



Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
Mustafa Kemal University Journal of the Faculty of Education
Yıl/Year: 2023 ♦ Cilt/Volume: 7 ♦ Sayı/Issue: 11, s. 87-101

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARININ İNCELENMESİ¹

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK

Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, zozturk@gantep.edu.tr

Orcid: 0000-0002-6967-6637

Ahmet ATAŞ

Mustafa Çakmak İkokulu, Öğretmen, ahmetatas2775@gmail.com

Orcid: 0009-0004-9219-3862

Özet

Sessizlik örgütler için zaman içerisinde anlamı değişmiş bir kavramdır. Okul örgütlerinde sessizliğin olumsuz sonuçları ile baş edebilmek okulun etkililiği açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel sessizlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma tarama deseninde nicel bir çalışmadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan öğretmenler arasından ihtimale dayalı örneklem seçimlerinden "Basit Seçkisiz Örnekleme" yöntemi ile belirlenen 263 öğretmen oluşturmuştur. Veriler "Kişisel Bilgi Formu" ve "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları "orta düzeyde katılıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet ve öğrenim durumlarına göre örgütsel sessizlik algıları genel ve örgütsel sessizlik tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin kıdem ve branşlarına göre örgütsel sessizlik algıları genel ve örgütsel sessizlik tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sessizlik, Örgütsel sessizlik, öğretmen

EXAMINATION of TEACHERS' PERCEPTIONS of ORGANIZATIONAL SILENCE

Abstract

Silence is a concept whose meaning has changed over time for organizations. Coping with the negative consequences of silence in school organizations is important for the effectiveness of the school. In this study, it was investigated whether teachers' organizational silence levels and organizational silence levels differ in terms of some variables. The research is a quantitative study in scanning design. The sample of the research consists of 263 teachers selected by simple random sampling method from the teachers working in public primary and secondary schools in Gaziantep Province Şahinbey District in the 2022-2023 academic year. Data were collected using the "Personal Information Form" and the "Organizational Silence Scale". The data were analyzed with the SPSS 25 program. According to the results of the research, it was determined that teachers' organizational silence perceptions were at the level of "moderately agree". It was determined that teachers' perceptions of organizational silence differed significantly in all sub-dimensions of general and organizational silence according to their gender and educational status. It was determined that the organizational silence perceptions of the teachers according to their seniority and branches did not differ significantly in all sub-dimensions of general and organizational silence. Suggestions were made based on the research results.

Key Words: Silence, Organizational silence, teacher

¹ Bu çalışma; 2. Yazarın, 1. Yazar danışmanlığında hazırladığı tezsiz yüksek lisans projesinde elde edilen verilere dayalı olarak üretilmiştir.

Giriş

Sessizlik kavramı tek başına düşünüldüğünde olumlu bir algı yaratır. Hatta kültürümüzde bu durumu destekleyici “iki dinle bir konuş” veya “söz gümüşse sukut altındır” şeklinde söylenmiş atasözleri vardır. Fakat burada bahsedilen sessizlik kavramı olumlu anlamının dışında, yolunda gitmeyen durumlara gösterilen bir tepkidir. Perlow ve Williams (2003) çalışmalarında, sessizliği alçakgönüllülük, saygı, sağduyu ve edep benzeri birçok erdemle ilişkilendirdikleri için sessizliğin önemli bir duygu olup olmadığını sorgulamaktadırlar. Morrison ve Milliken (2000) yaptıkları araştırmada bağlılık ile sessizliğin aynı anlama gelmediğini belirtmektedir. Burada anlaşılması gereken konu; eleştiri, şikâyet veya muhalif seslerin olmamasının işlerin yolunda gittiğini göstermediğidir.

Örgütsel sessizlik, çalışanların örgütsel konular hakkındaki düşünce ve fikirlerini paylaşmadıkları durumdur (Morrison ve Milliken, 2000). Kollektif bir duruma işaret eden örgütsel sessizlik, tepki olarak çok az şey söyleme veya yapma olgusu olarak örgütün karşı karşıya olduğu önemli bir sorundur (Liu, Wu ve Ma, 2009). Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi sessizlik kasıtlı gerçekleştirilen bir eylemdir. Çalışan yani eğitim kurumları için öğretmen olarak düşünüldüğünde, okuldaki problemleri görmekte fakat bunları dile getirmekten kaçınmaktadır. Okulun en aktif ögesi olan öğretmen, enerjisi ile okula katkı sunmaktan geri durmaktadır.

