

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Osman Keleşçe^{1,2}, Fatma Güzelgörür³, Muzaffer İlhan⁴, Rukiye Çevik Sever⁵, İmam Bakır Arabacı⁶

ÖZET

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik algı düzeylerini, bu düzeylerin demografik değişkenlere göre durumunu belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın örneklemini, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş'ın merkez ilçelerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 188 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında, "Örgütsel Dedikodu Ölçeği" ve "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma ilişkisel araştırma modelindedir. Araştırma sonucunda; sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algılarının genel toplamda orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algı düzeylerine ilişkin en yüksek ortalamanın örgütsel zarar boyutunda, en düşük ortalamanın ilişkileri geliştirme boyutunda olduğu saptanmıştır. Örgütsel sessizlik algılarının ise genel toplamda orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik algı düzeylerine ilişkin en yüksek ortalamanın yönetici boyutunda, en düşük ortalamanın da okul ortamı boyutunda olduğu belirlenmiştir. Korelasyona göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikoduyu algılama düzeyleri ile örgütsel sessizliği algılama düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre örgütsel dedikodu boyutunda en yüksek ortalamanın örgütsel zarar boyutunda, örgütsel sessizlik boyutunda ise yönetici boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre örgütsel sessizliğe yönelik okul yöneticilerinin, sınıf öğretmenlerinin duygu ve düşüncelerini ifade edebilmeleri için güven ortamları oluşturabilmesi, örgütsel dedikoduya yönelik örgütsel zararlarını azaltabilmek için önlemler alabilmesi gerektiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmeni, Örgüt, Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Sessizlik.

Examining The Relationship Between Classroom Teachers' Perceptions of Organizational Gossip and Perceptions of Organizational Silence

ABSTRACT

This research is carried out to determine classroom teachers' perception levels of organizational gossip and organizational silence, the status of these levels according to demographic

¹ İletişim Yazarı: keleşçe_0244@hotmail.com

² ORCID: 0000-0001-8289-6362

³ Dr. Öğr., Sütçü İmam Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-2046-2507

⁴ Uzm. Öğr., Mimar Sinan İlkokulu, ORCID: 0009-0006-3479-2845

⁵ Uzm. Öğr., Nuri Özalp İlkokulu, ORCID: 0009-0002-8435-1862

⁶ Prof. Dr., Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, ORCID: 0000-0002-6703-4665

(Makale Gönderim Tarihi: 25.01.2024 / Yayın Tarihi: 29.12.2024)

Doi Number: [10.18026/cbayarsos.1425835](https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1425835)

Makale Türü: Araştırma Makalesi

variables, and to examine the relationship between them. The sample of the research consists of 188 classroom teachers selected by simple random sampling method from the central districts of Kahramanmaraş in the 2023-2024 academic year. "Organizational Gossip Scale" and "Organizational Silence Scale" were used to collect data. The research is in the relational research model. As a result of the research; It was determined that classroom teachers' perception levels of organizational gossip were at the "medium agree" level. The highest average regarding classroom teachers' perception levels of organizational gossip is in the organizational damage dimension, and the lowest average is in the relationship development dimension; Perceptions of organizational silence are at a medium level. It was determined that the highest average regarding organizational silence perception levels was in the administrator dimension, and the lowest average was in the school environment dimension. It was determined that classroom teachers' organizational gossip and organizational silence perception levels were at a medium level. According to the correlation, it was determined that there was a moderate positive relationship between the classroom teachers' level of perception of organizational gossip and their level of perception of organizational silence. According to the research results; It can be suggested that precautions should be taken in schools to reduce the harms of organizational gossip.

Keywords: Classroom Teacher, Organizational, Organizational Gossip, Organizational Silence.

1. GİRİŞ

Birey ve toplumlar varlıklarını devam ettirebilmek, yaşam kalitelerini yükseltebilmek, problemlerle karşılaştıklarında çözümler üretebilmek için bazı kurum ve kuruluşlara gereksinim duymaktadırlar. Gereksinimlerden ve problemlerden doğan bu birimler örgüt olarak tanımlanmaktadır (Ayık, 2007). Her geçen gün beklentilerinde değişimler yaşanan örgütlerin üstlenmiş oldukları işlevleri beklentiler doğrultusunda yerine getirebilmeleri önemli görülmektedir (Demirbaş ve Bostancı, 2020). Örgütlerin belirledikleri amaçlarına ulaşabilmeleri örgütteki bireylerin algılama, düşünme, kavrama yeteneklerini harmanlayarak iş birliği ile oluşturdukları sinerji ruhuyla mümkün olabilmektedir (Aydın, 2000). Toplumun bir parçası olan bireyin çevreyle kurduğu iletişim ise çeşitli resmi ve gayri resmi yöntemlerle gerçekleşmektedir. İletişim kanallarında meydana gelen herhangi bir aksaklık örgüt içerisinde emir komuta zincirini aksatabilmekte ve sorunlar oluşmasına neden olabilmektedir. Kişisel ilişkilerin bozulmasına neden olan engel olunamayan aktarım mekanizması olan dedikodu, sosyal yaşamın olduğu eğitim kurumlarında da ister istemez meydana gelmektedir. Örgütsel sessizlik ise sosyal ilişkiler konusundaki noksanlıklar sonucunda meydana gelmekte ve örgütteki bireyler arasındaki iletişimi çoğunlukla olumsuz biçimde etkilemektedir. Örgütler gelişimlerini örgütteki bireylerin fikirlerinden yararlandıkları ölçüsünde gerçekleştirebilirler aksine dedikoduya maruz kaldıklarında sessizlik gösterebilirler. Dedikodunun var olduğu okullarda dedikodu yönetiminin önemli olduğu ve okul yöneticilerinin büyük görevler üstlenmesinin gerektiği gözlemlenmektedir.

1.1. Örgütsel Dedikodu

Bireylerle gruplar arasındaki iletişimin doğru düzlemde ilerlemesinde önemli olan dedikodu, konunun içeriği, kimler arasında konuşulduğu, örgütteki bireylerin beklentisi ve informal nezaket kuralları hakkındadır (Kim, Moon & Shin, 2019). İletişimsel bir süreç olan dedikodunun alan yazınındaki tanımı, iki ya da üçüncü birim hakkında kazanç sağlama amacıyla kişilerarası ve teklifsiz iletişim durumlarını ifade etmekte kullanılmaktadır (Mutlu, 2004). “Ortak değerlere sahip bir ortamda bulunmak gibi sosyalleşme amacıyla gerçekleştirilebilen, samimiyet fonksiyonuyla bireyler arasındaki arkadaşlığı güçlendirdiği düşünülen dedikodu kavramı Noon ve Delbridge tarafından ilk kez 1993 yılında öne sürülmüştür.”Dedikodu kavramı, kurumsal itibarı yönetmede etkili olan dedikodu grup sınırlarını belirlemekte, başkalarını kontrol etmeyi sağlamakta, örgütün sınırlarını ortaya koymakta ve eğlenceli ortam oluşturduğu için örgüt bağlarını güçlendirmektedir (Akdoğan ve Cingöz, 2009; Gabriels & De Backer, 2016). Dedikodu bireyler arasında sosyal ağ kurmaya yardım etmekte, örgütte güç, prestij, sosyal statüyü artırabilmekte, sosyal ağlarda bulunmak ve bunun devamlılığını dair ne yapmamız gerektiğiyle ilgili bize bilgi sağlayabilmektedir (DiFonzo & Bordia, 2007).

