

Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Belirlenmesi

Seda Arık CANER^{1A}

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Gebze, Türkiye

Address Correspondence to Seda Arık CANER: e-mail: sedarik@gmail.com

A: Orcid ID: 0000-0002-4640-3281

Özet

Bu araştırmanın genel amacı öğretmenlerin görüşlerine göre farklı değişkenler açısından örgütsel sessizliğin incelenmesidir. Bu çalışma nicel bir çalışma olup çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni Kocaeli Darıca 2019-2020 eğitim-öğretim yılında çalışan öğretmenlerden oluşurken, Darıca Aslan Çimento İlkokulu ve Faik Şahenk İlkokulu görev yapan 111 katılımcıdan oluşturulmuştur. Örneklem seçiminde kümeleme ve basit tesadüfî örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen “öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri ve iş hayatındaki tecrübe sürelerine ilişkin betimsel istatistiklerle değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değeri Alfa =, 655 olarak bulunmuştur. Bulunan değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçek toplam 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve alt boyutlarda yer alan ifadeler; okul ortamı alt boyutu, duygu alt boyutu, sessizliğin kaynağı alt boyutu, yönetici alt boyutu, izolasyon alt boyutudur. Toplanan veriler SPSS programında araştırmanın problemine kuramsal ya da pratik açıdan çözüm önerileri sunacak şekilde işlenmiş, çözümlenmiş ve yorumlanarak öneriler getirilmiştir. Betimsel istatistikler yapılarak ifadelere verilen cevapların ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. Verilen cevapların demografik faktörlere göre değişimini belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Farklılığı test etmek amacıyla Post Hoc testlerine bakılmıştır. Sonuç olarak katılımcıların Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin geneline yönelik algıları orta düzeyde bulunmuştur. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel konularda fikirlerini beyan etmekten çekindiklerini, yöneticiler tarafından kararlara katılımlarının sağlanmadığını ve bu nedenle bazen sessiz kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, okul, örgütsel sessizlik.

Determination Of Teachers' Perceptions Of Organizational Silence

Abstract

The general purpose of this study is to examine the organizational silence in terms of different variables according to the opinions of the teachers. This study is a quantitative study and scanning model was used in the study. While the study of the research consisted of teachers working in Kocaeli Darıca 2019-2020 academic year, was composed of 111 participants from Darıca Aslan Çimento Primary School and Faik Şahenk Primary School. Clustering and simple random sampling methods were used in sample selection. Clustering and simple random sampling methods were used in sample selection. The organizational silence scale for teachers developed by Kahveci and Demirtaş (2013) was used. The participants were evaluated with descriptive statistics about age, gender, marital status, service period in the school they work and experience duration in business life. As a result of reliability analysis, Cronbach’s Alpha value was found to be Alpha =, 655. The value shows that the scale is very reliable. The scale consists of 5 sub-dimensions. These sub-dimensions and expressions in sub-dimensions; school environment sub-dimension, emotion sub-dimension, source of silence sub-dimension, administrator sub-dimension, isolation sub-dimension. The collected data were processed, analyzed and interpreted in the SPSS program in a way to present theoretical and practical solutions to the problem of the research. Descriptive statistics were used to determine the mean and standard deviations of the responses to the statements. The t-test and one-way Anova analysis were performed to determine the variation of the responses according to demographic factors. Post Hoc tests were used to test the difference. As a result; participants' perceptions of the overall Organizational Silence Scale were moderate. This shows that teachers are reluctant to express their opinions on organizational issues, that they are not allowed to participate in the decisions by the administrators and therefore they sometimes prefer to remain silent.

Keywords: Teacher, school, organizational silence.

GİRİŞ

Sessizlik, çok boyutlu değişkenlere sahip olması ve muğlak olması nedeniyle kolay anlaşılabilen bir kavram değildir (Algın, 2014). Sosyal ilişkilerde sessizlik, sözlü anlatım kullanıldığında ortaya çıkabilecek zahmet, sıkıntı veya sorunla karşılaşmaktan kaçmak için kullanılan bir davranış şeklidir. Bu konuyla ilgili yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde sessizlik kavramına farklı disiplinlerde çeşitli anlamlar yüklenmektedir. Psikoloji dalında sessizlik içe kapanıklık ve kendine güvenmeme gibi durumları anlatmak için kullanılırken, sosyoloji dalında sessizlik kavramı toplumsal suskunluk, harekete geçmeme gibi olumsuz davranışları anlatmak için kullanılmaktadır. Felsefe dalında ise sessizlik; ses vermenin yokluğu şeklinde değil de kişinin bilgiyi kasıtlı olarak paylaşmaması diğer bir ifadeyle sır saklamak olarak tanımlanmaktadır. Sessiz kalmak genelde uyumlu olma ve sorun çıkarmama gibi davranış biçimleriyle denk tutulmaktadır. Günlük yaşamamızda ortaya çıkan her olayda sessiz kalmanın doğru olduğu düşünülmekte hatta bu davranış biçimi insanlar tarafından teşvik edilmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015).

Sessizlik kavramı en genel anlamıyla sessiz olma, ses çıkarmama durumunu anlatmak için kullanılmaktadır. Bu kavram iletişime kapalı olmanın bir ifadesinin olmasının yanında bazen karşı tarafa bir şeyleri aktarmanın da en iyi yolu olabilmektedir. Günlük hayatta ve çalışma hayatında bireyler sessiz kalarak topluma, çalışma arkadaşlarına, üstlerine ve örgüte mesajlar iletebilmektedir (Çimen ve Karadağ, 2019).

