusudur (Kovancı, 2019; Yılmaz, 2005). Güvenin, bağdaştırıcılık ve bağlayıcılık görevi üstlenip örgütlerde ilişkileri bir arada tuttuğu, örgütsel yaşamın ve kişiler arası ilişkilerin devamı için en önemli faktörlerden birisi olduğu ileri sürülmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Eroğlu, 2015; Kovancı, 2019; Şevik, 2012). Örgütsel güven, organizasyonun işleyiş mekanizmasını fonksiyonel hale getirerek, örgütteki karmaşık ve belirsiz durumları bertaraf edecek önemli bir unsurdur (Kaygın ve Atay, 2014). Örgüt içinde değişim ve yeniliklere karşı oluşabilecek direncin kırılmasına da yardımcı olmaktadır (Özbek, 2011). Güvenin hâkim olduğu örgütlerde bireyler, özgür biçimde fikirlerini ortaya koyarak sorunların giderilmesi sürecine katkıda bulunabilir ve görüş ayrılıklarında mutabakat sağlayabilirler (Cerit, 2009). Güvenin sağlandığı örgütlerde iş görenler, birbirlerinin söz ve eylemlerinden şüphe duymazlar (Çelik, 2016; Kramer, 2009). Örgütsel güven, örgütlerde sağlıklı bir iletişim biçiminin ilişkilere aksetmesi ile birlikte ortaya çıkmaktadır (Blomqvist ve Ståhle, 2000; Kovancı, 2019).

Özek (2016)'e göre örgütsel güven; çalışanların, birbirine karşı sadık olması, dürüst, adil, açık, yardımsever, ilgili, gerçekçi davranması ve örgütün hedeflerinden, değerlerinden ve prensiplerinden haberdar olması durumudur.

Örgütsel güven; çalışanların, örgüt tarafından kendilerine destek sağlanacağına ilişkin algıları ve yöneticileri ile olan ilişkilerde, samimi davranılacağına dair inancıdır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142; Çelik, 2016: 38; Polat, 2009; Sarıkaya, 2019).

Fard ve Karimi'ye (2015) göre örgütsel güven; örgütün beklentilerine ve çalışanlar tarafından örgüt yöneticilerinin icraatlarının nasıl algılandığına dayanılarak çalışanlar ile örgüt arasında kurulan ilişkiyi ifade eder.

Örgütsel güven; yönetim ile iş görenler arasındaki güven olup yönetimin vaatlerinin iş görenler üzerindeki inandırıcılık düzeyidir (Pars, 2017).

Örgütsel güven; çalışanların, yöneticilerinin kendilerini ilgilendiren kararlarda hakkaniyetli, hoşgörülü ve ahlaki davranacaklarına, kendilerinin ve yöneticilerinin problemlerin çözümü için gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğuna ilişkin kanaatleridir (Kalkan, 2015; Memduhoğlu ve Zengin, 2011).

Örgütsel güven, ortak amaçlar için bir araya gelen insanların, işbirliği yapmalarını, güdülenmelerini, etkili iletişimde bulunmalarını gerektiren sosyal ve psikolojik bir ihtiyacın göstergesidir (Arslan, 2009; Asunakutlu, 2002; Pars, 2017). Örgüt içindeki iklim ile ilgili olup rollere, yaşantılara, kişiler arasındaki münasebetlere dayanarak bireylerin maksatları ve tavırlarındaki yapıcı beklentilerdir (İşcan ve Sayın, 2010; Kalemci Tüzün, 2007; Kalkan, 2015).

Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman (2010) tarafından örgütsel güven, “İletişimsel ve davranışsal olarak bir örgütün; yetkin, açık, dürüst, ilgili, tutarlı ve kendi değer, norm ve hedefleriyle özdeşleşmiş olduğuna dair kapsamlı bir inançtır.” şeklinde tanımlanmıştır (Özek, 2016: 45).

Örgütsel güven ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde bazı özellikleri barındırdığı görülecektir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142; Pars, 2017; Şevik, 2012). Bunlar:

- *Kültür temellidir:* Örgütün kültürel normlarına, değerlerine, inançlarına oldukça bağlıdır.
- *Çok düzeylidir:* Çalışan, yönetici ve örgütün birbiri ile etkileşimi sonucu oluşur.
- *Çok boyutludur:* Bireyde güven algısını etkileyen duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçleri barındırır.
- *İletişime dayalıdır:* Bilgi akışının sağlanması, alınan kararların iletilmesi gibi iletişim gerektiren davranışların ürünüdür.
- *Kırılgan yapısı vardır:* Hassas yapıdadır. Yitirildiğinde tekrar oluşturulması güçtür.
- *Dinamiktir:* Oluşum, olgunlaşma ve dağılma süreçlerini içeren döngüsel bir yapı izler.
- *Tanımayı gerektirir:* Çalışanların birbirini yakından tanımaları, örgütün amaçlarına ulaşması noktasında birbirlerine bağlılık göstermelerine yardımcı olur (Freund, 2014).

Memduhoğlu ve Zengin (2011) örgütsel güvenin; bireyin, liderinin ve arkadaşlarının yeterliğine olan güven ile yine liderinin ve arkadaşlarının içtenliklerine, özü sözü bir olmalarına, adaletine, olumlu davranışlarına duyduğu güvenin birleşmesiyle oluştuğunu söylemektedir (Ayık, Savaş ve Çelikel, 2014; Polat ve Celep, 2008). Benzer şekilde birçok araştırmada örgütsel güven bireyin, lidere, diğer çalışanlara ve paydaşlara (Baş ve Şentürk, 2011) olan pozitif beklentilerinin bütünü olarak tarif edilmektedir (Kovancı, 2019).

Örgütsel güven, büyük örgütlerde örgüt kültürü ve merkezi yapı sonucu ortaya çıkan örgütün kimliğine, küçük örgütlerde ise örgüt yöneticisinin karakter yapısına, bağlı olarak gerçekleşmektedir (Çelik, 2016; Çıtır ve Kavi, 2010; Erçek, 2018; Tamer, 2012). Örgütsel güvenin yüksek olması, çalışma ortamındaki gerginliği, kargaşayı ve kaygı düzeyini azaltmaktadır (Sinclair Jr, 2013; Uslu ve Ardıç, 2013). Örgütsel güven, varlığı ile arkalarında bir destek duygusu hisseden çalışanların, kapasitelerini maksimum düzeyde kullanarak örgütün amaçlarına etkili şekilde ulaşılması bakımından önemli bir öge olarak görülmektedir (Freund, 2014; Kovancı, 2019; Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Örgütsel güvenin işlevlerini Kalemci Tüzün (2007:106);

- Diğerkâm davranışlarda bulunma,

- Ortaya çıkabilecek ekstra işleri yapmak için gönüllü olma,
- Kurallara uymayı ve alınan kararlara katkı sağlamayı kolaylaştırma,
- Çatışmaları azaltma olarak belirtmektedir (Erdem, 2003).

2.6. Örgütsel Güvenin Etkileri ve Sonuçları

Örgütlerin güven duygusundan yoksun olmaları, bilgi akışının sağlıklı bir şekilde sağlandığı iletişim yollarının tıkanmasına neden olmakta ve sonuçta örgüt açısından örtük bir paylaşım zemini ortaya çıkmaktadır (Asunakutlu, 2002; Smith, 2000; Yıldırım, 2018). Düşük güvene sahip örgütlerde, yabancılaşma duygusu, performans düşüklüğü, sürekli savunmacı tutumların yanı sıra üyelerde kendilerini ispat etmek için gereksiz yere efor sarf etme, düşük bağlılık gösterme, olumlu reformlara direnme davranışları görülmektedir (Arlı, 2011; Erdem, 2003; Kalkan, 2015; Tschannen-Moran, 2017).

Güvenin hâkim olmadığı örgütlerde, çalışanlar arasında çekememezlik baş göstermekte, bireyler sorumluluk almaktan kaçınmakta, kaytarma davranışları sergilemekte ve dedikodu yapmaktadırlar (Yılmaz, 2009). Örgütsel güven düzeyinin düşük olduğu örgütlerde, çalışanlar ve yöneticiler birbirlerini sürekli kontrol etmekle enerjilerini tüketecek ve bu durum ise yeniliğe açık olmayı ve orijinal fikirlerin ortaya çıkmasını engelleyerek, kaygı düzeyini arttıracaktır (Şevik, 2012).

Güven duygusu hâkim olan örgütlerin genel özellikleri arasında, açık bir ortam olması, sorumlulukların çalışanlar tarafından benimsenmesi, üretkenliğin ve örgüte bağlılığın yüksek olması, uzlaşma kültürünün egemen olması, takım çalışmasına yatkınlık olması, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olması, kararlara katılım sağlanması görülmektedir (Arlı, 2011; Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Eroğlu, 2015; Sinclair Jr, 2013; Teyfur vd., 2013). Güvenin tesis edildiği örgütlerde çalışanlar, acil durumlarda kaygılanmadan, korkuya ve umutsuzluğa kapılmadan, problemlerin çözümünde etkin şekilde katılım göstereceklerdir (Özbek, 2011). Cohen (2015), güvenin örgütte yeni süreçlere ve iş biçimlerine uyumu kolaylaştırdığını söylemektedir.

Taylor (1990), örgüte güvenin dört önemli sonucunu aşağıdaki gibi belirtmektedir (Akt. Yıldırım, 2018: 51):

- Yönetim işlerinde kolaylık sağlar.
- Büyük risklerle baş etmeyi kolaylaştırır.
- Kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlar.
- İşletmelerin bütün icraatlarını etkiler.

Örgütsel güvenin varlığı, işin yapılma maliyetini düşürerek, takım ruhunu güçlendirmekte, işbirliği yapmayı özendirilmekte ve böylelikle verimliliği arttırmaktadır (Bil, 2018; Çubukcu, 2010; Kaplan, 2011; Ülker, 2008). Güvenin yüksek olması örgütlerde merkezileşmeyi azaltarak, astlara daha fazla sorumluluk verilmesinin önünü açmakta, böylelikle esnek ve özümsemiş bir çalışma ortamı ön plana çıkarıp örgüte bağlılığı arttırmaktadır (Freund, 2014). Tersine bir durumda ise merkezileşme artmakta ve hiyerarşik kurallar devreye girerek bireylerin düşünce ve davranışları kontrol altında tutulmaktadır (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Gülhan, 2018; Sandal, 2014; Töremen, 2002; Tschannen-Moran, 2001; Yıldırım, 2018; Yılmaz, 2009).

2.7. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları

Örgütsel güvenin boyutları konusunda literatürde genel olarak dört farklı boyut öne çıkmakta olup bunlar içerisinde de en çok vurgu yapılanlar aşağıda bahsi geçen birinci ve ikinci boyutlardır.

2.7.1. Yöneticiye olan güven

Örgütsel güvenin tesisinde ve sürdürülebilirliğinde en büyük vazife yöneticilere aittir (Demirbilek, 2018; Fard ve Karimi, 2015; Karakuş, 2019; Uygur, 2018). Yöneticiye güven özetle, yöneticinin elinden ve dilinden kimseye zararının dokunmayacağını diğer çalışanlar tarafından algılanmasıdır diyebiliriz. Çalışanlar genellikle örgüte duyulan güveni, yöneticiye duydukları güvene mal etmektedirler (Eroğlu, 2015; İslamoğlu, Birsal ve Börü, 2007; Kalemci Tüzün, 2007; Karakuş, 2019; Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013; Topaloğlu, 2010). Yönetici, çalışanların örgütün hedeflerine odaklanmalarını sağlayarak, örgütte dışsal denetim mekanizmasını azaltıp,

işsel güdülenmeyi harekete geçirecek olan ve bunun sonucunda da örgütsel güveni sağlama ve devam ettirme görevini ifa edecek olan önemli bir unsurdur (Uygur, 2018).

Yöneticiler, örgüt içinde meydana gelen herhangi bir olay ya da örgütün gidişatı konusunda, açık iletişim stratejisi ile personellerine gerekli bilgilendirmeleri sağlayarak, personellerinin kendilerine ve kuruma karşı güven duymasının önünü açabilirler (Pars, 2017). Yöneticinin şahsi özellikleri ve yönetim faaliyetlerini icra etme biçimi de örgütteki güvene tesir etmektedir (Bil, 2018; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Erdem, 2003; Eroğlu, 2015; Kaplan, 2011). Yöneticinin söz ve eylem uyumu, hayırsever tutumları, yeni fikirlere açık olması, dürüst olması, adil olması, sözünün arkasında durması, mahremiyet gerektiren bilgilerin paylaşımında dikkatli davranması gibi olumlu ve yapıcı özellikleri, yöneticiye duyulan güveni arttıracaktır (Eren ve Yücel, 2010; Polat, 2007; Şevik, 2012; Uygur, 2018). Yöneticiye duyulan güvenin artmasında etkili olan başka bir unsur ise yöneticinin ortaya çıkan problemlerle baş edebilme kabiliyetidir (Eroğlu, 2015; Uygur, 2018). Zor problemlerin üstesinden ustalıkla başa çıkabilen becerikli yöneticilere karşı, çalışanların güveni daha da artmış olacaktır (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012).

Örgütte yönetim kadrosu tarafından güvenin tesisine ilişkin yapılabilecekleri şu şekilde açıklayabiliriz (Dinç, 2007; Kaplan, 2011; Mutluay, 2018; Pars, 2017; Yılmaz, 2009):

- Personeller, kendilerini veya yaptıkları işi ilgilendiren her türlü faaliyet hususunda bilgilendirilmelidir.
- Bilgi akışının ivedilikle yapılması gerekir.
- Olmuş ya da olabilecek olumsuz durumların da muhataplara aktarılması gerekir.

Yöneticisine güven duygusu besleyen çalışanlar; yöneticisine sadakat gösterecek, örgütün amaçları uğruna zaman ve emekten fedakârlık gösterebilecek, üstlendiği sorumlulukları özverili bir şekilde yerine getirecek, diğer örgüt üyeleri ile iletişimde pozitif tavırlar sergileyecek ve böylelikle bütün bunların sonucunda iş verimini arttırmış olacaklardır (Freund, 2014; Tokgöz, 2012). Yöneticiye güven duyulmaması ile birlikte, alınan tüm kararlarda çalışanlar, kendilerine gözdağı verileceği algısına kapılmaktadırlar (Erçek, 2018). Bunun neticesinde de örgütteki reformist hareketlere karşı ihtiyatlı yaklaşılacak ve çalışanlar, yapıcı eleştiriler

yapmaktan kaçınacaklardır. Bu durum ise verimin azalması ve işin yapılma maliyetlerinin artması ile sonuçlanacaktır (İslamoğlu vd., 2007).

Okullarda yöneticiye güven; yöneticinin, açık kapı politikasını uygulaması, öğretmenlerin her türlü sorunları ile yakından ilgilenmesi, kural ve kaideleri tarafsız ve adil bir şekilde yerine getirmesi, öğretmenler ile candan ilişkiler geliştirmesi, öğretmenlerin mesul olduğu her türlü işte onlardan emin olması, öğretmenleri ilgilendiren yararlı bilgileri gizlememesi, öğretmenleri programlanmış birer robot olarak değil temel ve sosyal ihtiyaçları olan değerli birer kaynak olarak görmesi gibi durumlar ile ilişkilidir (Yılmaz, 2005).

2.7.2. Meslektaşlara Güven

“Dost kara günde belli olur.” atasözü belki de bu durumu özetle ifade etmektedir. Meslektaşlara güven; kişinin, iş ortamında çalışma arkadaşları tarafından, kendisine zararlarının dokunmayacağına, kendisi hakkında halis duygular beslendiğine, kendisine karşı tutarlı ve dürüst davranışlar sergileneceğine, hakkaniyetli muamele göreceğine, ihtiyaç duyulan her türlü yardımın yapılacağına olan beklentilerini kapsamaktadır (İslamoğlu vd., 2007; Polat, 2007). Ellwardt, Wittek ve Wielers (2012) ise meslektaşlara güveni, bireylerin birbirlerine karşı gönüllü olarak yardımsever olmaları şeklinde değil, iş birliğinin karşılıklı olacağı beklentisi şeklinde açıklamaktadır.

Meslektaşlar arasındaki güven duygusu, birlikte çalışmaya ruhunu besleyerek sorun çözme sığasının artmasına ve örgütün amaçlarını daha verimli bir şekilde gerçekleştirmesine yardımcı olmaktadır (Kalkan, 2015; Uzun, 2011; Yıldırım, 2018). İş arkadaşına güven duyan biri, onun işini yapmada son derece maharetli olduğu algısına sahiptir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013). Meslektaşlar arası güven, kişilerin örgütle ilgili yeni ve özgün görüşlerin ortaya çıkmasını ve paylaşılmasını desteklemektedir (Bil, 2018; Mutluay, 2018). Okul ortamında çalışma arkadaşına güvenen kişi, arkadaşının, kendisine lazım olan bilgileri kendisinden esirgemeyeceği, ikiyüzlü davranmayacağı ve kendisi ile ilgili dedikodulara mahal vermeyeceği inancını taşımaktadır (Çelik, 2016; İslamoğlu vd., 2007).

2.7.3. Paydaşlara Olan Güven

Okul örgütünü meydana getiren tüm bileşenler, güven atmosferinin oluşması için çaba sarf etmelidir. Bu bileşenler arasında öğrenci ve veliler de yer almaktadır. Örgütsel güvenin bu boyutu öğretmenin öğrencilere ve velilerine olan güveni ile alakalıdır (Yılmaz, 2009; Uğurlu ve Arslan, 2015).

Veliler, çocuklarının kaliteli bir eğitim alması için okuldaki öğretmen ve yöneticilerle sürekli diyalog kurmalı ve onlardan destek istemelidir. Buna karşın öğretmenler ve idareciler de karşılıklı anlayış çerçevesinde gereken desteği esirgememelidir (Erçek, 2018; Erden, 2007). Öğrenci ve velilerin öğretmene karşı ön yargı taşımaması, dürüst olması, öğrenci ile ilgili bilgi paylaşımında velilerin açık olması, işbirlikçi yaklaşımlar sergilemesi güven duygusunun oluşması açısından gerekli görülmektedir (Yılmaz, 2009). Öğretmenlerin de öğrencilerini yakından takip etmesi, problemleri ile ilgilenmesi, onlara adil davranması, öğrencilerin eğitsel gelişimleri hakkında bir takım öneriler geliştirmesi hem öğrencilerin hem de süreci takip eden velilerin öğretmene karşı güven duygusunu pekiştirecektir (Karakuş, 2019).

2.7.4. Örgüte Güven

Örgütün, çalışanlar hakkında doğru hükümlerde bulunacağına ve onlara zayıf verecek hususlardan kaçınacağına ilişkin beklentileri, çalışanların örgüte güven duymasını doğurmaktadır (Güleryüz, 2017; Sarıkaya, 2019). Alanında uzmanlaşma, bulunduğu konumdan bir üst konuma yükselme, işe alımlar, kaynakların dağıtımı, yaptırımların uygulanması ve mükâfatlandırmalar gibi örgütün işleyişi ile ilgili konularda kabul edilebilir ve adil yaklaşımlar sergilenmesi örgüte duyulan güvenin artmasını sağlayacaktır (Aktuna, 2007; Eroğlu, 2015; Kaplan, 2011; Karakuş, 2019).

Okullarda örgüte güveni sağlamak için yönetici ve diğer personellerin bazı görevleri üstlenmeleri gerekmektedir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (Aksoy, 2009):

- Bireyin örgütteki aidiyet duygusunun gelişimi için motivasyonlarına pozitif etki yapacak pilav günleri, çay veya yemekli toplantılar, yöreye özgü birtakım sosyal etkinliklerin yapılması

- Yapılacak işlerde görev paylaşımı ve eşgüdümün sağlanması
- Açık ve ulaşılabilir bilgilendirme politikaları
- Problemlerin halı altına süpürülmeden ivedilikle çözüme kavuşturulması
- Yönetimsel amaçlı müzakereler

Uygur (2018) ise örgüte güven duygusu beslemede etkili olan faktörleri, örgüt içi adalet algısı, yapılan faaliyetlerin arkasında örgütten destek beklentisi ve örgüt içi iletişim olarak açıklamaktadır.

2.8. Örgütsel Güven Modelleri

2.8.1. Mishra Güven modeli

Mishra (1996) güveni, “Bir tarafın diğer bir tarafın yeterli, açık, ilgili ve itimat edilebilir olduğuna dayanan inancına karşı savunmasız kalma isteği” olarak tanımlamaktadır (Akt. Yıldırım, 2018: 57). Mishra, yaptığı tanımdan da anlaşılacağı üzere gerek bireysel gerekse örgütsel güven için kabul gören yeterlik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik şeklinde dört boyut öne sürmektedir (Gülhan, 2018; Kalemci Tüzün, 2007; Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000). Mishra'nın bu boyutları, birbirine tesir etmekte ve bir bütün olarak güven duygusunun ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Herhangi bir boyuttaki aksaklık, güven ilişkilerinin zedelenmesine yol açmaktadır (Uygur, 2018; Yıldırım, 2018).

Yeterlik: Örgütün, kendi devamlılığını sağlayabilme kabiliyeti olarak tanımlanabilir. Ayrıca örgütte yönetici konumundakilerin, alanın gerektirdiği her türlü teknik becerilere sahip nitelikli kişiler olarak algılanması ile ilgilidir (Çelik, 2016; Çubukcu, 2010; Gülhan, 2018; Kalemci Tüzün, 2007; Kaplan, 2011).

Açıklık: Duygu ve düşüncelerin sansürlenmeden net bir şekilde aktarılmasını ifade etmektedir. Ayrıca açıklık, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güvenin, diğer boyutlar ile bağlantısını ortaya koymak amacıyla görev yapan önemli bir boyuttur (Kovancı, 2019; Şevik, 2012).

İlgililik: Samimi olma ve müşvik davranışlar, açıklık boyutu ile birleşerek ilgili olmayı ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım, 2018). Mishra (1996) ilgili olmayı, örgütte

çalışanlar arasındaki menfaatlerin denge durumuna getirilmesi olarak tanımlamaktadır (Bil, 2018; Çelik, 2016; Akt. Kaplan, 2011: 61). Buna göre örgütteki herhangi bir birey, kendi menfaatlerinin yöneticiler tarafından muhafaza edileceğine dair bir beklenti taşımakta ve bu beklentinin karşılanma süreci ilgililiği doğurmaktadır (Uygur, 2018).

İtimat edilebilirlik: Bu boyut, örgüt yöneticisinin söyledikleri ile yaptıkları arasındaki uyumu ifade etmektedir (Bil, 2018; Kalemci Tüzün, 2007; Önder, 2015; Uygur, 2018). Tutarsız davranışlarda bulunan yönetici, kendisine duyulan güvenin derinden sarsılmasına yol açabilir (Çelik, 2016).

2.8.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bu modelde güven, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki tema altında ele alınmaktadır. Bireysel güven, kişinin diğer taraflarla özel ilişkileri ve davranışlarına ait kanılarını, örgütsel güven ise kişinin örgütsel münasebetlerine dair kanılarını barındırmaktadır (Kalemci Tüzün, 2007; Kaplan, 2011; Yıldırım, 2018). Mishra'nın modelindeki boyutlar, hem bireysel hem de örgütsel ilişkiler için kabul görmekte iken Bromiley ve Cummings modelinde, bireysel ve örgütsel bir ayrışma söz konusudur (Çelik, 2016). Bu modelde örgütsel güven, çalışanların deneyimlerine ve besledikleri ümitlere bağlı olarak farklı seviye ve değişik türlerde ortaya çıkmaktadır (Kovancı, 2019; Uygur, 2018). Bu modelde, çalışanların davranışlarının saptanması gayesiyle güven; bilişsel, duygusal ve niyetsel olmak üzere üç bileşenden meydana gelmektedir (Bromiley ve Cummings, 1996; Mutluay, 2018; Şevik, 2012; Yıldırım, 2018).

