

PAPER DETAILS

TITLE: Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği Gelistirme Çalışması

AUTHORS: Ümit Dogan,Mehmet Emin Usta

PAGES: 1-1

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2972484>


<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

The Development of Organizational Gossip Management Scale

Ümit Doğan
Mehmet Emin Usta

Article Information



DOI: 10.29299/kefad.1255941

Received: 24.02.2023

Revised: 21.07.2023

Accepted: 18.10.2023

Keywords:

Organizational Gossip,
Management,
School

Abstract

Organizational gossip has both positive and negative effects for the organization, and in this sense, it can be argued that the management of organizational gossip plays a crucial role in organizational processes. Accordingly, it was aimed to develop a valid and reliable scale to examine the perceptions of school principals about organizational gossip management. 476 school principals participated in the present study. In the development of scale, the stages of literature review, developing an item pool, obtaining expert opinion, factor analysis and reliability calculations were followed. The exploratory and confirmatory factor analyzes were performed to test the construct validity. The results showed that the scale had a single factor structure consisting of 14 items, the goodness-of-fit values were at an acceptable level, and the construct validity of the scale was proven. Finally, the Cronbach's Alpha coefficient of the scale was calculated as .961, showing that the scale had a high level of reliability.

Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği Geliştirme Çalışması

Makale Bilgileri



DOI: 10.29299/kefad.1255941

Yükleme: 24.02.2023

Düzeltilme: 21.07.2023

Kabul: 18.10.2023

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Dedikodu,
Okul Müdürü,
Okul

Öz

Örgütsel dedikodunun örgüt açısından olumsuz etkileri olduğu gibi olumlu etkileri de mevcut olup bu anlamda örgütsel dedikodunun yönetiminin örgütsel süreçler için önem arz ettiği ifade edilebilir. Bu önemden hareketle bu çalışmada okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimi ile ilgili algılarını belirlemeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri 476 okul müdüründen elde edilmiştir. Ölçme aracının geliştirilmesinde alanyazın taraması ile madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşünün alınması, faktör analizi ve güvenirlik hesaplamaları aşamaları izlenmiştir. Elde edilen veriler ışığında taslak ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin 14 maddeden oluşan tek faktörlü yapıya sahip olduğu, veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğini kanıtladığı belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı da hesaplanmış ($\alpha = .961$) ve yüksek düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.

Sorumlu Yazar: Ümit Doğan, Doktor, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, doganumit18@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-8144-9744.

Yazar2: Mehmet Emin Usta, Doçent Doktor, Sakarya Üniversitesi, Türkiye, mehmeteminusta3@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-2355-1203.

Atıf için: Doğan, Ü. & Usta, M.E. (2024). Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeği geliştirme çalışması. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 64-93.

Giriş

Örgütsel yapılar da iletişim formal ve/veya informal yollarla gerçekleşir. Formal iletişim, üst ilişkisinin hâkim olduğu; informal iletişim ise resmi kanallar dışında söylenti veya dedikoduların hâkim olduğu bir iletişim türüdür (DiFonzo, Bordia ve Rosnow, 1994; Kraut, Fish, Root ve Chalfonte, 1990; Mosley, Megginson ve Pietri, 2001; Richmond, McCroskey ve McCroskey, 2005). İnsanların bir arada bulunduğu ortam ve çalışma alanlarında dedikodu kaçınılmaz bir olgudur ve dedikodu kişilere, gruplara, örgütlere olumlu veya olumsuz manada etki edebilen bir iletişim şeklidir (Solove, 2007; Stewart ve Strathern, 2004). İnsan unsurunun ağır bastığı, iletişimin büyük önem taşıdığı eğitim örgütlerinde de örgütsel dedikodudan kaçınmak pek olanaklı değildir. Alanyazında örgütsel dedikodunun örgütsel etkileri hakkında okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmalar (DiFonzo ve Bordia; 2000; Hallett, Harger ve Eder, 2009; Michelson, Van Iterson ve Waddington, 2010; Tian, Song, Kwan ve Li, 2019) mevcuttur. Ancak alanyazında eğitim örgütlerinin liderleri olan okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimine ilişkin görüşlerini ortaya koymaya çalışan örgütsel dedikodu yönetimi ölçeği çalışmasına rastlamamıştır. Bu noktadan hareketle okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimi algılarını ortaya çıkartmayı amaçlayan ölçeğin geliştirilmesi için bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

Dedikodu

İnsanlar çevreleri hakkında sürekli bilgi sahibi olmak ister ancak bilgi sahibi olamadığında belirsizliklerle başa çıkamayacağını düşünerek rahatsızlık yaşarlar. Bu belirsizliği azaltmak amacıyla güdülenmeye ihtiyaç duyan insanlar, söylenti ve dedikodu üretmeye başlarlar. İnsanların bir araya gelmek suretiyle oluşturdukları grubun üyeleri hakkında birbirlerine aktardıkları değer yüklü bilgi, dedikodu olarak tanımlanmaktadır (Adkins, 2017; Guerin ve Miyazaki, 2006; Noon ve Delbridge, 1993; Wittek ve Wielers, 1998). Alanyazın incelendiğinde dedikodunun ortaya çıkmasında inanç, önem, kaygı ve belirsizliğin önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir (Baumeister, Zhang ve Vohs, 2004; Bordia, Hunt, Paulsen, Tourish ve Difonzo, 2004; Difonzo ve Bordia, 2002; Ditmarsch, Van Eijck, Pardo, Ramezani ve Schwarzenruber, 2017; Gabriels ve Backer, 2016; Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010; Kurland ve Pelled, 2000; Mills, 2010; Stewart ve Strathern, 2004; Thomas ve Rozell, 2007).

İletişim formal ve/veya informal yollarla olmaktadır ki dedikodu da informal iletişim ile gerçekleşmektedir (De Gouvenia, Van Vuuren ve Crafford, 2005). Dedikodu ortaya çıktığı andan itibaren geri dönülemez bir etkiye sahiptir ve dedikodunun alanyazında özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Berkos, 2003; Doyle, 2000; Michelson ve Mouly, 2000): Dedikodular spontane biçimde gelişirler ve informal bir yapıya sahiptirler. Dedikodunun belirlenmiş bir konusu bulunmamaktadır ve genelleştirilebilir bir yapıya sahiptir. Dedikodular yanlış ve uygunsuz olabilmektedir.

Dedikodunun gerek günlük hayatta gerekse örgütlerde olumlu ve olumsuz oldukça fazla işlevi vardır. Dedikodu günlük hayatta belirsizlikleri açıklayarak bilgiyi yönlendirme, olumlu ve olumsuz duyguları açıklama, arkadaşlık bağının kuvvetlenmesi suretiyle gruba dahil olma işlevleri vardır. Bireylerin sosyal ihtiyaçlarını karşılaması suretiyle mutluluk algısını arttırması, aidiyet duygusunu geliştirmesi, bireyler için güdülenme kaynağı olabilmesi, deneyimlerin paylaşılmasında aracı rol oynaması, bireyin verimini azaltacak olan endişe ve belirsizliği azaltması gibi hususlar dedikodunun bireyler üzerindeki olumlu etkileri olarak sayılabilir. Hakkında dedikodu yapılan kişinin sosyal ortamdan soyutlanması, yalnızlık hissine kapılabilmesi, çevresine karşı olumsuz algılar geliştirebilmesi, yönetim ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz tutum geliştirebilmesi, strese kapılabilmesi gibi durumlar dedikodunun bireyler üzerindeki olumsuz etkilerine örnek olarak sayılabilir (DiFonzo ve Bordia, 2002; De Gouveia ve diğerleri, 2005; Dunbar, 1996; Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca ve Ellwardt, 2012; Kniffin ve Wilson, 2005; Waddington, 2012).

Örgütsel Dedikodu ve Yönetimi

Günlük hayatta meydana gelen dedikodu hiç şüphesiz örgütlerin işleyişinde de kaçınılmazdır. Dedikodu, örgüt kültürünü etkileyen ve bu kültürden beslenen bir yapıya sahiptir (Katherine, Efharis ve Anthony, 2014; Mills, 2010; Sarah ve Peter, 2004). Örgütsel dedikodu samimiyete dayalı şekilde çalışma ortamındaki ilişkilere göre şekillenen ve hızlı biçimde yayılım gösteren bir iletişim şeklidir. Ayrıca örgütsel dedikodu, örgüte bir şeffaflık kazandırırken işgörenlerin örgüte olan adanmışlıklarını etkileyen, yönetime karşı şüpheleri azaltan ve/veya ortadan kaldıran, örgütü de dinamik bir yapıda tutan tarafların olduğu iletişim türüdür (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018).

