



International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 25.07.2023
Published /Yayınlanma 30.09.2023
Volume/Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(99), 2429-2439

10.5281/zenodo.8396949
Araştırma Makalesi
ISSN: 2459-1149

Nilgün Bilgin

<https://orcid.org/0009-0000-8057-866X>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Ömer Faruk Kuş

<https://orcid.org/0009-0008-0928-363X>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Gülcan Yayan

<https://orcid.org/0009-0003-4554-647X>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Kemal Boztekin

<https://orcid.org/0009-0009-3959-2078>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Salih Kuyumcu

<https://orcid.org/0009-0001-8359-1939>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Özay Genç

<https://orcid.org/0009-0005-8249-0967>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algıları

Primary School Teachers' Perceptions of Organizational Silence

ÖZET

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının araştırıldığı bu çalışma nicel ve betimsel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Denizli merkez ilçelerinde resmi okul ve kurumlarda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerden 413 öğretmene kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle ve çevrimiçi ulaşılarak veri toplanmıştır. Analizlerde frekans, ortalama, standart sapma ve parametrik testlerden t testi, varyans analizi ve post hoc Tukey analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri en yüksek düzeyde "Üstlerimin ve iş arkadaşlarımın gönlünü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım." maddesindedir. Bunu "Bazen" düzeyinde "Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım." maddesi izlerken en düşük ortalama ise "Çok az" düzeylerinde "Benim fikirlerimin avantajını başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım." ve "Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım." maddelerinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutları incelendiğinde en yüksek düzeyde örgüt yararına sessizlik boyutunda ve "Bazen" düzeyindedir. Bunu "Bazen" düzeyinde kabullenici pasif sessizlik boyutu izlerken en düşük ortalama ise fırsatçı sessizlik boyutunda ve "çok az" düzeyindedir. Genel örgütsel sessizlik algılarının "Bazen" düzeyindedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerine göre kıdem ve kariyere göre farklılık göstermemiştir. Ancak yaşa göre 23-30 yaşlardaki öğretmenler daha yüksek örgütsel sessizlik algılarına sahiptirler. Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinden kadınların erkeklere göre ÖYS boyutunda daha fazla sessiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine göre kabullenici pasif sessizlik ve genel sessizlik algılarında anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farkın okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevresi orta düzeyde çalışan öğretmenlerle üst düzeyde çalışan öğretmenlerin üst düzeyde çalışan öğretmen algılarında ve üst düzey çevrede çalışanlar lehine daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sessizlik, öğretmen, sessiz kalma, pasif, suskun.

ABSTRACT

This study, which investigated teachers' perceptions of organizational silence, was conducted in a quantitative and descriptive survey model. The sample of the research consists of classroom teachers working in public schools and institutions in the central districts of Denizli. Data was collected from 413 of these teachers by easily accessible sampling method and online. Frequency, mean, standard deviation and parametric tests such as t test, analysis of variance and post hoc Tukey analysis were used in the analyses. Teachers' organizational silence is at the highest level: "I remained silent at work because I did not want to upset my superiors and colleagues." It is in the article. At the "Sometimes" level, I kept this silent at work because "nothing would change anyway." While watching the item, the lowest average is "Very little" and "I remained silent at work because I was worried that others would take advantage of my ideas." and "I kept quiet at work because I didn't want to give away the advantage of my knowledge." It was observed that the articles. When teachers' organizational silence sub-dimensions are examined, the highest level is in the dimension of silence for the benefit of the organization and at the "Sometimes" level. This is followed by the acquiescent passive silence dimension at the "Sometimes" level, while the lowest average is in the opportunistic silence dimension at the "very little" level. It is at the "Sometimes" level of general organizational silence perceptions. Teachers' perceptions of organizational silence did not differ according to the personal characteristics of classroom teachers, seniority and career. However, according to age, teachers aged 23-30 have higher perceptions of organizational silence. According to gender, it was concluded that female classroom teachers remained more silent in the LMS dimension than males. It was concluded that teachers' perceptions of organizational silence differ significantly in their perceptions of acquiescent passive silence and general silence according to the socio-economic level of the environment in which the school is located, and that this difference is higher in the perceptions of teachers working at a medium level in the socio-economic environment where the school is located and in favor of teachers working at a higher level and in favor of those working in a higher level environment. has been reached.

Keywords: Organizational silence, teacher, remaining silent, passive, silent.