Bromiley ve Cummings güveni; "Bir birey veya grubun aleni veya gizli biçimde vaatlere uygun olarak davranmasına ve iyi niyetle çaba harcamasına, bu vaatlerden ötürü yapılan müzakerelerde dürüst olunacağına, imkan olsa bile diğerlerinden avantaj sağlanmayacağına olan bireysel veya grup inancı" şeklinde tanımlamaktadırlar (Akt. Çubukcu, 2010: 23). Tanım irdelendiğinde üç farklı alt boyutun ortaya çıktığı görülmektedir. Buna göre;

1. Bağlılığı koruma alt boyutu: Kişinin aleni ya da örtük biçimde kendisinde olumlu bir inanç barındırması, bağlılık oluşturabilen davranışlar göstereceği anlamına gelmektedir (Yıldırım, 2018).

2. *Dürüst şekilde müzakere alt boyutu*: Birinci boyutu da kapsayacak şekilde bu boyutta, söylenenler ile yapılanların bütünlük arz etmesi ve böylelikle tutarlı davranışlar ortaya konulması ile ilgilidir (Kovancı, 2019).

3. *Avantaj sağlamaktan kaçınmak*: Şartlar müsait olsa dahi karşı tarafı sömürücü hareketlerden kaçınmayı ifade etmektedir. Bu boyutta birey çıkarıcı değildir (Kalemci Tüzün, 2007).

Bromiley ve Cummings örgütsel güven modeli şekil-3'te gösterilmiştir.

Şekil 3. Bromiley ve Cummings'in Güven Matrisi

		Güven Parçaları		
		Duygusal	Bilişsel	Niyetsel
Güven Boyutları	Bağlılığı koruma			
	Dürüst şekilde tartışma			
	Avantaj sağlamaktan kaçınma			

Kaynak: Bromiley ve Cummings, 1996: 305; Akt. Kalemci Tüzün, 2006: 40

Bireyler ve örgüt açısından bu üç boyut değerlendirildiğinde, bu özellikleri bir arada gösteren bireylerin güvenilir sayılacağı ve dolayısı ile örgütsel güvenin elde edilebileceği söylenebilir (Önder, 2015).

2.8.3. Mayer, Davis ve Schoorman Örgütsel Güven Modeli

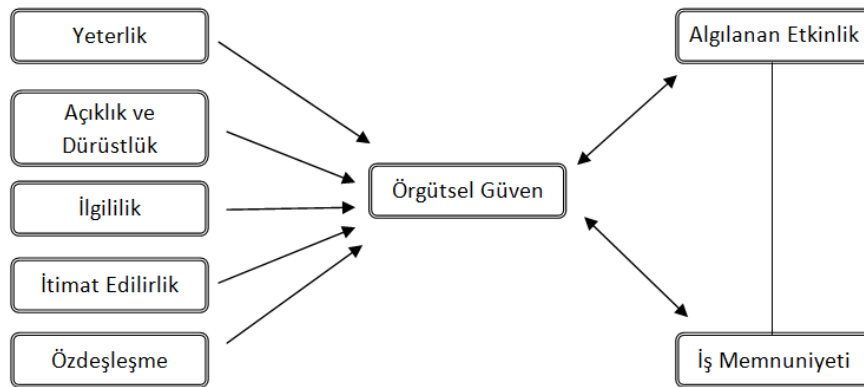
Bu modelde, karşılıklı güven beklentisi söz konusu olmayıp güven tek istikametli olarak gelişmektedir (Polat, 2009). Bu modelde güvenen taraf ve güvenilen tarafın özellikleri üzerinde durulmaktadır. Güvenin oluşması için güvenilen tarafın yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük gibi özellikleri taşıması gerekir (Freund, 2014).

Bu özellikler birbiri ile etkileşim halindedir. Bu özelliklerin algılanma düzeyi ve devamlılık arz etmesi örgütsel güven düzeyini de etkilemektedir (Bil, 2018; Mayer vd., 1995; Akt. Mutluay, 2018: 21). Bunun yanında güvenilecek bireyin geçmiş yaşantıları, kişilik yapıları ve kültürel çeşitlilik gibi özellikleri de güvenmeye yatkın olmasında etkili olmaktadır. Bu özellikler, güvenen kişinin "Güvenme Eğilimini" ortaya çıkarmaktadır. Güvenilecek kişinin özelliklerine ait elde hiç bilgi olmadığında, güven eğilimi güveni oluşturmada belirleyici olmaktadır (Gülhan, 2018; Sandal, 2014).

2.8.4. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Shockley-Zalabak vd., (2000), Mishra (1996)'nın örgütsel modelinde ileri sürdüğü dört boyutun yanı sıra bir yenisi olan "Özdeşleşmeyi" de bunlara ekleyip beş boyutlu bir güven modelini ortaya koymuştur (Kovancı, 2019; Şevik, 2012; Uygur, 2018; Yıldırım, 2018). Özdeşleşme, örgütteki üyelerin örgütün amaçları, ilkeleri, değerleri, beklentileri ve normları ile hemhâl olunması durumunu barındırmaktadır. Örgütü ile özdeşleşen üyelerin, algıladıkları örgütsel güven düzeyi ve etkinlik düzeyi de yüksek seviyede gerçekleşecektir (Kalemci Tüzün, 2007; Kaplan, 2011). Bahse konu olan model aşağıda şekil-4'te gösterilmiştir.

Şekil 4. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli



Kaynak: Shockley-Zalabak vd., 2000: 39; Morreale ve Shockley Zalabak, 2014.

Şekle göre; yeterlik, açıklık, ilgililik, itimat edilebilirlik ve özdeşleşme örgütsel güveni doğrudan etkilemekte iken, örgütsel güven de algılanan etkinlik ve iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca iş tatmininin algılanan etkinlik düzeyini de etkilediği görülmektedir (Kovancı, 2019).

2.8.5. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'in güven modeli

Whitener ve arkadaşları, örgütte yöneticiye güven duymada etkili olabilecek unsurlar üzerine odaklanmış ve yönetici konumundakilerin davranışlarının, örgüt üyeleri ve yöneticiler arasındaki güven oluşumunda oldukça önemli etkiye sahip olduğunu söylemektedirler (Gülhan, 2018). Bu araştırmacılar örgütsel güvenin, yönetici ve çalışanlar arasında, iş ortamındaki münasebetlerin sonucu olarak ortaya çıktığını ileri sürmektedirler (Kovancı, 2019). Bu doğrultuda beş güven unsuru söz konusudur. Bunlar (Çubukçu, 2010):

1. *Davranışsal Tutarlılık*: Yönetici konumundakilerin önceki hareketlerine dayanarak bir sonraki davranışlarının tahmin edilebilmesi güvenilirliği arttıracığından dolayı yönetici davranışlarının bir biri ile uyumlu olması gerekir (Bilgiç, 2011; Gökdoğan, 2012; Yıldız, 2015; Yüksel, 2009).

2. *Davranışsal dürüstlük*: Söylenenler ile yapılanlar arasındaki uyumu ifade eder (Altunel, 2015; Karımı Bakhshkandı, 2014). Dürüst davranışlar sergileyen yöneticiler, çalışanları tarafından güvenin sorgulanmasını gerektiren durumlarda olumsuz etkilerin önüne geçmiş olacaktırlar (Gülhan, 2018).

3. *Kontrolün dağıtımı ve paylaşımı*: Alınan kararlara çalışanların katılımı ve sorumluluk paylaşımı çalışanların yönetime olan güvenlerini arttıracaktır (Dumlupınar, 2016; Gökdoğan, 2012; Gülhan, 2018).

4. *İletişim*: Çalışanlarla ilgili bilgilerin ve alınan kararların şeffaf ve sağlıklı biçimde muhataplara iletilmesi, güven duygusu açısından oldukça önemlidir. Benzer şekilde güven duyulan ortamlarda, iletişimin sağlıklı seyir izlediği de söylenebilir (Sandal, 2014; Yıldız ve Bürüngüz, 2013).

5. *İlgi*: Çalışanların taleplerine duyarlı olmak ve onlara yakın davranmak, çalışanların yönetime olan güveni ve dolayısı ile örgütsel güveni arttıracaktır (Gülhan, 2018; Polat, 2009; Yüksel, 2009).

2.9. Okullarda Örgütsel Güven

Eğitimin amacı, kişilerin içinde bulunduğu topluma adapte olmalarını sağlamak ve onları zamanın icap ettirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktır (Kovancı, 2019). Bu amaçla toplumdaki bireylerin eğitilmesi görevini yerine getiren kurumlara genel olarak okul denilmektedir (Yiğit Koyunkaya, 2019). Okullarda kaliteli eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinin ön şartı tertip, disiplin ve güvenin egemen olduğu bir okul ve sınıf ortamının inşa edilmesidir (Demirbilek, 2018; Güven ve Dönmez, 2002). Okullarda çalışanların memnuniyetini üst noktalara çıkarmak ve okulun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırmak bakımından güvene dayalı ilişkiler önemli bir faktördür (Akın, 2015; Kovancı, 2019). Okulun özel amaçları ile eğitimin genel amaçlarının gerçekleşmesi, girdi ve çıktı konumunda olan öğrencilere iyi bir öğrenme ortamı sağlanması için okulda yapılan işlerde veli, öğretmen ve yöneticilerin entegrasyonu bir gerekliliktir. Bu gereklilik ise kişiler arası ilişkileri etkileyen ve önemli unsurlardan biri olan güven duygusuna ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır (Özer vd., 2006).

Okulda öğretmenler güven ortamını; kaliteli bir eğitimin verilmesi ihtiyacını, dayanışma ruhu ile sorunları çözmeye isteğini, performans artışını, sükunet ortamını, mesuliyet duygusuna sahip kişilerle çalışma arzusunu, açık ve tesirli bir iletişim kurma arzusunu gerçekleştirebilmeleri bakımından gerekli bulmaktadırlar (Karakuş, 2019). Handford'a (2013) göre yüksek güven ortamları, öğrencinin başarısı ile sonuçlanan öğrenme koşullarını yaratma olasılığını önemli ölçüde arttırmaktadır. Ayrıca güven duygusunun varlığı, okul içerisinde öğretmen ve diğer personellerin okula bağlılığını sağlamakta ve kişiler arasında samimi ilişkilerin geliştirilmesine aracılık etmektedir (Sandal, 2014).

Okuldaki örgütsel güven düzeyi; öğretmenlerin müspet tavırlar takınmalarında, problemlere akılcı çözümler üretmelerinde, yeniliklere açık olmalarında, yapılan işlerin verimli ve etkili olmasında son derece önemlidir (E. Yılmaz, 2006; Kovancı, 2019; Tschannen-Moran, 2017). Güvenin olmaması ile birlikte iletişim kopukluğu yaşanmakta

olup yöneticiler, kendi menfaatlerini kurumun menfaatlerinin önünde görmektedirler. Bu durum ise okul ve yönetimine karşı güvensiz duyguların oluşmasına yol açmakta ve sonuçta iş veriminin düşmesi söz konusu olmaktadır (Kartal, 2010; Şevik, 2012).

Okullarda istikrarlı bir işleyiş ve çalışanların mutluluğu için güven duygusunun yüksek düzeyde olması önem arz etmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Okul ortamında öğretmenlerin güven duygusunun belirtisi, açık bir iletişim ve etkileşim ortamıdır. Bu sayede öğretmenler, mesleki bilgi ve becerilerini, kullandıkları araç-gereçleri, başarılı plan ve projelerini, geliştirdikleri yeni yöntemleri paylaşma isteğinde olacaktırlar (Arlı, 2011; Demirbilek, 2018; E. Yılmaz, 2006; Hennessy, 2013; Özer vd., 2006). Okulda, bilgi akışının ve yetki paylaşımının olması da güven duygusunun varlığına işaret etmektedir. Yetki ve sorumlulukları öğretmenler ve diğer çalışanlarla paylaşmayan okul idarecileri, onların bu konularda yetersiz olduğu, verilen işleri yapamayacağı kanaatini taşımaktadırlar. Bu durumda işbirliğine dayalı bir çalışma ortamını tercih etmeyecek olan idareciler, güven duygusunun oluşmasını da bir bakıma engellemiş olacaktırlar (Erçek, 2018). Okul yöneticisinin, okulun yönetimine dair izleyeceği politikalarda diğer paydaşların da görüş ve önerilerini alması, alınacak kararlarda onların da katılımını sağlaması, yapılacak olan düzenlemelerde ve planlamalarda öğretmen ve diğer personellerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması (örneğin ders programlarının hazırlanması sürecinde program içeriğinin ihtiyaçlara uygun ve adil olması), şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemesi güven ikliminin oluşması ve sürdürülebilirliği açısından gereklidir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011; Özek, 2016).

Tüm bunlarla birlikte okulda güven ikliminin oluşması ve devam etmesi için aşağıda ifade edilen hususları göz önünde bulundurmak gerekmektedir (Brewster ve Railsback, 2003; E. Yılmaz, 2006: 7; Polat, 2009: 62):

- Alınan kararların gerekçeli olması ve okulu ilgilendirmesi gerekir.
- Etkili iletişim ortamı gereklidir.
- Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye dönük proje ve fikirler desteklenmelidir.
- Okulun kaynakları adaletli ve dengeli dağıtılmalıdır.
- Kurumun başarısına katkı sağlamayan yönetici ve öğretmenlerin ya geliştirilmeleri için tedbirler alınmalı ya da ilişkileri kesilmelidir. (Geri hizmete alınmalıdır.)

- Okul yönetimi ve öğretmenler çok sık değişmemelidir.
- Öğretmenlerin kurum içinde kendini yalnız hissetmemesi için onlarla ilgilenilmelidir.

Okullarda egemen olan örgütsel güven ile birlikte insani ilişkilerin ve işbirliğinin, eğitim kurumlarının amaçları doğrultusunda maksimum yarar sağlayacak şekilde yönetilmesi sağlanmaktadır (Eroğlu, 2015; Tschannen-Moran, 2017). Bu bağlamda okuldaki tüm paydaşlar (idari yönetim, öğretmen, yardımcı personel vb.), ortak hedefe odaklanmalı, birbirlerine karşı mesuliyet duygusu içinde olmalı ve birbirini kırarak, üzecek davranışlardan kaçınmalıdırlar (E. Yılmaz, 2006). Birbirleri arasında güven duygusunun etkin olduğu okul yöneticileri ve öğretmenler, zor problemlerin üstesinden gelebilmek için el ele verip gönüllü olarak gayret sarf ederler (Cerit, 2009). Güven duygusu veren okul müdürleri, çaba harcamada ve başarılı işler yapmada öğretmenlere moral ve ilham kaynağı olabilmektedirler (Tschannen-Moran, 2003). Güvenin sağlandığı okullarda, öğretmenler risk almaya gönüllü olur ve yeni yöntemleri sınamak için gerek yönetim gerekse de diğer çalışanlar tarafından cesaretlendirilirler. Böylelikle yeni yöntemleri öğrencilerine sunan öğretmenler öğrenci başarısına da katkı sağlamış olacaktırlar (Kalkan, 2015). Ayrıca Cerit (2009), okul idaresi, öğretmenler ve velilerin işbirliği içinde hareket etmesinde öğretmenlerdeki örgütsel güven düzeyinin etkili olduğunu söylemektedir. Okula ve öğretmenlere güven duyan ebeveynler, okul yönetimi ve öğretmenlerinin yardımsever olacağından, çocuklarına şefkat göstereceğinden ve onlara adil davranacağından emin olmaktadır. Buna bağlı olarak öğretmenler de güven duydukları veli ve öğrencilerin eğitim öğretim faaliyetlerini sekteye uğraticı faaliyetlerden kaçınacakları inancını taşımaktadırlar (Hoy ve Tarter, 2004).

Literatürde yapılan birçok araştırmada okullarda güven ortamının sağlanmasında okul idaresinin birinci dereceden sorumlu olduğu söylenmektedir. Okuldaki çalışanlar, okul idaresinin samimiyetine inandıkları nispette güven duymaktadırlar. Bu samimiyeti ise idarenin icraatları ile söyledikleri arasındaki tutarlılık düzeyi göstermektedir (Akdoğan ve Köksal, 2014; Erçek, 2018; Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Lider konumunda olan bir okul yöneticisinin okulun amaçlarına dönük öğretmenlerin yaptıkları iş ve iştiraklerini desteklemesi, onlarla dayanışma içinde olması, örgütsel güven düzeyini olumlu şekilde etkilemektedir (Yılmaz, 2004; Yılmaz, 2009).

Okullardaki güven düzeyini, okulun idari kadrosu ve öğretmen kadrosu dışında okulun fiziksel koşulları da belirlemektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Yapılan birçok araştırmada, okullardaki güven düzeyi okulun büyüklüğünden etkilenmektedir. Buna göre, küçük okullardaki örgütsel güven büyük okullardaki örgütsel güvene nazaran daha yüksek düzeydedir. Bu açıdan bakıldığında sayıları az olan öğrenci, veli, öğretmen ve yöneticiler arasında ilişkilerin daha sıkı, iletişimin daha güçlü, iyi niyetin ve ilgilenmenin daha fazla olmasının bu sonuca olumlu katkı sağladığı düşünülebilir (Özer vd., 2006). Yine benzer şekilde Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) da okulların büyüklüğünün, öğretmen sayısı ve sınıfların mevcudunun güven düzeyi ile ters orantılı olduğunu ifade etmektedirler (Kaplan, 2011). Benzer şekilde Smith (2000) de okul büyüdükçe yöneticiye olan güven düzeyinin azaldığını söylemektedir.

Sonuç olarak okullarda güven atmosferinin hâkim kılınmasında gerek öğretmenlerin gerekse idarecilerin büyük bir etkisinin olduğu yadsınamayacaktır. Öğretmenlerin yeniliklere karşı ön yargılı davranmamaları, yapılacak olan tenkitlere açık olmaları, aynı yanlışları sürekli tekrarlamadan dönütlerin gerektirdiği düzeltmeleri yapmaları; okul idarecilerinin ise, kırıncı söz ve eylemlerden uzak durması, yenilik ve değişimlerin gerektireceği kararlara tüm tarafları ortak etmeleri, iş ve işlemlerde öğretmenler ile dirsek temasında olmaları güven oluşumuna katkı sağlayacaktır (Pars, 2017).

2.10. Dedikodu

Arapça(kil-ü kal) ve Farsça(güft-ü gü) gibi farklı dillerde kelimenin iki parçaya(dedi-kodu) ayrılması şekliyle irdelenen dedikodu, kapsayıcı olarak "Söz söyleme, sohbet etme, konuşma" anlamlarını barındırmaktadır (Çaylı, 2003). TDK sözlüğünde dedikodu, "Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Solmaz (2004a)'a göre dedikodu, o anda ortamda bulunmayan kişi veya kişiler hakkında yapılan değerlendireci konuşmalardır. Başka bir tanıma göre ise dedikodu, ortamda bulunmayan kişilerin gizemlerinin, onların rızaları alınmadan, ortaya konulmasıdır (Chua ve De La Cerna Uy, 2014; Danış, 2015). Eder ve Enke (1991) ise bu tanımı biraz daha genişleterek dedikoduyu örgütte en az iki kişinin o an ortamda olsun veya olmasın başka bir örgüt

üyesi hakkındaki, resmi nitelikte olmayan değerlendirici ifadeleri olarak tanımlamaktadır (Özşarlak, 2016: 24). Bu tanıma göre konuşulanların dedikodu olması için illa üçüncü şahısların ortamda bulunmaması zorunluluğu yoktur. Leblebici, Yıldız ve Karasoy (2009)'a göre, üçüncü şahsın ortamda bulunmamasının süreci kolaylaştırdığını, aksi durumda ise sürecin zorlaşarak, övgü veya suçlamalarla devam edebileceğini ancak genelde karşılıklı suçlamaların ağırlık kazandığını belirtmektedir. Başka bir tanıma göre ise dedikodu, bir kişiden başka bir kişiye iletilen bilgi olup resmi olmayan(informal) bir iletişim biçimidir (Tekgöz, 2013). Bilgilerin iletimi sırasında dinleyici, eğer anlatılanların doğruluğuna inanıyor ve içerik konusunda ikna oluyor ise bilgiler haber niteliğindedir. Aksi durumda ise anlatılan şeyler dedikoduya dönüşmektedir (Danış, 2015).

Dedikodu kelimesi insanlar arasında genellikle olumsuz bir çağrışım uyandırmaktadır. Bu nedenle dedikodu kelimesi yerine insanlar içini dökmek, dertleşmek, istişare etmek, bilgi takasında bulunmak gibi güzellemeleri kullanmayı tercih ederler. Ancak bu durum yapılan şeyin dedikodu olduğu durumunu değiştirmemektedir (Danış, 2015; Yalçınsoy, 2019). Dedikodu, toplumda pek hoş karşılık gören bir eylem olmamakla beraber hemen hemen tüm içtimai ortamlar ve tüm örgütsel yapılarda varlığı yadsınamaz bir hakikattir (Kong, 2018; Leblebici vd., 2009; Tekgöz, 2013). Araştırmalara göre bir araya gelen insanların konuşmalarının %65'ini genel olarak dedikodular oluşturmaktadır (Dunbar, 2004).

Bireyler arasında spontane ilişkiler sonucu ortaya çıkan dedikodu ve söylentiler, resmi iletişim(formal) kadar kayda değerdir. Çünkü bu yollarla taşınan bilgiler bazen hatalı, abartılmış ve çarpıtılmış olabilmektedir. Bu durum ise bireyde panik, kaygı, korku ve kuşkuya sebep olmaktadır (Tekgöz, 2013). Bu türden olumsuzlukların minimize edilmesi adına resmi olmayan iletişim kanallarının yanı sıra resmi iletişim kanallarından da istifade edilmesi önem arz etmektedir (Solmaz, 2004b; Atak, 2005; Eroğlu, 2005).

Sosyal bir varlık olmanın gereği olarak bir arada bulunan insanlar, çevresinde olup biten olaylar hakkında hasbihâl etme ihtiyacı hissederler (Tekgöz, 2013). İnsanlar ortamda bulunmayan şahıslar hakkında değerlendirmeler yaparak, gerçekleri ortaya dökerek, onlara bir takım ithamlarda bulunarak bu yolla kendi ararlarındaki ilişki bağıını kuvvetlendirmektedirler (Polat, 2014). Dedikodu, sohbet eden kişiler açısından

konuşacak bir şey bulmak, ortaya çıkabilecek sessizlikleri engellemek, dinleyiciyi diri tutmak ve o andaki birlikteliği devam ettirmek adına karşılıklı iletişimde oluşabilecek boşlukları doldurabilmektedir (Danış, 2015; Tekgöz, 2013). Dedikodu yapılacağı zaman tarafların birbirlerini asgari düzeyde tanımaları gerekir (Tekgöz, 2013). Hiç tanınmayan biri ile yapılan dedikodu risk taşımakta olup taraflardan birine uymayan dedikodu, memnuniyetsizlikle sonuçlanarak ileride yanlış anlaşılmalara neden olmakta ve sosyal ilişkilere zarar vermektedir (Solmaz, 2004b). Dedikodu değişik türden kişisel ihtiyaçlar sonucu meydana gelmektedir. İnsanlar bazen merakını giderici bilgileri elde etmek, bazen ise karşıdaki insanın zaaflarını öğrenmek için dedikodu yaparak psikolojik açıdan rahatlamak isterler (Yalçınsoy, 2019). Bazı durumlarda da dedikoduya konu olan kişi hakkında yanlış olanı yayarak kişiyi doğruyu söyletmeye mecbur bıraktırıp dedikoduya konu olan kişinin maksadını öğrenme gayreti neticelenmiş olur (Danış, 2015).

