



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

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE İLİŞKİN
ALGILARI**

Canan KALELİHAN

Denizli - 2022

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

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE İLİŞKİN ALGILARI

Canan KALELİHAN

Danışman

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

TEŞEKKÜR

Proje çalışmam esnasında planlama, araştırma ve yürütülmesinde desteğini esirgemeyen, bilgilendirme ve yönlendirmeleriyle şekillendiren değerli danışmanım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e

Yüksek lisans eğitimime başladığım günden bu yana ufkumu genişleten ve desteklerini esirgemeyen yüksek lisans derslerime giren bütün hocalarıma,

Verilerin toplanması sürecinde desteklerini esirgemeyen tüm meslektaşlarıma,

Beni bu yaşa kadar büyüten, eğitim hayatımı şekillendiren ve hayatımın bu noktalara gelmesini sağlayan maddi, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen annem Nevriye KALELİHAN, babam Mücteba KALELİHAN ve diğer aile üyelerime,

Tüm kalbimle şükranlarımı sunarım.

Canan KALELİHAN

Haziran 2022

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmada; proje 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 projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir proje/tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Canan KALELİHAN

ÖZET

Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Algıları

KALELİHAN, Canan

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD.

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Haziran 2022, 40 sayfa

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını belirlemek ve örgütsel sessizlik algılarının bağımsız değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan öğretim kademesi, mesleki hizmet süresi) açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Çal ilçesindeki okullarda görev yapan 200 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma evreni ulaşılabilir olduğu için ayrıca örneklem alınmamıştır. Çalışma “Tarama Modeli” ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmada iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla yazar tarafından oluşturulmuş ve yedi sorudan oluşan “Kişisel ve Mesleki Bilgiler” bölümü yer almaktadır. İkinci bölümde ise Kahveci, Demirtaş(2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekteki soruları yanıtlayan 200 öğretmenin cevapları analiz edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel sessizlik, öğretmen algıları

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU . Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Amaç.....	3
1.3. Önem.....	3
1.4. Varsayımlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar	3
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Örgütsel Sessizlik.....	5
2.2. İlgili Araştırmalar	8
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	11
3.1. Araştırmanın Modeli.....	11
3.2. Çalışma Grubu	11
3.3. Verileri Toplama Aracı.....	12
3.4. Verilerin Analizi	12
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	13
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	13
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	14
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	16
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	17

4.5. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	20
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	23
5.1. Tartışma ve Sonuç	23
5.2. Öneriler	24
KAYNAKÇA	25
EKLER	27
Ek 1. Ölçek Uygulaması İçin Valilik İzni.....	27
Ek 2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği	28
Ek 3. Araştırma Ölçeği Kullanım İzni.....	30
ÖZGEÇMİŞ	31

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı ...	11
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri.....	13
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri	14
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri	16
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri .	18
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri.....	20

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar, tanımlar başlıkları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Okullar bilgi üretmeye, içinde yaşadığımız kültürü ve farklı kültürleri aktarmaya, değişimi ve bununla beraber gelişimi de destekleme görevlerine sahip olan kurumlardır. Okullar bu görevini; ortaya çıkardığı ürünler, çalışmalar ve süreçte yaşanan toplumsal iletişim ve etkileşim ile yerine getirmektedir. Okullar, toplumun gereksinimi olan nitelikli ve kaliteli insan gücünü var olan sisteme en iyi şekilde dâhil etmeye çalışmaktadır. Bu bilgilerden hareketle okullar, günümüzde hızlı yaşanan sosyal, ekonomik ve kültürel değişime ve yeniliklere adapte olmayı sağlayacak; gelişime ve yeniliğe en çok gereksinim duyan ve bu gereksinimlere en kısa sürede cevap vermesi gereken kurumlardan biridir. (Bayram, 2010). Okullar bu kadar büyük bir öneme sahipken, okulların gelişimini ve değişimini engelleyebilecek, verimliliğini etkileyebilecek, örgütsel işleyişi zayıflatabilecek, her türlü engelin de önüne geçilmesi kurumun varlığını sağlıklı bir şekilde sürdürmesi için gereklidir. Okullarda, örgütsel verimliliğin düşmesine neden olabilecek örgütsel sessizlik, örgütsel tükenmişlik, iş tatminsizliği, mobbing, yabancılaşma, örgütsel sinizm, gibi bazı kavramlar vardır. Örgütsel verimliliğin düşmesi ile ilgili kavramlardan biri olan örgütsel sessizlik son zamanlarda alan yazında ve örgütsel davranış ile ilgili yapılan araştırmalarda büyük bir öneme sahiptir. Örgütleri etkileyen bir kavram olarak da karşımıza çıkmakta ve önem teşkil etmektedir.

Sessizlik kavramının sosyoloji, psikoloji ve iletişim gibi birçok farklı disiplinde yer alması bu kavramın çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermektedir. Sosyolojide yer alan toplumsal suskunluk gibi olumsuz durumları içeren kavramlar; psikolojide ise içe kapanıklık veya özgüven yetersizliği belirtisi anlamlarında kullanılmaktadır (Çakıcı, 2010, s.7). Örgütsel sessizlik, çalışanın örgütün kalitesini ve verimliliği hakkındaki sessizliği, çekimserliği anlamlarına gelmektedir.

Türk Dil Kurumuna göre ise sessizlik kelimesinin tanımı “Ortalıkta gürültü olmama durumu, sükût” olarak belirtilmiştir. Sessizliğin soyut bir kavram olması da bu kavramın ölçülmesi ve gözlemlenmesi konusunda sıkıntılara sebep olabileceği için bu kavramla ilgili araştırmaların henüz sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Geliştirilen ölçekler ve yapılan

araştırmalar eğitim örgütünde yer alan “örgütsel sessizlik” kavramının düzeyine ve boyutlarına ışık tutmaktadır.

Öğretmenlerin, bilgisi ve becerileri bağlamında örgütü geliştiren ve ileriye taşıyabilmesi mümkün olan fikirlerin yöneticiyle paylaşılmaması ya da rahat bir şekilde ifade edilememesi eğitim örgütünü geleceğe taşıyabilecek olan yaratıcılıktan ve ifade edişten bir şekilde kaçınılması, farkındalıklar karşısında sessiz kalınması gibi durumlarda örgütsel sessizlikten sıkça söz edilebilir.

Bu nedenle araştırmadaki temel problem, eğitim örgütlerinde var olan fakat farkına varılmadığında eğitim örgütünün gelişebilmesini engelleyen olumsuz sonuçları ortaya çıkarabilecek olan örgütsel sessizlik kavramına ilişkin öğretmen algılarını incelemeye çalışmaktır. Örgütsel sessizliğin sonuçları dikkate alındığında eğitim örgütlerinde demokratik bir yönetimin engellenmesine, oluşan okul ikliminin olumsuz olmasına ve kalite ve verimliliğin düşmesine sebep olabilmektedir. Okullarda sessizliğin önlenmesine yönelik getirilen temel öneriler ise demokratik bir ortam oluşturulması, bilgilendirme yapılması ve öğretmenlerin görüşlerini açıkça ifade edebilecekleri ortamlar oluşturulması yönündedir. Öğretmenlerin farkında olarak ya da bilmeyerek dâhil oldukları örgütsel sessizlik algılarına farkındalık kazandırmak eğitim örgütlerinin yararına katkı sağlayabilecektir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bağımsız anaokulu, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler okullardaki örgütsel sessizliği nasıl algılamaktadırlar?

1.1.2 Alt Problemler

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sessizliğe ilişkin algıları,

- Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

- Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

- Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

- Çalışılan okul türüne göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

- Öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2. Amaç

Bu araştırmada amaç, öncelikle öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin algılarını belirlemek ve öğretmen görüşlerinin demografik değişkenlerine göre farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemektir.

1.3. Önem

Örgüt alan yazınında örgütsel sessizliğin, amaçlı, aktif, bilinçli ve kasıtlı bir davranış şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Örgütsel sessizliğin bulunduğu örgüte olumlu yansımaları olabilir fakat olumsuz yansımalarının daha etkili olduğu yapılan araştırmalarla belirlenmiştir. Bu yüzden örgüt içinde yer alanların; sorun, engel ve olumsuzluğa sebep olabilecek tüm konuları açık bir şekilde dile getirmesinin önemi vurgulanmaktadır. Aksi takdirde ortaya çıkan problemler konuşulmaz ve sessiz kalma davranışı sürekli bir hale gelirse örgütün gelişmesini ve ilerlemesini sağlayabilecek gerekli önlemler alınmamış olacak ve okul örgütündeki kalite ve etkililiğin düştüğü gözlemlenecektir.

