



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI
(DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)

Yusuf Bahri ASLAN

DENİZLİ, EYLÜL, 2017

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ



ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI
(DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)

Yrd. Doç. Dr. Metin YAŞAR

DANIŞMAN

DENİZLİ, EYLÜL, 2017

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Yusuf Bahri ASLAN tarafından hazırlanan "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Denizli İli Örneği" başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.



Yrd.Doç.Dr. Metin YAŞAR

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
10/11/2017
tarih ve **38/5** sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışmada “Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Denizli İli Örneği” üzerine literatür bilgi birikiminin oluşturulması ve öğretmenler üzerine yapılan saha araştırması sonuçlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Proje çalışmamda; İmkânlarını bizlere sunan Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne, Bilgi ve tecrübeleriyle bizlerin yetişmesinde büyük emeği olan Prof.Dr. Abdurahman TANRIÖĞEN’e, Doç. Dr. Kazım ÇELİK’e, Doç. Dr. Türkay Nuri TOK’a, kıymetli öğretmen arkadaşım Mehmet IRMAK’a teşekkürlerimi sunarım. Ölçeklerin uygulanmasında yardımcı olan okul müdürlerine ve ölçeğe gönüllü olarak katılan tüm öğretmen arkadaşlarıma, projemi hazırlamamda bana yol gösteren, yardımlarını, desteğini, sabrını ve bilgisini esirgemeyen değerli hocam Yrd.Doç. Dr. Metin YAŞAR’ a teşekkürü bir borç bilirim.

BİLİMSEL ETİK

Bu projenin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmaların yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, bu çalışmaların doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza

ÖğrencininAdıSoyadı : **Yusuf Bahri ASLAN**

ÖZET**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK ALGILARI
(DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)**

Yusuf Bahri ASLAN
Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri ABD
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve
Ekonomisi Bilim Dalı

Proje Danışmanı:
Yrd.Doç.Dr. Metin YAŞAR
Eylül, 2017

Bu araştırmada, Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini, Denizli il genelinde belirlenen 15 ortaokulda görev yapan 110 öğretmen oluşturmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Ölçme aracından elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS17.0 paket programı kullanılmıştır.

Bulgular, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, halen çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi değişkenleri ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür. Cinsiyete göre sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında anlamlı bir fark vardır. Bu veriden

hareketle erkek öğretmenlerin yaşanan örgütsel olaylara karşı daha sessiz kaldıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygu alt boyutu arasında olumlu ve kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmen algılarının halen çalışılan okuldaki süreleri ile duygu alt boyutu arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yine halen çalışılan okuldaki süreleri ile İzolasyon alt boyutu ile de olumsuz orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin yönetici ve izolasyon alt boyutlardaki örgütsel sessizlik algıları üzerinde, branşlar farklılık ya da değişkenlik göstermemektedir. Fakat öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının "Duygu" alt boyutundaki değerlerine bakıldığında teog ders öğretmenleri ile diğer ders öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın kimin lehine olduğuna bakıldığında diğer ders öğretmenlerinin daha yüksek algıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular, eğitimsel açıdan değerlendirilmiş, eğitimcilere ve eğitim yönetimi alanında çalışma yapan araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELER: Ortaokul, Öğretmen, Örgütsel, Sessizlik Algıları.

ABSTRACT**ORGANIZATIONAL SILENCE PERCEPTIONS OF TEACHERS
WORKING AT SECONDARY SCHOOLS****(DENIZLI, SAMPLE)****Postgraduate Project of Yusuf Bahri ASLAN,****Pamukkale University, Educational Sciences Department, Educational
Administration, inspection and economy department.****Project Consultant:****Assistant Professor, Metin YAŞAR**

In this research, the organizational silence perceptions of teachers who work in secondary schools are examined.

The sample of the study consisted of 110 teachers working in 15 secondary schools in Denizli.

Organizational Silence Scale (ÖSÖ) developed by Kahveci and Demirtaş (2013) was used as data collection tool in the research. SPSS17.0 package program was used to analyze the data obtained from the measurement tool.

It was observed that there was no significant difference between the variables of gender, age, branch, occupational seniority, service duration in school and organizational silence perceptions. There is a meaningful difference between the source sub-dimension of silence and sex. It is seen that male teachers are quieter with living organizational events.

It has been found that there is a positive and strong relationship between the professional seniority of the teachers and the emotional sub-dimension. According to

the results of the research, it is seen that the perceptions of the teachers have a positive and moderate relation between the durations of the schools in which they are currently working and the emotional sub-dimension. It is also seen that there is a negative intermediate relation with the duration of the school that is still working and the Isolation sub-dimension.

On the teachers' perceptions of organizational silence in the managerial and isolation subdimensions, the branches do not show any difference or variability. However, there is a significant difference between the perceptions of teogue teachers and the other teachers when the values of teachers' organizational silence perceptions of "emotion" sub-dimension are examined. It is understood that other teachers have a higher perception when it comes to who is in favor of this difference.

Findings obtained in the research were evaluated from an educational point of view, and proposals were made to researchers working in the field of education and education management.

KEYWORDS: Secondary School, Teacher, Organizational, Perception of Silence.

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU	i
TEŞEKKÜR.....	ii
BİLİMSEL ETİK.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER	x
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	3
1.2 Problem Cümlesi	4
1.3 Alt Problemler	4
1.4 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Araştırmanın Sayıltıları	5
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.4 Araştırmanın Tanımları	5
BÖLÜM II: KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI	6
2.1 Örgütsel Sessizlik Türleri Ve Nedenleri	6
2.1.1 Kabullenici Sessizlik	9
2.1.2 Korunma Amaçlı Sessizlik	9
2.1.3 Koruma Amaçlı Sessizlik	9
2.1.4 İş Görenlerin Yöneticilerine Güvenmemesi	10
2.1.5 Konuşmanın Riskli Görülmesi	10
2.1.6 Dışlanma Korkusu	10
2.1.7 İlişkilerin Bozulacağı Korkusu.....	11
2.2 Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler	11
2.3 Sessizlik Teorileri.....	12
2.3.1 Beklenti (Bekleyiş) Teorisi	12
2.3.2 Fayda Maliyet Analizi	12
2.3.3 Kendini Duruma/Ortama Uyarılama	13
2.4 İlgili Araştırmalar	14
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	17
3.1 Araştırmanın Modeli	17
3.2 Evren ve Örneklem.....	17
3.2.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler	17
3.3 Verilerin Toplanması ve Analizi	20
3.4 Veri Toplama Aracı.....	21
3.5 Verilerin İşlenmesi, Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	22
BÖLÜM IV: BULGULAR	23
4.1 Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	23
4.2 Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Ulaşılan Bulgular	23
4.3 Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “yaş” Değişkenine İlişkin Ulaşılan Bulgular	25
4.4 Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “brans” Değişkenine İlişkin Ulaşılan Bulgular	27
4.5 Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Mesleki Kıdem” Değişkenine İlişkin Ulaşılan Bulgular	29

- 4.6 Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Halen çalışılan okuldaki hizmet süresi” Değişkenine İlişkin Ulaşılan Bulgular31

BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER	33
5.1 Sonuç.....	33
5.2 Öneriler.....	35
5.2.1 Araştırmacılar İçin Öneriler	35
KAYNAKLAR.....	36
EKLER.....	37
EK A Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....	38
EK B Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kullanım İzini.....	40
ÖZGEÇMİŞ.....	41

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
<u>Şekil 2.2.1</u> Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler.....	11

ÇİZELGELER LİSTESİ**Sayfa**

<u>Çizelge 3.1.2</u> Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	18
<u>Çizelge 3.2.3</u> Öğretmenlerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı.....	18
<u>Çizelge 3.2.4</u> Öğretmenlerin Kıdemine Göre Dağılımı.....	19
<u>Çizelge 3.2.5</u> Öğretmenlerin Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	19
<u>Çizelge 3.3.1</u> Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları İle İlgili Bağımsız Değişkenler İçin Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları.....	20
<u>Çizelge 3.4.1</u> Örgütsel Sessizlik Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları.....	21

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

<u>Tablo 4.2.1</u> Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Sessizlik Algılarının t-Testi Bulguları.....	23
<u>Tablo 4.2.2</u> Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeylerine t-Testi Bulguları.....	24
<u>Tablo 4.2.3</u> Cinsiyet değişkenine göre Öğretmenlerin Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeylerine Yönelik Mann Whitney-U Testi Bulguları.....	24
<u>Tablo 4.3.1</u> Yaş Değişkeni ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	25
<u>Tablo 4.3.2</u> Yaş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Pearson Testi Bulguları.....	26
<u>Tablo 4.3.3</u> Yaş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Spearman Testi Bulguları ...	26
<u>Tablo 4.4.1</u> Branşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının t-Testi Bulguları.....	27
<u>Tablo 4.4.2</u> Branş değişkenine göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeylerine Yönelik t-Testi Bulguları.....	28
<u>Tablo 4.4.3</u> Branş değişkenine göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeylerine Yönelik Mann Whitney-U Testi Bulguları.....	29
<u>Tablo 4.5.1</u> Mesleki Kıdem Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular.....	30
<u>Tablo 4.5.2</u> Mesleki Kıdem Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Pearson testi Bulguları.....	30
<u>Tablo 4.5.3</u> Mesleki Kıdem Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Spearman testi Bulguları.....	31
<u>Tablo 4.6.1</u> Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	32
<u>Tablo 4.6.2</u> Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Pearson Testi Bulguları.....	32
<u>Tablo 4.6.3</u> Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Spearman Testi Bulguları.....	33