Toplumda yaygın kanı olarak dedikodu daha çok kadınlara özgü olarak bilinir. Ancak literatürde yapılan birçok araştırmada erkeklerin de kadınlar kadar dedikodu yaptıkları ancak ayrışma noktasının dedikodunun muhtevası ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Çaylı, 2008; Danış, 2015; Ro, 2018).

Birçok konu hakkında bildiklerini bir güç unsuru olarak gören, güçlü olduğunun görülmesini isteyen ve çevre tarafından kabul görme niyeti taşıyan bireyler dedikodu yolu ile, elindeki bilgileri fırsat buldukça birilerine aktarıp onların yayılmasına ön ayak olmaktadır (Ellwardt vd., 2012; Shallcross, Ramsay ve Barker, 2011; Tekgöz, 2013). İnsanlar, bildiklerini çevresindekilere bir an önce anlatmak istedikleri için dedikodu çok hızlı bir şekilde yayılır. Hızlı yayılan dedikodular güncel olan dedikodulardır. Geçmişteki dedikoduların ise yayılma hızı daha düşük olmaktadır (Kapferer, 1992). Zamanla bayatlayan dedikodular, toplumdaki kişilerin tanışıklık oranının yüksek olmasından dolayı küçük yerleşkelerde daha fazla yayılabilmektedir. Kalabalığın etkisi ve ilgisizlik nedeni ile büyük yerleşkelerde dedikoduların dolaşması ve yayılma alanı daha sınırlı olmaktadır (Danış, 2015). Bununla beraber yayılma hızı açısından kalabalık arttıkça dedikoduların yayılma hızı da artış göstermektedir (Çağlar, Uğurlu ve Güneş, 2013).

Berkos'a (2003) göre, dedikodunun özellikleri şöyle sıralanabilir:

- İletişim açısından önemli bir değere sahiptir. Bu iletişim teamüllerine uygun olmayabilir.

- Belli bir programa bağlı olmadan kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.
- Bilgi paylaşım vasıtasıdır.
- Resmi biçimde değildir.
- Peşin hükümlü bir anlayış vardır. Bilgileri nesnel ve açık biçimde iletmez.
- Gayri ahlaki münasebetler (örn. İftira) içerebilir.
- Muhtevası bakımından önem derecesi düşük olan konular ile ilgilidir.

Çok eski zamanlarda dahi iletişim aracı olarak kabul gören dedikodu, resmi iletişimden daha seri ve daha tesirli çalışmaktadır (Usta vd., 2018). Dedikodu yapılırken kantarın topuzunu elden kaçırmamak gerekir. Aksi durumda dedikodu ilişkilere darbe vurarak, uzun yıllar süregelen dostlukları bitirebilmenin yanı sıra, insanlarda düş kırıklıkları yaşanmasına, küskünlükler ve güven sorunlarının ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Artaç, 2017; Tekgöz, 2013).

Günden güne sürekli değişen ve gelişen teknoloji ile çeşitlenen ve hayatı kolaylaştıran iletişim araçlarına rağmen, insanlar dedikodunun şirin, sarmalayıcı, keyifli, güçlü ve baştan çıkarıcı etkisinden vazgeçmemektedirler. Çünkü bu türden bir çeşitlilik ve yenilik kişiye özgü iletişim sahalarının oluşmasını sağlayarak dedikodu ortamlarını daha da özel hale getirmektedir (Kapferer, 1992). Ayrıca böyle durumlarda dedikodunun etki alanı genişlemekte ve dedikodu büyük kitleleri olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Chua ve De La Cerna Uy, 2014). Örneğin günümüz bilişim çağında sosyal medyadaki dedikodu ve söylentiler insanları yönlendirmede bir algı aracı olarak kullanılmaktadır. Bu yolla hiç tanınmayan insanları dahi etkisi altına alan dedikodu ve söylentiler, toplumda ürküntüye neden olabilmektedir. Yakın zamanda İstanbul'da yaşanan 5,8'lik deprem sonrası sosyal medyada "Köprü halatları koptu." şeklinde ortaya atılan bir takım iddiaların etkilerini örnek olarak verebiliriz.

Dedikodu ortamında aktarılan bilgilerin çarpıtılması, yalan olması, eksik olması gibi durumlar olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Uğurlu C. T., 2014). Dedikodu, iş ortamında gruplaşmaların önünü açarak, dedikoduya uğrayan nitelikli, deneyimli kişilerin işten soğumasına ve hatta işi terk etmesine sebep olabilmektedir. Bu durumda ortaya çıkacak insan kaynağı ihtiyacının giderilmesi ise hem maliyet hem de zaman açısından örgüt adına bir kayıp olup bu tür durumlar örgüt yönetimi tarafından istenmeyen durumlardır (Artaç, 2017). Örgütte; güven problemlerinin yaşanması, verimliliğin azalması, tükenmişlik duygusunun baş göstermesi, moral kaybı,

gruplaşmalar ve neticesinde ortaya çıkan sürtüşmeler gibi durumları da olumsuz etkileri arasına koyabiliriz (Eroğlu, 2005; Kong, 2018; Seçkin, 2018). Bunlarla beraber sosyalleşmeyi sağlaması, kısa süreliğine de olsa stres ve sıkıcılıktan kurtularak ferahlık vermesi ve bu yolla motivasyonu arttırması, eğlence aracı olarak görülmesi, bireyler arası yakınlaşmayı sağlaması, psikolojik gereksinimleri karşılması gibi durumlar ise olumlu yönleri olarak ileri sürülebilir (Çaylı, 2008; Grosser vd., 2010; Leblebici vd., 2009; Polat, 2014; Tekgöz, 2013).

2.11. Örgütsel Dedikodu

Örgütlerin en çok enerji sarf ettiği mevzulardan bir tanesi de insan kaynaklarının yönetimidir. İnsan kaynaklarının yönetiminde ise zorlayıcı durumların başında, çalışanlar arasındaki resmi olmayan (informal) iletişimin yönetilmesi bulunmaktadır (Sarıdaş, 2019). Resmi iletişim, örgütlerin yararına olan ihtiyaçlarını giderilmesiyle, resmi olmayan iletişim ise örgütteki bireylerin etkileşimleri, yakınlıkları ve beşeri ihtiyaçlarından kaynaklı iletişim kurlmaları ile ortaya çıkmaktadır (Türk, 2014). Resmi olmayan iletişim, tecrübelerin paylaşılması, yeni fikirler için taraftar toplanması ve işbirliği yapılması amacıyla gerekli ve önemli bir işleve sahiptir (Tekgöz, 2013).

Örgüt yöneticileri, örgütün hedeflerine sağlıklı ve hızlı bir şekilde ulaşabilmesi adına, işleyişte ortaya çıkabilecek herhangi bir aksaklığın tespiti ve giderilmesi, gelişmeleri takip edebilmeleri, hızlı dönüt mekanizması ve önleyici tedbirleri uygulamaları için örgüt içi iletişim kanallarını sürekli açık tutmak ve kullanmak durumundadırlar. Aksi takdirde iletişimin kapalı olması durumunda resmi olmayan iletişim biçimlerinden dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır (Bakır Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012; Vega, 2017). İletişimi bazen başlatan bazen elemli bir şekilde sonlandıran (Tekgöz, 2013) ve örgütsel iletişimin bir parçası olan informal iletişimin dedikodu ve söylenti biçimi belirsizlik ve kaygı durumlarında baş göstermektedir (Solmaz, 2006).

Örgütsel hayatta dedikodunun ehemmiyeti ilk olarak 1993 yılında Noon ve Delbridge tarafından ortaya konulmuş olup "Örgütsel Dedikodu" kavramı ileri atılmıştır (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009; Akt. Artaç, 2017; Usta vd., 2018). Dedikodunun, kurumların içine aks etmesiyle örgütsel dedikodu ortaya çıkmaktadır (Akduru ve

Semerciöz, 2017). Örgütlerde dedikodu, ilk başlarda küçük gruplar içinde ortaya çıkmakta olup kısa zamanda büyüyerek örgütün tümüne sirayet etmektedir (Özşarlak, 2016).

Örgütsel dedikodu, çalışma ortamı açısından bireyler arası ilişkiler zemininde biçimlenen ve içtenlik esasına dayalı olarak hızlı bir şekilde yayılan iletişim şeklidir (Akduru ve Semerciöz, 2017). Aynı zamanda örgütsel dedikodu; örgütsel hayata şeffaflık kazandıran, bağlılığı arttıran, yönetim kadrosu ve diğer çalışanlara karşı şüpheleri gideren, örgütü dinamik yapıda tutan taraflarının olduğu bir iletişim türüdür (Usta vd., 2018). Çalışma ortamında örgütsel dedikodu ağına katılmak istemeyenler kendilerini bu tür bir iletişimden uzak tutarak, yalnızlık duygusuna sürüklenebilirler (Akduru ve Semerciöz, 2017). Dedikodu iş ortamını renklendirerek çeşitlilik sağlar ve çalışanların moralini artırır. Böylelikle çalışanlar, sürekli olarak standart bir kalıba bürünmüş işlerin yapılmasında tahammülkar davranışlar sergilerler (Akduru ve Semerciöz, 2017; Solmaz, 2004a; Solmaz, 2004b).

Çalışma ortamında dedikodular genel olarak iki alanda yoğunlaşmaktadır. Bunlardan ilki çalışma arkadaşlarının becerileri, fedakârlıkları, görev alanı, gayretli oluşu, etik olan veya olmayan davranışları, iş tecrübesi gibi iş ile ilgili konular hakkında iken diğeri 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). Çalışma ortamında makamda yükselme, ücret artışları, görev değişimleri, iş akdinin feshi gibi durumlar dedikodunun ortaya çıkması ve yayılması açısından kritik öneme sahiptir (Erol ve Akyüz, 2015). Bu tür durumlarda ortaya çıkan dedikoduların daha da büyüüp biçim değiştirerek iş ortamında kaygının egemen olmaması adına yönetim tarafından, ilgili konu veya kişiler hakkında tatmin edici ve kanıtlanabilir açıklama yapma mecburiyeti oluşmaktadır. (Damış, 2015).

Örgütsel ortamda dedikodu aynı zamanda, yöneticilerin sert tavırları, bürokrasi yoğunluğu, enformasyon paylaşımının olmaması veya eksik olması, kurumsal kimliğin oluşmaması durumlarında da ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında yönetimin sergilediği adil olamayan yaklaşımlar, iltimas, liyakat problemleri, personel ilişkileri, yöneticilerin özel yaşamları gibi konular da dedikoduya kaynak oluşturmaktadır (Damış, 2015).

Örgütlerde ortaya çıkan herhangi bir şey olduğunda ya da olacağı sezildiğinde yönetim tarafından çalışanlara yeterli ve zamanında bilgilendirme yapılmadığı takdirde çalışanlar, ortaya çıkan boşluğu dedikodular ile doldurabilmektedir (Yalçınsoy, 2019). Örgütsel dedikodu, örgüt içindeki davranışların hangilerinin kabul gördüğü, hangilerinin kabul görmediği konusunda da çalışanlara bir takım ipuçlarını sunmaktadır. Bu bakımdan örgütlerde dedikodunun kültür aktarıcı bir yönünün olduğunu da belirtmek gerekir (Özşarlak, 2016; Usta vd., 2018).

Örgütlerde işgörenler; işleri, kendileri ve iş yerleri hakkında değerlendirmelerde bulunurken bir yandan da bu yolla yönetime ihtiyaç duyduğu geribildirimini verebilmektedir (Eroğlu, 2005; Bakır Arabacı vd., 2012; Yalçınsoy, 2019). Bu bağlamda örgütsel dedikodu aynı zamanda, örgüt üyelerinin örgüte ilişkin algılarını da ortaya koymaktadır (Usta vd., 2018).

Sınırları belirlenmemiş, diğer kişiler ile alakalı bilgi değiş tokuşu olan dedikodunun (Danış, 2015) örgütlerde tamamen yok edilmesi mümkün değildir. Ancak olumlu taraflarından istifade edilmesi, dedikoduyu örgüt açısından kullanışlı bir araç haline dönüştürecektir (Seçkin, 2018).

Levent ve Türkmenoğlu (2019)'na göre okullarda öğretmenlerle ilgili olarak, öğretmenlerin ders programları, öğrenciler ile olan ilişkileri, özel yaşantıları, mali konuları, şahsi özellikleri, yetkinlikleri, vazifeleri; okul idaresi ile ilgili olarak ise adil olmayan uygulamalar, iltimas gibi durumlar dedikodu malzemesi olabilmektedir. Okul idaresinin, dedikodu sonucu ortaya çıkabilecek kriz durumlarında, dedikodunun tahrip edici etkilerinin bertaraf edilmesi adına süreci planlı bir şekilde yönetmesi önemlidir. Dedikoduya konu olan ve doğruluğu bilinmeyen bilginin somut ve ulaşılabilir olması bu bakımdan gereklidir. Dedikodunun muhatapları tespit edildikten sonra konu ile ilgili bilgilerin doğru olduğu veya yanlış olduğu net bir şekilde ortaya konulmalı ve benzer durumların tekrar yaşanmaması için gereken tedbirler alınmalıdır (Sarıdaş, 2019). Paylaşımçı ve istişareye dönük bir yönetim anlayışı, çalışanların taleplerine, tekliflerine ve yakınmalarına kulak verilmesi, alınabilecek önleyici tedbirlerden bazıları olabilir (Türk, 2014).

2.12. Örgütsel Dedikodunun Etki ve Sonuçları

İnsanlar, tanıdıkları ve sözlerine inandıkları insanların zikrettikleri dedikodulara daha çok itibar göstermektedirler. Dedikodu yolu ile taşınan bilgiler, tam olarak doğruluk payını taşınamaması, taşısaya bile doğruluğun detaylarda yer alması sebebiyle çoğu kez önemli boyutta yanlış anlaşılmalara yol açabilir (Erol ve Akyüz, 2015). Bu durum insanların saygınlıklarını zedeleyebilir ve bunun sonucunda bireyler şiddet yoluna teveccüh edebilirler (Akgeyik, 2015; Ro, 2018). Kişiyeye kötü özellikler atfedilerek şahsının bu yönde ifşa edilmesi ve zaman israfı, dedikodunun en basit negatif etkilerindedir (Erol ve Akyüz, 2015; Eşkin Bacaksız ve Aytolan, 2013). Dikkat edilmediğinde ilişkileri sonlandırabilen dedikodu, güven problemleri, düş kırıklıkları, bezginlik, kötümser olmak, kızgınlık, küskünlük gibi bir takım olumsuz ruhsal durumları beraberinde getirmektedir (Artaç, 2017; Bekteş, 2018; Yalçınsoy, 2019).

Dedikodu, örgütler açısından da bazı yıkıcı etkilere neden olabilmektedir. Bunları şu şekilde sayabiliriz (Usta vd., 2018: 9):

- Ortaya çıkardığı gerginlik ile çalışanlar arasında ilişkileri bozarak işten ayrılmaların artmasına neden olabilir.
- Kaygı, huzursuzluk, depresyon v.b gibi psikolojik sorunlar ve buna bağlı olarak beslenme bozukluklarına neden olabilir.
- Moral-motivasyon düşüşü ve buna bağlı dikkatsiz davranışlar sonucu üretim ve verimlilik olumsuz etkilenir.
- Kutuplaşmaları ortaya çıkarabilir.
- Dedikodu yapan bireyin sicili, mevcut ve gelecekteki kariyeri açısından olumsuz etkilenir. Dedikoducu damgası vurulur.

Bakır Arabacı vd. (2012), örgütte dedikoduya maruz kalan kişilerin sıklıkla göstermiş olukları tepkileri “Üzüntü duyma” ve “Öfkelenme” şeklinde açıklamaktadır.

Örgütsel ortamda dedikodunun algı düzeyi yükseldikçe, iş görenler açısından tehditkâr ve güven vermeyen bir ortamın varlığı söz konusu olacaktır. Buna bağlı olarak örgüt içinde diğer üyelerden gerekli desteğin alınamaması, itibarın zarar göreceği kaygısı, dedikoduya malzeme olma çekincesi gibi durumların etkisiyle iş görenler örgüt ortamında sorumluluk almayı riskli bir davranış olarak görmekte ve böyle bir riskin

alınmaması ise örgütün etkililiği açısından zarar verici sonuçlar doğurabilmektedir (Seçkin, 2018).

Örgüt ortamındaki dedikodular, çalışanların örgütte olup bitenler hakkında merak duygusunu gidererek bir yandan da örgüte ait olma duygusunun gelişimine katkı sağlar. Aynı zamanda olup bitenler ile ilgili çalışanların yeni fikirler ortaya koymasına da yardımcı olur (Erol ve Akyüz, 2015; Özşarlak, 2016).

Yukarıda ifade edilenlerin dışında dedikodunun; sosyal ilişkilerin yönlendirilmesinde rehber görevi görmesi (Polat, 2014; Özşarlak, 2016), tecrübe paylaşımı ile yer yer stresi azaltması (Solmaz, 2004a), örgütsel değerler ve örgüt amaçlarının içselleştirilmesi, bireyin gruba dâhil olma ve kabul görme gereksinimini karşılaması, bilgi edinmenin keyif verici bir yöntemi olması (Özşarlak, 2016), insanları bir araya getirerek bağlılığı ve yakınlaşmayı arttırması (Bektaş, 2018), resmi iletişim kaynaklarına nazaran hızlı bir ileti kaynağı olması (Rivero, 2013) gibi olumlu etki ve sonuçları da bulunmaktadır.

2.13. Örgütsel Dedikodunun Nedenleri

Literatürde dedikodu yapmanın farklı gerekçelerine rastlamak mümkündür. Bunların bir kısmını aşağıdakiler gibi açıklayabiliriz:

Kapferer (1992) dedikodu yapmanın nedenlerini; inandırmak, bilmek, hoş gitmek, kurtulmak ve konuşmuş olmak için konuşmak şeklinde belirtmektedir (Polat, 2014: 17).

Levent ve Türkmenoğlu (2019)'na göre ise dedikodunun nedeni "İlgili konuda malumat sahibi olup, onu ilk paylaşan kişi olma istekliliğidir." Kişilik ve karakterleri bakımından merak duygusu fazla olan bireyler, çevresi ile ilgili bilgileri öğrenerek merak duygularını bir an önce tatmin etmek istedikleri için dedikodu yaparlar (Artaç, 2017).

Lori Palatnik (2002: 22-3) ise dedikodunun nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır (Akt. Polat, 2014: 16):

- İnsanların, başkaların kötü yaşantılarına bakarak kendi yaşantılarının daha güzel olduğu düşüncesine kapılıp kendini bu yolla iyi hissetmek istemeleri,
- İnsanların, buldukları ortamda dikkatleri üzerine çekerek bu yolla popülaritelerini arttırmak istemeleri,
- İnsanların dedikodu yoluyla yaşamlarını eğlenceli ve enteresan bir şekilde dönüştürmek istemeleri,
- İnsanların karşıdaki kişi ile konuşulacak bir şey bulunmadığında dedikoduya başvurma ihtiyacı hissetmeleri,
- Dedikodunun toplumsal yaşamda kabul görmesi gibi durumlar dedikodunun nedenlerindedir.

Yalçınsoy (2019) ise çalışma ortamında dedikodunun nedenlerini; 1. İletişim noksanlıkları, 2. Açık olmayan yönetim biçimleri, 3. Yöneticilerin dedikoduyu bazen teşvik etmeleri, 3. Yönetim zafiyeti, 4. Çalışma ortamındaki boş zamanların fazla olması, 5. Dedikoduya meyilli çalışanların varlığı olarak açıklamaktadır.

Çaylı (2008), dedikodunun nedenini çekememezlik (haset, kıskançlık) olarak ifade etmektedir. Kanaatkâr yapıda olmayan insanlar, elindekilerle yetinmeyip gözlerini sürekli başkalarının sahip olduklarına dikerler. Bu nedenle üstünlük sağlayıp başkasının sahip olduklarını ele geçirmek istediklerinden dolayı da dedikodu yaparlar (Polat, 2014).

Dedikodunun başka bir nedeni ise belirsizliktir. Örgütsel ortamdaki belirsizlik çalışanlar arasında kafa karışıklığına ve beraberinde kaygı durumunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İdarenin yol göstermemesi durumunda çalışanlar, nasıl davranacaklarını kestiremeyecek ve böylelikle diğer çalışanlar vasıtasıyla bilgi arayışına mecbur bırakılmış olacaklardır. Neticede ise dedikodunun ortaya çıkması kaçınılmazdır (Özşarlak, 2016).

Artaç (2017) ise duygusal arınmayı, dedikodunun sebebi olarak ileri sürmektedir. Buna göre insanlar kendilerini iyi hissetmediği, mutlu olmadığı durumlardan arındırmak istedikleri için dedikodu yapmaktadırlar.

2.14. Dedikodu Söylenti İlişkisi

Günlük hayatta genellikle eş anlamlı olarak kullanılan bu iki kavram, esasında dedikoduların ana kaynağının söylentiler olması nedeni ile birbirinden farklı özellikler taşımaktadırlar (Usta vd., 2018). Söylentiler, doğru olduğu ispatlanmamış ve güvenilirliğe sahip olmayan bir referansa dayalı bilgilerin, genellikle sözlü bir biçimde yayılmasıdır (Tekgöz, 2013). Söylentilerin kaynağı ve hedefi belli değildir (Artaç, 2017; Solmaz, 2006). Söylentinin gücünü pekiştirmesi, onun tekrar edilmesi ile ilgilidir. Söylentiler, sürekli farklı mekânlar ve farklı zamanlarda kendisini duyurabilmektedir. Bu esnada başkalaşım geçirip palazlanabileceği gibi kesintilere uğraması da söz konusu olabilmektedir (Eroğlu, 2005; Kapferer, 1992).

Söylentiler genel olarak olaylar ile ilgili iken dedikodu daha çok kişileri konu alır. Dedikodular, sosyal ilişkilerin ağır bastığı ortamlarda işlev görür iken söylentiler, genellikle bilgi taşıyıcılığı (haber kanalı) görevi üstlenmektedir (Tekgöz, 2013). Söylenti duyulan şeylerdir ve yayılması dedikoduya neden oluşturur. Belirsizlik durumlarında söylentiler daha geniş alanlara yayılır iken aktarım sırasında anlatılanlar başlangıçtaki orijinalliğini kaybetmektedir (Taş, 2015). Dedikoduda konuşulan taraflar ve tanıklar belli olduğu için söylentilerin aksine kanıtlanması daha çok olasıdır (Danış, 2015).

Dedikodunun yapılması ve bir anlam taşınması bakımından, tarafların birbirini tanınması gereklidir. Oysaki söylentide böyle bir zorunluluk yoktur. Söylentisi çıkacak kişi veya olayın bilinmesine ve tüm kalabalığın inanmasına ihtiyaç duyulmaz (Solmaz, 2004a). Söylenti çıkaranların, sadece işittikleri şeyleri yayması söz konusu iken dedikoducuların ise işittiklerinin yanı sıra görüp bizzat şahit oldukları şeyleri de yayması söz konusudur (Solmaz, 2006).

