



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2024, 24(4), 2323 – 2340. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2024..-1452204>

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri İle Örgütsel Dedikodu Düzeyleri Arasındaki İlişki*

The Relationship Between Primary School Teachers' Organizational Happiness and Their Organizational Gossip Levels

Mahmut SAĞIR¹ , Mustafa AVCI²

Geliş Tarihi (Received): 13.03.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 03.10.2024

Yayın Tarihi (Published): 15.12.2024

Öz: Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili merkez ilçesinde görev yapmakta olan 5080 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden "Küme Örnekleme" yöntemiyle belirlenen 369 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin veriler "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" ile örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin veriler ise "Örgütsel Dedikodu Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin, Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin "Olumsuz Duygular" ve "Potansiyelin Gerçekleştirilmesi" alt boyutunda yüksek, "Olumlu Duygular" alt boyutunda ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Buna karşılık sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeyinin, Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin "Örgütsel Zarar" alt boyutunda orta, "İlişkileri Geliştirme" ve "Haberdar Olma" alt boyutlarında ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada sınıf örgütsel mutluluk düzeyi ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeyleri örgütsel mutluluk düzeylerinin %14'ünü açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Dedikodu.

&

Abstract: This study aims to explore the relationship between primary school teachers' organizational happiness and their levels of organizational gossip. Having a quantitative research design, the study employed a relational survey model. The population encompassed 5080 primary school teachers working in the central district of Kahramanmaraş during the 2021-2022 academic year. The sample consisted of 369 primary school teachers who were selected through the "Cluster Sampling" method. This study deployed the "Organizational Happiness Scale" to measure primary school teachers' organizational happiness levels and the "Organizational Gossip Scale" to assess their organizational gossip levels. The findings revealed a high level of organizational happiness among primary school teachers. Primary school teachers' organizational happiness levels were high on the "Negative Emotions" and "Realization of Potential" factors of the Organizational Happiness Scale, and medium on the "Positive Emotions" factor. Moreover, primary school teachers were identified to possess low levels of organizational gossip. The findings also suggested that their organizational gossip levels were medium on the "Organizational Harm" factor, and low on the "Developing Relationships" and "Being Informed" factors of the Organizational Gossip Scale. A significant, medium-level and negative relationship was noted between organizational happiness and organizational gossip levels. Primary school teachers' organizational gossip levels accounted for 14% of their organizational happiness levels.

Keywords: Primary School Teacher, Organizational Happiness, Organizational Gossip.

Atıf/Cite as: Sağır, M. & Avcı, M. (2024). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(4), 2323-2340. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2024..-1452204>.

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuefd>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu araştırma, birinci yazarın danışmanlığında ikinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Prof. Dr. Mahmut SAĞIR, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, msagir@ksu.edu.tr, 0000-0003-3807-151X

² Lisansüstü Öğrenci Mustafa AVCI, Milli Eğitim Bakanlığı, mustafaavci1990@gmail.com, 0000-0002-9782-1707

1. GİRİŞ

Örgütsel etkililiğin gerçekleşmesinde birçok değişkenin rol oynadığı bilinmektedir. Bu değişkenlerden biri olduğu düşünülen örgüt işgörenlerinin mutluluğunun, işgören ve örgüt açısından olumlu sonuçlara yol açtığı ve iş hayatında duyguların ve örgüt hedeflerinin gerçekleştirilebilmesinde önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Taner, 1993). İnsanların var oluşundan beri mutluluk her zaman istenen, arzulanan bir durumdur. Bu yüzden bireyler ve bireylerin tarafından oluşturulan topluluklar mutluluğu elde etme gayreti göstermişlerdir. Geçmişten beri insanoğlu mutluluğu tanımlamaya çalışarak ona nasıl ulaşılabileceğinin sorgulamışlardır (Acaboğa, 2007). Farklı disiplinler mutluluk kavramı ile ilgili geçmişten günümüze birçok farklı tanım yapmışlardır. Türk Dil Kurumu'nun (TDK, 2022) tanımına göre mutluluk; 'Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik' anlamlarına gelmektedir. Felsefeciler ve sosyal araştırmacılar ise mutluluk kavramını farklı şekillerde tanımlamışlardır (Kesebir & Diener, 2008). Bunlardan Warr (2007) mutluluğu için kişilerin yaşamlarına ilişkin olumlu duygu ve düşüncelerinin olumsuz duygu ve düşüncelerinden fazla olma durumu olarak tanımlarken; Fisher (2010) iyi ruh hali ve olumlu duygular, olumlu tutumlar ve esenlik şeklinde tanımlamıştır. Begum ve ark. (2014), mutluluğu; memnun olma, neşeli, zevk, keyif, tatmin, rahatlık ve esenlik gibi birçok durumu kapsayan genel bir terim şeklinde ifade etmişlerdir. Gitmez ve Morçöl (1994) de mutluluğu, kişilerin yaşamlarında karşılaştıkları olumlu ve olumsuz olayların oluşturduğu duygu içeren bir durum şeklinde tanımlamışlardır.

Örgütsel mutluluk kavramı yönetim bilimlerinin üzerinde uzun yıllardan beri çalıştığı bir konu olmuştur. Örgütsel mutluluk, çalışanların örgüt açısından refahı olarak tanımlanabilmektedir (Gürbüz, 2020). Örgütlerde mutluluk ile ilgili "işyerinde mutluluk", "işgörenin iyi oluşu", "işgören mutluluğu", "örgütsel iyi oluş" ve "örgütsel mutluluk" gibi kavramlar kullanılmaktadır (Korkut, 2019). Prilleltensky ve Prilleltensky (2006), örgütsel mutluluğu "etkili, duyuşsal ve düşünce dolu ortamların varlığı" şeklinde tanımlamaktadır. Genel anlamda örgütsel mutluluk, bireylerin parçası oldukları örgüt ortamında farklı duygular tecrübe ederek kendi potansiyellerini ortaya koymalarını ve bu ortamda mutlu olmayı hedeflemeleri olarak ifade edilmektedir (Warr, 2007). Örgütsel mutluluğun kârlılık, müşteri memnuniyeti, işe gelmeme ve çalışanların işten ayrılması gibi işle ilgili değişkenler üzerinde de olumlu etkileri olduğu görülmektedir (Üçüncü, 2016). Pryce-Jones (2011), örgütsel mutluluk kavramını "kişinin potansiyeline ulaşmasını sağlayan zihniyet" olarak tanımlamaktadır.