1. GİRİŞ

Örgütler açısından çalışanlar ve çalışanların örgütlerine karşı tutum ve davranışları son derece önemlidir. Eğitim örgütleri için düşünüldüğünde çalışanlar olarak en temelde öğretmenlerin çalıştıkları okul ve kurumlarına besledikleri duygu ve tutumlarla düşünce ve davranışları eğitim örgütlerinin niteliğini yansıtması bakımından oldukça belirleyici etkiye sahiptir. Çalışanların görüş, öneri ve eleştirilerini dile getirmeleri örgütün yapısının ortaya çıkması, gelişmesi ve günün koşullarına göre yapılanmasına katkı sağlamaktadır. Bu bakımdan örgütsel sessizlik örgütlerin gelişmesini olumsuz etkilemekte ve örgütler için olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir (Çakıcı, 2007; Kahveci ve Demirtaş, 2013). Bu durum eğitim örgütleri için de olumsuz ve istenilmeyen bir durum olarak değerlendirilmekte ve öğretmenlerin okul ve kurumların gelişimleri açısından görüş ve önerilerin sunulmaması olarak kendini göstermektedir. Oysa okul ve kurumların gelişimlerinde kilit konumda olan çalışanlar öğretmenlerdir. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ve bu algılarının çeşitli değişkenlere göre durumu ele alınmıştır.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Sessizlik; sükût, suskunluk, konuşmama, görüş belirtmeme, fikir sunmama gibi anlamlara gelmektedir. Sessizliğin en temel nedeni korku ve endişe yer almaktadır. Sessizlik psikolojik olarak içine kapanma şeklinde kendini göstermektedir. Sessizlik sosyolojik olarak suskunluk biçiminde felsefi ve etik olarak uygun ve önemli durumların vurgulanması olarak kendini göstermektedir. Sessizlik durumunda ses çıkarmama, sestem yoksunluk, görüş bildirmeme, gizem, saklama, belirtmeme, göstermeme, gizleme durumu vardır (Çakıcı, 2007). Sessizlik bilinçli ve kasıtlı bir eylem olup örgütlerde istenen bir durum değildir. Sessizlik ve örgütsel sessizliğin pek çok nedeni olabilmektedir. Bunlar; onaylama, baskı karşısında susma, çekinme, korku, düşük öz saygı, pasif olma, kabullenme gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Sessizlik hali örgütlerde yeni görüş ve düşüncelerin ortaya çıkmasını engellemekte, sinerji, hayal gücü ve yaratıcılığı da olumsuz etkileyerek ortaya çıkmasını engellemektedir (Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013). Örgütler açısından sessizlik pasif olma ve eylemsizlik şeklinde açığa çıkmakta ve görülmektedir (Gürdoğan ve Atak, 2016). Bu durum eğitim çalışanları ve örgütleri açısından durağanlık, gelişmenin bitmesi ve mevcut statükonun korunması ile kendini açığa çıkarabilmektedir. Bu nedenle eğitim çalışanları, okul ve kurumlar ile hizmet alan veli ve öğrenciler açısından öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin sonuçları beklenenden daha fazla olumsuz etki yaratabilmektedir (Alparslan, 2010).

2.2. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sessizlik

Okullar eğitim açısından en küçük fiziki yapılar olmanın yanı sıra kendileri has kültür ve iklimi olan, öğrenci öğretmen, veli ve okul yöneticilerinin en fazla etkileşimde oldukları yerlerdir. Okullarda öğretmenler eğitimin en aktif ve önemli öğeleri iken okul yöneticileri de okulu yönetmekte ve veli öğretmen ve öğrenci etkileşiminde kritik yer ve konumdadırlar. Bu nedenle okullarda çalışanların sessizliği sorunların çözümsüz kalmasına neden olabilmektedir. Yine Örgütsel sessizlik sinerjinin olmamasına, iletişim ve etkileşimin çok sınırlı olması ya da hiç olmamasına neden olabilmektedir. Yenilik ve değişimlerle ilgili fikir belirtilmemesi durağanlaşma ve ilerlemenin durmasına, problemlerin çözülmemesine, çalışan performansının düşmesine ve okul/kurumların amaçlarına ulaşamamalarına neden olabilmektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Toplumsal gelişme ve değişimde öncü olması gereken öğretmenlerin sessizlikleri ve sessiz kalmaları hem örgütler hem öğrenciler hem de mesai arkadaşları ve velilerle ilişkiler açısından sorunludur ve istenen bir tutum değildir. Öğretmen sessizliği mesleki açıdan olduğu gibi sosyal açıdan da olumsuz bir durumdur. Öğretmenlerin gerek mesai arkadaşları gerek yöneticiler gerekse diğer paydaşlarla ilişkilerinde sessiz kalmaları sorunlara neden olmakta ve mesleğinin gereği gibi yapamamalarına neden olmaktadır. Öğretmenlerin sessizlikleri yanlış anlaşılabilen iletişim ve etkileşimde sorunlar yaratabilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel sessizlik gibi bir duruma başvurmamaları, gerektiğinde görüş ve önerilerini serbestçe söylemeleri ve bu konuda cesaretlendirilmeleri gerekmektedir. Bu konuda okul yöneticilerine oldukça fazla iş düşmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin bir nedeni de örgüt ikliminin olumsuz olmasıdır (Arlı, 2013). Okul yöneticilerinin demokratik ve katılımcı bir anlayışla okulu yönetmesi öğretmenlerin sessizliklerinin azalması ya da ortadan kalkmasına imkan sağlayabilir. Korku ve baskının olmadığı, değer verilen, herkesin öneli olduğu bir çalışma ortamında öğretmenler özgürce görüş, öneri ve eleştirilerini belirtebileceklerdir. Eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin ilgi ve desteği ile öğretmenlerin bu konulardaki duyarlılıkları örgütsel sessizliğin ortadan kaldırılmasında başat aktörler olarak görülebilir.

2.3. Örgütsel Sessizliğin Sebepleri

Örgütsel sessizliğe neden olan etkenler oldukça çeşitli olabilmektedir. Ancak temel olarak örgütsel sessizliğe neden olan sebepler; alan yazında genel olarak geçmiş deneyimler, yöneticilere güvenmeme, sosyal izolasyon korkusu, konuşmanın riskli görülmesi, ilişkilerin bozulacağı korkusu ve mobbing uygulanması başlıkları altında incelenebilir.