Örgütsel dedikodu, yalnızca birkaç örgüt üyesi arasında geçen o esnada söylenenleri duymak için orada olmayan başka bir çalışan hakkında yapmış olduğu resmi olmayan olumlu ya da olumsuz değerlendirici konuşmalar olarakda tanımlanmaktadır (Kurland & Pelled, 2000; Zhou, Liu, Su & Xu, 2019). Örgütsel dedikodu, örgüt politikaları anlamlandırmayı ya da örgütsel süreç ile ilgili görüş geliştirmelerde kolaylık sağlayabilmektedir (Mishra, 1990). Bilgi toplamanın ve bilgi yaymanın en etkili araçlarından biri olarak bilinen dedikodunun sosyal işlevleri; samimiyet, bilgi ve etki olarak sıralanmakta iken; örgütsel işlevleri ise örgütteki bireylerin etkileşimini güçlendirme, çevrelerinde gerçekleşen olayların gerçekliğini bulma, örgüt üzerindeki sinik etkileri belirleme, bireylerin gereksinim duyduğu bilgiyi edinme olarak sıralanmaktadır (Foster, 2004; Dağlı ve Han, 2018).

Örgütsel dedikodu, örgütsel amaç ve beklentileri her kademeye yayarak yenilik ve değişimleri gerçekleştirmek için kullanılabilir araçlardır. Örgütteki bireylerin örgütsel süreçler hakkında fikir üretebilmelerini ve örgütsel politikaları içselleştirmelerini kolaylaştırabilmektedir (Mishra, 1990). Örgütsel dedikodunun, örgüt performansını düşürmek, örgüt içerisinde anlaşmazlıklara ve gruplaşmalara neden olmak, örgütsel belirsizliğin yükselmesiyle kaos oluşturmak, örgütsel güveni azaltmak, iş performansını negatif yönde etkilemek, örgüt imajını sarsmak ve örgüt kimliğine, örgütteki sağlıklı iletişime zarar verebilmek, örgüt çöküş ortamı oluşturmak gibi kurumsal boyutta zararları da olabilir (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Örgüt içerisinde kabulü olan ya da olmayan davranışları tespit etmek, kötü davranış sergileyen bireylere tepki olarak olumsuz dedikodu yapmak ve sistemin sürdürülebilirliği için dedikodusu yayılan bireyin itibarını zedelemektedir (Rooks, Tazelaar & Snijders, 2011).

1.2. Örgütsel Sessizlik

Sessizlik duymamak, yazmamak, konuşmamak, sunmamak, önemsememek, gizlemek, kaçınmak gibi bir tür boykot durumu olup karşı koymak için bilinçli yapılan bir eylemdir. Sesini çıkarma ise sessizleşme davranışlarının zıttı olarak yanlış uygulamalara duyarlı olma, önemseme ve fayda sağlamayı amaçlar (Brown & Coupland, 2005; Çalışkan ve Pekkan, 2017).

Örgütsel boyutta sessizlik karşılaşılan problem karşısında bireyin isteklerini, karşıt ya da aynı görüşlerini düşüncelerini gözlemlerini şeffaf bir biçimde dile getirememesi, bilinçli olarak örgütteki iyileştirmelere yönelik fikir beyan etmekten uzak olarak örgütün faydasına olacak tartışmalarda bulunmayarak örgüte bir katkısının olmaması, yönetsel veya fonksiyonel görevlerde meydana gelen problemlerle ilgili bilinçli olarak fikir sunmaması durumudur (Morrison & Milliken, 2000; Premeaux & Bedeian, 2003; Bowen & Blackmon 2003; Dyne, Ang & Botero, 2003; Henriksen & Dayton, 2006).

Örgütsel sessizlik en genel tanımıyla örgüt üyelerinin kolektif düzeyde örgütün gelişmesi ve vizyonunun hayata uyarlanabilmesi için örgüt üyelerinin duygu, düşünce, bilgi, görüş ve becerilerini örgüt içindeki her türlü duruma ilişkin olumlu olumsuz görüşlerini muhtemel tepkilerden çekinmelerinden, korkmalarından, herhangi bir farklılık yaratmayacağını düşünmelerinden dolayı bilinçli olarak aktarmaktan kaçınmaları olarak açıklanabilmektedir (Çakıcı, 2008; Kolay, 2012; Taşkiran, 2011; Kahveci ve Demirtaş, 2013a ; Kaygın ve Atay, 2014). Örgüt üyeleri, örgütteki amaçlara ilişkin ümitlerini kaybettiklerinde, hiçbir şeyi değiştiremeyeceklerini düşündüklerinde sessizleşebilmektedir (Brinsfield, 2009).

Örgütteki bireyler, örgüt içerisinde politik konularda fikirlerini açıklamalarına dile getirmelerine engel olan çeşitli durum ve normlardan söz etmektedirler (Argyris, 1997). Örgütlerde sessizliğin yaşanmasında alt ve üst yönetimde güç mesafesinin fazla olması, örgütteki bireyler arasında çok sesliliğinin mevcut olması, kaynakların kıt olması, örgüt yapısı ve politikaları gibi birçok etken bulunmaktadır (Morrison & Milliken, 2000). Bireylerin soyutlanma ve konuşmaların risk uyandıracığı korkusu, yöneticilere güven duyulmaması, geçmiş deneyimlere ve ilişkilere zarar verme endişesi, çatışma, utanç, dışlanma korkusu, örgüt kültürünün ahlaki kurallarının neden olduğu çatışmalar örgütsel sessizlik oluşturabilmektedir (Perlow & Williams, 2003; Bildik, 2009). Örgütsel sessizlik, karar alma sürecine, problemler yokmuş gibi davranılmasına, örgütsel bağlılıklara, örgütsel gelişimi yavaşlatmaya, yönetime herhangi bir geri bildirimde bulunmamayı ve örgütsel bütünlüğü bozmaya neden olan sonuçlar doğurabilmektedir (Morrison & Milliken 2000).