Dedikodu kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından "Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Dedikodu, genellikle ortamda bulunmayan şahıs veya şahıslar hakkındaki değerlendireci konuşmalardır. (Solmaz, 2004). Başka bir tanımda ise dedikodu, ortamda bulunmayan şahısların sırlarının, kendilerinin rızaları alınmadan, ortaya çıkarılmasıdır (Chua & De La Cerna Uy, 2014; Danış, 2015). Dedikodu, bir şahıstan başka bir şahsa iletilen bilgi olmakla birlikte resmi olmayan (informal) bir iletişim şeklidir (Tekgöz, 2013). Bilgilerin aktarımı sırasında dinleyici, anlatılanların doğru olduğuna inanıyor ve anlatılanların içeriği konusunda ikna olmuşsa bilgiler haber niteliği taşımaktadır. Aksi halde ise anlatılanlar dedikodu olmaktadır (Danış, 2015). Şu var ki bu durum yapılan eylemin dedikodu olduğunu değiştirmemektedir (Danış, 2015; Yalçınsoy, 2019). İnsanlar arasında çokça kullanılan dedikodu kelimesi genellikle olumsuz bir çağrışım oluşturmaktadır. Bu sebeple insanlar bu kelimenin yerine içini dökmek, istişare etmek, bilgi alışverişinde bulunmak gibi olumlu çağrışım oluşturan kelimeleri tercih etmektedir. Dedikodu, insanlar arasında pek hoş karşılanan bir eylem olmamakla birlikte tüm örgütsel kurumlarda varlığı inkar edilemez bir gerçektir (Leblebici vd., 2009; Tekgöz, 2013). Yapılan araştırmalarda bir ortamda bir araya gelen kişilerin konuşmalarının %65'i genellikle dedikodulardan oluşmaktadır (Dunbar, 2004).

Örgütsel dedikodu kavramı ilk olarak Noon & Delbridge (1993) tarafından kullanılmıştır. Noon & Delbridge (1993), dedikodunun örgüte etkisinin daha sistemli bir biçimde incelenmesi gerektiğini belirtmektedirler. İnsanın var olduğu her ortamda dedikodu kavramının dan varlığından bahsedilebilir. Ancak dedikodu, kavram itibari ile çok açık bir şekilde bilinemediği için araştırmacılar tarafından

örgütsel olarak fazla araştırılmamaktadır (Akdoğan vd., 2009, 18). Örgütsel dedikodu, bir örgütte yer alan çalışanın yine aynı örgütte çalışmakta olan başka bir çalışan veya çalışanlar hakkındaki olumlu ve olumsuz konuşmalarıdır (Kim vd., 2019). Örgütsel dedikodu, çalışılan ortam açısından kişiler arası ilişkiler düzleminde şekillenen ve içtenlik temeline dayalı olarak hızla yayılan bir iletişim biçimidir (Akduru & Semerciöz, 2017). Başka bir boyuttan ele alındığında ise örgütsel dedikodu; örgütsel yaşama şeffaflık kazandırmak, bağlılığı arttırmak, yöneticileri ve çalışanlara karşı olan şüphelerini gidermek, örgütü dinamik bir yapıda tutmak gibi yönleri de olan bir iletişim şeklidir (Usta, Kaya & Özyurt, 2018).

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütü olan okullarda da formal ve informal iletişim önemli bir yer tutmaktadır. Araştırmalara göre informal iletişim, örgüt ve iş doyumunda, örgütlerin insan kaynaklarını etkili bir şekilde kullanılmasında, motivasyon sağlamada, örgütsel mutluluk ve bağlılıkta ve de örgütlerin değişim süreçlerinde önemli bir işlevi olduğu görülmektedir (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008). İnfomal iletişim şekillerinden biri olan dedikodu, okulların düzenli bir şekilde işleyişinde önemli bir göreve sahiptir (Han, 2019). Okullarda informal iletişim süreçlerinde öğretmenlerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda kendiliğinden ortaya çıkan dedikodu; öğretmenlerin birbirleri ile bilgi ve tecrübe paylaşımı ile sıcak ilişkiler kurulması noktasında bir araç olması, bunun sonucunda da okuldaki stres kaynaklarının azalması ve buna bağlı olarak iş verimini artırması gibi dedikodunun olumlu yönleri bulunmaktadır (Usta vd., 2018). Bununla birlikte öğretmenler arasındaki samimi ortamlarda yapılan sohbetler ve değerlendirmeler; gruplar arası uyumunda, etkileşimde ve enerjinin artırılarak verimlilik seviyesinin yükselmesine katkı sağlamaktadır (Thomas & Rozell, 2007). Diğer taraftan örgütsel dedikodunun olumlu yönlerinin olduğu gibi olumsuz tarafları da bulunmaktadır. İnfomal iletişim yollarının kontrol edilemediği durumlarda, yer yer işlerin gecikmesine, çalışanların motivasyonlarının düşmesine ve bireylerin yeniliklere karşı olumsuz düşünceler edinmesine sebep olur. İşte bu olumsuz düşünceler de örgütsel etkinliklerin gerçekleşebilmesine engel olurken, örgütsel iletişiminde sağlıklı bir şekilde olmasına da engel olmaktadır.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışmada; sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?
- 2- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeyleri nedir?
- 3- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Gerek öğretmenlerin bireysel yeterliğinin gerçekleşmesinde gerekse okulların örgütsel etkililiğinin gerçekleşmesinde örgütsel mutluluğun önemli değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte dedikodunun genelde insanlar özelde ise işgörenler üzerinde rahatlatıcı bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin hem örgütsel mutluluk düzeylerini hem de örgütsel dedikodu düzeylerini tespit ederek bu iki değişken ilişkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarının hem kurmacılara hem de eğitim ve okul yöneticilerine uygulamada yol göstermesi beklenmektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlaması umulmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki mevcut ilişkiyi inceleyen bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişkinin var olup olmadığını, ilişki varsa bu ilişkiye müdahale edilmeden ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırmalardır. (Büyüköztürk vd., 2017; Karasar, 2007). Dolayısıyla bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ile örgütsel dedikodu düzeyleri tespit edilerek bu iki değişken arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş il merkezinde ilçesinde görev yapan 5080 ilkököl öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise küme örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen 369 ilkököl öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 2021/2022 eğitim öğretim yılı istatistiksel verilerine göre il merkezinde 5080 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Tüm evrene ulaşmanın getirdiği maliyet ve zorluk nedeniyle örnekleme seçiminde olasılıklı örnekleme desenlerinden küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kahramanmaraş merkez ilçede yer alan ilkökuller kırsal ve merkez olarak iki kümeye ayrılmıştır. Bu iki kümede yer alan okullar ise birer alt küme kabul edilmiş ve öğretmen sayıları dikkate alınarak Basit Seçkisiz Örnekleme Yöntemi ile belirlenen ilkökulların sınıf öğretmenleri örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmanın örneklemine giren sınıf öğretmenlerine veri toplama aracı gönüllülük esasına göre dağıtılmıştır. Araştırmada örneklemini oluşturan sınıf öğretmenlerinin demografik dağılımına ilişkin veriler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Örnekleme Giren Sınıf Öğretmenlerine İlişkin Veriler