2.3.1. Geçmiş Deneyimler

Geçmişte yaşanan durumların çalışmada sessiz kalmanın daha iyi olduğu yönünde kanaat oluşturmasıdır. Böylece çalışan geçmişte yaşadığı olumsuz tecrübeden dolayı sessiz kalmayı tercih edebilir. Çalışanlar geçmişte yaşanan olumsuz duruma benzer durumla karşılaşmamak için sessizliği yeğleyebilir. Bu durumda çalışanlar sessiz kalarak hem yöneticileri hem de meslektaşlarıyla iletişim ve etkileşimlerini kısıtlama yoluna gidebilmektedir.

2.3.2. Yöneticilere Güvenmeme

Çalışanların yöneticilerine güvenmemeleri örgütsel sessizliğe neden olmaktadır. Yöneticilerin tutum ve davranışlarıyla belli bir çizgi ortaya koyamaması ve çalışan tarafından güvenilirliğinde sorun görülmesi halinde örgütsel sessizlik yaşanabilmektedir. Bu durumda çalışanlar sessiz kalmayı tercih ederek görüş ve öneride bulunmamaktadır (Erdoğan, 2011).

2.3.3. Sosyal İzolasyon Korkusu

Örgütteki sorunlarla ilgili çalışanların açık ve net konuşmaları yönetici tarafından olumsuz algılanabilir. Bu durumda çalışan yönetici tarafından istenmeyen ilan edilebilir ya da sosyal dışlama olabilir (Bildik, 2009). Çalışana yönelik olumsuz algılama ve olumsuz etiketleme sonucunda çalışana karşı güven ve itibar kaybına neden olabilir. Bu durum çalışanın örgüt içinde yalnızlaşmasına ve diğer çalışanlarla ilişkilerinin olumsuz olmasına ve dışlanmasına neden olabilmektedir (Şehitoğlu, 2010). Bunları yaşamamak için çalışan örgütsel sessizliği tercih edebilmektedir (Harbalıoğlu, 2014).

2.3.4. Konuşmanın Riskli Görülmesi

Çalışanlar örgütlerinde yaptıkları, görüşleri ve önerileriyle karşılık olarak gördükleri veya kendilerine sunulanları emek-kazanç-kayıp olarak kıyaslamaktadırlar. Bu kıyaslama sonucunda elde edilen kayıp ise çalışan konuşmamayı/sessizliği seçme eğilimi gösterebilir. Bildik (2009), çalışmada konuşma ile sorun çıkaran kişi olarak görülmenin örgütsel sessizliğe neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle çalışanların görüş ve önerilerini açıkça söylememelerinin nedeni konuşmanın riskli görülmesinden kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle yöneticiler tarafından çalışanların özgürce konuşabilecekleri ortam oluşturulmalıdır (Arlı, 2013).

2.3.5. İlişkilerin Bozulacağı Korkusu

Çalışanlar örgütte ilişkilerin bozulacağı endişesinden dolayı sessizliği/konuşmamayı tercih edebilmektedirler. Yine mesai arkadaşlarıyla olumsuz bir durumlarından konuşmaları halinde ilişkilerinin bozulacağını düşündüklerinden dolayı sessiz kalabilmektedirler. Çalışanların gerek örgüt gerekse kendi aralarında konuşmaları sonucunda ilişkilerin bozulması ya da bozulacağı düşüncesi örgütsel sessizliği tetikleyebilmektedir (Erdoğan, 2011).

2.3.6. Mobbing Uygulanması

Mobbing; yıldırma, psikolojik şiddet anlamlarına gelmekle birlikte örgütler de engel ya da rakip olarak görülen çalışana uygulanmaktadır. Mobbing ile çalışan istifa etmeye zorlanmaktadır (Alper, 2018). Çalışanlar mobbinge uğramamak için sessiz kalabilmektedir. Örgütlerde sıklıkla ve çeşitli sebeplerle yaşanan mobbing çalışanlar için istenmeyen bir durumdur. Bu durumla karşılaşmak çalışanlar açısından olumsuz bir durumdur.

2.4. Örgütsel Sessizliğin Türleri

Örgütsel sessizlik türleri konusunda farklı sınıflamalar olmakla birlikte alan yazında Çakıcı (2008), çalışmada sessizlik türlerini “kabullenici”, “korunmacı” ve “korumacı” sessizlik şeklinde kategorileştirmiştir. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Kabullenici Sessizlik

Örgüt çalışanlarının örgütteki sorun ve olaylara karşı sessiz kalmaları, bunlarla ilgili düzelmenin olmayacağı inancını kabullenmeleridir. Kabullenme hoş olmayan ve rahatsızlık veren durumun devam

edeceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların istemedikleri durumların olmasına razı gelmekte ve kabullenmekte ve buna sessiz kalmaktadırlar (Çakıcı, 2008). Kabullenici sessizlik çalışanın isteksiz ve ümitsizlik içinde olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı çalışan sessiz kalır ve kabullenir. Sorun ve sıkıntıları düzeltmeden ziyade kabullenir ve mücadele etme çabasına girmez. Olumsuzluklara razı olur ve kabullenir (Öncü, 2017). Bu duruma razı olduğundan dolayı çalışan stres yaşamaz ve motivasyonu da düşük ya da yoktur (Gencer, 2018).

