



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK DÜZEYLERİ**

SEVİNÇ AKBAL

DENİZLİ 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK
DÜZEYLERİ**

Sevinç AKBAL

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Aydan ORDU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans yapma sürecinde her daim yanımda olan, görüş ve eleştirileriyle beni yönlendiren kıymetli hocam danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Sayın Aydan ORDU Hocama,
Araştırmada kullandığım verileri dolduran ve desteklerini gösteren tüm okulöncesi öğretmenleri meslektaşlarıma,

Her zaman yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen sevgili eşime ve projede bana yardımcı olan kuzenim ve arkadaşlarıma,

Beni hep destekleyen anne ve babama,

Çok teşekkür ederim.

Sevinç AKBAL

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Sevinç AKBAL

ÖZET

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

AKBAL, Sevinç

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU

Ocak 2022, 49 sayfa

Bu araştırmada, 2021-2022 eğitim yılında Aydın ili Efeler ve Çine ilçelerindeki okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri ve bu düzeylerin kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma tarama modelinde olup kolay ulaşılabılır örneklem ile seçilen 202 öğretmenden toplanan verilerden yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerine ilişkin maddelere bakıldığında, en yüksek ortalamanın “Üstlerimin ve iş arkadaşlarımla ilişkilerimden dolayı istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” ve en düşük ortalamanın ise “Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” maddelerine ait olduğu görülmüştür. Okul öncesi öğretmenleri boyutlar bazında ve genel olarak örgütsel sessizlik davranışlarını çok az gösterdiklerini düşünmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizliğin alt boyutlarına ve geneline ilişkin algılarının medeni duruma ve okul türüne göre farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim seviyelerine bakıldığında bütün boyutlarda ve genel ortalama lisans mezunlarının daha yüksek örgütsel sessizlik davranışları gösterdikleri görülmüştür. Okuldaki hizmet süresine göre bütün boyutlarda ve genel ortalama okuldaki hizmet süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenler, 6 yıl ve üstüne göre daha yüksek örgütsel sessizlik davranışları göstermektedirler. Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik geneli ve alt boyutları algılarında kıdemi 10 yıldan az olan öğretmenleri ile diğer kıdem grupları arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Buna göre kıdemi 10 yıldan az olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları daha yüksektir. Yaşlarına göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında ise yaş süreleri arttıkça örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel sessizlik, mutluluk, öğretmen, algı, okul

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Örgütsel Sessizlik	5
2.1.1. Seslilik ve Sessizlik Kavramları	5
2.1.2. Seslilik ve Sessizlikle İlgili Tarihsel Gelişmeler	6
2.1.3. Sessizliğin Önemi	7
2.1.4. Sessizlik Türleri	8
2.1.4.1. Kabul Edilmiş Sessizlik	8
2.1.4.2. Savunma Amaçlı Sessizlik	8
2.1.4.3. Sosyal Sessizlik	9
2.1.4.4. Fırsatçı Sessizlik	9
2.1.5. Sessizliğin Teorik Temelleri	10
2.1.5.1. Bilişsel Çelişki Teorisi	10
2.1.5.2. Sessizlik Sarmalı Teorisi	10
2.1.5.3. Planlı Davranış Teorisi	10

2.1.5.4. Mum Teorisi	11
2.1.5.5. Beklenti Teorisi	11
2.1.5.6. Kendini Uyarlama Teorisi	11
2.1.5.7. Fayda Maliyet Analizi	12
2.1.5.8. Abilene Paradoksu	12
2.1.5.9. Sağır Kulak Sendromu	12
2.1.5.10. duygusal Olaylar Teorisi	13
2.1.5.11. Affetme Teorisi	13
2.1.6. Okulda Sessizlik	13
2.1.6.1. Okulda Sessizlik Biçimleri ve Nedenleri	14
2.1.6.2. Okulda Sessizliğin Sonuçları	14
2.1.6.3. Okulda Sessizliğin Önlenmesi	15
2.2. İlgili Araştırmalar	15
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	19
3.1. Araştırmanın Modeli	19
3.2. Evren ve Örneklem	19
3.3. Veri Toplama Aracı	20
3.4. Verilerin Analizi	21
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	23
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	23
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	23
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	24
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	25
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	33
5.1. Tartışma ve Sonuç	33
5.2. Öneriler	34
KAYNAKÇA	35
EKLER	39
ÖZGEÇMİŞ	49

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı	19
Tablo 3.2. Örgütsek Sessizlik Ölçeği Madde Sayısı ve Alpha Değerleri	20
Tablo 3.3. Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi	21
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları	23
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutları Algıları	25
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Analizi	25
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Seviyelerine Göre Analizi	26
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okul Türlerine Göre Analizi	27
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Analizi	27
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Sürelerine Göre Analizi	28
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaşlarına Göre Analizi	30
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışmakta Oldukları İlçeye Göre Analizi	31

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

İnsanların bir arada yaşaması temel ihtiyaçlarının karşılanmasının yanında sosyalleşmesi, birlikte karar alması ve örgütlü davranabilmesi için de şarttır. Bunun için insanların fikrini söylemesi, istek ve taleplerini iletmesi iletişim ve etkileşim içinde olması gerekmektedir. Diğer örgütlere göre insanın baş faktör olduğu eğitim örgütlerinde iletişim ve etkileşim en temel ihtiyaç olarak görülebilir. İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılda iletişim ve etkileşimin çok fazla ve farklı platformlarda arttığı günümüzde eğitim örgütlerinde sessizlikten bahsetmek oldukça güç görülebilir. Ancak insanların kişilik özellikleri, bireyselleşmenin ön planda olması, herkesin geri çekilmesi vb. birçok sorunlar maalesef örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu çalışmada okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi önemli görülmüştür. Zira okulöncesi öğretmenleri sınıflarına girdikleri andan itibaren ders çıkışına kadar teneffüs olmaksızın en uzun ders saati olan 50 dakikalık zamandan oluşan 6 ders saati sonunda çocukları velilerine teslim etmektedir ve ders süresini tamamlamaktadır. Bu andan itibaren diğer meslektaşları, çalışanlar, veliler ve diğer paydaşlarla etkileşim ve iletişime geçebilmekte ve onlara zaman ayırabilmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sayıltı, sınırlılık ve tanımlar başlıkları da bu bölümde yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitimin dolaylı kazanımlarının belki de başında gelen kendini ifade etme, hak ve sorumluluklarının bilincinde olma, konuşma ve susma hakkını dilediği zamanda kullanabilme gibi kazanımlar insanlar için çok değerlidir. Toplumlar ihtiyaçlarını karşılamak, gelişmek, ilerlemek, bünyesinde bulunan sorunları çözmek ve refah düzeyini arttırmak için birtakım kurumlara ihtiyaç duymaktadır. İhtiyaçların ve problemlerin durumlarına göre oluşan bu toplumsal kurumların, kuruluş amaçlarını geliştiren birimler örgüt olarak tanımlanmaktadır (Ayık, 2007). Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran en önemli nokta bütün öğelerinin insana dayalı ve insan olmasıdır. İnsanın olduğu yerde fikir, ses, düşünce, ifade, katılım vb. öğelerin yer alması son derece normal karşılanmalıdır. Ancak gerek kişisel gerekse örgütsel ya da çevresel etkenler çalışanları

sessizliğe itebilmektedir. Aynı durum örgütün kendisi için de geçerlidir. Eğitim örgütlerinde özellikle okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin yaşadığı stres, kaygı, olumsuz çalışma koşulları, tükenmişlik ve iş doyumunun düşüklüğü gibi faktörler gerek okulun gerekse çalışanların etkililiğini düşürmektedir. Bu olumsuz koşullar devam ettiğinde ya da çalışanların bunları ortadan kaldırmaya yönelik çabaları sonuçsuz kaldığında, örgütsel sessizlik kendini hissettirmektedir. Sessizlik; TDK'ya (2021) göre “sesin olmaması, sükût” şeklinde tanımlanmıştır. Alparslan (2010)'a göre sessizlik, fikir ve düşüncelerin kasıtlı tutulması ve söylenmemesidir.

Çalışanların bilgi güvenlikle ilgili ya da sır konusu ise diğerleriyle paylaşmadan ve onlara söylemeden korumaları gibi stratejik tutum ve davranışlar istisna olarak değerlendirilmektedir. Sessizlik böyle durumlarda olması gereken bir durum olarak görülmektedir. Ancak genel olarak sessizlik konusunun Çakıcı'nın (2007) çalışmasında vurguladığı şekilde bakıldığında olumlu/olumsuz ikili fonksiyonları şöyle sıralanabilir: 1) Sessizlik, insanları bir araya getirebilme veya insanları birbirinden uzaklaştırabilme gücüne sahiptir. 2) İnsan ilişkilerinde sessizlik zarar verebileceği gibi ilişkileri düzeltme gücüne de sahiptir. 3) Sessizlik bilgi sağlayabileceği gibi bilgi gizlemede de tercih edilebilir. 4) Sessizlik bazen derin düşünme bazen ise düşünce yokluğunun göstergesi olabilir. 5) Sessizlik hem kabul hem red-muhalif olmanın göstergesi olabilir. İşgören sessizliği veya örgütsel sessizlik tanımlamalarında yukarıdaki bahsedilen 3, 4 ve 5. maddelerdeki üç fonksiyon özellikle vurgulanmaktadır. Bu konudaki çalışanların sessizliğinin pasif değil aktif, tesadüf değil bilinçli, kasıtlı ve amaçlı bir tutum/davranış olduğuna dikkat çekilmektedir (Çavuşoğlu ve Köse, 2016). Böylesine iki ucu olan sessizliğin bilinmesi ve olumlu ya da olumsuzluklarının bilinmesi gerekmektedir. İnsan ögesinin en yoğun olduğu eğitim sektörü ve dolayısıyla da okullar özelinde örgütsel sessizliğin bilinmesine ihtiyaç oldukça fazladır. Bu konuda örgütsel sessizliğin düzeyinin bilinmesi ve ortaya çıkarılması hem literatüre katkı hem de durum tespiti ve gerekli önlemlerin alınmasına yol göstermesi için de bu alanın araştırılması önemli görülmüştür.

Problemler Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.1 Alt Problemler

Araştırmada aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin algıları öğretmenlerin kişisel değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2021-2022 Eğitim yılında Aydın ilinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapmakta olan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarını belirlemektir. Ayrıca bu algılarının farklı özelliklere göre değişiklik gösterip/göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim öğretimin temel unsurlarından olan öğretmenlerin kararlara dahil edilmesi, süreçte aktif yer alması, görüş ve önerileriyle katkılar sunması eğitim örgütleri açısından son derece önemlidir. Bunun olabilmesi için yöneticilerin öğretmenleri güçlendirmesi, karara dahil etmesi, onların moral ve motivasyonunu yüksek tutması gerekmektedir. Ancak yöneticilerinin ehliyet ve liyakatten yoksun olmaları, demokratik ve katılımcı yönetimi benimsemede çok istekli olmamaları, veli baskısı, iş yükünün ağırlığı ve iş dışı sorumlulukların da üstüne kalması gibi birçok neden öğretmenleri artık “sınıfa girer dersimi işler ve giderim” moduna itmiş durumdadır. Bu durum okulöncesi öğretmenleri açısından ise zaten aralıksız dersler ve öğrenci tesliminden sonra bitkinlik ve dinlenme gereksinimi duyma isteği ile birleşince daha da önemli bir soruna dönüşebilmektedir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarına doğru cevaplar vermişlerdir.
- Ölçme aracı yeterlidir ve kullanışlıdır.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Aydın il merkezi Efeler ilçesi ve Çine ilçesinde görev yapmakta olan okulöncesi öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır.