Değişkenler	Kategori	F	%
Cinsiyet	Kadın	193	52.3
	Erkek	176	47.7
Yaş	20-25 yaş	32	8.7
	26-30 yaş	117	31.7
	31-35 yaş	75	20.3
	36-40 yaş	85	23
	41-45 yaş	30	8.1
	46 yaş ve üzeri	30	8.1
Medeni Durum	Evli	289	78.3
	Bekâr	80	21.7
Öğrenim Durumu	Lisans	297	80.5
	Lisansüstü	80	19.5
	1-5 yıl	54	14.6
	6-10 yıl	136	36.9
Hizmet Yılı	11-15 yıl	84	22.8
	16-20	52	14.1
	21 yıl ve üzeri	43	11.7

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın örnekleme grubuna giren sınıf öğretmenlerin % 52,3'ü kadın iken, % 47,7'sinin erkek öğretmenlerden oluştuğu ve birbirlerine oldukça yakın oranda oldukları görülmektedir. Yine örnekleme giren öğretmenlerin yaş aralıkları incelendiğinde 20-25 yaş aralığında % 8,7, 26-30 yaş aralığında % 31,7, 31-35 yaş aralığında % 20,3, 36-40 yaş aralığında %23, 41-45 yaş arasında % 8,1 ve 46 ve üzeri yaşlarda ise % 8,1 oranında oldukları görülmektedir. Araştırmada görüşlerine başvuru

öğretmenlerin % 78,3'ü evli iken, %21, 7 ise bekadır. Benzer şekilde öğretmenlerin % 80,5'i lisans programı mezunu iken, % 19,5'i lisansüstü programlardan mezun olmuşlardır. Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin %14,6'sının 1-5, %39,9'unun 6-10, % 22,8'inin 11-15, % 14,1'inin 16-20 ve % 11,7'sini ise 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmada verileri toplamak için "Kişisel Bilgi Formu" ve "Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)" ile "Örgütsel Dedikodu Ölçeği (ÖDÖ)" kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu, örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve meslekteki hizmet süresini içeren 5 maddeden oluşmaktadır.

2.3.1. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin belirlemek amacıyla Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen ve Demo & Paschoal (2013) tarafından Portekizce'den İngilizce'ye çevrilmiş, Arslan & Polat (2017) tarafından İngilizce'den Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Mutluluk Ölçeği, 3 alt boyut ve 29 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte örgütsel mutluluk düzeyini, olumlu duygular boyutunda 9 madde, olumsuz duygular boyutunda 12 madde ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda ise 8 madde yer almaktadır. Örgütsel mutluluk ölçeği örgütsel mutluluk düzeyini belirlemek amacıyla beşli likert tarzında derecelendirilmiş olup puan aralıkları Tablo 2. 'de verilmiştir.

Tablo 2.

Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Puan Aralıkları

Aralık	Seçenek
1.00-1.80	Tamamen Katılmıyorum
1.81-2.60	Katılmıyorum
2.61-3.40	Kısmen Katılıyorum
3.41-4.20	Katılıyorum
4,21-5,00	Tamamen Katılıyorum

Arslan & Polat (2017) tarafından gerçekleştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin geçerlik çalışması DFA sonucunda ölçme aracına ait uyum indeksleri $\chi^2/sd = 3,95$; NNFI= ,97; CFI = ,97; SRMR = ,061; GFI = ,77 ve RMSEA = ,09 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre ölçeğin geçerli olduğu görülmektedir. Arslan ve Polat (2017) tarafından ÖMÖ'nün güvenilirlik çalışmalarında ise madde toplam test korelasyonu (Cronbach's Alpha) olumlu duygular boyutu için ,94; olumsuz duygular için ,95; potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu için ,92; ölçme aracının bütününde ise ,96 bulunmuştur. Bu çalışmada ise örgütsel mutluluk ölçeğine ait boyutlar, boyutlardaki soru sayıları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 3.'te verilmiştir.

Tablo 3.

Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Soru Sayısı	Güvenirlik Katsayısı
Olumlu Duygular	9	.96
Olumsuz Duygular	12	.96
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	8	.95
ÖMÖ Genel	29	.95

Tablo 3.'te görüldüğü üzere örgütsel mutluluk ölçeğinin tamamı için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayı .95, olumlu duygular boyutu için .96, olumsuz duygular boyutu için .96 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu için .95 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarını incelediğimizde örgütsel mutluluk ve alt boyutları alanyazında kabul gören (Büyüköztürk, 2005) .70'in üzerinde bir katsayıya sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel mutluluk ölçeğine ilişkin Arslan ve Polat (2017)'in çalışmalarındaki Cronbach's Alpha Katsayıları ile bu araştırma da bulunan Cronbach's Alpha Katsayılarının birbiriyle tutarlı olduğu görülmektedir.