Dedikoduların kapsama alanı belli bir konum ve zaman ile sınırlı iken söylentiler bu sınırların dışına çıkarak farklı bir anda ve farklı bir ortamda anlatılarak çoğu zaman da değişikliğe uğrayarak farklı neticeler getirebilmektedir (Artaç, 2017). Dedikodunun hayat bulduğu gruplar, söylentilere nispeten daha küçük oldukları için aktörler pek değişmez. Bu nedenle dedikodu farklı an ve ortamlarda yapılsa bile konu ve muhatapları itibari ile tutarlılık söz konusudur (Danış, 2015). Söylentiler umumi veya hususi konular ile alakalı belirsizlikler ve sonucunda ortaya koyacağı önemli problemlere karşı bir tepki olarak oluşur iken dedikodular toplumsal münasebetlerde

benlik duygusunu doymak, saygınlık kazanmak ve bulunduğu konumu yükseltmek isteği gereğesi ile yapılmaktadır (Özşarlak, 2016).

Kapferer, dedikodunun geride bıraktığı izlerin gözlenebileceğini, ancak söylentilerde böyle bir uygunluğun bulunmadığını söylemektedir. Ayrıca söylentilerdeki bilgi yapısının siyasi muhteva içerdiğini ancak dedikodunun, yaşamın olağan seyri içerisinde bireyler arası ilişkilerin ürünü olarak ortaya çıktığını ileri sürmektedir (Kapferer, 1992).

Dedikodu ve söylentinin her ikisi de gerek olumlu gerekse de olumsuz olabilir ve her ikisinin de iyi vakit geçirme, sosyal çevreyi idrak etme işlevleri bulunmaktadır (Cengiz, 2017). Yine her ikisi de düşünce ve anlayış bakımından homojen topluluk yapıları bünyesinde daha fazla yayılmaktadır (Özşarlak, 2016).

2.15. Dedikodu Güven İlişkisi

Levent ve Türkmenoğlu (2019) güvenin, doğru bir enformasyon sağlamak, alınan kararların gerekçelerini ortaya koymak, içten ve aleni davranmak gibi bir takım iletişim ile ilgili tavırların neticesinde olduğunu söyleyip, güvenin resmi iletişim ile güvensizliğin ise dedikodu ve söylentiler ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Örgütte güven eksikliği sonucunda dedikoducu çalışanlar karşı tarafın iyi niyetine karşı kuşkucudurlar ve kendilerini koruma ihtiyacı hissederek yaydıkları dedikodu ile dikkati bir başkasının üzerine çekmeye çalışırlar (Yalçınsoy, 2019).

Sohbet ederek, dertleşerek sosyal çevre edinip bir nevi insanların yalnızlık duygusunu bastırmaya yarayan dedikodu, aynı zamanda bireyler arasında bilgi taşıması ve buna bağlı olarak güven kazanılması bakımından da önemlidir. Dedikodu sırasında bireyin karşıdaki kişi ile konuşurken "Kimse duymasın." "Seninle aramızda kalsın.", "Yalnızca sana söylüyorum." gibi cümleleri kurması aslında bir duygusal bağın ve güven duygusunun yansımalarıdır (Danış, 2015). Bu sayede insanlar karşıdaki kişinin güvenilir olup olmadığını anlamış olacaktır (Levent ve Türkmenoğlu, 2019). Benzer şekilde Grosser vd. (2010), güvenin hassas konulardaki dedikoduların iletilmesi için ön koşul olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel arenada iş görenler ile yönetim arasında düşük güvenin olması sonucunda iş görenlerin dedikodu yapma oranı, yüksek güvenin olduğu örgütlere nazaran daha fazla olmaktadır (Akduzu ve Semerciöz, 2017; Akgeyik, 2015). Bu bağlamda örgütsel iletişimdeki temel gaye güven verici bir ortam sunarak uyumluluk, mutluluk ve benimsemeyi maksimum düzeye çıkarmak olmalıdır (Türk, 2014). Örgüt içinde şeffaf yönetim anlayışı ile tüm fikirlere açık olmak ve buna bağlı olarak iş görenlerin fikirlerini belirtmesine müsaade eden bir ortam oluşturmak, iş görenlerde yönetime karşı güven oluşturacak ve dolayısı ile de dedikoduların ortaya çıkışı azalacaktır (Levent ve Türkmenoğlu, 2019).

3. İlgili Araştırmalar

3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) tarafından yapılan “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları” başlıklı araştırmada ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Malatya İli Merkez İlçede yapılmış olup tarama modeli kullanılmıştır. 2006-2007 eğitim öğretim yılında görev yapan ve tesadüfî örneklem yolu ile belirlenen 300 öğretmene güven ölçeği dağıtıldıktan sonra ölçekleri doğru ve eksiksiz yanıtlayan, çoğunluğu erkek olan 236 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve 3 alt boyut içeren ölçek kullanılmıştır. Yapılan istatistikî analiz sonuçlarına göre örgütsel güven düzeyi genel olarak orta düzeyde algılanmıştır. Öğrenci ve veli alt boyutunda akademik açıdan niteliğin yüksek olduğu lise türlerinde örgütsel güven düzeyi diğer lise türlerine nazaran daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyete göre erkek öğretmenlerin toplam güven düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Branşlara göre anlamlı farklılık tespit edilememiş olup müdüre güven alt boyutunda kıdemi yüksek olanların örgütsel güven düzeyinin de yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca meslektaşlara güven alt boyutunda öğretmen sayısının artmasının örgütsel güven düzeyini düşürdüğü bulgusuna ulaşılmıştır.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri” başlıklı araştırmada, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven konusundaki görüşlerini belirlemek ve bunları farklı değişkenler açısından incelemek amacıyla Ankara'nın iki Merkez İlçesinde 205 öğretmenden K. Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen örgütsel güven ölçeği yardımıyla veriler toplanmış ve tarama modeli kullanılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre öğretmenler en çok yöneticilerine güven duymakta olup bunu sırası ile meslektaşlar ve paydaşlar takip etmektedir. Cinsiyete göre, bransa göre ve kıdeme göre anlamlı fark bulunamamıştır. Bunun yanında öğrenci ve öğretmen sayısının azalması örgütsel güven düzeyini arttırmaktadır.

Kahveci (2015), "Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişkiler" başlıklı doktora tez araştırmasında örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma Rize İlinde 2013-2014 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 2219 öğretmen üzerinden yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmada toplanan veriler SPSS 20.0 ve AMOS 20.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlara göre öğretmenler örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşmayı düşük düzeyde, örgütsel güveni yüksek düzeyde ve örgüt kültürünü ise iyi olarak algılamışlardır. Bunun yanı sıra örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasında olumsuz yönde bir ilişki, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında ise olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çağlar, Uğurlu ve Güneş (2013) tarafından yapılan "İlköğretim Okullarında Dedikodunun İşlevine İlişkin Öğretmen Görüşleri" başlıklı betimsel araştırmada, Adıyaman İli Merkez İlçede bulunan toplamda 42 ilköğretim kurumunda görev yapan 529 öğretmen basit tesadüfî yöntemle seçilmiştir. Öğretmenlere Foster (2004) tarafından geliştirilen 14 madde ve 4 alt boyuttan oluşan “Dedikodu İşlev Ölçeği” uygulanarak veriler toplanmıştır. Araştırmada okullardaki dedikoduların, yöneticilerin davranış biçimlerini değiştirebileceği ileri sürülmekte olup dedikoduların okullarda hangi amaçla kullanıldığı ve dedikoduların yaygınlığının ne durumda olduğu sorgulanmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre;

- Öğretmenlerin dedikodunun işlevine yönelik görüşleri genel olarak orta düzeydedir. Yani öğretmenler dedikoduyu önemsiz görmemektedirler.

- Öğretmenler, dedikodunun işlevlerinden eğlence alt boyutuna ilişkin görüşleri en düşük düzeyde, etkileme alt boyutuna ilişkin görüşleri ise en yüksek düzeyde puanlamışlardır. Öğretmenler eğlenme aracı olarak çok fazla dedikoduyu tercih etmemektedirler.
- Cinsiyet açısından erkekler dedikodulardan daha fazla etkilenmektedirler.
- Dedikodunun, bilgi sağlayıcılık, etkileyicilik ve arkadaş edinme açısından işlevlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirtilmektedir.

Gülay'ın (2018), "Öğretmenlerin Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırmasında ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, okullarında yaşadıkları kayırmacı uygulamalar ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örnekleme Rize Merkez ve ilçelerden tesadüfî örneklem yolu ile seçilen 414 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler kayırmacılığı düşük düzeyde, örgütsel güveni ise yüksek düzeyde algılamışlardır. Ayrıca kayırmacılık ile örgütsel güven arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiş olup kayırmacılığın, örgütsel güvenin yaklaşık %35'ini yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Uyar Bulut (2018), "Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmasında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul Küçükçekmece'de bulunan ortaokullarda görev yapan ve çoğu kadınlardan oluşan 390 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel güven düzeyi erkeklerde daha yüksek çıkmıştır. Yaş, medeni durum ve hizmet yılı değişkenlerine göre ise öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bunların yanı sıra örgütsel güven ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ters yönlü ve yüksek düzeyli bir ilişki tespit edilmiş olup öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri örgütsel sinizm düzeylerini %52 oranında yordamaktadır.

Akduru ve Semerciöz (2017), örgütlerde dedikodu ve işyeri yalnızlığı(sosyal ve duygusal) ile bunlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada Uşak Belediyesindeki 144 çalışana ulaşılmış olup ölçekler uygulandıktan sonra 103 tanesi

geçerli sayılmış ve veri analizleri de 103 kişi üzerinden yapılmıştır. Yapılan analizlere göre iş yeri yalnızlığındaki puanlar, çalışanların cinsiyeti, yaşı ve tecrübesine göre farklılık göstermemekle beraber aylık gelir değişkeninde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışanların dedikoduyu kariyer yükselmede bir basamak olarak görmesi görüşü en az düzeyde kabul görmekte iken, iş yerinde dedikodun varlığı konusundaki görüşler yüksek düzeyde kabul görmüştür. Ayrıca çalışanların dedikodu yapmaları ile iş yeri yalnızlığı arasında(sosyal ve duygusal) pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Sinclair Jr (2013), "Örgütsel Güven ve Duygusal Bağlılığın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" başlıklı doktora tez çalışmasında yapısal eşitlik modeli kullanarak duygusal bağlılığın ve örgütsel güvenin ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiştir. Araştırma nicel bir araştırma olup Shockley-Zalabak ve diğerlerinin (2010) geliştirdiği güven ölçeği kullanılmıştır. Güneydoğu ABD'de bulunan beş finansal kurumda çalışan 690 kişiye e- posta yoluyla gönderilmiş olan ölçek formlarının geri dönüş oranı %61.3 olup araştırmanın örneklemini 423 kişiden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi görülmüştür. Yine örgütsel güvenin, örgüte duygusal bağlılığı da pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Rodrigues ve Veloso (2013), 136 erkek ve 108 kadın olmak üzere toplam 244 kişi üzerinde yapılan "Örgütsel Güven, Risk Ve Yaratıcılık" başlıklı araştırmasında Mann-Whitney ve sperman korelasyon katsayıları kullanılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre yeni (yaratıcı) fikirlerin riske atılması ile üstlere(yöneticilere) güven arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur ($r=.037$, $p<.001$). Yani üstlere güven duyan çalışanların risk alma eğilimi daha fazla olmaktadır. Araştırmacı, üstlerin(yöneticilerin) örgütsel güvenin alt boyutlarından olan yardımseverlik ve bütünlük-dürüstlüğü algılama düzeyleri ile kıdem arasında bir fark görmemiştir. Buna karşın risk alma eğiliminin kıdemli çalışanlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Freund (2014) "Çalışanların Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Güven Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı araştırmasında örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki

ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada bu amaçla Cummings ve Bromiley'nin (1996) üç boyuttan oluşan örgütsel güven ölçeğini kullanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre toplam örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir korelasyon ilişkisi saptamıştır ($r=.38$).

Yu, Mai, Tsai ve Dai (2018) tarafından yapılan "Sosyal Değişim ve Örgütsel Sürdürülebilirliğin Bütünleşik Bakış Açısıyla Örgütsel Güven, Çalışan- Örgüt İlişkisi ve Yenilikçi Davranış Üzerine Ampirik Bir Çalışma" başlıklı araştırmanın amacı örgüt-çalışan ilişkisi ile yenilikçi davranışlar arasında örgütsel güvenin aracılık rolünü incelemektir. Bu amaçla Çin'in, Ningbo, Hangzhou ve Şanghay illerinde bulunan toplamda 63 şirketten veriler toplanmıştır. Araştırmanın örneklemi 935 kişiden oluşmaktadır. Örgütsel güven için Gabarro ve Athos tarafından geliştirilen yedi maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçek kullanılmıştır. Güvenirlilik katsayısı .824'tür. Ayrıca araştırmada yenilikçi davranış, örgüt-çalışan ilişkisini de ölçen iki ayrı ölçek daha mevcuttur. Ölçeklerin yapı geçerliliği AMOS 20.0 ile test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizlerinde örgütsel güven, yenilikçi davranışlar ve örgüt-çalışan ilişkisi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. SATA.12 ile yapılan çoklu regresyon analizleri yardımıyla örgütsel güvenin, örgüt-çalışan ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde aracı rolünde ($\beta = 0.232$, $p < 0.001$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Narang ve Singh (2012), örgütsel güven ve insan kaynakları uygulamaları arasında algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü incelemeyi amaçladığı araştırmalarında, Cook ve Wall'ın (1980) kuruma olan güven ve çalışanlar arasında olan güven olmak üzere iki boyuttan oluşan 9 maddelik örgütsel güven ölçeğini kullanmışlardır. Araştırma ulusal başkent bölgesindeki(NCR) çeşitli Hintli şirketlerin himayesindeki 28 kuruluştan 308 çalışanla yapılmıştır. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanmıştır. Araştırmacılar, örgütsel güven ve insan kaynakları uygulamaları arasında, algılanan örgütsel desteğin kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Handford'un (2013) "Öğretmenler Neden Okul Liderlerine Güveniyor?" başlıklı doktora tez çalışmasında, güven için gerekli olabilecek öncüller araştırılmıştır. Nitel bir çalışma yürütülmüştür. 138 okulda 17 soruluk anket formu uygulanmıştır. Bu formların analizlerine göre ortalamalar ve standart sapmalara bakılarak en düşük güven düzeyine sahip üç okul ve en yüksek güven düzeyine sahip üç okul tespit edilmiş olup bu altı okulun müdürleri ve öğretmenlerine okulun genel yapısı, günlük işleyişleri baz alınarak

hazırlanmış olan görüşme formları uygulanmış ve veriler bu şekilde toplanmıştır. Yapılan analizlerde öğretmenler ve okul yöneticileri için önemli olduğu düşünülen 13 güven öncülü ortaya çıkmıştır. Hem öğretmenler hem de okul liderleri(yöneticileri) güven öncülleri olarak en fazla oranda yeterlilik, tutarlılık, güvenilirlik, açıklık ve saygıyı tanımlamaktadırlar. Diğer öncüller konusunda ise öğretmenler ve okul yöneticilerinin görüşleri arasında farklılıklar olduğu görülmüştür.

Fard ve Karimi (2015) tarafından yapılan "Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizlik ile İş Tatmini ve Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma İran Isfahandaki(Horasegan) İslami Azad Üniversitesinde çalışan 180 kişi üzerinden yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan çalışmada ölçekler yardımıyla elde edilen verilerin analizinde Spss-19 ve Lısrrel 8.8 yazılımları kullanılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgulara göre, örgütsel güven ile örgütsel sessizlik arasında ters ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında araştırmanın sonuçları örgütsel güven ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sessizliğin aracı rolünde olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır.

Rashad'ın (2018), "Öğretmenin Güven Anlayışı: Temel Davranışlar ve Okul Uygulamaları" başlıklı araştırmasının amacı öğretmenlerin güvene dayalı davranışları nasıl algıladıkları ve okuldaki hangi uygulamaların öğretmenler ile müdür arasında güveni arttırdığını araştırmaktır. Güney Kaliforniya(Azusa)'da yapılan çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Ayrıca araştırma Wayne K. Hoy tarafından geliştirilen kurumsal güven ölçeği kullanılarak nicel bulgularla da desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler,

- Olumlu ve üretken ilişkilerin geliştirilmesi
- Okulun faaliyetlerinde söz sahibi olma(seslerini duyurabilme)
- Empatik ve açıklık

şeklinde üç unsuru önemli düzeyde güven artırıcı unsurlar olarak algılamışlardır.

Chua ve De La Cerna Uy (2014) "Dedikodunun Psikolojik Anatomisi" başlıklı makalelerinde formüle edilen bir takım teorilerden yola çıkarak, dedikoduyu psikolojik bakış açısı ile ele alıp, bireyin benlik yapısı ile dedikodu eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, kaygılı kişiliğe sahip olanlar

kabul, onaylanma ve sevgi için, agresif kişiliğe sahip olanlar güç ve etki için dedikodu yapmaktadırlar. Agresif kişiliği olanlar kötü niyetli dedikodu yapma eğilimindedirler. Ayrıca soğuk ve ilgisiz kişilik yapısı olanların ise buldukları sosyal yapı içerisinde bildikleri ve bilmedikleri arasındaki geniş boşluğu kapatmak için bilgi edinmek istedikleri ve bu amaçla dedikoduya meyilli oldukları belirtilmektedir. Araştırmacılar son olarak dedikoduların yapılması ve yayılmasında, kişinin öz benliğini dedikodunun ruhu, aldığı sosyal desteği ise dedikodunun kalbi olarak açıklamaktadır.

Vega (2017), araştırmasında Porto Riko'da iş yerindeki söylentiler ve dedikoduların, işe katılım ile ilişkisinin yanı sıra kuşaklar, çalışma sektörleri ve cinsiyet gibi demografik özelliklere göre farklılıkları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu amaçla seçkisiz kartopu örnekleme yöntemi ile seçilen 150 katılımcıya dedikodu, söylenti ve işe katılım ölçekleri uygulanmıştır. Nicel bir araştırma modeli kullanılmış olup SPSS.22 sürümü yardımıyla Manova, Anova, t-testleri, Pearson korelasyonu, Çoklu regresyon gibi çeşitli istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bunun yanı sıra Buckner'ın "Söylenti İletim Teorisi"nden de yararlanmıştır. Bu teoriye göre iki model savunulmaktadır. Birincisinde söylenti tek yönlü olarak kişiden kişiye seri bir şekilde hareket etmektedir. İkinci modelde ise daha geniş bir insan kitlesinin söylentiyi birden fazla kaynaktan duyduğu bir ağ modeli söz konusudur. Sonuçlara göre, iş yerindeki söylentilerin varlığı ile işe katılım arasında ters korelasyon ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca söylentiler ile dedikodu arasında da pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Söylentilerde cinsiyet farklılığı açısından anlamlı fark bulunamamakla beraber dedikodu açısından ise erkekler lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Sektörel anlamda işyerindeki söylentiler ve dedikodular arasında kamu kurumları ve özel kurumlar arasında anlamlı fark bulunamazken, kuşaklar arasında ise bebek patlaması kuşağı(1946-1964) ile milenyum(Y) kuşağı(1981-1999) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Jones (2018), araştırmasında okul yöneticilerinin dedikoduya ilişkin tutumları ile dedikoduya karşı tercih ettikleri tepki türlerini araştırmaktadır. Araştırma Güney Kaliforniya'daki devlet ortaokullarında yapılmıştır. Öncelikle 29 okul yöneticisine yöneltilen sorularla dedikoduya yanıt olabilecek 37 kavram tanımlanmış ve bunlar tercih edilen ortalamalara göre sıralanarak analiz edilmiştir. Sonuçta verilen yanıtlar koruma, değerlendirme, yansıtma ve düzeltme olarak 4 kategoriye ayrılmıştır. Daha

sonra 101 okul yöneticisinden sosyal yönden ve ahlaki yönden olmak üzere iki alt boyut içeren maddelerden oluşan ölçek yardımıyla okul yöneticilerinin dedikoduya yönelik tutumları ile ilgili veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticileri dedikodunun sosyal ve ahlaki yönünü düşük düzeyde olumsuz olarak görmektedirler. Bunun yanı sıra dedikoduya yönelik tutumlar, dedikoduya karşı geliştirilecek bazı tepkileri öngörmektedir.

Rivero'un (2013) "Söylenti-Dedikoduların İş Yerinde Örgütsel Değişime Hazırlığı Etkilemesi" başlıklı makalesinde iş yerinde çıkan söylentilere karşılık örgütsel yapının değişim konusunda direnç göstermemesi gerektiği, direnç gösterilmesinin söylenti-dedikodu yoğunluğunu arttırabileceği belirtilmektedir. Söylenti/dedikoduların tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmasa da en azından hafifletmeye dönük bir takım örgütsel değişikliklerin yapılması gerektiği söylenmektedir. Örgütsel değişiklik önerilerini, söylenti-dedikoduların içeriğine göre görmezden gelme, söylentinin olduğu durumlarda yöneticilerin söylentilere hitap etmesi (üzerine gitmesi ve ilgili açıklamaları yapması) ve çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesi gerektiği önerilmektedir.

Ellwardt, Wittek ve Wielers (2012) tarafından yapılan araştırmada yöneticiler hakkındaki dedikoduların çıkması ve yayılmasının yöneticilere olan güven ve meslektaşlara olan güven ile ilişkisi ortaya konulmaktadır. Araştırmanın verileri 2008 yılında orta büyüklükte kar amacı gütmeyen ve çoğu kadınlardan oluşan yaklaşık 650 çalışanın olduğu çocuk bakımı faaliyetleri yürüten ve bünyesinde anaokulları da bulunan Hollandalı bir kuruluştan elde edilmiştir. Farklı 7 hipotezin testi için araştırma 2 ayrı çalışma şeklinde yürütülmüştür. 1. çalışma 132 katılımcı(çoklu regresyon analizi), 2. çalışma ise 58 katılımcı(kesitsel analiz yöntemi)ile yürütülmüştür. Her iki çalışma yönteminde farklı hipotezler test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticiye olan güven seviyesi dedikodu yoğunluğunu etkilemektedir (dikey ilişki). Ayrıca çalışanların, yakınlık duyduğu, dostane ilişkiler içinde olduğu meslektaşlarının dedikoduları destekleyeceği ve bilgileri sızdırmayacağı (yatay ilişki) konusunda onlara güven duymaları durumunda dedikoduların arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Kısacası, olumsuz dedikoduların dikey ilişkilerde güvensizlik derecesi ve yatay ilişkilerde güven derecesi ile artması beklenmektedir. Ayrıca olumlu dedikoduların, çalışanların yöneticilere olan güven düzeyleri, kişilerarası güven ve çalışanlar arasındaki samimiyetten bağımsız olarak geliştiği sonucuna varılmıştır. Bunun dayanağı olarak

risklerinin az, sosyal etkilerinin sınırlı olması ve paylaşımlar için dayanışmanın şart olmaması olarak ileri sürülmektedir.



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

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

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli, verilerin toplanması ve analiz edilmesi için gerekli şartların düzenlenmesini ifade etmektedir (Karasar, 2017; Karataş, 2012). Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde, geçmişte olan bir durum veya mevcut durum bulunduğu koşullar içerisinde herhangi bir müdahale olmadan var olduğu biçimde tespit edilir (Karasar, 2017). İlişkisel tarama modelinde ise bir veya birden çok değişken arasındaki değişimin varlığı veya derecesini tespit etmek amaçlanmaktadır (Kahveci, 2015; Karasar, 2017; Karataş, 2012).