Öğretmenlerin; örgütsel sessizliğe ilişkin algı düzeylerinin belirlenebilmesi, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine ilişkin algılarının değişmesinde ve okul örgütünün daha verimli hale getirilmesi, başarının arttırılabilmesi için bu çalışma yapılacaktır. Alan yazındaki yapılan önermeler dikkate alınarak öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin algılarının araştırılmasının, konuya yeni bir bakış açısı kazandıracığı ve mevcut yapının değişen dinamiklerini daha iyi anlamaya imkân sağlayacağı söylenebilir.

1.4. Varsayımlar

Öğretmenler, Örgütsel Sessizlik Ölçeğini dikkatlice okumuş ve doğru cevap vermişlerdir.

Araştırma konusunda kullanılan ölçme araçları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek nitelikte ve yeterliliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılı'nda, Denizli ili bağlı Çal ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlı olacaktır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel sessizlik: Çalışanların örgütsel konularla ya da sorunlarla ilgili görüş ve fikirlerini açıkça ifade etmeyerek kendilerine saklamasıdır. (Morrison ve Milliken, 2000, s. 707).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel sessizlik konusunda literatürde yer alan araştırmalar üzerinde durulmuştur.

2.1.Örgütsel Sessizlik

Sessizlik kavramı, herhangi bir konu, durum ile ilgili görüşünü dile ortaya koymama ya da herkes tarafından bilinen ve herkesin aynı anlam çıkartılabileceği herhangi bir davranışın ortaya koyulmaması, sergilenmemesidir. (Dyne, Ang ve Botero, 2003). Sessizlik, etrafa sunulan bir tür direniş olarak görülmektedir (Kahveci, 2010).

Sessizlikle baş edebilmek için öğrenmeye, gelişmeye ve konuşmaya sürekli olarak destek veren bir örgüt kültürünü benimseyerek içselleştirmek, örgüt üyelerinin güçlenebilmesini sağlamak ve iletişimin tek yönlü olmadığı şeffaf örgütler yaratmak önemlidir.

Sessizlik, toplumu oluşturan bireylerin karşılıklı olarak saygı duyması, edepli olması ve birey olarak alçakgönüllülük gibi erdemleri de kapsamaktadır (Perlow ve Williams, 2003). Toplumumuzda çok kalıplaşmış olan “Söz gümüş ise sükût altındır.” atasözünden de çıkarabileceğimiz gibi bu söz bireylerin sessiz kalmasının daha olumlu olduğu anlamını verir ve kültürel olarak bile sessizliğin içsel bir faktör olarak desteklendiğini gösterir.(Dönmez, 2016). Kültürel bir faktör olarak karşımıza çıkan bu sessizlik algısı toplum yapısının sürekli olarak gelişen de değişen yapısına uyum sağlamayı zorlaştırır. (Dal, 2017). Kişilerin günlük sosyal yaşamında ya da iş yaşamında; önerilerini, sorunlarını, rahatsız olduğu durumları empatik bir yaklaşım ve anlaşılabilir bir üslup ile dile getirmesiyle ancak gelişmeye ve yeniliğe açık bir toplum haline gelebiliriz. Sessizliğin hüküm sürdüğü toplumlarda dinamik bir yapının olması ve iletişim sürecinin sağlıklı olduğu söylenemez(Gündüz, 2019).

Örgütsel sessizlik ilk olarak 2000’li yıllarda A.B.D. New York Üniversitesinden Wolfe Morrison ve Frances J. Milliken tarafından “çalışanların örgüt ile ilgili bilgi ve düşüncelerini bilinçli olarak söylememesi durumu” olarak ifade edilmiştir. Pinder ve Harlos ise örgütsel sessizliği (2001, s. 334), “örgütsel değişimi etkileme yeteneğine sahip olan çalışanların bireysel, duygusal ya da örgütsel koşullar nedeniyle samimi düşüncelerini esirgemesi” olarak tanımlamıştır. Örgütsel sessizlik, çalışan bireylerin örgütsel problemlere karşı düşünce ve duygularını dile getirmeme olgusu ile sonuçlanan ortak davranış biçimidir (Slade, 2008; akt. Arlı, 2013). Henriksen ve Dayton (2006), örgütsel sessizliği “örgütte meydana gelen problemlere karşı gösterilen kolektif tepki” olarak ifade etmişlerdir. Yapılan örgütsel sessizlik tanımlamaları dikkate alınarak yapılan çıkarımda ise, örgüte dâhil olan

bireylerin örgütü ilgilendiren problemler ya da yapılan iyileştirmeler hakkında görüş ve fikirlerini bilerek ve isteyerek dile getirmemeleri ve bu sürecin olağan hale gelip örgütte bir sessizlik ikliminin hâkim olduğu görülmektedir.

Sessizlik bireyin dâhil olduğu her ortamda gözlenebilen bir olgu olduğundan ortak bir amaç için güç ve kaynaklarını bir araya getiren bireylerden oluşan örgütlerde de sessizlik olgusuyla karşılaşılması çok doğal bir süreçtir.

Örgüt ile ilgili herhangi olumlu ya da olumsuz bir durumda örgüte dâhil olan çalışanın kişisel görüşünü paylaşmamayı tercih etmesiyle başlayan sessizlik süreci, bir süre sonra örgütü ilgilendiren birçok konu hakkında çalışanların düşüncelerini paylaşmaması ya da daha isteksiz hale gelmesiyle bir iklime dönüşerek örgüt üyeleri arasında bir sorun haline gelebilmektedir. (Bowen ve Blackmon, 2003, s. 1395). Bu durum örgüte dâhil olan bireylerin iletişim problemleri yaşamalarına, süreçte birbirlerinden uzaklaşmalarına ve aralarındaki bağlılığı, güven duygusunu kaybetmeye; iletişim kanallarındaki eksikliklerden dolayı karar alma aşamasında zorlanmalarına ve buna bağlı olarak stres düzeylerinin artmasına, iş doyumunun azalmasına sebep olabilir.

Örgütlerde görülen sessizlik olgusu farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Bu durum bazen bir konudaki bilgi eksikliğinden bazen başkalarının fikirlerine uymaktan bazen de karar veren olmaktan kaçınmaktan, kendini korumadan vb. kaynaklı olabilir. Sessizliğin nedeninin araştırılması ve önlem alınması ise bu duruma çözüm oluşturabilir.

Örgütsel düzeyde, sessizlik; örgütte bir davranışa, kültür haline dönüştükçe örgüt üyeleri benimsedikleri bu durumdan dolayı bir süre sonra düşüncelerini ifade edemez veya doğruyu söyleyemez hale gelirler. Fikirlerini ortaya koyduklarında fikirlerinin önemsenmeyeceğini düşünebilirler ve bir süre sonra doğruları bilen ve farkında olan fakat dile getirmeyen insanlar olarak örgüte dâhil olmaya devam ederler (Vakola ve Bouradas, 2005: 446).

Örgütsel sessizlik, geçmişte bir topluluğa uyum sağlamak olarak belirtilse de şimdilerde ise toplumdan uzaklaşma, geri çekilme olarak belirtilmektedir (Bildik, 2009). Sessizlik iş görenlerin yönetime karşı oluşturduğu bir tepkidir. Örgütün ilerleyebilmesi ve gelişebilmesi için bu sessizliğin aşılması gerekir. Bu sessizliğin aşılabilmesi durumunda örgütün gelişimi negatif yönde etkilenir ve problem tanımlanamaz bu yüzden probleme de bir çözüm üretilemez. Örgütün gelişimini olumsuz etkileyen bu süreci iyi yönetebilmek için örgüt içerisindeki bu sessizliğin nedeni, nasıl ortaya çıktığı ve sonuçlarının neler olabileceği ile ilgili bilgi sahibi olunmalı ve önleyici tedbirler alınmalıdır. (Ayduğ, Himmetoğlu ve Turhan, 2017).

Sessizliğin yönü örgütlerde üstten asta, asttan üste veya aynı düzeyde çalışanlar arasında görülebilir. Fakat en çok ve en sık karşılaşılanın asttan üste doğru sessiz kalma hali olduğu görülmüştür. Araştırmaların sonuçlarına göre ise iş görenlerin sessiz kalmasında etki, en üst yönetimden ziyade iş görenin bir üst yönetiminden kaynaklanmaktadır (Brinsfield, 2009: 70-71).

Örgüt üyeleri, sessizlik iklimin hâkim olduğu örgütte kendilerinin herhangi bir etkilerinin olmadığını veya konuşurlarsa da tehlikeli, olumsuz durumlar ile karşı karşıya kalabileceklerini düşünebilirler. Kendilerinde oluşan bu algıdan sonra düşük özgüven sonucu sessiz kalmayı kabullenirler (Bowen ve Blackmon, 2003: 1400, Gephart ve Diğerleri, 2009: 6).

Örgütsel sessizlik, boyutları açısından incelendiğinde; Pinder ve Harlos (2001) sessizliği iki boyutta ifade etmiştir. Van Dyne, Ang ve Botero (2003) ise Pinder ve Harlos'un çalışmasını geliştirerek sessizliğin üç boyutu olduğunu açıklamıştır. Bu boyutları; kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik şeklinde ifade etmiştir (Çakıcı, 2010; 31-32).