Örgütsel sessizlikle birlikte stresli ve karmaşık duyguların hâkim olduğu bireyler yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı kızgınlık duymakta, ileri boyutunda ise nefret etmeye başlamaktadırlar (Perlow & Williams, 2003). Örgütte motivasyon kaybı, işe yabancılaşma, iletişimsizlik, güven duygusunun azalması, örgütten uzaklaşarak izole olma, sessiz kalmamaları halinde işlerinde olma korkusu yaşanabilir (Sabuncuoğlu, 2009). Sessizliğin olduğu örgütlerde çok konuşup her şeyi anlattıkça şikâyetçi biri gibi algılanma, fikirler açıkça söylenince dinlenilmeyeceği düşüncesi, saygının ve güvenin azalması,

düşüncelerin açık bir biçimde söylene de herhangi bir değişiklik olmayacağı durumu hâkim olabilir (Yaman & Ruçlar, 2014).

Örgütsel sessizliğin olduğu örgütlerde bazı informal iletişim ortamları sayesinde örgütteki bireyler yöneticileriyle konuşma imkânı bulabilmektedirler. Açık kapı politikaları, öneri ve şikâyet sistemleri gibi formal ses çıkarma mekanizmaları ile toplantılarla ve doğal iletişim yollarıyla konuşma fırsatları oluşturulabilir (Çakıcı, 2008). Üst-ast arasında iletişim kanallarının açık olmasıyla örgütün gelecek için çizdiği yol haritasıyla doğru adımlar atılabilir. Bir problemle karşılaşıldığında çözüm yolları üretilebilmesi, örgüt üyelerinin hangi pozisyonda çalışmaya uygun olduklarının bilinmesi, onlar için nelerin kayda değer olduğunun farkına varılmasının kurumlar oldukça önemli olduğu düşünülmektedir (Salkın, 2017).

Örgütsel sessizlik örgütlerde prososyal sessizlik, kabullenici sessizlik ve savunmacı/korunmacı sessizlik olmak üzere üç şekilde oluşturulmuştur. Kabullenici Sessizlik; öğrenilmiş çaresizliğin yansıması olarak kültürümüzde, “Böyle gelmiş böyle gider.” sözü kabullenici sessizliği tam anlamıyla ifade edebilmektedir. Konuşulacak olanların olağan durumda değişiklikler oluşturmayacağı fikri örgütteki bireylerin fikirlerini açıkça söyleyebilmelerine engel olmaktadır. Örgüt üyeleri bilinçli bir itaat ve pasif bir davranışla kaderine razı olmaktadır (Gökçe, 2013). Savunmacı/Korunmacı Sessizlikte; örgüt üyesi o anda düşüncelerini saklamamanın en önemli karar olduğunun farkındalığı ile alternatif durumları göz önüne alarak değerlendirmeler yapar. Düşüncelerini açıkça dile getirmenin riskli durumlar oluşturabileceği endişesi fikirleri saklamaya neden olabilmektedir (Zehir, 2011). Prososyal sessizlikte; alturizm davranışı kişisel yarar gözetmeksizin hiçbir ödül beklemeksizin başkasına yararının dokunması anlamında kullanılmaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz 2008). Örgüt yararı düşünülerek sergilenen davranışlarla örgüt ve bireylerin menfaatleri göz önünde bulundurulmaktadır (Gül ve Özcan, 2011). Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından ise örgütsel sessizlik, izolasyon, sessizliğin kaynağı, okul ortamı, duygu ve yönetici olmak üzere beş boyutta ele alınmıştır: Okul ortamı boyutu, mobbing davranışlarının olmadığı öğretmenlerin kendini güvende hissettiğini tanımlayan boyuttur. Duygu boyutu, örgütteki bireyin kendini önemsiz gördüğü güven duygusunun hâkim olmadığı boyuttur. Örgütteki bireyin herhangi bir konuda görüş bildirmesiyle ilgili düşündüğü olumlu ve olumsuz durumları sessizliğin kaynağı ifade eder. Örgüt üyesinin üslerine güvenmediğini belirten boyut ise yönetici boyutudur. İzolasyon boyutu, birey fikirlerinin örgütle örtüşmediğini düşünerek dışlanacağı varsayımına dayandığı boyuttur.

1.3. Okullarda Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Dedikodu Arasındaki İlişki

Okulları diğer örgütlerden ayıran en önemli ve açık özelliği üzerinde çalıştığı hammadenin toplumdan gelen ve topluma giden insan olmasıdır. Okullar topluma insan kaynağı yetiştiren bir örgüt oldukları için çevreyle sürekli etkileşim halinde olan örgütlerdir (Bursalıoğlu, 2002). Okullarda çevreyle olan bu etkileşim ise formal ya da informal iletişim kaynakları ile sağlanabilmektedir. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim

örgütlerinde de etkili bir iletişim, tüm yönetim faaliyetleri için önemli görülmektedir (Tutar, 2003). İnfomal iletişim kaynakları, her örgütte olduğu gibi okullarda da dedikodulara sebebiyet verebilmektedir.

Okullarda, önlenmez bir dedikodu mekanizmasının mevcut olmasının bazı avantajlar sağlamış olsa da genel anlamda okul yapısı, işleyiş ve iklimini bozan durumlar oluşturabilmektedir. Örgütsel dedikodunun hakim olduğu okul iklimlerinde birbiriyle ilgili olmayan imgeler, çağrışımlar ortada dolaşabilmekte, bilgi eksiklikleri, kapı kapılar ardında konuşulanlar anlam boşlukları yaratabilmektedir. Örgütsel dedikodu güven ortamlarının sağlanamadığı okul ortamlarında daha fazla hakim olabilmektedir. Okulakendini ait hissedemeyen okul çalışanları duygu ve düşüncelerini ifade etmektan kaçınmaya başlamakta zamanla örgüt sessizlik denilen bir kavram ortaya çıkmaya başlamaktadır (Akduru ve Semerciöz, 2017).

Örgüt gelişimi açısından da örgütsel sessizlik, olumsuz durumlar oluşturabilmektedir. Dinamik bir çalışma ortamında örgüt üyelerinin fikirleri önemli olup örgüt üyelerinin sessizliği devam ettirmeleri örgütlerin varlığını devam ettirebilmelerine ve ilerleyebilmesine gölge düşürebilmektedir (Tiktaş, 2012). Özellikle zümre ilişkilerinin önemli olduğu sınıf öğretmenleri arasında iletişimi olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Örgütteki bireyler bilgiyi paylaşmayı örgüt hiyerarşisini etkilediğini bildiklerini paylaşmamakta ve hoşnutsuzluk gösteren, sorunlu ve dedikocu olarak etiketlenmelerden korktuklarını ifade etmektedirler (Milliken, Morrison & Hewlin, 2003). Örgütsel sessizliğin hâkim olduğu örgüt ikliminde öğretmenler, yöneticilerle bilinçli olarak gerçek anlamda iletişim kuramayarak okulun gelişmesine dair bir görüş sunamamaktadırlar. Bunun sonucunda ise okul ortamında değer paylaşımı sağlanamayarak örgütte entropi yaşanabilmektedir (Cemaloğlu, 2012).