Örgütler rekabetin giderek artması, daha iyi hizmet kalitesi sunmaya çalışma ve yüksek müşteri beklentilerini karşılamak gibi nedenlerden ötürü çalışanlarından daha çok hizmet talep etmeye başlamıştır. Çünkü çalışanlar, gelişen ve küreselleşen dünyada değişimlerin sağlanmasında temel kaynak olarak görülmektedir. Örgütte ortaya çıkan herhangi bir sorunu örgütün diğer üyelerinden önce çalışanlar fark edebilmektedir. Bu durum ise çalışanların örgütte ortaya çıkan sorunları ve çözümü için gereken önerilerini ifade etmelerinde çalışan sesinin sağlanmasının önemini arttırmıştır (Güngör ve Potuk, 2018).

Örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan literatür taramalarında çalışanların yöneticilerden çekinmeleri neticesinde örgüt ile ilgili konularda fikir beyan etmedikleri ve örgütsel problemler karşısında sessiz kalmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu nedenle çalışmanın problem cümlesini:

Öğretmenlerin görüşlerine göre farklı değişkenler açısından örgütsel sessizlik durumları nasıldır? şeklinde ifade edilmiştir.

Örgütsel sessizlik davranışını yönetim bilimi ve çalışan açısından ilk kez tanımlayan, çalışan sessizliği kavramını ortaya çıkaran Hirschman'a dayandırılabilir. Örgütsel sessizlik kavramı literatürde ilk kez Hirschman'ın 1970 yılında yazmış olduğu "Exit, Voice and Loyalty" adındaki eserinde çalışan sessizliği olarak ortaya çıkmıştır. Hirschman yazmış olduğu eserinde sessizliği pasif ve bağlılık (loyalty) ile aynı anlamda kullanmış ve sonrasında da yönetim bilimciler arasında sessizlik ile bağlılığı eş görme yaklaşımı devam etmiştir. Sessizlik kavramının gündeme gelmesiyle birlikte, araştırmacılar bu kavram üzerinde daha yoğun çalışmaya başlamıştır. Hirschman'ın ardından 1972 yılında Abraham Tesser tarafından sessizlik üzerine yapılmış olan bir diğer çalışmada, çalışanların büyük bir kısmının kötü haberi iletmekten rahatsızlık duyacağı için olumsuz bilgiyi iletmekten kaçındığını belirterek Hirschman'ın bahsettiği olumlu durum olarak sessizliğin bağlılığı taşıdığını destekler niteliktedir (akt; Acaray, 2014).

Ses çıkarmak, çalışanların değişim ve iyileşmenin sağlanması için önlem alıcı önerileri sunması, gönüllülük esasına dayalı fikir alışverişi, ilgili yerlere şikayetlerini dile getirme gibi açıkça konuşma davranışını tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Literatürde çalışan sesi olarak da yer alabilen bu kavram çalışanların örgütsel karar alma süreçlerine katılımı sağlayacak adaletli uygulamaların varlığını tasvir etmek için de kullanılmaktadır. Ses çıkarmak konuşmaktan kaçınma veya işten ayrılmayı tercih etmek yerine konuşarak durumları değiştirebilmeyi ifade etmektedir (Algın, 2014).

Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, örgütsel sessizlik, çalışanların örgütün diğer üyelerinden kasıtlı bir şekilde bilgi saklamasını açıklamak için kullanılan bir kavramdır. Diğer taraftan çalışma ortamında iletişim sağlanamayan her durum örgütsel sessizlik anlamına gelmemektedir. Çalışanlar örgütle ilgili endişelerini, sorunları, çözüm önerileri ve önemli bilgileri kendilerinde saklamak amacıyla iletişimin kurulmadığı durumlarda örgütsel sessizlik olgusuyla karşı karşıya kalmaktadır (Erol, 2012). Sistemati bir sessizlik kültürünün hakim olduğu örgütlerde ise olumsuz tepki alma korkusuyla ve fikirlerinin değer görmeyeceği inancıyla çalışanlar fikirlerini ifade etmezler ve doğruları söylemezler (Timuroğlu ve Alioğulları, 2019) Yöneticilerden olumsuz geri dönüş

alma korkusu ve yöneticilerin örtük inançlarının sonucu örgüt içinde sessizlik iklimi ortaya çıkmaktadır. Sessizlik iklimi olan örgütlerde çalışanlar arasında sorunlar ya da çözüm önerileriyle ilgili konuşmanın riskli olduğu algısı yaygındır. Bu tarz çalışma ortamlarında sık görülen davranış şekli sessiz kalmaktır (Alparslan, 2010). Kültürel açıdan ise çalışanların sessiz kalmasına etki eden temel faktörlerden biri öğrenilmiş çaresizliktir. Öğrenilmiş çaresizlik, örgüt içinde bireylerin kontrol edemediği durum ve olaylarla sürekli karşılaşması sonucunda bulunduğu durumun değiştirebileceğine ilişkin inancını kaybetmesi olarak tanımlanmaktadır (Demir ve Cömert, 2019).