1.6. Tanımlar

Okulöncesi öğretmeni: 3-6 yaş dönemi çocukların ilköğretime kadar olan sosyal, bilişsel, öz bakım, psikomotor ve özbakım becerilerinin gelişimiyle ilgilenen öğretmendir.

Örgütsel sessizlik: Çalışanın bilgi, fikir, görüş ve önerilerini bilinçli olarak örgütlerinden esirgemesi ve örgüt içerisinde meydana gelen problemlere ve sorunlara ilişkin durumu değiştirecek veya etkileyebilecek görüş ve fikirlerini iletmemesi/iletememesi, bilinçli olarak konuşmamasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Sessizlik

2.1.1. Seslilik ve Sessizlik Kavramları

Ses kavramına ilişkin, TDK (2020) sözlüğünde yer alan ilk tanımlama fizyolojiyle alakalı olmakla beraber “kulağın duyabileceği titreşimler” şeklinde yapılmıştır. Buna karşın yönetsel literatür kapsamında karşılık gelmekte olan anlamı ile sese yönelik olarak yapılan “duygular, düşünceler”, “belli başlı davranışlar ya da tutumlara yönelik uyanmakta olan ruhsal tepkiler” şeklindeki tanımlamaların daha uygun olduğu görülmektedir. Bu noktadaki ses insanların ya da çalışan kişilerin duygularını, düşüncelerini, isteklerini ve taleplerini dışa vurmaları ya da göstermeleridir. TDK (2020) sözlüğü kapsamında seslilik ile sessizlikle alakalı tanımlar yer almasına karşın, bu çalışma içerisindeki anlamdan bir hayli uzak olduklarını dile getirmekte fayda vardır. Sesliliğe yönelik olarak yapılan tanımlama “Sesli olma durumları”, sessizlik adına yapılmakta olan tanımlamaysa “etrafta gürültünün olmaması durumu” şeklinde ifade edilmektedir. İş ortamları içinde sessizlik veya personel sessizliği, çalışan kişilerin bilinçleri dahilindeki tercihlerinin neticesi olarak işleri ile alakalı fikirlerini, yaşanmış olan sorunlar ile alakalı bilgilerini, iş ve sorumlulukları ile alakalı endişe, fikir ve tedirginliklerini dışa vurmamaları, ortaya koymamaları halleridir. Söz konusu yaklaşımla benzerlik taşıyan başka bir çalışma da çalışan sessizliği konusu dahilinde Milliken vd., (2003) tarafından gerçekleştirilmiştir (Tokgöz, 2021). Bu çalışmaya dayalı olarak çalışan sessizliğinin iş yerlerinde görev yapan personellerin iş ortamlarındaki sorunlar ve endişeleri ile ilgili konularda susmayı tercih etmeleri biçiminde tanımlaması yapılmaktadır. Çalışan sesliliğince literatür kapsamında çalışan sessizliği kavramının tam zıttı biçimde tanımlandığı göze çarpmaktadır. Morrison (2014) çalışan sesliliğini, çalışan kişilerin görev yaptıkları kurumlarda iyileşmeler sağlayabilme maksadına ilişkin, iş ve görevleri ile alakalı fikirler, özveriler, endişeler, bilgiler ve görüşlerini konular üzerinde

yaptırım ve değiştirme g¼c¼ olabilecek bireylere aktarmaları şeklinde tanımlamaktadır. Sessizlik kavramını benzer ifadeler aracılığı ile tanımladığı g¼r¼lmektedir. Sessizlik kavramı kapsamında iletilmekte olan mesajların i¼erikleri belli başlı şeylerin ne şekilde daha farklı yapılabileceklerinden, mevcuttaki ya da karşılaşılması muhtemel ciddi nitelikli sorunlara kadar son derece geniş bir yelpaze oluşturmaktadır. Mesajların alıcıları kurum ya da kuruluşların en ¼st y¼neticileri olabilirken, iş arkadaşları, birim y¼neticileri ya da kurumların dışından insanlar da olabilmektedir. Seslerin iletilme yollarıysa resmi (toplantılar) ya da resmi olmayan (dedikodu) kanallar olabilmektedir (¼akıcı, 2007).

2.1.2. Sessizlik ve Sessizlikle İlgili Tarihsel Gelişmeler

Brinsfield, Edwards ve Greenberg (2009)'dan ¼akıcı, (2007) aktardığına g¼re sessizlik ve sessizlik kavramları ile alakalı literat¼r kapsamındaki gelişim durumlarını ¼ başlık kapsamında ele almaktadırlar. Bahsi ge¼mekte olan bu başlıkların bařlangı¼ d¼nemi, ikinci d¼nem ve g¼ncel d¼nemler şeklinde sıralamalarını yapmışlardır. İlk d¼nemin 1970 ile 1985 tarih aralığını, ikinci d¼nemin 1985 ile 2000 tarih aralığını g¼ncel d¼nemlerinse 2001 yılı ile g¼n¼m¼z tarihi aralıklarını kapsadıkları dile getirilmektedir. Bařlangı¼ d¼nemi ses olgusunun kavramsallaştırılmış olması, ikinci d¼nem kendisini ifade etme, son d¼nemse ses ile sessizlik kavramlarına y¼nelik ¼ok sayıda ¼alıřmanın ger¼ekleřtirilmesine karşılık gelmektedir. 1970'li yıllar itibarı ile kurum ve kuruluşlardaki ses ve sessizlik durumlarının sosyal bilimci araştırmacıların ilgilerini ¼ekmeye başladığı dile getirilmektedir. Aynı şekilde bu d¼nem i¼erisinde tanımlaması yapılmış olan MUM Etkisi kavramının s¼z konusu alan ¼zerindeki gelişimlere bir nevi ışık tuttuğunun altı ¼nemle ¼izilmektedir. MUM Etkisi Teorisine kapsamında bireyler g¼zel haberleri g¼zel olmayan haberlere nazaran ¼ok daha rahat paylaşma eğilimleri g¼stermektedirler. Benzer bi¼imde sosyal psikoloji mecrasında ses kavramının etkisine y¼nelik olarak ger¼ekleřtirilen araştırmalar da bir hayli ¼nemli etkiler oluşturmuştur. 1980'li yılların orta b¼l¼mlerinde bařlangı¼ yapan ikinci d¼nem dahilindeki ¼alıřmaların bilhassa ¼rg¼tsel adalet, dedikodular ve ¼rg¼tsel řik¼yetlerden meydana geldiği dikkat ¼ekmektedir. Bunun yanı sıra bu d¼nem kapsamında başka kişilerin d¼ř¼ncelerinin değiştirilmesi bağlamında takip edilen yollara y¼nelik olarak ger¼ekleřtirilen ¼nemli araştırmalar da yer almaktadır. ¼¼¼nc¼ d¼nem konumunda bulunan 2001 yılı sonrasında, bilhassa sessizlik kavramının ¼rg¼tsel yapı unsurları ¼st¼ndeki etkileri, bilimsel mecralarda ger¼ekleřtirilen araştırmalar i¼in son derece m¼him bir husus kimliğine

bürünmüştür. Örgütsel sessizlik kavramının tanımlamasını yaptıkları görülmektedir. Daha sonra kişilere odaklanmakta olan araştırmalarda örgütsel sessizliğin yerine çalışan sessizliği kavramının kullanılmaya başladığı ifade edilmektedir.

2.1.3. Sessizliğin Önemi

Sessizlik kavramının kurumlar ve kuruluşlar bakımından önemli olmasının nedeni, meydana getirebileceği olumsuz durumlar ya da kayıplar ile son derece yakından ilişkili durumda olmasıdır. Sessizlik kavramının hem kurum çalışanları hem de örgütsel yapı bakımından belli başlı negatif sonuçlar barındırdığı dile getirilmektedir. Sessizlik öncelikli olarak örgüt çalışanları ve örgüt yöneticileri arasında oluşan iletişim engeli özelliği taşımaktadır. Çalışan sessizliği, örgüt yöneticilerinin sürmekte olan operasyonel sorunlara yönelik bilgi sahibi olmamaları anlamını taşıyabilmektedir. Ayrımcı tutumlar, tacizler, yolsuzluklar ve görevi kötüye kullanmaya yönelik sessizlik, örgütlerin yönetim katmanlarının sorun içeren davranış ve durumları bertaraf etmek için herhangi bir eylemde bulunmayacakları anlamını taşımaktadır. Bunların yanı sıra önemli konular ile alakalı sessiz çalışanların da psikolojik strese maruz kalabilecekleri unutulmamalıdır (Robbins ve Judge, 2018; akt. Tokgöz, 2021).

Örgüt çalışanlarının tavsiyeleri ile fikir ve görüşleri, kurum ya da kuruluşların birtakım fırsatları değerlendirebilmelerine yardım edebilir, sorunlara ilişkin bilgi alışverişleri söz konusu olumsuzlukların giderilebilmesine imkân sağlayabilir ve görüş ayrılıkları daha bilinçli kararların alınabilmesine zemin j-hazırlayabilir. Sessizlikse bütün bu söz edilenlerin getirecek olduğu yararlardan faydalanamama biçimindeki durumları meydana çıkaracaktır. Bunun yanı sıra haddinden fazla fikrin dile getirilmesi, yoğun düzeyli tartışmaların yaşanmaları da birtakım kafa karışıklıklarına sebebiyet vermektedir (Ashford vd., 2009; akt. Özdemir ve Uğur, 2016).

Sessizlik gerçekleştirilmekte olan faaliyet ve eylemlerle alakalı yönetici bireylerin eksik bilgilendirilmeleri gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu durumun neticesinde de alınacak olan kararlarda yoğun hatalar oluşması, kurum ve kuruluşların zarar etmeleri biçimindeki olumsuz tabloların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Sessizliğin bir tehdit unsuru olarak algılanmaması, tam tersine hem kurum hem de bireyler için yararlı bir kavram şeklinde ele alınması kurum yöneticileri ve kurum personellerinin arasında kurulacak olan iletişim ve güven ağlarının arzu edilen biçimde gelişmesine katkı

sağlayacaktır. Bunlarla beraber ses çıkaran personellerin daha samimi ve güvenilir oldukları düşünülmektedir (Morrison, 2014).

Kendilerinin yeteri kadar dinlenmediklerini, yok sayıldıklarını, fikir ve önerilerine gereken önemin gösterilmediğini düşünen çalışanların özgüven ve işlerine yönelik motivasyonlarının çok ciddi bir şekilde aşağıya çekileceği göz ardı edilmemelidir. Bu şekilde olumsuz algılara kapılmış olan personelin moral düzeyi de çok büyük düşüş göstereceğinden, söz konusu personelin görev yaptıkları kurumlarda performans düzeylerinin ve kurumsal verim seviyelerinin de benzer oranlarda geriye çekilmesi kaçınılmaz olmaktadır.