BÖLÜM I

GİRİŞ

Okullar kültür aktarma, bilgi üretme, değişimi ve gelişimi destekleme görevlerine sahip kurumlardır. Okullar, ortaya koyduğu çalışmalar, ürünler ve toplumsal etkileşim ile bu görevini yerine getirmekte, toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü sisteme en iyi şekilde katmaya gayret etmektedir. Dolayısıyla okullar, günümüzde yaşanan hızlı ekonomik, sosyal ve kültürel değişime ve yenileşmeye ayak uydurmayı sağlayacak; gelişime en çok ihtiyaç duyan ve en kısa sürede bu ihtiyaca cevap vermesi gereken kurumların başında gelmektedirler (Bayram, 2010; akt. Arlı, 2013). Böylesi büyük öneme sahip bir kurumda; gelişimi ve değişimi engelleyebilecek, örgütsel işleyişi zayıflatacak, verimliliği ve etkililiği düşürecek olan her türlü faktörün önüne geçilmesi kurumun varlığını sürdürmesi açısından kaçınılmazdır. Okullarda örgütsel verimliliğin düşmesine sebep olacak örgütsel tükenmişlik, mobbing, iş tatminsizliği, yöneticinin etkili olmayan özellikleri, yabancılaşma, sinizm, atalet ve örgütsel sessizlik gibi bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu faktörlerden örgütsel sessizlik son zamanlarda yerli ve yabancı alan yazında örgütsel davranış araştırmalarında büyük önem teşkil eden ve örgütleri etkileyen bir kavram olarak önem teşkil etmektedir.

Okul ortamlarında öğretmenlerin okulun amaç ve işlevleri ile ilgili görüşlerini demokratik bir şekilde dile getirmesi, başka bir deyişle örgütsel sessizliği kırması beklenir. Sorunlarını rahatlıkla ifade edemeyen öğretmenlerin, yüksek düzeyde performans göstermesi ve bundan dolayı, okul amaçlarının yeterli düzeyde gerçekleşmemesi söz konusu olabilir. Bu bağlamda düşünüldüğünde karşımıza sessizlik kavramı çıkmaktadır.

Türk Dil Kurumuna (2005) göre sessizlik; sessin olmaması, sükût olarak tanımlanmıştır. Scott'a göre sessizlik, fikir ve düşüncelerin kasıtlı olarak tutulması ve söylenmemesi durumudur (Scott, 1993; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013). Sessizliğin geleneksel kavramsal tabanında pasif bir davranış

yatmaktadır. Ancak bütün sessizlik türleri pasif bir davranışı ifade etmez. Aynı zamanda sessizlik, ses çıkarmanın tam tersi olarak da ifade edilemez (Pinder ve Harlos, 2001; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013). Sessizlik; tevazu, diğerlerine saygı, sağduyu ve nezaket gibi iyi ahlak ve erdem unsurları ile de yakından ilgili olarak düşünülebilmektedir (Alparslan, 2010; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013). Morrison ve Milliken sessizliği, iş görenlerin işlerini ve kurumunu iyileştirmeye ilgili bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemesi şeklinde tanımlar. İş gören sessizliği herhangi bir örgütte ortaya çıkabilir. Bundan dolayı iş görenlerin sessiz olduğu örgütler oluşur (Morrison ve Milliken, 2003; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

İş görenlerin sessiz kalması en az zararları kontrol altında tutar (Rusch, 2005; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013). Örgüt içinde iş görenlerin sessiz kalma davranışını göstermelerinin birçok nedeni bulunabilir. Bazı örgüt yöneticilerinin idari ayrıcalıklar ve ortak politikalarla ilgili kararlara iş görenlerin karşı çıkmasına gerek olmadığını; problemlerin açıkça dile getirilmesini hoş karşılamadıklarını ifade etmektedirler. Bu örgütlerde, iş görenler konuştukları için yöneticilerinden olumsuz bir tepki ile karşılaşabileceklerine ve bu konuşmanın hiçbir fark yaratmayacağına inanmaya başlayabilirler. Örgütte iş görenlerin kendilerine güvenmelerine rağmen, örgüt ile ilgili konularda tartışmalara katılmanın veya düşüncelerini söylemenin oldukça riskli olduğunu düşünmektedirler (Premeaux ve Bedeian, 2000; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

İş görenler dışlanma korkusu, terfi edememe ya da problem çıkaran kişi olarak görünmekten korktuklarından düşüncelerini açıklayamamaktadırlar (Vokala ve Bouradas, 2003; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

İş görenlerin çoğunlukla olumsuz olarak yorumlanabilen bilgiyi paylaşma için isteksiz oldukları ve bu paylaşımın örgüt hiyerarşisinde bir tehdit veya olumsuz bir durum olarak yorumladıkları ve genellikle sorun çıkarıcı, dedikoducu veya şikâyetçi olarak adlandırılmaktan korktukları belirtilmektedir (Morrison, Milliken ve Hewlin, 2003; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

İş görenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilgili olumsuz bir durumdan bahsettiklerinde ilişkilerinin bozulmasından korktuklarını ileri sürmektedirler. Bu iş görenler, sorunlarını açıkça ifade etmelerinin bir fark yaratmayacağına, karşı tarafın zaten cevap vermeyeceğine inanmaktadırlar. Bu durum iş görenleri sessiz kalma davranışına yöneltmektedir (Morrison ve Milliken, 2003; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Örgüt yöneticilerinin iş görenlerine karşı “en iyi ben bilirim” tavrı takınmalarından dolayı iş görenler düşüncelerinin bir fark yaratmayacağına inanırlar. Ayrıca yöneticilerin iş görenlere karşı eskiden kalma inançlara dayanarak ve ön yargılı hareket ederek onların sessiz kalmalarına neden olmaktadır (Çakıcı, 2008 ve Soycan, 2010; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Örgüt içerisinde meydana gelen sessizlik sarmalı ve bunun sonucunda oluşan örgütsel sessizlik, örgütün gelişmesi ve değişmesi için gerekli olan bilgi alışverişinin de azalmasına neden olabilir (Bayram, 2010; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Açıkça konuşma ya da sessiz kalma kararı fayda/maliyet analizine de dayandırılabilir.

Bu bağlamda iş görenler, konuşarak elde edebilecekleri faydalara karşılık, konuşmanın olası bedellerini tartarak bir değerlendirme yapmaktadırlar (Erenler, 2010; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Ayrıca iş görenlerde oluşan kişilerarası adaletsizlik düşüncesi, eşitlik ve istismar gibi durumlar sessiz kalmayı tetiklemektedir (Somers, 2009; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

1.2. Problem Cümlesi

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?

1.3. Alt Problemler

1. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?
2. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?
4. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?
6. Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?
8. Öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?
10. Çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

İş görenlerin sessizlik hali ile ilgili sergiledikleri davranışların örgütün gelişimini ve değişimini ne oranda etkilediği, örgütlerde sessiz kalma davranışının hangi düzeyde sergilendiğini belirlemek önem taşımaktadır.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

Öğretmenlerin uygulanan ölçeklere samimi ve içten cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2016–2017 Güz döneminde görev yapan ortaokul öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Bu araştırma, Denizli il merkezinde bulunan ortaokullar ile sınırlıdır.

3. Araştırma ortaokullarda çalışan öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgüt

Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (TDK, 2005).

Sessizlik

Sesin olmaması, sükût (TDK, 2005). Konuşmanın olmaması veya açık bir şekilde anlaşılabilir bir davranışın sergilenmeyişi olarak tanımlanmaktadır (Dyne, Linn, Soon ve Isabel, 2003; akt. Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Örgütsel sessizlik

Çalışanların örgüt içerisindeki sorunlara ilişkin endişe ve fikirlerini ifade etmemektir.

Öğretmen: Ortaokulda görev yapan branş öğretmenleri.

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI

Örgütsel sessizlik, iş görenlerin, örgütsel sorunlar hakkındaki görüşlerini ve kaygılarını paylaşmayı esirgeme tercihidir (Morrison ve Milliken, 2000; akt. Daşçı, 2014). Başka bir tanıma göre, iş görenlerin iyileşme ve gelişme adına işi veya işyeriyle ilgili teknik ve/veya davranışsal konularla ilgili görüş ve düşüncelerini bilinçli olarak esirgemesi ve sessizleşmesidir (Çakıcı, 2007; akt. Daşçı, 2014).

Örgütsel sessizliği, iş görenlerin kendi örgütsel şartlarının davranışsal, bilişsel veya duygusal değerlendirmeleri hakkında bu durumu değiştirebilecek ya da düzeltebilecek kişilere sözlü ya da yazılı ifadeden kaçınması durumu olarak tanımlanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001; akt. Daşçı, 2014).

Örgütsel sessizlik iklimine sahip örgütlerde şu iki varsayımın bulunduğunu ifade etmektedir:

- (1) Örgütsel problemler hakkında konuşmak için çaba harcamaya değmez.
- (2) Düşünceleri ve kaygıları dile getirmek tehlikelidir.

Başka bir ifadeyle, örgütteki bireyler, konuşmanın örgüte veya kendilerine bir fayda sağlamayacağını düşündükleri için sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Morrison ve Milliken, 2000; akt. Daşçı, 2014).