Örgütsel sessizlik örgüt içerisinde toplantılarda çoğunluğun susması, öneri vermede isteksizlik, konuşma düzeyinde azalma gibi şekillerde görülebilmektedir (Beheshtifar vd., 2012). Öğretmenler, okullarda çalışan ve bilgi ve becerilerini okul hedeflerine ulaşmak için kullanan kişilerdir (Eroğlu vd., 2011). Okulların ortak amacı ülkesine ve insanlığa hizmet edebilecek nitelikli insan yetiştirmektir. Bu meşakkatli süreçte insan baş aktördür. Eroğlu ve diğerlerinin (2011) de belirttiği gibi öğretmen bilgi ve becerilerini öğrencilerin hem sosyal hem de akademik başarılarını geliştirmekte kullanmalıdır. Liu ve diğerlerine göre (2009) yöneticiler çalışanlarının seslerini çıkarabileceği teşvik edici özgür bir iklim oluşturabilmelidir. Öğretmenin mesleğini icra edebilmesi için olumlu bir okul iklimine ihtiyaç vardır. Görüşlerini rahat bir şekilde dile getirebileceği, etkinlik ve aktivitelerinde yardım alabileceği bir okul iklimi olmalıdır.

Sessizliğin yaygın olduğu organizasyonlarda, çalışanlar arasındaki ilişkiler önyargılıdır. Bu durum örgütsel ortamda sinik bir tutuma yol açmaktadır (Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013). Akar (2018) eğitim kurumlarındaki örgütsel sessizlik ile ilişkili değişkenler açısından yaptığı araştırmasında, örgütsel sessizlik ile dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet, yöneticiye güven, örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu; tükenmişlik ve mobbing değişkenleri ile pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim kurumları için örgütsel sessizliğin birçok önemli kavram ile anlamlı ilişkisini olduğu görülmektedir. Bu araştırmada problem olarak görülen konu; öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin tespit edilmesi ve örgütsel sessizlik algı düzeylerinin bazı değişkenler açısından nasıl farklılaştığının ortaya konmasıdır. Çalışma kapsamında şu problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları mesleki kıdeme göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları öğrenim durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları branşa göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizliğe ait algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İfade edilen amaç doğrultusunda araştırmada nicel araştırma yaklaşımları arasında yer alan tarama modeli benimsenmiştir. Tarama modeli, bir örneklemedeki bireylerden toplanan verilerin bir ve birden fazla değişkene göre kıyaslandığında nasıl dağılım gösterdiğini tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2020).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Gaziantep İli Şahinbey İlçesi'ndeki kamu ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan öğretmenler arasından ihtimale dayalı örneklem seçimlerinden "Basit Seçkisiz Örneklem" yöntemi ile belirlenen 263 öğretmen oluşturmuştur. Basit Seçkisiz örneklem yönteminde evreni oluşturan bütün kişiler, araştırmaya seçilebilmek için eşit olasılığa sahiptir (Büyüköztürk vd., 2020).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branşlarına ilişkin tanımlayıcı bilgiler aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları

Özellik	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	126	47,9
	Erkek	137	52,1
	1-5	45	17,1
	6-10	67	25,5
Mesleki kıdem	11-15	46	17,5
	16-20	65	24,7
	21-25	40	15,2
	Lisans	180	68,4
Öğrenim durumu	Lisansüstü	83	31,6
	Sosyal Bilgiler Öğrt.	32	12,2
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğrt.	33	12,5
	Türkçe Öğrt.	40	15,2
	Matematik Öğrt.	40	15,2
Branş	Fen Bilgisi Öğrt.	39	14,8
	Sınıf Öğrt.	46	17,5
	İngilizce Öğrt.	33	12,5
	Toplam	263	100