2.1.4. Sessizlik Türleri

Bu başlık kapsamında sessizlik türlerine yönelik ayrıntılı bilgilerin verilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu türler dört başlık altında ifade edilecektir.

2.1.4.1. Kabul Edilmiş Sessizlik

Bu sessizlik türü, kurum çalışanlarının kendi istekleri ile kurumları ile alakalı bilgiler ve düşünceler aktarmamayı tercih etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Bu sessizlik türünün temel noktasında, sarf edecekleri gayretlerin kabul ya da takdir görmeyeceği, değişimlerin zaten gerçekleşmeyeceğine ilişkin inançlar yer almaktadır. Örgüt çalışanları, konuşma eyleminin manasız ve bu eylem aracılığı ile fark yaratabilme ihtimalinin hemen hemen olmadığı düşüncesine dayanmak suretiyle değişime yönelik düşünce ve önerilerini gizleme yoluna giderler. Bu durumun yanı sıra, çalışan bireylerin durumlara etki edebilmeye ilişkin düşük öz-yeterlik algılarına sahip olmaları da düşünce ve önerilerini açıklamalarına engel teşkil edebilir. Çalışanlar tavsiye edecekleri düşüncelerin gerektirmekte olduğu değişimlerin grupların kapasitelerinin üstünde olduğu inancına dayanarak da sessizliği tercih edebilirler (Knoll ve Dick, 2013; akt. Uçar ve Duygulu, 2016).

2.1.4.2. Savunma Amaçlı Sessizlik

Bu sessizlik türü, personelin korkuya dayalı olarak kendilerini koruyabilme amacı ile bilgiler ya da fikirlerini dışa vurmamaları olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada bireylerin kendilerini işlerinden çıkarılma ve aşağılanma biçimindeki dış tehdit

unsurlarından muhafaza edebilmek adına bilinçli tercihlerin söz konusu olduğu ifade edilmektedir. Personel sahip oldukları seçeneklerin farkında olmakla beraber menfaatleri adına mevcut durumda sessizliği tercih etmenin daha yerinde olacağına inanır. Çalışanlar dile getirecekleri aksaklıklardan kendilerinin sorumlu sayılabilecekleri düşünüyorlarsa ve bireysel hata ve yanlışlarını gizleme amacını taşıyorlarsa söz konusu sessizlik türünü tercih edeceklerdir (Knoll ve Dick, 2013; akt. Uçar ve Duygulu, 2016).

2.1.4.3. Sosyal Sessizlik

Bu tür sessizlikler, özgecilik ya da iş birlikçi güdüler odaklı bir şekilde başka kişilere ya da kurumlara yararlar sağlayabilmek amacı ile görev ya da sorumluluklar ile alakalı fikir veya bilgilerin açıklanmamasının tercih edilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu tür sessizlik kapsamında aktif nitelikli tercihler söz konusu durumdadır ve başka bireylerin korunma istekleri esas kabul edilmektedir. Bahse konu durumdaki bu sessizlikler kurumlar aracılığı ile talep edilmemektedir, bireylerin içlerinden gelme zorunluluğu bulunmaktadır. Personeller başka bireylerin kendilerine yönelik olarak duydukları güveni yıkmamak, kurumlara ait özel ya da gizli mahiyetteki bilgileri dile getirmemek amacıyla da sessizliği tercih edebilmektedirler (Knoll ve Dick, 2013; akt. Yenel, 2016).

2.1.4.4. Fırsatçı Sessizlik

Fırsatçı sessizlik, kurum ya da kuruluşlar içinde görev yapan personelin şahsi menfaatleri adına sessiz kalma pozisyonuna geçmeleri anlamını taşımaktadır. Bu sessizlik türü stratejik bakımdan çalışan bireylerin işleriyle alakalı bilgiler ya da fikirlerini şahsi menfaatleri adına başka insanlara zarar gelme ihtimallerinde bile saklayabilmektedirler. Personel yönetici departmanlarında yer alan kişilerle aralarının bozulmamasını istiyor, iş ve pozisyonlarını muhafaza etmeyi her şeyin önünde tutuyorlarsa fark ettikleri aksaklık ya da sorunları dışa vurmamayı tercih edebilmektedirler (Knoll ve Dick, 2013; akt. Yenel, 2016).

2.1.5. Sessizliğin Teorik Temelleri

Örgütsel sessizlik ile çalışan sessizliği pek çok kuramsal yapıda teorik temeller edinmektedirler. Bahsi geçen bu teorik temellere aşağıdaki bölümde açıklamalarıyla beraber yer verilmiştir.

2.1.5.1. Bilişsel Çelişki Teorisi

Sosyal psikolojiyle ilgili öne sürülmüş olan, insan davranışlarına yönelik nedenlerin tanımlanması için etkin olan bir kuram olarak ele alınmaktadır. Bilişsel çelişki kuramı doğrultusunda bireylerin halihazırdaki davranış ve seçimleri geçmişe ait tecrübelerine, üyesi buldukları toplumsal yapıların sosyal normlarına, inançları ile değer unsurlarına dayalı durumdadır. Bireyler zamanla inanç türleriyle terslik gösteren durum ya da olaylarla karşı karşıya kalırlar. Böylesi durumlarda bilişsel çelişkilere maruz kalırlar. Yenilik içeren durumlar ne düzeyde mantıklı olursa olsun değer ve inançları ile çelişmemek adına söz konusu yeni durumları reddetme ve görmezden gelme tutumlarını sergileyebilirler (Yücel ve Çizel, 2018).

2.1.5.2. Sessizlik Sarmalı Teorisi

Bu teori doğrultusunda kişiler içinde yer aldıkları sosyal mecralarda belli başlı grupların mensubu olma noktasında çaba sarf ederler ve dışlanmaya maruz kalmaktan çekinirler. Bu nedenden dolayı karşısına olumsuz niteliğe sahip olay ve durumlarla karşı karşıya kaldıklarında gruplarından dışlanma endişesinden dolayı bu olumsuzlukları dile getirmemeyi ve görmezden gelme tutumlarını benimseyebilirler. İşyerlerinde de benzer bir şekilde dışlanmaya maruz kalmamak adına fark edilen sorun ve aksaklıkları konuşmak yerine sessiz kalma tutumları tercih edilebilmektedir (Kehya, 2018).

2.1.5.3. Planlı Davranış Teorisi

Bu teoriye göre insan davranışının temelinde niyet bulunmaktadır. Niyetlerin belirlenmesinde etkili olan unsurlarsa bireylerin becerilerine ilişkin öz yetkinlik algıları, ilişkili davranışlara dair algıları ve içerisinde yer aldıkları toplumsal yapıların sosyal normları şeklinde sıralanmaktadır. İnsanların belli başlı davranışları sergileme

olasılıklarının yükseklik arz etmesi niyetlerin güçleri ile doğru orantıya sahiptir. Bunların yanı sıra kişilerin amaçladıkları davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekliliği bulunan kaynak ve becerilere de sahip olma mecburiyetleri bulunmaktadır (Mercan, 2015).

2.1.5.4. Mum Etkisi

Mum etkisinin kişilerin herhangi bir bilgi unsurunu etik özelliğe sahip olmamasına rağmen gizleme eğilimi taşımaları şeklinde tanımlaması yapılmaktadır. Bu şekildeki davranışların arka planında yatmakta olan sebeple bilgilerin ortaya koyulduğu takdirde kişilerine kendilerine yönelik yaptırımlar uygulanacağına ilişkin algılardır. Personellerin işyerlerinde yaptıkları hataları, cezai işlemler uygulama ve işe son verme biçimindeki endişeler neticesinde açığa çıkarmamalarıdır. Bunların yanı sıra kişiler pozitif nitelikli ilişkilerini devam ettirebilmek adına da sessizliği tercih edebilmektedirler (Tülübaş ve Celep, 2014).

2.1.5.5. Beklenti Teorisi

Bu teori doğrultusunda kişiler kararlar alma aşamalarında kayıplarının ve kazançlarının farklı şekillerde değerlendirmelerini yapmaktadırlar. İnsanlar kararlar alırken olası kayıplardan ziyade olası kazançları göz önünde bulundurma eğilimine sahiptirler. Herhangi bir hususa yönelik karar alma aşamasında kazanç ya da kayıp olasılıkları yarı yarıya olmasına rağmen, insanlar kazanma olasılıklarını genel olarak daha yüksek bir şekilde algırlarlar. Bu tarz süreçlerde kayıpların bireyler üzerinde daha olumsuz ve yıkıcı etkilerinin biliniyor olmasından dolayı kazanç seçeneklerinin daha fazla tercih edildiği ifade edilmektedir (Kahneman ve Tversky, 2013; akt. Yenel, 2016).

2.1.5.6. Kendini Uyarılama Teorisi

Bu teori, kişilerin sosyal durumlar kapsamında başka insanlara sunmakta oldukları imajlarını hangi düzeyde kontrol edebildikleri ile alakalı kişilik özelliği şeklinde tanımlanmaktadır. İnsanlar, kendilerini uyarılama bakımından birbirlerinden çok farklı yapılarla sahip durumdadırlar. Bu bağlamda yüksek kontrol sahibi kişiler, çevreleri üstünde olumlu izlenimler yaratmak, söz konusu çevrelerde yer alan bireyleri

etkileyebilmek adına davranışlarında değişiklikler yapma noktasında oldukça yüksek motivasyona ve becerilere sahiptirler. Bu durum tam tersi olarak düşük düzeyli kontrol sahibi bireyler çevrelerinde bulunan diğer bireylere nazaran tutarlı imajlar ortaya koyarak iç tutumlarına sadık kalma eğilimini taşımaktadırlar (Cole ve Bambara, 2000; akt. Yenel, 2016).

2.1.5.7. Fayda Maliyet Analizi

Söz konusu bu yöntem, bireylerin kararlar alırken farklı seçeneklere yönelik fayda ve maliyetleri gözden geçirmek kaydı ile kendileri adına fayda düzeyi en yüksek olanları tercih etmeleri şeklinde ifade edilmektedir. Sorunların dile getirilmesi ya da getirilmemesi iki seçenekte nihai olarak bireyler tarafından kendileri için en yararlı olanın seçilmesi beklenmektedir. Sessizlik yararlı ise sessiz kalmak tercih edilecektir (Gümüştekin ve Emet, 2007).

2.1.5.8. Abilene Paradoksu

Abilene Paradoksu, belli başlı eylemlere yönelik kararlar alan grupların söz konusu kararları esasında tüm üyelerin kişisel bakımdan hoşlarına gitmeyen seçenekler olduğu dile getirilmektedir. Bunun yanı sıra grubun bütün mensupları alınan kararların gruplarının yararına olduğunu düşündüklerinden dolayı susmak tercih edilmekte ve gruplara bu şekilde uyum sağlanmaktadır. Bu tarz eylemlerin neticesinde bütün üyeler bu durumdan başka üyeleri ya da grubun tamamını sorumlu tutmalarına karşın alınan kararlardan hiçbir üye sorumlu olmamaktadır ya da suskunluk egemen olduğu için bütün üyeler sorumludur (Can, Aşan Azizoğlu ve Aydın, 2015).