2.4.2. Korunmacı Sessizlik

Örgüt çalışanlarının korunma amacıyla sessizliği tercih etmesidir. Bu sessizlik ile çalışan bütün bilgileri kendine saklamaktadır. Bilgilerini kimseyle paylaşmaz. Çalışan kasıtlı veya provokatif olarak gelişen olay ve durumlara karşı kendini korumaya çalışır. Örgüt çalışanları olası tepkilere karşı kendilerini korumaya alma amacıyla sessiz kalmaktadırlar. Çalışanlar bilgilerini ve fikirlerini saklamakta ve paylaşmamaktadırlar (Yalçınsoy, 2017). Çalışanlar savunma ve korunma güdüsüyle hareket etmekte ve sessiz kalarak muhtemel sorunlardan da arınmış olmaktadır (Alpaslan ve Kayalar, 2012).

2.4.3. Korumacı Sessizlik

Korumacı sessizlik çıkar ilişkisine dayanmakta olup örgüt yararına olmak üzere çalışanın sessiz kalmasıdır. Çalışan kendisi ve iş arkadaşları ile örgütünü önemseydiği için sessiz kalmaktadır. Diğer sessizliklerden farklı olarak korunmacı sessizlikte çalışan aktif olup bilinçli olarak bunu yapmaktadır. Korumacı sessizlik örgüt için yapılmakta ve gizli bilgiler korunmaktadır (Tayfun ve Çatır, 2013). Korumacı sessizlikte çalışanlar şikâyetle bulunmazlar ve çalışmalarını sürdürürler (Yalçınsoy, 2017). Eğitim çalışanları okul ve kurumlarının olumsuz etkilenmemesi için korunmacı sessizliği hem iyi niyetli hem de örgüt içi dayanışma örneği olarak yapabilmektedirler (Gencer, 2018; Güler, 2017)

2.5. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütsel sessizlik örgüt açısından olumsuz örgüt iklimine, güvensiz ve sorunlu ilişkiye, güvensizlik ve saygısızlık gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu durumda ne örgütün ne de çalışanların gelişimi desteklenmektedir. Örgütsel sessizlik ise işini kaybetme, terfi edememe, dışlanma, ceza alma, mobbing vb. gibi nedenler sonucunda çalışanın başvurduğu bir durum olarak görülmektedir (Çakıcı, 2008). Bunun yanında yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları da çalışanın örgütsel sessizliğini arttırmaktadır (Erdoğan, 2011).

Çalışanlar üzerinde örgütsel sessizlik güçsüzlük hissi, işten ayrılma eğilimi, örgütsel bağlılık ve aidiyet hissini azalması, güven kaybı ve sorumluluk duygusunun azalması azalması gibi pek çok olumsuzlukların yaşanmasına neden olabilmektedir (Çakıcı, 2008). Yine örgütsel sessizlik nedeniyle küçük problemler zamanla büyümekte ve kontrol edilemez hale gelmektedir. Ayrıca örgütsel sessizlik çalışanların öfke, korku, endişe, stres, pişmanlık, aşağılanma, stres, kırgınlık vb. olumsuz duygularının artmasına neden olmaktadır (Perlow ve Williams, 2003). Örgütsel sessizlik, iletişimsizlik, olumsuz örgü kültürü, yanlış bilgi ve veri elde etme, yanlış kararlar alma, motivasyon kaybı, hataların tespit edilememesi gibi ham çalışan hem de örgüt açısından olumsuzluklara neden olmaktadır (Algın, 2014). Çalışanlar örgütsel sessizlik nedeniyle birbirlerinden uzaklaşmaktadırlar (Özdil, 2017). İletişimsizlik ise örgüte karşı soğuma ve uzaklaşma ile sonuçlanmaktadır. Örgüt kültürüne sessizliğin hakim olması beraberinde pek çok olumsuzluğu da getirecektir. Bunlar; verimlilik kaybı, iş tatminsizliği, iletişimsizlik, aidiyet ve bağlılığın azalması, güvensizlik, duyarsızlaşma, sorumluluktan kaçınma, değişime ve yenileşmeye direnç gösterme, uyumsuzluk, kaygı, korku, motivasyon düşüklüğü, moralsizlik, depresyon vb. pek çok olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir (Yeşilaydın ve Bayın, 2015). Örgütsel sessizlik beraberinde örgüt içi çatışmalar, moral kaybı, motivasyon düşüklüğü, devamsızlık, geç gelip erken gitme, vurdumduymazlık gibi olumsuzluklar da getirmektedir (Eriğüç, vd., 2014). Sessizliğin azalması ve özgürce herksin görüş ve düşüncelerini söyleyebildiği ortam oluşturularak okuldaki gelişme, değişim ve yenileşme sağlanabilir. Ayrıca öğretmenlerin motivasyonları artırılabilir ve gelişmeleri desteklenebilir (Gök, 2020).

Eğitim örgütleri ve diğer örgütlerde istenmeyen ve olumsuz bir durum olarak görülen örgütsel sessizlik alan yazın taramasında da görüldüğü gibi oldukça sorunludur. Çalışanlar ve örgütlerin gelişimi ve geleceği için tehdit oluşturmaktadır. Eğitim örgütleri açısından da olumsuz bir durum olan örgütsel sessizlik bu araştırmada ele alınmış ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ve bu algılarının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip/göstermediği araştırılmıştır.