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin %47,9'unun kadın (n=126), %52,1'inin ise erkek (n=137); %17,1'inin mesleki kıdeminin 1-5 yıl (n=45), %25,5'inin 6-10 yıl arasında (n=67), %17,5'inin 11-15 yıl arasında (n=46), %24,7'sinin 16-20 yıl arasında (n=65), %15,2'sinin 21 yıl ve üzeri (n=40) mesleki kıdeme sahip; %68,4'ünün lisans (n=180), %31,6'sının ise lisansüstü eğitim mezunu (n=83); %12,2'sinin branşının Sosyal Bilgiler Öğretmenliği (n=32), %12,5'inin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği (n=33), %15,2'sinin Türkçe Öğretmenliği (n=40), %15,2'sinin Matematik Öğretmenliği (n=40), %14,8'inin Fen Bilgisi Öğretmenliği (n=39), %17,5'inin Sınıf Öğretmenliği (n=46), %12,5'inin İngilizce Öğretmenliği (n=33) branşlarına sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizliğe ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmada veriler “Kişisel Bilgi Formu” ve “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Kullanılan veri toplama araçlarına dair açıklayıcı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ait algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branşlarını belirlemeye yönelik maddeler yer almaktadır

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Ölçek, Kahveci ve Demirtaş (2013b) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel Sessizlik Ölçeği, 18 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “Okul Ortamı”, “Duygu”, “Sessizliğin Kaynağı”, “Yönetici” ve “İzolasyon” şeklindedir.

Kahveci ve Demirtaş (2013b) tarafından “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” nin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı “.89” olarak hesaplanırken, bu çalışmada ise Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği “.60” dan büyük olduğunda ölçek “güvenilir” olarak değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2017). Bu bağlamda örgütsel sessizlik ölçeğine ait verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama araçları yolu ile elde edilen veriler, SPSS 25 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizlere başlarken öncelikle verilerin analizinde parametrik veya non-parametrik testlerden hangisinin kullanılacağını belirlemek için verilerin normallik katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda örgütsel sessizlik ölçeğinin basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin “±1.5” arasında olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayısı puanlarına göre araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel sessizlik ölçeği değerlerinin normal dağılım sergilediği kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Verilerin analizinde, araştırma problemlerine göre aşağıdaki analiz tekniklerinden faydalanılmıştır:

- Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?” alt problemi için betimsel istatistik yöntemlerinden ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.
- Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları cinsiyete ve öğrenim durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemi için “Bağımsız Örneklem t-Testi” kullanılmıştır.
- Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları mesleki kıdeme ve branşa göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemi için “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” kullanılmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde veri toplama aracı toluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?” alt problemine ait veriler aşağıda Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikî Bulgular

Boyutlar	\bar{X}	S
Okul Ortamı	2,75	,852
Duygu	2,98	,746
Sessizliğin Kaynağı	3,92	,763
Yönetici	3,40	,840
İzolasyon	2,83	,899
GENEL	3,23	,583

Tablo 2’de araştırmaya dahil olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının “Okul Ortamı” alt boyutunda “orta” (Ort.=2,75) düzeyde, “Duygu” alt boyutunda “orta” (Ort.=2,98) düzeyde, “Sessizliğin Kaynağı” alt boyutunda “yüksek” (Ort.=3,92) düzeyde, “Yönetici” alt boyutunda “orta” (Ort.=3,40) düzeyde ve “İzolasyon” alt boyutunda “orta” (Ort.=2,83) düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya dahil olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının genel ortalamasının “orta” (Ort.=3,23) düzey şeklinde olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları cinsiyete göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemine ait bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Cinsiyete Göre Analiz Bulguları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p
Okul Ortamı	Kadın	126	2,91	,911	2,959	,00*
	Erkek	137	2,60	,769		
Duygu	Kadın	126	3,17	,763	3,984	,00*
	Erkek	137	2,81	,689		
Sessizliğin Kaynağı	Kadın	126	4,10	,657	3,860	,00*
	Erkek	137	3,75	,816		
Yönetici	Kadın	126	3,53	,869	2,384	,01*
	Erkek	137	3,29	,797		
İzolasyon	Kadın	126	2,96	,925	2,293	,02*
	Erkek	137	2,71	,860		
Örgütsel Sessizlik Genel	Kadın	126	3,39	,546	4,433	,00*
	Erkek	137	3,09	,578		

*p<.05

Tablo 3’de araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel sessizliklerine ait algı puanlarının cinsiyete göre örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları açısından anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır [(t_{örgütsel sessizlik genel} = 4,433; p_{örgütsel sessizlik genel} = ,00; p < ,05), (t_{okul ortamı} = 2,959; p_{okul ortamı} = ,00; p < ,05), (t_{duygu} = 3,984; p_{duygu} = ,00; p < ,05), (t_{sessizliğin kaynağı} = 3,860; p_{sessizliğin kaynağı} = ,00; p < ,05), (t_{yönetici} = 2,384; p_{yönetici} = ,01; p < ,05), (t_{izolasyon} = 2.293; p_{izolasyon} = ,02; p < ,05)].

Kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının erkeklere göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca saptanan bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı puanlarının cinsiyet yönünden birbirine benzemediği ifade edilebilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları mesleki kıdeme göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemine ait bulgular Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Mesleki Kıdeme Göre Analiz Bulguları

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	S	F	p
Okul Ortamı	1. 1-5	45	2,73	,867	,082	,98
	2. 6-10	67	2,79	,708		
	3.11-15	46	2,74	,873		
	4.16-20	65	2,75	,909		
	5.21-25 yıl	40	2,70	,969		
	Toplam	263	2,75	,852		
Duygu	1. 1-5	45	2,92	,855	1,388	,23
	2. 6-10	67	3,15	,612		
	3.11-15	46	2,91	,630		
	4.16-20	65	2,97	,794		
	5.21-25 yıl	40	2,85	,840		
	Toplam	263	2,98	,746		
Sessizliğin Kaynağı	1. 1-5	45	3,79	,738	2,115	,07
	2. 6-10	67	3,96	,653		
	3.11-15	46	4,09	,838		
	4.16-20	65	4,00	,788		
	5.21-25 yıl	40	3,68	,789		
	Toplam	263	3,92	,763		
Yönetici	1. 1-5	45	3,20	,911	1,162	,32
	2. 6-10	67	3,45	,685		
	3.11-15	46	3,56	,857		
	4.16-20	65	3,42	,957		
	5.21-25 yıl	40	3,37	,755		
	Toplam	263	3,40	,840		
İzolasyon	1. 1-5	45	2,55	,748	1,879	,11
	2. 6-10	67	2,88	,822		
	3.11-15	46	2,72	1,054		

Örgütsel Sessizlik Genel	4.16-20	65	2,97	,911		
	5.21-25 yıl	40	2,95	,926		
	Toplam	263	2,83	,899		
	1. 1-5	45	3,10	,635		
	2. 6-10	67	3,30	,468		
	3.11-15	46	3,28	,609		
	4.16-20	65	3,28	,622	1,151	,33
	5.21-25 yıl	40	3,15	,593		
	Toplam	263	3,23	,583		

Tablo 4’de araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel sessizliklerine ait algı puanlarının mesleki kıdeme göre örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları açısından anlamlı fark göstermediği saptanmıştır [(F_{(352)örgütsel sessizlik genel} = 1,151; p_{örgütsel sessizlik genel} = ,33; p > ,05), (F_{okul ortamı} = ,082; p_{okul ortamı} = ,98; p > ,05), (F_{duygu} = 1,388; p_{duygu} = ,23; p > ,05), (F_{sessizliğin kaynağı} = 2,115; p_{sessizliğin kaynağı} = ,07; p > ,05), (F_{yönetici} = 1,162; p_{yönetici} = ,32; p > ,05), (F_{izolasyon} = 1,879; p_{izolasyon} = ,11; p > ,05)]. Saptanan bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı puanlarının mesleki kıdem yönünden birbirine benzer şekilde dağıldığı söylenebilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları öğrenim durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemine ait bulgular Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Öğrenim Durumuna Göre Analiz Bulguları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	S	t	p
Okul Ortamı	Lisans	180	2,87	,871	3,370	,00*
	Lisansüstü	83	2,49	,752		
Duygu	Lisans	180	3,12	,709	4,451	,00*
	Lisansüstü	83	2,69	,743		
Sessizliğin Kaynağı	Lisans	180	4,09	,640	4,983	,00*
	Lisansüstü	83	3,55	,877		
Yönetici	Lisans	180	3,51	,822	2,934	,00*
	Lisansüstü	83	3,18	,841		
İzolasyon	Lisans	180	2,93	,947	3,108	,00*
	Lisansüstü	83	2,60	,740		
Örgütsel Sessizlik Genel	Lisans	180	3,36	,531	5,633	,00*
	Lisansüstü	83	2,95	,592		