Çalışanların örgütlerde bilinçli olarak sessiz kalma tutumlarının dikkati çekmesi üzerine çalışanların açıkça konuşmamasının sebepleri ve örgütsel konular hakkında hangi şartlar altında sessiz kaldıklarına ilişkin soruların cevapları aranmaya başlanmıştır. Ancak araştırmacılar sessizlik ile ilişkili kavramlar hakkında 2000 yılından sonra farkındalık kazanmış ve daha ayrıntılı çalışmaların yapılması hız kazanmıştır (Güngör ve Potuk, 2018).

Örgütsel sessizlik konusuna ilginin az ve geç bir zamanda gösterilmesi iki nedene dayandırılmaktadır. İlk sebep sessizliğin genellikle konuşma yokluğu olarak algılanmış olmasıyken, ikinci sebep konuşma olmadan davranış ve düşünceleri belirlemek açıkça konuşulan durumlara göre belirlemekten daha zordur. Hirschman'ın çalışan sessizliği adıyla ileri sürdüğü kavram günümüzdeki anlamıyla literatüre ilk defa Morrison ve Milliken'in 2000 yılında yapmış olduğu çalışmayla girmiştir. Bu çalışmada örgütsel sessizlik, bireylerin çalıştıkları örgüt ve yapmakta oldukları iş hakkında en iyi olan bilgiyi, fikirleri bilerek saklamaları, ifade etmekten kaçınmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel sessizlik kavramı için yapılan bu tanımlamadan sonra zamanla çeşitli yaklaşımlar ve farklı tanımlamalar yapılmıştır (akt; Çalik ve Naktiyok, 2018).

Çoğunluğun yanında azınlıkta kalan bireyleri de önemseyen çoğulcu anlayışın hakim olduğu örgütlerde çalışanların görüşleri, değerleri, inançları farklılık gösterir ve bu farklılıklar değişik bakış açılarını yansıtmışından dolayı örgüt için önem taşımaktadır. Çalışanların sessiz kalması organizasyonların değişim ve gelişimine engel olabilecek olumsuz bir davranış şeklidir. Bu duruma ek olarak çalışanlar örgütte karşılaştıkları sorunlar için çaba harcamanın anlam ifade etmediği ve sorunlar hakkında düşünce ve önerilerini

açıklamanın kendileri için tehlike oluşturabileceği inancını taşımaktadır (Erol, 2012).

Günümüzde örgütsel sessizlik, örgüt ve organizasyonları ilgilendiren konu ya da sorunlarla ilgili çok az şeyi dile getirme veya yapma davranışını açıklamak için kullanılmaktadır. Ancak diğer taraftan iletişimin sağlanamadığı her durum sessizlik olarak algılanmamalıdır (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018). Bazen bireyler, konuşmayı gerekli görmezler ya da söyleyecek sözleri yoktur. Diğer yandan ise kulak yolu ile iletilen tüm seslerde iletişim olarak değerlendirilmemektedir. Çünkü konuşma veya sesin olmadığı durumlarda da susarak tepki verme jest ve mimiklerle ifade etme gibi iletişim kurma yolları da mevcuttur. Örgütsel sessizlik, hem gelişme ve yenilik sağlanması amacıyla hem de sessizleşmeye çözüm üretmek için sebepleri ve sonuçları üzerinde ayrıntılı çalışılması gereken bir kavramdır (Akgündüz, 2006).

Çalışanlar kimi zaman konuşmayı, kimi zaman sessiz kalmayı tercih ederler. Bireyler açıkça konuşmanın kötü sonuçları olacağına inandığı zaman konuşmanın önemi azalacak ve böylece sessizlik giderek artacaktır (Erenler, 2010). Fakat neden nasıl sessizleştikleri ve hangi konularda sessiz kaldıkları, örgütle ilgili sorunu kiminle paylaşım kiminle paylaşmadığı ve sessizliği anlayabilmenin yolları gibi konuları açıklayıcı hale getirmek örgütlerin sağlığı için gereklidir ve önem taşımaktadır. Tüm bu soruların ele alınması ve çözüm üretilmesi örgütün verimliliğin ve etkinliğin artırılmasına yardımcı olacaktır (Aktaş ve Şimşek, 2015).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı öğretmenlerin görüşlerine göre farklı değişkenler açısından örgütsel sessizliğin incelenmesidir. Bu genel amaç altında çalışmanın alt amaçları şu şekildedir:

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları nasıldır?

Öğretmenlerin cinsiyetine göre örgütsel sessizlik algısı değişmekte midir?

Öğretmenlerin medeni durumuna göre örgütsel sessizlik algısı değişmekte midir?

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki tecrübelerine göre örgütsel sessizlik algısı değişmekte midir?

Öğretmenlerin iş hayatındaki çalışma yılına göre örgütsel sessizlik algısı değişmekte midir?

Araştırmanın Önemi

Örgütsel sessizlik konusunda yapılan araştırmalarda çalışanların ilişkilerin zarar görmesi, örgüt içinde sorun çıkarıcı olarak algılanma, üstleri tarafından cezalandırılma, başkalarını olumsuz etkileme ve diğer olası kötü sonuçlarla karşılaşmaktan korktukları için sessiz kaldıkları belirlenmiştir (Can, 2016). Örgütsel sessizlikle ilgili yapılan farklı tanımlar incelendiğinde ortak noktalarının çalışanların kasıtlı olarak örgütsel konularda fikir, kaygı ve önerilerini esirgemesi olduğu söylenebilir ve genellikle örgütler için olumsuz bir tepki olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bakıldığında daha huzurlu ve özgür çalışma ortamlarının sağlandığı, başarılarının yönetici tarafından ödüllendirildiği okullarda görev yapan öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması, kararlara katılımlarının sağlanmasından dolayı sessizliklerinin azaltılması önem arz etmektedir.