Örgütsel dedikodunun örgüt açısından olumlu etkileri olduğu kadar olumsuz etkileri de mevcuttur. Doğru ve etkin yönetilmesi durumunda örgütsel dedikodunun olumlu etkileri şu şekilde sıralanabilir (Stewart ve Strathern, 2004; Luna ve Chou, 2013): Formal iletişim kanallarının yetersiz kaldığı durumlarda devreye girerek boşlukları doldurabilir. Örgüt yönetimi için erken uyarı işlevi görebilir. Örgüt çevresinde meydana gelen gelişim ve değişimlerin hızlı biçimde öğrenilmesini sağlayabilir. Örgütü ilgilendiren kararların etkin biçimde ve zamanında alınması için zemin oluşturabilir. Örgütün kültürünü tanımlamaya yardımcı olabilir. Örgüt yönetimince iletilmesi istenen mesajların hızlıca yayılmasını sağlayabilir. İşgörenlerin örgüt hakkındaki olumlu ve olumsuz algılarını ortaya çıkarabilir. İşgörenler arasındaki etkileşimi arttırarak örgütsel iletişime katkıda bulunabilir. Doğru ve etkin yönetilememesi durumunda örgütsel dedikodunun yol açacağı olumsuz etkileri şu şekilde sıralanabilir (Foster, 2004; Mills, 2010): Örgütsel güvenin azalmasına sebep olabilir. Örgüt iklimini olumsuz etkileyerek kaotik ortam oluşmasına neden olabilir. İşgörenler arasında iletişimin zayıflamasına hatta kopmasına neden olabilir. İşgörenler arasında gruplaşmalara neden olabilir. Örgütsel stres ve adanmışlığı etkileyebileceğinden performans ve üretkenliği olumsuz yönde

etkileyebilir. Örgüt yönetimine karşı olumsuz muhalefeti tetiklerken, direnç algısının oluşmasına ve örgütün çöküşünün hızlanmasına sebep olabilir.

Örgütü yönetebilmek ve örgüt içinde olup biteni anlayabilmek adına dedikodunun da farkında olunmalıdır. Çünkü dedikodu formal iletişimin azaldığı veya hiç olmadığı, bilginin yavaş hareket ettiği ve/veya etmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Aslında örgütsel dedikodu, sistemin işlemesi esnasında olası sorun ve başarısızlıklar için erken uyarı işlevi görmektedir. Bu erken uyarı sonrasında dedikodular umursanmadığında durum toksik bir yapıya dönüşerek kişiler arası ilişkiler zedelenmekte ve bu durum örgüt için sağlıklı bir yapıya evrilmektedir. Haliyle örgüt lideri dedikodunun hangi sebeplerden ötürü ortaya çıktığını irdelemeli ve süreci şeffaf bir şekilde yönetebilmektedir. Bu bağlamda etkili bir örgüt lideri informal iletişim olarak örgütsel dedikoduyu kontrol altına almak ve işlevsel olarak örgüt yararına kullanmak adına dedikoduyu örgütsel sürecin doğal bir parçası görüp ortaya çıkan dedikoduları görmezden gelmeyerek örgütte olup biten hakkında belli aralıklarla örgüt üyelerine zamanında ve eksiksiz bilgiler vermeli, katılımcı bir yönetim anlayışı sergileyerek uygulamaları şeffaf yürütmeli, işlevsel olmayan dedikodunun kaynağını bularak nedeninin ortadan kaldırılmasına yönelik bilgilendirmeler yapmalı ve temelsiz dedikodular hakkında gerekli ikazları yapmalıdır (Anderson, 1995; Farley, 2011; Foster, 2004; Georganta, Panagopoulou ve Montgomery, 2014; Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca ve Ellwardt, 2012; Houmanfar ve Johnson, 2003; Oliver, 2004). Tüm bu bilgiler ışığında alanyazına katkıda bulunmak için okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimi ile ilgili algılarını belirlemeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır.

Yöntem

Okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimi ile ilgili algılarını belirlemeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirmek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, alanyazın taraması ile madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşünün alınması, faktör analizi ve güvenilirlik hesaplamaları aşamalarını izleyerek ölçek geliştirilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılında Sakarya'da görev yapan 923 okul müdüründen oluşmaktadır. Formun bağlantı adresi Sakarya ilinde görev yapan tüm okul müdürlerine (923 okul müdürü) okulların e-posta adresine doğrudan ulaştırıldığı için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırmanın analizleri için iki farklı gruptan (Açımlayıcı faktör analizi için 265 okul müdürü, doğrulayıcı faktör analizi için 211 okul müdürü) veriler toplandı ve bu veriler ışığında güvenilirlik ve geçerlik analizleri gerçekleştirildi.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında verilerin toplanabilmesi için gerekli izinleri aldıktan sonra uygulamalar Google-Form aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Formun bağlantı adresi Sakarya ilinde görev yapan tüm okul müdürlerine (923 okul müdürü) okulların e-posta adresine doğrudan ulaştırılmıştır. Formun 14 maddeden oluştuğu ve yaklaşık olarak üç dakikada doldurulabildiği e-postada belirtilmiştir. Ayrıca formun gönüllülük esasına dayalı biçimde doldurulmasını istedik. E-posta gönderilen 923 okul müdüründen 476 okul müdürü olumlu dönüş sağlayarak formu doldurdu. Okul müdürlerinden 265'inden alınan verilerle açımlayıcı faktör analizi, 211'inden alınan verilerle ise doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunun tespitinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testlerine bakılmıştır. Sonrasında geçerlik analizleri için açımlayıcı faktör analizi ile doğrulayıcı faktör analizine, madde-toplam korelasyon katsayıları, alt ve üst gruplar arasındaki ortalamalar farkı hesaplanmıştır. Güvenirlilik analizinde ise Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Kapsam geçerliği için ise uzman görüşlerine dayalı olarak kapsam geçerlik oranı (KGO) hesaplanmıştır (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998; Kline, 1994).

Araştırmanın Etik İzinleri

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 hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri: Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı = İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi= 15/12/2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası= 2022/23-27

Bulgular

Araştırmanın amacı okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimi ile ilgili algılarını belirlemeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak örgütsel dedikodu kavramını konu edinen alanyazın incelenmiştir (Grosser, Lopez-Kidwell ve Labianca, 2010; Hafen, 2004; Kniffin ve Wilson, 2005; Mills, 2010; Sun, Schilpzand ve Liu, 2022; Usta ve diğerleri, 2018; Waddington, 2012). İnceleme sonucunda alanyazında örgütsel dedikodu yönetimine ilişkin bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Örgütsel dedikodu yönetimini konu edinen kuramsal temelli örgütsel dedikodu yönetiminin göstergesi varsayılabilir olan 32 maddeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzundaki maddeler açıklık, anlaşılabilirlik, ölçülebilirlik ve kapsam bakımından değerlendirilmesi için ikisi dil uzmanı, birisi ölçme değerlendirme uzmanı, ikisi eğitim yönetimi alan uzmanı olmak üzere toplam beş uzmanın görüşüne sunuldu ve uzmanların

görüşleri neticesinde 18 maddeyi formdan çıkartıldı, iki madde anlaşılabilirlik bakımından yeniden düzenlendi ve forma son şekli verilerek 14 maddeden oluşan bir form elde edildi. Elde edilen 14 maddeli formun son halini iki dil uzmanı imla ve anlaşılabilirlik bakımından yeniden değerlendirdi ve taslak ölçme aracı hazırlandı. Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği (ÖDYÖ) taslak formu beşli Likert Form olarak hazırlandı. Formun puanlaması “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Orta Derecede Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum” şeklindedir.

Uygulamaya hazır hale gelen örgütsel dedikodu yönetim formunun Google Form bağlantı adresi Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan izinler doğrultusunda Sakarya ilinde görev yapan tüm okul müdürlerine (923 okul müdürü) okulların e-posta adresi aracılığıyla doğrudan ulaştırıldı. Formun gönüllülük esasına dayalı biçimde doldurulmasını istedik. E-posta gönderilen 923 okul müdüründen 476 okul müdürü dönüş sağlayarak formu doldurdu. Okul müdürlerinden elde edilen veriler bilgisayara aktarıldı ve 476 formun tamamının analize uygun olduğu tespit edildi. Bu veri seti ile örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin yapı geçerliğini analiz etmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA), gözlenen faktör analizinin geçerliliğini test etmek için ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirildi. Faktör analizi sonucunda uyumun değerlendirilmesinde uyum iyiliği ölçütleri kullanılmıştır. Kapsam geçerliliği analizinde ise uzman görüşlerine dayalı olarak kapsam geçerlik oranları incelenmiştir.

Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeğinin Yapı Geçerliğine İlişkin Çalışmalar

Alanyazında normal dağılım için verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1.50 ile -1.50 arasında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1.50 ile -1.50 arasında olduğu testit edildi ve verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunlukları Barlett's ve KMO testleri ile sınanmıştır. Analizler sonucunda verileri istatistiksel olarak anlamlı bulurken analize de uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır [KMO= .94; KMO $\geq$.50; Bartlett's Test of Sphericity= 2926.105; df= 91; p= .000] (Munro, 2005).