2.3.1. Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin belirlemek amacıyla, Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel Dedikodu Ölçeği (ÖDÖ) kullanılmıştır. Örgütsel Dedikodu Ölçeği 3 boyut ve 24 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin haberdar olma boyutunda 7 madde, ilişkileri geliştirme boyutunda 7 madde ve örgütsel zarar boyutunda 10 madde yer almaktadır. Örgütsel dedikodu ölçeği beşli Likert tipinde derecelendirilmiş olup puan aralıkları Tablo 4. 'de verilmiştir.

Tablo 4.
Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Puan Aralıkları

Aralık	Seçenek
1.00-1.80	Hiç Katılmıyorum
1.81-2.60	Biraz Katılmıyorum
2.61-3.40	Orta Düzeyde Katılıyorum
3.41-4.20	Çoğunlukla Katılıyorum
4,21-5,00	Tamamen Katılıyorum

Han & Dağlı (2018) tarafından gerçekleştirilen Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin geçerlik çalışması DFA sonucunda ölçme aracına ait uyum indeksleri $\chi^2/sd = 2.92$; NNFI=,88; CFI = ,92; GFI = ,84 ve RMSEA = ,08 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre ölçeğin geçerli olduğu görülmektedir. Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen 3 boyutlu ölçek için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı, haberdar olma boyutu için .92, ilişkileri geliştirme boyutu için .94, örgütsel zarar boyutu için ise .94 bulunmuştur. Ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) ise .82'dir. Bu araştırmada ise örgütsel dedikodu ölçeğine ait boyutlar, boyutlardaki soru sayıları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 5. verilmiştir.

Tablo 5.
Örgütsel Dedikodu Ölçeğine Ait Soru Sayıları ve Cronbach's Alpha Katsayıları

Boyutlar	Soru Sayısı	Güvenirlik Katsayısı
Haberdar Olma	7	.95
İlişkileri Geliştirme	7	.95
Örgütsel Zarar	10	.95
ÖDÖ Genel	24	.94

Tablo 5. 'te görüldüğü üzere örgütsel dedikodu ölçeğinin tamamı için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayı 0.94, haberdar olma boyutu için 0.95, ilişkileri geliştirme boyutu için 0.95 ve örgütsel zarar boyutu için 0.95 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarını incelediğimizde örgütsel dedikodu ve alt boyutları alanyazında kabul gören (Büyüköztürk, 2005) .70'in üzerinde bir katsayıya sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel mutluluk ölçeğine ilişkin Han ve Dağlı (2018)'nin çalışmalarındaki Cronbach's Alpha Katsayıları ile bu araştırma da bulunan Cronbach's Alpha Katsayılarının birbiriyle tutarlı olduğu görülmektedir.

Araştırmanın verileri örnekleme giren sınıf öğretmenleri ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Araştırma için Kahramanmaraş Milli Eğitim Müdürlüğünden (26.05.2022 tarih ve 127167 Sayı) izin alınarak örnekleme giren sınıf öğretmenlerine tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ile “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve Örgütsel Dedikodu Ölçeği” uygulanmıştır.

2.4. Verilerin analizi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin verileri toplamak için yaklaşık 400 veri toplama aracı dağıtılmıştır. Sınıf öğretmenleri tarafından doldurulan veri toplama araçlarının eksik ve hatalı doldurulanlar çıkarıldıktan sonra geriye kalan 369’u üzerinden veri analizleri yapılmıştır. Araştırmanın analizine başlamadan önce ters madde dönüşümleri yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeylerini tespit etmek amacıyla verilerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla kullanılacak analiz tekniği için verilerin normal dağılımına bakılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek için basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerine bakılmıştır. Hesaplanan normallik testi sonucu Tablo 6.’da verilmiştir.

Tablo 6.

Dağılımın Normallik Testi

Değişkenler	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Örgütsel Mutluluk	369	-.665*	.127	-.082	.253
Örgütsel Dedikodu	369	.442*	.127	-.320	.253

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel mutluluk ölçeğine ait basıklık değeri (Kurtosis) -0.082 ve çarpıklık değeri (Skewness) -0.665 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu ölçeğine ait basıklık değeri (Kurtosis) -0.320 ve çarpıklık değeri (Skewness) 0.442 olarak tespit edilmiştir. Bir araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım durumunun incelenmesinde çarpıklık (skewness) değerine bakılır. Çarpıklık katsayısının “-1 ile +1” değerleri arasında olması değişkenden elde edilen puanların normal bir dağılıma sahip olduğunu gösterir (Büyüköztürk vd., 2017). Bu nedenle veriler üzerinde yapılan normallik testinde dağılımın normal olduğu görülmüştür. Sonuç olarak her iki ölçek içinde verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir. Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerini yordama oranını tespit etmek için de regresyon analizi yapılmıştır.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 10.03.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 108712

3. BULGULAR

Bu bölümde, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Ayrıca bu bölümde sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin birbirini yordama düzeyine ait bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın; “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?” şeklindeki alt problemi için verilerin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmış ve bulgular Tablo 7.’de verilmiştir.

Tablo 7.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Görüşlerine Ait Veriler

Alt Boyutlar	N	X	Ss
Olumlu Duygular	369	3,31	0,91
Olumsuz Duygular	369	3,71	0,90
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	369	3,50	0,85
ÖMÖ Genel	369	3,53	0,78

Tablo 7. incelendiğinde örgütsel mutluluk ölçeğinin tamamına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin “Katılıyorum” ($\bar{X}=3,53$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin görüşlerinin ölçeğinin “Olumlu Duygular” alt boyutunda “Kısmen Katılıyorum” ($\bar{X}=3,31$), “Olumsuz Duygular” alt boyutunda “Katılıyorum” ($\bar{X}=3,71$), “Potansiyelin Gerçekleştirilmesi” alt boyutunda ise “Katılıyorum” ($\bar{X}=3,50$) düzeyinde olduğu hesaplanmıştır. Bu bulgular sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin “Olumsuz Duygular” alt boyutunda en fazla, “Olumlu Duygular” alt boyutunda ise en az düzeyde olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın; “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeyleri nedir” şeklindeki alt problemi için verilerin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmış ve bulgular Tablo 8.’de verilmiştir.