Araştırmanın ana problemi; Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir? olarak belirlenmiştir. Bu ana problemin alt problemleri aşağıda verilmiştir:

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik alt boyutları algıları ne düzeydedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları; ya, kıdem, cinsiyet, kariyer düzeyi, okulun bulundupu sosyo-ekonomik çevreye göre farklılık göstermekte midir?

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelini nicel ve betimsel tarama modelindedir. Tarama modellerinde olay ve olgular kendi ortamlarında herhangi bir etki etmeksizin mevcut haliyle tespit edilmeye çalışılır. Herhangi bir etkide bulunulmaz (Karasar, 2016). Çalışma yapısı itibariyle betimsel tarama modeline uygun olduğundan dolayı bu model kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli merkez ilçeleri Pamukkale ve Merkezefendi'de resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrende yaklaşık olarak 2100 öğretmen bulunmaktadır. Özellikleri itibariyle evreni temsil edebilecek nitelikte 413 öğretmene 2022-2023 eğitim yılının bahar döneminde kolay ulaşılabılır örneklem yöntemiyle çevrimiçi anket uygulaması kullanılarak ulaşılmıştır.

Katılımcı sınıf öğretmenlerinin kişisel özellikleri dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı

Değişken		f	Yüzde (%)
Yaş	23-30 yaş	83	20,1
	31-40 yaş	235	56,9
	41 ve üzeri yaş	95	23,0
Kıdem	1-10 yıl	177	42,9
	11-20 yıl	197	47,7
	21 yıl ve üzeri	39	9,4
Cinsiyet	Kadın	264	68,9
	Erkek	129	31,2
Kariyer düzeyi	Öğretmen	85	20,6
	Uzman öğretmen	220	53,3
	Baş öğretmen	108	26,2
Okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre	Alt	136	32,9
	Orta	230	55,7
	Üst	47	11,4

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmanın katılımcıları sınıf öğretmenlerinin büyük kısmının % 56,9'unun 31-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin büyük kısmı % 47,7 oranla 11-20 yıl kıdemli olanlardan oluşturmaktadır. Katılımcı sınıf öğretmenlerinin % 68,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Yine öğretmenlerin %53,3'ü uzman öğretmen ve % 26,2'ai başöğretmen unvanına sahiptir. Öğretmenlerin kariyer olarak yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Katılımcı sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları okulun çevresinin sosyo ekonomik düzeyine göre % 55,7'si orta, % 32,9'u alt ve % 11,4'ü üst düzeyde olarak belirtilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Veriler elektronik ortamda ve çevrim içi olarak ölçek uygulamasıyla toplanmıştır. Tamamen gönüllük esasıyla araştırmaya katılmak isteyen sınıf öğretmenleri çevrimiçi olarak doldurmuşlardır. Böylece araştırmaya destek veren 413 öğretmenden toplanan verilerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Veri toplama aracının kişisel bilgiler kısmında yaş, kıdem, cinsiyet, kariyer düzeyi, okulun bulundupu yerin sosyo-ekonomik düzeyi olmak üzere 5 soru bulunmaktadır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği 15 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Çavuşoğlu ve Köse (2016) çalışmasında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li likert tipindedir. Seçenekler; Hiçbir zaman, Çok az, Bazen, Çok ve Pek çok şeklindedir. Boyutlar; Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-P S), Fırsatçı Sessizlik (FS) ve Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutlarıdır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Analizlerde frekans, ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t-testi ve Anova testleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım analizinde basıklık ve çarpıklık testleri yapılmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Verilerin Kurtosis ve Skewness Testi Sonuçları

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
K-PS boyutu	-,737	,047
FS boyutu	,295	,688
ÖYS boyutu	-,574	-,227
Genel sessizlik	-,459	,030

Tablo 2’de verilerin “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin $-+1$ aralığında yer aldığı görülmektedir. Kalaycı (2016), çalışmasında $-+1$ arasında olan değerlerin normal kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu bilgi ışığında verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerde de bundan dolayı parametrik testler kullanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının yorumlarında aşağıda verilen aralıklar dikkate alınmıştır.

Yorumlamalarda aralıklar şöyle belirlenmiştir;

1,00 – 1,80 “Hiçbir zaman”

1,81 – 2,60 “Çok az”

2,61 – 3,40 “Bazen”

3,41 – 4,20 “Çok”

4,21 – 5,00 “Pek çok” şeklinde yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın ilk alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ele alınmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarına ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarına İlişkin Bulgular

Maddeler	n	\bar{x}	s	Düzeyi
1. Çatışmalardan kaçınmak için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,87	,89	Bazen
2. Geçmişte kritik durumlar üzerine konuştuğumda kötü deneyimlerim olduğu için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,86	,90	Bazen
3. Benim uğraşmam (alakadar olmam) beklenmediği için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,72	,72	Bazen
4. Negatif sonuçlardan korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,85	,59	Bazen
5. İş arkadaşlarımla ve üstlerimin önünde kendimi savunmasız bırakmamak için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,54	,41	Çok az
6. Başkalarını utandırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,86	,65	Bazen
7. Üstlerimin ve iş arkadaşlarımla gönlünü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	413	3,25	,95	Bazen
9. Sorun çıkaran birisi gibi görünmek istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,90	,20	Bazen
11. Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.	413	3,19	,30	Bazen
12. Başkaları da bir şey söylemediği için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,98	,36	Bazen
13. Üstlerim öneri, fikir ve benzerlerine açık olmadığı için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,99	,78	Bazen
17. Benim fikirlerimin avantajını başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,21	,70	Çok az
18. Birilerinin hatalarından kaynaklanan sonuçları yaşamalarını görmek istediğim için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,51	,69	Çok az
19. Açıkça konuşmanın dezavantajından korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,74	,23	Bazen
20. Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	413	2,21	,34	Çok az