Faktör analizinde, faktör yapısı belirlenirken özdeğerin “1” den fazla olması, her maddenin ait olduğu faktörde en az “.30” faktör yüküne sahip olması, maddenin bulunduğu föktöre ait yük değeri ile başka faktördeki yük değeri arasında minimum “.10” fark olması ve Cronbach Alpha değerinin en az “.70” ve üzeri olması ölçütleri esas alınarak verileri açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur (Norusis, 1990). Gerçekleştirilen analiz sonucunda tüm maddelerin bu ölçütlere uygun olduğu bulunmuştur.

Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek için açımlayıcı faktör analizi faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler faktör analizi kullanılmıştır ve Kaiser ölçütü .25 olarak benimsenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçek maddelerinin faktör yükü, madde toplam

korelasyon katsayıları, özdeğerler, açıklanan toplam varyans ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

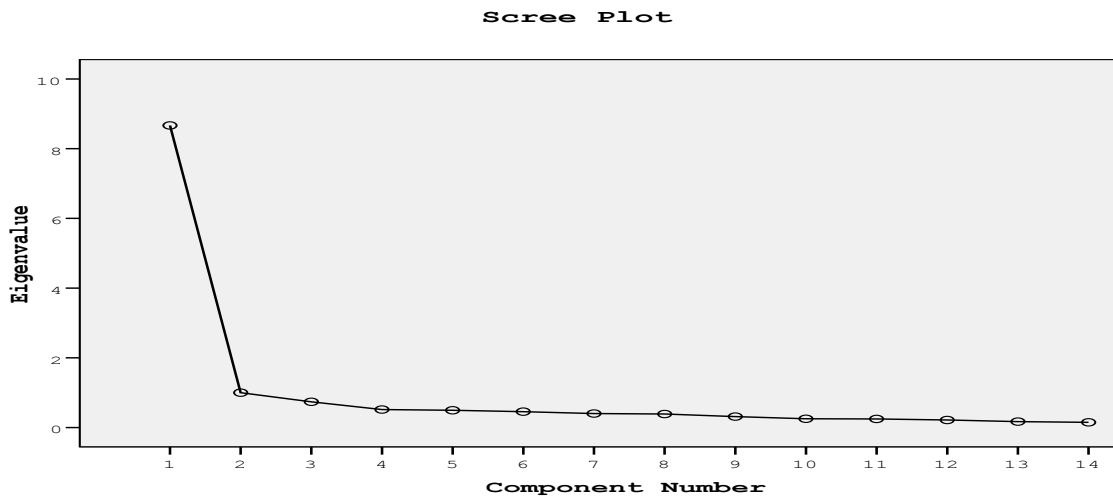
Tablo 1. Ölçek maddelerinin faktör yükü

	Madde	Faktör Yükü	Madde Toplam Korelasyon Katsayıları
Madde 13	Okulda dedikoduyu kontrol adına almak için dedikodu yapan kişileri uyarırım.	.865	.653
Madde 10	Okulda dedikoduyu azaltmak için yüz yüze toplantılar ve konuşmalar yaparım.	.844	.581
Madde 12	Okul için planlanan değişim durumları hakkında ortaya çıkan dedikoduları dikkate alıp öğretmenlerin tepkisini ölçerim.	.842	.626
Madde 4	Dedikoduyu azaltmak için okulda meydana gelen değişim durumları hakkında öğretmenleri zamanında bilgilendiririm.	.826	.683
Madde 5	Dedikoduyu azaltmak için okulda meydana gelen değişim durumları hakkında öğretmenleri eksiksiz bilgilendiririm.	.814	.663
Madde 1	Okulda ortaya çıkan dedikoduyu örgütsel yaşamın doğal bir süreci olarak görürüm.	.808	.612
Madde 9	Okulda dedikoduyu azaltmak için alınacak kararlarda tüm işgörenlerin katılım sağlamasına çabalarım.	.801	.381
Madde 11	Okulda ortaya çıkan dedikodunun temelsiz olduğunu ispat etmeye herkesin önünde (alenen) çabalarım.	.795	.498
Madde 3	Okulda ortaya çıkan dedikoduyu erken uyarı sistemi olarak görürüm.	.791	.642
Madde 6	Okulda ortaya çıkan dedikodunun muhtemel kaynaklarını araştırırım.	.782	.712
Madde 2	Okulda ortaya çıkan dedikoduları görmezlikten gelmem.	.762	.632
Madde 14	Daha iyi bir okul yönetimi için gerekirse dedikodunun gücünden yararlanırım.	.724	.710
Madde 8	Okulda dedikoduyu azaltmak için şeffaf bir yönetim kültürü geliştirmeye çalışırım.	.706	.749
Madde 7	Okulda ortaya çıkan dedikodunun olası etkilerini araştırırım.	.618	.524
Öz-değer 1= 8.665; Açıklanan Toplam Varyans (%): 61.894; Cronbach Alpha: .952			
Öz-değer 2= .999			
Öz-değer 3= .737			

Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeği maddelerinin faktör yüklerine ilişkin Tablo 1 incelendiğinde faktör yüklerinin “618” ile “.865” arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin toplam varyansının “61.894”, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının ise “.952” olduğu tespit edilmiştir. Yapı geçerliliğinin önemli göstergelerinden birisi de ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının %40 ve üzerinde olmasıdır. Alanyazın incelendiğinde veri toplama aracının tek boyutlu bir ölçek olarak kabulü için iki temel koşul olduğu bu koşullardan ilkinin birinci faktörün öz değerinin ikinci faktörden yaklaşık 3 kat daha büyük olması, ikincisinin ise birinci faktörün açıkladığı toplam varyansın en az %30 olması şeklindedir (Kline, 1994). Bu koşullar dikkate alındığında örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinde birinci faktörün açıkladığı varyansın yüzdesinin %61.894 olduğu tespit edilmiş ve bu oranın yukarıda belirtilen her iki koşulu da sağlaması nedeniyle ölçeğin de tek boyutlu olması gerektiği şeklinde ifade edilebilir.

Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında maddelerin ayırt ediciliğini saptamak için madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Tablo 1 incelendiğinde 14 madde için madde-toplam korelasyonlarının “.381” ile “.749” arasında değiştiği görülmektedir ki alanyazında maddelerin iyi düzeyde ayırt edici özelliğe sahip olduğunun göstergesinin madde toplam korelasyonunun .30 ve üzerinde olması olduğu belirtilmektedir (Harrington, 2009). Bu bulgular ışığında örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin tüm maddelerinin iyi derecede ayırt edici olduğu söylenebilir.

Tüm analizler göz önünde bulundurulduğunda örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin tek faktörlü olmasına karar verilebilecek olsa dahi çizgi grafiğinin de incelenmesinde yarar vardır (DeVellis ve Thorpe, 2021). Bu kapsamda gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen çizgi grafiği Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Çizgi grafiği

Çizgi grafiğinin gösterildiği Şekil 1 incelendiğinde ikinci noktadan itibaren eğimin neredeyse doğrusal bir şekilde hareket ettiği görülmektedir. Bu hareketin manası, birinci noktadan sonraki faktörlerin varyansa yaptıkları etki yaklaşık olarak hem aynıdır hem de azdır. Bu açıdan ölçeğin tek faktörlü olması uygun görülmektedir.

Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği Ölçüt-Bağıntılı Geçerlik Çalışmaları

Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin geliştirilmesi çalışması için nesnel bir geçerlik sınaması kapsamında iç ölçüt geçerlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda elde edilen verilerle madde test korelasyonları ile %27'lik alt ve üst gruplar (toplam 108 kişi) için t-testi gerçekleştirilerek gruplar arasındaki anlamlılık düzeylerini istatistiksel olarak incelenerek Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Alt-üst grupların t-testi sonuçları

Madde	Gruplar	$\bar{X}$	Ss	t	p	Madde	Gruplar	$\bar{X}$	Ss	t	p
M 1	Alt %27	2.18	1.012	-18.55	.000*	M 8	Alt %27	1.99	0.911	-15.03	.000*
	Üst %27	4.68	0.550				Üst %27	4.21	0.865		
M 2	Alt %27	2.28	0.953	-15.42	.000*	M 9	Alt %27	2.36	0.997	-15.69	.000*
	Üst %27	4.34	0.628				Üst %27	4.51	0.604		
M 3	Alt %27	2.53	1.021	-17.09	.000*	M 10	Alt %27	2.15	0.959	-18.38	.000*
	Üst %27	4.77	0.457				Üst %27	4.59	0.597		
M 4	Alt %27	2.40	1.206	-16.30	.000*	M 11	Alt %27	1.96	0.895	-20.11	.000*
	Üst %27	4.84	0.409				Üst %27	4.53	0.625		
M 5	Alt %27	2.22	1.024	-18.21	.000*	M 12	Alt %27	2.28	1.010	-18.33	.000*
	Üst %27	4.70	0.545				Üst %27	4.71	0.513		
M 6	Alt %27	2.35	1.050	-15.95	.000*	M 13	Alt %27	2.17	0.993	-18.99	.000*
	Üst %27	4.66	0.650				Üst %27	4.67	0.528		
M 7	Alt %27	2.26	1.061	-11.62	.000*	M 14	Alt %27	2.10	0.937	-15.22	.000*
	Üst %27	4.18	0.918				Üst %27	4.34	0.837		

*p< .05

Tablo 2 incelendiğinde ölçekte yer alan tüm maddeler için %27'lik üst ve alt gruplar arasında üst grup lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<.05). Bu bulgudan hareketle ölçekte yer alan maddelerin ayırt etme yeterliliğine sahip oldukları ifade edilebilir.