Kabullenici sessizlik; çalışanların önerilerini, düşüncelerini açık bir şekilde söylemenin veya farklı olmanın gereksiz olduğunu düşünerek tepkisiz ve sessiz kalmasıdır. Buna bağlı olarak kabullenici sessizlik pasif davranış tepkisidir. Çalışanın pasif davranışın gereği olarak sürece dâhil olmamasıdır. Sürece dâhil olmayan çalışan bu yüzden örgütle olan ilişkisini kesmeye meyilli hale gelir veya bağlılık duymaz. Çalışanlar söylediklerinin dikkate alınmayacağını düşündükleri için bir süre sonra örgütteki eylem ve işlerden geri çekilmeye başlarlar. Bu durumda bir süre sonra örgütün öngördüğü olumlu olumsuz bütün koşullara kabulü ve alternatif olabilecek çözüm yollarını göz ardı etme eylemine dönüşür. Kabullenici sessizlik hali, değişme ve gelişmelere karşı tepkisizlikten oluşmaktadır (Van Dyne ve diğerleri 2003; 1366).

Korunmacı sessizlik; çalışanların dışarıdaki tehdit oluşturabilecek durumlardan kendini koruyabilmek amacıyla düşünce ve görüşlerini diğer çalışanlar ile paylaşmamasıdır. Bu durumun Morrison ve Milliken'in de (2000) açıkladığı gibi çalışmada oluşan bireysel korkunun örgütsel sessizliğin oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir. (Van Dyne ve diğerleri, 2003; 1367).

Pinder ve Harlos (2001), ise korunmacı sessizlik davranışını çalışanların, ortamda var olan durumu, olayı değiştirebilecek düşünce ve görüşlere yeterliliği olduğu halde görüşlerini ifade etmek istemedikleri şeklinde tanımlamışlardır.

Koruma amaçlı sessizlik; çalışanların, diğer çalışanların ve örgütün iyiliğini düşünerek, örgüte ya da örgüt üyelerine yarar sağlayabilmek için herhangi bir durumda bilgi ve düşünce sessizliğinin tersine, düşüncelerin açık bir şekilde ifade edilmesinin ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçlardan korkmaktan ziyade diğer örgüt üyelerinin ve örgütün iyiliği için sessiz kalmayı tercih etmeleridir (Çakıcı, 2010, s. 34).

Yapılan bu tanımlardan yola çıkarak, sessizlik kavramı çalışanların genellikle bilinçli olarak sessiz kaldıklarını ve düşüncelerini açık bir şekilde ifade etmediklerini, belirtmediklerini göstermektedir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Eray, Kaya ve Karadaş (2021) “Örgütsel Sessizliğe İlişkin Öğretmen Algıları” adlı çalışmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemini ve verilerin toplanması için de Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen, 18 madde ve beş alt boyuttan oluşan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin normal düzeyde olduğu bulunmuştur. İkinci alt problem de cinsiyet değişkeni açısından incelen öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel sessizlik algı düzeyiyle öğretmenlerin branş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Alt boyutlarda yapılan bu incelemelerden sonra öğretmenlerin okul ortamında, duygu, sessizlik kaynağı ve yönetici boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat izolasyon boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür. Örgütsel sessizlik algı düzeyi ile öğretmenlerin mezuniyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan çalışmada sessizliğin kaynağı, okulun ortamı, yönetici boyutlarında da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat duygu ve izolasyon boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür.

Çavuşoğlu ve Köse (2019) “Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması” çalışmalarıyla Knoll ve Dick (2012) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel sessizlik ölçeğini Türkçeye uyarlamışlardır. Türkçeye uyarlama çalışması; İzmir ve Manisa’ daki devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel üzerinde yapılmıştır. Akademik personele gönderilen soruların yanıtlarıyla elde edilen verilerde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ortaya çıkan ölçeğin güvenilirliği analiz edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan bu ölçek formunun ulusal literatüre uygunluğu belirlenmiştir.

Demirtaş ve Küçük (2019) “Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliği arasındaki İlişki” adlı çalışmada lise ve ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin toksik liderlik davranışlarının

öğretmenlerin örgütsel sessizliklerine olan etkisi araştırılmıştır. İlişkisel tarama modelinde yapılan bu araştırma Elazığ ili merkezinde küme örneklem yoluyla seçilen sekiz ortaokul ve on lisede çalışan 411 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler üzerinde Toksik Liderlik ve Örgütsel Sessizlik ölçekleri uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin okul müdürlerinin toksik liderlik davranışlarına yönelik algıları düşük düzeydeyken öğretmenlerin kendi örgütsel sessizlik algı düzeyleri ise orta düzeyde bulunmuştur. Çalışma sonucunda “Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışlarına yönelik öğretmenler algıları, öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.” sonucu ortaya çıkmıştır.

Arlı (2013), “İlkokul Müdürlerinin Örgütsel Sessizlik İle İlgili Görüşleri” adlı çalışmayı 15 ilkokul müdürü ile nitel veri toplama tekniği ile yapmıştır. Bu çalışma ile amaç ilkokullarda görülen örgütsel sessizliğin nedenleri ve sonuçları üzerine müdürlerin görüşlerini toplamaktır. Çalışma sonucunda örgütsel sessizliğin bencillik olarak algılandığı bunun yanında örgütsel sessizliğin kişisel ve yönetsel sebepleri olduğu ortaya konmuştur.

Şimşek ve Aktaş (2014) tarafından, İstanbul’da kamu üniversitelerinde görev yapan 185 kişi ile yapılan çalışmada, kabullenici ve savunmacı sessizliğin yüksek düzeyde olması yaşama duyulan doyumunu azaltırken, öze dönük kişiliğe sahip olan çalışanların ise kabullenici ve savunmacı sessizlik gösterme, yeniliklere açık olanların ise, ilişkisel sessizlik gösterme eğiliminde ifade edilmektedir.

Yeşilaydın, Bayın (2015) tarafından yapılan “Türkiye’de Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yapılan Araştırmalara Yönelik Literatür İncelemesi”; çalışması örgütsel sessizlik üzerine ülkemizde yapılmış olan araştırmaları incelemek ve araştırmaların hangi gruplarla yapıldığını belirlemektir. Bunun yanında örgütsel sessizlik kavramını destekleyen diğer kavramların sessizlik ile olan ilişkisini tespit edebilmek ve bundan sonraki çalışmalara yol gösterici olabilmektir. 2008 ile 2013 yılları arasında yayınlanmış olan 49 araştırma incelemiştir. Bu inceleme sonucunda, çalışmaların %45’inin yüksek lisans tezi, %38’inin ise eğitim sektöründe çalışanlara yönelik yapıldığı belirlenmiştir.

Aküzüm (2014) tarafından Diyarbakır’da ilkokulda görev yapan 357 öğretmenle yapılan çalışmada, örgütsel adalet kavramının örgütsel sessizlik kavramı üzerinde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adalet kavramının kabullenici ve korunmacı sessizlik ile negatif yönde bir ilişkisi, korunma amaçlı sessizlik ile ise pozitif yönde bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir.

Güngör ve Potuk (2018), Afyon’da 842 öğretmen ile mobbingin; örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bireylerdeki örgütsel adalet algısının düşmesinin örgütsel sessizliği arttırdığını belirlemişlerdir.

“Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Algıları” adlı yapılan bu çalışmada Çal ilçesinde bağımsız anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 200 öğretmenin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi ve görev yaptığı okul türüne göre örgütsel sessizlik algıları ölçülmüştür. Çalışma sonucunda etkisi araştırılan bağımsız değişkenlerin ilçede görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi başlıkları üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin algılarına yönelik yapılan bu çalışma “tarama modeli” ile gerçekleştirilmiştir.

Tarama modelinde, araştırma konusu olan mevcut durum değiştirilmeden, var olan haliyle kendi koşullarında tanımlanmaktadır. Bu şartlara uygun bir şekilde durumu gözlemleyerek belirlemek gerekir (Karasar, 2009, s.77).

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma evreni 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılı’nda Denizli ili Çal ilçesinde görev yapan 204 öğretmenden oluşmaktadır. 204 öğretmenden üç tanesinin görevlendirme ile şehir merkezinde olduğu ve bir tanesinin aylıksız doğum izninde olduğu bilgisi alınmıştır.