*p<.05

Tablo 5’de katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel sessizliklerine ait algı puanlarının öğrenim durumuna göre örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları açısından anlamlı

fark gösterdiği saptanmıştır [($t_{\text{örgütsel sessizlik genel}} = 5,633$; $p_{\text{örgütsel sessizlik genel}} = ,00$; $p < ,05$), ($t_{\text{okul ortamı}} = 3,370$; $p_{\text{okul ortamı}} = ,00$; $p < ,05$), ($t_{\text{duygu}} = 4,451$; $p_{\text{duygu}} = ,00$; $p < ,05$), ($t_{\text{sessizliğin kaynağı}} = 4,983$; $p_{\text{sessizliğin kaynağı}} = ,00$; $p < ,05$), ($t_{\text{yönetici}} = 2,934$; $p_{\text{yönetici}} = ,00$; $p < ,05$), ($t_{\text{izolasyon}} = 3,108$; $p_{\text{izolasyon}} = ,00$; $p < ,05$)]. Lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları lisansüstü eğitim öğrenim düzeyine sahip mezunu öğretmenlere oranla anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca saptanan bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının öğrenim durumu yönünden birbirine benzer şekilde dağılmadığı ifade edilebilir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları branşa göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemine ait bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Branşa Göre Analiz Bulguları

	Branş	n	\bar{X}	S	F	p
Okul Ortamı	1.Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	32	2,85	,588		
	2.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	33	2,68	,859		
	3.Türkçe Öğretmenliği	40	2,85	,831		
	4.Matematik Öğretmenliği	40	2,55	,890		
	5.Fen Bilgisi Öğretmenliği	39	2,82	,973	,639	,69
	6.Sınıf Öğretmeni	46	2,77	,784		
	7.İngilizce Öğretmenliği	33	2,73	,994		
	Toplam	263	2,75	,852		
Duygu	1.Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	32	3,20	,686		
	2.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	33	2,91	,712		
	3.Türkçe Öğretmenliği	40	3,00	,735		
	4.Matematik Öğretmenliği	40	3,08	,703		
	5.Fen Bilgisi Öğretmenliği	39	2,94	,793	,923	,47
	6.Sınıf Öğretmeni	46	2,92	,789		
	7.İngilizce Öğretmenliği	33	2,83	,782		
	Toplam	263	2,98	,746		
Sessizliğin Kaynağı	1.Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	32	3,91	,626		
	2.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	33	3,68	,674		
	3.Türkçe Öğretmenliği	40	4,08	,897		
	4.Matematik Öğretmenliği	40	4,13	,725		
	5.Fen Bilgisi Öğretmenliği	39	4,00	,675	,894	,08
	6.Sınıf Öğretmeni	46	3,83	,713		
	7.İngilizce Öğretmenliği	33	3,73	,925		
	Toplam	263	3,92	,763		
Yön etic	1.Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	32	3,30	,734	1,707	,12

	2.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	33	3,43	,609		
	3.Türkçe Öğretmenliği	40	3,70	,861		
	4.Matematik Öğretmenliği	40	3,45	,894		
	5.Fen Bilgisi Öğretmenliği	39	3,20	,863		
	6.Sınıf Öğretmeni	46	3,26	,905		
	7.İngilizce Öğretmenliği	33	3,52	,862		
	Toplam	263	3,40	,840		
İzolasyon	1.Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	32	2,89	1,028		
	2.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	33	2,57	,821		
	3.Türkçe Öğretmenliği	40	2,90	,951		
	4.Matematik Öğretmenliği	40	2,95	,824	,890	,50
	5.Fen Bilgisi Öğretmenliği	39	2,68	,933		
	6.Sınıf Öğretmeni	46	2,91	,738		
	7.İngilizce Öğretmenliği	33	2,83	1,027		
	Toplam	263	2,83	,899		
Örgütsel Sessizlik Genel	1.Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	32	3,29	,484		
	2.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	33	3,10	,506		
	3.Türkçe Öğretmenliği	40	3,37	,634		
	4.Matematik Öğretmenliği	40	3,29	,575	,844	,53
	5.Fen Bilgisi Öğretmenliği	39	3,21	,534		
	6.Sınıf Öğretmeni	46	3,19	,588		
	7.İngilizce Öğretmenliği	33	3,17	,724		
	Toplam	263	3,23	,583		