Örgütsel dedikoduya maruz kalmak istemeyen okul çalışanları sessizliğe karşı sessizliğe bürünerek kendileri iletişim sisteminin dışında bırakmaya başlayabilmektedirler. Literatür incelendiğinde; örgütsel dedikoduya ilişkin yapılan az sayıda araştırmanın mevcut olduğu görülmüş ancak örgütsel sessizlikle ilişkilendirilen ve sınıf öğretmenlerinin algılarını inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Örgütsel sessizlik Nartgün ve Demirel (2012) iş yeri yalnızlığı, Ünlü, Hametoğlu ve Yaman (2015) örgütsel adalet, Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016) bürokratik yapı ve örgütsel sinizm, Çakır ve Yılmaz (2017) örgütsel bağlılık, Demirtaş ve Nacar iş doyumu (2018), Kıranlı, Güngör ve Potuk (2018) mobbing, örgütsel adalet, Moçoşoğlu ve Kaya (2018) örgütsel mutluluk, Turhan ve Erol (2019) örgütsel kronizm ve örgütsel sinizm, Bozkuş, Karacabey ve Özdemir (2019) okulun örgütsel kolaylaştırıcı yapısı ve iş tatmini, Balyer ve Çetindere (2019) motivasyon, Tatar ve Ayık (2020) örgüt iklimi, Atmaca (2020) örgütsel özdeşleşme, Güngör ve Gündüz (2021) okul kültürü, Sağır ve Işık (2023) okul müdürlerinin yönetim tarzı konuları ile çalışılmıştır. Anuk, İşlek ve Bakioğlu (2023), okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları ilişkisinde, Uyan (2023), akademisyenlerin örgütsel adaletsizlik algıları ile bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü çalışılmıştır.

Örgütsel dedikodu ise Alakaşlı ve Tösten (2022) bağlılık, Karasu ve Cömert (2022) örgütsel güven, Gezen ve Kaya (2023) anlamlı iş ve örgütsel ikiyezülük, Petek ve Avcı (2023) tükenmişlik ile ilişkilendirilmiştir. Doğan ve Usta (2024), okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimi ile ilgili algılarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Sınıf öğretmenlerinin karar alma süreçlerinde, fikirlerini açıkça ifade edemiyor olmaları okullardaki yönetim süreçlerini olumsuzluklar yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu sessizlik ortamının öğretmenler arasında dedikodu ve söylentilere neden olması da yaşanabilecek ihtimaller arasında bulunabilmektedir. Örgütsel dedikodunun zararlı etkilerinden okulların sakınabilmesi için örgütteki bireylerin düşüncelerini açıkça belirtebileceği bir ortamlarının olması gerektiği söylenebilir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik algı düzeylerini tespit etmek, demografik değişkenlere göre incelemek ve arasındaki ilişkisini belirlemektir.

Bu araştırmanın amacı, “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki nedir?” şeklindedir. Bu bağlamda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

- a. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik algı düzeyleri nedir?
- b. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik algı düzeyleri cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- c. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ilişkiisel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkiisel araştırma modellerinde, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklanmaya çalışılır (Kaptan, 1998: 59).

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilçeleri Dulkadiroğlu ve Onikişubat ilçelerinde görev yapmakta

olan 2131 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında kabul edilebilir hata payı %5 olarak alınarak 5000 kişilik bir evrende % 95'lik güven düzeyinde evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü nicel çalışmalarda 150-1.300 arası değişmekle birlikte genellikle 200-300 arasında olduğu görülebilmektedir (Dolapçı ve Uluğ, 2023). Araştırmanın örneklemini için gerekli olan 200 üzerinde ölçek formu ilkokullardaki sınıf öğretmenlerine gönüllülük esas alınarak onam formu ile birlikte dağıtılmıştır. Eksik ve yanlış doldurulan ölçek formları çıkarıldığında geriye kalan 188 ölçek formu incelemeye alınmıştır. Buradan hareketle örneklem, basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 188 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde, tüm bireylerin seçilme olasılığı aynı olup bir bireyin seçilmesi diğer bireylerin seçimini etkilememektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Sınıf öğretmenlerine ait cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem gibi demografik değişkenler Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1. Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi

Değişkenler	Alt Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	123	65.4
	Erkek	65	34.6
Yaş	21-30	27	14.4
	31-40	88	46.8
	41 ve üstü	73	38.8
Öğrenim Düzeyi	Lisans	156	83.0
	Lisansüstü	32	17.0
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	76	40.43
	11-20 yıl	70	37.23
	21 ve üstü yıl	42	22.34
Toplam		188	100

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplamada aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır:

Örgütsel Dedikodu Ölçeği (ÖDÖ): Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen bu ölçek, örgütsel zarar, haberdar olma, ilişkileri geliştirme olmak üzere 3 faktör olmak üzere toplam 24 maddedir. "Tamamen katılıyorum (5)", "Çoğunlukla katılıyorum (4)", "Orta düzeyde katılıyorum (3)", "Biraz katılıyorum (2)" ve "Hiç katılmıyorum (1)" şeklinde Beşli Likert tipinde derecelendirilmiştir. Örgütsel zarar boyutundan yüksek puan almak olumsuz durumların mevcut olduğunu, haberdar olma ve ilişkileri geliştirme boyutunun yüksek olmasının ise olumlu durumların mevcut olduğunu belirtmektedir.

Han ve Dağlı (2018) "Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin" geneline ilişkin Cronbach's Alpha (α) katsayısını .82 olarak hesaplamışlardır. Ölçeğin alt boyutlarında ise güvenilirlik

katsayılarını güvenilirlik katsayılarını sırasıyla .92, .94 ve .94 olarak bulmuşlardır. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamında katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları için sırasıyla .94, .94 ve .91 olarak bulunmuştur. Verilen değerlere baktığımızda, ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilmektedir (George & Mallery, 2003). Bu çalışmada, “Mplus7.4. programı ile yapılan DFA sonucunda “ÖDÖ” ‘nin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. CFI ve TLI değerleri .90’dan büyük, RMSEA ve SRMR değerleri .08’den düşük olduğunda modelin kabul edilebilir olduğu sonucuna varılmaktadır (Kline, 2015). Yapılan analiz sonucu oluşturulan madde faktör yük değerleri belirlenmiştir ($\chi^2/sd=2.87$;CFI=.90 ;TLI=.90 ;RMSEA=.07 ;SRMR=.06).

Örgütsel Sessizlik Ölçeği(ÖSÖ): Kahveci ve Demirtaş (2013a) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” yönetici, okul ortamı, sessizliğin kaynağı, duygu ve izolasyon olmak üzere 5 alt boyut ve toplam 18 maddedir. Tamamen katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Orta düzeyde katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)”, “Hiç katılmıyorum (1)” 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin 5 alt boyutu okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyondur.