Araştırmanın evreni ulaşılabilir olduğu için örneklem alınmamıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olarak 200 öğretmenden veriler toplanmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı*

Demografik Özellikler	N	%	
Cinsiyet	Kadın	114	57
	Erkek	86	43
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	18	9
	6-10 Yıl	84	42
	11-15 Yıl	40	20
	16-20 Yıl	28	14
	21 Yıl ve üzeri	30	15
	Yaş	20-30 Yaş	25
31-40 Yaş		121	60,5
41-50 Yaş		42	21
51 Yaş ve üzeri		12	6
Çalışılan Okul Türü	Bağımsız Anaokulu	12	6
	İlkokul	55	27,5
	Ortaokul	77	38,5
	Lise	56	28
Medeni Durum	Evli	174	87
	Bekâr	26	13
Toplam	200	100	

Tablo 3.1 incelendiğinde; katılımcıların 114’ü (%57) kadın, 86’sı (%43) erkektir. Katılımcıların 25’i (%12,5) 20-30 yaş arası, 121’i (%60,5) 31-40 yaş arası, 42’si(%21) 41-

50 yaş arası, 12'si (%6) 51 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. 174'ü (%87) evli, 26'sı (%13) bekârdır. Katılımcıların 12'si (%6) bağımsız anaokulunda, 55'i (27,5) ilkokulda, 77'si (%38,5) ortaokulda 56'sı (%28) ise lisede görev yapmaktadır. Katılımcıların 18'i (%9) 1-5 yıl arasında, 84'ü (%42) 6-10 yıl arasında, 40'ı (%20) 11-15 yıl arasında, 28'i (%14) 16-20 yıl arasında, 30'u (%15) 21 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahiptir.

3.3. Verileri Toplama Aracı

Bu çalışmada, Kahveci, Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel ve Mesleki Bilgiler” ve “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. “Kişisel ve Mesleki Bilgiler” yedi sorudan oluşmakta ölçeğin başında yer almaktadır. “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” ise öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşlerini almaya yönelik 18 maddeden oluşan ve yanıtların “Tamamen katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Orta düzeyde katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç katılmıyorum (1)” şeklinde uygulanmıştır.

“Örgütsel Sessizlik Ölçeği” için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 0,89'olarak belirlenmiştir. Bunun yanında ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen değerler ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Evrenin tamamına ulaşıldığı için herhangi bir istatistik yapmaya gerek duyulmamış ve bulgular yüzde hesaplarıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bilgiler tablolar halinde paylaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin toplanan verilerin analizi ve yorumları üzerinde durulmaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu çalışmada birinci alt problem “Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu alt problemin çözümüne yönelik katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesi ile bulunan sonuçlar Tablo 4.1.’de yer almaktadır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
				“Hiç katılmıyorum”	“Katılmıyorum”	“Orta düzeyde katılıyorum”	“Katılıyorum”	“Tamamen katılıyorum”			
1	Kadın	3	%2,6	6	%5,2	7	%6,09	43	%37,4	55	%47,8
	Erkek	2	%2,3	4	%4,6	4	%4,6	30	%34,8	46	%53,3
2	Kadın	3	%2,63	9	%7,8	7	%6,09	53	%46,1	42	%36,5
	Erkek	-	-	6	%6,9	8	%9,2	42	%48,7	30	%34,8
3	Kadın	1	%0,87	-	-	6	%5,2	59	%51,3	48	%41,7
	Erkek	-	-	-	-	6	%6,9	44	%51	36	%41,7
4	Kadın	2		16	%13,9	4	%1,7	58	%50,4	34	%29,5
	Erkek	-	-	10	%11,6	9	%10,4	40	%46,4	27	%31,3
5	Kadın	3	%2,6	6	%5,2	12	%10,4	52	%45,2	41	%35,6
	Erkek	3	%1,5	2	%2,3	10	%11,6	45	%52,2	26	%30,1
6	Kadın	2	%1,7	9	%7,8	9	%7,8	50	%43,5	42	%36,5
	Erkek	-	-	6	%6,9	8	%9,2	51	%59,1	21	%24,3
7	Kadın	1	%0,87	2	%1,7	11	%9,5	66	%57,4	34	%29,5
	Erkek	-	-	2	%2,3	8	%9,2	46	%53,3	30	%34,8
8	Kadın	5	%4,3	21	%18,2	12	%10,4	38	%33	38	%33
	Erkek	5	%2,5	20	%23,2	8	%9,2	30	%34,8	23	%26,6
9	Kadın	2	%1,7	13	%11,3	14	%12,1	56	%48,7	35	%30,4
	Erkek	-	-	-	-	4	%4,6	42	%48,7	40	%46,4
10	Kadın	1	%0,87	15	%13,0	8	%6,9	50	%43,5	40	%34,8
	Erkek	-	-	2	%2,3	8	%9,2	40	%46,4	36	%41,7
11	Kadın	1	%0,87	7	%6,09	5	%4,3	53	%46,1	48	%41,7
	Erkek	-	-	6	%6,9	10	%11,6	30	%34,8	40	%46,4
12	Kadın	3	%2,6	6	%5,2	17	%14,7	46	%41	42	%36,5
	Erkek	-	-	-	-	7	%8,1	46	%53,3	33	%38,2
13	Kadın	-	-	4	%3,4	10	%8,7	48	%41,7	52	%45,2
	Erkek	-	-	2	%2,3	6	%6,9	40	%46,4	38	%44
14	Kadın	2	%1,7	9	%7,8	8	%6,9	50	%43,5	45	%39,1
	Erkek	-	-	6	%6,9	14	%16,2	30	%34,8	36	%41,7
15	Kadın	2	%1,7	7	%6,09	4	%3,4	55	%47,8	46	%40
	Erkek	-	-	2	%2,3	2	%2,3	44	%51	38	%44
16	Kadın	2	%1,7	9	%7,8	7	%6,09	50	%43,5	46	%40
	Erkek	-	-	2	%2,3	5	%5	39	%45,2	40	%46,4

(devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri* (devamı)

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
				“Hiç katılmıyorum”	“Katılmıyorum”	“Orta düzeyde katılıyorum”	“Katılıyorum”	“Tamamen katılıyorum”			
17	Kadın	1	%0,87	8	%6,9	14	%12,1	45	%39,1	46	%40
	Erkek	-	-	6	%6,96	10	%11,6	30	%34,8	40	%46,4
18	Kadın	1	%0,87	7	%6,09	8	%6,9	50	%43,5	48	%41,7
	Erkek	-	-	8	%9,28	7	%8,1	31	%35,9	40	%46,4

Tablo 4.1. incelendiğinde ilçede görev yapan öğretmenlerin 114’ünün kadın, 86’sının erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğine verdiği yanıtlar incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” yanıtlarının; “Orta düzeyde katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” yanıtlarından daha az olduğu görülmektedir. Yanıtlara göre cinsiyet değişkeninin örgütsel sessizlik düzeyini algılamada fark yaratıcı bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu çalışmada ikinci alt problem “ Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu alt problemin çözümüne yönelik katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesi ile bulunan sonuçlar Tablo 4.2.’de yer almaktadır.

Tablo 4.2. *Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri*

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
				“Hiç katılmıyorum”	“Katılmıyorum”	“Orta düzeyde katılıyorum”	“Katılıyorum”	“Tamamen katılıyorum”			
1	20-30 yaş	3	%12	2	%1	5	%2,5	10	%5	5	%2,5
	31-40 yaş	-	-	6	%4,9	3	%2,4	36	%29,5	76	%62,3
	41-50 yaş	1	%0,5	-	-	-	-	23	%11,5	18	%9
	50 yaş üzeri	1	%8,3	2	%16	3	%25	4	%33	2	%16
2	20-30 yaş	1	%4	4	%2	-	-	15	%7,5	5	%2,5
	31-40 yaş	-	-	9	%4,5	15	%7,5	52	%26	45	%22,5
	41-50 yaş	1	%0,5	2	%1	-	-	20	%10	19	%9,5
	50 yaş üzeri	1	%8,3	-	-	-	-	8	%66	3	%25
3	20-30 yaş	1	%4	-	-	4	%16	10	%40	10	%40
	31-40 yaş	-	-	-	-	3	%1,5	65	%32,5	53	%26,5
	41-50 yaş	-	-	-	-	4	%2	20	%10	18	%9
	50 üzeri	-	-	-	-	1	%8,3	8	%66	3	%25

(devamı arkadadır)

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri (devamı)