2.1 Örgütsel Sessizlik Türleri Ve Nedenleri

Örgütler küresel rekabet ortamında başarıyı yakalayabilmek için iş görenleriyle uyum içerisinde çalışmalarını gerektiğini bildikleri halde, onların sessizliğe bürünmelerini bilinçli ya da bilinçsiz olarak tetiklemektedirler. İş görenlerin sessiz kalma davranışı eskiden uyum sağlama veya itaat olarak algılansa da günümüzde bunun bir tepki ve geri çekilme olduğu kabul edilmektedir (Bildik, 2009; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Örgütsel sessizlik kavramı literatüre yeni girmiş bir kavramdır. Bu kavram üzerine yapılmış araştırmalar sınırlıdır ve genelde iki temel çalışma bu konuda başat rol oynamaktadır. Bu çalışmalardan ilki, Morrison ve Milliken tarafından 2000 yılında yapılmış olup, örgütlerde sistematik biçimde gelişen sessizlik sürecini ve bu sürecin sürekliliğini ve güçlenmesini sağlayan örgütsel koşulları açıklamaktadır.

Örgütsel sessizlik konusundaki bir diğer öncü çalışma ise Pinder ve Harlos tarafından 2001 yılında yapılmıştır. Söz konusu araştırmacılar özellikle algılanan adaletsizlik konusunun açıkça konuşup konuşmamaya dair iş görenlerin kararları üzerindeki etkisini incelemiştir. Pinder ve Harlos iş gören sessizliği kavramını geliştirmiş ve bu sessizliği ortaya çıkaran ve güçlendiren örgütsel koşulları açıklayan bir model önermişlerdir. Çalışmada, iş gören sessizliği “değişimi etkileyebilme ya da düzeltebilme yeteneğinde olan insanların, örgütsel durumlara ilişkin konularda, davranışsal, bilişsel ya da duygusal değerlendirmeler ve düşüncelerini esirgemesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Çakıcı, 2008; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Sessizlik, örgüt üyelerinin ilgilerini kişisel ve örgütsel konularda karşı tarafa aktarımında bir takım sorunlar yaşatan bir kavramdır (McGowan, 2003; akt. Gül ve Özcan, 2011). Örgütsel sessizlik, bir organizasyonun karşılaştığı ciddi problemlere karşı gösterilen küçük tepkileri ifade etmektedir (Henriksen ve Dayton, 2006; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Literatürde sessizlik, aktif, bilinçli, kasıtlı ve amaçlı bir davranış olarak incelenmektedir. Örgütlerde sessizlik kavramı başlangıçta bir bağlılık işareti olarak görülse de esas olarak iş görenin örgütsel konu ve sorunlar hakkında bilgi ve fikir sahibi olmakla beraber bu bilgiyi bilinçli olarak saklaması şeklinde betimlenmekte ve olumsuz bir durum olarak ele alınmaktadır (Çakıcı, 2010; akt. Gül ve Özcan, 2011). Sessizlik davranışı, bireyin doğrudan ya da dolaylı olarak isteklerini etkilemektedir (Park ve Keil, 2009; akt. Gül ve Özcan, 2011). Son zamanlarda örgütsel sessizlik, bir örgütün karşılaştığı ciddi problemlere karşı gösterilen önemsiz tepkileri belirtmek için kullanılmıştır (Henriksen ve Dayton, 2006; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Örgütsel sessizliği açıklayan çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Vroom tarafından geliştirilen bekleyiş teorisine göre, eğer bir davranışın istenen sonuçları getirebileceği ya da istenmeyen sonuçları önleyebileceği ümit ediliyorsa ve bireyin tahmini olumlu sonuçların gelişebileceği yönündeyse, birey özel bir davranışa girişme yönünde olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Aksi takdirde sessiz kalmayı tercih edecektir. Bir başka ifadeyle eğer bireyler açıkça konuşmanın olumlu sonuçlar doğurmayacağına inanırsa giderek sessizleşebilecektir (Çakıcı, 2007; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Sessiz kalmayı tercih etmenin dayandırıldığı bir diğer teori de Noelle ve Neumann’ın geliştirdiği “Sessizlik Sarmalı” teorisidir. Bu teori ilk olarak kamuoyu çalışmalarında geliştirilmiştir. Bireyler, çoğunluğun fikirlerine uymadıkları halde

izolasyon korkusu ile çoğunluğun görüşüne katılmaktadırlar. Bu yüzden bireyler, uyum göstermeyle ilgili yüksek farkındalık düzeyi yaratmak için bireysel olarak ve medya aracılığıyla sürekli kamuoyundaki egemen görüşü değerlendirmektedirler. Bu değerlendirme sonucunda birey, fikrini söyleme ya da kendini sansürleme yönünde kararlar almaktadır.

Eğer bireyin düşüncesi çoğunluğun düşüncesiyle aynı doğrultuda değilse kişi görüşünü açıklamaktan çekinmektedir. Sessizlik sarmalı kısaca, fikir beyan etmeden önce fikrin kamu desteği düzeyini değerlendirme olayıdır. Sarmalın sürdürülebilirliği için bireyin izolasyon tehlikesini önceden görmesi ve izolasyondan yani dışlanmaktan korkması gerekmektedir (Çakıcı, 2007; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Bowen ve Blackmon, Noelle ve Neumann'ın "Sessizlik Sarmalı" teorisini örgütsel bağlamda kullanarak, işgörenlerin çalışma arkadaşlarından destek almadıkça ses çıkartmayacaklarını vurgulamaktadırlar. Eğer işgörenler çalışma arkadaşlarından destek bulacaklarına inanıyorlarsa ya da ses çıkartmaya direnç olduğunu düşünüyorlarsa muhtemelen dürüst olmayan bir yanıtı verecekler ya da sessizliği seçeceklerdir. Sonuç olarak örgütlerde sessiz kalma ve ses çıkartma arasındaki seçim, büyük ölçüde çalışma grubundaki baskın görüşten ve algılanan örgütsel destekten etkilenmektedir (Çakıcı, 2007; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Sessizlik sarmalı teorisinin bazı varsayımları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kahveci, 2010).

- Çalışanların örgüt tarafından dışlanmakla tehdit edilmesi,
- Çalışanların sürekli dışlanma korkusuyla yaşaması,
- Örgütten dışlanma korkusunun, çalışanın bulunduğu ortamı değerlendirmesine yol açması,
- Çalışanın, değerlendirme sonucu ya fikrini açıklaması ya da sessiz kalmayı tercih etmesi.

Örgütsel sessizlikle ilgili bir diğer teori olan kendini uyarlama teorisine göre, kişiler şartlara göre davranışlarını uyumlaştırmak için hassasiyetlerini değiştirirler. Kendini uyarlama düzeyi yüksek bireyler, kamuoyunda iyi izlenim verme hatırına, sosyal davranışlarını bilerek değiştirme yeteneği olan ve ortamsal ipuçlarını kullanan kişilerdir. Kendini uyarlama düzeyi düşük olan bireyler ise duygu, düşünce, fikir ve yargılarını yansıtma eğilimindedirler. Bu kişiler kendini uyarlama düzeyi yüksek

olan kişilere nazaran daha aşikâr konuşmaktadırlar. Çünkü bunlar kim olduklarıyla, nasıl davrandıkları arasındaki tutarlılığa önem vermekte ve kendi düşünce, fikir ve duygularını olduğu gibi dışarıya yansıtmaktadırlar (Çakıcı, 2007). Örgütsel sessizliğin üç türü bulunmaktadır (Çakıcı, 2010; akt. Gül ve Özcan, 2011).

2.1.1 Kabullenici Sessizlik

İş görenlerin kasıtlı olarak sessizliğe bürünmesi ve kendisini dışarıda bırakması şeklinde tanımlanmaktadır. Birey, örgütü içinde bulunduğu durumdan kurtarmak için mevcut olan alternatiflerin farkındadır fakat yine de bireyin isteksiz davrandığı belirtilmektedir (Zehir, 2011; akt. Gül ve Özcan, 2011). Kabullenici sessizlikte, kişiler kasıtlı olarak ilgisiz davranışlar içerisindedirler.

2.1.2 Korunma Amaçlı Sessizlik

Özünde korku ve kaygı olan kendini savunma davranışından ortaya çıkmaktadır. Korunma amaçlı sessizlik, kendini dışarıdan gelecek zararlara karşı korumak amaçlı ilgili bilgi ve görüşleri saklama olarak ifade edilmektedir. Kendini korumak için yapılan bu davranışta; sorunları görmezden gelme, yapılan kişisel yanlışları saklama ve yeni fikirleri gizleme davranışları yer almaktadır (Çakıcı, 2010; akt. Gül ve Özcan, 2011).

2.1.3 Koruma Amaçlı Sessizlik

Topluma, diğer bireylere ve örgüte faydalı olmak için fedakârlığa ve işbirliğine dayalı olarak iş hakkındaki bilgi ve görüşlerin gizlenmesi koruma amaçlı sessizlik olarak ifade edilmektedir. Başkaları düşünülerek yapılan bu davranışta; özveride bulunma ile örgüt ve diğer bireyleri menfaatini bilinçli olarak ön planda tutma düşüncesi hâkimdir.