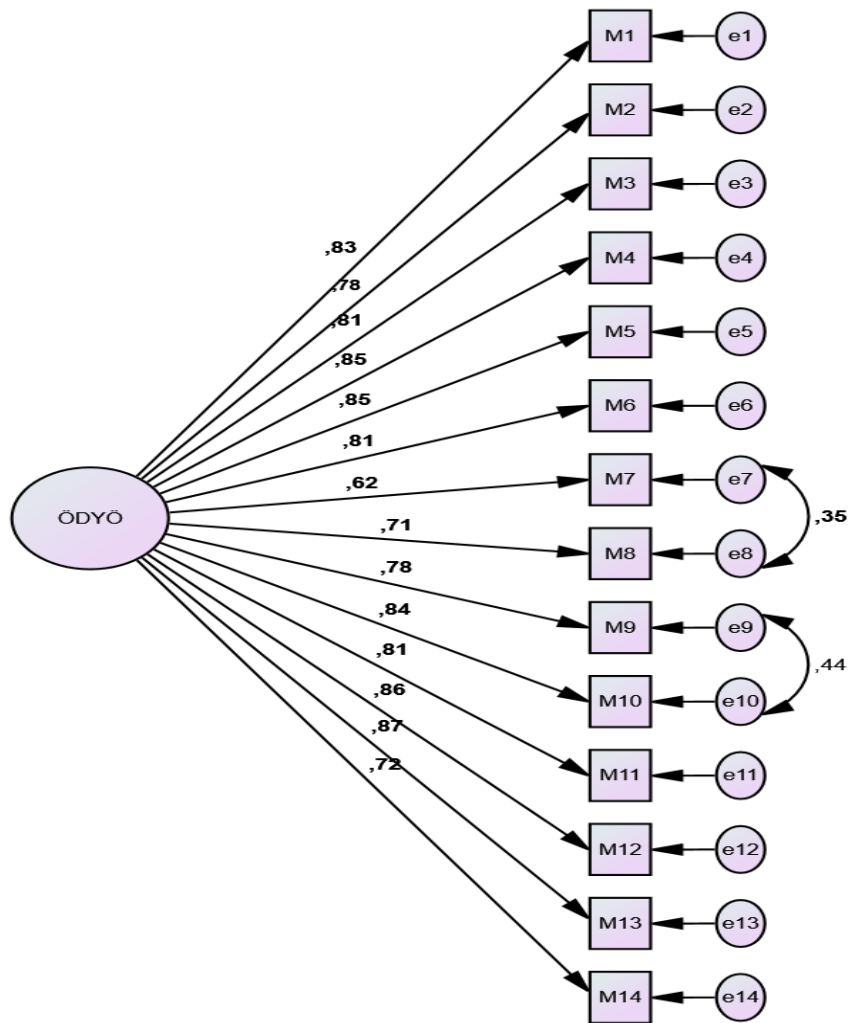
Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeği için gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda 14 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapıyı doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sırasında 7. ve 8. maddeler ile 9. ve 10. maddeler arasında hata kovaryansları yüksek bulunmuş, bu maddelerin hata kovaryansları arasında ilişki kurulması suretiyle doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmış ve elde edilen standart regresyon yükleri Tablo 3'te gösterilirken faktör yapısı ise Şekil 2'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Standart regresyon yükleri

Madde	Faktör	Faktör Yüğü	Madde	Faktör	Faktör Yüğü
Madde 1	Faktör1	.826	Madde 8	Faktör1	.708
Madde 2	Faktör1	.776	Madde 9	Faktör1	.784
Madde 3	Faktör1	.812	Madde 10	Faktör1	.840
Madde 4	Faktör1	.855	Madde 11	Faktör1	.805
Madde 5	Faktör1	.850	Madde 12	Faktör1	.861
Madde 6	Faktör1	.811	Madde 13	Faktör1	.874
Madde 7	Faktör1	.615	Madde 14	Faktör1	.721

Tablo 3 incelendiğinde, madde faktör yapılarının .615 ile .874 arasında değiştiğı görölmektedir.



Şekil 2. Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğı faktör yapısı

Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliğı göstergeleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği göstergeleri

	χ^2/sd	RMR	RMSEA	GFI	CFI	NNFI
Mükemmellik Uyum İçin Kriterler	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$
İyi Kabul Edilebilir Kriterler	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$.05 < SRMR \leq .08$	$.05 < RMSEA \leq .08$	$.90 \leq CFI < .95$	$.90 \leq CFI < .95$	$.90 \leq CFI < .95$
Elde Edilen Uyum İndeksi	3.35	.07	.01	.93	.93	.90
Sonuç	İyi Kabul Edilebilir	İyi Kabul Edilebilir	Mükemmel	İyi Kabul Edilebilir	İyi Kabul Edilebilir	İyi Kabul Edilebilir

(Hooper ve diğerleri, 2008)

Tablo 4 incelendiğinde, örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliğinin χ^2/sd değerini 3.35 (iyi kabul edilebilir), RMR değerini .07 (iyi kabul edilebilir), RMSEA değerini .01 (mükemmel), GFI değerini .93 (iyi kabul edilebilir), CFI değerini .93 (iyi kabul edilebilir) ve NNFI değerini .90 (iyi kabul edilebilir) olarak bulunmuştur. Bulgular ışığında model ile veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğini kanıtladığı söylenebilir.

Kapsam Geçerliği

Kapsam geçerliği kapsamında alanyazın detaylı bir biçimde incelenerek örgütsel dedikodu yönetimine yönelik 32 maddeden oluşan madde havuzu formu oluşturulmuştur. Form; kapsam, anlaşılabilirlik, ölçülebilirlik ve açıklık açısından değerlendirilmesi için ikisi dil uzmanı, ikisi eğitim yönetimi alan uzmanı ve biri ölçme ve değerlendirme uzmanı olmak üzere toplam beş uzmana gönderilmiştir. Alınan uzman görüşleri neticesinde ölçeğin Kapsam Geçerlik Oranı (KGO) .87 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları

Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ile hesaplanmıştır. Alanyazında alfa katsayısının en az .70 olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu katsayının yorumlanmasında .40'dan düşük değerler için ölçme aracının güvenilir olmadığı varsayılırken .80 ile 1.00 arası ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeği için hesaplanan güvenilirlik katsayısı Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları

	Cronbach Alfa Katsayısı	Düzey
Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği	.961	Yüksek Düzeyde Güvenilir

Tablo 5 incelendiğinde örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının .961 olduğu ve yüksek düzeyde güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir.

Örgütsel dedikodu yönetimi ölçeğinin geliştirilmesi amacıyla toplanan veriler ışığında yaptığımız geçerlik ve güvenirlik analizleri neticesinde, ölçeğin okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimi algılarını belirlemede yararlanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Ölçek toplam 14 maddeden oluşan, tek boyutlu ve beşli likert tipi derecelendirilen bir yapıdadır. Öçekten en düşük 14 puan, en yüksek ise 70 puan alınabilmektedir. Öçekten düşük puan alınması okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimine ilişkin becerilerinin de düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç ve Tartışma

Eğitim örgütlerinde pek çok öğretmen, okul müdürlerinin sahip olduğu eğitim düzeyi kadar eğitime sahiptir ki bu durum okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme gücünü azaltırken denetleme alanını da daraltabilmektedir. Haliyle formal iletişimin etki gücüne işlerlik kazandırmak için informal ilişkiler önem kazabilmektedir (Snowden ve Gorton, 2002). Özellikle informal ilişkiler örgüt içinde insani gereksinimlerin giderilmesi yanı sıra sosyal ve kurumsal problemlerin çözümünde de önemli görevler üstlenebilirler. Bu informal iletişim yollarından birisi de dedikodudur (Dunbar, 1996; Foster, 2004).