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“Hiç katılmıyorum”		“Katılmıyorum”		“Orta düzeyde katılıyorum”		“Katılıyorum”		“Tamamen katılıyorum”	
4	20-30 yaş	2	%8	4	%16	5	%20	10	%40	4	%8
	31-40 yaş	-	-	15	%12,3	1	%0,8	61	%50,2	44	%36
	41-50 yaş	-	-	4	%9	1	%2,3	25	%58	12	%28
	50 üzeri	-	-	3	%25	6	%49	2	%16	1	%8,3
5	20-30 yaş	-	-	-	-	10	%40	11	%44	4	%16
	31-40 yaş	6	%4,9	6	%4,9	10	%8,2	60	%49,2	39	%31,9
	41-50 yaş	-	-	2	%4,6	2	%4,6	20	%46	18	%41
	50 üzeri	-	-	-	-	-	-	6	%49	6	%49
6	20-30 yaş	-	-	3	%12	7	%28	10	%40	5	%20
	31-40 yaş	2	%1,6	8	%6,56	9	%7,3	53	%43,4	49	%40,1
	41-50 yaş	-	-	3	%7	-	-	30	%69	9	%21
	50 üzeri	-	-	3	%25	1	%8,3	8	%66	-	-
7	20-30 yaş	1	%4	-	-	5	%20	6	%24	13	%52
	31-40 yaş	-	-	4	%3,2	10	%8,2	70	%57,4	37	%30,3
	41-50 yaş	-	-	-	-	4	%9,2	30	%69	8	%19
	50 üzeri	-	-	-	-	-	-	6	%49	6	%49
8	20-30 yaş	-	-	5	%20	3	%12	10	%40	7	%28
	31-40 yaş	6	%4,9	20	%16,4	12	%9,8	40	%32,8	43	%35,2
	41-50 yaş	2	%4,6	10	%23	4	%9,2	15	%34	11	%25
	50 üzeri	2	%16	6	%65	1	%8,3	3	%25	-	-
9	20-30 yaş	-	-	2	%8	4	%16	13	%52	6	%24
	31-40 yaş	2	%1,6	10	%8,2	10	%8,2	60	%49,2	39	%31,9
	41-50 yaş	-	-	1	%2,3	4	%9,2	17	%40	20	%46
	50 üzeri	-	-	-	-	-	-	8	%66	4	%33
10	20-30 yaş	-	-	2	%8	2	%8	15	%60	6	%24
	31-40 yaş	1	%0,8	10	%8,2	8	%6,5	46	%37,7	56	%45,9
	41-50 yaş	-	-	5	%11	5	%11	22	%50	10	%23
	50 üzeri	-	-	-	-	1	%8,3	7	%58	4	%33
11	20-30 yaş	-	-	-	-	1	%4	14	%64	10	%40
	31-40 yaş	-	-	8	%6,5	9	%7,3	48	%39,3	56	%45,9
	41-50 yaş	-	-	5	%11	4	%9	15	%35	18	%42
	50 üzeri	1	%8,3	-	-	1	%8,3	6	%49	4	%33
12	20-30 yaş	-	-	-	-	-	-	15	%60	10	%40
	31-40 yaş	3	%2,4	5	%4,1	10	%8,2	48	%39,3	55	%45,1
	41-50 yaş	-	-	-	-	10	%23	22	%50	10	%23
	50 üzeri	-	-	1	%0,5	4	%2	7	%3,5	-	-
13	20-30 yaş	-	-	-	-	5	%20	10	%40	10	%40
	31-40 yaş	-	-	5	%2,5	3	%1,5	50	%25	63	%31,5
	41-50 yaş	-	-	-	-	5	%11	20	%46	17	%39
	50 üzeri	-	-	1	%8,3	3	%25	8	%67	-	-
14	20-30 yaş	-	-	2	%8	5	%20	8	%32	10	%40
	31-40 yaş	2	%1,6	10	%8,2	10	%8,2	46	%37,7	53	%43,4
	41-50 yaş	-	-	3	%6,9	5	%11	20	%46	14	%32
	50 üzeri	-	-	-	-	2	%17	6	%49	4	%33
15	20-30 yaş	-	-	1	%4	-	-	20	%80	4	%16
	31-40 yaş	2	%1,6	6	%4,9	2	%1,6	49	%40,1	62	%50,8
	41-50 yaş	-	-	1	%2,3	4	%9,2	20	%46	17	%36,1
	50 üzeri	-	-	1	%8,3	-	-	10	%83	1	%8,3
16	20-30 yaş	-	-	-	-	-	-	15	%60	10	%40
	31-40 yaş	2	%1,6	8	%6,5	6	%4,9	45	%36,9	60	%49,2
	41-50 yaş	-	-	3	%6,9	3	%6,9	20	%46	16	%36,8
	50 üzeri	-	-	-	-	3	%25	9	%75	-	-

(devamı arkadadır)

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri (devamı)

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“Hiç katılmıyorum”		“Katılmıyorum”		“Orta düzeyde katılıyorum”		“Katılıyorum”		“Tamamen katılıyorum”	
17	20-30 yaş	1	%4	2	%8	1	%4	20	%80	1	%4
	31-40 yaş	-	-	10	%8,2	8	%6,5	40	%32,8	63	%51,6
	41-50 yaş	-	-	2	%4,6	5	%11	15	%33	20	%46
	50 üzeri	-	-	-	-	10	%83	-	-	2	%17
18	20-30 yaş	1	%4	-	-	5	%20	10	%40	9	%36
	31-40 yaş	-	-	12	%9,8	5	%4,1	47	%38,5	57	%46,7
	41-50 yaş	-	-	3	%6,9	5	%11	14	%32	20	%46
	50 üzeri	-	-	-	-	-	-	10	%83	2	%17

Tablo 4.2. incelendiğinde ilçede görev yapan öğretmenlerin 25 tanesinin 20-30 yaş aralığında, 121 tanesinin 31-40 yaş aralığında, 42 tanesinin 41-50 yaş aralığında olduğu ve 12 tanesinin de 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğine verdiği yanıtlar incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” yanıtlarının; “Orta düzeyde katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” yanıtlarından daha az olduğu görülmektedir. Yanıtlara göre yaş değişkeninin örgütsel sessizlik düzeyini algılamada fark yaratıcı bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu çalışmada üçüncü alt problem “Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu alt problemin çözümüne yönelik katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesi ile bulunan sonuçlar Tablo 4.3.’te yer almaktadır.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“Hiç katılmıyorum”		“Katılmıyorum”		“Orta düzeyde katılıyorum”		“Katılıyorum”		“Tamamen katılıyorum”	
1	Evli	2	%1,1	7	%4	5	%2,8	63	%36	97	%55,2
	Bekâr	5	%20	3	%12	6	%24	10	%39	4	%16
2	Evli	3	%1,6	15	%8,5	10	%5,7	80	%45,6	66	%37,6
	Bekâr	-	-	-	-	2	%8	15	%59	6	%24
3	Evli	1	%0,57	-	-	10	%5,7	91	%51,8	72	%41
	Bekâr	-	-	-	-	2	%8	12	%46	12	%46
4	Evli	2	%1,1	20	%11	10	%5,7	88	%50,1	54	%31,3
	Bekâr	-	-	6	%23	3	%12	10	%39	7	%28

(devamı arkadadır)

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri (devamı)

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
				“Hiç katılmıyorum”	“Katılmıyorum”	“Orta düzeyde katılıyorum”	“Katılıyorum”	“Tamamen katılıyorum”			
5	Evli	4	%2,3	7	%4,7	19	%10,8	87	%49,5	57	%32,4
	Bekâr	2	%7	1	%3,8	3	%11	10	%40	10	%40
6	Evli	2	%1,2	14	%8,4	15	%9	90	%54	53	%30,2
	Bekâr	-	-	3	%1,5	2	%1	11	%5,5	10	%5
7	Evli	1	%0,57	3	%1,8	17	%9,6	99	%56	54	%30,7
	Bekâr	-	-	1	%4	2	%8	13	%52	10	%40
8	Evli	7	%4,7	33	%18,8	10	%5,7	64	%36,4	60	%34
	Bekâr	3	%12	8	%32	10	%40	4	%8	1	%4
9	Evli	2	%1,2	10	%5,7	13	%7,4	89	%50	60	%34
	Bekâr	-	-	3	%12	5	%20	9	%35	9	%35
10	Evli	1	%0,57	12	%6,8	10	%5,7	80	%45,6	71	%40
	Bekâr	-	-	5	%20	6	%24	10	%40	5	%20
11	Evli	1	%0,57	10	%5,7	12	%6,8	68	%38,7	83	%47,3
	Bekâr	-	-	3	%12	3	%12	15	%58	5	%20
12	Evli	2	%1,2	5	%2,9	18	%10,8	82	%46,6	67	%35,5
	Bekâr	1	%4	1	%4	6	%24	10	%40	8	%32
13	Evli	-	-	5	%2,9	12	%6,8	78	%44,4	79	%45
	Bekâr	-	-	1	%4	4	%8	10	%40	11	%44
14	Evli	2	%1,2	9	%5,4	19	%10,8	70	%40	74	%42
	Bekâr	-	-	6	%24	3	%12	10	%40	7	%28
15	Evli	2	%1,2	8	%4,8	5	%5,4	89	%50,7	70	%39,1
	Bekâr	-	-	1	%4	1	%4	10	%40	14	%56
16	Evli	2	%1,2	8	%4,8	10	%6	79	%45	75	%43
	Bekâr	-	-	3	%12	2	%8	10	%40	11	%44
17	Evli	1	%0,57	13	%7,41	14	%8	65	%37	81	%46
	Bekâr	-	-	1	%4	10	%40	10	%40	5	%20
18	Evli	1	%0,57	10	%5,7	12	%6,84	78	%44	78	%44
	Bekâr	-	-	5	%20	3	%12	3	%12	10	%40