Hangi türde olursa olsun örgütsel sessizlik davranışlarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Örgütte böyle bir davranış varsa yöneticiler de bunların sebeplerini anlama sorumluluğuna sahiptir. Aksi takdirde örgütsel sessizlik davranışı giderek tüm örgütü sarmakta ve örgüte ciddi zararlar verebilmektedir (Çakıcı, 2010; akt. Gül ve Özcan, 2011).

Örgütsel sessizliğin nedenleri genellikle dört ana başlık altında toplanmaktadır.

2.1.4 İş görenlerin Yöneticilerine Güvenmemesi

Bazı örgütlerde iş görenlerin teknik, idari ve politik konularda konuşmalarının engellendiği görülmektedir. Morrison ve Milliken, bazı yöneticilerin idari ve politik kararlara ilişkin iş görenlerin karşı çıkışlarını ve örgütteki problemleri açıkça dile getirmelerini hoş karşılamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu örgütlerde, iş görenler sorunları dile getirdikleri için yöneticilerinden olumsuz bir tepki ile karşılaşabilmekte ve konuşmanın hiçbir fayda getirmediğine inanmaktadırlar.

2.1.5 Konuşmanın Riskli Görülmesi

Ryan ve Oestreich'a göre, iş görenler kendilerine güvenmelerine rağmen örgütü ilgilendiren bazı konulardaki tartışmalara doğrudan ya da dolaylı bir biçimde katılmanın riskli olduğunu düşünmektedirler. Değişimin yaşandığı dünyada artan rekabet koşulları, yükselen müşteri beklentileri, kaliteye odaklanma nedeniyle örgütlerde iş görenlerin açıkça konuşma ve sorumluluk alma istekleri gittikçe artmaktadır. Fakat izolasyon korkusu, terfi edememe ve örgütte sevilme korkusundan dolayı çalışanlar fikirlerini açıkça ifade edememektedirler (Bildik, 2009; akt.Gül ve Özcan, 2011).

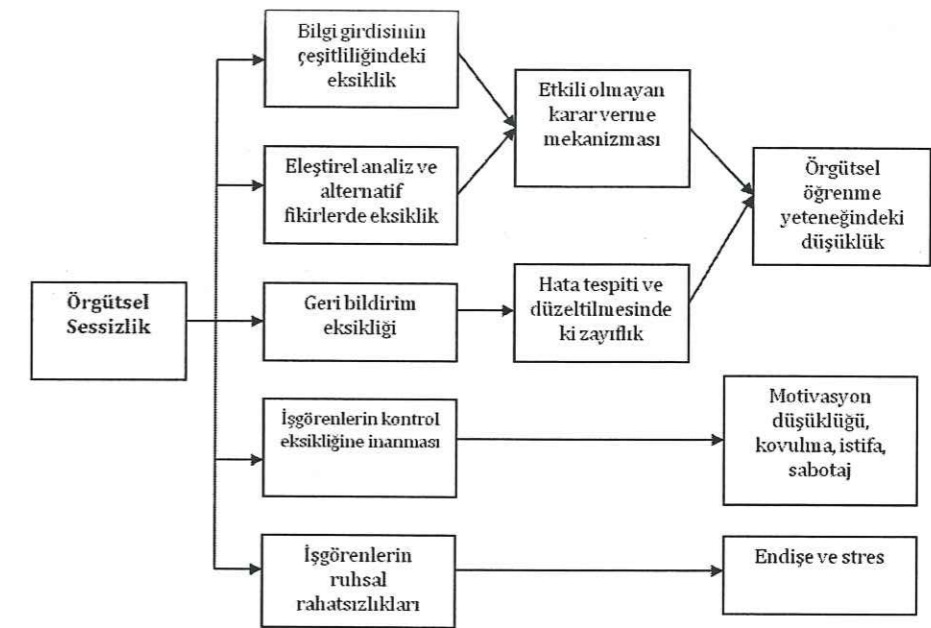
2.1.6 Dışlanma Korkusu

İş görenlerin sessiz kalmasının sebebini psikologlar "Sessiz Etki" olarak adlandırmaktadırlar. Çalışanların olumsuz bir şekilde yorumlanabilecek bir bilgiyi paylaşmadaki isteksizlikleri ve bu paylaşımın örgüt hiyerarşisinde olumsuz bir durum olarak yorumladıkları ve çoğunlukla sorun çıkarıcı, dedikoducu ya da şikâyet edici olarak anılmaktan korktukları belirtilmektedir. Dışlanma korkusu içerisindeki çalışanlar örgüt içerisinde yüksek derecede performans gösterememektedirler. İş görenlerin korkularını yenererek sorunları dile getirmeleri, kendilerini açıkça ifade etmeleri performanslarını olumlu yönde etkileyecektir. Örgütlerde iş görenlerin dışlanma korkusu yaşamaması için örgüt yöneticileri çalışanlarla açık ve iyi bir iletişim kurmalı, onların sorunlarını dinlemeli ve bunlar için çözüm önerileri aramalıdır (Kahveci, 2010).

2.1.7 İlişkilerin Bozulacağı Korkusu

Morrison ve Milliken, çalışanların iş arkadaşlarıyla ilgili olumsuz bir durumdan bahsettiklerinde ilişkilerinin bozulmasından korktuklarını ileri sürmektedirler. Bu çalışanlar sorunlarını dile getirirse dahi bir çözüm üretilmeyeceğine ve karşı tarafın zaten cevap vermeyeceğine inanmaktadırlar. Konuştuklarında işini kaybedebileceklerine, terfi edemeyeceklerine ya da engellerle karşılaşacaklarına inanmaktadırlar. Çalışanların yaşadıkları bu korkular iletişim eksikliğinin bir sonucu olarak gösterilebilmektedirler. Çalışanların birbirini iyi anlayamamaları, düşüncelerini tam olarak ifade edememeleri ilişkilerinin bozulması korkusunu da beraberinde getirmektedir (Kahveci, 2010). Morrison ve Milliken'e göre örgütsel sessizliğe neden olan faktörler aşağıdaki şekilde gibidir.

2.2 Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler



Şekil 2.2.1 Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler

Yukarıdaki Şekil 2.2.1'de görüldüğü üzere örgütsel sessizlik örgütler ve iş görenler üzerinde çeşitli sonuçlara yol açabilmektedir. İş görenler örgütsel sorun ve aksaklıklarla ilgili fikirlerinden bahsettiklerinde açık veya gizli bir biçimde ceza alacaklarına inandıkları için örgütün gelişmesi yönünde fikir beyan etmekten kaçınıp sessiz kalmayı tercih edebilmektedirler. Örgütsel sessizlik, örgütsel gelişimi

yavaşlattığı gibi aynı zamanda iş görenlerin bağlılık düzeylerini azaltma, iç çatışmaya sebebiyet verme, karar alma sürecini zayıflatma, değişim ve yeniliğin önünü tıkama, yönetime olumlu veya olumsuz geri bildirim vermeme gibi sonuçlara da yol açabilmektedir. Örgütsel sessizliği tercih eden iş görenlerin moral ve motivasyonlarının bozulması, devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel etkinliği olumsuz yönde etkileyecek davranışların artmasına neden olmaktadır. Endişe ve stres yaşayan iş görenler giderek daha yoğun bir biçimde sessizlik sarmalına girmektedirler (Morrison ve Milliken, 2000; akt. Gül ve Özcan, 2011).

2.3 SESSİZLİK TEORİLERİ

İş görenlerin sessizliği tercih etmelerini ya da sessiz kalmalarını açıklayabilecek bazı teoriler geliştirilmiştir.

2.3.1 Beklenti (Bekleyiş)Teorisi

Vroom'un Beklenti Teorisi'ne göre; bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir. Bireyin psikolojisinde dünya görüşleri, tecrübeleri, çalışacakları organizasyondan umdukları ve beklentileri vardır. Bütün bu etkenler bireyin çalışma ortamına nasıl katkıda bulunabileceğini belirler (Eren, 2003; akt. Tecimen, 2013). Bu teoriye göre eğer bir davranışın istenen sonuçları getirebileceği ya da istenmeyen sonuçları önleyebileceği ümit ediliyorsa ve bireyin tahmini olumlu sonuçların gelişebileceği yönünde ise, birey özel bir davranışa girişme yönünde olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Özcan, 2011; akt. Tecimen, 2013). Diğer bir anlatımla, eğer bireyler açıkça konuşmanın olumlu sonuçlar yaratmayacağına inanırsa öyle davranmayı az önemli olarak değerlendirecek ve bu nedenle giderek sessizleşebilecektir (Çakıcı, 2007).

2.3.2 Fayda Maliyet Analizi

Fayda maliyet analizleri sadece ekonomik açıdan ele alınan bir yöntem değildir. Aynı zamanda sosyal bilimlerde, özellikle davranış bilimleri ve psikoloji bilimi gibi alanlarda bireyin kendisi ve çevresi ile olan sosyal ilişkilerinde de bu analiz yöntemine başvurduğu görülebilir (Şehitoğlu, 2010; akt. Tecimen, 2013). İş görenler sessizleşmeyi veya konuşmayı tercih edecekleri zaman fayda maliyet analizi

yaparlar. Bireyler konuşarak elde edebilecekleri faydalara karşı, konuşmanın olası bedelini göz önüne alırlar. İş görenleri doğrudan etkileyebilecek bu bedeller sarf edilen enerji ve zaman kaybıdır.