2.1.5.9. Sağır Kulak Sendromu

Söz konusu bu sendrom yönetim mekanizmalarındaki açık kapı uygulamalarının birebir zıt türevini tanımlayabilme amacı ile kullanılmaktadır. Yönetici şahısların personellerden gelmekte olan bütün bilgilere kulaklarını tıkamaları, bu bireyleri dikkate almamaları, olumsuzluklar ve aksiliklerle alakalı herhangi bir eylemde bulunmamaları haline karşılık gelmektedir. Kurum ve kuruluşlar içerisinde bir alt yöneticilerin kurum

çalışanlarına yönelik kötü davranışları hususunda yöneltilen şikâyetlere yönelik üst yönetimlerin hiçbir eylem sergilememeleri durumu olarak da ifade edilebilir.

2.1.5.10. Duygusal Olaylar Teorisi

Başlığa konu durumundaki teori kurum çalışanlarının davranışa yönelik kararlarına etki eden unsurların incelemelerini yapmaktadır. Bu teori kapsamında kurum çalışanları iki tercih arasında kaldığında daha düşük duyuşsal sorun yaratan seçeneği tercih etme eğilimi taşımaktadırlar. Teori bağlamında bireylerin davranış şekillerinde geçmiş dönemlerde ya da yakın zamanlarda yaşanan duygusal tecrübelerin önemli etkileri olmaktadır.

2.1.5.11. Atfetme Teorisi

Atfetme Teorisi (nedensellik), bireylerin davranışlarına ilişkin nedenlerle alakalı çıkarımları ve söz konusu bu çıkarımlara yönelik olarak gerçekleştirdiği genelleme durumlarının davranışlara ne şekilde yön tayin ettiğini açıklama amacını taşımaktadır. Bu doğrultuda kişiler çevrelerinde bulunmakta olan kişilere ilişkin davranışları öngörebilecekleri düşüncesine sahip olarak kendileri adına daha güvenilir ortamlar yaratma imkanını elde ederler (Kızgın ve Dalgın, 2012).

2.1.6. Okulda Sessizlik

2.1.6. 1. Okulda Sessizlik Biçimleri ve Nedenleri

Okullarda diğer örgütler içerisinde karşılaşılan benzer sebepler ile çalışan sessizlikleri meydana gelmektedir. Okulların en önemli unsurları arasında yer almakta olan öğretmenlerin çok büyük oranda kendilerini belli başlı mekanizmalardan koruma amaçlı olarak sessizliği tercih ettikleri dikkat çekmektedir (Ayduğ, Himmetoğlu ve Turhan, 2017; Celep ve Kaya, 2016). Ayduğ ve diğerlerinin (2017) öğretmenler üstünde yürütmüş oldukları araştırmaları kapsamında öğretmenlerin sessizliği tercih etmelerine neden olarak en ön sıraya sessizliklerini bozmaları halinde başlarına kötü şeyler gelebileceğine yönelik korkuları koydukları ortaya çıkmıştır. Bu duruma ilave olarak, sosyal imajların tahribat görmesi, gruplardan dışlanma, yönetici bireylere güven

duymama, yalnızlığa maruz kalma ve kendilerine kötü davranışlar sergilenmesini ifade etmişlerdir. Öğretmenler gelişim ve ilerleme odaklı olarak önerilerde bulunmayı ise işlerin kendi üzerlerinde kalacağı endişesi, herhangi bir şeyin değişmeyeceğine ilişkin inaçları, kendilerini söz konusu alanlar üzerinde yeterli görmemeleri, bürokratik engel unsurları gibi nedenlerle sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Celep ve Kaya (2016) sessizliği seçmenin sebebi olarak en ön sırada meslektaş bireylerce dışlanmak ve fişlenme korkularının bulunduğu altını çizmektedirler. Bir sonraki sırada kendisine yer bulan nedeninse yönetici kişilere güven duyulmaması olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bilhassa kurum yöneticilerinin kayırmacı tutumlar göstermeleri, kendi içlerinde birlikler meydana getirerek kurumun öğretmenlerine yönelik negatif yaklaşım ve uygulamalarda bulunmaları söz konusu kararlar üzerinde önemli düzeyde etki oluşturmaktadır. Öğretmenler, sorunlara yönelik ses çıkarmaları halinde kurum yöneticilerinden gelecek olumsuz karşılık ve tavırlardan korku duymaktadırlar. Madalyonun özel okullar boyutunda ise, bu tür kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş kaybı nedeniyle sessiz kalmaları yer almaktadır.

2.1.6.2. Okulda Sessizliğin Sonuçları

Eğitim kurumları içerisinde sessiz kalmanın gerek okullar gerekse de öğretmenler üzerinde belli başlı negatif etkilerinin bulunduğu rahatlıkla dile getirilebilir. Öncelikli olarak sessizlik, yönetim katmanlarının öğretmenler üstünde daha yoğun baskılar kurmalarına ve demokrat yönetim tarzlarından uzaklaşmalarına zemin hazırlamaktadır. Bunun yanı sıra sessizlik, eğitim kurumlarının iklimlerinin olumsuz yapılar kazanmasına, öğretmen verimlerinin düşmesine, konuşma ve ortak akıl koyulamadığı için problemlerin olduklarından çok daha büyük ve çözümsüz duruma evirilmelerine, öğretmenlerin kurum yöneticilerine yönelik olumsuz tutum ve algılar oluşturmalarına sebebiyet verebilmektedir (Ayduğ vd. 2017). Celep ve Kaya (2016) sessizlik olgusunun öğretmenler bakımından pozitif ve negatif neticelerinin bulunduğu altını çizmektedirler. Pozitif neticeler; öğretmen bireyler sessizliği seçerek uyumlu ve uysal görüntüler vermekte ve bu görüntüler de kurum yönetimleri aracılığı ile ödüllendirilebilmektedir. Bununla birlikte sessiz kalmanın bilhassa psikolojik bakımdan bir hayli olumsuz neticelerinin bulunduğu dile getirilmektedir. Öğretmenler sessiz kalmanın neticesi olarak işe dönük motivasyon düzeylerinde ve kurumlarına olan bağlılık seviyelerinde önemli oranda düşüşler yaşamaktadırlar. Bu durumun sosyal ve aile

yaşantıları üstünde de son derece negatif yansımalarının olduğu göz ardı edilmemelidir. Öneri getirene öneriye konu olan işlerin verilmesi pek çok öğretmenin becerilerinin yüzeye çıkmasına engel teşkil etmektedir. Öğretmenler söz konusu işleri yerine getirme bağlamında beceri sahibi olmalarına karşın fikirlerini dile getirmemekte ve eğitim kurumları bu becerilerin kuruma sağlayabileceği katkılardan mahrum kalmaktadırlar. Özgan vd. (2012) sessizliği seçen öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin aşağıya indiğini dile getirmektedir. Sessizliğin artış gösterdiği mecralarda dedikodunun arttığını, etkili fikirler meydana çıkmadığından dolayı kurumların gelişim sağlayamadığını ifade etmek mümkündür (Eren, 2001).

2.1.6.3. Okulda Sessizliğin Önlenmesi

Sessizliğe sebebiyet veren unsurların bertaraf edilmesi, öğretmenlerin ses çıkarmalarına önemli düzeyde zemin hazırlayacaktır. Öncelikli olarak, bütün bireylerin düşüncelerinin dinlendiği, herkesin eşit değer gördüğü, her türden düşüncenin önemli görüldüğü demokratik yapıları eğitim kurumu ortamlarının tesis edilmesi gerekmektedir. Öğretmenlere düşüncelerini dile getirdiklerinde herhangi bir olumsuz durumla karşı karşıya kalmayacakları ve dile getirdikleri şeylerin aleyhlerinde kullanılmayacaklarından emin olabildikleri güvenilir ortamların oluşturulması gerekir (Ayduğ vd. 2017). Celep ve Kaya (2016) aracılığı ile gerçekleştirilen araştırmaya dahil olan öğretmenlerin eğitim kurumlarında sessizliğe mâni olunmasına ilişkin belli başlı önerilerde buldukları görülmektedir. Öğretmenlerin sesliliğe yönelik olarak aramakta oldukları en mühim durumun güven ortamları olduğu göze çarpmaktadır. Güven dahilinde, düşüncelerinin değerli ve önemli görülmesini, eleştirilere maruz kalmamayı, ifade edilen şeylerin dışarı çıkmamasını, yönetici bireylerin önyargılar taşımamalarını arzu etmektedirler. Bu bağlamda bir başka önerinin ise yöneticiler ile örgüt çalışanları arasında etki düzeyi yüksek iletişim ağlarının tesis edilmesi şeklinde öne sürüldüğü görülmektedir. Bu doğrultuda aranmakta olan esas özellikse yönetici bireylerin samimiyetleri olmaktadır (Benli ve Cerev, 2017).

2.2. İlgili Araştırmalar

Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okulları bünyesinde görevli olan eğitim kurumu yöneticileri ve öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik

seviyelerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya yönelik örnekleme, ilköğretim okulları içerisinde görevli olan 444 kurum yöneticisi ile öğretmenler meydana getirmiştir. Araştırmanın verilerinin toplanması için Örgütsel Sessizlik Ölçeğine başvurulmuştur. Araştırmanın bulguları doğrultusunda, kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş durumları ve mesleki kıdem durumları doğrultusunda örgütsel sessizlik düzeylerinin farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Okullarda kıdem yılları 6 ile 10 yıl aralığında bulunan öğretmen bireylerin örgütsel sessizlik düzeyleri 1-5 ile 11 yıl üzeri grupta yer alanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Köse (2014) tarafından yürütülmüş olan araştırmanın amacı, dezavantaja sahip eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasında yer alan olası ilişkilerin tespit edilmesidir. Araştırmanın verileri Ankara'ya bağlı Altındağ ilçesinde yer alan ilkököl ve ortaokul kademelerinde görevli olan 253 öğretmenden elde edilmiştir. Verilerin toplanması için Çalışan Sessizliği Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine başvurulmuştur. Verilerin analizleri pearson korelasyon analizi aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları doğrultusunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasında olumsuz yönlü, orta düzeyli anlamlı ilişkinin bulunduğu ifade edilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Daşçı (2014) çalışmasında öğretmenlerin bazen yıldırımaya maruz kaldıkları ve örgütsel sessizliğin "orta" seviyede olduğunu saptamıştır. Örgütsel sessizlik davranışlarının odak noktası okul müdürü olarak görülmüştür. Okul yöneticilerinin dönüştürücü ve işlemci liderlik davranışları sergilemesiyle öğretmenlerin yıldırma ve örgütsel sessizlik yaşama seviyeleri azalmaktadır.

Hashımı'nin (2019) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri cinsiyet, eğitim seviyesi ve okul türüne göre farklılık göstermemiştir. Ancak kıdeme göre kıdem yılı az olanların sessizliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Aydın'ın (2016) çalışması kapsamında, öğretmenlerde örgütsel sessizlik, eğitim kurumu yönetimlerinde kayırmacı tutumlar ve öz yeterlik algıları arasında yer alan olası ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verilerinin, ilkököl kademesinde görevli 473 öğretmenden toplandığı görülmektedir. Araştırma kapsamında verilerin toplanması için Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği ve Öz Yeterlik Ölçeğinin kullanıldığı belirtilmiştir. Verilere ilişkin analizlerde, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda öğretmenlerin

örgütsel sessizlik algılarının orta düzeyde bulunduğu göze çarpmaktadır. Örgütsel sessizliklerle eğitim kurumu yönetimlerinde kayırmacı tutumlar ile orta düzeyli olumlu anlamlı ilişkiler tespit edilirken öz yeterlik ile anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir.

Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın amacı, öğretmenlerin bürokratik yapılar, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasında yer alan olası ilişkilerin ortaya çıkarılmasıdır. Çalışmanın verilerinin farklı ortaokul kurumlarında görev yapan 370 öğretmenden toplandığı görülmektedir. Verilerin toplanması için ise, okul yapısının etkililiği, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerine başvurulmuştur. Verilerin analizleri için korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışmanın neticesinde elde edilmiş olan bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin okul bürokratik yapıları, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik ile bürokratik yapılar ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyli olumlu ilişkiler saptanmıştır.

Ülbeği ve İplik (2016) çalışmasında kabullenici sessizlik ve savunmacı sessizlik boyutları arasında ilişki olmadığı, kabullenici sessizlik ile prososyal sessizlik ve savunmacı sessizlikle prososyal sessizlik arasında anlamlı, negatif ve zayıf ilişki olduğunu saptamıştır.

Tolunay Ateş ve Önder (2018) çalışmalarında eğitim çalışanlarının örgütsel sessizliğinde cinsiyet ve medenî durumun örgütsel sessizlikteki etkisinin çok zayıf olduğunu ve kadınların erkeklere göre evlilerin bekârlara oranla daha çok örgütsel sessizlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Akar (2018) çalışmasında dönüşümcü liderlikle örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü ilişki, örgütsel adaletle örgütsel sessizlik arasında negatif yönde ilişki tespit etmiştir. Yine yöneticiye güven ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü, örgütsel sessizlik ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü, mobbing ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki, örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gülenç (2019) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin daha çok yönetsel konularda ve en az da örgüt kültürüyle ilgili alanlarda olduğunu saptamıştır. Örgütsel sessizlik düzeyleri kıdem ve eğitim kademesine göre farklılaşmaktadır. Çalışmada ayrıca öğretmenler yıldırma davranışları sonucunda örgütsel sessizliklerini arttırmaktadırlar.

Sevindim'in (2020) "Lise Müdürlerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerini Yordama Düzeyi" isimli çalışmasında öğretmenlerin duyguları

nedeniyle sessizlik yaşadıkları görülürken yine izole olma, örgüt ve okuldaki ortamdan kaynaklı sessizlik yaşadıkları görülmüştür.

İpek (2020) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sessizlik seviyelerini orta seviyede bulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları cinsiyet ve eğitim seviyelerine göre farklılık göstermiştir. Ancak medeni hal, hizmet süresi ve yaşa göre ise farklılık göstermemiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet algıları arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Temiz (2020) araştırmasında özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin işini kaybetme korkusundan, yönetim ilgisizliğinden, dışlanma endişesi, izole olma ve etiketlenme kaygısından kaynaklandığını tespit etmiştir. Öğretmenler örgütsel sessizliklerinin kendilerinde değersiz ve mutsuzluk hissi yarattığını belirtmişlerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma “betimsel tarama” modelinde yapılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2016).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Aydın İli Efeler ve Çine ilçelerinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi anaokulu, ilkökul ve ortaokul okullarda çalışan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrende 626 okulöncesi öğretmeni bulunmaktadır. Bu öğretmenlerden 202 öğretmenden veriler toplanmıştır. Öğretmenler kolay ulaşılabilir örnekleme ile seçilmişlerdir ve istekli olan öğretmenlerden veri toplanmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgileri dağılımı 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Medeni durum	Evli	170	84,2
	Bekar	32	15,8
Eğitim Düzeyi	Lisans	159	78,7
	Lisansüstü	43	21,3
Çalıştıkları okul türü	Anaokulu	69	34,2
	İlkokul	65	32,2
	Ortaokul-Lise	68	33,7
Okulda görev süresi	5 yıl ve daha az	144	71,3
	6 yıl ve üstü	58	28,7
Meslekte görev süresi	10 yıl ve daha az	62	30,7
	11-15 yıl	72	35,6
	16-20 yıl	36	17,8
	21 yıl ve üstü	32	15,8

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı (Devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	21-33	52	25,7
	34-37	70	34,7
	38-42	48	23,8
	43 ve üstü	32	15,8
İlçe	Efeler	81	40,1
	Çine	121	59,9

Tablo 3.1’de öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre dağılımları verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin çoğunluğunu (% 84,2) evliler, % 78, 7 oranla lisans mezunları, % 34,2 oranla anaokulunda çalışanlar oluşturmaktadır. Büyük kısmının (% 71,3) okuldaki görev süresi 5 yıl ve daha azdır. Meslekteki görev süresi ise genellikle (% 35,6) 11-15 yıl ve yaş olarak (% 34,7) 34-37 yaşlarda ve % 59,9 oranla Çine ilçesi oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait genel bilgiler “a) Cinsiyet, b) Eğitim Düzeyi, c) Okul türü, d) Okuldaki hizmet süresi, e) Yaş, f) Görev Yaptığı ilçe” olmak üzere 6 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin örgütsel sessizlik seviyelerini ölçmek için “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek 2012 yılında Knoll ve Dick tarafından geliştirilerek alana kazandırılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasını ise Çavuşoğlu ve Köse (2019) yapmıştır. Ölçeğin orijinali 20 madde ve 3 boyutluyken uyarlama çalışmasında 5 madde atılmıştır. Boyutlar Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS), Fırsatçı Sessizlik (FS) ve Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) şeklindedir. Boyutlar Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu (1,2,3,4,5,9,11,12,13,19. Maddelerle), Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu (17,18,20. Maddelerle) ve Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu (6,7. Maddelerle) temsil edilmiştir.

Tablo 3.2. Örgütsek Sessizlik Ölçeği Madde Sayısı ve Alpha Değerleri

	Madde Sayısı	Alpha Değeri
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	10	,967
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	3	,957
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	2	,944
Genel ortalama	15	,971

Örgütsel sessizlik ölçeğinin 15 madde ve 3 alt boyuttan oluştuğu ve Cronbach Alpha değerlerinin ,944 ile ,971 değerleri arasında yer aldığı görülmüştür. Bu değerlerin ise ölçeğin genel ve alt boyutlarının çok yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Ölçek likert tip olup seçenekler aşağıdaki gibidir.

- (5) Kesinlikle katılıyorum,
- (4) Kısmen katılıyorum,
- (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum,
- (2) Katılmıyorum,
- (1) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin ölçeğe verdiği cevaplar SPSS 26 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Toplanan verilerin normallik analizini yapmak için toplanan verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakıldığında Tablo 3.3'te gösterilen değerler elde edilmiştir.

Tablo 3.3. *Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	-,908	,141
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	-,796	,370
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	-,804	,282
Genel ortalama	-,881	,070

Tablo 3.3'te ölçek ve alt boyutlarının “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” analizi verilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -,908 ile ,370 aralığında değişiklik gösterdiği ve buna göre de normal dağılım göstermiş olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Örgütsel Sessizlik Ölçeğindeki aralıklar;

- 1,00 – 1,80 Kesinlikle katılmıyorum ve “Hiçbir zaman” şeklinde
- 1,81 – 2,60 Katılmıyorum ve “Çok az” şeklinde
- 2,61 – 3,40 Ne katılıyorum ne katılmıyorum ve “Bazen” şeklinde
- 3,41 – 4,20 Katılıyorum ve “Çok” şeklinde

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

Anlamlılık sınırı $\alpha = .05$ alınmıştır. Öğretmenlerin kişisel özelliklerinin dağılım analizinde “betimsel istatistikler” yapılmıştır. Ölçeğe verilen cevapların analizinde ortalama ve standart sapmalara bakılmıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeyi gibi ikili değişkenlerin analizinde “Bağımsız Örneklem T” testi; yaş, çalıştığı okul türü vb. gibi ikiden fazla kategorik değişkenin analizlerinde “tek yönlü varyans analizi” yapılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için Post Hoc (Tukey HSD) veya Scheffe analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve bu bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu kısımda, “1. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ne düzeydedir?, 2. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir? ve 3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin algıları öğretmenlerin kişisel değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olmak üzere üç alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlara verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ne düzeydedir” biçiminde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleriyle ilgili algıları ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Çatışmalardan kaçınmak için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,48	,16	Çok Az
2. Geçmişte kritik durumlar üzerine konuştuğumda kötü deneyimlerim olduğu için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,47	,64	Çok Az
3. Benim uğraşmam (alakadar olmam) beklenmediği için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,42	,54	Çok Az
4. Negatif sonuçlardan korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,48	,62	Çok Az
5. İş arkadaşlarımla ve üstlerimin önünde kendimi savunmasız bırakmamak için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,32	,51	Çok Az
6. Başkalarını utandırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,37	,41	Çok Az
7. Üstlerimin ve iş arkadaşlarımla gönüllü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,63	,30	Bazen

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
9. Sorun çıkaran birisi gibi görünmek istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,45	,57	Çok Az
11. Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,49	,82	Çok Az
12. Başkaları da bir şey söylemediği için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,49	,16	Çok Az
13. Üstlerim öneri, fikir ve benzerlerine açık olmadığı için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,53	,33	Çok Az
17. Benim fikirlerimin avantajını başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,33	,31	Çok Az
18. Birilerinin hatalarından kaynaklanan sonuçları yaşamalarını görmek istediğim için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,42	,75	Çok Az
19. Açıkça konuşmanın dezavantajından korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,40	,64	Çok Az
20. Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	202	2,21	,68	Çok Az

Tablo 4.1’de öğretmenlerin örgütsel sessizlikle ilgili maddelere ilişkin görüşleri yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü gibi aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. En yüksek oranın ($\bar{X}=2,63$) ortalamayla “Üstlerimin ve iş arkadaşlarımla görüşümü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” Şeklindeki ifadeye “Bazen” şeklinde görüş bildirerek örgütsel sessizlik davranışlarını bazen gösterdiklerini ifade etmişlerdir. En düşük oran ise ($\bar{X}=2,21$) ortalamayla “Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” Şeklindeki ifadeye “Çok az” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Diğer ifadeler ise hepsine “Çok az” şeklinde katılım gösterdikleri görülmüştür.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşleri Tablo. 4,2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutları Algıları

Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	202	2,45	,68	Çok az
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	202	2,32	,88	Çok az
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	202	2,50	,86	Çok az
Genel ortalama	202	2,43	,96	Çok az

Tablo 4.2’de öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutları algıları yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin bütün boyutlarda göstermiş oldukları örgütsel sessizlik davranışlarının “Çok az” düzeyinde olduğu görülmektedir. Boyutlar ve ortalamaları aşağıda verilmiştir.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutunda ($\bar{X}=2,45$), Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutunda ($\bar{X}=2,32$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutunda ($\bar{X}=2,50$) ve Genel ortalama ($\bar{X}=2,43$)’tür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarının bütün boyutlarda çok az düzeyde sergilendiği söylenebilir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin algıları öğretmenlerin kişisel değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre analizi bulguları Tablo. 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Analizi