Adıyaman ili merkez ilçedeki ilköğretim kurumlarında (ilkokul ve ortaokul) görev yapan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, öğretmenlerin okullarında algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel dedikoduya ilişkin görüşlerinin medeni durum, cinsiyet, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre incelenmesi ve örgütsel güven algıları ile örgütsel dedikodu algıları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında Adıyaman İli Merkez İlçede görev yapmakta olan 928 kadın ve 1213 erkek olmak üzere toplam 2141 kadar öğretmen oluşturmaktadır. Evrene ilişkin bilgiler tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Evrenine İlişkin Bilgiler

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

Kaynak: Adıyaman İl Mem. Temel Eğitim Şubesi

Tabloda bahse konu olan eğitim bölgeleri Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgeleri Yönergesine göre oluşturulmuştur. Buna göre:

“Her il/ilçe bir eğitim bölgesidir. Ancak nüfusu 30.000’den fazla olan bir il/ilçe merkezinde (MEB, 2017);

- Eğitim kurumlarının türleri ve öğrenci sayıları,
- Eğitim kurumlarının donanımı ile diğer tesislerin kapasitesi,
- Ulaşım kolaylığı ve güvenliği,
- Coğrafi bütünlük,
- Eğitim kurumlarının birbirine olan yakınlığı,
- İletişim ve koordinasyon kolaylığı,
- Öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda; yeteri kadar eğitim kurumu, öğrenci ve öğretmenlerin yararlanabileceği kapasitede; bilimsel, sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerini gerçekleştirebilecekleri tesis ve alanların bulunması ve benzeri ölçütler dikkate alınarak eğitim bölgesi oluşturma komisyonunca birden fazla eğitim bölgesi oluşturulur.” denilmektedir (MEB, 2017).

Yukarıdaki maddeler bakımından avantaj-dezavantaj ölçütüne dayalı olarak evren kendi içerisinde homojen ancak kendi aralarında heterojen bir özellik gösteren beş eğitim bölgesine ayrılmış durumdadır. Bu nedenle araştırmada her bir eğitim bölgesinin bir tabaka olarak seçildiği tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Baştürk ve Taştepe, 2013). Herbir tabakadan seçilecek olan okullar basit seçkisiz örnekleme yolu

ile belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme ile alt gruplar, evren içindeki oranları ölçüsünde örnekleme dengeli bir şekilde temsil edilebilmektedir. (Karasar, 2017; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Örneklem büyüklüğünün tespiti açısından Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) örneklem büyüklükleri tablosuna göre, sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda kabul gören 0.05 örneklem hatası (%95 güven oranı) ile 2500 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğü 333 kişi şeklinde ve Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2012)'in örneklem büyüklükleri tablosuna göre ise 3000 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğü 341 şeklindedir. 2141 kişiden oluşan bu araştırmanın evreni için bu doğrultuda bu araştırmanın örnekleme 530 kişiden oluşmaktadır. Yukarıda bahsi geçen oranlar dikkate alındığında örneklem büyüklüğü bakımından bu sayı yeterli olup asgari düzeyin oldukça üzerinde ve kabuledilebilir seviyededir. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin evrendeki alt gruplara göre dağılımı tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Evrendeki Alt Gruplara Göre Dağılımı

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

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

3.3. Verilerin Toplanması

Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan izin ile 01.05.2019-12.12.2019 tarihleri arasında ölçeklerin uygulanabileceği belirtilmiş olup ilgili izin ve ölçek formları ekler bölümünde yer almaktadır. Veri toplama araçları olarak kişisel bilgi formu, okullarda örgütsel güven ölçeği ile örgütsel dedikodu ölçeği tek bir form halinde uygulanmak üzere katılımcılara sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılar hakkında bazı demografik özellikleri belirlemek için kullanılmıştır. Bu formda katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, kıdemleri ve branşları hakkında bilgi edinmeye yönelik sorular yer almaktadır. İlgili form ek-1'de sunulmuştur.

3.3.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)

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

Bil'in (2018) doktora tezinde kullanmış olduğu bu ölçek Bil tarafından yapılan pilot uygulama sonucu faktör analiz değerlerine uygun olacak şekilde ölçekten 10 madde çıkarılarak ölçek 30 maddeye düşürülmüştür. Bil'in (2018) yaptığı analiz sonuçlarına göre, KMO değeri .94 ve Barlett Küresellik testi değeri .00 ($p < .05$ olarak anlamlı) bulunmuştur. Barlett Küresellik testi değerinin $p < .05$ olması verilerin faktör analizine uygunluğunu, KMO değerinin .50 den büyük olması ise örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak Bil'in (2018) yaptığı analizler ile birlikte 40 maddeden, dört boyuttan oluşan ve 6'lı likert şeklinde olan ölçek yeni sürümü ile 30 madde, üç boyuttan oluşmakta olup 5'li likert biçimindedir. Buna

göre skala 1-5 arasında; "Hiç Katılmıyorum(1)", "Biraz Katılıyorum(2)", "Orta Düzeyde Katılıyorum(3)", "Çoğunlukla Katılıyorum(4)" ve "Tamamen Katılıyorum(5)" şeklindedir. Ölçekte yer alan boyutlar ve ilgili maddeler ise şu şekildedir:

1. Çalışanlara Duyarlılık Boyutu: Maddeler; 1,2,3,4,5,7,8,11,12,13,22,27 (oniki tane)
2. Yöneticiye Güven Boyutu: Maddeler; 6,9,17,20,21,23,24,25,26,28 (on tane)
3. İletişim Ortamı Boyutu: Maddeler; 10,14,15,16,18,19,29,30 (sekiz tane)

Bil (2018) doktora tezinde, maddeler çıkarıldıktan sonra ölçeğin Croanbach's Alpha değerini (α) .97 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada ise Croanbach's Alpha değerleri tablo 3'te gösterilmektedir. Buna göre .979 olarak hesaplanan değer Bil'in bulunduğu değer ile birbirine oldukça yakındır. Tabloya göre gerek ölçeğin alt boyutlarında gerek ise ölçeğin tümüne yönelik değerlere bakıldığında ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri (Croanbach's Alpha)

Alt Boyutlar	N	α
Çalışanlara Duyarlılık	530	.952
Yöneticiye Güven	530	.956
İletişim Ortamı	530	.937
Toplam	530	.979

3.3.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği(ÖDÖ)

Han ve Dağlı (2018), ön uygulama için geliştirdiği 24 maddelik ölçek formunu Diyarbakır İl Merkezindeki 25 ilkokulda görev yapan toplam 307 öğretmene uygulamıştır. Elde ettiği verilere dayalı olarak yaptığı geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmamış olup analizlere ilişkin özet bilgiler aşağıda açıklanmıştır. Buna göre:

Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel dedikodu ölçeği toplamda 24 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyutta öğretmenlerin

dedikodunun örgütsel işlevlerinden “Haberdar Olma”, ikinci boyutta “İlişkileri Geliştirme” ve üçüncü boyutta “Örgütsel Zarar” işlevine yönelik görüşleri ortaya çıkmaktadır. İlk iki boyutta yüksek puan almak dedikodunun örgütte olumlu işlevlerinin, üçüncü boyutta yüksek puan almak ise olumsuz işlevlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin boyutlar ve ilgili maddeler şu şekildedir:

1. Haberdar Olma(bilgiye sahip olma) Boyutu: Maddeler; 1,2,3,4,5,6,7 (yedi tane)
2. İlişkileri Geliştirme Boyutu: Maddeler; 8,9,10,11,12,13,14 (yedi tane)
3. Örgütsel Zarar Boyutu: Maddeler; 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24 (on tane)

Han ve Dağlı (2018), 5'li likert tipinde olan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında KMO değerini .910 (örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir.($p>.50$)), Barlett Küresellik testi değerini .01 (verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.($p<.05$)) Tüm maddelerin faktör yük değerleri .30'dan büyük bulunduğu için ölçekten çıkarılan madde yoktur. Ölçeğin skalası yine 1-5 arasında; "Hiç Katılmıyorum(1)", "Biraz Katılıyorum(2)", "Orta Düzeyde Katılıyorum(3)", "Çoğunlukla Katılıyorum(4)" ve "Tamamen Katılıyorum(5)" şeklindedir.

Han ve Dağlı (2018), Croanbach's Alpha değerini ise .829 olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada ise iç tutarlılığı ifade eden Croanbach's Alpha değerleri tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre Croanbach's Alpha değeri .888 olarak bulunmuş olup değerler Han ve Dağlı'nın bulduğu değerlere oldukça yakındır. Dolayısı ile örgütsel dedikodu ölçeğinin güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri (Croanbach's Alpha)

Alt Boyutlar	N	α
Haberdar olma	530	.955
İlişkileri Geliştirme	530	.939
Örgütsel Zarar	530	.925
Toplam	530	.888

OÖGÖ ve ÖDÖ'de maddelerin puan ortalamalarına göre "1.00-1.79 = Hiç Katılmıyorum", "1.80-2.59 = Biraz Katılıyorum", "2.60-3.39 = Orta Düzeyde Katılıyorum", "3.40-4.19 = Çoğunlukla Katılıyorum", "4.20-5.00 = Tamamen Katılıyorum" şeklinde eşit olarak aralıklara ayrılmış ve yorumlar bu aralıklara göre yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde sosyal bilimlerde verilerin analizi için sık kullanılan bir istatistik programı olan Statistical Package for the Social Sciences'in 23. sürümü olan SPSS-23 paket programı kullanılmıştır.

3.4.1 Kişisel Bilgilere İlişkin Analizler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini gösteren tablo 5 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

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

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

Ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin analizler için yapılacak olan testlerin belirlenmesinde verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmalıdır. Normallik; çan eğrisini, simetri olmayı, birçok değer orta kısımda bulunduğu ve aşırı değerlerin az olduğu durumları tanımlamak için kullanılır (Pallant, 2016). Bu amaçla çarpıklık-

basıklık, kolmogorov-smirnov değerleri ile histogram ve Q-Q plot grafikleri verilerin normal dağılımı hakkındaki ipuçlarını sunmaktadır.

3.4.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine (OÖGÖ) İlişkin Normalliğin Değerlendirilmesi

Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Çarpıklık-Basıklık değerlerini gösteren tablo 6 aşağıda sunulmuştur.

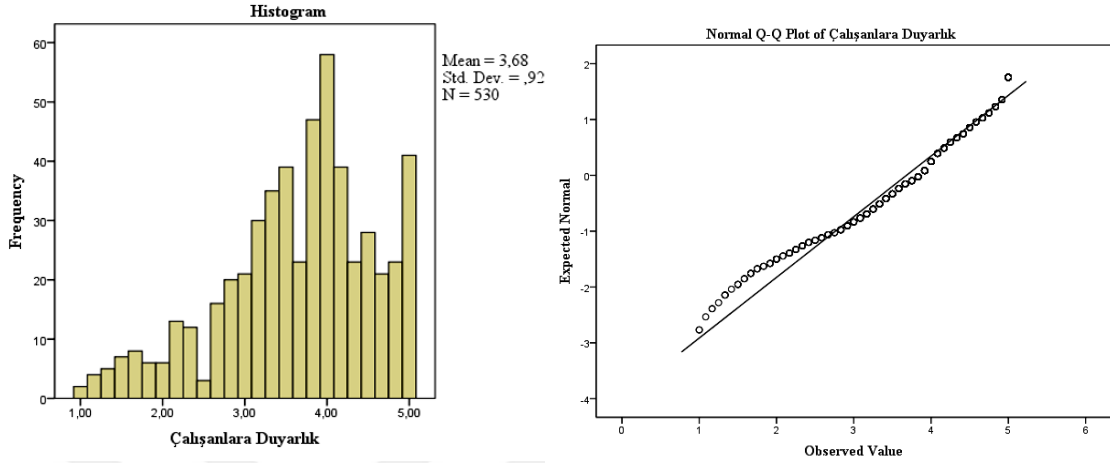
Tablo 6. OÖGÖ'ye İlişkin Kolmogorov-Smirnov ve Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Alt Boyutlar	df	Kolmogorov-Smirnov		Skewness-Kurtosis (Çarpıklık-Basıklık)			
		Statistic	Sig.(p)	Statistic	std. Error		
Çalışanlara Duyarlılık	530	.094	.000*	-.694	.056	.106	.212
Yöneticiye Güven	530	.142	.000*	-1.228	1.321	.106	.212
İletişim Ortamı	530	.147	.000*	-1.186	1.139	.106	.212
Toplam	530	.102	.000*	.713	-.991	.106	.212

* p<.05

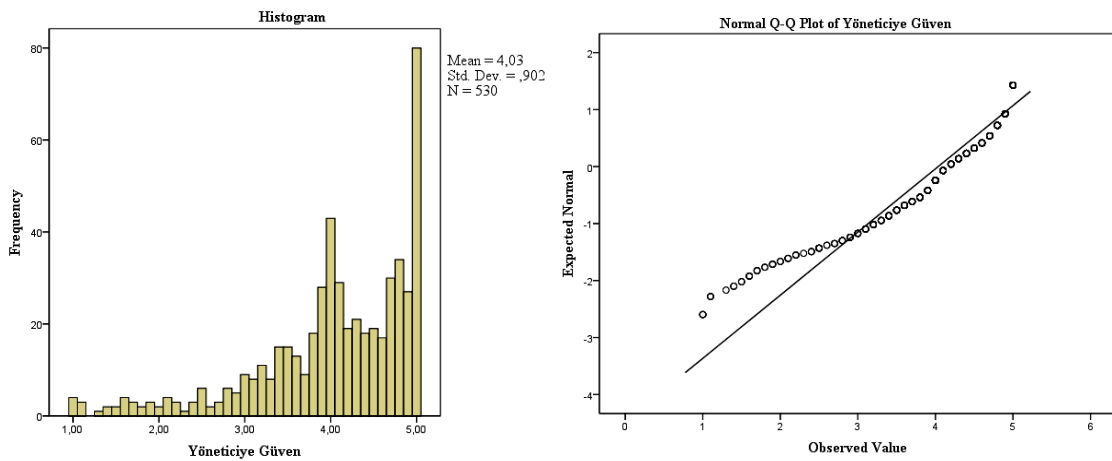
Tablo incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov değerlerine göre okullarda örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık(p=0), yöneticiye güven(p=0), iletişim ortamı(p=0) alt boyutları ve toplamındaki(p=0) puanlarının normal dağılım göstermedikleri anlaşılmaktadır. Yine aynı tablodan çarpıklık-basıklık değerlerine bakıldığında bu değerler +1 ve -1 değerlerine göre referans alındığında (Pallant, 2016), yöneticiye güven ve iletişim ortamı boyutları verilerinin dağılımının normal dağılım göstermedikleri ancak çalışanlara duyarlılık boyutu ile toplamının diğer boyutlara nazaran veri dağılımının normal dağılıma yakın olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçeğin **Çalışanlara Duyarlılık** alt boyutuna ilişkin Histogram ve Q-Q Plot grafikleri aşağıdaki gibidir.



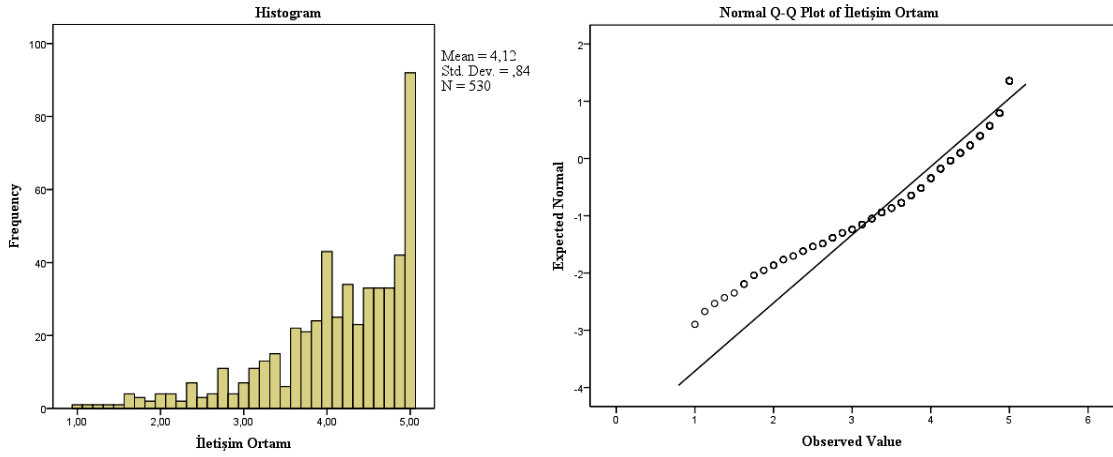
Her iki grafik incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı anlaşılmaktadır.

Ölçeğin **Yöneticiye Güven** alt boyutuna ilişkin Histogram ve Q-Q Plot grafikleri aşağıdaki gibidir.



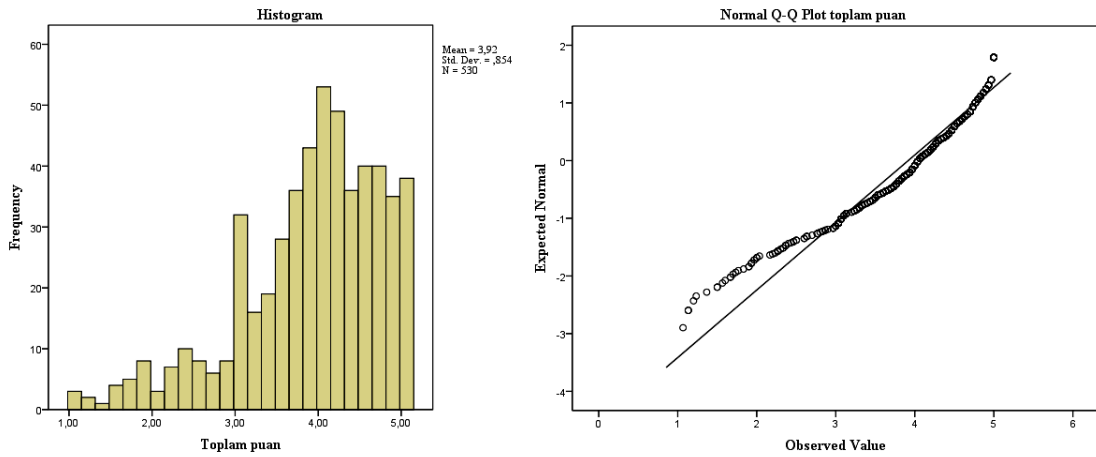
Her iki grafik incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı anlaşılmaktadır.

Ölçeğin **İletişim Ortamı** alt boyutuna ilişkin Histogram ve Q-Q Plot grafikleri aşağıdaki gibidir



Her iki grafik incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı anlaşılmaktadır.

Ölçeğin **toplam puanına** ilişkin Histogram ve Q-Q Plot grafikleri aşağıdaki gibidir.



Her iki grafik incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak okullarda örgütsel güven ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, İletişim Ortamı boyutları ve toplamında verilerin normal dağılım göstermediğini söyleyebiliriz. Buna göre ölçeğin toplamı ve alt boyutları ile ilgili analizlerde normal dağılım göstermedikleri için parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu durumda;

- Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven ve İletişim Ortamı alt boyutları ile toplamının, cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılığının tespiti için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.
- Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven ve İletişim Ortamı alt boyutları ile toplamının, hizmet yılına ve branşa göre anlamlı farklılığının tespiti için *Kruskal - Wallis* Testi kullanılmıştır.

3.4.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine (ÖDÖ) İlişkin Normallığın Değerlendirilmesi

Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov ve Çarpıklık-Basıklık değerlerini gösteren tablo 7 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 7. ÖDÖ'ye İlişkin Kolmogorov-Smirnov ve Çarpıklık-Basıklık Değerleri

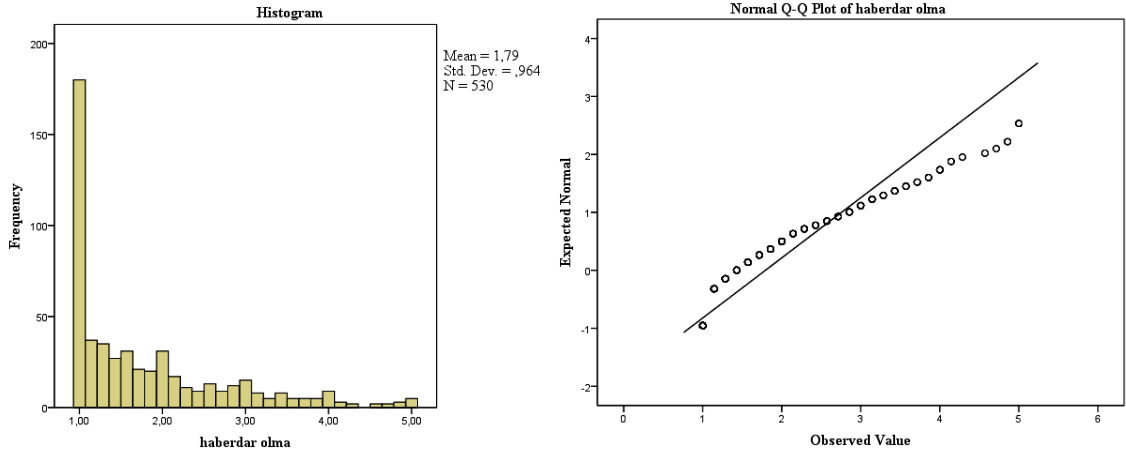
Alt Boyutlar	df	Kolmogorov-Smirnov		Skewness-Kurtosis (Çarpıklık-Basıklık)			
		Statistic	Sig.(p)	Statistic	std. Error		
Haberdar Olma	530	.205	.000*	1.361	1.192	.106	.212
İlişkileri Geliştirme	530	.300	.000*	2.212	5.573	.106	.212
Örgütsel Zarar	530	.096	.000*	-.423	-.869	.106	.212

* p<.05

Tablo incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov değerlerine göre örgütsel dedikodu ölçeğinin haberdar olma(p=0), ilişkileri geliştirme(p=0) ve örgütsel zarar(p=0) alt boyutları puanlarının normal dağılım göstermedikleri anlaşılmaktadır. Yine aynı tablodan çarpıklık-basıklık değerlerine bakıldığında bu değerler +1 ve -1 değerlerine göre

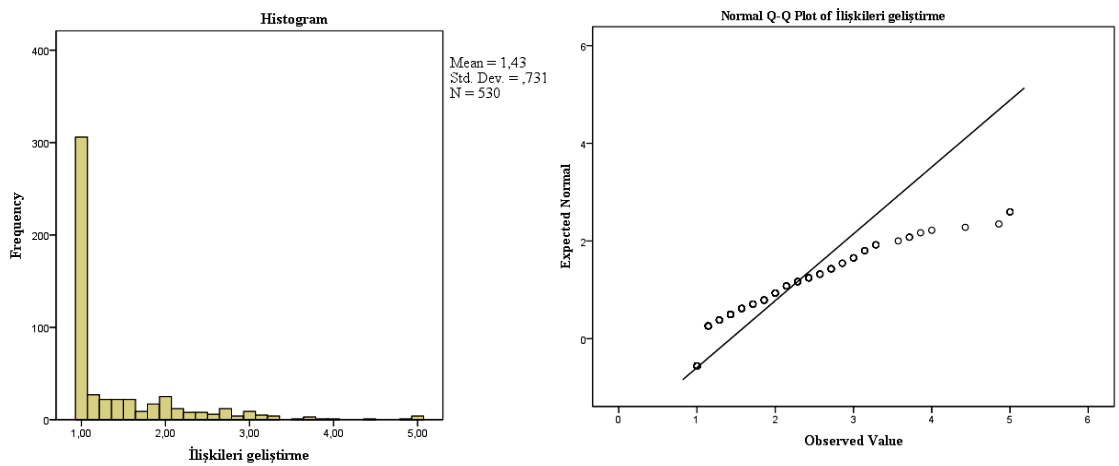
referans alındığında (Pallant, 2016), haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutlarındaki verilerin dağılımının normal dağılım göstermedikleri ancak örgütsel zarar boyutundaki verilerin dağılımının normal dağılıma yakın olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçeğin **Haberdar Olma** alt boyutuna ilişkin Histogram ve Q-Q Plot grafikleri aşağıdaki gibidir.