Dolaylı etkileyebilecek bedeller ise, azalan imaj, itibar kaybı görüşüne karşı çıkanların misillemede bulunma olasılığı, büyüyen muhalif ilişkilerin yaratacağı risk ve çatışmalar ile görüşü yok sayıldığında ya da hesaba alınmadığında duyulan psikolojik rahatsızlıklardır (Dutton vd., akt. Tecimen, 2013).

Sessizlik Sarmalı İş görenlerin sessiz kalmayı tercih etmelerinin dayandırıldığı bir diğer teori Noelle-Neumann tarafından geliştirilen “Sessizlik Sarmalı” teorisidir. Noelle-Neumann göre, sessizlik sarmalı kuramı genel olarak insanların azınlıkta olduklarını hissettiklerinde, fikirlerini ifade etmekten çekindiklerini açıklamaya çalışmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu teoriyi; insanların çoğunluğu oluşturmadıklarında, kendilerine inanılmayacağını ya da kendi fikirlerinin önemsenmeyeceğini düşündüğü, düşüncelerini ifade etmek için, isteksiz davrandıkları şeklinde açıklar (Şehitoğlu, 2010; akt. Tecimen, 2013).

Bu teoriye göre; bireyler çoğunluğun fikrine uymazlarsa toplum onları dışına iter. Bireyler yalnızlaşmaktan kaçınma ve hemcinslerinden kabul görme ihtiyacı duyarlar (Çakıcı, 2007). Bowenand-Blackmon çalışmalarında bu teoriden faydalanarak, bireylerin diğerleri tarafından desteklendiği zaman konuştuklarını, desteklenmediği zaman ise sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Sessizlik sarmalı örgütün gelişimi için gerekli olan grup tartışmalarını, düşünce ve bilgi alışverişini ve yenilikçi düşüncelerin ortaya çıkmasını engelleyebilir. Örgütün gelişmesi ve yeniliklere açık olması için sessizlik sarmalının kırılması, yeni düşüncelerin açıkça ifade edilmesi gerekir (Kahveci, 2010).

2.3.3 Kendini Duruma/Ortama Uyarlama

Bireyler, topluma ve ortama uyum gösterme davranışı içindedirler. Kendini uyarlama teorisine göre, bireyler durumun gereklerine göre davranışlarını uyumlaştırmak için hassasiyetlerini ortama göre değiştirirler. Kendini uyarlama, insanların kişiler arası ilişkilerinde kendini göstermenin, kamudaki görüntüsünü gözlemleme, inceden inceye ayarlama ve kontrol etmenin derecesiyle ilgilidir (Greenberg ve Baron, 2003; akt. Tecimen, 2013).

Kendini uyarlama düzeyi yüksek olan bireyler, halk içinde iyi izlenim vermek amacıyla, sosyal davranışlarını, bilerek değiştirme yeteneği olan ve ortamsal

ipuçlarını kullanan kişilerdir. Kendini uyarılma düzeyi düşük olan bireyler, kendi içindeki tavırları, duyguları, düşünceleri ve yargılarını yansıtmaya eğilimindedirler. Bu kişiler, kendini uyarılma düzeyi yüksek olan kişilere göre, daha aşikâr konuşmaktadırlar (Çakıcı, 2007).

2.4 İlgili Çalışmalar;

Okullarda örgütsel sessizlik konusunda çok araştırma yapılmamıştır. İlgili ve benzer araştırmalardan bazıları şunlardır.

Daşcı (2014) ilköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmanın evrenini Aksaray ili Merkez ilçedeki 5 eğitim bölgesinin sınırları içerisinde bulunan 60 devlet ilköğretim kurumunda görev yapan 1301 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem için belirlenen bölgede bulunan 15 okuldaki 537 öğretmenden, 400 öğretmene ulaşılmıştır. Ancak 5 anket, analiz öncesi veri tarama aşamasında çıkartılmış, geriye kalan 395 anket ile asıl uygulamanın analizleri yapılmıştır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği-Değerlendirme Formu (Multifactor Leadership Questionnaire) (5x Kısa), Negatif Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire) ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, okul yöneticileri, dönüşümcü ve işlemci liderlik tarzlarını orta düzeyde sergilemekte ve dönüşümcü liderlik davranışlarını daha fazla gerçekleştirmekte; öğretmenler ara sıra yıldırma maruz kalmakta; örgütsel sessizlik davranışlarını orta düzeyde gerçekleştirmektedir. Örgütsel sessizlik davranışları söz konusu olduğunda, öğretmen algıları en fazla okul yöneticisinde odaklaşmaktadır. Okul yöneticileri dönüşümcü ve işlemci liderlik davranışları sergiledikçe, öğretmenlerin yıldırma maruz kalma ve örgütsel sessizlik yaşama düzeyleri azalmaktadır. İşlemci liderlik, yıldırma ve örgütsel sessizlik üzerinde, dönüşümcü liderliğe kıyasla daha güçlü bir etkiye sahiptir. Ancak, yıldırmanın, dönüşümcü ve işlemci liderlik tarzlarına kıyasla, örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi daha güçlü bir özellik taşımaktadır.

Sağlam ve Yüksel (2015) liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşlerini incelemiştir. Bu araştırmanın amacı Isparta il merkezinde liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Bu araştırmanın çalışma grubu, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Isparta il merkezinde bulunan 19 lise ve bu okullarda görev yapan 76 yönetici (20 müdür ve 56 müdür yardımcısı) ve 345 öğretmen olmak üzere toplam 421 katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışma grubunu oluşturmak için herhangi bir örnekleme yoluna gidilmemiş, çalışma evreni olarak 2013-2014 eğitim öğretim yılında Isparta il merkezinde görev yapan bütün yönetici ve öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak çalışma evrenindeki 112 yöneticiden 76' sına (%67, 85' sine) ait anket ve 786 öğretmenden 345' ine (%43,89' una) ait anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve Erdoğan (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşlerinin birbirlerine benzer ve "kararsızım" düzeyine yakın olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet, branş ve hizmet süresi değişkenlerine göre de inceleme yapılmış ve anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Cinsiyete göre bayan öğretmen ve yöneticilerin, bay öğretmen ve yöneticilere göre daha sessiz kaldığı görülmüştür. Ayrıca meslek dersi öğretmenlerinin, kültür dersleri öğretmenlerine göre daha sessiz kaldıkları ve 21 ve üzeri hizmet süresine sahip yöneticilerin de savunma amaçlı sessizlik türünde sessiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Yavuz, Hamedoğlu ve Yaman (2015) öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma 2014-2015 yıllarında Balıkesir ili Bandırma ilçesinde görev yapan 350 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmada Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Gürpınar (2006) tarafından tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel adalet ölçeği ve Van Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve Taşkiran (2011) tarafından uyarlanan örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile savunmacı sessizlik düzeyleri arasında negatif yönlü, korumacı ve kabullenici

sessizlik düzeyleri ile pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularına dayalı olarak okul yöneticilerinin adil, demokratik ve sessizliği önleyici bir yönetim tarzı benimsemeleri önerilmiştir.

Nartgün ve Kartal (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri konusunda çalışmıştır. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşlerinin neler olduğunu, bu görüşlerin, cinsiyete, kıdem ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre değişip değişmediği, son olarak da öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin alt boyutları arasındaki görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırma kapsamında Bolu ilinde taşınmalı eğitim- öğretim yapan 10 ortaokulda görevli 90 öğretmene örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ölçeği uygulanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde, yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, t-testi, Kruskal Wallis ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir.

Kahveci ve Demirtaş (2013) ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları konusunda çalışmışlardır. Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin “Örgütsel Sessizlik” algılarını belirlemektir. Araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini Elazığ İli’nde 2009-2010 öğretim yılında eğitim öğretim faaliyetlerine devam eden ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 20 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 444 okul yöneticisi ve öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet değişkeni açısından kadın katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının daha yüksek olduğu, branş değişkeni açısından “Dil (Türkçe ve İngilizce)” grubunda bulunan katılımcıların diğer branşlarda bulunan katılımcılara oranla daha fazla sessiz kaldığı, çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından 6-10 yıl okul kıdemine sahip katılımcıların algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş ve öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri açısından ise katılımcıların örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırma, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre “öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı” düzeylerini belirlemeye yönelik bir çalışmadır. Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelinde kullanılmıştır. Tarama modelleri, olayları ve olguları geçmişte ya da halen var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 2009). Bu yaklaşım doğrultusunda ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin “Örgütsel Sessizlik” algıları ölçülmüştür.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli İl merkezinde 2016-2017 öğretim yılında eğitim-öğretim faaliyetlerine devam eden ortaokullar oluşturmaktadır. Denizli il merkezinde 84 resmi ortaokuldan 15 ortaokul tesadüfi seçilmiştir. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerden 200 katılımcıya ölçek dağıtılmış ve değerlendirilebilir nitelikte toplam 110 ölçek geri dönmüştür. Tesadüfi olarak belirlenen ortaokullarda ölçeğe cevap vermek istemediğini belirten öğretmenlerle karşılaşmış ve ısrarcı olunmamıştır.