Okullarda yazılı formel kurallar dışında ortaya çıkan dedikodunun yönetiminde hiç şüphesiz anahtar rolü okul müdürleri oynamaktadır. Bu bağlamda okul müdürlerinin örgütsel dedikodu yönetimine ilişkin algılarını ortaya çıkarmak için güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir. İlk olarak araştırmaya konu olan örgütsel dedikodu yönetimi kavramını alanyazında inceleyerek kuramsal temele dayalı olarak örgütsel dedikodu yönetiminin göstergesi olduğu varsayılabilecek 32 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzundaki maddeleri açıklık, anlaşılabilirlik, ölçülebilirlik ve kapsam bakımından değerlendirilmesi için toplam beş uzmanın görüşüne sunulmuş ve ölçeğin 14 maddeli son hali elde edilmiştir. Ölçek toplam 476 okul müdürü tarafından (265 okul müdürü AFA, 211 okul müdürü DFA) dolduruldu ve bu formlardan elde edilen veriler ışığında ölçeğin güvenirlik ve geçerlik analizlerini gerçekleştirdik. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin gerçekleştirilen analizler sonucunda ölçeğin iç tutarlık değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi ile ölçeğin tek boyutlu olduğu ve toplam varyansı açıklama oranının %61.894 olduğu belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin tek faktörlü ve toplam 14 maddeli yapı olduğu doğrulanmıştır. Analizler neticesinde veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğini kanıtladığı belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı da hesaplanmış ($\alpha = .961$) ve yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gerçekleştirilen tüm analizler birlikte yorumlandığında, örgütsel dedikodu yönetim ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu; geliştirilen ölçme aracının, alanyazında önemli bir açığı kapatacağı ve bundan sonraki çalışmalarda kullanılabilecek nitelikli bir ölçme aracı özelliği taşıdığı

söylenebilir. Bu araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın sadece devlet okullarında görev yapan okul müdürlerinden oluşan çalışma grubu ile gerçekleştirilmesi ve okul yöneticilerinden sadece okul müdürleri ile gerçekleştirilmesidir. Çalışma özel okul müdürleri ve okul yönetiminin paydaşlarından olan müdür yardımcıları ile tekrarlanarak genişletilebilir. Ayrıca ölçek farklı örneklem gruplarına da uygulanarak doğrulanması sağlanabilir.



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 - 1037

ENGLISH VERSION

Introduction

In organizational structures, communication is carried out in formal and/or informal ways. Formal communication refers to the superior-subordinate communication, while informal communication is dominated by rumors or gossip instead of official channels (DiFonzo, Bordia and Rosnow, 1994; Kraut, Fish, Root and Chalfonte, 1990; Mosley, Megginson and Pietri, 2001; Richmond, McCroskey and McCroskey, 2005). Gossip is an inevitable phenomenon in places where people are together, and it is a communication tool that may have both positive or negative effects on individuals, groups and organizations (Stewart and Strathern, 2004; Solove, 2007). Organizational gossip cannot be avoided in educational organizations where the human element dominates and communication is of great importance. In the literature, there are studies aiming to reveal the opinions of school principals and teachers about the organizational effects of organizational gossip (DiFonzo and Bordia; 2000; Hallett, Harger and Eder, 2009; Michelson, Van Iterson and Waddington, 2010; Tian, Song, Kwan and Li, 2019). However, to the best of the researchers' knowledge, there is not an organizational gossip management scale to examine the opinions of school principals, the leaders of educational organizations, on organizational gossip management in the literature. Therefore, this study aimed to develop a scale to examine the organizational gossip management perceptions of school principals.

Gossip

People always wish to be informed about their environment, and when they do not have this information, they feel uncomfortable thinking that they cannot deal with uncertainties. People, who need motivation in order to resolve this uncertainty, begin to spread rumors and gossip. The value-laden information that people convey to each other about the members of the group they form is defined as gossip (Adkins, 2017; Guerin and Miyazaki, 2006; Noon and Delbridge, 1993; Wittek and Wielers, 1998). The examination of the literature shows that that belief, importance, anxiety and uncertainty are important predictors of gossip (Baumeister, Zhang and Vohs, 2004; Bordia, Hunt, Paulsen, Tourish and Difonzo, 2004; Difonzo and Bordia, 2002; Ditmarsch, Van Eijck, Pardo, Ramezani and Schwarzentruer, 2017; Gabriels and Backer, 2016; Grosser, Lopez-Kidwell ve

Labianca, 2010; Kurland and Pelled, 2000; Mills, 2010; Stewart and Strathern, 2004; Thomas and Rozell, 2007).

Communication is carried out in formal and/or informal ways, and gossip takes place in informal communication (De Gouvenia, Van Vuuren and Crafford, 2005). Gossip leads to an irreversible effect from the moment it emerges and the characteristics of gossip are stated as follows in the literature (Berkos, 2003; Doyle, 2000; Michelson and Mouly, 2000). First, gossip occurs spontaneously and have an informal nature. Second, gossip does not have a particular topic and has a generalizable structure. Third, gossip can be biased and inappropriate.

Gossip has a number of positive and negative functions both in daily life and in organizations. In daily life, it directs information by explaining uncertainties, explains positive and negative emotions, and helps participating a group by strengthening the bond of friendship. The positive effects of gossip on individuals includes increasing the happiness perception by meeting the social needs of individuals, improving the sense of belonging, being a source of motivation, playing an intermediary role in sharing experiences, reducing the anxiety and uncertainty that will reduce the productivity. In contrast, circumstances such as isolation of the person who is being gossiped about from the social environment, feeling lonely, developing negative perceptions about the environment, developing negative attitudes about management and colleagues, and being stressed are some examples of the negative effects of gossip on individuals (DiFonzo and Bordia, 2002; De Gouveia et al., 2005; Dunbar, 1996; Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca and Ellwardt, 2012; Kniffin and Wilson, 2005; Waddington, 2012).

Organizational Gossip and Management of Gossip in Organizations

Gossip that occurs in daily life is also inevitable in organizations. Gossip both affects and is fed by organizational culture (Katerine, Efharis and Anthony, 2014; Mills, 2010; Sarah and Peter, 2004). Organizational gossip is a form of communication that is shaped by the relationships in the work environment based on sincerity and spreads rapidly. It also brings transparency to the organization, increases the commitment of employees to the organization, reduces and/or eliminates suspicions against management, and keeps the organization in a dynamic structure (Usta, Kaya and Özyurt, 2018).

Organizational gossip has both positive and negative effects for the organization. If it is managed appropriately and effectively, organizational gossip has a number of positive effects (Stewart and Strathern, 2004; Luna and Chou, 2013). For example, in cases where formal communication channels are insufficient, it bridges the gaps. It also functions as a warning system for organizational management. In addition, developments and changes in the organizational environment are disseminated rapidly. Furthermore, it can form the basis for effective and timely decisions regarding the organization and help define the organizational culture. Also it can ensure the

rapid dissemination of messages requested by the management and reveal the positive and negative perceptions of the employees about the organization. It also contributes to organizational communication by increasing the interaction between employees. If it is not managed appropriately and effectively, it can lead to the following negative effects (Foster, 2004; Mills, 2010). First, it can cause a decrease in organizational trust and a chaotic environment by negatively affecting the organizational climate. Second, it weakens or even breaks the communication between employees and leads to groupings among them. Third, it can negatively affect performance and productivity as it may affect organizational stress and commitment. Finally, it triggers negative opposition to the management and paves the way to the perception of resistance and accelerate the collapse of the organization.

In order to manage the organization and understand the current state of the organization, it is necessary to be aware of gossip since gossip occurs when communication is diminished or broken down, and information circulates slowly and/or does not at all. In fact, organizational gossip functions as a warning system for possible problems and failures during the operation of the system. If gossip is ignored after the warning, it turns into a toxic structure and interpersonal relations are damaged, which evolves into an unhealthy organizational structure. Hence, organization leaders should examine the reasons for the gossip and ensure that the process proceeds transparently. In this context, effective organizational leaders should consider gossip as a natural part of the organization and not ignore it in order to control organizational gossip as informal communication and to use it functionally for the benefit of the organization. In addition, they should periodically provide timely and thorough information to the organization members about the current state of the organization, carry out the practices transparently by displaying a participatory management approach, find the source of dysfunctional gossip and inform about eliminating the cause, and issue the necessary warnings about groundless gossip (Anderson, 1995; Farley, 2011; Foster, 2004; Georganta, Panagopoulou ve Montgomery, 2014; Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca and Ellwardt, 2012; Houmanfar and Johnson, 2003; Oliver, 2004).

Method

The aim of this study was to develop a reliable and valid scale to examine the perceptions of school principals about organizational gossip management. In this context, the following steps were followed in the study: creating an item pool based on literature review, obtaining expert opinion, factor analysis and reliability calculations.

Universe and Sample

The universe of the research consisted of 923 school principals working in Sakarya in 2022-2023 academic year. Since the link of the form was sent directly to all school principals (923 school principals) via the institutional e-mail address of the schools, a sampling selection method was not

used. The data were collected from two different groups [265 school principals for EFA (EFA Group), 211 school principals for CFA (CFA Group)]. The reliability and validity analyzes were performed based on these data.