Tablo 6'da araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel sessizliklerine ait algı puanlarının branş değişkenine göre örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları açısından anlamlı fark göstermediği saptanmıştır [(F_{(352)örgütsel sessizlik genel} = ,844; p_{örgütsel sessizlik genel} = ,53; p > ,05), (F_{okul ortamı} = ,639; p_{okul ortamı} = ,69; p > ,05), (F_{duygu} = ,923; p_{duygu} = ,47; p > ,05), (F_{sessizliğin kaynağı} = 1,894; p_{sessizliğin kaynağı} = ,08; p > ,05), (F_{yönetici} = 1,707; p_{yönetici} = ,12; p > ,05), (F_{izolasyon} = ,890; p_{izolasyon} = ,50; p > ,05)]. Saptanan bu bulguya dayanarak öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının branş yönünden birbirine benzer şekilde dağıldığı söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, branş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları "orta" düzeyde tespit edilmiştir. Araştırma ile paralel olarak Kurtulmuş (2018), Çakal (2016), Dal (2017), Daşcı (2014), Gezer ve Cömert (2022) yaptıkları çalışmalarda sessizlik algısı orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmadan farklı olarak Apak, (2016), Karabağ Köse (2013) ve Gök (2020) ise yaptıkları çalışmalarda sessizlik algısını düşük düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Kahveci (2010), Kahveci ve Demirtaş (2013a) ise yaptığı araştırmada katılımcıların örgütsel sessizlik düzeyinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Yapılan çalışmalar arasındaki bu farklılığın çalışılan örneklem grubu özelliklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının genel puanı ve tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı puanlarının, erkek öğretmenlere kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla örgütsel sessizlik algılarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Araştırma ile benzer şekilde Kahveci ve Demirtaş (2013a) yönetici boyutunda kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik puanlarının anlamlı olarak erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmadan farklı olarak Gezer ve Cömert (2022), Sezgin Nartgün ve Kartal (2013), Çakal (2016), Ruçlar (2013) öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel sessizlik puanları arasında anlamlı bir fark yaratmadığını tespit etmiştir. Kolay (2012) ise erkeklerin örgütsel sessizlik algılarının kadınlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucuna göre kadın öğretmenlerin örgüt içerisinde erkeklere oranla daha sessiz kalmaları toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilk ve ortaokullarda sağlanamamış olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç eğitim örgütleri çalışanları içerisinde önemli bir kısmı (yaklaşık yarısından fazla) oluşturan kadın öğretmenlerin de örgüt içerisinde seslerini duyurabildiği ortamların oluşması gerekliliğini düşündürmektedir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı puanlarının mesleki kıdem yönünden anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Benzer sonuçlara Sezgin Nartgün ve Kartal (2013), Yıldırım Sevindim (2020), Erenler (2010), Kahveci ve Demirtaş (2013a), Altınışık (2017), Öncü (2017), Güler (2017), Tatar (2019) ve Pektaş (2019) yaptıkları araştırmalarda ulaşmışlardır. Araştırmadan farklı olarak Şahin (2016) yaptığı araştırmada mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin daha çok örgütsel sessizliği seçtikleri bulgusuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı fark yaratan bir değişken olmaması ilk ve ortaokullarda yeni göreve başlayan ya da deneyimli öğretmenler arasında da yaşanabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının, lisansüstü eğitim öğrenim düzeyine sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer sonuçlara göre, Özkan (2016), Gök (2020), Gezer ve Cömert (2022) yaptıkları araştırmalarda lisans mezunu öğretmenler lehine örgütsel sessizlik algılarının anlamlı derecede farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir. Araştırmadan farklı olarak Yanık (2012) ve Ruçlar (2013) eğitim durumuna göre örgütsel sessizliğin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin daha düşük çıkması bu öğretmenlerin aldıkları eğitimler ile birlikte seslerini duyurma, fikirlerini söyleme bakımlarından kendilerini daha güçlü hissettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizliklerine ait algı puanlarının branşa göre örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları açısından anlamlı fark göstermediği bulunmuştur. Benzer sonuçlara Oruç (2013) ve Ceviz (2017) yaptıkları araştırmalarda ulaşmışlardır. Araştırmadan farklı olarak Kahveci (2010) dil öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gezer ve Cömert (2022) ise öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel sessizlik genel puanları, sessizliğin kaynağı ve izolasyon alt boyutlarında anlamlı fark olduğunu diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öneriler

