

# Sınıf Öğretmenlerinin Okul İklimi Algılarının Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleriyle İlişkisi

## The Relationship between Primary School Teachers' Perceptions of School Climate and Perception Levels of Organizational Silence

Halil Karadaş, Sümeyye Kurtay

### Yazar Bilgileri

**Halil Karadaş** 

Doç. Dr., Mardin Artuklu  
Üniversitesi, Çocuk Gelişimi,  
[halilkaradas@artuklu.edu.tr](mailto:halilkaradas@artuklu.edu.tr)

**Sümeyye Kurtay** 

Öğretmen, Millî Eğitim  
Bakanlığı,  
[sumeyyekurtay1903@gmail.com](mailto:sumeyyekurtay1903@gmail.com)

### ÖZ

Bu araştırma, Mardin ili Kızıltepe ilçesinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Mardin ilinin Kızıltepe ilçesinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılı içinde resmi okullarda görevli ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseninde yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin orta düzeyde bir sonuç gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin cinsiyet değişkenlerinde anlamlı düzeyde farklılaşma belirtmezken; okulunda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve okulda çalışma yılı değişkeninde anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan regresyon analizine göre okul ikliminin, örgütsel sessizliğin yaklaşık %23,7'sini açıkladığı ve öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ve zıt yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, öğretmenlere okul içerisinde olumlu bir ortam ve destekleyici bir okul iklimi oluşturmanın, öğretmenlerin örgütsel sessizliğe maruz kalmalarını azaltacağını belirtmektedir.

### Makale Bilgileri

#### Anahtar Kelimeler

Sınıf öğretmeni  
Okul iklimi  
Örgütsel sessizlik  
Öğretmen

#### Keywords

Primary school teacher  
School climate  
Organizational silence  
Teacher

#### Makale Geçmişi

Geliş: 21.03.2024  
Kabul: 01.11.2024

### ABSTRACT

This research was conducted to examine the relationship between school climate and organizational silence perception levels of participants working as primary teachers in Kızıltepe district of Mardin province. The population of the research consists of primary school teachers working in public schools in the Kızıltepe district of Mardin province in the 2023-2024 academic year. The research was conducted with a relational survey design, one of the quantitative research methods. According to the results of the research, it was determined that the school climate perception levels of the participants showed a moderate result. While there was no significant difference in the gender variables in the perception level of teachers' school climate, there was a significant difference in terms of the working hours at school. It was determined that the teachers' temperature perception level was at a moderate level and there was a significant difference in the working hours variable in temperature. According to the regression analysis conducted on the relationship between the participants' school climate perception levels and organizational silence perception levels, it was concluded that school climate explained approximately 23.7% of organizational silence and that there was a significant and negative relationship between the participants' school climate and organizational silence perception levels. The results obtained in the research indicated that creating a positive environment and a supportive school climate for teachers would reduce teachers' exposure to organizational silence.

### Makale Türü

Araştırma

### Önerilen Atıf

Karadaş, H. & Kurtay, S. (2024). Sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algılarının örgütsel sessizlik algı düzeyleriyle ilişkisi. *TEBD*, 22(3), 1831-1856. <https://doi.org/10.37217/tebd.1456320>

## Giriş

Örgüt, toplumların ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişim ve değişime ayak uydurmak, karşılaştığı toplumsal sorunları giderebilmek için kurulan birimlerdir (Ayık, 2007). Örgüt çalışanlarının görevlerini etkin bir biçimde yapabilmesi, iklim olarak ifade edilebilen uygun çalışma ortamının sağlanmasına bağlıdır (Clark, 2002; Doğan ve Aslan, 2022; Schneider vd., 2013). Örgüt iklimi, örgütteki kişilerin davranışlarını tayin eden, örgütteki bireyleri etkileyen (Ağkale, 2023; Grojean vd., 2004) örgütün kendine has kimliğini oluşturan, örgütü tasvir eden, örgütü diğer örgütlerden farklı yapan psikolojik bir kavramdır (Çetinkaya ve Koşar, 2022; Gonder ve Hymes, 1994). Alanyazında örgüt iklimiyle ilgili araştırmalar yapan örgütlerin başında eğitim örgütleri gelmektedir. Eğitim örgütleri, örgüt iklimi kavramını “okul iklimi” adı altında kullanmaktadırlar (Ak, 2019). Okul ikliminin insanlar arasında kabul görmüş genel geçer bir açıklaması bulunmamaktadır. Okullar dış görünüş ve belirledikleri hedef olarak aynı olmasına rağmen iklim olarak kendilerine has özelliklere sahiptirler (Schneider vd., 2013; Yüner, 2018). Okul iklimi, okuldaki bireylerin okulla ilgili hissettikleri (Çolak, 2016) ve okulun kişilik özelliği olarak tanımlanabilir (Clark, 2002; Yüner ve Burgaz, 2019). Okulların toplumun kendisinden beklediği görevleri yerine getirmesi sahip olduğu okul iklimiyle ilgili olduğu düşünülmektedir (Karadaş ve Baloğlu, 2008; Şenel, 2015). Okul iklimi, araştırmacılar tarafından olumlu ve olumsuz iklim olarak değerlendirilmektedir (Doğan ve Aslan, 2022). Öğretmenlerin düşüncelerini çekinmeden ifade edebilmeleri için onları destekleyen bir okul ikliminin olması gerekmektedir (Çolak, 2016). Olumlu bir okul ikliminde görev yapan öğretmenler, öğrencileri düzenli, kaliteli ve başarılı bir şekilde geleceğe hazırlar (Aktan, 2021). Öğretmenlerin iş ortamında moral ve motivasyonunun yüksek olması, örgütsel sessizlik düzeylerini düşürüp (Dönmez, 2016) sınıf ve okul iklimi algılarını pozitif yönlü etkileyebilmektedir. Bu durum, örgütsel sessizlik gibi bireyin örgütle bütünleşmesini engelleyen uyarıların meydana gelmesine engel olmaktadır (Alemdar ve Cemaloğlu, 2024). Olumlu okul iklimine sahip olan okullardaki öğretmenlerin, görüşlerini özgürce dile getirdikleri, karar alma süreçlerine katılmaya isteyerek iştirak ettikleri söylenebilir (Çetinkaya ve Koşar, 2022; Yüner, 2018). Olumlu okul ikliminin oluşturulmadığı, iklimi pozitif kılma çabalarının olmadığı okullarda ise örgütsel sessizlik davranışlarının meydana geleceği söylenebilir.