Data Collection and Analysis

After obtaining the necessary permissions, the data were collected online using Google-Forms. We sent the link of the form to all school principals (923 school principals) working in Sakarya through the institutional e-mail address of the schools. It was stated in the e-mail that the form consisted of 14 items and can be completed approximately in three minutes. It was also stated that the participation was on a voluntary basis. Of 923 school principals, 476 returned and completed the form. The exploratory factor analysis (EFA) was performed using the data from 265 school principals (EFA Group) and confirmatory factor analysis (CFA) was run with the data from 211 school principals (CFA Group). The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett tests were used to investigate the suitability of the data for factor analysis. Then, EFA and CFA, item-total correlation coefficients, and the difference between means between the lower and upper groups were employed in validity analysis. In the reliability analysis, the Cronbach's Alpha was calculated. For content validity, the content validity ratio (CVR) based on expert opinions were conducted (Hair, Anderson, Tahtam and Black, 1998; Kline, 1994). Participants read and signed/approved the Informed Consent Form prepared by the researchers.

Findings

The aim of this study was to develop a reliable and valid scale to examine the perceptions of school principals about organizational gossip management. For this purpose, we first reviewed the literature on the organizational gossip (Grosser, Lopez-Kidwell and Labianca, 2010; Hafen, 2004; Kniffin and Wilson, 2005; Mills, 2010; Sun, Schilpzand and Liu, 2022; Usta et al., 2018; Waddington, 2012). It was found in the literature review that there was not a measurement tool regarding organizational gossip management. Accordingly, an item pool consisting of 32 items, which can be considered as the indicator of the theoretical-based organizational gossip management, was developed. In order to examine the clarity, comprehensibility, measurability and content of items in the item pool, expert opinion was obtained from a total of five experts, two of whom were language experts, one assessment and evaluation expert, and two education administration experts. Based on expert opinion, 18 items were removed, two items were revised for clarity, and finally a form consisting of 14 items was obtained. Two language experts re-evaluated the final version of the 14-item form with regard to spelling and intelligibility, and a draft version of the tool was developed. The draft version of the Organizational Gossip Management Scale (OGES) was a five-point Likert scale, scaled as "(1) Strongly Disagree, (2) Disagree, (3) Moderately Agree, (4) Agree, (5) Strongly Agree".

The link of the organizational gossip management form, which was ready for application, was sent to all school principals (923 school principals) working in Sakarya, via the institutional e-mail addresses of the schools. The principals were asked to complete the form on a voluntary basis. Consequently, 476 principals completed the form. The data were entered into the statistical package program and it was found that all 476 forms were suitable for analysis. With this data set, EFA was performed to analyze the construct validity of the organizational gossip management scale and CFA to test the validity of the factor analysis. The goodness-of-fit criteria was used in factor analysis. In addition, the content validity ratio based on expert opinions was used to ensure content validity.

Findings on the Construct Validity of the Organizational Gossip Management Scale

For the normal distribution, the kurtosis and skewness values are expected to be between +1.50 and -1.50 (Tabachnick and Fidell, 2013). EFA was performed to test the construct validity of the organizational gossip management scale. It was concluded that the data had a normal distribution since the kurtosis and skewness values were between +1.50 and -1.50. Bartlett's and KMO tests were used to examine the suitability of the data for factor analysis. The results revealed that the data were statistically significant, indicating that the data were suitable for the analysis (KMO= .94; $KMO \geq .50$; Bartlett's Test of Sphericity= 2926.105; $df= 91$; $p= .000$) (Munro, 2005).

In the EFA was used based on these criteria: the eigenvalue should be greater than "1", each item should have at least ".30" factor loading in the factor it belongs to, there should be a minimum ".10" difference between the load value of the factor in which the item is found and the load value in another factor, and Cronbach's Alpha should be at least ".70" and above (Norusis, 1990). The results revealed that all of the items met these criteria. Principal components factor analysis was used as the EFA factorization technique to examine the construct validity of the organizational gossip management scale and the Kaiser criterion was adopted as .25. The factor load, item total correlation coefficients, eigenvalues, explained total variance and Cronbach's Alpha values of the items revealed in the analysis are presented in Table 1.

Table 1. *Factor loads of scale items*

Item No	Item	Factor Load	Item Total Correlation Coefficients
13	I warn those who gossip at school to take control of gossip.	.865	.653
10	I hold face-to-face meetings and conversations to reduce gossip at school.	.844	.581
12	I take into account the gossip about the change planned for the school and measure the reaction of the teachers.	.842	.626
4	I inform the teachers on time about changes in the school in order to reduce gossip.	.826	.683
5	I fully inform the teachers about the changes in the school in order to reduce gossip.	.814	.663
1	I consider gossip in school as a natural process of organizational life.	.808	.612
9	I try to ensure the participation of all employees in the decisions to be taken to reduce gossip at school.	.801	.381
11	I (publicly) try to prove that the gossip in school is unfounded.	.795	.498
3	I consider gossip in school as a warning system.	.791	.642
6	I investigate possible sources of gossip in school	.782	.712
2	I do not ignore gossip at school.	.762	.632
14	I use the power of gossip if necessary for a better school management.	.724	.710
8	I try to develop a transparent management culture to reduce gossip at school.	.706	.749
7	I investigate the possible effects of gossip in school.	.618	.524

Eigenvalue 1= 8.665; Explained Total Variance (%): 61.894; Cronbach's Alpha: .952
 Eigenvalue 2= .999
 Eigenvalue 3= .737

The examination of Table 1, which shows the factor loads of the items in the organizational gossip management scale, indicated that the factor loads varied between “.618” and “.865”. It was found that the total variance of the scale was “61,894” and the Cronbach's Alpha was “.952”. One of the important indicators of construct validity is that the total variance explanation rate of the scale is 40% and above. In the literature, there are two basic conditions for a data collection tool to be accepted as a one-dimensional scale: the eigenvalue of the first factor should be approximately 3 times greater than the second factor, the total variance explained by the first factor should be at least 30% (Kline, 1994). Accordingly, it was found that the first factor in the organizational gossip management scale

explained 61.894% of the total variance, which indicated that the scale should be one-dimensional since it satisfied both of the conditions above.

In the validity analysis, the item-total correlations were calculated to examine the discrimination of the items. It is stated in the literature that the item-total correlation should be .30 and above in order for the items to have a good level of discrimination (Harrington, 2009). As shown in Table 1, the item-total correlations of 14 items varied between “.381” and “.749”. Accordingly, it can be said that the items in the organizational gossip management scale were highly distinctive. Although it could be concluded that the organizational gossip management scale had a single-factor based on these findings, scree plot, which is presented in Figure 1, was also examined (DeVellis and Thorpe, 2021).



Figure 1. Scree Plot

Figure 1 showed that the line moved almost linearly after the second point. This indicated that the effects of the factors after the first point on the variance were both approximately the same and less. In this respect, it was appropriate that the scale was one-dimensional.

Findings on Criterion-Related Validity of the Organizational Gossip Management Scale

In order to develop the organizational gossip management scale, internal criterion validity analysis was performed as an objective validity test (Hooper, Coughlan and Mullen, 2008). In this sense, item test correlations and t-test were performed for the 27% lower and upper groups (a total of 108 participants), and the levels of significance between the groups were analyzed statistically.

Table 2. *T-test results of lower-upper 27% groups*

Items	Groups	$\bar{X}$	Sd	t	p	Items	Groups	X	Sd	t	p
Item 1	Lower %27	2.18	1.012	-18.55	.000*	Item 8	Lower %27	1.99	0.911	-15.03	.000*
	Upper %27	4.68	0.550				Upper %27	4.21	0.865		
Item 2	Lower %27	2.28	0.953	-15.42	.000*	Item 9	Lower %27	2.36	0.997	-15.69	.000*
	Upper %27	4.34	0.628				Upper %27	4.51	0.604		
Item 3	Lower %27	2.53	1.021	-17.09	.000*	Item 10	Lower %27	2.15	0.959	-18.38	.000*
	Upper %27	4.77	0.457				Upper %27	4.59	0.597		
Item 4	Lower %27	2.40	1.206	-16.30	.000*	Item 11	Lower %27	1.96	0.895	-20.11	.000*
	Upper %27	4.84	0.409				Upper %27	4.53	0.625		
Item 5	Lower %27	2.22	1.024	-18.21	.000*	Item 12	Lower %27	2.28	1.010	-18.33	.000*
	Upper %27	4.70	0.545				Upper %27	4.71	0.513		
Item 6	Lower %27	2.35	1.050	-15.95	.000*	Item 13	Lower %27	2.17	0.993	-18.99	.000*
	Upper %27	4.66	0.650				Upper %27	4.67	0.528		
Item 7	Lower %27	2.26	1.061	-11.62	.000*	Item 14	Lower %27	2.10	0.937	-15.22	.000*
	Upper %27	4.18	0.918				Upper %27	4.34	0.837		

*p< .05

Table revealed a statistically significant difference between the upper and lower groups of 27% in favor of the upper group for all items in the scale ($p < .05$). Based on this finding, it can be stated that the items in the scale had the ability to discriminate.