Sayıtlar

Katılımcıların veri toplama aracına içten cevap verdikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırma bilimsel dergi yayınların, bilimsel makaleler, bu kapsamda yayımlanmış kitaplarla sınırlandırılmıştır.

Araştırma 2019-2020 Eğitim öğretim yılı güz döneminde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.

Tanımlar

Sessizlik: Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “sessizlik”, ortalıkta gürültü olmama durumu, “sükût” şeklinde tanımlanırken; “sessiz”, sesi olmayan, ses çıkarmayan olarak tanımlanmaktadır (Acaray, 2014).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel çalışma yöntemi ile tarama modeli tercih edilmiştir. Koşulların düzenlenmesi için iki model söz konusudur. Bunlardan ilki tarama diğer ise deneme modelidir. Bu iki temel yaklaşım araştırmacı tarafından içinde bulunulan duruma ve amaca göre kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni Kocaeli Darıca 2019-2020 eğitim-öğretim yılında çalışan öğretmenlerden oluşurken, Darıca Aslan Çimento İlkokulu ve Faik Şahenk İlkokulunda görev yapan 111 katılımcıdan oluşturulmuştur. Örneklem seçiminde kümeleme ve basit tesadüfî örneklem yöntemleri kullanılmıştır. Ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri ve iş hayatındaki tecrübe sürelerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Yaş	20-30	27	24,3
	31-40	49	44,1
	41-50	24	21,6
	51 ve üzeri	11	9,9
	Total	111	100,0
Cinsiyet	Kadın	66	59,5
	Erkek	45	40,5
	Toplam	111	100,0
Medeni Durum	Evli	51	45,9
	Bekar	60	54,1
	Toplam	111	100,0
Bu Okuldaki Tecrübe Yılı	1 yıldan az	23	20,7
	1-5 yıl	18	16,2
	6-10 yıl	27	24,3
	11-15 yıl	23	20,7
	16 yıl ve üstü	20	18,0
	Total	111	100,0
İş Hayatındaki Tecrübe Yılı	1 yıldan az	8	7,2
	1-5 yıl	10	9,0
	6-10 yıl	28	25,2
	11-15 yıl	41	36,9
	16 yıl ve üstü	24	21,6
	Total	111	100,0

Yaşlarına göre katılımcıların %24,3'ü (27) 20-30 arasında, %44,1'i (49) 31-40 arasında, %21,6'sı (24) 41-50 arasında ve %9,9'u (11) 51 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Yaş grupları bakımında araştırmada en fazla 31-40 yaş arası öğretmenler yer almıştır.

Cinsiyetlerine göre katılımcıların %59,5'i (66) Kadın, %40,5'i (45) erkektir. Kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır.

Medeni durumlarına göre ise katılımcıların %45,9'u (51) evli, %54,1'i (60) bekar. Bekar katılımcı sayısı evli katılımcı sayısından fazladır.

Katılımcılardan çalıştıkları okuldaki çalışma sürelerine göre kendilerine uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Katılımcıların %20,7'si (23) 1 yıldan az, %16,2'si (18) 1-5 yıl, %24,3'ü (27) 6-10 yıl, %20,7'si (23) 11-15 yıl ve %18'i (20) 16 yıl ve üstü çalışma sürelerinde çalışmaktadırlar. En fazla katılımcı aynı okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerden en az katılımcı ise 1-5 yıl arası çalışan oluşmuştur.

Katılımcılardan iş hayatlarındaki tecrübe sürelerine göre kendilerine uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Katılımcıların %7,2'si (8) 1 yıldan az, %9'u (10) 1-5 yıl, %25,2'si (28) 6-10 yıl, %36,9'u (41) 11-15 yıl ve %21,6'sı (24) 16 yıl ve üstü çalışma sürelerinde çalışmaktadırlar. En fazla katılımcı 11-15 yıl mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerden en az katılımcı ise 1 yıldan az süre çalışan öğretmenlerden oluşmuştur.

Veri Toplama Araçları

Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen "öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N
,655	,670	25

Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri Alfa =, 655 olarak bulunmuştur.

Bulunan değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ölçek toplam 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve Alt boyutlarda yer alan ifadeler aşağıda gösterilmiştir.

Okul Ortamı Alt Boyutu: 1, 2, 3, 4

Duygu Alt Boyutu: 5, 6, 7

Sessizliğin Kaynağı Alt Boyutu: 8, 9, 10, 11, 12

Yönetici Alt Boyutu: 13, 14, 15

İzolasyon Alt Boyutu: 16, 17, 18

Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler araştırmacı tarafından online anket neticesinde elde edilmiştir. Verilerin toplanması aşamasında rastlantısal örnekleme metodu tercih edilmiştir. Süre kısıtından dolayı bundan daha çok sayıda kişiye ulaşılamamıştır.

Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS programında araştırmanın problemine kuramsal ya da pratik açıdan çözüm önerileri sunacak şekilde işlenmiş, çözümlenmiş ve yorumlanarak öneriler getirilmiştir. Betimsel istatistikler yapılarak ifadelere verilen cevapların ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. Verilen cevapların demografik faktörlere göre değişimini belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Farklılığı test etmek amacıyla Post Hoc testlerine bakılmıştır.