Kahveci ve Demirtaş (2013a) “Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin” geneline ilişkin Cronbach’s Alpha (α)katsayısını .89 olarak hesaplamışlardır. Ölçeğin alt boyutlarında ise güvenilirlik katsayıları sessizliğin kaynağı alt boyutu için .80, duygu alt boyutu için .81, okul ortamı alt boyutu için .74, yönetici alt boyutu için .79, izolasyon alt boyutu için .83 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamında akatsayısı.82 olarak bulunurken, okul ortamı alt boyutunda .59, duygu alt boyutunda .63, sessizliğin kaynağı alt boyutunda .57, yönetici alt boyutunda .78 ve izolasyon alt boyutunda .81 olarak bulunmuştur. Alpha katsayıları incelendiğinde ölçek genelinde .70 üzerinde katsayıya ulaşıldığı görülmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2017). “Mplus7.4. programı ile yapılan DFA sonucunda “ÖDÖ” ‘nin beş faktörlü yapısı doğrulanmıştır. CFI ve TLI değerleri .90’dan büyük, RMSEA ve SRMR değerleri .08’den düşük olduğunda modelin kabul edilebilir olduğu sonucuna varılmaktadır (Kline, 2015). Yapılan analiz sonucu oluşturulan madde faktör yük değerleri belirlenmiştir ($\chi^2/sd=1.72$;CFI=.91 ;TLI=.90 ;RMSEA=.06 ;SRMR=.06).

2.4.Verilerin Analizi

Araştırmada, betimsel istatistik analiz yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ve boyutlarına ilişkin dağılımın normalliği için aritmetik ortalama, standart sapma ve Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda çarpıklık (Skewness) değeri "Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin geneli ve alt boyutları olan sessizliğin kaynağı, izolasyon, okul ortamı, duygu ve yönetici boyutları için sırasıyla “-.373”, “-.546”, “-.420”, “.059”, “-.183”, “-.678” “Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin” geneli ve alt boyutları ilişkileri geliştirme, haberdar olma ve örgütsel zarar boyutları için sırasıyla-.523. 005, .443,-.245 olarak bulunmuştur.

Örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik ölçeklerinin alt boyutları ve toplamında verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir Parametrik/parametrik olmayan testlerden

hangisinin kullanılacağını belirlemek için Levene's homojenlik testi uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinden elde edilen puanların cinsiyet, öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını bulmak için Bağımsız Örneklem t-testi uygulanmıştır. Üçüncü araştırma sorusu için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Sınıf Öğretmenleri algılarına göre örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik düzeyleri nedir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinin Betimsel Analizleri

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Haberdar Olma	188	2.84	.85
İlişkileri Geliştirme	188	2.18	.78
Örgütsel Zarar	188	3.49	.78
Örgütsel Dedikodu T.	188	2.80	.44
Okul Ortamı	188	2.73	.62
Duygu	188	3.60	.67
Sessizliğin Kaynağı	188	3.10	.60
Yönetici	188	3.68	.78
İzolasyon	188	3.34	.79
Örgütsel Sessizlik T.	188	3.24	.52

* $p < .05$

Tablo 2'deki bulgulara bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikoduyu ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Her üç boyuttaki toplam ortalamalara göre ise sınıf öğretmenlerin örgütsel dedikoduyu ilişkin algıları her üç boyutta sırasıyla orta, düşük ve yüksek şeklindedir. Ayrı ayrı toplam ortalamalara bakıldığında ortalaması en yüksek olan boyut örgütsel zarar boyutu ($\bar{X}=3.49$)'dur. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin dedikodunun örgüte zarar verdiği görüşünü savundukları yorumu yapılabilir. Sınıf öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları madde olarak incelendiğinde; en çok “Okulumda dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.” maddesine ($\bar{X}= 3.68$) katıldıkları gözlemlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin algıları, örgütsel dedikodu ölçeğinin haberdar olma boyutunda genel olarak “orta düzeyde katılıyorum” aralığındadır. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin dedikoduyu bir haberleşme aracı (bilgi edinme yolu) olarak bazen tercih ettikleri söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin algıları, ilişkileri geliştirme

boyutunda “biraz katılıyorum” aralığındadır. Buna göre sınıf öğretmenleri dedikoduyu, ilişkileri geliştirmede bazen bir araç olarak görebilmektedirler. Örgütsel dedikodu ölçeğinin örgütsel zarar alt boyutunda ölçek maddelerinin puanlarına bakıldığında; sınıf öğretmenlerinin algıları genel olarak “çoğunlukla katılıyorum” aralığındadır. Örgütsel zarar boyutundaki algıları “orta düzeyde katılıyorum” ve “çoğunlukla katılıyorum” aralığında değişmektedir. Bu bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin dedikoduyu örgüte zarar verici bir araç olarak algılama düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının ($\bar{X}= 3.24$) ise orta düzeyde olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel sessizlik algısı okul ortamı ($\bar{X}=2.73$) vesessizliğin kaynağı ($\bar{X}= 3.10$), izolasyon ($\bar{X}= 3.34$), alt boyutlarında orta düzeyde; duygu ($\bar{X}=3.60$), yönetici ($\bar{X}= 3.68$) alt boyutlarında “katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde, en yüksek ortalamanın yönetici boyutunda “Katılıyorum” ($\bar{X}=3.68$) en düşük ortalamanın ise okul ortamı boyutunda ($\bar{X}=2.73$) “orta düzeyde katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları madde olarak incelendiğinde; en çok “*Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.*” maddesine ($\bar{X}= 4.13$) katıldıklarını belirtmişlerdir. Örgütsel sessizlik ölçeğinin okul ortamı alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin 2. ve 4. maddelere ilişkin ortalamalara göre algıları “Orta düzeyde katılıyorum” şeklindedir. Okul ortamı alt boyutunda, sınıf öğretmenleri en çok “*Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.*” Maddesine ($\bar{X}= 3.45$) katıldıklarını belirtmişlerdir. Duygu alt boyutunda, Ortalaması en düşük olan madde 5. Madde ($\bar{X}=3.28$) ve ortalaması en yüksek olan madde ise 6. Madde ($\bar{X}=4.13$) şeklindedir. Buna göre 6. Maddeye ilişkin sınıf öğretmenlerinin algıları “Katılıyorum” şeklinde olmuştur. Sessizliğin kaynağı alt boyutunda, ortalaması en düşük olan maddenin 10. Madde ($\bar{X}=2.77$) olduğu görülmektedir. Yönetici alt boyutunda örgütsel sessizlik ölçeğinin yönetici boyutunda 13. Madde ($\bar{X}=3.87$), 14. madde ($\bar{X}=3.39$) ve 15. Madde ($\bar{X}=3.81$) şeklindedir. İzolasyon alt boyutunda ise örgütsel sessizlik ölçeğinin izolasyon boyutunda 16. Madde ($\bar{X}=3.32$), 17. madde ($\bar{X}=3.18$) ve 18. Madde ($\bar{X}=3.53$) şeklindedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ölçeği izolasyon boyutuna ilişkin algıları “orta düzeyde katılıyorum” şeklinde olmuştur.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt problemi olan " Sınıf Öğretmenleri algılarına göre örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik düzeyleri (cinsiyet, öğrenim durumu) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" Sorusuna yanıt aramak için yapılan analizler yer almaktadır. Bu amaçla bağımsız örneklem t-Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sessizlik Bağımsız Gruplar için t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	p
Haberdar Olma	Kadın	123	2.86	.85	.276	.78
	Erkek	65	2.82	.87		
İlişkileri Geliştirme	Kadın	123	2.10	.72	-1.835	.06
	Erkek	65	2.32	.88		
Örgütsel Zarar	Kadın	123	3.50	.82	.194	.84
	Erkek	65	3.48	.70		
Örgütsel Dedikodu T.	Kadın	123	2.79	.43	-.648	.51
	Erkek	65	2.83	.47		
Okul Ortamı	Kadın	123	2.83	.60	3.085	.00*
	Erkek	65	2.54	.64		
Duygu	Kadın	123	3.59	.65	-.060	.95
	Erkek	65	3.60	.72		
Sessizliğin Kaynağı	Kadın	123	3.19	.52	2.942	.00*
	Erkek	65	2.93	.69		
Yönetici	Kadın	123	3.73	.70	1.013	.31
	Erkek	65	3.61	.91		
İzolasyon	Kadın	123	3.40	.74	1.416	.15
	Erkek	65	3.40	.88		
Örgütsel Sessizlik T.	Kadın	123	3.30	.48	2.353	.02*
	Erkek	65	3.12	.57		