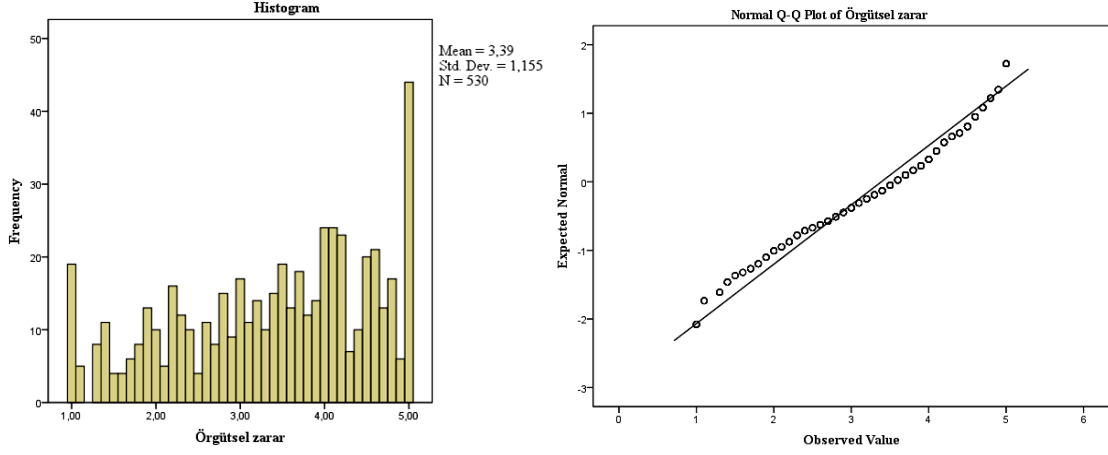
Her iki grafik incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı anlaşılmaktadır.

Ölçeğin **İlişkileri Geliştirme** alt boyutuna ilişkin Histogram ve Q-Q Plot grafikleri aşağıdaki gibidir.



Her iki grafik incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı anlaşılmaktadır.

Ölçeğin **Örgütsel Zarar** alt boyutuna ilişkin Histogram ve Q-Q Plot grafikleri aşağıdaki gibidir.



Her iki grafik incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak örgütsel dedikodu ölçeğinin Haberdar Olma, İlişkileri Geliştirme ve Örgütsel Zarar boyutlarında verilerin normal dağılım göstermediğini söyleyebiliriz. Buna göre her üç boyutta da veriler normal dağılım göstermediği için ölçeğin alt boyutları ile ilgili analizlerde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu durumda;

- Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Haberdar olma, İlişkileri geliştirme ve Örgütsel zarar alt boyutlarının cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılığının tespiti için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.
- Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Haberdar olma, İlişkileri geliştirme ve Örgütsel Zarar alt boyutlarının hizmet yılına ve branşa göre anlamlı farklılığının tespiti için *Kruskal - Wallis* Testi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde verilerin analiz edilmesi ile elde edilen bulgular ve bunlara bağlı yorumlar yer almaktadır.

4.1. 1. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 1. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri nedir?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin alt boyutları ve toplamına ilişkin puanların madde ortalamaları ve standart sapmaları tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplamına İlişkin Puanların Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyut	N	Min.	Max.	Aritmetik Ortalama(\bar{X})	S
Çalışanlara Duyarlılık	530	1.00	5.00	3.6814	.92037
Yöneticiye Güven	530	1.00	5.00	4.0345	.90173
İletişim Ortamı	530	1.00	5.00	4.1184	.83975
Toplam	530	1.00	5.00	3.9157	.85405

Tablo İncelendiğinde gerek ölçeğin toplam puan ortalamalarına($\bar{X}=3.91$) gerekse de her üç alt boyuttaki toplam ortalamalara göre öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerine ilişkin görüşleri "Çoğunlukla Katılıyorum" aralığındadır. Genel olarak her üç boyutta ayrı ayrı toplam ortalamalara bakıldığında öğretmenler en çok iletişim ortamına güven ($\bar{X}=4.11$) duymaktadırlar. Daha sonra yöneticilerine güven ($\bar{X}=4.03$) duymakta ve en son çalışanlara duyarlılık ($\bar{X}=3.68$) konusunda güven duymaktadırlar diyebiliriz.

Çalışanlara duyarlılık; yeni öğretmenlerin okula adapte olmasına yardım edilmesi, okul misyonunun kavratılması, işini daha iyi yapabilmesi için bir takım hizmet içi eğitim programlarından geçirilmesi, sahiplenme duygusunun hissettirilmesi, yapılacak ders programlarında öğretmenlerin bir takım insani ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması, ilgili yasal işlemlerin uygun ve gerekli şartlarda kullanılması, kurumsal işleyiş ile ilgili inisiyatif kullanılacak alanlarda öğretmenlerin de görüşlerine başvurulması ve kararlara katılımlarının teşvik edilmesi, öğretmenleri ilgilendiren her konuda hakkaniyetin elden bırakılmaması gibi konuları içermektedir (Yılmaz, 2005).

Yöneticiye güven; yöneticinin sözünü tutması, tutarlı davranması, alan yeterliliğine sahip olması, şeffaf ve katılımcı bir tutum sergilemesi ve kişilik özellikleri ile ilgili konuları içermektedir (Bil, 2018; Polat, 2007; Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013).

İletişim ortamı; örgütün, hedeflerine verimli ve atik bir şekilde ulaşması için örgüt içinde, iletişim şebekelerinin oluşturulmasını ifade eder (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012(b); Gülhan, 2018). Okulda yapılan görev dağılımları ve gerekçelerinin açık bir şekilde muhataplara iletilmesi, öğretmen ve diğer personelleri ilgilendiren bir takım mevzuat bilgilerinin şeffaf bir şekilde aktarılması, bilgilerin manipüle edilmeden ve geciktirilmeden iletilmesi, yönetim, öğretmen ve diğer paydaşların doğrudan iletişim kurabilmeleri, yapılan işlerin niteliği ile ilgili dönüt düzeyinin belirlenmesi gibi süreçleri içermektedir (Yılmaz, 2005: 578).

4.2. 2. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 2. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve

branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır.

Okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile toplamının cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U test sonuçları tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarının ve Toplamının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortanca (Md)	Sıra Ortalaması (Rank)	U	Z	p
Çalışanlara duyarlılık	Erkek	327	4.00	288.87	25547.000	-4.463	.00*
	Kadın	203	3.58	227.85			
Yöneticiye güven	Erkek	327	4.30	288.66	25618.000	-4.430	.00*
	Kadın	203	4.00	228.20			
İletişim ortamı	Erkek	327	4.38	290.82	24911.500	-4.849	.00*
	Kadın	203	4.00	224.72			
Toplam	Erkek	327	4.16	290.15	25129.000	-4.705	.00*
	Kadın	203	3.80	225.79			

* p<.05

Tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler (Md=4.00, N=327) ve kadınlar (Md=3.58, N=203) arasında okullarda örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutu açısından anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır, U=25547.000, z= -4.463, p= .00. Sıra ortalamaları ve ortanca değerleri incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin (Md=4.00, Rank=288.87), çalışanlara duyarlılık algı düzeyleri kadın öğretmenlerden (Md=3.58, Rank=227.85) daha fazladır diyebiliriz.

Yine tablo 9'da Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler (Md=4.3, N=327) ve kadınlar (Md=4.00, N=203) arasında okullarda örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu açısından anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır, U=25618.000, z= -

4.430, $p = .00$. Sıra ortalamaları ve ortanca değerleri incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenler (Md=4.30, Rank=288.66), yöneticilerine kadın öğretmenlerden (Md=4.00, Rank=228.20) daha fazla güven duymaktadır diyebiliriz. Yılmaz (2005) ve Bilgiç'in (2011) araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir. Buna karşın Altunel (2015), araştırmasında kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark tespit edememiştir.

Benzer şekilde yine tablo 9'a göre Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler (Md=4.38, N=327) ve kadınlar (Md=4.00, N=203) arasında okullarda örgütsel güvenin iletişim ortamı alt boyutu açısından anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır, $U=24911.500$, $z = -4.849$, $p = .00$. Sıra ortalamaları ve ortanca değerleri incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin (Md=4.38, Rank=290.82), iletişim ortamına duydukları güven kadın öğretmenlere (Md=4.00, Rank=224.72) göre daha fazla olmaktadır. Son olarak tablo 9'a göre Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler (Md=4.16, N=327) ve kadınlar (Md=3.80, N=203) arasında okullarda örgütsel güvenin toplam puanı açısından anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır, $U=25129.000$, $z = -4.705$, $p = .00$. Sıra ortalamaları ve ortanca değerleri incelendiğinde anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre erkek öğretmenlerin (Md=4.16, Rank=290.15), toplam örgütsel güveni algılama düzeyleri kadın öğretmenlere (Md=3.80, Rank=225.79) göre daha fazla olmaktadır.

Sonuç olarak örgütsel güvenin tüm alt boyutları ve toplamı cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşmaktadır. Yöneticiye güven alt boyutu açısından okuldaki yöneticilerin genellikle erkek olmalarından dolayı erkek öğretmenlerin daha kolay etkileşimde bulunabilmeleri buna karşın kadın öğretmenlerin yönetim ile olan iletişimlerinin daha resmi düzeyde kalması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. E. Yılmaz (2006) ve Kahveci'nin (2015) bulguları, araştırmanın bu bulgularını desteklemektedir.

Okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile toplamının medeni durum değişkenine göre Mann Whitney U test sonuçları tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarının ve Toplamının Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ortanca (Md)	Sıra Ortalaması (Rank)	U	Z	p
Çalışanlara duyarlılık	Evli	491	3.83	266.56	9056.000	-.564	.573
	Bekâr	39	3.66	252.21			
Yöneticiye güven	Evli	491	4.20	266.63	9021.500	-.602	.547
	Bekâr	39	4.10	251.32			
İletişim ortamı	Evli	491	4.25	267.28	8699.500	-.954	.340
	Bekâr	39	4.13	243.06			
Toplam	Evli	491	4.06	266.88	8895.000	-.738	.460
	Bekâr	39	3.93	248.08			

p< .05

Tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, evli öğretmenler (Md=3.83, N=491) ve bekâr öğretmenler (Md=3.66, N=39) arasında okullarda örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=9056.000, z= -.564, p= .573. Aynı tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, evli öğretmenler (Md=4.20, N=491) ve bekâr öğretmenler (Md=4.10, N=39) arasında okullarda örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=9021.500, z= -.602, p= .547. Yine aynı tablodan Mann-Whitney U Test sonuçları, evli öğretmenler (Md=4.25, N=491) ve bekâr öğretmenler (Md=4.13, N=39) arasında okullarda örgütsel güvenin iletişim ortamı alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=8699.500, z= -.954, p= .340. Son olarak aynı tablodan Mann-Whitney U Test sonuçları, evli öğretmenler (Md=4.06, N=491) ve bekâr öğretmenler (Md=3.93, N=39) arasında okullarda örgütsel güvenin toplam puanı açısından da anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=8895.000, z= -.738, p= .460.

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

Okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile toplamının hizmet yılı değişkenine göre Kuruskal-Wallis testi sonuçları tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Okullarda Örgütsel Güven Alt Boyutlarının ve Toplamının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları

Alt Boyut	Hizmet Yılı	N	Sıra Ortalaması (Rank)	Ki-kare	p
Çalışanlar duyarlılık	1-5	32	271.41	7.561	.182
	6-10	94	233.94		
	11-15	122	256.29		
	16-20	143	285.60		
	21-25	77	266.73		
	25'ten fazla	62	280.52		
Yöneticiye güven	1-5	32	246.63	6.400	.269
	6-10	94	241.34		
	11-15	122	270.58		
	16-20	143	287.63		
	21-25	77	254.20		
	25'ten fazla	62	264.86		
İletişim ortamı	1-5	32	240.92	5.002	.416
	6-10	94	247.56		
	11-15	122	272.35		
	16-20	143	284.52		
	21-25	77	255.44		
	25'ten fazla	62	260.52		
Toplam	1-5	32	256.61	5.979	.308
	6-10	94	237.74		
	11-15	122	265.61		
	16-20	143	286.12		
	21-25	77	259.99		
	25'ten fazla	62	271.24		

p<.05

Tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=32: 1-5

yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla), $X^2=7.561$, $p=.182$. Aynı tablodan Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=32: 1-5 yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla), $X^2=6.400$, $p=.269$. Yine aynı tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin iletişim ortamı alt boyutunda da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=32: 1-5 yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla), $X^2=5.002$, $p=.416$. Son olarak aynı tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin toplam puanı açısından da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=32: 1-5 yıl, Grup2, N=94 6-10 yıl, Grup3, N=122: 11-15 yıl, Grup4, N=143: 16-20 yıl, Grup5, N=77: 21-25 yıl, Grup6, N=62: 25'ten fazla), $X^2=5.979$, $p=.308$.

Yılmaz'ın (2005) araştırmasının bulguları, araştırmanın bu bulgularını desteklemektedir.

Okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarının ve toplamının branş değişkenine göre Kuruskal-Wallis testi sonuçları tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarının ve Toplamının Branş Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	Sıra Ortalaması (Rank)	Ki-kare	p
Çalışanlara duyarlılık	Sınıf	191	255.63	11.640	.009*
	Sözel	169	291.98		
	Sayısal	96	229.41		
	Sanatsal, Sportif diğ.	74	277.34		
Yöneticiye güven	Sınıf	191	255.81	10.921	.012*
	Sözel	169	288.75		
	Sayısal	96	229.94		
	Sanatsal, Sportif diğ.	74	283.55		
İletişim ortamı	Sınıf	191	251.67	9.757	.021*
	Sözel	169	286.75		
	Sayısal	96	237.69		
	Sanatsal, Sportif diğ.	74	288.73		
Toplam	Sınıf	191	253.96	11.433	.010*
	Sözel	169	290.54		
	Sayısal	96	231.00		
	Sanatsal, Sportif diğ.	74	282.84		

* p<.05

Tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, branş olarak dört farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $X^2=11.640$, $p=.009$. Aynı tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, branş olarak dört farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $X^2=10.921$, $p=.012$. Yine aynı tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, branş olarak dört

farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin iletişim ortamı alt boyutunda da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $X^2=9.757$, $p=.021$. Son olarak aynı tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, branş olarak dört farklı gruba ayrılan katılımcıların okullarda örgütsel güvenin toplamında da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $X^2=11.433$, $p=.010$.

Örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında ve toplamında hangi gruplar arasında farkın olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U Testi yardımıyla yapılan ikili karşılaştırmalara ilişkin bilgiler tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Mann-Whitney U Testi Yardımıyla Yapılan İkili Karşılaştırmalara İlişkin Bilgiler

Alt Boyut	Branş	N	Ortanca (Md)	Farkın Olduğu Gruplar	Farkın Yönü
Çalışanlara duyarlılık	(1)Sınıf	191	3.60	1 ve 2	2>1
	(2)Sözel	169	3.83	2 ve 3	2>3
	(3)Sayısal	96	3.48	3 ve 4	4>3
	(4)Sanatsal, Sportif diğ.	74	3.78		
Yöneticiye güven	(1)Sınıf	191	3.94	1 ve 2	2>1
	(2)Sözel	169	4.16	2 ve 3	2>3
	(3)Sayısal	96	3.85	3 ve 4	4>3
	(4)Sanatsal, Sportif diğ.	74	4.19		
İletişim ortamı	(1)Sınıf	191	4.02	1 ve 2	2>1
	(2)Sözel	169	4.22	2 ve 3	2>3
	(3)Sayısal	96	4.00	3 ve 4	4>3
	(4)Sanatsal, Sportif diğ.	74	4.26		
Toplam	(1)Sınıf	191	3.83	1 ve 2	2>1
	(2)Sözel	169	4.04	2 ve 3	2>3
	(3)Sayısal	96	3.74	3 ve 4	4>3
	(4)Sanatsal, Sportif diğ.	74	4.04		

Tablo incelendiğinde yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre tüm alt boyutlarda ve toplamda farklılaşmanın sözel branş-sınıf branşı(ortanca değerlerine göre sözel branş lehine), sözel branş-sayısal branş(ortanca değerlerine göre sözel branş lehine) ve sanat, spor ve diğer branş-sayısal branş(ortanca değerlerine göre sanat, spor ve diğer branş lehine) olduğu görülmektedir. Buna göre sözel branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri sınıf branşı ve sayısal branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden daha fazla çıkmıştır. Benzer şekilde sanat, spor ve diğer branşlardaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri de sayısal branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden daha fazla çıkmıştır. Bunların dışında branşlarla ilgili yapılan diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Sayısal branştaki öğretmenlerin mantık-muhakeme yetenekleri, kelimelerden ziyade sayı ve sembolleri iyi kullanma becerileri, soyut kavram türetmeleri ön planda iken sözel branştaki öğretmenlerin tartışma-münazara becerileri, hitap becerileri ön plandadır. Bunlara bağlı olarak sözel zekâyâ sahip öğretmenlerin insanlarla etkileşimlerde bulunma, diyalog kurma ve onları anlama gibi iletişim becerilerinin örgütsel güvenin bir koşulu varsayıldığında sözel branştaki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin diğer branştakilere oranla daha fazla çıkmasının anlaşılabilir bir durum olduğu söylenebilir. Yine benzer bir yorumun sanatsal, sportif ve diğ. branştaki öğretmenler (dışa dönük ve sosyal yönleri güçlü) ile sayısal branş öğretmenleri arasında da geçerli olduğu düşünülebilir.

4.3. 3. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 3. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, örgütsel dedikoduya ilişkin algı düzeyleri nedir?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin madde ortalamaları ve standart sapmaları tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutları İle İlgili Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyut	N	Min.	Max.	Aritmetik Ortalama(\bar{X})	S
Haberdar Olma	530	1.00	5.00	1.7927	.96386
İlişkileri Geliştirme	530	1.00	5.00	1.4315	.73067
Örgütsel Zarar	530	1.00	5.00	3.3875	1.15508

Tablo incelendiğinde her üç boyuttaki toplam ortalamalara göre öğretmenlerin örgütsel dedikoduyu algılama düzeylerine ilişkin görüşleri Haberdar Olma Boyutunda ($\bar{X}=1.79$) "Biraz Katılıyorum", İlişkileri Geliştirme Boyutunda ($\bar{X}=1.43$) "Hiç Katılmıyorum" ve Örgütsel Zarar Boyutunda ($\bar{X}=3.38$) "Orta Düzeyde Katılıyorum" aralığındadır. Genel olarak her üç boyutta ayrı ayrı toplam ortalamalara bakıldığında ortalaması en fazla olan boyut Örgütsel Zarar ($\bar{X}=3.38$) olup bunu sırasıyla Haberdar Olma ($\bar{X}=1.79$) ve İlişkileri Geliştirme ($\bar{X}=1.43$) boyutundaki ortalamalar takip etmektedir. Buna göre öğretmenler dedikodunun örgüte zarar verici tarafının daha fazla olduğu görüşündedirler. Az da olsa dedikodunun bireylerarası ilişkilerde olumlu katkılarının olduğu ve yine az da olsa bazı durumlarda bilgi kaynağı olarak görüldüğü görüşünü taşımaktadırlar. Açık, adil ve samimi ilişkilerin olduğu, her türlü ihtiyacın imkânlar ölçüsünde karşılanmaya çalışıldığı ve dolayısıyla alternatiflere gerekliliğin çok az olduğu okul ortamlarında bu tür sonuçların çıkması beklenilebilir.

4.4. 4. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 4. alt problemi olan "İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin algıları cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Test sonuçları tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları.

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortanca (Md)	Sıra Ortalaması (Rank)	U	Z	p
Haberdar olma	Erkek	327	1.28	254.32	29533.500	-2.178	.029*
	Kadın	203	1.57	283.51			
İlişkileri geliştirme	Erkek	327	1.00	269.72	31809.000	-.897	.370
	Kadın	203	1.00	258.69			
Örgütsel zarar	Erkek	327	3.60	266.92	32725.000	-.272	.786
	Kadın	203	3.50	263.21			

*p<.05

Tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler (Md=1.28, N=327) ve kadınlar (Md=1.57, N=203) arasında örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutu açısından anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır, U=29533.500, z= -2.178, p= .029. Sıra ortalamaları ve ortanca değerleri incelendiğinde anlamlı farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin (Md=1.57, Rank=283.51), dedikoduyu haber alma aracı olarak algılama düzeylerinin erkek öğretmenlerden (Md=1.28, Rank=254.32) daha fazla olduğu söylenebilir. Aynı tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler (Md=1.00, N=327) ve kadınlar (Md=1.00, N=203) arasında örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=31809.000, z= -.897, p= .370. Yine aynı tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, erkekler (Md=3.60, N=327) ve kadınlar (Md=3.50, N=203) arasında örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=32725.000, z= -.272, p= .786.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U Test sonuçları tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ortanca (Md)	Sıra Ortalaması (Rank)	U	Z	p
Haberdar olma	Evli	491	1.42	265.24	9446.500	-.142	.887
	Bekâr	39	1.42	268.78			
İlişkileri geliştirme	Evli	491	1.00	265.67	9492.000	-.100	.921
	Bekâr	39	1.00	263.38			
Örgütsel zarar	Evli	491	3.50	263.79	8734.500	-.913	.361
	Bekâr	39	3.70	287.04			

p < .05

Tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, evliler (Md=1.42, N=491) ve bekârlar (Md=1.42, N=39) arasında örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=9446.500, z= -.142, p= .887. Aynı tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, evliler (Md=1.00, n=491) ve bekârlar (Md=1.00, N=39) arasında örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme alt boyutu açısından anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=9492.000, z= -.100, p= .921. Yine aynı tabloya göre Mann-Whitney U Test sonuçları, evliler (Md=3.50, N=491) ve bekârlar (Md=3.70, N=39) arasında örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutu açısından da anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır, U=8734.500, z= -.913, p= .361.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarının hizmet yılı değişkenine göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları

Alt Boyut	Hizmet Yılı	N	Sıra Ortalaması (Rank)	Ki-kare	p
Haberdar olma	1-5 yıl	32	313.77	14.453	0.13*
	6-10 yıl	94	281.98		
	11-15 yıl	122	253.37		
	16-20 yıl	143	238.84		
	21-25 yıl	77	301.56		
	25 yıldan fazla	62	256.15		
İlişkileri geliştirme	1-5 yıl	32	270.20	10.074	.073
	6-10 yıl	94	291.35		
	11-15 yıl	122	240.30		
	16-20 yıl	143	257.12		
	21-25 yıl	77	288.17		
	25 yıldan fazla	62	264.67		
Örgütsel zarar	1-5 yıl	32	287.11	5.805	.326
	6-10 yıl	94	240.18		
	11-15 yıl	122	260.29		
	16-20 yıl	143	266.40		
	21-25 yıl	77	269.85		
	25 yıldan fazla	62	295.52		

*p<.05

Tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur (Grup1: 1-5 yıl, Grup2: 6-10 yıl, Grup3: 11-15 yıl, Grup4: 16-20 yıl, Grup5: 21-25 yıl, Grup6: 25'ten fazla.), $X^2=14.453$, $p=.013$. Haberdar olma alt boyutunda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Mann-Whitney U Testi yardımıyla ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Buna göre anlamlı farklılaşmanın Grup1 ile Grup4 arasında Grup1 lehine, Grup2 ile Grup4 arasında Grup2 lehine, Grup3 ile Grup5 arasında Grup5 lehine ve Grup4 ile Grup5 arasında Grup5 lehine olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak 1-5 ve 6-10 yıl hizmet yılındaki öğretmenlerin dedikoduyu haberleşme aracı olarak algılama düzeylerinin 16-20 hizmet yılındaki öğretmenlerin algılama düzeylerinden daha fazla olduğu, benzer

şekilde 21-25 hizmet yılındaki öğretmenlerin dedikoduyu haberleşme aracı olarak algılama düzeylerinin de 11-15 ve 16-20 hizmet yılındaki öğretmenlerin algılama düzeylerinden daha fazla olduğu söylenebilir. Buradan da işe yeni başlayan öğretmenler ile mesleki olgunlaşma dönemindeki bir kısım öğretmenlerin genel olarak dedikoduyu haber alma aracı olarak gördükleri ancak diğer gruptakilerin ise bu görüşü çok benimsemedikleri söylenebilir. Buna neden olarak güvene dayalı ikili ilişkiler açısından taraflar arasında gizliliğin kabul gördüğü (Pars, 2017) göz önüne alınarak öğretmenlerin okul kültürü ve okul ikliminin öğrenilmesi ve uyum sağlanması sırasında ve gruba katılan yeni kişiler hakkında bir takım bilgilerin elde edilmesinde bu yola başvurabilecekleri düşünülebilir. Benzer olarak 21-25 yılındaki öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeyleri haberdar olma boyutunda 11-15 yıl ve 16-20 yıl hizmeti olan öğretmenlere göre daha fazladır. Bunun nedeni olarak ise ilerleyen yaşlarda bir kısım öğretmenlerin (21-25 yıl), mesleki olgunlaşma ile birlikte okul içerisindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bunun sonucunda kötü bir imaj bırakmak istememeleri ve saygınlıklarını korumayı sürdürmek istemeleri adına, öncesinde tedbirli davranma gerekçesinin yanı sıra yönetimin lehine veya aleyhine olabilecek girişimlerde kişilerin niyetlerini anlamaya çalışmak ve işbirlikçiler bulmak için örtük ve hızlı bir haber alma kaynağı olarak gördükleri dedikodu mekanizmasını işletebilecekleri düşünülebilir.