- Araştırma ilk ve orta dereceli okullardaki öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile sınırlıdır. Yapılacak araştırmalar ile farklı düzeylerdeki (okulöncesi, lise, özel eğitim, Bilsen vb.) eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları incelenebilir.
- Araştırma Gaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerinde devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Daha geniş ölçekli, özel okulların da örnekleme dahil olduğu, araştırmalar yapılabilir.
- Araştırmada veriler öğretmenlerin algılarına göre toplanmıştır. Yapılacak araştırmalarda diğer paydaşların (okul yöneticileri, öğrenci, veli, diğer okul personeli vb.) da algılarına göre örgütsel sessizlik algısı incelenebilir.
- Kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının daha yüksek olmasının nedenleri nitel çalışmalar ile ortaya konulabilir.
- Okullar insan eliyle şekillenen ve çalışanlarının bilgi ve becerilerine göre geri bildirimleri olan örgütlerdir. İnsan gücünün etkin kullanılması ve tam fayda alınması için öğretmenlerin sessizlik davranışları üzerinde yoğunlaşılması gereken önemli bir konu olarak ön plana alınması önerilebilir. Öğretmenlerin konuşmasına müsaade edilmeyen okullarda, konuşup kendini ifade eden öğrencilerin yetiştirilebilmesi mümkün görünmemektedir.
- Okul ortamında eşit haklara sahip olduğu unutulmamalı ve görüş bildiren öğretmen, yönetim ve diğer öğretmenler tarafından saygı çerçevesinde dinlenilmesi önerilebilir.
- Fikirleriyle ve eylemleriyle okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde olumlu katkı sunan öğretmenler takdir ve teşvik edilebilir.
- Demokratik, katılımcı açık iletişimin olduğu, öğretmenlerin çekinmeden konuşabildiği okul iklimleri oluşturulabilir.
- Özellikle kadın öğretmenlerin örgüt içerisinde seslerini duyurabilmeleri için gerekli ortamların oluşturulması sağlanabilir.

Kaynakça

- Akar, H. (2018). Organizational silence in educational organizations: A Meta-analysis study, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, Vol: 9, Issue: 32, pp. (1077-1098).
- Altınışik, A. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Beheshtifar, M, Borhani, H. & Moghadam, M. N. (2012). Destructive role of employee silence in organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 275-282.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Ceviz, T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin işle bütünleşme ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara
- Çakal, G. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki(Tekirdağ İli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu

Dal, H. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Daşcı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Erenler, E. (2010). *Çalışanlarda sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisi: Turizm sektöründe bir alan araştırması*. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.

Gezer, B. & Cömert, M. (2022). Investigating the relationship between teachers' perceptions of organizational silence and leadership styles, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(3), 1528-1554. DOI: 10.17679/inuefd.984890

Gök, M. İ. (2020). *Öğretmenlerin okullardaki farklılıkların yönetimine ilişkin algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi.

Güler, T. (2017). *Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki (Antalya İli Manavgat İlçe Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi

Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013a). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 50-64.

Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013b). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182.

Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.

Karabağ Köse, E. (2013). *İlköğretim kurumu öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik ve karara katılımın aracı etkisi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Kurtulmuş, Ö.F. (2018). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

Liu, D., Wu J., & Ma, J-C. (2009). Organizational silence: A Survey on employees working in a telecommunication company. *Conference: Computers & Industrial Engineering*. Troyes, France, 2009, pp. 1647-1651, doi: 10.1109/ICCIE.2009.5223551.

Morrison, E. W., Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.

Oruç, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Bir firmada araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Öncü, B. (2017). *Okul öncesi yöneticilerinin algılanan liderlik stillerine ile okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Özkan, A. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin affetmek ve örgütsel sessizlik açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Pektaş, H. M. (2019). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik tarzı ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin analizi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya

Perlow, L. & Williams, S. (2003). *Is silence killing your company?* Harvard Business Review, 52-58.

Ruçlar, K. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki-Sakarya ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.

Sezgin Nartgün, Ş. & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67

Şahin, H. (2016). *Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki: İzmir ili Çiğli ilçesi devlet ilkokullarına ilişkin bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Tabachnick, B.G.,& Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6. edition). Pearson Education.

Tatar, H. (2019). *Örgütsel iklim ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Yanık, C. (2012). *Örgütsel sessizlik ile güven arasındaki ilişki ve eğitim örgütlerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım Sevindim, K. (2020). *Lise müdürlerinin yönetim tarzlarının öğretmenlerin örgütsel sessizliklerini yordama düzeyi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırşehir Ahi Evren Üniversitesi, Kırşehir.