CFA Results of the Organizational Gossip Management Scale

The EFA revealed a single factor structure consisting of 14 items. In order to confirm this structure, CFA was performed. It was found in the CFA that the error covariances were high between the Items 7 and 8 and between Items 9 and 10. Thus, the CFA was repeated by establishing a relationship between the error covariances of the items. The standard regression loads are shown in Table 3, and the factor structure is shown in Figure 2.

Table 3. *Standard regression loads*

Item No	Factor	Factor Load	Item No	Factor	Factor Load
1	Factor1	.826	8	Factor1	.708
2	Factor1	.776	9	Factor1	.784
3	Factor1	.812	10	Factor1	.840
4	Factor1	.855	11	Factor1	.805
5	Factor1	.850	12	Factor1	.861
6	Factor1	.811	13	Factor1	.874
7	Factor1	.615	14	Factor1	.721

Table revealed that item factor structures varied between .615 and .874.

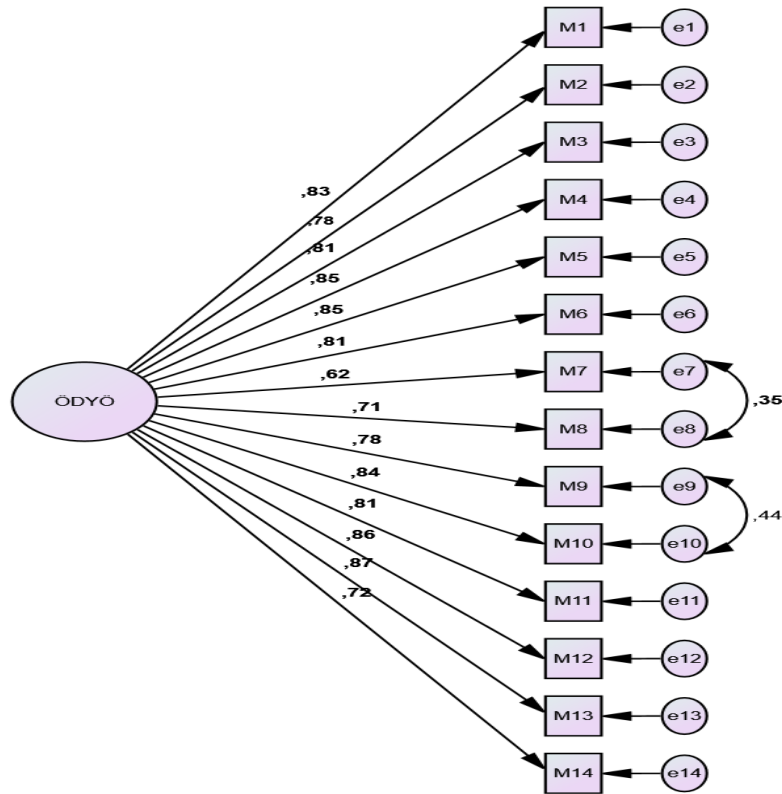


Figure 2. The factor structure of organizational gossip management scale

The goodness of fit indices of the organizational gossip management scale revealed in the CFA are shown in Table 4.

Table 4. *Goodness of fit indices of the organizational gossip management scale*

	χ^2/sd	RMR	RMSEA	GFI	CFI	NNFI
Perfect fit	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.95 \leq CFI \leq 1.0$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$
Acceptable fit	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$.05 < SRMR \leq .08$	$.05 < RMSEA \leq .08$	$.90 \leq CFI < .95$	$.90 \leq CFI < .95$	$.90 \leq CFI < .95$
Obtained Fit Index	3.35	.07	.01	.93	.93	.90
Result	Acceptable	Acceptable	Perfect	Acceptable	Acceptable	Acceptable

(Hooper et al., 2008).

As shown in Table 4, goodness of fit indices revealed in the CFA of organizational gossip management scale were as follows: $\chi^2/sd = 3.35$ (good-acceptable), $RMR = .07$ (good-acceptable), $RMSEA = .01$ (perfect), $GFI = .93$ (good-acceptable), $CFI = .93$ (good-acceptable) and $NNFI = .90$ (good-acceptable). Accordingly, it was concluded that the model and data fit was at an acceptable level and that the construct validity of the scale was confirmed.

Content Validity

In order to examine content validity, the literature was reviewed in detail and an item pool form consisting of 32 items were developed. The items were sent to a total of five experts, two of whom were language experts, one assessment and evaluation expert, and two education administration experts in order to examine the content, intelligibility, measurability and clarity. The expert opinions revealed that the Content Validity Ratio (CVR) of the scale was .87.

The Reliability Studies of Organizational Gossip Management Scale

The reliability of the Organizational Gossip Management Scale was examined using the Cronbach's Alpha. In the literature, the Cronbach's Alpha is expected to be at least .70 (Tabachnick and Fidell, 2013). Values less than .40 indicate that the measurement tool is unreliable, while values between .80 and 1.00 indicate a high level of reliability. The reliability coefficient calculated for the Organizational Gossip Management Scale is shown in Table 5.

Table 5. *Reliability coefficients of the scale*

	Cronbach's Alfa Coefficient	Level
Organizational Gossip Management Scale	.961	Highly Reliable

As shown in Table 5, the Cronbach's Alpha value of the Organizational Gossip Management Scale was .961, which indicated that the scale was highly reliable.

The validity and reliability analyzes showed that the scale was a valid and reliable measurement tool and could be used in examining the organizational gossip management perceptions of school principals. The scale consists of a total of 14 items, is one-dimensional and five-point Likert-type. The lowest score one can get in the scale is 14 points, and the highest score is 70. A low score indicates that the school principals' perceptions of organizational gossip management is low.

Conclusion and Discussion

Most of the teachers in educational organizations have the same education level as the school principals, which reduces the power of school principals to motivate teachers and hinders their supervision. As a result, informal relationships become important to make the formal communication function (Snowden and Gorton, 2002). Especially informal relations can take on important tasks in the solution of social and institutional problems as well as meeting human needs within the organization. One of these informal communication ways is gossip (Dunbar, 1996; Foster, 2004).

School principals play a key role in the management of gossip occurring outside the formal rules in schools. In this context, this study aimed to develop a reliable and valid measurement tool to examine the perceptions of school principals about organizational gossip management. First, by examining the literature on organizational gossip management, an item pool consisting of 32 items, which can be assumed to be an indicator of organizational gossip management based on a theoretical basis, was developed. The items in the item pool were submitted to the opinion of five experts to be evaluated in terms of clarity, comprehensibility, measurability and contents. Finally, the final version of the scale consisting of 14 items was obtained. The scale was completed by a total of 476 school principals (265 participants in EFA Group and 211 participants in CFA Group). Then the reliability and validity analyzes of the scale were conducted. The construct validity results of the scale showed that the internal consistency values were at an acceptable level. The EFA indicated that the scale was one-dimensional and explained 61.894% of the total variance. The CFA confirmed that the scale had a single factor and consisted of a total of 14 items. It was also found that the goodness-of-fit indices were at an acceptable level and that the scale proved the construct validity. The Cronbach's Alpha was found as .961, which was at a high level. Based on all these finding, it can be concluded that the organizational gossip management scale is a reliable and valid scale, it will bridge a significant gap in the literature, and it can be a qualified measurement tool that can be used in future studies. The limitations of this study were that it was carried out only with school principals working in public schools and it was carried out with only school principals among school administrators. The study can be expanded by including private school principals and vice-principals who are stakeholders of the school administration.