BULGULAR

Uygulanan anketin sonuçlarını değerlendirmek için öncelikle katılımcıların demografik faktörlerine ilişkin bulgular belirlenmiştir. Betimsel istatistikler yapılarak ifadelere verilen cevapların ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. Verilen cevapların demografik faktörlere göre değişimini belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Farklılığı test etmek amacıyla Post Hoc testlerine bakılmıştır.

Betimsel İstatistikler

Katılımcıların ifadelere verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapmalar Tablo 3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların İfadelerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

İfadeler	N	Ort.	Ss
1 Başarılı olan öğretmenler maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir.	111	2,46	1,333
2 Öğretmenlerin görevle ilgili yaptığı hatalar, hoşgörü ile karşılanır.	111	2,19	1,164
3 Programla ilgili yenilik ve değişimler, öğretmenlerce kolayca kabul edilir.	111	3,65	,931
4 Okulda her öğretmen görevini sıkı, kontrolden uzak bir ortamda yapar.	111	2,31	,922
5 Okulda yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede dershaneye ve diğer öğretmenlere alışır.	111	3,41	1,275
6 Okul personeli arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hakimdir.	111	3,50	,862
7 Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar.	111	3,43	1,032
8 Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar.	111	3,69	1,016
9 Okuldaki her öğrenmen görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.	111	3,23	1,035
10 Okulda, sonuçlardan çok, formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.	111	2,88	1,189
11 Öğretmenler, okulun amaçlarını kolayca anlayıp yorumlamaktadır.	111	3,70	1,050
12 Okul, aile, toplum ve iş dünyasının beklentilerini karşılamaktadır.	111	2,80	1,007
13 Okulda çalışan öğretmenler arasında mesleki konularda yarışma vardır.	111	2,58	,968
14 Okul Yönetimi öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yaşadıkları sorunların çözümü için her türlü yardımı sağlar.	111	3,62	,954
15 Okulda çalışan öğretmenler arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır.	111	3,54	1,016
16 Okuldaki değerler, aile ve toplumda egemen değerlerle benzerlik gösterir.	111	3,85	1,020
17 Okul yönetimi, öğretmenin göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.	111	2,76	1,169
18 Öğretmenler, okulla ilgili düşüncelerini çekinmeden açıklayabilirler.	111	3,56	,997

Katılımcıların örgütsel sessizlik algılarını ölçmeye yönelik kendilerine yöneltilen ifadelerine verdikleri yanıtların en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip 5 ifade yorumlanmıştır. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “ Okuldaki değerler, aile ve toplumda egemen değerlerle benzerlik gösterir.” ($\bar{X}=3,85$), “ Öğretmenler, okulun amaçlarını kolayca anlayıp yorumlamaktadır.” ($\bar{X}=3,70$), “Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar.” ($\bar{X}=3,69$), “Programla ilgili yenilik ve değişimler, öğretmenlerce kolayca kabul edilir.” ($\bar{X}=3,65$) ve “Okul Yönetimi öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yaşadıkları sorunların çözümü için her türlü yardımı sağlar” ($\bar{X}=3,62$) şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin en yüksek puan verdikleri ifadeler incelendiğinde, okul okulda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin üstlerine düşenleri yaptıklarını, değişimlere öğretmenleri kolay bir şekilde adapte olduklarını ve toplumun değerleri ile okulun değerlerinin benzerlik gösterdiklerini göstermektedir. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Öğretmenlerin görevle ilgili yaptığı hatalar, hoşgörü ile karşılanır.” ($\bar{X}=2,19$), “Okulda her öğretmen görevini sıkı, kontrolden uzak bir ortamda yapar.” ($\bar{X}=2,31$), “Başarılı olan öğretmenler maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir.” ($\bar{X}=2,46$), “Okulda çalışan öğretmenler arasında mesleki konularda yarışma vardır.” ($\bar{X}=2,58$) ve “Okul yönetimi, öğretmenin göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.” ($\bar{X}=2,76$) şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin en düşük puan verdikleri ortalamalar incelendiğinde, hataların anlayışla karşılanmadığı, okuldaki kontrollerin sıkı olduğu, öğretmenlerin başarılarını ödüllendirilmediği ve okul yönetiminin öğretmenlerin sosyal yaşamları ile ilgilenmediği göstermektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Anova Analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Okul Ortamı	Gruplar arası	1,643	3	,548	1,762	,159
	Grup içi	33,267	107	,311		
	Toplam	34,910	110			
Duygu	Gruplar arası	4,072	3	1,357	4,005	,010
	Grup içi	36,260	107	,339		
	Toplam	40,332	110			
Sessizliğin Kaynağı	Gruplar arası	,666	3	,222	,917	,435
	Grup içi	25,893	107	,242		
	Toplam	26,559	110			
Yönetici	Gruplar arası	1,311	3	,437	1,368	,257
	Grup içi	34,181	107	,319		
	Toplam	35,491	110			
İzolasyon	Gruplar arası	1,510	3	,503	1,002	,395
	Grup içi	53,721	107	,502		
	Toplam	55,231	110			

Katılımcıların yaşlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü ($p<0,05$) için bulunmuştur. Anova tablosundan da anlaşılabacağı üzere Okul Ortamı, Sessizliğin Kaynağı, Yönetici ve İzolasyon Faktörleri için %95 güven aralığında $p>0,05$ 'tir.