Alt Boyutları	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	Evli	170	2,39	,96	-1,95	,05
	Bekar	32	2,77	,75		
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	Evli	170	2,29	,10	-1,15	,25
	Bekar	32	2,52	,17		
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	Evli	170	2,45	,53	-1,31	,18
	Bekar	32	2,73	,23		
Genel ortalama	Evli	170	2,38	,92	-1,80	,07
	Bekar	32	2,71	,38		

* $p<0,05$

Tablo 4.3'te görüldüğü şekilde Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) ($t=-1,95$; $p>0,05$), Fırsatçı Sessizlik (FS) ($t=-1,15$; $p>0,05$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) ($t=-1,31$; $p>0,05$) boyutlarında ve Genel ortalamada ($t=-1,80$; $p>0,05$) örgütsel sessizliğin evli veya bekar olmaya göre anlamlı farklılık göstermediği ve öğretmen görüşlerinin benzer oluşu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin eğitim seviyelerine göre analizi bulguları Tablo. 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Seviyelerine Göre Analizi

Alt Boyutları	Eğitim Seviyeleri	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	Lisans	159	2,54	,33	2,29	,02*
	Lisansüstü	43	2,14	,98		
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	Lisans	159	2,42	,48	2,75	,00*
	Lisansüstü	43	1,94	,97		
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	Lisans	159	2,58	,50	2,17	03*
	Lisansüstü	43	2,18	,71		
Genel ortalama	Lisans	159	2,52	,95	2,51	,01*
	Lisansüstü	43	2,11	,94		

* $p<0,05$

Tablo 4.4'te görüldüğü şekilde öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin eğitim seviyelerine göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) ($t= 2,29$; $p<0,05$), Fırsatçı Sessizlik (FS) ($t= 2,75$; $p<0,05$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) ($t= 2,17$; $p<0,05$) ve Genel ortalama ($t=2,51$; $p<0,05$) olarak ölçülmüş ve bütün boyutlar ve genel olarak örgütsel sessizlik öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermiştir. Ortalamalara bakıldığında bütün boyutlarda ve genel ortalamada lisans mezunlarının daha yüksek örgütsel sessizlik davranışları gösterdikleri görülmüştür. Buna göre lisansüstü mezunlarına göre lisans mezunlarının örgütsel sessizlikleri daha fazladır. Bu durum lisansüstü mezunlarının aldıkları eğitimden dolayı daha bilinçli olmalarından kaynaklı sessiz kalmamaları ile ilgili olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okul türlerine göre analizi bulguları Tablo. 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okul Türlerine Göre Analizi

Alt Boyutları	Okul Türü	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	Anaokulu	69	2,49	,11	2-199	,11	,89	Yok
	İlkokul	65	2,46	,96				
	Ortaokul-Lise	68	2,41	,89				
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	Anaokulu	69	2,45	,15	2-199	,93	,39	Yok
	İlkokul	65	2,21	,99				
	Ortaokul-Lise	68	2,30	,95				
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	Anaokulu	69	2,45	,70	2-199	1,31	,27	Yok
	İlkokul	65	2,67	,68				
	Ortaokul-Lise	68	2,38	,98				
Genel ortalama	Anaokulu	69	2,48	,96	2-199	,16	,85	Yok
	İlkokul	65	2,44	,95				
	Ortaokul-Lise	68	2,38	,84				
* <i>p</i> >0,05	1.Anaokulu	2.İlkokul	3.Ortaokul-Lise					

Tablo 4.5'te görüldüğü şekilde öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okul türlerine göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutunda ($F=,11$; $p>0,05$), Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutunda ($F=,93$; $p>0,05$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutunda ($F=1,31$; $p>0,05$) ve Genel ortalama ($F=,16$; $p>0,05$) farklılık çıkmamıştır. Bulgular öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutları ve genel algılarının okul türlerine göre farklılaşmadığı ve benzer özellikler gösterdiğini göstermiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki hizmet sürelerine göre analizi bulguları Tablo. 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Analizi

Alt Boyutları	Hizmet Süreleri	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	5 yıl ve altı	144	2,56	,99	2,36	,01*
	6 yıl ve üstü	58	2,19	,41		
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	5 yıl ve altı	144	2,46	,91	3,10	,00*
	6 yıl ve üstü	58	1,97	,71		
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	5 yıl ve altı	144	2,62	,70	2,56	,01*
	6 yıl ve üstü	58	2,19	,81		
Genel ortalama	5 yıl ve altı	144	2,55	,94	2,70	,00*
	6 yıl ve üstü	58	2,15	,97		

* $p<0,05$

Tablo 4.6’da görüldüğü şekilde öğretmenlerin örgütsel sessizlik geneli ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin buldukları okuldaki hizmet sürelerine göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) ($t= 2,36; p<0,05$), Fırsatçı Sessizlik (FS) ($t= 3,10; p<0,05$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) ($t= 2,56; p<0,05$) ve Genel ortalama ($t=2,70; p<0,05$) olarak ölçülmüş ve bütün boyutlar ve genel ortalamada örgütsel sessizlik eğitim düzeylerine göre farklılık göstermiştir. Ortalamalara bakıldığında bütün boyutlarda ve genel ortalamada okuldaki hizmet süresi 5 yıl ve altı grubunun yüksek örgütsel sessizlik davranışları gösterdikleri görülmüştür. Buna göre okulda hizmet süresi 5 yıl ve daha az olanların okuldaki hizmet süresi 6 yıl ve üstü olanlardan daha yüksek örgütsel sessizlik davranışları gösterdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem sürelerine göre analizi bulguları Tablo. 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Sürelerine Göre Analizi*

Alt Boyutları	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	10 yıldan az	62	3,02	,92	3-198	7,11	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	11-15 yıl	72	2,29	,82				
	16-20 yıl	36	2,10	,99				
	21 yıl ve üstü	32	2,12	,43				
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	10 yıldan az	62	2,76	,34	3-198	6,66	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	11-15 yıl	72	2,26	,93				
	16-20 yıl	36	2,02	,82				
	21 yıl ve üstü	32	1,94	,54				
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	10 yıldan az	62	2,99	,98	3-198	7,17	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	11-15 yıl	72	2,39	,99				
	16-20 yıl	36	2,15	,99				
	21 yıl ve üstü	32	2,18	,75				
Genel ortalama	10 yıldan az	62	2,96	,87	3-198	6,80	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	11-15 yıl	72	2,30	,79				
	16-20 yıl	36	2,09	,96				
	21 yıl ve üstü	32	2,09	,99				
* $p>0,05$	1.10 yıl ve daha az	2.11-15 yıl			3.16-20 yıl		4. 21 yıl ve üstü	

Tablo 4.7’de görüldüğü şekilde öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem sürelerine göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutunda ($F=7,11$; $p<0,05$), Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutunda ($F=6,66$; $p<0,05$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutunda ($F=7,17$; $p<0,05$) ve Genel ortalamada ($F=6,80$; $p<0,05$) mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti amacıyla POST HOC TUKEY analizi yapılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutunda 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =3,02) 11-15 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 11-15 yıl kıdem =2,29), 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =3,02) 16-20 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 16-20 yıl kıdem =2,10) ve 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =3,02) 21 yıl ve üstü kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 21 yıl ve üstü kıdem =2,12) arasında 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutunda 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,76) 11-15 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 11-15 yıl kıdem =2,26), 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,76) 16-20 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 16-20 yıl kıdem =2,02) ve 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,76) 21 yıl ve üstü kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 21 yıl ve üstü kıdem =1,94) arasında 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutunda 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,99) 11-15 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 11-15 yıl kıdem =2,39), 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,99) 16-20 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 16-20 yıl kıdem =2,15) ve 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,99) 21 yıl ve üstü kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 21 yıl ve üstü kıdem =2,18) arasında 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Genel ortalamada 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,96) 11-15 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 11-15 yıl kıdem =2,30), 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,96) 16-20 yıl kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 16-20 yıl kıdem =2,09) ve 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenlerle (\bar{X} 10 yıl ve daha az kıdem =2,96) 21 yıl ve üstü kıdemlilerdeki öğretmenler (\bar{X} 21 yıl ve üstü kıdem =2,09) arasında 10 yıl ve daha az kıdemlilerdeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik geneli ve alt boyutları algılarının mesleki kıdemlerine göre kıdem arttıkça örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Buna göre kıdem süresi arttıkça örgütsel sessizlik seviyelerinin düştüğü söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş sürelerine göre analizi bulguları Tablo. 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaşlarına Göre Analizi*

Alt Boyutları	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	21-33	52	2,90	,51	3-198	6,35	,00*	1-3;1-4
	34-37	70	2,47	,77				
	38-42	48	2,17	,42				
	43 ve üstü	32	2,11	,84				
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	21-33	52	2,75	,96	3-198	7,29	,00*	1-3;1-4; 2-4
	34-37	70	2,40	,88				
	38-42	48	2,10	,43				
	43 ve üstü	32	1,79	,96				
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	21-33	52	3,00	,75	3-198	6,67	,00*	1-3;1-4
	34-37	70	2,51	,87				
	38-42	48	2,16	,98				
	43 ve üstü	32	2,17	,86				
Genel ortalama	21-33	52	2,88	,98	3-198	7,38	,00*	1-3;1-4
	34-37	70	2,46	,73				
	38-42	48	2,15	,99				
	43 ve üstü	32	2,05	,75				
* <i>p</i> >0,05	1.21-33	2.34-37		3.38-42		4. 43 ve üstü		

Tablo 4.7’de görüldüğü şekilde öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş sürelerine göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutunda ($F=6,35$; $p<0,05$), Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutunda ($F=7,29$; $p<0,05$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutunda ($F=6,67$; $p<0,05$) ve Genel ortalama ($F=7,38$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti amacıyla POST HOC TUKEY analizi yapılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutunda 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=2,90$) 38-42 yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{38-42 \text{ yaş}}=2,17$) ve 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=2,90$) 43 ve üstü yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{43 \text{ ve üstü yaş}}=2,11$) arasında 21-33 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutunda 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=2,75$) 38-42 yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{38-42 \text{ yaş}}=2,10$), 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=2,75$) 43 ve üstü yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{43 \text{ ve üstü yaş}}=1,79$) arasında ve 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=2,75$) 43 ve üstü yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{43 \text{ ve üstü yaş}}=1,79$) arasında 21-33 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutunda 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=3,00$) 38-42 yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{38-42 \text{ yaş}}=2,16$) arasında ve 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=3,00$) 43 ve üstü yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{43 \text{ ve üstü yaş}}=2,17$) arasında 21-33 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Genel ortalamada 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=2,88$) 38-42 yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{38-42 \text{ yaş}}=2,15$) ve 21-33 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{21-33 \text{ yaş}}=2,88$) 43 ve üstü yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{43 \text{ ve üstü yaş}}=2,05$) arasında 21-33 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları alt boyutları algılarının yaşlarına göre yaş süreleri arttıkça örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Buna göre yaş süresi arttıkça örgütsel sessizlik seviyelerinin düştüğü söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çalışmakta oldukları ilçeye göre analizi bulguları Tablo. 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışmakta Oldukları İlçeye Göre Analizi