3.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler

Araştırma kapsamına alınan ve cevapladığı ölçeği geçerli sayılan öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, halen çalışmakta oldukları okuldaki hizmet sürelerine ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

Çizelge 3.1.2 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	53	48.2
Erkek	57	51.8
Toplam	110	100.0

Çizelge 3.2.2'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,8'ünün erkek, %48,2'nin ise kadın olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.2.3 Öğretmenlerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

YAŞ DURUMU	n	%
20-30 Yaş	20	18.2
31-40 Yaş	62	56.4
41-50 Yaş	24	21.8
51-ve üzeri Yaş	4	3.6
Toplam	110	100,0

Çizelge 3.2.3'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %56,4'nün 31-40 yaş, %21,8'nin 41-50 yaş, %18,2'nin 20-30 yaş, %3,6'nın 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. 31-40 yaş grubu öğretmenlerin büyük çoğunlukta olması (%56,4), eğitim çalışanlarının hem genç ve dinamik oldukları, ağırlıklı olarak deneyimli öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Çizelge 3.2.4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	n	%
0-10 yıl	43	39.1
11-20 yıl	53	48.2
21 yıl ve üzeri	14	12.7
Toplam	110	100,0

Çizelge 3.2.4'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %39,1'nin mesleki kıdeminin 0-10 yıllık tecrübesi, %48,2'sinin mesleki kıdeminin 11-20 yıllık tecrübesi ve %12,7'sinin mesleki kıdeminin 21 yıl ve üzeri tecrübesi olduğu görülmektedir. %48.2'sinin 11-20 ve %39,1'nin 0-10 yıllık tecrübelerinin olması, eğitim kadrolarının hem genç ve dinamik, hem de tecrübeli olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.2.5 Öğretmenlerin Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi	n	%
0-5 yıl	69	62.7
6-10 yıl	26	23.6
11-20	15	13.6
Toplam	110	100,0

Çizelge 3.2.5'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %62,7'sinin halen çalışmakta olduğu okulunda 0-5 yıldır çalıştığı görülmektedir. Bu veriden hareketle öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları olumsuz etkilenmiş olabilir. Bu nedenle yöneticisinin ben bilirim tavrı olmayan okullara tayin istemiş olabilir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada, Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmış, sessizlik ve iş gören sessizliği ile ilgili literatür taranmış, yabancı kaynaklar incelenmiş ve bu alanda yapılan çalışmalar dikkate alınmıştır.

Ölçekte bulunan maddeler için “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Orta Düzeyde Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” seçeneği (1) puan verilerek değerlendirilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarını belirlemek amacıyla kullanılan “ÖSÖ” ile elde edilen verilerin analizinde SPSS istatistiksel çözümleme programından yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarına ilişkin farklı değişkenlere göre öğretmen algılarının farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla hangi istatistiksel tekniğin kullanılacağına karar vermek için ise “Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov” K-S(z) testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin, örgütsel sessizlik genel algıları ve her alt boyuta ilişkin algıları için elde edilen Tek Örneklem K-S(z) Testi çözümlenmesi sonuçları Tablo 3.3.1’de verilmiştir.

Çizelge 3.3.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları İle İlgili Bağımsız Değişkenler İçin Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları

Değişken	K-S(z)	p
Genel algı düzeyi	0,952	0,325
Okul Ortamı	1,191	0,117
Duygu	2,341	0,000*
Sessizliğin Kaynağı	1,277	0,077
Yönetici	1,419	0,036*
İzolasyon	1,843	0,002*

* $p < 0,05$

Çizelge 3.3.1 görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı değerleri “genel algı düzeyi” ,“Okul Ortamı ve Sessizliğin Kaynağı ” alt boyutlarında normal dağılmaktadır. Bu nedenle bu boyutlarla ilgili araştırma sorularını çözümlmek için parametrik olan “Bağımsız Örneklem t-Test”in kullanılmasına karar verilmiştir.

Bir diğer alt boyut olan “Duygu, Yönetici ve İzolasyon” alt boyutlarına yönelik öğretmen algı değerleri ise normal dağılmamaktadır. Bu nedenle bu boyutlarla ilgili araştırma sorularını çözümlmek için parametrik testlerde kullanılan “Bağımsız Örneklem t-Test”in non-parametrik testlerdeki karşılığı olan Mann Whitney-U testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ), Kahveci ve Demirtaş, (2010) tarafından geliştirilmiş olup, 18 maddeden oluşmaktadır. Beş boyutta değerlendirilmiştir. Bu boyutlardan “Okul Ortamı” boyutu 4 maddeden (1,2,3,4 nolu maddeler) , “Duygu ” boyutu 3 maddeden (5,6,7 nolu maddeler) , “Sessizliğin Kaynağı” boyutu 5 maddeden (8,9,10,11,12, nolu maddeler) , “Yönetici” boyutu 3 maddeden (13,14,15 nolu maddeler) ve “İzolasyon” boyutu 3 maddeden (16,17,18 nolu maddeler) oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5’li likert derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği güvenilirlik katsayıları çizelge 3.4.1’ de verilmiştir.

Çizelge: 3.4.1 Örgütsel Sessizlik Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları

Okul Ortamı:	.844
Duygu:	.989
Sessizliğin Kaynağı:	.968
Yönetici:	.920
İzolasyon:	.990

3.5. Verilerin İşlenmesi, Çözümlemesi ve Yorumlanması

Alan araştırmasından toplanan verilerin değerlendirilmesi ve analizinde SPSS v17.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Anketteki tüm sorulara ve ölçekteki önermelere verilen cevaplara ait frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmış, bu dağılımlar tablo ve grafiklerle gösterilmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin hipotez testlerinin tamamında hipotezler şu şekilde kurulmaktadır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde “öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri” belirlenmeye çalışılmış, ölçekteki sorulara verilen cevapların istatistiksel analizi ve her alt probleme ilişkin elde edilen bulguların çizelgeleri ve yorumlanması yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın alt problemleri ‘Cinsiyet, Yaş, Branş, Mesleki Kıdem ve Halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?’ ve ‘yine bu değişkenlere göre öğretmenlerin sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?’ şeklinde belirlenmiştir. Bu problemlerin çözümüne ilişkin öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtların betimsel istatistik değerleri ve her bir alt boyuta göre çizelgeler halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Ulaşılan Bulgular

Öğretmenlerin, genel algıları ve her alt boyuttaki algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip-göstermediğinin belirlenebilmesi için t-testi ve Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.2.1 Tablo 4.2.2 ve Tablo 4.2.3’te görülmektedir.

Tablo 4.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının t-Testi Bulguları

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	53	3,35	0,57	-0,49	0,628*
	Erkek	57	3,40	0,51		
Toplam		110				

* $p > 0.05$

Tablo 4.2.1'e göre, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t=-0,49$; $p>0.05$). Buna göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere cinsiyet ayrımı yapmadan eşit bir şekilde davrandıkları söylenebilir.

Tablo 4.2.2 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeyleri t-Testi Bulguları

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	SS	t	p
Okul ortamı	Kadın	53	4.04	0.696	0.92	0.359
	Erkek	57	3.92	0.632		
Sessizliğin Kaynağı	Kadın	53	2.54	0.979	-2.09	0.038
	Erkek	57	2.96	1.137		
Toplam		110				

* $p>0.05$

Tablo 4.2.2'e göre, öğretmenlerin cinsiyete göre okul ortamı alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur. Cinsiyete göre sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında anlamlı bir fark vardır ($t=-2,09$; $p<0,05$). Bu farkın kimin lehine olduğuna bakıldığında erkek öğretmenleri algı ortalamalarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, bir başka ifadeyle erkek öğretmenlerin yaşanan örgütsel olaylara karşı daha sessiz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 4.2.3'e göre, öğretmenlerin cinsiyete göre duygu, yönetici ve izolasyon alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumun, erkek ve kadın öğretmenlerin okul ortamında yönetici davranışlarına karşı aynı tepkileri vermelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 4.2.3 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeylerine Yönelik Mann Whitney-U Testi Bulguları

Alt Boyutlar	Kategori	n	Sıra top.	Sıra ort.	U	Z	p
Duygu	Kadın	53	2925	55,18	1493	-,107	0,915*
	Erkek	57	3181	55,80			
Yönetici	Kadın	53	2918	55,06	1487	-,143	0,886*
	Erkek	57	3187,00	55,91			
İzolasyon	Kadın	53	3146,50	59,37	1305,5	-1,247	0,212*
	Erkek	57	2958,50	51,90			

* $p < 0.05$

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Yaş” değişkenine ilişkin ulaşılan bulgular

Öğretmenlerin genel algı düzeyi ve her alt boyuttaki algı düzeyleri ile “yaş” değişkeni arasında bir ilişki olup-olmadığının belirlenebilmesi için Pearson ve Spearman testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.3.1, Tablo 4.3.2 ve Tablo 4.3.3’de görülmektedir.

Tablo 4.3.1 Yaş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Genel Algı Düzeyi
YAŞ	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-0,85
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,380*
	N	110

* $p > 0.05$

Tablo 4.3.1’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin sessizlik algıları ile öğretmenlerin yaşları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,380$; $p > 0.05$). Diğer bir deyişle öğretmenlerin yaşlarının, onların sessizlik algıları üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi yoktur.

Tablo 4.3.2 Yaş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Alt Boyutlar	
		Okul Ortamı	Sessizliğin Kaynağı
Yaş	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-0,18	-0,09
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,849	0,923
	N	110	110

* $p>0.05$

Tablo 4.3.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaşları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının alt boyutları “Okul Ortamı, Sessizliğin Kaynağı” arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,849$; $p>0.05$, $p=0,923$; $p>0.05$). Öğretmenlerin bu alt boyutlardaki örgütsel sessizlik algıları üzerinde, yaşlarının olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkisi yoktur.