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında en yüksek ortalama ($\bar{x}=3,25$) ortalama ve “Bazen” düzeyinde “Üstlerimin ve iş arkadaşlarımla gönlünü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” Maddesindedir. Bunu ($\bar{x}=3,19$) ortalama ve “Bazen” düzeyinde “Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.” Maddesi izlerken en düşük ortalama ise ($\bar{x}=2,21$) ortalamalarla “Çok az” düzeylerinde “Benim fikirlerimin avantajını başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım.” ve “Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” Maddelerindedir. Diğer maddelere katılım ise şöyle gerçekleşmiştir. “Çatışmalardan kaçınmak için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,87$) ortalama ile “Bazen”, “Geçmişte kritik durumlar üzerine konuştuğumda kötü deneyimlerim olduğu için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,86$) ortalama ile “Bazen”, “ Benim uğraşmam (alakadar olmam) beklenmediği için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,72$) ortalama ile “Bazen”, “Negatif sonuçlardan korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,85$) ortalama ile “Bazen”, “İş arkadaşlarımla ve üstlerimin önünde kendimi savunmasız bırakmamak için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,54$) ortalama ile “Çok az”, “Başkalarını utandırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,86$) ortalama ile “Bazen”, “Sorun çıkaran birisi gibi görünmek istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,90$) ortalama ile “Bazen”, “Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.”

maddesine ($\bar{x}=3,19$) ortalama ile “Bazen”, “Başkaları da bir şey söylemediği için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,98$) ortalama ile “Bazen”, “Üstlerim öneri, fikir ve benzerlerine açık olmadığı için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,99$) ortalama ile “Bazen”, “Birilerinin hatalarından kaynaklanan sonuçları yaşamalarını görmek istediğim için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,51$) ortalama ile “Çok az”, “Açıkça konuşmanın dezavantajından korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ($\bar{x}=2,74$) ortalama ile “Bazen” düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının maddelerin genelinde bezen düzeyinde ve orta düzeylerde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları alt boyutlarına ilişkin bulguları ise Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutları Algılarına İlişkin Bulgular

Boyutlar ve genel	n	\bar{x}	s	Düzeği
KPS boyutu	413	2,86	,88	Bazen
FS boyutu	413	2,30	,86	Çok az
ÖYS boyutu	413	3,05	,89	Bazen
Genel sessizlik	413	2,75	,82	Bazen

Tablo 4’te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutları algılarının en yüksek düzeyde ($\bar{x}=3,05$) ortalama ile örgüt yararına sessizlik boyutunda ve “Bazen” düzeyindedir. Bunu ($\bar{x}=2,86$) ortalama ile “Bazen” düzeyinde kabullenici pasif sessizlik boyutu izlerken en düşük ortalama ise ($\bar{x}=2,30$) ortalama ile fırsatçı sessizlik boyutunda ve “çok az” düzeyindedir. Genel örgütsel sessizlik algılarının ise ($\bar{x}=2,75$) ortalama ile “Bazen” düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının genel olarak bazen düzeyinde ve orta derecede olduğu görülürken fırsatçı sessizlik boyutunun ise çok az düzeyinde olduğu ve bunun ise olumlu bir durum olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının yaşa göre farklılık gösterip/göstermediğine yönelik yapılan ANOVA testi bulguları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	n	\bar{x}	s	sd	F	p	Fark
KPS boyutu	23-30	83	3,15	,77	2;410	4,90	,00*	1-2; 1-3
	31-40	235	2,81	,93				
	41 >	95	2,73	,96				
FS boyutu	23-30	83	2,54	,95	2;410	3,97	,01*	1-2
	31-40	235	2,24	,86				
	41 >	95	2,25	,63				
ÖYS boyutu	23-30	83	3,21	,86	2;410	1,24	,28	Yok
	31-40	235	3,02	,99				
	41 >	95	3,01	,92				
Genel sessizlik	23-30	83	3,02	,88	2;410	5,94	,00*	1-2; 1-3
	31-40	235	2,70	,81				
	41 >	95	2,64	,76				

* $p<0,05$

Tablo 5’te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının yaşlarına göre analizi sonucunda ÖYS boyutunda ($F_{2;410}=1,24$; $p>0,05$) farklılık görülmez iken KPS boyutunda ($F_{2;410}=4,90$; $p<0,05$), FS boyutunda ($F_{2;410}=3,97$; $p<0,05$) ve genel sessizlik algılarının ($F_{2;410}=5,94$; $p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılık olan grupların analizi için Post Hoc TUKEY analizi yapılmıştır. Farkın KPS boyutunda 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle 31-40 yaşındakiler arasında ve 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle 41 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Fark 23-30 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksektir. FS boyutunda farklılık ise 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle 31-40 yaşındakiler arasında ve 23-30 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Genel sessizlik algılarında ise 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle 31-40 yaşındakiler arasında ve 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle 41 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında olduğu görülürken 23-30 yaş lehine daha yüksek olduğu görülmektedir. Bulgulara göre örgütsel sessizliğin küçük yaşlardaki öğretmenlerde daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni ise yaşın gereği olarak amirlerden çekinme ya da umursamama olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kıdeme göre farklılık gösterip/göstermediğine yönelik ANOVA testi bulguları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Kıdeme Göre Analiz Sonuçları