Duygu Faktörü öğretmenlerin yaşlarına göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc

testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 20-30 ve 31-40 yaş arası olan çalışanlarla 51 yaş ve üzerinde yaşı olan çalışan öğretmenlerin verdikleri cevaplar birbirinden farklıdır. 51 yaşın üzerindeki çalışanlar 20-30 ve 31-40 yaş arası olan öğretmenlere göre duygu faktöründe daha olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. 51 yaşın üzerindeki çalışanlar 20-30 ve 31-40 yaş arası olan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	P
Okul Ortamı	Erkek	66	2,6477	,55118	-,072	,943
	Kadın	45	2,6556	,58700		
Duygu	Erkek	66	3,3485	,58597	-2,118	,036
	Kadın	45	3,5926	,61088		
Sessizliğin Kaynağı	Erkek	66	3,3030	,50504	1,038	,301
	Kadın	45	3,2044	,46999		
Yönetici	Erkek	66	3,2323	,59332	-,311	,756
	Kadın	45	3,2667	,53466		
İzolasyon	Erkek	66	3,4949	,69490	1,962	,052
	Kadın	45	3,2296	,70647		

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü ($p<0,05$) için bulunmuştur. Okul Ortamı, Sessizliğin Kaynağı, Yönetici ve İzolasyon Faktörleri için %95 güven aralığında $p>0,05$ 'tir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğindeki ifadelerine verdikleri cevaplar

öğretmenlerin cinsiyetlerine duygu faktöründe farklılaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik konusundaki görüşleri kadın ya da erkek olma durumlarına göre değişiklik göstermiştir. Kadın öğretmenler duygu faktöründe erkek öğretmenlere göre daha olumsuz algıya sahiptir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	t	P
Okul Ortamı	Evli	51	2,6029	,55267	-,826	,411
	Bekar	60	2,6917	,57373		
Duygu	Evli	51	3,5817	,58819	2,190	,031
	Bekar	60	3,3333	,60132		
Sessizliğin Kaynağı	Evli	51	3,3255	,48326	1,237	,219
	Bekar	60	3,2100	,49598		
Yönetici	Evli	51	3,2549	,62035	,147	,883
	Bekar	60	3,2389	,52469		
İzolasyon	Evli	51	3,4183	,74489	,422	,674
	Bekar	60	3,3611	,68145		

Katılımcıların medeni durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü ($p<0,05$) için bulunmuştur. Okul Ortamı, Sessizliğin Kaynağı, Yönetici ve İzolasyon Faktörleri için anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. %95 güven aralığında $p>0,05$ 'tir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğindeki ifadelerine verdikleri cevaplar öğretmenlerin medeni durumlarına duygu faktöründe farklılaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik konusundaki görüşleri evli ya da bekar olma durumlarına göre değişiklik göstermiştir. Evli öğretmenler duygu faktöründe bekar öğretmenlere göre daha olumsuz algıya sahiptir. Evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

Tablo 7. Katılımcıların Çalıştıkları Okuldaki Tecrübelerine Göre Anova Analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Okul Ortamı	Gruplar arası	1,441	4	,360	1,141	,341
	Grup içi	33,469	106	,316		
	Toplam	34,910	110			
Duygu	Gruplar arası	4,012	4	1,003	2,927	,024
	Grup içi	36,321	106	,343		
	Toplam	40,332	110			
Sessizliğin Kaynağı	Gruplar arası	1,118	4	,279	1,164	,331
	Grup içi	25,441	106	,240		
	Toplam	26,559	110			
Yönetici	Gruplar arası	,125	4	,031	,094	,984
	Grup içi	35,366	106	,334		
	Toplam	35,491	110			
İzolasyon	Gruplar arası	3,410	4	,853	1,744	,146
	Grup içi	51,821	106	,489		
	Toplam	55,231	110			

Katılımcıların çalıştıkları okuldaki tecrübelerine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü ($p<0,05$) için bulunmuştur. Anova tablosundan da anlaşılacağı üzere Okul Ortamı, Sessizliğin Kaynağı, Yönetici ve İzolasyon Faktörleri için %95 güven aralığında $p>0,05$ 'tir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki tecrübelerine göre verilen cevapların ortalamaları arasında Duygu Faktörü boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 6-10 yıl arası aynı okulda çalışanlarla 16 yıl ve üzerinde aynı okulda çalışan öğretmenlerin verdikleri cevaplar birbirinden farklıdır. 16 yıl ve üzerinde çalışanlar 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlere göre duygu faktöründe daha olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. 16 yıl ve üzerinde aynı okulda çalışan öğretmenler 6-10 yıl arasında aynı okulda çalışan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

Tablo 8. Katılımcıların İş Hayatındaki Toplam Tecrübelerine Göre Anova Analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Okul Ortamı	Gruplar arası	,498	4	,124	,383	,820
	Grup içi	34,412	106	,325		
	Toplam	34,910	110			
Duygu	Gruplar arası	5,136	4	1,284	3,867	,006
	Grup içi	35,196	106	,332		
	Toplam	40,332	110			
Sessizliğin Kaynağı	Gruplar arası	1,734	4	,433	1,851	,125
	Grup içi	24,825	106	,234		
	Toplam	26,559	110			
Yönetici	Gruplar arası	1,480	4	,370	1,153	,336
	Grup içi	34,011	106	,321		
	Toplam	35,491	110			
İzolasyon	Gruplar arası	,716	4	,179	,348	,845
	Grup içi	54,515	106	,514		
	Toplam	55,231	110			