Tablo 4.3.3 Yaş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Alt Boyutlar		
		Duygu	Yönetici	İzolasyon
Yaş	Spearman Korelasyon Katsayısı (r)	0,141	-0,132	-0,141
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,142	0,169	0,142
	N	110	110	110

*Korelasyon manidarlık düzeyi 0.05’dir (İki Yönlü).

Tablo 4.3.3’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının “Duygu” ve “Yönetici” ve “İzolasyon” alt boyutlarındaki değerleri ile öğretmenlerin yaşları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,142$; $p>0,05$, $p=0,169$; $p>0,05$, $p=0,142$; $p>0,05$). Diğer bir deyişle, öğretmenlerin bu alt boyutlardaki örgütsel sessizlik algıları üzerinde, yaşlarının olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkisi yoktur.

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Branş” değişkenine ilişkin ulaşılan bulgular

Öğretmenlerin, genel algıları ve her alt boyuttaki algılarının branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip-göstermediğinin belirlenebilmesi için t-testi ve Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.4.1 Tablo 4.4.2 ve Tablo 4.4.3’te görülmektedir.

Tablo 4.4.1 *Branşa Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının t-Testi Bulguları*

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	SS	t	p
Branş	TEOG Dersleri	75	3,31	0,46	-1,87	0,063*
	Diğer Dersler	35	3,52	0,67		
Toplam		110				

* $p > 0.05$

Tablo 4.4.1’e göre, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile branş değişkeni arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = -1,87$; $p > 0.05$). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları, branşlarına göre farklılık ya da değişkenlik göstermemektedir.

Tablo 4.4.2 *Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeylerine Yönelik t-Testi Bulguları*

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	SS	t	p
Okul ortamı	Teog Dersleri	75	3.94	0.632	-0.70	0.481
	Diğer Dersler	35	4.04	0.731		
Sessizliğin Kaynağı	Teog Dersleri	75	2.69	0.967	-0.89	0.373
	Diğer Dersler	35	2.89	1.296		
Toplam		110				

* $p > 0.05$

Tablo 4.4.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının “Okul ortamı” ve “Sessizliğin Kaynağı” alt boyutlarındaki değerleri ile öğretmenlerin branşları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = -0,70$; $p > 0,05$, $t = -0,89$; $p > 0,05$). Öğretmenlerin bu alt boyutlardaki örgütsel sessizlik algıları, branşlarına göre farklılık ya da değişkenlik göstermemektedir.

Tablo 4.4.3 *Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyut Algı Düzeylerine Yönelik Mann Whitney-U Testi Bulguları*

Alt Boyutlar	Kategori	n	Sıra top.	Sıra ort.	U	Z	p
Duygu	Teog Dersleri	75	3849	51,32	999	-2,107	0,035*
	Diğer Dersler	35	2256	64,46			
Yönetici	Teog Dersleri	75	4009	53,45	1159	-1,001	0,317*
	Diğer Dersler	35	2096	59,89			
İzolasyon	Teog Dersleri	75	4076	54,35	1226	-0,565	0,572*
	Diğer Dersler	35	2029	57,97			

* $p < 0.05$

Tablo 4.4.3'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının “Yönetici” ve “İzolasyon” alt boyutlarındaki değerleri ile öğretmenlerin branşları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin bu alt boyutlardaki örgütsel sessizlik algıları üzerinde, branşlar farklılık ya da değişkenlik göstermemektedir.

Fakat öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının “Duygu” alt boyutundaki değerlerine bakıldığında teog ders öğretmenleri ile diğer ders öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın kimin lehine olduğuna bakıldığında diğer ders öğretmenlerinin daha yüksek algıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Mesleki Kıdem” Değişkenine İlişkin Ulaşılan Bulgular

Öğretmenlerin genel algı düzeyi ve her alt boyuttaki algı düzeyleri ile “Mesleki Kıdem” değişkeni arasında bir ilişki olup-olmadığının belirlenebilmesi için Pearson ve Spearman testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.5.1, Tablo 4.5.2 ve Tablo 4.5.3'de görülmektedir

Tablo 4.5.1 Mesleki Kıdem Değişkeni ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Genel Algı Düzeyi
Mesleki Kıdem	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-0,107
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,267*
	N	110

* $p > 0.05$

Tablo 4.5.1'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin sessizlik algıları ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,267$; $p > 0.05$). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdemleri, onların sessizlik algılarına olumlu ya da olumsuz bir etkisi yoktur.

Tablo 4.5.2 Mesleki Kıdem Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Alt Boyutlar	
		Okul Ortamı	Sessizliğin Kaynağı
Mesleki Kıdem	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-0,037	-0,079
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,704	0,414*
	N	110	110

* $p>0.05$

Tablo 4.5.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının, “Okul Ortamı” ve “Sessizliğin Kaynağı” alt boyutlarındaki değerleri ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,704$; $p>0.05$, $p=0,414$; $p>0.05$). Diğer bir deyişle öğretmenlerin mesleki kıdemleri, onların sessizlik algılarına olumlu ya da olumsuz bir etkisi yoktur.

Tablo 4.5.3 Mesleki Kıdem Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Alt Boyutlar		
		Duygu	Yönetici	İzolasyon
Mesleki Kıdem	Spearman Korelasyon Katsayısı (r)	0,208	-0,132	-0,186
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,029	0,169	0,052
	N	110	110	110

*Korelasyon manidarlık düzeyi 0.05’dir (İki Yönlü).

Tablo 4.5.3’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının, “Yönetici” ve “İzolasyon” alt boyutlarındaki değerleri ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,169$; $p>0.05$, $p=0,052$; $p>0.05$). Fakat “duygu alt boyutundaki değerler ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki vardır. ($p=0,029$; $p<0.05$). Buna göre, öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça, duygu alt boyutundaki algıları da artmaktadır.

4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının “Halen çalışılan okuldaki hizmet süresi” değişkenine ilişkin ulaşılan bulgular

Öğretmenlerin genel algı düzeyi ve her alt boyuttaki algı düzeyleri ile “Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi” değişkeni arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenebilmesi için Pearson ve Spearman testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.6.1, Tablo 4.6.2 ve Tablo 4.6.3’de görülmektedir.

Tablo 4.6.1 Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri Değişkeni ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Genel Algı Düzeyi
<i>Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri</i>	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-0,099
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,305*
	N	110

* $p > 0.05$

Tablo 4.6.1’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin sessizlik algıları ile öğretmenlerin halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,305$; $p > 0.05$). Diğer bir deyişle öğretmenlerin halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri, onların sessizlik algılarına olumlu ya da olumsuz bir etkisi yoktur.

Tablo 4.6.2 Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri Değişkeni ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Alt Boyutlar	
		Okul Ortamı	Sessizliğin Kaynağı
<i>Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri</i>	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	0.065	-0,049
	Manidarlık Düzeyi (p)	0,500	0,613*
	N	110	110

* $p > 0.05$

Tablo 4.6.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının, “Okul Ortamı” ve “Sessizliğin Kaynağı” alt boyutlarındaki değerleri ile öğretmenlerin halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,500$; $p>0,05$, $p=0,613$; $p>0,05$). Bir diğer ifadeyle öğretmenlerin halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri, onların sessizlik algılarına olumlu ya da olumsuz bir etkisi yoktur.

Tablo 4.6.3 *Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri Değişkeni ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular*

	Alt Boyutlar		
	Duygu	Yönetici	İzolasyon
<i>Halen Çalışılan Okuldaki Hizmet Süreleri</i> Spearman Korelasyon Katsayısı (r)	0,304	-0,070	-0,206
Manidarlık Düzeyi (p)	0,001	0,467	0,030
N	110	110	110

*Korelasyon manidarlık düzeyi 0.05'tir (İki yönlü).

Tablo 4.6.3’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının, “Yönetici” alt boyutundaki değerleri ile öğretmenlerin halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0,467$; $p>0,05$). Fakat “duygu” alt boyutundaki değerler ile öğretmenlerin halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki vardır ($p=0,001$; $p<0,05$). “İzolasyon” alt boyutundaki değerler ile öğretmenlerin halen çalışılan okuldaki hizmet süreleri arasında olumsuz ve orta düzeyde bir ilişki vardır ($p=0,030$; $p<0,05$). Buna göre, öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça, izolasyon alt boyutundaki algıları azalmaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, öncelikle araştırmaya konu olan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre gösterdikleri örgütsel sessizlik algılarına ilişkin elde edilen bulgular ışığında varılan sonuçlar, daha sonra da konuya ilişkin önerilere yer verilmiştir.