	Kıdem	n	\bar{x}	s	sd	F	p	Fark
KPS boyutu	1-10 yıl	177	2,90	,95	2;410	,88	,41	-
	11-20 yıl	197	2,86	,95				
	21>	39	2,67	,87				
FS boyutu	1-10 yıl	177	2,37	,95	2;410	,96	,38	-
	11-20 yıl	197	2,25	,83				
	21>	39	2,24	,56				
ÖYS boyutu	1-10 yıl	177	3,10	,79	2;410	,34	,70	-
	11-20 yıl	197	3,02	,96				
	21>	39	3,03	,95				
Genel sessizlik	1-10 yıl	177	2,81	,87	2;410	1,02	,35	-
	11-20 yıl	197	2,73	,80				
	21>	39	2,61	,66				

* p<0,05

Tablo 6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kıdemlerine göre analizi sonucunda KPS boyutunda ($F_{2;410}=,88$; $p>0,05$), FS boyutunda ($F_{2;410}=,96$; $p>0,05$), ÖYS boyutunda ($F_{2;410}=,34$; $p>0,05$) ve genel sessizlik algılarının ($F_{2;410}=1,02$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kıdemlerine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip/göstermediğine yönelik yapılan t testi bulguları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	s	sd	t	p
KPS boyutu	Kadın	284	2,90	,98	411	1,41	,15
	Erkek	129	2,76	,93			
FS boyutu	Kadın	284	2,30	,89	411	-,19	,84
	Erkek	129	2,32	,80			
ÖYS boyutu	Kadın	284	3,12	,96	411	2,05	,04*
	Erkek	129	2,91	,91			
Genel sessizlik	Kadın	284	2,78	,82	411	1,24	,21
	Erkek	129	2,68	,81			

* p<0,05

Tablo 7'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyete göre analizi sonucunda KPS boyutunda ($t_{411}=1,41$; $p>0,05$), FS boyutunda ($t_{411}=-,19$; $p>0,05$) ve genel sessizlik algılarının ($t_{411}=1,24$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülürken ÖYS boyutunda ise anlamlı farklılık görülmüştür ($t_{411}=1,24$; $p>0,05$). Ortalamalara bakıldığında ÖYS boyutunda kadınların sessizlik ortalaması erkeklerden daha yüksek ve anlamlı çıkmıştır. Buna göre sınıf öğretmenlerinden kadınların erkeklere göre ÖYS boyutunda daha fazla sessiz kaldıkları söylenebilir. Bu durum ise kadın sınıf öğretmenlerinin örgüt ve iş arkadaşları yararına daha çok sessiz kaldıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kariyer düzeyine göre farklılık gösterip/göstermediğine yönelik ANOVA testi bulguları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Kariyer Düzeylerine Göre Analizi

	Kariyer Düzeyi	n	\bar{x}	s	sd	F	p	Fark
KPS boyutu	Öğretmen	85	3,04	,90	2;410	2,36	,09	-
	Uzman öğretmen	220	2,85	,90				
	Başöğretmen	108	2,74	,74				
FS boyutu	Öğretmen	85	2,38	,86	2;410	,42	,65	-
	Uzman öğretmen	220	2,28	,82				
	Başöğretmen	108	2,29	,95				
ÖYS boyutu	Öğretmen	85	3,14	,98	2;410	1,22	,29	-
	Uzman öğretmen	220	3,08	,91				
	Başöğretmen	108	2,93	,91				
Genel sessizlik	Öğretmen	85	2,87	,88	2;410	1,97	,14	-
	Uzman öğretmen	220	2,76	,75				
	Başöğretmen	108	2,64	,90				

* p<0,05

Tablo 8'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kariyer düzeyine göre analizi sonucunda KPS boyutunda ($F_{2;410}=2,36$; $p>0,05$), FS boyutunda ($F_{2;410}=,42$; $p>0,05$), ÖYS boyutunda ($F_{2;410}=1,22$; $p>0,05$) ve genel sessizlik algılarının ($F_{2;410}=1,97$; $p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak kariyer düzeyine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Göre Analizi

	Sosyo-ekonomik Düzey	n	\bar{x}	s	sd	F	p	Fark
KPS boyutu	Alt	136	2,93	,91	2;410	4,74	,00*	2-3
	Orta	230	2,75	,93				
	Üst	47	3,19	,89				
FS boyutu	Alt	136	2,42	,94	2;410	2,88	,05	-
	Orta	230	2,21	,75				
	Üst	47	2,42	,85				
ÖYS boyutu	Alt	136	3,05	,97	2;410	3,00	,05	-
	Orta	230	2,99	,98				
	Üst	47	3,38	,96				
Genel sessizlik	Alt	136	2,84	,79	2;410	4,63	,01*	2-3
	Orta	230	2,65	,78				
	Üst	47	3,00	,87				