*p< .05

Tablo 3'te yer alan gruplar arasındaki anlamlılığın test edilmesi amacıyla yapılan Bağımsız Gruplar t-Testi sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerin örgütsel dedikodu algı düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>.05$). Sınıf öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri ise cinsiyet değişkeni açısından; okul ortamı ($t=3.085$), sessizliğin kaynağı ($t=2.942$), boyutları için kadınlar lehine anlamlı farklılık göstermektedir ($p<.05$). Bu bulguya göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, duygu ve düşüncelerini açıkça dile getirmede problem yaşadıkları düşünülebilir.

Tablo 4. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sessizlik Bağımsız Gruplar için t- Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	ss	t	p
Haberdar Olma	Lisans	156	2.77	.85	-2.660	.00*
	Lisansüstü	32	3.20	.81		
İlişkileri Geliştirme	Lisans	156	2.17	.76	-.328	.74
	Lisansüstü	32	2.22	.88		
Örgütsel Zarar	Lisans	156	3.07	.79	.850	.39
	Lisansüstü	32	3.52	.75		
Örgütsel Dedikodu T.	Lisans	156	2.79	.44	-.803	.42
	Lisansüstü	32	2.86	.44		
Okul Ortamı	Lisans	156	2.71	.59	-.787	.43
	Lisansüstü	32	2.81	.77		
Duygu	Lisans	156	3.58	.66	-0.506	.61
	Lisansüstü	32	3.65	.72		
Sessizliğin Kaynağı	Lisans	156	3.07	.57	-1.750	.08
	Lisansüstü	32	3.27	.68		
Yönetici	Lisans	156	3.66	.74		

	Lisansüstü	32	3.80	.94	-.892	.37
İzolasyon	Lisans	156	3.28	.76		
	Lisansüstü	32	3.64	.91	-2.376	.01*
Örgütsel Sessizlik T.	Lisans	156	3.21	.50		
	Lisansüstü	32	3.38	.61	-1.703	.09

* $p < .05$

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algı düzeyleri öğrenim durumu değişkeni açısından; haber olma ($t = -2.660$) boyutunda lisansüstü öğrenim gören öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$). Örgütsel sessizlik algı düzeyleri ise öğrenim durumu değişkeni açısından; izolasyon ($t = -2.376$) boyutu için lisansüstü mezuniyeti olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$). Bu bulguya göre duygu ve düşüncelerini dile getirme isteği duyan lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlerin izole olma endişesi taşıdıkları söylenebilir.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin arasındaki ilişkiye yönelik algılarını belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki korelasyon ilişkisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1- H. Olma	1									
2-İ. Geliştirme	.381**	1								
3- Ö. Zarar	-.045	-.247**	1							
4-Ö. D.	.644**	.513**	.583**	1						
5-O. Ortamı	.406**	.243**	-.144*	.214**	1					

6-Duygu	.454**	.208**	.028	.345**	.529**	1				
7-S. Kaynağı	.376**	.120	.047	.280**	.432**	.499**	1			
8-Yönetici	.247**	.047	.124	.237**	.289**	.423**	.497**	1		
9-İzolasyon	.477**	.227**	.054	.384**	.610**	.597**	.515**	.440**	1	
10-Ö. S.	.509**	.217**	.027	.378**	.745**	.773**	.797**	.688**	.820**	1

* $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde, sınıf öğretmenleri algılarına göre örgüt dedikodu ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel dedikodunun boyutlarına bakıldığında; haberdar olma ($r=.509, p<.01$) boyutu ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde orta düzeyde, ilişkileri geliştirme ($r=.217, p<.01$) boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt dedikodu ölçeğinin haberdar olma boyutu ile örgütsel sessizlik ölçeğinin okul ortamı ($r=.406, p<.01$), duygu ($r=.454, p<.01$), sessizliğin kaynağı boyutları ($r=.376, p<.01$) ve izolasyon ($r=.477, p<.01$), arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Yönetici ($r=.247, p<.01$) boyutunda ise pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Örgüt dedikodu ölçeğinin ilişkileri geliştirme boyutu ile örgütsel sessizlik ölçeğinin okul ortamı ($r=.243, p<.01$), duygu ($r=.208, p<.01$) ve izolasyon ($r=.227, p<.01$) boyutlarında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulgulanmıştır. Örgütsel dedikodu ölçeğinin örgütsel zarar boyutu ile örgütsel sessizlik ölçeğinin okul ortamı ($r=-.144, p<.01$), boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sınıf öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Sınıf öğretmenlerin örgütsel dedikoduya ilişkin algılarının her üç boyutta sırasıyla orta düzeyde katılıyorum”, “biraz katılıyorum”, “çoğunlukla katılıyorum” şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Ortalaması en fazla olan boyutun örgütsel zarar ($\bar{X}=3.49$), en düşük olan boyutun ilişkileri geliştirme ($\bar{X}=2.18$) boyutu olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde nicel verilere göre sınıf öğretmenlerinin dedikodunun okullara zarar verdiğini düşündükleri belirlenmiştir. Gezen ve Kaya (2023), örgütsel dedikodu algı düzeyleri orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Çakmak ve Arabacı (2012) öğretmenlerin çoğunluğunun eğitim kurumlarında dedikodunun varlığına inandıklarını saptamışlardır. Bu araştırma sonuçları, araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Akyürek (2020)