Tablo 4.3. incelendiğinde öğretmenlerin 174 tanesinin evli, 26 tanesinin bekâr olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğine verdiği yanıtlar incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” yanıtlarının; “Orta düzeyde katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” yanıtlarından daha az olduğu görülmektedir. Yanıtlara göre medeni durum değişkeninin örgütsel sessizlik düzeyini algılamada fark yaratıcı bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu çalışmada üçüncü alt problem “ Çalışılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu alt problemin çözümüne yönelik katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesi ile bulunan sonuçlar Tablo 4.4.’te yer almaktadır.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri

Ölçek Madde Numarası	Kategori	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“ Hiç katılmıyorum”		Katılmıyorum		Orta düzeyde katılıyorum		Katılıyorum		“Tamamen katılıyorum”	
1	Anaokulu	1	%0,5	-	-	3	%1,5	5	%2,5	3	%1,5
	İlkokul	3	%1,5	-	-	5	%2,5	20	%10	27	%13,5
	Ortaokul	-	-	6	%3	3	%1,5	30	%15	38	%19
	Lise	1	%0,5	4	%2	-	-	18	%9	33	%16,5
2	Anaokulu	-	-	-	-	6	%3	4	%2	2	%1
	İlkokul	1	%0,5	6	%3	2	%1	26	%13	20	%10
	Ortaokul	1	%0,5	4	%2	5	%2,5	36	%18	36	%18
	Lise	1	%0,5	5	%2,5	2	%1	29	%14,5	14	%7
3	Anaokulu	1	%0,5	-	-	-	-	10	%5	2	%1
	İlkokul	-	-	-	-	6	%3	29	%14,5	20	%10
	Ortaokul	-	-	-	-	4	%2	40	%20	32	%16
	Lise	-	-	-	-	2	%1	24	%12	30	%15
4	Anaokulu	2	%1	2	%1	2	%1	6	%3	2	%1
	İlkokul	-	-	10	%5	5	%2,5	20	%10	20	%10
	Ortaokul	-	-	10	%5	6	%3	40	%20	19	%9,5
	Lise	-	-	4	%2	-	-	32	%16	20	%10
5	Anaokulu	-	-	2	%1	4	%2	4	%2	2	%1
	İlkokul	3	%1,5	-	-	-	-	26	%13	26	%13
		3	%1,5	2	%1	15	%7,5	38	%19	19	%9,5
	Lise	-	-	4	%2	3	%1,5	29	%14,5	20	%10
6	Anaokulu	-	-	2	%1	1	%0,5	6	%3	3	%1,5
	İlkokul	1	%0,5	5	%2,5	7	%3,5	21	%10,5	21	%10,5
		-	-	10	%5	8	%4	40	%20	19	%9,5
	Lise	1	%0,5	-	-	1	%0,5	34	%17	20	%10
7	Anaokulu	-	-	-	-	2	%1	7	%3,5	3	%1,5
	İlkokul	1	%0,5	2	%1	10	%5	21	%10,5	21	%10,5
		-	-	2	%1	4	%2	52	%26	19	%9,5
	Lise	-	-	-	-	3	%1,5	32	%16	21	%10,5
8	Anaokulu	2	%1	-	-	4	%2	4	%2	2	%1
	İlkokul	4	%2	15	%7,5	10	%5	6	%3	20	%10
		4	%2	16	%8	6	%3	32	%16	19	%9,5
	Lise	-	-	10	%5	-	-	26	%13	20	%10
9	Anaokulu	-	-	2	%1	-	-	8	%4	2	%1
	İlkokul	2	%1	2	%1	5	%2,5	18	%9	28	%14
	Ortaokul	-	-	6	%3	8	%4	44	%22	19	%9,5
	Lise	-	-	3	%1,5	5	%2,5	28	%14	20	%10
10	Anaokulu	-	-	-	-	6	%3	1	%0,5	5	%2,5
	İlkokul	1	%0,5	4	%2	5	%2,5	22	%11	23	%11,5
	Ortaokul	-	-	10	%5	4	%2	33	%16,5	30	%15
	Lise	-	-	3	%1,5	1	%0,5	34	%17	18	%9
11	Anaokulu	1	%0,5	1	%0,5	3	%1,5	5	%2,5	3	%1,5
	İlkokul	-	-	4	%2	5	%2,5	22	%11	24	%12
	Ortaokul	-	-	5	%2,5	7	%3,5	33	%16,5	32	%16
	Lise	-	-	3	%1,5	-	-	23	%11,5	30	%15
12	Anaokulu	1	%0,5	1	%0,5	3	%1,5	3	%1,5	4	%2
	İlkokul	2	%1	2	%1	2	%1	27	%13,5	22	%11
	Ortaokul	-	-	2	%1	9	%4,5	35	%17,5	31	%15,5
	Lise	-	-	1	%0,5	10	%5	37	%18,5	18	%9

(devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri (devamı)

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“ Hiç katılmıyorum”		Katılmıyorum		Orta düzeyde katılıyorum		Katılıyorum		“Tamamen katılıyorum”	
13	Anaokulu	-	-	1	%0,5	-	-	6	%3	5	%2,5
	İlkokul	-	-	2	%1	6	%3	24	%12	23	%11,5
	Ortaokul	-	-	2	%1	5	%2,5	39	%19,5	31	%15,5
	Lise	-	-	1	%0,5	5	%2,5	19	%9,5	31	%15,5
14	Anaokulu	-	-	-	-	5	%2,5	3	%1,5	4	%2
	İlkokul	-	-	3	%1,5	8	%4	19	%9,5	25	%12,5
	Ortaokul	2	%0,5	5	%2,5	8	%4	29	%14,5	33	%16,5
	Lise	-	-	7	%3,5	1	%0,5	29	%14,5	19	%9,5
15	Anaokulu	-	-	-	-	1	%0,5	9	%4,5	2	%1
	İlkokul	-	-	2	%1	2	%1	31	%15,5	20	%10
	Ortaokul	2	%1	2	%1	2	%1	39	%19,5	32	%16
	Lise	-	-	5	%2,5	1	%0,5	20	%10	30	%15
16	Anaokulu	-	-	1	%0,5	2	%1	7	%3,5	2	%1
	İlkokul	-	-	3	%1,5	4	%2	26	%13	22	%11
	Ortaokul	2	%1	6	%3	5	%2,5	32	%16	32	%16
	Lise	-	-	1	%0,5	1	%0,5	24	%12	30	%15
17	Anaokulu	-	-	-	-	4	%2	6	%3	2	%1
	İlkokul	-	-	8	%4	10	%5	15	%7,5	22	%11
	Ortaokul	1	%0,5	2	%1	5	%2,5	35	%17,5	34	%17
	Lise	-	-	4	%2	5	%2,5	19	%9,5	28	%14
18	Anaokulu	1	%0,5	2	%1	-	-	5	%2,5	4	%2
	İlkokul	-	-	5	%2,5	5	%2,5	23	%11,5	22	%11
	Ortaokul	-	-	5	%2,5	5	%2,5	33	%16,5	34	%17
	Lise	-	-	3	%1,5	5	%2,5	20	%10	28	%14