5.1.Sonuç

Örgütsel sessizlik, iş görenlerin işlerini ve çalıştığı kurumu iyileştirmeye yönelik olarak düşüncelerini, duygularını ve bilgilerini kasıtlı bir şekilde esirgemesidir. İş görenlerin sergiledikleri sessiz kalma davranışı eskiden örgütlerde uyum içinde çalışıldığı şeklinde düşünülse de günümüzde bilinçli ve kasıtlı olarak gösterilen bir tepki ve düşüncelerini esirgeme olarak düşünülmektedir. İş görenler, yöneticilerinden olumsuz bir dönüt almaktan çekindiklerinden dolayı konuşmaktan çok sessiz kalmayı tercih ederler. Konuştuklarında sorun çıkarıcı, şikâyetçi ve geçimsiz biri olarak görüneceklerini zannettikleri için duygu ve düşüncelerini paylaşmaktan kaçınırlar. İş görenlerin gösterdikleri sessiz kalma davranışı, çalıştıkları kurum adına olumsuz sonuçlar getirebilir. İş görenlerin gösterdikleri performansların üst düzeyde olması için sorunlarını rahatlıkla dile getirmeleri ve yöneticilerinden olumsuz bir dönüt almamaları gerekir. Bu noktadan hareketle Denizli ili ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sessizlik algılarının belirlenmesine çalışılan bu araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir.

1. Araştırmaya katılan bayan öğretmenler ile erkek öğretmenlerin arasında örgütsel sessizlik algıları açısından genel algı düzeylerinde anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür.

2. Araştırma sonucuna göre farklı yaş grubunda olan öğretmen grupları arasında "Örgütsel Sessizlik Algıları" açısından anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür.

3. Araştırmaya katılan bayan öğretmenler ile erkek öğretmenlerin arasında “Okul Ortamı, Duygu, Yönetici, İzolasyon” alt boyutları açısından anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür. Fakat cinsiyete göre sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın kimin lehine olduğuna bakıldığında erkek öğretmenleri algı ortalamalarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, bir başka deyişle erkek öğretmenlerin yaşanan örgütsel olaylara karşı daha sessiz kaldıkları görülmektedir.

4. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin branşları ile örgütsel sessizlik genel algıları arasında anlamlı fark bulunmadığı, bir başka deyişle öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları branşa göre değişmediği görülmüştür. Fakat öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının “Duygu” alt boyutundaki değerlerine bakıldığında teog ders öğretmenleri ile diğer ders öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın kimin lehine olduğuna bakıldığında diğer ders öğretmenlerinin daha yüksek algıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

5. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı fark bulunmadığı, bir başka deyişle öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları mesleki kıdemlerine göre değişmediği görülmüştür. Fakat öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygu alt boyutu arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

6. Araştırma sonucuna göre öğretmen algılarının, halen çalışılan okuldaki süreleri ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı fark bulunmadığı, bir başka deyişle öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları halen çalışılan okuldaki süreleri göre değişmediği görülmüştür.

7. Araştırma sonucuna göre öğretmen algılarının halen çalışılan okuldaki süreleri ile duygu alt boyutu arasında olumlu ve kuvvetli bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İzolasyon alt boyutu ile de olumsuz orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça, izolasyon alt boyutundaki algıları azalmaktadır.

8. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının gösterdiği özellikler okulun işleyişi açısından önemli olarak değerlendirildiği görülmüştür.

5.2. Öneriler

Bu araştırma ile ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik genel algıları benzer ve buna öğretmenlerin de katıldıkları belirlenmiştir. Bu çalışmanın bulguları ve kapsamı çerçevesine yönelik belirtilen noktalarda çalışmaların yapılması araştırmacı tarafından araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilmektedir.

5.2.1. Araştırmacılar için Öneriler

1. Bu araştırma ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarını belirlemek amacıyla öğretmen görüşlerine başvurulmuş ve yapılmıştır. Benzer bir çalışma okul yöneticileri, ilkokul ve lise öğretmenleri ile de yapılabilir.

2. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının öğrenci başarısı üzerine etkisi araştırılabilir.

3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını açıkça ifade edebilmesi için okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterip göstermediği de bir diğer araştırma konusu olarak görülebilir.

4. Bu araştırma ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları değerlendirmeleri ile sınırlı kalmıştır. Özel, kamuya bağlı ilkokul ve ortaöğretim okullarında da yer verilebilir.

5. Bu araştırma tarama modelinde yapılmıştır. Gözlem ve görüşme yöntemleri de kullanılarak örgütsel sessizlik konusunda araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Arlı, D. (2013). İlkokul müdürlerinin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2).
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 1, 145-162.
- Gül H. & Özcan, N. (2011). Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 80-134.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 50.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Elektronik sosyal bilimler Dergisi*, 43(43).
- Nartgün, Ş. S., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Sağlam, A. Ç., & Yüksel, A. (2015). Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 10(7), 317-332.
- Tecimen, M. (2013). 'Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelemesi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma', Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Türk Dil Kurumu (2005). Türkçe sözlük. Ankara.
- Yavuz, Ü., Hamedoğlu, M. A., & Yaman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 5(2), 140-157.

EKLER

EKLER**EK A: Örgütsel Sessizlik Ölçeği****ÖĞRETMENLERİN "ÖRGÜTSEL SESSİZLİK" ÖLÇEĞİ**

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin "örgütsel sessizlik" algılarını belirlemektir.

İş görenlerin sessizlik hali ile ilgili sergiledikleri davranışların örgütün gelişimini ve değişimini ne oranda etkilediği, örgütlerde sessiz kalma davranışının hangi düzeyde sergilendiğini belirlemek önem taşımaktadır.

Araştırmanın sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için sizden beklenen soruları samimi ve eksiksiz yanıtlamanızdır. Araştırmaya ayırdığınız zaman ve görüşerinizle yaptığınız katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Yusuf Bahri ASLAN

Pamukkale Üni. Eğitim Bil. Ens.

Eğitim Yön. , Den. ,Plan. Ve Eko. Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLERCinsiyetiniz: Kadın Erkek

Yaşınız:

 Branşınız: Teog Dersleri (Matematik, Türkçe, Fen ve Teknoloji, Y. Dil, Sosyal Bilg., Din K.A.B)

 Diğer (Teknoloji Tasarım, Görsel San. , Müzik, Beden Eğitimi, Bilişim)

Mesleki Kıdeminiz: Yıl

Halen çalışmakta olduğunuz okuldaki hizmet süreniz: Yıl

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

		1	2	3	4	5
1	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.					
2	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.					
3	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.					
4	Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirlir.					
5	Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.					
6	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.					
7	Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.					
8	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.					
9	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi,yöneticilerin otoriter Davranışlarından kaynaklanmaktadır.					
10	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.					
11	Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin Görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.					
12	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade Etmesine engel olur.					
13	Okul yöneticilerinin "En iyi ben bilirim"tavrı, öğretmenlerin üzerinde Olumsuz bir etki yaratır.					
14	Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.					
15	Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
16	Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.					
17	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.					
18	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.					

Derecelendirme

- (1) Hiç Katılmıyorum
- (2) Katılmıyorum
- (3) Orta Düzeyde Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (5) Tamamen Katılıyorum

EK B: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kullanım İzini

Örgütsel Sessizlik Ölçeği İzin İsteği Gelen Kutusu Kişiler (3)

yusuf bahri Aslan <yusufbahriaslan@gmail.com> 15:20 (23 saat önce) ☆

Alıcı: gokhan.kahveci, gokhan.kahveci, zdemirtas

Sayın Hocam,
Ben Pamukkale Üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsünde; eğitim yönetimi, denetimi, planlaması ve ekonomisi bölümünde tezsiz yüksek lisans öğrenimi görüyorum. Geliştirmiş olduğumuz öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeğinizi, proje çalışmam olan "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Sessizlik Algılan Denizli İli Örneği" isimli araştırmamda veri toplama amaçlı kullanmak istiyorum. Ölçeğinizi ve diğer çalışmalarınız kaynak gösterilerek kullanılabacaktır. Teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Gökhan KAHVECİ 16:25 (21 saat önce) ☆

Alıcı: bana

Merhaba Yusuf Hocam
Geliştirmiş olduğumuz ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Başarılar dilerim.

16 Eki 2016 15:20 tarihinde "yusuf bahri Aslan" <yusufbahriaslan@gmail.com> yazdı:

Yanıtla veya Yönet

ÖZGEÇMİŞ

Kişiler Bilgiler	
Adı	Yusuf Bahri
Soyadı	ASLAN
Doğum Yeri ve Tarihi	Çorum-1980
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve Telefonu	Hulusi Kulaklı Ortaokulu Pamukkale/Denizli Tel:0505 691 24 39
Eğitim	
İlköğretim	Atatürk İlkokulu Suluova/AMASYA
Ortaöğretim	Suluova Lisesi Orta kısmı- Suluova/AMASYA Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi- RİZE
Yükseköğretim (Lisans)	Aile Ekonomisi ve Beslenme Öğretmenliği- Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Yabancı Dil	
Yabancı dil adı-Sınavın Adı- Sınavın yapıldığı ay ve yıl	
(Varsa) Mesleki Deneyimi	
Yıl(lar)	Mesleki Deneyim
2005	Milli Eğitim Bakanlığında; Tunceli ili Hozat ilçesinde öğretmen olarak göreve başladım.
2006	Tunceli ili Pülümür ilçesinde göreve başladım.
2007	Çorum Osmancık ilçesinde öğretmen olarak göreve başladım.
2007	Çorum Kargı ilçesinde öğretmen olarak göreve başladım.
2010	Denizli Pamukkale Hulusi Kulaklı Okulunda öğretmen olarak göreve başladım. Halen Hulusi Kulaklı Okulunda Teknoloji Tasarım dersi öğretmeni olarak görev yapmaktayım.