* $p < 0,05$

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine göre analizi sonucunda FS boyutunda ($F_{2;410}=2,88$; $p > 0,05$) ve ÖYS boyutunda ($F_{2;410}=3,00$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermediği ancak KPS boyutunda $F_{2;410}=4,74$; $p < 0,05$) ve genel sessizlik algılarının ($F_{2;410}=4,63$; $p < 0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılık olan grupların tespiti amacıyla Post Hoc TUKEY analizi yapılarak farkın KPS boyutunda okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevresi orta düzeyde çalışan öğretmenlerle üst düzeyde çalışan öğretmen algılarında ve üst düzey çevrede çalışanlar lehine daha yüksektir. Genel sessizlik algılarında okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevresi orta düzeyde çalışan öğretmenlerle üst düzeyde çalışan öğretmen algılarında ve üst düzey çevrede çalışanlar lehine daha yüksektir. Bulgulara göre sosyo ekonomik çevresi yüksek çevrede çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin orta düzeyde olanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının en yüksek olduğu ortalama “Bazen” düzeyinde “Üstlerimin ve iş arkadaşlarımla gönlünü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” maddesindedir. Bunu “Bazen” düzeyinde “Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.” maddesi izlerken en düşük ortalama ise “Çok az” düzeylerinde “Benim fikirlerimin avantajını başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım.” ve “Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” maddelerinde saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutları algıları en yüksek düzeyde örgüt yararına sessizlik boyutunda ve “Bazen” düzeyindedir. Bunu “Bazen” düzeyinde kabullenici pasif sessizlik boyutu izlerken en düşük ortalama ise fırsatçı sessizlik boyutunda ve “çok az” düzeyindedir. Genel örgütsel sessizlik algılarının “Bazen” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerine göre kıdem ve kariyere göre farklılık göstermediği ancak yaş, cinsiyet ve okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik çevresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının yaşa göre örgüt yararına sessizlik boyutunda farklılık görülmez iken kabullenici pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik ve genel örgütsel sessizlik algılarının farklılık göstermiştir. Farklılık ise 23-30 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksektir. Bu bulgu genç sınıf öğretmenlerin orta yaşlardaki ve yaşlı öğretmenlere göre daha fazla sessiz kaldıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyete göre analizi sonucunda örgüt yararına sessizlik boyutunda kadınların sessizlik ortalaması erkeklerden daha yüksek ve anlamlı çıkmıştır. Bu bulgu sınıf öğretmenlerinden kadınların erkeklere göre ÖYS boyutunda daha fazla sessiz kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine göre kabullenici pasif sessizlik ve genel sessizlik algılarında anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farkın okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevresi orta düzeyde çalışan öğretmenlerle üst düzeyde çalışan öğretmen algılarında ve üst düzey çevrede çalışanlar lehine daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının azaltılması ve ortadan kaldırılması için okul yöneticilerinin demokratik ve katılımcı bir yönetim anlayışını okullarda hakim kılmaları önerilmektedir. Ayrıca okul

ikliminin ve kültürünün çok sesliliği destekler nitelikte olması, çalışanların görüş fikir ve önerilerini rahatça ifade edebilecekleri şekilde olması desteklenebilir.

KAYNAKÇA

- Algın, İ. (2014). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.
- Alparslan, A., M. (2010). Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: mehmet akif ersoy üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Alpaslan, A. M. ve Kayalar, M. (2012). Örgütsel sessizlik: sessizlik davranışları, örgütsel ve bireysel etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 136–147.
- Alper, M. (2018). Whistleblowing İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Örgüt Kültürünün Etkisi ve Bir Araştırma, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.
- Arlı, D. (2013). İlkokul Müdürlerinin Örgütsel Sessizlik ile İlgili Görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 69-84.
- Bildik, B. (2009). Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İstanbul.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1).145-162
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1). 117-136
- Çavuşoğlu, S., Köse, S. (2016). Örgüt Kültürünün Örgütsel Davranışa Etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), 115-146.
- Erdoğan, E. (2011). *Etkili liderlik örgütsel sessizlik ve performans ilişkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Erigüç, G., Özer, Ö., Turaç, İ. & Songur, C. (2014). Örgütsel sessizliğin nedenleri ve sonuçları: hemşireler hangi konularda sessizdirler? *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 131-153.
- Gencer, M., (2018).*Güç merkezi oluşturma oyunlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşmeye etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi.
- Gök, M. İ. (2020). Öğretmenlerin Okullardaki Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları ile Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt Üniversitesi.
- Güler, T. (2017).*Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki (Antalya ili Manavgat ilçe örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak Üniversitesi.
- Gürdoğan, A. ve Atak, O. (2016). Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel örneği. *Journal of International Social Research*, 9(44). 1106-1116.
- Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(167): 50-64.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- 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.
- Öncü, B., (2017). *Okul öncesi yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kırklareli ili örneği)*. ([Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi.

- Özgül, M. M. (2017). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizliğin nedenleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Perlow, L., ve Williams, S. (2003). Is silence killing your company? *Ieee Engineering Management Review*,31(4), 18–23.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi*, [Yayımlanmamış doktora tezi], Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114–134.
- Yalçınsoy, A. (2017). Örgütsel sessizlik ve sonuçları. *The Journal of Social Science*, 1(1), 1–19.
- Yeşilaydın, G. ve Bayın, G.(2015). Türkiye’de örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan araştırmalara yönelik literatür incelemesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4)103-120