Extended Abstract

Introduction

Organizational silence is when employees do not share their thoughts and ideas about organizational issues (Morrison & Milliken, 2000). Organizational silence, which refers to a collective situation, is an important problem facing the organization as a phenomenon of saying or doing little in response (Liu, Wu & Ma, 2009). As can be understood from these definitions, silence is an intentional action. When considered as an employee, that is, as a teacher for educational institutions, he sees the problems in the school but avoids expressing them. The teacher, who is the most active element of the school, refrains from contributing to the school with his energy.

Organizational silence can be seen in the form of silence of the majority in meetings, reluctance to give suggestions, and a decrease in the level of speaking (Beheshtifar et al., 2012). Teachers are people who work in schools and use their knowledge and skills to achieve school goals (Eroğlu et al., 2011). The common purpose of the schools is to train qualified people who can serve their country and humanity. Human is the main actor in this grueling process. As Eroğlu

et al. (2011) stated, teachers should use their knowledge and skills to improve both social and academic success of students. According to Liu et al. (2009), managers should be able to create an encouraging free climate where their employees can make their voices heard. A positive school climate is needed for the teacher to practice his profession. There should be a school climate where they can express their opinions comfortably and get help in their activities and activities.

In organizations where silence is common, relationships among employees are biased. This situation leads to a cynical attitude in the organizational environment (Sezgin Nartgün & Kartal, 2013). The issue seen as a problem in this research is; The aim of this study is to determine the organizational silence perception levels of teachers and to reveal how organizational silence perception levels differ in terms of some variables. Within the scope of the study, answers were sought to the following problems:

1. What is the teachers' perception of organizational silence?
2. Do teachers' perceptions of organizational silence show a statistically significant difference according to gender, professional seniority, educational status, and branch?

Method

In the study, it was aimed to determine the perceptions of primary and secondary school teachers about organizational silence. In line with the stated purpose, the survey model, which is among the quantitative research approaches, was adopted in the research.

The universe of the research consists of teachers working in public primary and secondary schools in Gaziantep Province Şahinbey District in the 2022-2023 academic year. The research sample consisted of 263 teachers who were determined by the "Simple Random Sampling" method from among the teachers in the universe, which is one of the probabilistic sample selections.

In the research conducted to determine primary and secondary school teachers' perceptions of organizational silence, data were collected using the "Personal Information Form" and the "Organizational Silence Scale". The data obtained through the data collection tools in the research were analyzed through the SPSS 25 program. Before starting the analysis, first of all, the normality coefficients of the data were calculated to determine which of the parametric or non-parametric tests would be used in the analysis of the data. As a result of the calculations, it was determined that the kurtosis and skewness coefficient values of the organizational silence scale were between " ± 1.5 ". According to the kurtosis and skewness coefficient scores, the values of the organizational silence scale used as a data collection tool in the study were accepted to have a normal distribution (Tabachnick & Fidell, 2013).

Result and Discussion

In the study, it was determined that teachers' organizational silence perceptions were at "moderate" level. In parallel with the research, Kurtulmuş (2018), Çakal (2016), Dal (2017), Daşcı (2014), Gezer and Cömert (2022) determined that the perception of silence is moderate in their studies. In the study, it was concluded that there was a significant difference in terms of gender variable in the general score and all sub-dimensions of teachers' perceptions of organizational silence. Similar to the research, Kahveci and Demirtaş (2013a) concluded that the organizational silence scores of female teachers in the manager dimension are significantly higher than male teachers. Within the scope of the research, it was determined that the organizational silence perception scores of the teachers did not make a significant difference in terms of professional seniority. Sezgin Nartgün and Kartal (2013), Yıldırım Sevindim (2020), Erenler (2010), Kahveci and Demirtaş (2013a), Altınışik (2017), Öncü (2017), Güler (2017), Tatar (2019) and Pektaş (2019) have reached in their research. In the study, it was determined that the organizational silence perceptions of teachers with undergraduate education level were higher than teachers with

postgraduate education level. According to similar results, Özkan (2016), Gök (2020), Gezer and Cömert (2022) determined in their studies that organizational silence perceptions differ significantly in favor of undergraduate teachers. Unlike the research, Yanık (2012) and Ruçlar (2013) concluded that organizational silence did not differ according to educational status. In the study, it was found that the perception scores of teachers' organizational silence did not show a significant difference in terms of the general and all sub-dimensions of the organizational silence scale according to the branch. Oruç (2013) and Ceviz (2017) reached similar results in their research. Unlike the research, Kahveci (2010) concluded that language teachers' perceptions of organizational silence are higher than other teachers.