Alt Boyutları	İlçe	n	\bar{X}	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) boyutu	Efeler	81	2,14	,54	-3,73	,00*
	Çine	121	2,66	,83		
Fırsatçı Sessizlik (FS) boyutu	Efeler	81	2,06	,92	-2,97	00*
	Çine	121	2,50	,86		
Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) boyutu	Efeler	81	2,17	,40	-3,63	,00*
	Çine	121	2,72	,90		
Genel ortalama	Efeler	81	2,13	,45	-3,80	,00*
	Çine	121	2,64	,76		

* $p<0,05$

Tablo 4.9'da görüldüğü şekilde öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin buldukları görev yapmakta oldukları ilçeye göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik (K-PS) ($t= -3,73$; $p<0,05$), Fırsatçı Sessizlik (FS) ($t= -2,97$; $p<0,05$), Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS) ($t= -3,63$; $p<0,05$) ve Genel ortalama

($t=-3,80$; $p<0,05$) olarak ölçülmüş ve bütün boyutlar ve genel olarak örgütsel sessizlikleri görev yaptıkları ilçeye göre farklılık göstermiştir. Ortalamalara bakıldığında bütün boyutlarda ve genel ortalamada okuldaki Çine ilçesinde çalışan öğretmenlerin Efeler'de çalışanlardan daha yüksek örgütsel sessizlik davranışları gösterdikleri görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada; öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının ne olduğu ve bu algılarının kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlikle ilgili maddelerle ilgili en yüksek ortalamanın “bazen” seviyesinde “Üstlerimin ve iş arkadaşlarımla gönülünü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.”; en düşük ortalamanın ise “çok az” seviyesinde “Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.” maddesine ait olduğu görülmüştür. Öğretmenler diğer ifadelerin hepsine “Çok az” şeklinde görüş bildirerek örgütsel sessizlik seviyelerini göstermişlerdir. Bulgular öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarını çok az gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu araştırmadan farklı olarak, Aydın (2016) ve Daşcı (2014) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sessizlik seviyelerini orta olarak bulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin bütün boyutlarda “Çok az” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Eğitim açısından bu gelişme olumludur. Bu sonuçla birlikte, Sevindim’in (2020) çalışmasında vurguladığı gibi ilgisiz ve izole olma davranışlarının görülme olasılığının düşmesi beklenmektedir. Çalışma bulgularının İpek (2020) ve Daşcı’nın (2014) bulgularından farklı olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik alt boyutlarına ilişkin algıları eğitim seviyeleri, okuldaki hizmet süreleri, mesleki kıdem, yaş ve çalıştıkları ilçeye göre farklılık göstermektedir. Bulgular Kahveci ve Demirtaş’ın (2013) yaş ve kıdeme göre örgütsel sessizliklerinin değişmediği bulgusundan farklıdır.

Eğitim seviyelerine göre bütün boyutlarda ve genel ortalama lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarından daha yüksek örgütsel sessizlik algıları taşıdıkları görülmüştür. Bunun nedeni aldıkları eğitim ve bu eğitimden elde ettikleri kazanımlar olabilir. Bu bulgu Hashımı (2019) bulgularından farklı iken Gülenç (2019) ve İpek’in (2020) bulgularıyla örtüşmektedir.

Okuldaki hizmet süresine göre bütün boyutlarda ve genel ortalama okuldaki hizmet süresi 5 yıl ve altı grubunun yüksek örgütsel sessizlik davranışları gösterdikleri ve hizmet süresi 5 yıl ve daha az olanların okuldaki hizmet süresi 6 yıl ve üstü olanlardan

daha yüksek örgütsel sessizlik algısı taşıdıkları tespit edilmiştir. Bunun nedeni kuruma alışma süreci olabilir.

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutları algılarının mesleki kıdemlerinde kıdem arttıkça örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bu bulgu Gülenç (2019) ve Hashımı'nin (2019) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunun nedeni meslekte geçirilen yılların verdiği tecrübeler ve kendini daha rahat hissetme ve ifade edebilme olabilir. Bu bulguya paralel olarak yaşlarına göre öğretmenlerin yaşları arttıkça örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını daha da azaltmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin demokratik yaşamın gereği olarak okul yönetim süreçlerine katılımlarının sağlanması ile izole olma ve sessiz kalmaları önlenmelidir.
- Kuruma yeni atanan öğretmenlerle uyum sürecine yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, H. (2018). Organizational Silence In Educational Organizations: A Meta-Analysis Study, *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, Vol: 9(32), 1077-1098.
- 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.
- Ashford, S. J., Sutcliffe, K. M., & Christianson, M. K. (2009). *Speaking up and speaking out: The leadership dynamics of voice in organizations*. In M. S. Edwards & J. Greenberg (Eds.), *Voice and silence in organizations* (pp. 175–201). Bingley: Emerald Group.
- Aydın, Y. (2016). Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2): 165-192.
- Ayduğ, D., Himmetoğlu, B., Turhan E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşlerinin nitel bir araştırma ile incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (3): 1120-1143. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.31178-338812>
- Ayık, A. (2007). *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki* (Erzurum İli Örneği), (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Benli, A. & Cerev, G. (2018). Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik İlişkisi: Turizm Çalışanları Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (30) , 411-433. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/36994/534512>
- Can, H., Azizoglu Ö. A., Aydın, E.M. (2006). *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2006.
- Celep, C., ve Kaya, A. (2016). İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel sessizliğin nedenleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2): 233-246.
- Cole, C. L., ve Bambara, L. M. (2000). *Self-monitoring: Theory and practice*. In E. S. Shapiro ve T. R. Kratochwill (Eds.), *Behavioral assessment in schools: Theory, research, and clinical foundations* (p. 202–232). The Guilford Press.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (1), 145-162.
- Çavuşoğlu, S. ve Köse, S. (2016). Örgüt Kültürünün Örgütsel Davranışa Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (1), 115-146.

- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, Z. Özdemir, T.Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003), Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs, *Journal of Management Studies*, 40 (6), s. 1359-1392.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul
- Gülenç, E. (2019). *Temel Eğitim Ve Orta Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing Yaşama Düzeyleri İle Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Ve Bunların Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gümüştekin, G. E. ve Emet, C. (2007). Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17.
- Hashımı, S.H. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Bazı Değişkenler Arasında İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- İpek, M.B. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Düzeyleri ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kahneman, D., ve Tversky, A. (2013). Prospecttheory: An analysis of decision under risk. In *Handbook of the fundamentals of financial decision making: Part I* (pp. 99-127). https://doi.org/10.1142/9789814417358_0006
- Kahveci, G., Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel
- Kahveci, G., Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(167): 50-64.
- Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43): 167-182.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kehya, R. Ö. (2018). Çevrimiçi medya ve suskunluk sarmalı. *SDÜ İFADE*, 1(1), 42-61.

- Kızgın, Y., ve Dalgın, T. (2012). Atfetme teorisi: Öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarını değerlendirmedeki atfetme farklılıkları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(15), 61-77.
- Knoll, M. ve Dick, R.V. (2013). Do I hearthewhistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *Journal of Business Ethics*, 113 (2), 349-362. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1308-4>
- Köse, E. K. (2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2014(2): 28-36.
- Mercan, N. (2015). Ajzen'in planlanmış davranış teorisi bağlamında whistleblowing (bilgi ifşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2): 1-14.
- Milliken, F. J.,Morrison, E. W., ve Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1453-1476. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00387>
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*,1(1): 173-197.<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>
- Morrison, E. W., ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, 25(4): 706-725. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707697>
- Naktiyok, A. & Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (2) , 179-198. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2688/35327>
- Oral-Ataç, L. (2020). Çalışan Sessizliğinin Öncülleri ve Sonuçları: Türkiye Örneğinde Gerçekleştirilen Araştırmalar Bağlamında İlgili Yazının Genel Değerlendirmesi ve Bir Meta-Analiz Çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), ss.1739-1755.
- Özdemir, L., ve Uğur, S. S. (2013). Çalışanların örgütsel ses ve sessizlik algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: Kamu ve özel sektörde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1): 257-281.
- Özgan, H., Özgan, H., Külekçi, A. G. E., ve Külekçi, E. (2012). Öğretim elemanlarının sessizlik nedenleri ve üniversitelerine etkileri/The reasons of academic staff silence and its effect on their university. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 33-49.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. (2018). Essentials of organizational behavior. Pearson Education Limited.

- Sevindim, K.Y. (2020). *Lise Müdürlerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerini Yordama Düzeyi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- TDK, (2021). Türkçe sözlük. <https://sozluk.gov.tr/> (06.11.2021]
- Temiz, G.C. (2020). *Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlikle İlgili Görüşleri*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tokgöz, B. (2021). *Lise Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri İle Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Tulunay Ateş, Ö., Önder, E. (2019). Eğitimcilerin örgütsel sessizliklerinde cinsiyetin ve medenî durumun etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 786-803. doi: 10.16986/HUJE.2018041735
- Tülübaş, T., ve Celep, C. (2014). Öğretim elemanlarının sessiz kalma nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-1): 280-297.
- Uçar, Z., Duygulu, E. (2016). Örgüt yapı ve özellikleri bağlamında örgütsel sessizliğin oluşumu: nitel bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 53(614): 21- 41.
- Ülbeği, D., İplik, E., ve Yalçın, A. (2016). Çalışan Sessizliğinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi, *Adana Çukurova Üniversitesi IV.Orgütsel Davranış Kongresi*, 4-5 Kasım 2016-678-682
- Yenel, K. (2016). *İlkokul yöneticilerinin dönüştürücü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yücel, E., ve Çizel, B. (2018). Bilişsel uyumsuzluk teorisi üzerine kavramsal bir inceleme: satın alma perspektifi. *Journal of YasarUniversity*, 13(50): 14-28. <https://doi.org/10.19168/jyasar.347996>

EKLER

Ek 1: Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.10.2021-114252



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-74083975-605.01-33592314
Konu : Sevinç AKBAL'ın
Araştırma İzni

01/10/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Milli Eğitim Bakanlığının 21.01.2020 tarihli ve 4563890 sayılı 2020/2 Sayılı Genelgesi.
b) Pamukkale Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 26.08.2021 tarihli ve 93768 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazıda; Denizli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (L.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182162 numaralı öğrencisi Sevinç AKBAL'ın, "Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri" başlıklı proje çalışması kapsamında, ilimizdeki bağımsız anaokulu, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan ana sınıfı öğretmenlerinden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi, Milli Eğitim Bakanlığı 2020/2 sayılı genelgesi doğrultusunda incelenmiş olup, inceleme sonucunda; **çalışmanın (Covid-19 pandemi sürecinde okullar kapalı olursa çevrimiçi) okul idaresinin gözetiminde ve denetiminde uygun göreceği zamanlarda ve mühürlü anketin kullanılarak yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.**

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Seyfullah OKUMUŞ
İl Milli Eğitim Müdürü

Eki: İlgi (b) yazı ve ekleri

OLUR
Dr. Mehmet GÖDEKMERDAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres :

Bu belge güvenli - elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 () _____

Bilgi için: Ali Erdem ŞENER

E-Posta :

Unvan : Tekniker

Kep Adresi : mebi@is01.kep.tr

İnternet Adresi :

Faks :

www.meb.gov.tr adresinde bulunan belge doğrulama bilgileriyle aynıdır. Belge doğrulama kodu: 2021-10-07 11:42:52. 2021-10-07 11:42:52. 2021-10-07 11:42:52. 2021-10-07 11:42:52.