Tablo 4.4.’ten elde edilen bulgulara göre ilçede görev yapan öğretmenlerin 12 tanesi bağımsız anaokulunda, 55 tanesi ilkokulda, 77 tanesi ortaokulda ve 56 tanesi lisede görev yapmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğine verdiği yanıtlar incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” yanıtlarının; “Orta düzeyde katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” yanıtlarından daha az olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin algısını ölçmek için görev yaptıkları okul türleri incelendiğinde öğretmenlerin görev yapılan okul türünün bu konuda ayırıcı olmadığı görülmektedir. Yanıtlara göre çalışılan okul türü değişkeninin örgütsel sessizlik düzeyini algılamada fark yaratıcı bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu çalışmada birinci alt problem “ Mesleki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir ve arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu alt problemin çözümüne yönelik katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesi ile bulunan sonuçlar Tablo 4.5.’te yer almaktadır.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“Hiç katılmıyorum”		“Katılmıyorum”		“Orta düzeyde katılıyorum”		“Katılıyorum”		“Tamamen katılıyorum”	
1	1-5 yıl	1	%0,5	1	%0,5	2	%1	10	%5	4	%2
	6-10 yıl	1	%0,5	3	%1,5	5	%2,5	45	%22,5	30	%15
	11-15 yıl	1	%0,5	2	%1	3	%1,5	2	%1	32	%16
	16-20 yıl	-	-	2	%1	1	%0,5	10	%5	15	%7,5
	21 ve üzeri	2	%1	2	%1	-	-	6	%3	20	%10
2	1-5 yıl	-	-	2	%1	2	%1	10	%5	4	%2
	6-10 yıl	3	%1,5	5	%2,5	5	%2,5	40	%20	31	%15,5
	11-15 yıl	-	-	2	%1	4	%2	25	%12,5	9	%9
	16-20 yıl	-	-	4	%2	2	%1	12	%6	10	%5
	21 yıl ve üzeri	-	-	2	%1	2	%1	8	%4	18	%9
3	1-5 yıl	-	-	-	-	4	%2	10	%5	4	%2
	6-10 yıl	1	%0,5	-	-	7	%3,5	48	%24	28	%14
	11-15 yıl	-	-	-	-	1	%0,5	25	%12,5	14	%7
	16-20 yıl	-	-	-	-	-	-	18	%9	10	%5
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	-	-	2	%1	28	%14
4	1-5 yıl	-	-	1	%0,5	1	%0,5	9	%4,5	7	%3,5
	6-10 yıl	2	%1	3	%1,5	10	%5	50	%25	19	%9,5
	11-15 yıl	-	-	10	%5	2	%1	10	%5	18	%9
	16-20 yıl	-	-	5	%2,5	-	-	20	%10	3	%1,5
	21 yıl ve üzeri	-	-	7	%3,5	-	-	9	%4,5	14	%7
5	1-5 yıl	-	-	1	%0,5	2	%1	10	%5	5	%2,5
	6-10 yıl	3	%1,5	5	%2,5	10	%5	50	%25	16	%8
	11-15 yıl	3	%1,5	-	-	5	%2,5	20	%10	12	%6
	16-20 yıl	-	-	2	%1	5	%2,5	5	%2,5	16	%8
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	-	-	12	%6	18	%9
6	1-5 yıl	-	-	-	-	2	%1	10	%5	6	%3
	6-10 yıl	2	%1	7	%3,5	5	%2,5	45	%22,5	25	%12,5
	11-15 yıl	-	-	3	%1,5	3	%1,5	26	%23	8	%4
	16-20 yıl	-	-	4	%2	4	%2	12	%6	8	%4
	21 yıl ve üzeri	-	-	3	%1,5	3	%1,5	18	%9	18	%9

(devamı arkadadır)

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri (devamı)

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“Hiç katılmıyorum”		“Katılmıyorum”		“Orta düzeyde katılıyorum”		“Katılıyorum”		“Tamamen katılıyorum”	
7	1-5 yıl	1	%0,5	1	%0,5	2	%1	10	%5	4	%2
	6-10 yıl	-	%0,5	3	%1,5	7	%2,5	50	%22,5	24	%15
	11-15 yıl	-	%0,5	-	%1	3	%1,5	30	%1	7	%16
	16-20 yıl	-	-	-	%1	4	%0,5	14	%5	10	%7,5
	21 yıl ve üzeri	-	%1	-	%1	3	-	8	%3	19	%10
8	1-5 yıl	2	-	3	%1	-	-	5	%5	8	%2
	6-10 yıl	6	%1,5	8	%2,5	10	%2,5	16	%20	44	%15,5
	11-15 yıl	2	-	12	%1	5	%2	12	%12,5	9	%9
	16-20 yıl	-	-	9	%2	5	%1	14	%6	-	-
	21 yıl ve üzeri	-	-	9	%1	-	-	21	%4	-	-
9	1-5 yıl	1	-	-	-	2	%2	10	%5	5	%2
	6-10 yıl	1	%0,5	5	-	5	%3,5	50	%24	23	%14
	11-15 yıl	-	-	2	-	3	%0,5	20	%12,5	15	%7
	16-20 yıl	-	-	4	-	5	-	5	%9	14	%5
	21 yıl ve üzeri	-	-	2	-	3	-	13	%1	12	%14
10	1-5 yıl	-	-	-	%0,5	2	%0,5	4	%4,5	12	%3,5
	6-10 yıl	1	%1	7	%1,5	4	%5	38	%25	34	%9,5
	11-15 yıl	-	-	4	%5	4	%1	14	%5	18	%9
	16-20 yıl	-	-	3	%2,5	3	-	10	%10	12	%1,5
	21 yıl ve üzeri	-	-	3	%3,5	3	-	24	%4,5	-	%7
11	1-5 yıl	-	-	2	%0,5	2	%1	3	%5	11	%2,5
	6-10 yıl	1	%1,5	8	%2,5	10	%5	28	%25	37	%8
	11-15 yıl	-	%1,5	3	-	3	%2,5	14	%10	20	%6
	16-20 yıl	-	-	-	%1	-	%2,5	10	%2,5	18	%8
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	-	-	28	%6	2	%9
12	1-5 yıl	-	-	2	-	2	%1	10	%5	4	%3
	6-10 yıl	3	%1	4	%3,5	14	%2,5	45	%22,5	18	%12,5
	11-15 yıl	-	-	-	%1,5	4	%1,5	20	%23	16	%4
	16-20 yıl	-	-	-	%2	4	%2	10	%6	14	%4
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	%1,5	-	-	7	%9	23	%9
13	1-5 yıl	-	-	2	%1	2	%1	11	%5,5	3	%1,5
	6-10 yıl	-	-	4	%2	10	%5	37	%18,5	33	%16,5
	11-15 yıl	-	-	-	-	3	%1,5	20	%10	17	%8,5
	16-20 yıl	-	-	-	-	1	%0,5	18	%9	9	%4,5
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	-	-	12	%6	28	%14
14	1-5 yıl	-	-	1	%0,5	2	%1	3	%1,5	12	%6
	6-10 yıl	2	%	10	%5	10	%5	25	%12,5	37	%18,5
	11-15 yıl	-	-	3	%1,5	5	%2,5	14	%7	18	%9
	16-20 yıl	-	-	1	%0,5	5	%2,5	10	%5	12	%6
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	-	-	28	%14	2	%1

(devamı arkadadır)

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri (devamı)

Ölçek Madde Numarası	Kategori	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		“Hiç katılmıyorum”		“Katılmıyorum”		“Orta düzeyde katılıyorum”		“Katılıyorum”		“Tamamen Katılıyorum”	
15	1-5 yıl	-	-	2	%1	-	-	10	%5	6	%3
	6-10 yıl	2	%1	6	%3	2	%1	44	%22	30	%15
	11-15 yıl	-	-	1	%0,5	2	%1	30	%15	7	%3,5
	16-20 yıl	-	-	-	-	2	%1	10	%5	16	%8
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	-	-	5	%2,5	25	%12
16	1-5 yıl	1	%0,5	2	%1	2	%1	10	%5	3	%1,5
	6-10 yıl	1	%0,5	6	%3	5	%2,5	60	%30	12	%6
	11-15 yıl	-	-	2	%1	3	%1,5	10	%5	25	%12
	16-20 yıl	-	-	1	%0,5	-	-	7	%3,5	20	%10
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	2	%1	2	%1	26	%13
17	1-5 yıl	1	%0,5	1	%0,5	5	%2,5	9	%5	3	%1,5
	6-10 yıl	-	-	7	%3,5	10	%5	54	%27	12	%6
	11-15 yıl	-	-	6	%3	5	%2,5	4	%2	25	%12
	16-20 yıl	-	-	-	-	4	%2	4	%2	20	%10
	21 yıl ve üzeri	-	-	-	-	-	-	4	%2	26	%13
18	1-5 yıl	-	-	1	%0,5	-	-	14	%7	3	%1,5
	6-10 yıl	1	%0,5	7	%3,5	8	%4	52	%26	16	%8
	11-15 yıl	-	-	3	%1,5	3	%1,5	9	%4,5	25	%12
	16-20 yıl	-	-	-	-	2	%1	6	%3	20	%10
	21 yıl ve üzeri	-	-	4	%2	2	%1	-	-	24	%12

Tablo 4.1.5. incelendiğinde öğretmenlerden 18 tanesinin 1-5 yıl arası mesleki hizmet süresine, 84 tanesinin 6-10 yıl arası mesleki hizmet süresine, 40 tanesinin 11-15 yıl arası mesleki hizmet süresine, 28 tanesinin 16-20 yıl arası mesleki hizmet süresine, 30 tanesinin ise 21 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğine verdiği yanıtlar incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” yanıtlarının; “Orta düzeyde katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” yanıtlarından daha az olduğu görülmektedir. Yanıtlara göre mesleki hizmet süresi değişkenin örgütsel sessizlik düzeyini algılamada fark yaratıcı bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın tartışma ve sonuç bölümü üzerinde durulmaktadır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Eğitim örgütleri, her düzeyde eğitim ve öğretim hizmeti veren okullar ve kurumlardan oluşmaktadır. Eğitim örgütlerinin ham maddesinin insan olması ve eğitim örgütlerinin dinamik bir sistem olması bu örgütü oluşturan bireyler arasındaki iletişim ağının da güçlü olmasını gerektirmektedir.