Yine tablo 17'ye göre Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1: 1-5 yıl, Grup2: 6-10 yıl, Grup3: 11-15 yıl, Grup4: 16-20 yıl, Grup5: 21-25 yıl, Grup6: 25'ten fazla.), $X^2=10.074$, $p=.073$. Aynı tablodan Kuruskal-Wallis Testi, hizmet yılı olarak altı farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutunda da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1: 1-5 yıl, Grup2: 6-10 yıl, Grup3: 11-15 yıl, Grup4: 16-20 yıl, Grup5: 21-25 yıl, Grup6: 25'ten fazla.), $X^2=5.805$, $p=.326$.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarının branş değişkenine göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Kuruskal-Wallis Test Sonuçları

Alt Boyut	Branş	N	Sıra Ortalaması (Rank)	Ki-kare	P
Haberdar olma	Sınıf	191	265.73	.795	.851
	Sözel	169	270.65		
	Sayısal	96	266.33		
	Sanatsal, Sportif diğ.	74	252.08		
İlişkileri geliştirme	Sınıf	191	256.09	2.254	.521
	Sözel	169	274.28		
	Sayısal	96	274.76		
	Sanatsal, Sportif diğ.	74	257.73		
Örgütsel zarar	Sınıf	191	283.95	4.497	.213
	Sözel	169	255.56		
	Sayısal	96	250.60		
	Sanatsal, Sportif diğ.	74	259.91		

*p< .05

Tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, branş olarak dört farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $\bar{X}^2=.795$, p=.851. Aynı tabloya göre Kuruskal-Wallis Testi, branş olarak dört farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun ilişkileri geliştirme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $X^2=2.254$, p=.521. Yine aynı tabloda Kuruskal-Wallis Testi, branş olarak dört farklı gruba ayrılan katılımcıların örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutunda da istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur (Grup1, N=191: sınıf, Grup2, N=169 sözel, Grup3, N=96: sayısal, Grup4, N=74: sanatsal, sportif ve diğer.), $X^2=4.407$, p=.213.

4.5. 5. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın 5. alt problemi olan "Örgütsel güven algı düzeyi ile örgütsel dedikodu algı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aramak için yapılan analizlere yer verilecektir.

Örgütsel güven ve örgütsel dedikodunun alt boyutlarının birbiri ile ilişkisini ortaya koymak için yapılan korelasyon analizine ilişkin bilgiler tablo 19'da gösterilmiştir. Korelasyon +1 ile -1 arasında değişmektedir. Elde edilen değerlerde işaretler ilişkinin yönünün pozitif ya da negatif olduğunu belirtmektedir. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında $r=.10-.29$ (düşük), $r=.30-.49$ (orta) ve $r=.50-1.0$ (yüksek) değerleri dikkate alınmıştır (Pallant, 2016).

Tablo 19. OÖGÖ ve ÖDÖ Alt Boyutlarının Birbiri İle İlişisini Gösteren Korelasyon Analizleri

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

* $p < .05$

Tabloya göre elde edilen bulgular ve yorumlar şu şekildedir:

1. Katılımcılar tarafından algılanan haberdar olma düzeyleri ile algılanan çalışanlara duyarlılık düzeyleri arasında anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.391$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

2. Katılımcılar tarafından algılanan haberdar olma düzeyleri ile algılanan yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.380$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

3. Katılımcılar tarafından algılanan haberdar olma düzeyleri ile algılanan iletişim ortamına güven düzeyleri arasında anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.379$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

4. Katılımcılar tarafından algılanan haberdar olma düzeyleri ile algılanan toplam güven düzeyleri arasında anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.404$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

5. Katılımcılar tarafından algılanan ilişkileri geliştirme düzeyleri ile algılanan çalışanlara duyarlılık düzeyleri arasında anlamlı, düşük ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.167$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

6. Katılımcılar tarafından algılanan ilişkileri geliştirme düzeyleri ile algılanan yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı, düşük ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.176$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

7. Katılımcılar tarafından algılanan ilişkileri geliştirme düzeyleri ile algılanan iletişim ortamı düzeyleri arasında anlamlı, düşük ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.154$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

8. Katılımcılar tarafından algılanan ilişkileri geliştirme düzeyleri ile algılanan toplam örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı, düşük ve negatif yönlü bir korelasyon $\rho = -.177$, $N=530$, $p < .05$, olduğu görülmüştür.

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

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

1. Öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerine ilişkin görüşleri toplam puan ortalamalarına göre ($\bar{X}=3.91$) genel olarak "Çoğunlukla Katılıyorum" şeklinde olmuştur. Alt boyutlar bazında ise öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri sırası ile iletişim ortamına güven ($\bar{X}=4.11$), yöneticiye güven ($\bar{X}=4.03$) ve çalışanlara duyarlılık ($\bar{X}=3.68$) şeklindedir. Pars (2017), Çelik (2016) ve Baş (2010) da araştırmalarında "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyinde bulurken Memduhoğlu ve Zengin (2011) ile Cemaloğlu ve Kılınç (2012) araştırmalarında "Orta Düzeyde Katılıyorum" düzeyinde bulmuşlardır.

2. Okullarda erkek öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri toplamda ve örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında, kadın öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden daha fazladır. Yıldırım (2018), Uygur (2018) ve Bil, (2018) araştırmalarında erkekler ile kadınlar arasında bir farklılık bulmaz iken, Erçek (2018), Teyfur, v.d. (2013) ve E. Yılmaz (2006) araştırmalarında tam tersi bir sonuç elde ederek kadınların örgütsel güven algı düzeylerini daha yüksek bulmuşlardır.

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

4. Öğretmenlerin okullarda örgütsel güven algı düzeyleri toplamda ve örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Yılmaz (2005), Gülhan (2018) ve Uygur (2018) da araştırmalarında hizmet yılına göre bir farklılaşma tespit etmemişlerdir. Bunun yanında Karakuş (2019) araştırmalarında 6-10 hizmet yılı olan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerini 1-5

hizmet yılı olan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden daha yüksek bulurken Bil (2018) ise farklı olarak 1-5 hizmet yılı olan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Özer ve diğerleri (2006) de 21 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer olarak Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) araştırmalarında, kıdem arttıkça örgütsel güven algı düzeyinin yükselme eğiliminde olduğunu belirtmektedirler. Farklı araştırmalarda kullanılan ölçeklerin farklı olabileceği gibi yapılan araştırmaların zamanı göz önüne alındığında öğretmenlerin eğitim anlayışlarının ve beklentilerinin değişebileceği düşünülüp sonuçların farklılık göstermesi normal karşılanabilir.

5. Öğretmenlerin okullarda örgütsel güven algı düzeyleri örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında ve toplamda branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, toplamda ve tüm alt boyutlarda sözel branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyi sayısal branştaki ve sınıf branşındaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden daha fazla çıkmıştır. Yine tüm alt boyutlarda ve toplamda sanat, spor ve diğer branşlardaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri sayısal branştaki öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinden yüksek çıkmıştır. Karakuş (2019) da araştırmasında aynı sonucu bulurken Pars (2017), sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. E. Yılmaz (2006) ise araştırmasında branşa göre anlamlı farklılaşma tespit etmemiştir.

6. Örgütsel dedikodunun her üç alt boyutundaki toplam ortalamalara göre öğretmenlerin dedikoduyu algılamaya yönelik görüşleri "Hiç Katılmıyorum" ile "Orta Düzeyde Katılıyorum" aralığındadır. Bununla beraber öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeyleri her üç boyut için ayrı ayrı toplam ortalamalara göre sırasıyla örgütsel zarar($\bar{X}=3.38$), haberdar olma($\bar{X}=1.79$), ilişkileri geliştirme($\bar{X}=1.43$) şeklindedir. Bu durumda okul ortamında öğretmenlerin dedikoduyu çok fazla benimsedikleri ve olumlu işleve sahip olduğunu düşündükleri söylenemez. Ancak okullarda dedikodunun varlığının kabul edildiği ve kullanıldığı da inkâr edilemez. Öğretmenlerin, dedikodunun bir haber alma kaynağı olduğuna ve ilişkileri geliştirici rolü bulunduğuna ilişkin görüşlere pek fazla katılmadıkları görülmektedir. Bunların yanında öğretmenlerin dedikodunun, örgüte zarar verdiğine dair görüşleri daha ağır basmaktadır.

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

8. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu algı düzeyleri tüm alt boyutlarda medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Evli ve bekâr öğretmenlerin dedikoduya ilişkin görüşleri benzerdir.

9. Hizmet yılına göre mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin(1-5yıl ve 6-10 yıl), örgütsel dedikodu algı düzeyleri haberdar olma alt boyutunda 11-15 yıl ve 16-20 yıl hizmeti olan öğretmenlerinkinden daha fazla çıkmıştır. Yani Öğretmenler mesleğe girdikten belli bir zamana kadar dedikoduyu haber alma kaynağı olarak daha fazla kullanmaktadırlar.

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

11. Örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme alt boyutları örgütsel güvenin toplamı ve tüm alt boyutları ile zıt yönlü bir ilişki içerisindedir.

5.2. Öneriler

1. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri ortalamasının üzerinde bulunmuştur. Güven algı düzeyinin daha da artırılması ile birlikte bunun muhafaza edilmesine ilişkin olarak okullarda yönetimin her türlü faaliyetlerinde tutarlı davranışların ortaya konulması ve devam ettirilmesi, öğretmenlerin taleplerine kulak verilmesi ve karşılanamayan taleplerin gerekçelerinin ortaya konulması, kaynaşmayı sağlayacak ortamlar oluşturularak açık ve sağlıklı iletişim zemininin oluşturulması, katılımcı bir yönetim tarzının tercih edilmesi, öğretmenlere karşı adil tutumlar takınılması önerilmektedir.

2. Araştırmanın bulguları arasında örgütsel dedikodu ve örgütsel güven arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve dedikoduya ilişkin özellikle örgütsel zarar düzeyinin yüksek algılandığı göz önüne alındığında kişilerarasında dedikodunun yıkıcı etkilerini bertaraf etmek, aradaki saygı ve sevgi bağlarını güçlendirmek için okul içi ve okul dışında farklı aktiviteler, ziyaretler ve geziler düzenlenebilir.

3. Öğretmenler tarafından dedikodunun örgütsel zarara ilişkin algıları göz önüne alındığında yöneticiler tarafından şeffaf bir yönetim anlayışının benimsenmesi ile beklenmedik bir durum oluştuğunda örgüt üyeleri zamanında, doğru ve hızlı bir şekilde bilgilendirilerek ortaya çıkabilecek karışıklılık ve belirsizlik durumları engellenebilir. Böylelikle örgütte oluşabilecek tahribatların önüne geçilebilir.

4. Güvenin tesisi ve artırılmasına ilişkin özellikle göreve yeni başlayan öğretmenler için uyum programlarının yanı sıra okul yönetiminin her türlü işte tutarlı, dürüst ve adil davranışlarda bulunmaları, açık ve etkili bir iletişim kurmaları konusunda gerekli pedagojik bilgi ve alan yeterlikleri ile ilgili kendilerini geliştirici eğitim programlarına katılmaları önerilebilir.

5. Sunulan bilgiler ışığında konu ile ilgili farklı ölçeklerin geliştirilmesi yoluna gidilebilir.

6. Örgütsel sessizlik, örgütsel bağlılık gibi örgütü etkileyen bağımlı değişkenler ile araştırmanın kapsamı genişletilebilir.

7. Benzer bir araştırma nicel araştırmanın yanında okul yöneticilerinin de görüşlerini içerecek şekilde nitel araştırma ile birlikte de yapılabilir.

Kaynakça

- Adams, S. H. and Wiswell, A. K. (2007). *Dimensionality Of Organizational Trust*. Paper Presented at The International Research Conference in The Americas Of The Academy Of Human Resource Development, Indianapolis.
- Akdoğan, A. A., ve Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Akdoğan, A., Mirap, S. ve Cingöz, A. (2009). İşgörenlerin Dedikoduya İnanma Düzeyleri Ve Dedikodunun Amaçlarına İlişkin Algılamaları: Örgütsel Ve Bireysel Değişkenler Açısından Bir İnceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 17-25.
- 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.
- Akgeyik, T. (2015). İşyeri Dedikodusunun Çok Boyutluluğu (Çalışanların Dedikodu Algıları Üzerine Bir Araştırma). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (68), 89-103.
- Akın, U. (2015). Okullarda Örgütsel Sinizm Ve Güven İlişkisinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altun, G. (2010). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altunel, A. T. (2015). *Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Alguları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Arslan, M. M. (2009). Perceptions Of Technical And Industrial Vocational High School Teachers About Organizational Trust. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(2), 274-288.
- 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.
- Artuksu, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9) , 1-13.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Ay, M. H. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Ayık, A., Savaş, M., ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul İklimi Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Bakır Arabacı, İ., Sünkür, M., ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 171-190.
- Baş, G. G., ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Baş, G. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, (2), 17-36.
- Baştürk, S., ve Taştepe, M. (2013). Evren ve Ömeklem. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Vize Yayıncılık, 129- 159.
- Bektaş, E. (2018). *Dikizleme Kültürü Perspektifinden Sanal Dedikodu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Berkos, K. M. (2003). *The Effects Of Message Direction And Sex Differences On The Interpretation Of Workplace Gossip*. Doctoral Dissertation, Louisiana State University, Louisiana.
- Bil, E. (2018, Mart). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Alguları(Küçük Çekmece Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blomqvist, K., and Ståhle, P. (2000, September). Building organizational trust. In *16th Annual IMP Conference, Bath, UK* (pp. 7-9).
- Brewster, C. and Railsback, J. (2003). *“Building Trusting Relationships For School Improvement: Implications For Principals and Teachers”*. Northwest Regional Educational Laboratory, ERIC Document Reproduction Service, ED 481 987.
- Bromiley, P. and L.L. Cummings (1996), The Organizational Trust Inventory (OTI). *Trust in Organizations: Frontiers of theory and research*, 302(330), 39-52.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Örnekleme Yöntemleri*. Erişim adresi: w3.balikesir.edu.tr.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012a). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012b). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 137-151.
- Cengiz, A. K. (2017). Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler Ve Antakyalılık. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(51), 311-327.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.
- Chua, S. V. and de la Cerna Uy, K. J. (2014). The Psychological Anatomy Of Gossip. *American Journal of Management*, 14(3), 64.
- Cohen, A. (2015). Organizational Trust. In *Fairness in the Workplace* (pp. 51-66). Palgrave Macmillan, London.

- Çağlar, Ç., Uğurlu, C. T. ve Güneş, H. (2013). Teachers'views Concerning The Function Of Gossips In Primary Schools. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 1-16.
- Çaylı, E. (2003). *Televizyon Programlarında Dedikodu Ve Popüler Kültür*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çaylı, E. (2008). “Popüler Bir Tecrübe”/ Tahakküm ve Direnişin Aracı Olarak Dedikodu: Türkiye Televizyonlarında Dedikodunun Söylemsel Analizi. *Kültür ve İletişim Dergisi*, 11(2), 9 - 39.
- Çelik, H. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Balıkesir Merkez İlçeleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çıtır, I. Ö. ve Kavi, E. (2010). Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 229-244.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Çubukcu, K. (2010). *Örgütsel Güven Kavramının Öğretmenler Açısından Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri (Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü . Ankara.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun Sosyolojisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü . Konya.
- Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçlar. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 10 (2), 139–150.
- Demirkaya, H. ve Kandemir, A. Ş. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263-279.

- Dilber, F. (2018). *Kurumsal İletişimde Dedikodu ve Söylenti*. İstanbul: Literatürk Academia.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dumlupınar, M. (2016). *İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı İle Örgütsel Güven Düzeyleri Ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip In Evolutionary Perspective. *Review of General Psychology*, 8, 100-110.
- Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Ece, K. (2003). Kişilerarası İletişim Sürecinde Güven Unsuru, Güven ve İkna Ölçeği Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eder, D. and Enke, J. L. (1991). The Structure of Gossip: Opportunities and Constraints on Collective Expression Among Adolescents. *American Sociological Review*, 56(4), 494-508.
- Ellwardt, L., Wittek, R. and Wielers, R. (2012). Talking About The Boss: Effects Of Generalized and İnterpersonal Trust on Workplace Gossip. *Group and Organization Management*, 37(4), 1-29.
- Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Güvenliğine İlişkin Algılarının Örgütsel Güven ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Diyarbakır İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Erdem, F. (2003), Örgütsel Yaşamda Güven. *Sosyal Bilimlerde Güven, Ankara:Vadi Yayınları*
- Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2000). Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans için Koşulsuz Güven mi? Optimum Güven mi? 8. *Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi, Nevşehir*.

- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşe Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, S. S. ve Yücel, R. (2010). İş Gerilimi, Yöneticiye Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Resmi ve Resmi Olmayan Yönetim Kontrollerinin Önemi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3), 117-136.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi(Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de Bir Uygulama). *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Eroğlu, F. (2015). *Zorunlu Yer Değişikliği (Rotasyon) Yapan Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Güven Alguları Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- 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.
- Eşkin Bacaksız, F. ve Aytolan, Y. (2013). Dedikodu ve Söylenti Tutumu Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 36-42.
- Fard, P. G. and Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Freund, R. (2014). *Determining The Effects Of Employee Trust On Organizational Commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Pepperdine University, California.
- Gökdoğan, D. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algularının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kırşehir.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V. and Labianca, G. (2010). A Social Network Analysis Of Positive And Negative Gossip In Organizational Life. *Group and Organization Management*, 35(2), 177-212.
- Gülay, S.S. (2018). Öğretmenlerin Kayırmacılık Alguları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Rize.
- Güleryüz, D. G. (2017) *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği)*.

- Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gülhan, G. Y. (2018). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Güneş, D. Z. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ve Kolektif Yeterlik Alguları İle Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Güven, M. ve Dönmez, B. (2002). Ortaöğretim Öğrencilerinin Okul Güvenliğine İlişkin Algı ve Beklentileri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(4), 59–68.
- Halis, D. M. (2019). İnsan İlişkilerinin Temeli Güven ve Güven Yönetimi. 2019 tarihinde *Gönül Kültür ve Medeniyet Dergisi*: <http://www.gonuldergisi.com>. adresinden alındı.
- Halis, M., Gökgöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 187-205.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). Organizational Gossip Scale: Validity And Reliability Study. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27) 829-846.
- Handford, C.V. (2013). *Why Teachers Trust School Leaders*. Doctoral dissertation, Toronto University, Toronto.
- Hennessy, C. L. (2013). *The Component Of Trust As Administrators' And Teachers' Roles Change During Implementation Of Response To Intervention*. Doctoral dissertation, Northcentral University, California.
- Hoy, W. K. and Tschannen-Moran, M. (1999). Five Faces of Trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools. *Journal of School Leadership*, 9(3), 184-208.
- Hoy, W. K. and Tarter, C. J. (2004). Organizational Justice İn Schools: No Justice Without Trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- İslamoğlu, G., Birsnel, M. ve Börü, D. (2007). *Kurum İçinde Güven, Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü (Alana Araştırması ve Sonuçları)*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jones, R. A. (2018). *School Leaders' Attitudes and Preferred Responses to Gossip*. Doctoral Dissertation, La Verne University, California.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kalaycı, S. G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Kalkan, F. (2015). İlköğretim Okullarında Mesleki Öğrenme Topluluğu İle Bürokratik Yapı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Kapferer, J. N. (1992). *Dedikodu ve Söylenti: Dünyanın En Eski Medyası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karakuş, B. (2019). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Hakkındaki Algıları ve Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, S. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. *Elektronik Belge*, <http://aves.akdeniz.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=13&USER=3180> adresinden alınmıştır.

- Karımı Bakhshkandı, M. (2014). *Türkiye ve İran'daki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri (Ankara ve Tahran Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel Liseler İle Mesleki Ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elazığ İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kaygın, E. ve Atay, M. (2014). Mobbingin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi-Kamu Kurumunda Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 95-113.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Kong, M. (2018). Effect Of Perceived Negative Workplace Gossip On Employees' Behaviors. *Frontiers in psychology*, 9, 1-12.
- Kovancı, M. (2019). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ile Örgütlerine Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Kramer, R. M. (2009). *Organizational Trust A Reader*. New York: Oxford University Press.
- Kuo, C.C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C.Y. and 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.
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H. ve Karasoy, A. (2009). Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 561-574.
- Levent, F. ve Türkmenoğlu, G. (2019). Okul Yöneticilerinin Dedikodu ve Dedikodu Yönetimine İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814.
- Lewicki, R. J. ve Bunker B.B. (1996). Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114-140.