Katılımcıların iş hayatındaki toplam tecrübelerine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü ($p<0,05$) için bulunmuştur. Anova tablosundan da anlaşılacağı üzere Okul Ortamı, Sessizliğin Kaynağı, Yönetici ve İzolasyon Faktörleri için %95 güven aralığında $p>0,05$ 'tir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Öğretmenlerin iş hayatındaki toplam tecrübelerine göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı Duygu Faktörü boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 6-10 yıl arası toplam iş tecrübesi olan çalışanlarla 16 yıl ve üzerinde toplam iş tecrübesi olan öğretmenlerin verdikleri cevaplar birbirinden farklıdır. 16 yıl ve üzerinde toplam iş tecrübesi olan çalışanlar 6-10 yıl arasında toplam iş tecrübesi olan öğretmenlere göre duygu faktöründe daha olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. 16 yıl ve üzerinde toplam iş tecrübesi olanlar 6-10 yıl arasında toplam iş tecrübesi olan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

SONUÇ

Yapılan betimsel analizler ile katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler değerlendirilmiştir. Yaş grupları bakımında araştırmada en fazla 31-40 yaş arası öğretmenler yer almıştır. Araştırmaya katılan Kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır. Katılımcıların medeni durumlarına göre bekar katılımcı sayısı evli katılımcı sayısından fazladır. Araştırmaya en fazla katılımcı aynı okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerden en az katılımcı ise 1-5 yıl arası çalışan oluşmuştur. İş hayatlarındaki tecrübe sürelerine göre en fazla katılımcı 11-15 yıl mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerden en az katılımcı ise 1 yıldan az süre çalışan öğretmenlerden oluşmuştur.

Öğretmenlerin en yüksek puan verdikleri ifadeler incelendiğinde, okulda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin üstlerine düşenleri yaptıklarını, değişimlere öğretmenleri kolay bir şekilde adapte olduklarını ve toplumun değerleri ile okulun değerlerinin benzerlik gösterdiklerini göstermektedir.

Öğretmenlerin en düşük puan verdikleri ortalamalar incelendiğinde, hataların anlayışla karşılanmadığı, okuldaki kontrollerin sıkı olduğu, öğretmenlerin başarılarını ödüllendirilmediği ve

okul yönetiminin öğretmenlerin sosyal yaşamları ile ilgilenmediği göstermektedir.

Duygu Faktörü öğretmenlerin yaşlarına göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 20-30 ve 31-40 yaş arası olan çalışanlarla 51 yaş ve üzerinde yaşı olan çalışan öğretmenlerin verdikleri cevaplar birbirinden farklıdır. 51 yaşın üzerindeki çalışanlar 20-30 ve 31-40 yaş arası olan öğretmenlere göre duygu faktöründe daha olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. 51 yaşın üzerindeki çalışanlar 20-30 ve 31-40 yaş arası olan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğindeki ifadelerine verdikleri cevaplar öğretmenlerin cinsiyetlerine duygu faktöründe farklılaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik konusundaki görüşleri kadın ya da erkek olma durumlarına göre değişiklik göstermiştir. Kadın öğretmenler duygu faktöründe erkek öğretmenlere göre daha olumsuz algıya sahiptir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğindeki ifadelerine verdikleri cevaplar öğretmenlerin medeni durumlarına duygu faktöründe farklılaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik konusundaki görüşleri evli ya da bekar olma durumlarına göre değişiklik göstermiştir. Evli öğretmenler duygu faktöründe bekar öğretmenlere göre daha olumsuz algıya sahiptir. Evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

6-10 yıl arası aynı okulda çalışanlarla 16 yıl ve üzerinde aynı okulda çalışan öğretmenlerin verdikleri cevaplar birbirinden farklıdır. 16 yıl ve üzerinde çalışanlar 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlere göre duygu faktöründe daha olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. 16 yıl ve üzerinde aynı okulda çalışan öğretmenler 6-10 yıl arasında aynı okulda çalışan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

6-10 yıl arası toplam iş tecrübesi olan çalışanlarla 16 yıl ve üzerinde toplam iş tecrübesi olan öğretmenlerin verdikleri cevaplar birbirinden farklıdır. 16 yıl ve üzerinde toplam iş tecrübesi olan

çalışanlar 6-10 yıl arasında toplam iş tecrübesi olan öğretmenlere göre duygu faktöründe daha olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. 16 yıl ve üzerinde toplam iş tecrübesi olanlar 6-10 yıl arasında toplam iş tecrübesi olan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar.

Katılımcıların örgütsel sessizlik algılarını ölçmeye yönelik kendilerine yöneltilen ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamaları değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin en yüksek puan verdikleri ifadeler incelendiğinde, okul okulda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin üstlerine düşenleri yaptıklarını, değişimlere öğretmenleri kolay bir şekilde adapte olduklarını ve toplumun değerleri ile okulun değerlerinin benzerlik gösterdiklerini göstermektedir. Öğretmenlerin en düşük puan verdikleri ortalamalar incelendiğinde, hataların anlayışla karşılanmadığı, okuldaki kontrollerin sıkı olduğu, öğretmenlerin başarılarını ödüllendirilmediği ve okul yönetiminin öğretmenlerin sosyal yaşamları ile ilgilenmediği göstermektedir.