Örgütlerde fikir ve düşüncelerini ifade etmek isteyen bireylerin konuşmamayı, görüşlerini paylaşmamayı tercih etmesinin dışlanma, tepki görme, izole olma, fikrinin gereksiz bulunabilmesi gibi birbirinden farklı bireysel ve örgütsel sebepleri vardır. Ortamda algılanan iklim ve baskı ile çalışan bireyler arasında bir süre sonra bir sessizlik iklimi oluşmakta ve yaşanan birçok olay ve duruma karşı sessiz kalmanın daha kolay olduğu algısı oluşmaktadır. Çalışanlar ortaya çıkan sorunlara karşı ortaya koyduğu çözüm önerileri ile yargılanacağı algısı ile hareket etmektedirler. Oysa bunun aksine çalışanlar birbirlerinin fikirlerinden beslendiğinde ve beraber hareket ettiklerinde sessizlik algısının hâkim olmadığı kolektif bütüncül bir yapının ortaya çıktığı görülmektedir.

Çalışanlar çoğu zaman kendilerine dair negatif bir algının oluşmaması için kendi görüşlerini paylaşmamaktadırlar. Bu da bir süre sonra örgüt içerisinde yanlış kararların alınabilmesine ya da örgütün ilerlemesinin ve gelişmesinin durdurulmasına sebep olmaktadır.

Örgütsel sessizliğe ilişkin ilk araştırmalar ülkemizde 2008’de yapılmaya başlamış ve 2010’dan sonra özellikle artış göstermiştir. Son 12- 14 yıllık süreçte ülkemizde yapılan bu çalışmalara göre örgütsel sessizlik ikliminin çalışanlar arasında yaygın olduğu görülmektedir.

Eray, Kaya ve Karadaş (2021) “Örgütsel Sessizliğe İlişkin Öğretmen Algıları” adlı çalışmada da öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin yüksek olduğu fakat cinsiyet, branş, medeni durum, mesleki kıdem değişkenleri ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur.

Yapılan bu araştırma ise bağımsız anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki ortamlarında örgütsel sessizlik algı düzeylerinin etkin olduğu görülmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, çalışılan okul kademesi gibi farklı değişkenler açısından incelenen örgütsel sessizlik algısının bu ilçede görev yapan öğretmenler için çok ayırıcı

değişkenler olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden çoğunluğunun “Örgütsel Sessizlik Ölçeği”nde yer alan ve örgütsel sessizliğin varlığını destekleyen 18 maddeye “Orta düzeyde katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” yanıtlarını verdiği görülmektedir.

5.2 Öneriler

Örgütsel sessizlik kavramına ilişkin öğretmen algılarının belirlenebilmesi için yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen sonuçlara dayanarak bazı öneriler geliştirilmiştir:

1. Bu çalışma Denizli ili Çal ilçesinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Farklı ilçelerdeki öğretmenlerin katılımı da sağlanarak ilçeler arasında karşılaştırma yapılması sağlanabilir.
2. Araştırmaya Çal ilçesinde görev yapan 200 öğretmen katılım sağlamıştır. Katılımcı sayısının artırılarak evrenin genişlemesi sağlanabilir.
3. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin etkin olduğu belirlenmiştir. Eğitim örgütlerinin dinamik yapısı gereği öğretmenlerdeki örgütsel sessizlik algı düzeyini düşürebilmek için öğretmenlere hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir. Bunun yanında okullarda daha demokratik ve katılımcı bir yönetim anlayışı benimsenmeli ve öğretmenler üzerindeki yönetici baskısı azaltılmaya çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). *Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(24), 205-230.
- Aküzüm, C. (2014). The Effect of Perceived Organizational Justice on Teachers' Silence: A Practice in Primary Education Institutions. *International Journal of Social Sciences & Education*, 5(1), 96-107.
- Arlı, D. (2013). *İlkokul müdürlerinin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşleri*. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (2), 69-84.
- Ayduğ, D. Himmetoğlu ve Turhan, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşlerinin nitel bir araştırma ile incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(3), 1120-1143.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Bowen, F. & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice, *Journal of Management Studies* 40:6.
- Brinsfield, C. T. (2009). Employee Silence: Investigation Of Dimensionality, Development Of Measures, And Examination Of Related Factors, Yayımlanmış Doktora Tezi, The Ohio State Üniversitesi, Amerika.
- Çakıcı, A. (2007). *Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 1, 145-162.
- Çakıcı, A. (2008). *Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri algılanan sonuçlar üzerine bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (1): 117-134.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde sessizliğin teorik çerçevesi, örgütlerde işgören sessizliği-neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz? (2. Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dal, H. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dyne, Linn Van, Soon Ang & Isabel C. B. (2003). Conceptualizing employeesilence and employee voice as multidimensional constructs, *Journal Of Management Studies* 40:6.

- Güngör, B. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Milliken, Frances J. , Elizabeth W. Morrison & Patricia, E. Hewlin. (2003). “An exploratory study of employee silence: issues that employees don’t communicate upward and why”, *Journal Of Management Studies* 40:6.
- Morrison, E. F. & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic academy of management. *The Academy Of Management Review*, 25 (4) : 706-725.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). *Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: kamu sektöründe bir araştırma*. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 14(2), 121-136.
- Yeşilaydın, G. ve Bayın, G. (2015). *Türkiye’de örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan araştırmalara yönelik literatür incelemesi*. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 103-116.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Büyük Türkçe sözlük*. Ankara: TDK.

EKLER

Ek 1. Ölçek Uygulaması İçin Valilik İzni



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-45055013
Konu : Anket Uygulama İzni

04/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 16.02.2022 tarihli ve 169156 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Canan KALELİHAN, "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlamış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Çal ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
04/03/2022
Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.I. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **bd14-a6cb-386f-8259-51fb** kodu ile teyit edilebilir.



Ek 2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.02.2022-E.168886

13

EKLER

Ek 1: Araştırmada Kullanılacak Ölçekler

Değerli Öğretmen,

Bu ölçek, bilimsel bir çalışmada öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla planlanan tezsiz yüksek lisans tezine veri toplamak için geliştirilmiştir. Birinci bölümde kişisel ve mesleki bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde örgütsel sessizlik algısına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen, her ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyarak başındaki açıklamaya göre katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Araştırmaya sağlayacağınız katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim.

10.207.7.58
3236
14.02.2022

Canan KALELİHAN
Okul Öncesi Öğretmeni

E-posta:canankalelihan20@gmail.com

BÖLÜM I: KİŞİSEL VE MESLEKİ BİLGİLER

Bu bölümde kişisel ve mesleki bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen, istenen bilgileri uygun yere yazınız.

1. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
2. Yaşınız:
3. Medeni durumunuz: Evli Bekâr
4. Görev unvanınız: Öğretmen Okul Yöneticisi (Müdür/Müdür Yardımcısı)
5. Görev yaptığınız öğretim kademesi: Okul öncesi İlkokul Ortaokul Lise
6. Branşınız:
7. Kıdeminiz (hizmet süreniz): yıl

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.02.2022-E.168886

14

BÖLÜM II

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

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

Her bir maddeye ne derece katıldığınızı yalnızca bir kutuyu seçerek belirtiniz ve lütfen yanıtız soru bırakmayınız.

Derecelendirme

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



Ek3. Araştırma Ölçeği Kullanım İzni



Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ 03:20

ahca_ben

Merhaba hocam. Geliştirmiş olduğumuz Örgütsel Sessizlik Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.

8 Şub 2022 Sal 23:52 tarihinde Canan Kalelihan <canankalelihan20@gmail.com> şunu yazdı:

Sayın Dr. Gökhan Kahveci,
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programının 202182402 numaralı öğrencisiyim. Denizli ilinin görev yaptığım Çal ilçesinde görev yapmaktayım. "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Algıları" üzerine bir proje önerisi hazırladım ve araştırmam için izniniz olursa Prof Dr. Zülfü Demirtaş ile birlikte geliştirdiğiniz "Örgütsel Sessizlik Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Bu konuda destek olur ve izin verirseniz sevinirim hocam. İyi günler, iyi çalışmalar.

Mailin bir kopyasını da Prof. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ hocama gönderiyorum, bilginize.



zulfü demirtaş 06:40

ahca_ben

Sayın Kalelihan
Örgütsel Sessizlik Ölçeğini kullanabilirsiniz

8 Şub 2022 Sal, saat 23:56 tarihinde Canan Kalelihan <canankalelihan20@gmail.com> şunu yazdı:

Sayın Prof. Dr. Zülfü Demirtaş,
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programının 202182402 numaralı öğrencisiyim. Denizli ilinin görev yaptığım Çal ilçesinde görev yapmaktayım. "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Algıları" üzerine bir proje önerisi hazırladım ve araştırmam için izniniz olursa Dr. Gökhan Kahveci ile birlikte geliştirdiğiniz "Örgütsel Sessizlik Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Bu konuda destek olur ve izin verirseniz sevinirim hocam. İyi günler, iyi çalışmalar.

Mailin bir kopyasını da Dr. Gökhan KAHVECİ hocama gönderiyorum, bilginize.

Prof. Dr. ZÜLFÜ DEMİRTAŞ
Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,
23119, Elazığ-TÜRKİYE

ÖZGEÇMİŞ