de öğretmenlerin görüşlerinin katılıyorum düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak (2018) ise okul yöneticilerinin bu davranışlar karşısında işini düzgün yapmak, ilgisizlik gibi davranışlarda yoğunlaştıklarını belirlemiştir. Osal (2021), okul yöneticisinin %91'i okullarda dedikodu ve söylenti ortamlarının mevcut olduğunu, yönettikleri okullarda da bunun gerçekliğini ifade etmişlerdir. Atabek ve Özşarlak (2021) akademisyenler üzerine yürüttükleri çalışmada, akademisyenlerin bir kısmının bu durumların hiç farkında olmadıklarını, geri kalan çoğunluğunun ise birimlerinde ara sıra, sık sık olmak üzere dedikodu ve söylentileri fark ettiklerini tespit etmişlerdir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının ($\bar{X} = 3.24$) orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016), Aydın (2016), Kayaalp ve Özdemir'in (2020) de elde ettikleri sonuçlar, araştırma sonucunu desteklemektedir. Kıranlı-Güngör ve Potuk (2018), Demirbaş ve Bostancı (2020), öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının düşük düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bozkurt, Karacabey ve Özdere (2019), öğretmenlerin algıladığı örgütsel sessizliğin ortalaması "katılmıyorum" düzeyinde yer aldığından araştırma örneklemindeki okullarda örgütsel sessizliğin bulunmadığını belirlemiştir. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular araştırma sonucunu desteklemektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutlarından yönetici boyutuna "katılıyorum" ($\bar{X}=3.68$) düzeyinde, okul ortamı boyutuna ise ($\bar{X}=2.73$) orta düzeyde olduğu tespit etmiştir. Tatar ve Ayık (2020), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin algılarının en yüksek ortalamasının duygu boyutunda, en düşük ortalamasının ise izolasyon boyutunda olduğunu belirlemiştir. Bu araştırma bulgusu araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Örgütteki yöneticiler örgütsel sessizliğe engel olabilmek için örgüt için önemli olan enformasyon akışının daha sağlıklı gerçekleşebilmesi için bilgi akışının problemsiz gerçekleşmesine olanak sağlayabilirler (Liu, Wu & Ma, 2009).

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikoduya ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Karasu ve Cömert'e (2022) göre öğretmenlerin, örgütsel dedikodunun algısının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit edilmiştir. Gürbüz (2019) ise erkeklerin kadımlara göre "dedikodunun örgütsel araç" olduğuna daha fazla inandıklarını saptamıştır. Bu bulgular araştırma sonucunu ile örtüşmemektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliğe ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre okul ortamı ve sessizliğin kaynağı boyutlarında kadınlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Demirtaş ve Nacar (2018), çalışmalarında, örgütsel sessizliğin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını saptamışlardır. Turhan ve Erol (2019), kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğine verdikleri cevapların ortalama puanları erkek öğretmenlere göre yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısı ile araştırma sonuçlarının birbiriyle tutarlı olduğu görülmektedir. Nartgün ve Demirel (2012), Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman (2015), Çakır ve Yılmaz (2017), Uçar (2017), Demir ve Cömert (2018), Moçoşoğlu ve Kaya (2018), Sarıdede (2019), Balyer ve Çetindere (2019), Atmaca (2020), Eray, Kaya, Karadaş (2021), Demirtaş ve Demirhan (2023) örgütsel

sessizlik algılarının cinsiyet değişkenine farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonuçları, araştırma sonucu ile örtüşmemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikoduya ilişkin algıları öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel dedikodu ölçeğinin haberdar olma boyutunda lisansüstü eğitim gören sınıf öğretmenleri lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayaz (2021), çalışanların eğitim düzeylerine göre dedikodu algılarının farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yavuz ve Levent (2021) öğretmenlerin dedikodu ve söylentiye ilişkin tutum puanlarının öğrenim düzeyine farklılaşmadığını saptamışlardır. Bu araştırma bulgusu, araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre izolasyon boyutunda lisansüstü öğrenim gören öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öztürk ve Ataş (2023), lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları lisansüstü eğitim öğrenim düzeyine sahip mezunu öğretmenlere oranla anlamlı derecede yüksek olduğu tespit etmiştir. Kengil (2023), öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon boyutlarında öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizliğe ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin ise pozitif yönde orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel dedikodunun boyutlarına bakıldığında; haberdar olma ($r=.509$, $p<.01$) boyutu ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde orta düzeyde, ilişkileri geliştirme ($r=.217$, $p<.01$) boyutu örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Nartgün ve Kartal (2013), örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşırlarken, Karabağ, Köse (2014), örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönde ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucuna göre örgütsel dedikodu boyutunda en yüksek ortalamanın örgütsel zarar boyutunda, örgütsel sessizlik boyutunda ise en yüksek ortalamanın yönetici boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel sessizliğe yönelik okul yöneticilerinin, sınıf öğretmenlerinin duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri güven ortamı oluşturabilmesi, örgütsel dedikoduya yönelik örgütsel zararlarını azaltabilmek adına önlemler alabilmesi gerektiği önerilebilir. Sınıf öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre okul ortamı ve sessizliğin kaynağı boyutları için kadınlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına karşı adil yaklaşım sergileyerek görüşlerini açıklamalarına olanak tanımaları gerektiği belirtilebilir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin kaygı ve streslerini azaltabilmek için okul ortamlarında ve farklı görüşleri önemsemesi açık kapı politikası uygulayabilmesi gerektiği önerilebilir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini ortaya çıkarmaya çalışan bu araştırma nicel bir çalışmadır. Daha derinlemesine sonuçlar elde etmek için nitel araştırmalar yapılabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. S. & Cingöz, A. (2009). İş görenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: Örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını.
- Akduru, H. E. & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeriyararlılığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.
- Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda dedikodu ve söylenti durumunun incelenmesi. *İstanbul Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(4), 174-190.
- Alakaşlı, H. & Tösten, R. (2022). Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 44-58. <https://doi.org/10.53506/egitim.1068467>.
- Anuk İşlek, S. & Bakioğlu, F. (2023). Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 170-193. <https://doi.org/10.38151/akef.2023.49>
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2 (2), 171-190.
- Argyris, C. (1997). Double loop learning in organizations. *Harvard Business Review*, 55(5).
- Atabek, Ü., Özşarlak, P. & Fiendur, Atabek, G. (2021). Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik algılar. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 111-122.
- Atmaca, T. (2021). Examining the relationship between teachers' organizational silence behaviors and organizational identification. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(1), 367-389.
- Ayaz, E. (2021). Örgütsel Dedikodunun İş Stresi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (60), 259-279. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.927564>
- Aydın, Y. (2016). Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 165-192.
- Ayık, A. (2007). *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki* (Erzurum İli Örneği). (Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Balyer, A. & Çetindere, E. D. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 3 (2), 99-116.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Bozkuş, K., Karacabey, F. & Özdere, M. (2019). Okulun kolaylaştırıcı örgütsel yapısı ile örgütsel sessizlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 10 (19), 107-129.

- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors*. Dissertation, Ohio State University, USA.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2012). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. S. Özdemir (Edt.), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çakıcı, Y. (2008). Örgütlerde sessiz kalan konular sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 117-134.
- Çakır, E., & Yılmaz, E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin örgütsel bağlılıkları ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Konferans: *1. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Sempozyumu Bildiri Kitabı*. 670-680.
- Çalışkan, A. & Pekkan, N.Ü. (2016). Örgütsel sessizliğin iş performansına etkisi: Etik ikliminin aracılık rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-19.
- Demir, E. & Cömert, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (49), 148-165.
- Demirbaş, F. & B. Bostancı, A. (2020). Okulların örgütsel öğrenmeleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1426-1439.
- Demirtaş, Z. ve Bayer Demirhan, N. (2023). Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri. *Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 151-171. <https://doi.org/10.33907/turkjes.1096497>
- Demirtaş, Z. & Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Journal of Educational Reflections*, 2(1), 13-23.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. & Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.
- DiFonzo, N. & Bordia, R. (2007). *Rumor, gossip and urban legends*. Diogenes. <http://dio.sagepub.com/content/54/1/19> 11.11.2023 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Doğan, Ü. & Usta, M. E. (2024). Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kirşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-1.
- Dolapcı, E. & Uluğ, F. (2023). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarına ilişkin sistematik bir derleme çalışması. *Alanyazın Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi*, 4(1), 9-20. <https://doi.org/10.59320/alanyazin.1228279>
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Eray, G., Kaya, A. & Karadaş, H. (2021). Örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2), s.219-240.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
- Gabriels, K. & De Backer, C. J. S. (2016). Virtual gossip: How gossip regulates moral life in virtual worlds. *Computers in Human Behavior*, 63, 683-693.
- George, D. & Mallery, P. (2003). SPSS for windows step-by-step: A simple guide and reference, 14.0 update. *Journal of Management*, 35 (3), 634-717.
- Gezen, H. & Kaya, A. (2023). Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiye bölünmüşlük algı düzeylerine etkisi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(37), 55-79.
- Gül, H. & Özcan, N. (2011) Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde görgül bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 107-134.
- Güngör, B. & Gündüz, Y. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(40), 2586-2614. <https://doi.org/10.26466/opus.875646>
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Han, B. & Dağlı, A. (2018). Organizational gossip scale: Validity and reliability study. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27), 829-846.
- Harlos, K. P. (2001) When organizational voice systems fail: More on the deaf-ear syndrome and frustration effects. *Journal of Applied Behavioral Science*, 37(3), 324-342.
- Henriksen, K. & Dayton, E. (2006). Public policy and research agenda organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Research and Educational Trust*, 41(4), 1539-1554.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. & Bayrak, C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 6(3), 62-85.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013a). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013b). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. School administrator and teachers' perceptions of organizational silence. *Education*, 38(167), 50-64.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013a). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(167).
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tek ışık web ofset tesisleri.
- Karacaoğlu, K. & Cingöz, A. (2008). *Örgütsel sessizlik*. Özdevecioğlu, M., & Karadal, H. (Edt.), Ankara: İlke Yayınevi.
- Karasu, Y. & Cömert, M. (2022). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2723-2748.
- Kengil, R. (2023). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Kıranlı, Güngör, S. & Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- 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.
- Kline R.B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. Sedat ŞEN (Çev. Edt.), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, E., K., (2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2014 (2), 28-36.
- Liu, D., J. Wu, J. Ma. (2009). Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Telecommunication Company. *Computers & Industrial Engineering, CIE International Conference*, 1647-1651.
- Milliken, F., J. Morrison, E., W. & Hewlin, P. E. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40:6.
- Mishra, J. (1990). Managing the grapevine. *Public Personnel Management*, 19 (2), 213-228.
- Moçoşoğlu, B. & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanhurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3 (1), 52-70.
- Morrison E.W. & Milliken F.J. (2000). "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World" *The Academy of Management Review*, 25 (4): 706-725.
- Mutlu, E. (2004). *Dedikodu: İletişim sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Nartgün, Ş. S. & Demirel, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 139-156.
- Osal, M., (2021). *İzmir İli- Urla ilçesi devlet okullarında görev yapan yöneticilerin gözünden dedikodu ve söylenti yönetimi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Perlow, L. & Williams, S. (2003). Is silence killing your company? *IEEE Engineering Management Review*, 31 (4), 18-23.

- Petek, T.& Avcı, Y.E.(2023).Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi .*Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (0)33, 182-205.
- Premeaux, S. F. & Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: the moderating effects of self monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562.
- Rooks, G., Tazelaar, F. & Snijders, C. (2011). Gossip and reputation in business networks. *European Sociological Review*, 27(1), 90–106.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm işletmelerinde örgütsel davranış*. Bursa: Marmara Kitap Merkezi Yayıncılık.
- Salkın, O. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel destek algıları ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Sağır, M. & Işık, C. (2023). Okul Müdürlerinin Yönetim Tarzı ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 10 (3), 343-368.
- Sarıdede, U. (2019). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi (Journal of Theoretical Educational Science)*, 12(3), 950-961.
- Sezgin Nartgün, Ş. & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2 (2), 47-67.
- Tatar, H.&Ayık, A., (2020). Örgüt iklimi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. *Sosyal araştırmalar ve davranış bilimleri dergisi*. 6(6),49-72.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim: Örgütsel adaletin rolü*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tıktaş, G. (2012). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik bir inceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Turhan, M. & Erol, Y. C. (2020). Öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde kronizm, sessizlik ve sinizm arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35 (4), 874-886.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uçar, R. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ERTE Özel Sayısı, 209-232.
- Usta, M. E., Kaya, A. & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Education Journal*, 3(2), 1-13.
- Uyan, U. (2023). Akademisyenlerin örgütsel adaletsizlik algıları ile bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık Rolü. *Bilgi Yönetimi*, 6(2), 364-375. <https://doi.org/10.33721/by.1324008>
- Ünlü, Y., Hamedoğlu, M. A. & Yaman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 5(2), 140-157.
- Yaman, E. & Ruçlar, K. (2014). Örgüt kültürünün yordayıcısı olarak üniversitelerde örgütsel sessizlik. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 36-50.
- Yavuz, M. & Levent, A. F. (2021). Teachers' opinions on the causes and effects of gossip and rumor in schools. *E-International Journal of Educational Research*, 12(4), 41-67.
- Yılmaz Öztürk, Z. & Ataş, A. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 87-101. <https://doi.org/10.56677/mkuefder.1321274>