Tablo 8.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Dedikodu Düzeylerine İlişkin Görüşlerine Ait Veriler

Alt Boyutlar	N	X	Ss
Haberdar Olma	369	2,01	0,93
İlişkileri Geliştirme	369	1,63	0,79
Örgütsel Zarar	369	3,02	1,21
ÖDÖ Genel	369	2,32	0,79

Tablo 8. incelendiğinde Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin tamamına ilişkin sınıf öğretmenlerinin “Biraz Katılıyorum” ($\bar{X}=2,32$) düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Sınıf öğretmenleri, örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin görüşlerinin, ölçeğin alt boyutlarından “Haberdar Olma” alt boyutunda “Biraz Katılıyorum” ($\bar{X}=2,01$) düzeyinde, “İlişkileri Geliştirme” alt boyutunda “Hiç Katılmıyorum” ($X=1,63$) düzeyinde, “Örgütsel Zarar” alt boyutunda ise “Çoğunlukla Katılıyorum” ($X=3,50$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulgular sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerini “Örgütsel Zarar” alt boyutunda en fazla, “İlişkileri Geliştirme” alt boyutunda ise en az düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmanın; “Sınıf öğretmenlerini örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklindeki alt problemi için örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Hesaplanan korelasyon değerleri Tablo 9.’da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Sınıf Öğretmenlerini Örgütsel Mutluluk Düzeyleri ile Örgütsel Dedikodu Düzeyleri Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Örgütsel Dedikodu	1	,652**	,809**	,844**	-,384**	,361**	,320**	-,329**
2.Haberdar Olma		1	,633**	,195**	,443**	,396**	,446**	-,286**
3.İlişkileri Geliştirme			1	,469**	,367**	,315**	,378**	-,236**
4.Örgütsel Zarar				1	,195**	,208**	-0,089	-,254**
5.Örgütsel Mutluluk					1	,922**	,891**	,790**
6.Olumlu Duygular						1	,728**	,697**
7.Olumsuz Duygular							1	,491**
8.Potansiyelin Gerçekleştirilmesi								1

**p<0,01

Büyüköztürk (2017), korelasyon katsayısı 0,29 ve altında bir değer aldığımda düşük düzeyde bir ilişki, 0,30-0,69 arasında bir değer aldığımda orta düzeyde bir ilişki, 0,70-1,00 arasında bir değer aldığımda ise yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Tablo 8 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r=,384$; $p < 0,01$). Bu duruma göre sınıf öğretmenleri arasındaki dedikodu düzeyinin artmasının mutluluk düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeylerinin alt boyutları arasındaki en fazla ilişkinin "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "Haberdar Olma" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Olumsuz Duygular" alt boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($r=,446$; $p < 0,01$). Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinin yapılan dedikodular sonucunda okulda olup bitenlerden haberdar olmaları olumsuz duygularının artmasına neden olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte en düşük ilişkinin ise "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "Örgütsel Zarar" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Olumsuz Duygular" alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($r=-,089$; $p < 0,01$). Bir başka ifade ile dedikodunun okul örgütüne zarar verme düzeyi arttıkça düşükte olsa örgütsel mutluluk için olumsuz duyguları azaltmaktadır. "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "Haberdar Olma" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Olumlu Duygular" alt boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($r=,396$; $p < 0,01$). "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "Haberdar Olma" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Potansiyelin geliştirilmesi" alt boyutu arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki olduğu olduğu görülmektedir ($r=-,286$; $p < 0,01$). "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "İlişki Geliştirme" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Olumlu Duygular" alt boyutu arasındaki ilişkinin ise orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($r=,315$; $p < 0,01$). Benzer şekilde "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "İlişki Geliştirme" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Olumsuz Duygular" alt boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki söz konusudur ($r=,378$; $p < 0,01$). Buna karşılık "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "İlişki Geliştirme" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Potansiyelin Gerçekleştirilmesi" alt boyutu arasındaki ilişkinin düşük düzeyde ve negatif yönde olduğu anlaşılmaktadır. ($r=-,238$; $p < 0,01$). Ayrıca "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "Örgütsel zarar" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Olumlu Duygular" alt boyutu arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=,378$; $p < 0,01$). Bununla birlikte "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" "Örgütsel zarar" alt boyutu ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin" "Potansiyelin Gerçekleştirilmesi" alt boyutu arasında düşük düzeyde ve negatif yönde bir ilişki mevcuttur ($r=-,254$; $p < 0,01$). Bununla birlikte örgütsel dedikodunun, örgütsel mutluluk ölçeğinde yer alan "Olumlu duygular" ($r=,361$; $p < 0,01$) ve "Olumsuz duygular" ($r=,320$; $p < 0,01$) alt boyutları ile orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahipken, "Potansiyelin Gerçekleştirilmesi" ($r=-,329$; $p < 0,01$) alt boyutu ile orta düzeyde negatif yönde ilişki vardır.

Bu durma göre örgütsel dedikodu örgütsel mutluluğa ilişkin hem olumlu hem de olumsuz duyguların orta düzeyde artmasına neden olurken, potansiyelin geliştirilmesine ise yine orta düzeyde düşürmektedir.

Araştırmanın; “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeyleri öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı yordayıcısı mıdır?” şeklindeki alt problemi için sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerine etkisini tespit edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 10.’da gösterilmiştir.