References

- Adkins, K. (2017). *Gossip, epistemology and power*, Springer International Publishing AG.
- Anderson, B. (1995). Less gossip, better schools. *The Education Digest*, 61(4), 19-25.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.111>
- Berkos, K. M. (2003). *The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip*. [Unpublished doctoral dissertation]. Graduate Faculty of the Louisiana State University, USA.
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 345-365. <https://doi.org/10.1080/13594320444000128>
- De Gouveia, C. M., Van Vuuren, L. J., & Crafford, A. (2005). Towards a typology of gossip in the workplace. *SA Journal of Human Resources Management*, 3(2), 56-68.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage Publications.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2000). How top PR professionals handle hearsay: Corporate rumors, their effects, and strategies to manage them. *Public Relations Review*, 26, 173-190. [https://doi.org/10.1016/S0363-8111\(00\)00039-4](https://doi.org/10.1016/S0363-8111(00)00039-4)
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2002). Corporate rumor activity, belief and accuracy. *Public Relations Review*, 500, 1-18. [https://doi.org/10.1016/S0363-8111\(02\)00107-8](https://doi.org/10.1016/S0363-8111(02)00107-8)
- DiFonzo, N., Bordia, P., & Rosnow, R. L. (1994). Reining in rumors. *Organizational Dynamics*, 23(1), 47-62.
- Ditmarsch, H., Van Eijck, J., Pardo, P., Ramezani, R., & Schwarzentruher, F. (2017). Epistemic protocols for dynamic gossip. *Journal of Applied Logic*, 20, 1-31. <https://doi.org/10.1016/j.jal.2016.12.001>
- Doyle, J. (2000). *New community or new slavery? The emotional division of labour*. Industrial Society.
- Dunbar, R. (1996). *Gossip, grooming and the evolution of language*. Harvard UP.
- Farley, S. D. (2011). Is gossip power? The inverse relationships between gossip, power and likeability. *European Journal of Social Psychology*, 41, 574-579. <https://doi.org/10.1002/ejsp.821>
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Gabriels, K., & De Backer, C. J. (2016). Virtual gossip: How gossip regulates moral life in virtual worlds. *Computers in Human Behavior*, 63, 683-693. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.065>

- Georganta, K., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in Hospitals. *Burnout Research*, 1(2), 76-81. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.07.003>
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & Organization Management*, 35(2) 177-212. <https://doi.org/10.1177/1059601109360391>
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G., & Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41(1), 52-61. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.12.007>
- Guerin, B., & Miyazaki, Y. (2006). Analyzing rumors, gossip, and urban legends through their conversational properties. *Psychological Record*, 56(1), 23-30. <https://doi.org/10.1007/BF03395535>
- Hafen, S. (2004). Organizational gossip: A revolving door of regulation and resistance. *Southern Journal of Communication*, 69(3), 223-240. <https://doi.org/10.1080/10417940409373294>
- Hair, J. F. Jr., Andreson, R. E. Tahtam, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th Ed.). Prentice-Hall International Inc.
- Hallett, T., Harger, B., & Eder, D. (2009). Gossip at work: Unsanctioned evaluative talk in formal school meetings. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38(5), 584-618. <https://doi.org/10.1177/0891241609342117>
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Evaluating model fit: A synthesis of the structural equation modelling literature. 7th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies, 195-200.
- Houmanfar, R., & Johnson, R. (2003). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(1), 117-138. https://doi.org/10.1300/J075v23n02_07
- Katerine, G., Efharis, P., & Anthony, M. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in Hospitals. *Burnout Research*, 1(2), 76-81. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.07.003>
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kniffin, K. M., & Wilson, D. S. (2005) Utilities of gossip across organizational levels. *Human Nature*, 16(3), 278-292. <https://doi.org/10.1007/s12110-005-1011-6>
- Kraut, R. E., Fish, R. S., Root, R. W., & Chalfonte, B. L. (1990). Informal communication in organizations: Form, function, and technology. In S. Oskamp & S. Spacapan (Eds.), *Human reactions to technology: Claremont symposium on applied social psychology* (pp. 145-199). Sage

- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *The Academy of Management Review*, 25(2), 428-435. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3312928>
- Luna, A., & Chou, S. Y. (2013). Drivers for workplace gossip: an application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115.
- Michelson, G., Van Iterson, A., & Waddington, K. (2010). Gossip in organizations: Contexts, consequences, and controversies. *Group and Organization Management*, 35(4), 371-390. <https://doi.org/10.1177/1059601109360389>
- Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organizations: A conceptual study. *Management Decision*, 38(5), 339-346. <https://doi.org/10.1108/00251740010340508>
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 20(10), 1-28. <https://doi.org/10.1177/1059601109360392>
- Mosley, D. C., & Megginson, L. C. & Pietri, P. H. (2001). *Supervisory management-the art of empowering and developing people*. South Western Cincinnati College Publishing.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14, 23-36. <https://doi.org/10.1177/017084069301400103>
- Norusis, M. J. (1990). *SPSS base system user's guide*. SPSS Inc.
- Oliver, C. (2004). Reflexive inquiry and the strange loop tool. *Human Systems: The Journal of Systemic Consultation & Management*, 15, 127-140.
- Richmond, V. P., McCroskey, J. C., & McCroskey, L. L. (2005). *Organizational communication for survival*. Pearson Education.
- Sarah, W., & Peter, S. (2004). A social comparison account of gossip. *Review of General Psychology*, 8(2), 122-137. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.122>
- Snowden, P. E., & Gorton, R. A. (2002). *School leadership and administration: Important concepts*. McGraw-Hill.
- Solove, D. J. (2007). *The future of reputation: Gossip, rumor, and privacy on the internet*. Yale University Press.
- Stewart, P. J. & Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors, and gossip*. Cambridge University Press.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2022). Workplace gossip: an integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 56-89. <https://doi.org/10.1002/job.2653>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Thomas, S. A., & Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy?. *Health Care Management*. 26(2), 111-5. <https://doi.org/10.1097/01.HCM.0000268613.02997.8c>

- Tian, Q. T., Song, Y., Kwan, H. K., & Li, X. (2019). Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance. *The Service Industries Journal*, 39(1), 25-42. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1435642>
- Usta, M., Kaya, A., & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Education Journal*, 3(2), 1-13. <http://dx.doi.org/10.22596/2018.0302.1.13>
- Waddington, K. (2012). *Gossip and organizations*. Routledge.
- Witteck R., & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 189-204. <https://doi.org/10.1023/A:1009636325582>

Ek 1. Örgütsel Dedikodu Yönetimi Ölçeği

Madde No		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derece Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Okulda ortaya çıkan dedikoduyu örgütsel yaşamın doğal bir süreci olarak görürüm.	()	()	()	()	()
2	Okulda ortaya çıkan dedikoduları görmezlikten gelmem.	()	()	()	()	()
3	Okulda ortaya çıkan dedikoduyu erken uyarı sistemi olarak görürüm.	()	()	()	()	()
4	Dedikoduyu azaltmak için okulda meydana gelen değişim durumları hakkında öğretmenleri zamanında bilgilendiririm.	()	()	()	()	()
5	Dedikoduyu azaltmak için okulda meydana gelen değişim durumları hakkında öğretmenleri eksiksiz bilgilendiririm.	()	()	()	()	()
6	Okulda ortaya çıkan dedikodunun muhtemel kaynaklarını araştırırım.	()	()	()	()	()
7	Okulda ortaya çıkan dedikodunun olası etkilerini araştırırım.	()	()	()	()	()
8	Okulda dedikoduyu azaltmak için şeffaf bir yönetim kültürü geliştirmeye çalışırım.	()	()	()	()	()
9	Okulda dedikoduyu azaltmak için alınacak kararlarda tüm işgörenlerin katılım sağlamasına çabalarım.	()	()	()	()	()
10	Okulda dedikoduyu azaltmak için yüz yüze toplantılar ve konuşmalar yaparım.	()	()	()	()	()
11	Okulda ortaya çıkan dedikodunun temelsiz olduğunu ispat etmeye herkesin önünde (alenen) çabalarım.	()	()	()	()	()
12	Okul için planlanan değişim durumları hakkında ortaya çıkan dedikoduları dikkate alıp öğretmenlerin tepkisini ölçerim.	()	()	()	()	()
13	Okulda dedikoduyu kontrol adına almak için dedikodu yapan kişileri uyarırım.	()	()	()	()	()
14	Daha iyi bir okul yönetimi için gerekirse dedikodunun gücünden yararlanırım.	()	()	()	()	()

Appendix 1. Organizational Gossip Management Scale

Item Number		Strongly Agree	Agree	Moderately Agree	Disagree	Strongly Disagree
1	I consider gossip in school as a natural process of organizational life.	()	()	()	()	()
2	I do not ignore gossip at school.	()	()	()	()	()
3	I consider gossip in school as a warning system.	()	()	()	()	()
4	I inform the teachers on time about changes in the school in order to reduce gossip.	()	()	()	()	()
5	I fully inform the teachers about the changes in the school in order to reduce gossip.	()	()	()	()	()
6	I investigate possible sources of gossip in school.	()	()	()	()	()
7	I investigate the possible effects of gossip in school.	()	()	()	()	()
8	I try to develop a transparent management culture to reduce gossip at school.	()	()	()	()	()
9	I try to ensure the participation of all employees in the decisions to be taken to reduce gossip at school.	()	()	()	()	()
10	I hold face-to-face meetings and conversations to reduce gossip at school.	()	()	()	()	()
11	I (publicly) try to prove that the gossip in school is unfounded.	()	()	()	()	()
12	I take into account the gossip about the change planned for the school and measure the reaction of the teachers.	()	()	()	()	()
13	I warn those who gossip at school to take control of gossip.	()	()	()	()	()
14	I use the power of gossip if necessary for a better school management.	()	()	()	()	()