Evrak Tarih ve Sayısı: 07.10.2021-114252



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-74083975-605.01-33610130
Konu : Sevinç AKBAL'ın
Araştırma İzni

01.10.2021

DENİZLİ PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğretim Üyesi/Doçent Başkanlığı)

178.933.48.87

96191

8.10.2021

- İlgi: a) Milli Eğitim Bakanlığının 2020/2 Sayılı Genelgesi.
b) 26/08/2021 tarihli ve 93768 sayılı yazınız.
c) Valilik Makamının 01/10/2021 tarihli ve 33592314 sayılı Olurları.

İlgi (b) yazıda; Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182162 numaralı öğrencisi Sevinç AKBAL'ın, "Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri" başlıklı proje çalışması kapsamında, ilimizdeki bağımsız anaokulu, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan ana sınıfı öğretmenlerinden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi, Milli Eğitim Bakanlığı 2020/2 sayılı genelgesi doğrultusunda incelenmiş olup, inceleme sonucunda; çalışmanın (Covid-19 pandemi sürecinde okullar kapalı olursa çevrimiçi) okul idaresinin gözetiminde ve denetiminde uygun göreceği zamanlarda ve mühürlü anketin kullanılarak yapılmasını uygun gören Valilik Makamının ilgi (c) Olurları ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Seyfullah OKUMUŞ
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki:

- 1- İlgi (b) yazı ve ekleri
2- İlgi (c) Olur

Adres:

Telefon No : 0 () _____

E-Posta:

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Ali Erdem ŞENER

Unvan : Tekniker

İnternet Adresi:

Faks:

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. İmza doğruluğunu kontrol etmek için adresinize taraf-7f1h-3ra5-h8f4-p68a kodu ile soru satabiliriz.



Evrak Tarih ve Sayısı: 07.10.2021-114252

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.08.2021-E.93768



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-302.08.01-93768
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Sevinç AKBAL)

26.08.2021

AYDIN VALİLİĞİNE
(Aydın İl Millî Eğitim Müdürlüğü)
Meşrutiyet Mahallesi, Cad. Aydın Lisesi yanı. AYDIN

8.10.2021

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 25.08.2021 tarihli ve E-30575850-302.08.01-93054 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182162 numaralı öğrencisi Sevinç AKBAL'ın, "Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri" başlıklı proje çalışması kapsamında, Aydın ilindeki bağımsız anaokulu, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan ana sınıfı öğretmenlerinden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Ekleri (23 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu : BSLN3M00HL, Pin Kodu : 15892
Adres: Kuruluş Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/D0N02L1
Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 13 32
e-Posta: rtd@pau.edu.tr Elektronik Adres: http://www.pau.edu.tr/oidb
Kep Adresi: psrc@pau.edu.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Takip Adresi : <https://www.tatbiye.gov.tr/pau-oidb>

Bilgi için: Nejla GEBEŞ
Ünvanı: Bülgenyar İşçimeni



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.10.2021-114252



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-93054
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Sevinç AKBAL

25.08.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182162 numaralı öğrencisi Sevinç AKBAL'ın danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU sorumluluğunda "Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri" konulu proje çalışması kapsamında Aydın ilinde bağımsız anaokulu, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan ana sınıfı öğretmenlerinden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

108.233.42.87

08/09/2021

8:51032021

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSN3P6BHL, Pin Kodu :06072

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kurum Yeri (Eğitim

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri

Keş Adresi: paurektorluk@sb01.kep.tr

Bilgi için: Mustafa Gürkan ÇAYUŞOĞLU

Uzvan: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tanım ve Sayısı: 07.10.2021-114252



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-92762
Konu : Veri Toplama İzin Talebi (Sevinç Akbal)

25.08.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

1760233042787

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden 202182162 numaralı Sevinç Akbal'ın danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Ordu yürütücülüğünde olan "Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri" başlıklı projesi kapsamında yapacağı anket çalışmaları için Aydın İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinlerin alınması talebini bildiren dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve Ekleri (21 sf.)



Belge Doğrulama Kodu :BSMN3MH3VF Pin Kodu :24772

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-dtye>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi)

Bina: 4.kat) 20160 Denizli

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/

Keş Adresi: pauekorutuk@e01.kep.tr

Bilgi için: Senar GÖK

Uzman: Birim Evrak Sorumlusu

Tel No: 02582961083



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.10.2021-114252

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı/Başkanlığına

Anabilim Dalımez, Eğitim Yönetimi Tezsiz YL Programı 202182162 no'lu öğrencisiyim. Danışmanlığı Dr. Öğr. Üyesi Aydın Orda tarafından yürütülen "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırmaya önerim doğrultusunda Aydın İlinde bulunan MEB'e bağlıbağımız anaokulu , İlkokul ve ortaokullarda görev yapan uzmanlı öğretmenlerinden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Aydın İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınması hususunda,

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

20.08.2021

3236

25.08.2021

178.233.42.87

96191

8.10.2021

Fatih Mah. Ban Çevre Bulvarı, Royal
Garden Sitesi, 74/A Kat:2 Daire No:5
Efeler/AYDIN

Tel: 0554 865 92 64

[Signature]
24/08/2021

Sevina Akbal

EKLER

- Ek-1:Başvuru Formu (ayse.meb.gov.tr'den alınacak başvuru formu)
Ek-2:Veli Onam Formu veya Gözetim Kabul Formu
Ek-3:Öğretim Projesi Önerisi
Ek-4: Çalışma Materyali (Anket/Ölçek)



Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tanım ve Sayısı: 07.10.2021-114152

Değerli meslektaşım,

Bu form, "Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerini" araştırmak üzere hazırlanmış soruları içermektedir. Bulguların güvenilir olması vereceğiniz cevapların doğruluğuna bağlıdır. Lütfen maddelerin karşısına yer alan her seçeneğin size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğu (X) işareti koyarak belirtiniz. Değerli zamanınızı ayaradığınız için teşekkür ederiz.
Dr. Ayhan ORDU (PAÜ Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi) - Sevinç Akbal (Okulöncesi Öğretmeni-YL Öğrencisi)

KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
1. Medeni durumunuz:	() Evli () Bekar
2. Eğitim düzeyiniz:	() Lisans () Lisansüstü
3. Görev yaptığınız okul türü:	() Anasınıfı () İlkokul () İlköğretim () Lise
4. Görev yaptığınız okuldaki hizmet süresiz:	() 0-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl üzeri
5. Mesleğinizdeki kıdeminiz:	() 0-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
6. Yaşınız:	() 30 ve altı () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri
7. Çalıştığınız ilçe:	() İlçeler () Diğer

Bu ölçekte okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik boyutlarını yansıtan ifadeler yer alır. Sizi den isteyen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğuna uygun yanıt sağlığını çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. Derecelendirme: 1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum 4: Kesin Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Kesin Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalışmalarından kaçınmak için okulda sessiz kaldım.					
2. Geçmişte kritik durumlar üzerine konuştuğumda kötü deneyimlerim olduğu için okulda sessiz kaldım.					
3. Benim uğraşmam (olacaklar olmasın) beklenmediği için okulda sessiz kaldım.					
4. Negatif sonuçlardan korktuğum için okulda sessiz kaldım.					
5. İş arkadaşlarımla ve üstlerimle buluşma kendimi savunmasız bırakmamak için okulda sessiz kaldım.					
6. Başkalarını utandırmak istemediğim için okulda sessiz kaldım.					



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.10.2021-114252

	Katılımla Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
7. Üstlerimin ve iş arkadaşlarıma gözetim koymak istemediğim için okulda sessiz kaldım.					
8. İş arkadaşlarımla ve üstlerimle olan ilişkilerime zarar vermek istemediğim için okulda sessiz kaldım.					
9. Sorun çıkaran birisi gibi görünmek istemediğim için okulda sessiz kaldım.					
10. Dert ortağı bulamayacağım için okulda sessiz kaldım.					
11. Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için okulda sessiz kaldım.					
12. Başkaları da bir şey söylemediği için okulda sessiz kaldım.					
13. Üstlerim öneri, fikir ve önerilerine açık olmadığım için okulda sessiz kaldım.					
14. Üstlerim benim katılmamı beklememesi için okulda sessiz kaldım.					
15. Ekstra iş yapmak zorunda kalmaktan kaçındığım için okulda sessiz kaldım.					
16. Başkalarının benim beleya sokmak istemediğim için okulda sessiz kaldım.					
17. Benim fikirlerimin avantajım başkalarının kullanmasından kaygılandığım için okulda sessiz kaldım.					
18. Birilerinin hatalarından kaynaklanan sorunları yaşamaları görmek istediğim için okulda sessiz kaldım.					
19. Açıkça konuşturmanın dezavantajından korktuğum için okulda sessiz kaldım.					
20. Bilişimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için okulda sessiz kaldım.					

28.08.2021
3236
25.08.2021
178.233.42.87
96191
8.10.2021



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3: Ölçek Kullanım İzni

23.08.2021

Posta - sevinç erol - Outlook

Ynt: Ölçek İzni

Sevinç KÖSE <sevinc.kose@cbu.edu.tr>

21.06.2021 Pzt 19:27

Kime: sevinç erol <sevinc_erol@hotmail.com>

Kullanabilirsiniz.

Prof. Dr. Sevinç KÖSE
Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme-Yönetim ve Organizasyon A.B.D. Başkanı
sevinc.kose@cbu.edu.tr
02362330657-121

Gönderen: sevinç erol <sevinc_erol@hotmail.com>

Gönderildi: 20 Haziran 2021 Pazar 14:05

Kime: Sevinç KÖSE <sevinc.kose@cbu.edu.tr>

Konu: Ölçek İzni

Merhaba ben Sevinç Akbal Pamukkale Üniversitesi yüksek lisans öğrencisiyim , araştırmam da örgütsel sessizlik ölçeğinizi kullanabilir miyim?

23.08.2021

Posta - sevinç erol - Outlook

Ynt: Ölçek izni**Selin ÇAVUŞOĞLU** <selin.cavusoglu@cbu.edu.tr>

20.06.2021 Paz 15:45

Kime: sevinç erol <sevinc_erol@hotmail.com>

1 ek (579 KB)

3 - ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI.pdf

Merhaba,
Kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum

Uyarlama çalışmasının yer aldığı makale ektedir.
Selin Çavuşoğlu

Gönderen: sevinç erol <sevinc_erol@hotmail.com>**Gönderildi:** 20 Haziran 2021 Pazar 14:05**Kime:** Selin ÇAVUŞOĞLU <selin.cavusoglu@cbu.edu.tr>**Konu:** Ölçek izni

Merhaba ben Sevinç Akbal Pamukkale Üniversitesi yüksek lisans öğrencisiyim , araştırmam da örgütsel sessizlik ölçeğinizi kullanabilir miyim?

ÖZGEÇMİŞ