Tablo 10.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Dedikodu Düzeylerinin Örgütsel Mutluluk Düzeylerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Sh	R	t	P
Örgütsel Dedikodu	Sabit	3,693	,176		20,944	,000*
	Örgütsel Mutluluk	,388	,049	-,384	-7,959	,000*

R=, -384 R² =,147 F=63,349 P=,000

Tablo 10.’da yer alan regresyon analizi incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkilerinin (R=, -384 ; R²= 0,147) olduğu tespit edilmiştir (F(-9,959)=63,349; p<0,01). Örgütsel dedikodu düzeyi sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin %14’ünü açıkladığı görülmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerini örgütsel dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde anlamlı yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır (t=-7,95; p<0,05). Sınıf öğretmenlerinin dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerine ters yönde etki ettiği anlaşılmaktadır (R=, -384). Başka bir ifadeyle sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin artması, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini düşmesine neden olmaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ile örgütsel dedikodu düzeyleri tespit etmek ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel dedikodu düzeyleri ve aralarındaki ilişkiye ait sonuçlar ve tartışmaya yer verilerek araştırmacı ve uygulamacılara dönük öneriler ortaya konmuştur.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer araştırmalarda; Bulut & İnan (2022), Sevim (2021), Demirhan (2020), Köse (2020), Ergüven (2020), Korkut (2019), Uzun ve Kesicioğlu (2019), Kotaoglu (2019), Çetin (2019), Demircan (2019), Moçoşoğlu & Kaya (2018), Bulut (2015) öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna karşılık, Elmas (2021), Birdoğan Kuvvet (2019), Arslan (2018), Düzgün (2016) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin “Olumlu duygular” boyutunda orta, “Olumsuz duygular” ve “Potansiyelin gerçekleştirilmesi” boyutlarında ise yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Arslan (2018) tarafından yapılan benzer bir araştırmada öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin, örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular boyutunda “oldukça”, olumsuz duygular boyutunda “biraz” ve potansiyelin gerçekleştirme boyutunda ise “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Bulut ve Demirhan (2020) tarafından yapılan araştırmada örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından olumlu duygular ve potansiyel gerçekleştirme boyutlarının yüksek düzeyde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık Elmas (2021) tarafından yapılan bir başka araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin, örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından olumlu duygular boyutunda orta düzeyde, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarında ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bulut (2015) öğretmenlerin örgütsel mutluluk

düzeylerine yönetim süreci, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullar şeklinde beş faktörün etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Karasu (2020), Han (2019), Şafak (2021) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarında da öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutları haberdar olma alt boyutunun düşük düzeyde, ilişkileri geliştirme alt boyutunun çok düşük düzeyde, örgütsel zarar alt boyutunun yüksek düzeyde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma göre sınıf öğretmenleri düşük düzeyde de olsa okulda olup bitenlerden haberdar olmak için dedikodu yaptıkları görülmektedir. Bununla birlikte okuldaki dedikoduların okul işgörenleri arasında ilişkilerin gelişmesinde rolü olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca sınıf öğretmenleri örgütsel dedikodunun örgüte yüksek düzeyde zarar verdiği yönünde görüşe sahiptirler. Benzer şekilde Han (2019) tarafından çalışmada öğretmenler örgütsel dedikodunun örgüte yüksek düzeyde zarar verdiği, dedikodunun okulda olup bitenler hakkında haberdar etme ve ilişkileri geliştirme işlevlerinin ise düşük düzeyde katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık Şafak (2021) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel dedikodunun orta düzeyde örgüte zarar verdiği ve dedikodunun okulda meydana gelen olaylardan orta düzeyde haberdar ettiği ve ilişkileri geliştirmede ise düşük düzeyde bir işleve sahip olduğunu ortaya koymuştur. Alakaşlı (2021) ise öğretmenler örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarından örgütsel zarar boyutunda yüksek düzeyde, haberdar olma orta düzeyde ve ilişkileri geliştirme boyutlarında ise düşük düzeyde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan başkaca çalışmalarda; örgütsel dedikodunun iş tatminsizliği (Kardaş, 2019), örgütsel güven zayıflığı (Karasu 2020), motivasyon eksikliği (Han, 2019), performans kaybı (Çalığı, Göral & Bozoğlu, 2013) öğretmenler arasındaki sinerjinin azalması (Çağalı, 2021), motivasyon ve performans eksikliği (Solmaz, 2004), çalışma ortamında yalnızlaşma (Gürbüzöğlü, 2019), çalışma hayatında sosyal ve duygusal yalnızlık (Akduru & Semercioz, 2017) gibi durumlara yol açtığı tespit edilmiştir. Arabacı, Sünkür & Şimşek, (2012) tarafından yapılan bir çalışmada ise dedikodunun ortaya çıkış nedenleri olarak da 'kıskançlık, çekememezlik, şüphencilik, ego tatmini' gibi sebepler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada dedikodu ve söylenti mekanizmasına maruz kalan öğretmenlerin en çok gösterdikleri tepkiler sırasıyla 'üzüntü duyma, öfkelenme, örgütten uzaklaşma ve moral düşüklüğü' olduğu sonucuna varılmıştır. Buna karşılık; Isles (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin dedikoduyu sosyal ilişkileri geliştirmede, stresi azaltmada, mesleki gelişime katkı sağlamada olumlu katkılar sağladığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Aynı şekilde Eden (2001) çalışmasında dedikodunun okul idarecileri tarafından okul başarısının artması için bir kontrol mekanizması işlevi gördüğü, öğretmenler tarafından ise, bir terapi niteliğine sahip olduğunu ortaya koyulmuştur. Örgütsel dedikodu üzerine yapılan ve tüm bu çalışma sonuçları dedikodunun tam olarak örgüt için faydalı mı veya zararlı mı olduğuna ilişkin farklı sonuçlar ortaya koymaktadır.