- Louis, K. S. (2007). Trust And Improvement In Schools. *Journal Of Educational Change*, 8(1), 1-24.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. (1995). Affect And Cognition Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organization. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59
- MEB. (2017). Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgeleri Yönergesi. *MEB Mevzuat*: <http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.php?ara=5> adresinden alınmıştır.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1) s.211-217.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 261-287.
- Michelson, G., Van Iterson, A., and Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group and Organization Management*, 35(4), 371-390.
- Morreale, S. P. ve Shockley-Zalabak, P. S. (2014). A Qualitative Study of Organizational Trust: Leaders Perceptions in Organizations in Poland and Russia. *Intercultural Communication Studies*, 23(2), 69-89.
- Mutluay, Y. (2018). *Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Evrensel Değerleri Uygulamaları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Narang, L. and Singh, L. (2012). Role Of Perceived Organizational Support In The Relationship Between HR Practices And Organizational Trust. *Global Business Review*, 13(2), 239-249.
- Önder, M. (2015). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Güven Alguları (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özarallı, N., ve Torun, A. (2011). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici ile Kuruöa Duyulan Güven ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.

- Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özek, B. Y. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, (7)1, 103–124.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47- 57.
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde Dedikodu ve Söylentilerin Ortaya Çıkış Nedenleri, İçerikleri ve Etkilerine İlişkin Çalışan Algılarının Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Palatnik, Lori and Bob Burg (2002). *Gossip: Ten Pathways to Eliminate It from Your Life and Transform Your Soul*. Deerfield Beach: Simcha Press.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Kullanma Klavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Parlak, F. (2018). *Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü . Kahramanmaraş.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Polat, E. (2014). *Kurtuluş Savaşı Dönemi Öykülerinde "Dedikodu"nun İşlevi ve "Öteki"nin Anlatısı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi.

- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Rashad, K. (2018). *Teacher Perceptions of Trust: Principal Behaviors and School Practices*. Doctoral Dissertation, Azusa Pacific University, California.
- Rivero, O. (2013). Rumors in The Workplace Affecting Organizational Change Readiness. *Global Journal of Management And Business Research*, 13(12), 50-53.
- Ro, C. (2018). Dedikodunun Olumlu İşlevleri. *BBC News-Türkçe:2019 tarihinde*, <https://www.bbc.com/turkce/vert-fut-46527464> adresinden alındı.
- Robbins, S. ve Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior/Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Rodrigues, A. F. C. and Veloso, A. L. D. O. M. (2013). Organizational Trust, Risk And Creativity. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 15(49), 545-561.
- Sandal, İ. (2014). *Örgütsel Güven İle Verimlilik Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sarıdaş, G. (2019). Okulda Dedikodu veya Söylenti Yönetimi. *2019 tarihinde* <https://www.ogrenmen.com/egitim-ogretim/okulda-dedikodu-veya-soylenti-yonetimi.html> adresinden alındı.
- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi*, İstanbul.
- Seçkin, Ş. N. (2018). İşyerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 973-986.
- Shallcross, L., Ramsay, S. and Barker, M. (2011). The Power Of Malicious Gossip. *Australian Journal of Communication*, 38(1), 45-68.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. and Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What It Means, Why It Matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-49.
- Shockley-Zalabak, P. S., Morreale, S., ve Hackman, M. (2010). *Building the high-trust organization: Strategies for supporting five key dimensions of trust*. San Francisco: International Association of Business Communicators.

- Schoorman, F. D., Mayer, R. C. and Davis, J. H. (2007). An Integrative Model Of Organizational Trust: Past, Present, And Future. *Academy Of Management Review*, 32(2), 344-354.
- Sinclair Jr, M. (2013). *The Influence Of Trust And Affective Organizational Commitment On Intent To Leave*. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University, ABD-Minnesota.
- 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:Türkiye'deki İşletmeler Üzerine Bir Uygulama*. Konya: Tablet Yayınları.
- Solmaz, B. (2006). Söylenti Ve Dedikodu Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 563-575.
- Solomon, R. C.ve Floreres, F. (2001). Güven Yaratmak, İstanbul: Bzd Yayın
- Smith, P. A. (2000). *Organizational Health Of High Schools And Dimensions Of Faculty Trust*. Doctoral Dissertation, The Ohio State University, Ohio.
- Şantaş, G., Akbolat, M. ve Sağlam, H. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 131-148.
- Şevik, M. K. (2012). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Alguları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tamer, İ. (2012). Kurumlarda Bireylerarası Güven: Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 337-352.
- Taş, N. (2015). *Söylenti Ve Dedikodu*. 2019 tarihinde [prezi.com: https://prezi.com/0l2u3ytdnX6a/soylenti-ve-dedikodu/](https://prezi.com/0l2u3ytdnX6a/soylenti-ve-dedikodu/) adresinden alındı
- TDK. (2019). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. 2019 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden alındı.
- Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun Cinsiyeti: Kadın Kimliğinin Yeniden İnşasında Dedikodunun Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 84-106.

- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devler Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Töremen, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermeye: Kavramsal Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim yönetimi dergisi*, 32(32), 556–573.
- Tschannen-Moran, M. (2001). “Collaboration and The Need For Trust.” *Journal of Educational Administration*, 39 (4): 308-331.
- Tschannen-Moran, M. (2003). *Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust. Studies in Leading and Organizing Schools*, 157–179, Information Age Publishing: Greenwich: CT.
- Tschannen-Moran, M. (2017). The Importance Of Trust İn Schools. *The WERA Educational Journal*, 9(2), 3.
- Türk, M. S. (2014). *Örgüt İçi İletişim ve Kriz Yönetimi*. 2019 tarihinde https://www.academia.edu/30636810/%C3%96RG%C3%9CT_%C4%B0%C3%87%C4%B0_%C4%B0LET%C4%B0%C5%9E%C4%B0M_VE_KR%C4%B0Z_Y%C3%96NET%C4%B0M%C4%B0 adresinden alındı.
- Uğurlu, C. T. (2014). İnfomal İletişim Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması(A Study of Reliability and Validity of Informal Communication Scale). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 83-100.
- Uğurlu, C. T., ve Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Ve Okula Güven Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(1), 72-85.
- Uslu, O. ve Ardiç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Usta, M. E., Kaya, A. ve Özyurt, D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.

- Uygur, K. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları İle Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E. and Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking Organizational Trust With Employee Engagement: The Role Of Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377-400.
- Uyar Bulut, B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzun, O. (2011). *Liderlik Stilleri İle Örgütsel Güven ve Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 188-208.
- Ünsal, P. (2004). Örgütlerde Güven Algısı. *Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı*, 225-237.
- 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 Psicología Ocupacional*, 36(1), 49-61.
- Yalçınsoy, A. (2019). *Örgütlerde Dedikodu: Nedenleri ve Sonuçları*. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler, 103-110, Ankara: Gece Akademi.
- Yazıcıoğlu, A. (2015). *Eğitimcilerde Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (Bursa Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bursa.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Örneklem Seçimi ve Hesaplaması. http://www.baskent.edu.tr/~matemel/courses/ornekleme_notlari adresinden alınmıştır

- Yiğit Koyunkaya, M. (2019). Eğitimin Amaçları ve İşlevleri. 2019 tarihinde http://melikeyigit.weebly.com/uploads/1/2/4/7/12475408/2._hafta-son.pdf adresinden alınmıştır
- Yıldırım, E. Ş. (2018). *İşletmelerde Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hatay İlinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Balıkesir.
- Yıldız, M. L. ve Bürüngüz, H. C. (2013). Güven Geliştirmede İletişimin Rolünü ve Örgütsel Hedeflere Katılım Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Yol Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 66
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi. *Kafkas Üniversitesi Dergisi*, 172-179.
- Yılmaz, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları ile Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 117-131.
- Yılmaz, K. (2006). Güven Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.
- Yılmaz, K. (2009). Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* ,15(59), 471-490.
- Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B. and Dai, Y. (2018). An Empirical Study On The Organizational Trust, Employee-Organization Relationship And Innovative Behavior From The Integrated Perspective Of Social Exchange And Organizational Sustainability. *Sustainability*, 10(3), 1-14.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

- Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yararlanılan Web Siteleri

- <https://www.egitimsistem.com>. (2019). Eğitim Sistem: Yardımseverlik Nedir? 2019 tarihinde <https://www.egitimsistem.com> adresinden alındı.
- <https://www.kursunkalem.com>. (2019). Kurşun Kalem. 2019 tarihinde <https://www.kursunkalem.com/sosyoloji-terimi/ozdeslesme/> adresinden alındı

Ekler

EKLER

EK-1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki seçeneklerden kendinize uygun olanı işaretleyiniz.

Cinsiyet:

- () Kadın
() Erkek

Medeni Durum:

- () Bekâr
() Evli

Hizmet Yılı:

- () 1-5 yıl
() 6-10 yıl
() 11-15 yıl
() 16-20 yıl
() 11-25 yıl
() 25 yıldan fazla

Branşınız

- () Beden Eğitimi
() Bilişim Teknolojileri
() Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
() Fen Bilimleri
() Görsel Sanatlar
() İngilizce
() Matematik
() Müzik
() Rehber
() Sınıf
() Sosyal Bilgiler
() Teknoloji ve Tasarım
() Türkçe

EK-2

Saygıdeğer İlköğretim Öğretmenleri,

Ölçekte yer alan sorulara vereceğiniz içten yanıtlar araştırmanın niteliğine katkı sağlayacaktır. Samimi yanıtlarınızdan dolayı teşekkür eder çalışma hayatınızda başarılar dilerim.

Yasin KARASU
Matematik Öğretmeni
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

AÇIKLAMA: Size uygun olan ifadenin altındaki kutucuğu işaretleyerek (X) belirtiniz. Ölçme aracının, amacına tam olarak hizmet etmesi için lütfen tüm soruları cevaplayınız.

	Hiç katılmıyorum % 0	Biraz katılmıyorum % 25	Orta düzeyde katılmıyorum % 50	Çoğunlukla katılmıyorum % 75	Tamamen katılmıyorum % 100
1. Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.					
2. Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.					
3. Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.					
4. Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktığını hissederler.					
5. Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.					
6. Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.					
7. Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.					
8. Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.					
9. Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.					
10. Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.					
11. Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.					
12. Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.					
13. Bu okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.					
14. Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.					
15. Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.					

	Hiç katılmıyorum % 0	Biraz katılmıyorum % 25	Orta düzeyde katılmıyorum % 50	Çoğunlukla katılmıyorum % 75	Tamamen katılmıyorum % 100
16. Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.					
17. Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.					
18. Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benim de fikrimi alır.					
19. Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.					
20. Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.					
21. Okul müdürü, açık ve dürüştür.					
22. Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.					
23. Okul müdürü, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.					
24. Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.					
25. Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.					
26. Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.					
27. Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda, yeniliğe, değişime ve gelişime açıktır.					
28. Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamazlar.					
29. Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.					
30. Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.					

EK-3

1. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olurum.					
2. Okulumdaki meslektaşlarımın birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.					
3. Okulumda yeni gelen meslektaşlarım ile ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edinirim.					
4. Okulumdaki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimleri hakkında bilgi edinirim.					
5. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.					
6. Okulumdaki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.					
7. Okulumdaki örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.					
8. Okulumdaki meslektaşlarımın dedikodu yapmak samimiyetimi artırır.					
9. Okulumdaki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum.					
10. Okulumdaki meslektaşlarımın dedikodu yaparak stres atmaya çalışırım.					
11. Okulumdaki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.					

	Hiç katılmıyorum % 0	Biraz katılmıyorum % 25	Orta düzeyde katılmıyorum % 50	Çoğunlukla katılmıyorum % 75	Tamamen katılmıyorum % 100
12. Okulumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.					
13. Okulumdaki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.					
14. Okulumdaki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.					
15. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.					
16. Okulumdaki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.					
17. Okulumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.					
18. Okulumda yapılan dedikodular meslektaşlarımla aramızda gruplaşmalara neden olur.					
19. Okulumda dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır.					
20. Okulumda meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular motivasyonumu düşürür.					
21. Okulumda dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda okula isteksiz giderim.					
22. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.					
23. Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur.					
24. Okulumda benim hakkımda dedikodu yapan meslektaşlarımla arama mesafe koyarım.					

Ek-4

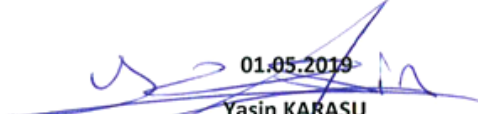
Osman Gazi Ortaokulu Müdürlüğüne
(İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Gönderilmek Üzere)

İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Doktora Öğretim Üyesi Melike CÖMERT danışmanlığında yüksek lisans yapmaktayım. "İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Bağlamında Örgütsel Güven Düzeyleri" konulu tez çalışmam için 01.05.2019 ile 12.12.2019 tarihleri arasında nicel verileri toplamak için ölçek uygulamak istiyorum. Bu bağlamda ekte verilen ölçek(anket) formunun ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler tarafından doldurulması gerekmektedir.

İlgili tez çalışmasının başarılı bir şekilde yürütülmesi adına Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izini ve ölçeğin İlköğretim Kurumlarında çalışan öğretmenler tarafından doldurulması için ilgili kurumlara bildirilmesini talep etmekteyim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adres: Sümerevler Mahallesi 1778. Sokak no:8
Adıyaman/Merkez
T.c. 10243502704
Tel: 539 276 4898

01.05.2019

Yasin KARASU
Md. Yrd. /Matematik Öğretmeni

OSMAN GAZİ ORTAOKULU	
EVRAK ÖN KAYIT BÜROSU	
İLGİLİ BİRİM	Osman Gazi Ortaokulu
TARİH SAYI	03/05/2019 - 8764870
HAVALE EDEN	Melike Cömert

Ek-5



T.C.
ADYAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12705949-774.01.03-E.9459093
Konu : Yasin KARASU'nun Uygulama izni

14.05.2019

DAĞITIM YERLERİNE

İ l g i : a) Osmangazi Ortaokulu Müdürlüğü'nün 03.05.2019 tarih ve 8771121 sayılı yazısı.
b) Valilik Makamının 13.05.2019 tarih ve 9402054 sayılı Makam Oluru.

İlgi (a) yazıya istinaden, İlimiz Merkez Osmangazi Ortaokulu Müdür Yardımcısı ve İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Yasin KARASU'nun tez çalışması kapsamında Öğretim Üyesi Melike CÖMERT danışmanlığında İlimiz Merkezindeki İlkokul ve Ortaokul öğretmenlerine yönelik "İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Bağlamında Örgütsel Güven Düzeyleri" konulu anket uygulamasını okul müdürlüklerinin sorumluluğu ve gözetiminde eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapması ile ilgili Valilik Makamının ilgi (b) Oluru yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa YETİŞ
Müdür a.
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

Ek:

-1 Adet Valilik Makam Oluru ve ekleri

Dağıtım:


- Osmangazi Ortaokulu Müdürlüğüne
- İl Merkezindeki İlkokul ve Ortaokul Müdürlüklerine

İl M.E.Müdürlüğü 02100/ADYAMAN- Ayrıntılı Bilgi İçin:Şef Bekir DÖYAN- Telefon : (0416) 2161181 – 2161021 Faks : (0416) 2164570 -Hizmetiçi Eğitim Birimi : e-posta: adiyamanmem@meb.gov.tr - Elektr.Ağ : www.adiyaman.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 552e-f667-3d5e-aed5-0388 koda ile teyit edilebilir.

Ek-6

16.12.2019 Gmail - ölçek izni

 Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>

ölçek izni
5 ileti


Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>
Alıcı: daği@dicle.edu.tr, bunyaminhan@gmail.com 3 Mart 2019 13:51

Merhaba hocam.. kusura bakmayın sizi Adıyaman'dan rahatsız ediyorum..Adım Yasin Karasu...
inönü üniversitesinde eğitim yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Tez için izniniz olursa sizin "örgütsel dedikodu" ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Ölçeğin orijinalini mail olarak yollarsanız çok memnun olurum.
..Yardımcı olursanız çok sevinirim.... Teşekkür ederim..

Bunyamin Han <bunyaminhan@gmail.com>
Alıcı: Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com> 3 Mart 2019 14:15

Sayın Yasin Karasu,
Ölçegimi kullanabilirsiniz. Ekte orijinal hali sunulmuştur. İyi çalışmalar.

3 Mar 2019 Pzr 13:51 tarihinde Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com> şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

 **organizational gossip scale.pdf**
873K



Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>

ölçek izni

8 ileti

Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>
Alıcı: eyilmaz@erbakan.edu.tr

17 Mart 2019 12:49

Merhaba hocam.. kusura bakmayın sizi Adıyaman'dan rahatsız ediyorum..Adım Yasin Karasu...
inönü üniversitesinde eğitim yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Tez için izniniz olursa sizin "örgütsel güven
geçerlik güvenilirlik çalışması adı altında " geliştirmiş olduğunuz örgütsel güven ölçeğinizi kullanmak istiyorum.
Ölçeğin orijinalini mail olarak yollarsanız çok memnun olurum. ..Yardımcı olursanız çok sevinirim.... Teşekkür ederim..

ERCAN YILMAZ <eyilmaz@erbakan.edu.tr>
Alıcı: Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>

17 Mart 2019 13:09

ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar

----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: "Yasin Karasu" <ykarasu02@gmail.com>
Kime: eyilmaz@erbakan.edu.tr
Gönderilenler: 17 Mart Pazar 2019 12:49:36
Konu: ölçek izni
[Alıntılanan metin gizlendi]

 **ÖRGÜTSEL GÜVEN.doc**
64K



Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>

ÖLÇEK İZNİ..

Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>
 Alıcı: erkut bil <erkutbil@yahoo.com>

10 Nisan 2019 22:49

Sayın Erkut BL;
 Ercan Yılmaz'ın (2006), Daboval ve diğerleri (1994) tarafından küçük ölçekli örgütler için geliştirdikleri örgütsel güven ölçeğinin okullara uyarlaması olan "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" "Ortaöğretim Okullarının Öğrenen örgüt, Örgütsel güven ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı doktora tezinizde tarafınızdan geliştirilmiş halini "örgütsel güven ve örgütsel dedikodu" konulu yüksek lisans tezimde kullanmak için izninizi arz ederim.

Saygılarımla,
 Yasin karasu
 İnönü Üniversitesi / Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı/ yüksek lisans öğrencisi.

iPhone'umdan gönderildi

erkut bil <erkutbil@yahoo.com> şunları yazdı (10 Nis 2019 21:20):

[Alıntılanan metin gizlendi]

erkut bil <erkutbil@yahoo.com>
 Alıcı: Yasin Karasu <ykarasu02@gmail.com>

10 Nisan 2019 23:43

Sevgili Yasin,

Yılmaz (2006) tarafından uyarlanmış olan ve benim doktora tezimde geliştirdiğim "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği"ni yüksek lisans tezimde kullanabilirsin. Başarılar dilerim.

Dr.Erkut Bil

[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek-7

S.NO	KURUM KODU	KURUM	KURUM TÜRÜ	EĞİTİM BÖLGESİ
1	728710	Birsen Esensoy İlkokulu	İlkokul	1
4	724429	Şehit Cem Özgül İlkokulu	İlkokul	1
5	724426	Şehit Cem Özgül Ortaokulu	Ortaokul	1
9	728701	Adıyaman TOKİ İlkokulu	İlkokul	1
10	728725	Adıyaman TOKİ Ortaokulu	Ortaokul	1
15	723916	Menderes Ortaokulu	Ortaokul	1
16	724417	Yavuz Selim İlkokulu	İlkokul	1
18	724416	TOBB Yavuz Selim Ortaokulu	Ortaokul	1
24	723720	Fevzi Çakmak İlkokulu	İlkokul	1
31	723918	Menderes İlkokulu	İlkokul	1
32	723716	Fevzi Çakmak Ortaokulu	Ortaokul	1

S.NO	KURUM KODU	KURUM	KURUM TÜRÜ	EĞİTİM BÖLGESİ
34	724028	Mustafa Yücel Özbilgin İlkokulu	İlkokul	2
35	761577	15 Temmuz Şehitler Ortaokulu	Ortaokul	2
40	724260	Namık Kemal İlkokulu	İlkokul	2
43	723306	Cengiz Topel İlkokulu	İlkokul	2
44	723299	Cengiz Topel Ortaokulu	Ortaokul	2
45	724436	Öğrenciler İlkokulu	İlkokul	2
48	729720	50.Yıl Ortaokulu	Ortaokul	2
49	728825	Biraralık Ortaokulu	Ortaokul	2


S.NO	KURUM KODU	KURUM	KURUM TÜRÜ	EĞİTİM BÖLGESİ
55	724300	Orhangazi Ortaokulu	Ortaokul	3
56	724301	Orhangazi İlkokulu	İlkokul	3
57	749711	TOKİ Akşemseddin İlkokulu	İlkokul	3
58	749712	TOKİ Akşemseddin Ortaokulu	Ortaokul	3
59	710121	Bahçecik İlkokulu	İlkokul	3
60	712203	İnönü İlkokulu	İlkokul	3
63	712207	Karacaoğlan Ortaokulu	Ortaokul	3
64	724414	Yunus Emre İlkokulu	İlkokul	3
66	724412	Zeynep Turgut İlkokulu	İlkokul	3
67	724411	Zeynep Turgut Ortaokulu	Ortaokul	3
69	723971	Mimar Sinan Ortaokulu	Ortaokul	3
71	729673	Atatürk İlkokulu	İlkokul	3
74	723371	Cumhuriyet İlkokulu	İlkokul	3
76	724413	Yunus Emre Ortaokulu	Ortaokul	3

S.NO	KURUM KODU	KURUM	KURUM TÜRÜ	EĞİTİM BÖLGESİ
80	724430	Mevlana Ortaokulu	Ortaokul	4
82	728713	23 Nisan İlkokulu	İlkokul	4
83	724433	Özel İdare İlkokulu	İlkokul	4
84	723823	Hürriyet İlkokulu	İlkokul	4
85	723815	Rekabet Kurumu Ortaokulu	Ortaokul	4
88	723876	Malazgirt İlkokulu	İlkokul	4
90	723871	Malazgirt Ortaokulu	Ortaokul	4
93	724422	Tekel 75.Yıl İlkokulu Mehmetçik	İlkokul	4
94	712212	Mehmet Akif Ersoy İlkokulu	İlkokul	4
96	723443	Emniyet İlkokulu Ayıyıldız	İlkokul	4
97	723434	Emniyet Ortaokulu	Ortaokul	4
100	748617	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	Ortaokul	4
103	761578	Yeşilyurt Ortaokulu Süleymanşah	Ortaokul	4

S.NO	KURUM KODU	KURUM	KURUM TÜRÜ	EĞİTİM BÖLGESİ
107	728732	Altınşehir Ortaokulu	Ortaokul	5
108	728766	Altınşehir İlkokulu	İlkokul	5
114	728685	Borsa İstanbul İlkokulu	İlkokul	5
116	728718	Adıyaman Türkiye Petrolleri Ortaokulu	Ortaokul	5
121	748619	100.Yıl İlkokulu	İlkokul	5
128	710320	Toybelen İlkokulu	İlkokul	5
129	759921	Toybelen Ortaokulu	Ortaokul	5
130	748618	Osmangazi Ortaokulu	Ortaokul	5

Ek-8**Özgeçmiş****Adı:** Yasin**Soyadı:** KARASU**Doğum Yılı:** 1988**Lisans:** *Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi***Branş:** *İlköğretim Matematik Öğretmenliği***Lisans Mezuniyet Yılı:** 2010**Görev Yerleri:***Adıyaman Kahta Elbeyi İlköğretim Okulu: 2011-2014**Adıyaman Kahta Gazi Ortaokulu: 2014-2016**Adıyaman Merkez Osman Gazi Ortaokulu: 2016-*

Yayımlanmış Çalışmalar: "Karasu, Y. ve Cömert, M. (2019). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Ders Denetimine İlişkin Kaygı Düzeyleri. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 93-120."

Medeni Durum: *Evli ve 1 çocuk babası***İletişim:** ykarasu02@gmail.com