TARTIŞMA

Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin geneline yönelik algıları orta düzeyde bulunmuştur. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel konularda fikirlerini beyan etmekten çekindiklerini, yöneticiler tarafından kararlara katılımlarının sağlanmadığını ve bu nedenle bazen sessiz kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtların öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre farklılaşma durumları test edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü için bulunmuştur. 51 yaşın üzerindeki çalışanlar 20-30 ve 31-40 yaş arası olan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar. Yarmacı (2018) "İş Görenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel işletmeleri Örneği" adlı çalışmada örgütsel sessizlik davranışı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Afşar (2012), Özdemir ve Uğur (2013) ile Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel sessizlik ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü için bulunmuştur. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar. LePine ve Van Dyne (1998) yaptıkları çalışmada erkeklerin düşüncelerini ifade ederken daha rahat olduklarını kadınların erkeklerin varlığında daha az konuştuklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Kahveci (2010) ve Alioğulları (2012) tarafından yapılan çalışmalarda kadınların erkeklere oranla daha fazla sessiz kaldıkları ve problemleri daha az dillendirdikleri sonucuna varmışlardır.

Katılımcıların medeni durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü için bulunmuştur. Evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar. Örgütsel sessizlik ölçeğinin genelinde medeni durum değişkeni algılar arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır. Yarmacı (2018) çalışmasında örgütsel sessizlik ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aydın (2016) ise yaptığı çalışmada örgütsel sessizlik ile medeni durum değişkeni arasında Sessizliğin Kaynağı ve Duygu boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, Yönetici, İzolasyon ve Okul Ortamı boyutlarında anlamlı farklılıklar bulmuştur.

Katılımcıların çalıştıkları okuldaki tecrübelerine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü için bulunmuştur. 16 yıl ve üzerinde aynı okulda çalışan öğretmenler 6-10 yıl arasında aynı okulda çalışan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar. Katılımcıların iş hayatındaki toplam tecrübelerine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Örgütsel Sessizlik Ölçeği Duygu Faktörü için bulunmuştur. 16 yıl ve üzerinde toplam iş tecrübesi olanlar 6-10 yıl arasında toplam iş tecrübesi olan öğretmenlere göre okuldaki dostluğun ve okul yönetiminin desteğinin daha az olduğuna inanmaktadırlar. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin genelinde mesleki kıdem algılar arasında anlamlı düzeyde farklılıklara neden olmamıştır. Özdemir ve Uğur (2013) kamu ve özel sektör çalışanları üzerine yaptığı araştırmasında benzer sonuca ulaşmış ve örgütsel sessizlik algıları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Bu durum her iki çalışmanın bulgularının birbirini destekler nitelikte olduğunu göstermektedir. Öte yandan Algın (2014) ise

çalışmasında örgütsel sessizlik ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğunu ve 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmen elemanlarının hizmet süresi fazla olanlara göre daha fazla sessizlik davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Öneriler

Öğretmenlerin en yüksek puan verdikleri ifadeler incelendiğinde, okulda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin üstlerine düşenleri yaptıklarını, değişimlere öğretmenleri kolay bir şekilde adapte olduklarını ve toplumun değerleri ile okulun değerlerinin benzerlik gösterdiklerini göstermektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin değişime kolay adapte olabilen bir yapısının olduğu ve bu nedenle okul değerleri ile örtüşen değişim programları yapılarak bu yönde yeni açılımlar yapmaları önerilebilir. Öğretmenlerin başarılarının desteklenmesi, görüşlerine değer verilmesi, takdir edilmeleri, cesaretlendirilmeleri neticesinde sessizlik davranışları gösterme düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin en düşük puan verdikleri ortalamalar incelendiğinde, hataların anlayışla karşılanmadığı, okuldaki kontrollerin sıkı olduğu, öğretmenlerin başarılarını ödüllendirilmediği ve okul yönetiminin öğretmenlerin sosyal yaşamları ile ilgilenmediği göstermektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin hatalarının daha anlayışla karşılandığı bir yönetim biçimi belirlenebilir.

KAYNAKLAR

1. Alioğulları, Z. D. (2012). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
2. Algın, İ. (2014). Üniversitelerde örgütsel sessizlik. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
3. Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
4. Acaray, A. (2014). Örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
5. Acaray, A., Çekmecelioğlu, H. G. ve Akturan, A. (2015). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 32, 139-157.
6. Afşar, L. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
7. Akgündüz, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
8. Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyum ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
9. Can, E. (2016). Örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
10. Çalik, A., & Naktiyok, A. (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 18(3).
11. Çimen, B., & Karadağ, E. (2019). Ruhsal Liderlik, Örgüt Kültürü, Örgütsel Sessizlik ve Okulun Akademik Başarısı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 25(1), 1-100.
12. Demir, E., & Cömert, M. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algıları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (49), 148-165.
13. Demirtaş, Z. ve Kahveci, G. (2013). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), s.167-182.
14. Erenler, E. (2010). Çalışanlarda sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisi: Turizm sektöründe bir alan araştırması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
15. Erol, G. (2012). Liderlik tarzları ve örgütsel sessizlik ilişkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
16. Güngör, S. K., ve Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33(3), 723-742.
17. Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2018). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
18. Özdemir, L. ve Uğur, S.S. (2013). Çalışanların örgütsel ses ve sessizlik algılarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: kamu ve özel sektörde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), s.257-281.
19. Timuroğlu, M. K., ve Alioğulları, E. (2019). Örgütsel Güvenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Erzurum İli Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 243-264.
20. Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.