Çalışma sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyi ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyi ile örgütsel dedikodu düzeyinin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ilişkinin örgütsel dedikodu ölçeğinin haberdar olma alt boyutu ile örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu duruma göre; sınıf öğretmenlerinin dedikodunun haberdar etme işlevinin düzeyi arttıkça olumsuz duyguları da artmaktadır. Buna karşılık örgütsel dedikodunun örgütsel zarar alt boyutu ile örgütsel mutluluğun olumsuz duygular alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel dedikodunun sınıf öğretmenlerinde örgütsel mutluluğa ilişkin hem olumlu hem de olumsuz duygularının orta düzeyde artmasına neden olurken buna karşılık potansiyellerinin gerçekleştirmelerine ise yine orta düzeyde olumsuz etkide bulunduğu sonucuna varılmıştır. Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen Alakaşlı & Törsten (2022) örgütsel dedikodunun, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı

olduğu saptamışlar ve örgütsel dedikodunun örgütsel bağlığa zarar verdiği sonucuna ulaşmışlardır. Yaptıkları araştırmalarda Çağalı (2021) örgütsel dedikodu ile örgütsel sinerji arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, Karasu (2020) öğretmenlerin örgütsel güveni algılama düzeylerinde artış olduğunda, örgütsel dedikoduyu algılama düzeylerinin azaldığı, Jones (2018) okul yöneticilerini dedikodunun sosyal ve ahlak yönlerine karşı olumsuz tavır sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel mutlulukla farklı değişkenlerin ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır. Sevim (2021) okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim düzeylerine öğretmen algıları yüksek düzeyde olduğu tespit etmiştir. Bayram (2020) öğretmenlerin affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel affedicilik davranışının örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varmıştır. Bulut (2020) ise öğretmenlerin yönetsel tarz algıları ile örgütsel mutluluk düzeyi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit etmiştir. Gürbüz'de (2020) örgütsel mutluluk ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Birdoğan Kuvvet (2019) tarafından yapılan bir araştırmada ise okul müdürlerinin sahip oldukları öğretimsel liderlik becerilerinin örgütsel mutluluk düzeyine olumlu yönde katkı verdiği sonucuna varılmıştır. Demircan'da (2019) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Araştırmada ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisi yaklaşık %14 olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerine olumsuz yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle sınıf öğretmenlerinin okula ilişkin dedikodu yapmaları, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini düşürmektedir.

Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçları doğrultusunda, uygulamaya ve araştırmacılara yönelik geliştirilen önerilere yer verilmiştir

5.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçlarından hareketle uygulamacılara ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda ifade edilmiştir.

1. Bu araştırma ilkokullarda sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin benzer bir araştırma farklı öğretim kademelerinde yapılabilir.
2. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin benzer araştırmalar hem nicel hem de nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırma desenleri ile yapılabilir.
3. Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi incelenmiştir. Yapılacak farklı çalışmada örgütsel mutluluğa etki eden farklı değişkenler araştırılabilir.

5.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada örgütsel dedikodunun sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluğunu orta düzeyde olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle ilkokullarda örgütsel dedikoduyu azaltmak için okul yönetimleri tüm iş ve işlemlerin şeffaf ve hesapverebilir bir şekilde yürütülmeleri gerektiği önerilebilir.

Kaynakça/Reference

- Acaboğa, A. (2007). *Din-mutluluk ilişkisi* [Yüksek lisans tezi]. Sütçü İmam Üniversitesi.
- Akdoğan, A., & Mirap, S., & Cingöz, A. (2009, Mayıs 21-23). *İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme* [Sözlü bildiri]. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Türkiye.
- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119.
- Alakaşlı, H. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Alakaşlı, H., & Törsten, R. (2022). Okullarda Örgütsel Dedikodu İle Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1),44-58
- Arabacı, B. İ., & Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(2), 171-190
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimleri yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* [Doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603 - 622.
- Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi,
- Begum, S., & Jabeen, S., & Aneeqa, B. A. (2014). "Happiness: A psychophilosophical". *Dialogue*, 9(3), 313-325.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* [Doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Bulut A., & Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (23. Baskı). Pegem Akademi.
- Chua, S. V., & De la Cerna Uy, K. J. (2014). The psychological anatomy of gossip. *American Journal of Management*, 14(3), 64.
- Çağalı, E. (2021). *Örgütsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise öğretmenlerinin görüşleri* [Yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Çalıküşu, E., & Öz, M., & Göral, B. B., & Bozoğlu, A., & Ateş, İ. (2013, Aralık 12-14). *İnformal İletişimin "Dedikodu-Söylenti" Örgüt İçi Rolü: Bir Yükseköğretim Kurumunda Yapılan Çalışma* [Tam metin bildiri]. International Conference on Quality in Higher Education Proceedings Book, Sakarya, s. 438-470.
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun Sosyolojisi* [Yüksek lisans tezi] Selçuk Üniversitesi.
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi].Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2013, September 7-11). *Well-Being at workscale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components*. Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, (8), 100-110.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Eden, D. (2001). Who controls the teachers? *Educational Management & Administration*, 29(1), 97-111. doi: 10.1177/0263211x010291007

- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management*, 12(4), 384-412.
- Ergüven, H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Gitmez, A. S. ve Morçöl, G. (1994). Socio-economic status and life satisfaction in Turkey. *Social Indicators Research*, 31(1), 77-98.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Gürbüzöğlü, Y. E. (2019). *Örgütlerde dedikodunun bireysel farklılıklar bağlamında incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Han, B. (2019). *İnformel iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Doktora tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). Organizational Gossip Scale: Validity and reliability study. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27), 829-846. doi: 10.7827/Turkish Studies.14374
- Isles, S. (2017). Rethinking gossip among teachers. Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto.
- İnan, A. S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Jones, R. A. (2018). *School Leaders' Attitudes and Preferred Responses to Gossip* [Doctoral dissertation]. University of La Verne.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi* (6. baskı). Nobel Yayınları.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Kardaş, K. (2019). *Sağlık çalışanlarında dedikodu ve söylenti tutumunun iş tatmini üzerindeki etkileri* [Yüksek lisans tezi]. Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117-125.
- Kim, A., & Moon, J., & Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: a social exchange perspective. *Journal of Business Research*, (97), 30-42.
- Kotaoglu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* [Doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Köse, Ö. (2020). *Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Leblebici, D. N., & Yıldız, H. H., & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 561- 574.
- Moçoşoğlu, B. & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14, 23-36.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bemestarnotrabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Prilleltensky, I., & Prilleltensky, O. (2006). *Promoting well-being: Linking personal, organizational, and community change*. John Wiley & Sons.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work. Maximizing Your Psychological Capital For Success*. John Wiley & Sons.
- Sevim, H. İ. (2021). *Okullardaki dağıtımçı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
- Sabuncuoğlu, Z., & Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde iletişim* (1. Baskı). Arıkan Basım Yayım.

- Solmaz, B. (2004). *Kurumsal Söylenti ve Dedikodu: Türkiye'deki İşletmeler Üzerine Bir Uygulama*. (1. Baskı). Tablet Yayınları.
- Şafak, H. F. (2021). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolü* [Yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Taner, B. (1993). *Büyük otellerde yönetim biçimlerinin personel üzerindeki etkileri ve yöneticilerin personele yaklaşımlarından bir sistem önerisi* [Doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun cinsiyeti: kadın kimliğinin yeniden inşasında dedikodunun rolü* [Yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu. (2022). <http://sozluk.gov.tr> adresinden 5 Eylül 2020 tarihinde erişilmiştir.
- Thomas, S. A., & Rozell, E. J. (2007). "Gossip and Nurses: Malady or Remedy?". *Health Care Management*, 26(2):111-5.
- Usta, M. E., & Kaya, A., & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Uzun, T., & Kesicioglu, O.S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52. doi: 10.29329/mjer.2019.210.3
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyonu*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Yalçınsoy, A. (2019). Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler . B. Şekerlioğlu, K. Gül (Ed.), *Örgütlerde dedikodu: nedenleri ve sonuçları* içinde (ss.103-110). Gece Akademi.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Various variables play a role in achieving organizational effectiveness, one of which is the happiness of organizational employees. Employee happiness has positive outcomes for both the individual and the organization, playing a crucial role in the fulfillment of emotions and organizational goals in the workplace (Taner, 1993). The concept of organizational happiness has been a subject that management sciences have been studying for many years. Organizational happiness can be defined as the well-being of employees in terms of the organization (Gürbüz, 2020). Concepts such as "happiness in the workplace", "employee well-being", "employee happiness", "organizational well-being" and "organizational happiness" are used in this field (Korkut, 2019). Prilleltensky and Prilleltensky (2006) define organizational happiness as "the existence of effective, affective and thoughtful environments". Generally, organizational happiness refers to individuals aiming to reveal their potential by experiencing various emotions in the organizational environment they are a part of and seeking happiness within it (Warr, 2007). Organizational happiness also has positive effects on work-related variables such as profitability, customer satisfaction, absenteeism and employee turnover (Üçüncü, 2016). Pryce-Jones (2011) defines the concept of organizational happiness as "the mindset that enables a person to reach their potential".

The concept of organizational gossip was first used by Noon and Delbridge (1993). Noon and Delbridge (1993) note that the effect of gossip on the organization should be examined more systematically. The concept of gossip may occur in any environment where human beings exist. However, since gossip is not clearly known as a concept, organizational gossip has not been extensively studied by researchers (Akdoğan et al., 2009, 18). Organizational gossip involves the positive and negative conversations among employees in an organization about another employee or employees working in the same organization (Kim et al., 2019). It is a form of communication that is shaped on the plane of interpersonal relations in terms of the working environment and spreads rapidly on the basis of sincerity (Akduru & Semerciöz, 2017). When considered from another perspective, organizational gossip is a form of communication that has aspects such as bringing transparency to organizational life, increasing loyalty, eliminating suspicions against managers and employees, and keeping the organization in a dynamic structure (Usta et al., 2018).

2. METHOD

Having examined the relationship between primary school teachers' organizational happiness and their organizational gossip levels, this study used a relational survey model. Relational survey model is a model that aims to determine whether there is a change between two or more than two variables and the degree of this change (Karasar, 2007). Relational survey research is research in which the relationship between two or more variables is examined without intervening in these variables in any way (Büyüköztürk et al., 2017).

The population consisted of 5080 primary school teachers working in the district of Kahramanmaraş city center during the 2021-2022 academic year. The sample was composed of 369 primary school teachers who were selected through the cluster sampling method. According to the statistical data of Kahramanmaraş Provincial Directorate of National Education for the 2021/2022 academic year, there are 5080 primary school teachers working in the central districts of the province. Due to the cost and difficulty of reaching the entire population, cluster sampling method, one of the probability sampling designs, was used in sample selection. The primary schools in the central district of Kahramanmaraş were

divided into two clusters as rural and central. Among the schools in these two clusters, the schools determined by the "Simple Random Sampling Method", taking into account the number of teachers, were included in the sample.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

The findings displayed that the organizational happiness levels were high among primary school teachers. Primary school teachers' organizational happiness levels were high on the "Negative Emotions" and "Realization of Potential" factors of the Organizational Happiness Scale, and medium on the "Positive Emotions" factor. Moreover, primary school teachers were identified to possess low levels of organizational gossip. The findings also suggested that their organizational gossip levels were medium on the "Organizational Harm" factor, and low on the "Developing Relationships" and "Being Informed" factors of the Organizational Gossip Scale.

A significant, medium-level and negative relationship was noted between organizational happiness and organizational gossip levels. Considering the relationship between the organizational happiness levels among primary school teachers and the factors of the organizational gossip level, a medium-level and positive relationship was identified between the mostly mentioned factor and the negative emotions factor. Besides, a low level negative relationship was determined between the organizational harm and the negative emotions factors. Overall, it is most likely to conclude that as the level of organizational gossip among primary school teachers increases, their level of organizational happiness decreases. The organizational gossip levels among primary school teachers accounted for 14% of their organizational happiness levels.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 10.03.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 108712

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1. yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50'dir.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, danışmanlık.

Yazar 2: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, veri analizi, raporlaştırma.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden çıkar çatışması bulunmamaktadır.