## Kavramsal Çerçeve

Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar, görevlerini iyi düzeyde yapmalarına engel olup mesleki tükenmişliklerine yol açmakta (İş ve Atış, 2024) ve çalışılan kuruma ilişkin yabancılaşmalarına yol açabilmektedir (Karadaş ve Özgün, 2023). Bu bağlamda okul iklimi ve örgütsel sessizlik kavramları günümüzde okullar için büyük önem arz etmektedir. Alanyazına bakıldığında örgüt iklimiyle ilgili araştırmaların (Ak, 2019; Aktan, 2021; Çetinkaya ve Koşar, 2022; Çakıroğlu ve Öztürk-Başpınar, 2021; Çolak, 2016; Doğan ve Aslan, 2022; Şahin ve Atbaşı, 2020; Yüner,

2018; Yüner ve Burgaz, 2019) ve örgütsel sessizlikle ilgili çalışmaların (Avcı, 2023; Çağan ve Demirtaş, 2023; Çakıcı, 2007; Çaloğlu, 2014; Demirtaş ve Bayer-Demirhan, 2023; Eray vd., 2021; Sağır ve Deveci, 2023; Tülübaş ve Celep, 2014) olduğu görülmektedir. Ancak okul ikliminin örgütsel sessizlik ile ilişkisini inceleyen çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Örgüt ikliminin örgütsel sessizlik ile ilişkisini inceleyen araştırmaların yetersiz olduğundan hareketle ve bu araştırma ile alanyazındaki boşluğun doldurulması planlanmaktadır. Bu sayede örgütsel sorunların tespit edilip çözüme kavuşturulması ve olumlu örgütsel ortamın özendirilmesiyle okullar etkili ve verimli hale gelebilir (Çolak, 2016; Ukuşlu vd., 2023; Yüner, 2018; Yüner ve Burgaz, 2019).

Örgütsel sessizlik; iş görenlerin işleri ve işyerleriyle ilgili konularda teknik bilgilere sahip olmalarına rağmen fikir ve görüşlerini belirtmekten geri durmaları olarak tanımlanabilir (Bowen ve Blackmon, 2003; Çağan ve Demirtaş, 2023; Çakıcı, 2007; Milliken ve Morrison, 2003). Örgütsel sessizlik; iş görenlerin örgütsel problemlerin giderilmesine yönelik bilgilerini kasıtlı olarak esirgemesiyle kendini göstermektedir (Milliken ve Morrison, 2003; Tülübaş ve Celep, 2014). Örgütsel sessizliği tercih eden bireylerin, fikirlerini dile getirdikleri zaman sonucu değiştiremeyeceklerine inandıkları, sorun çıkarıcı olarak görünecekleri ve buldukları konunun olumsuz etkileneyeceği endişesi taşıdıkları söylenebilir (Demirtaş ve Bayer-Demirhan, 2023; Eray vd., 2021). Örgütsel sessizlik daha önceleri kuruma bağlılık olarak görülürken şimdilerde iş görenlerin örgüt hakkındaki fikirlerini ve sorunları bilinçli olarak dile getirmemesi olarak görülmektedir (Sağır ve Deveci, 2023). Örgüt çalışanları topluma uyum sağlamak düşüncesiyle bazen farkında olarak bazen de olmayarak örgütsel sessizliğe sebep olmaktadır (Çaloğlu, 2014). Örgütsel sessizlik eğilimine yönelen iş görenler, örgütü ileriye taşıyacak bilgi ve fikirlerini ifade etmek istemelerine rağmen bazı faktörlerden dolayı sessiz kalırlar bu durum örgütsel sessizlik kavramını araştırmaya değer bir konu haline getirmektedir (Tülübaş ve Celep, 2014).

Olumlu bir okul ikliminde çalışan öğretmenlerin iş veriminin yüksek yüksek olur, meslektaşlarıyla bilgi alışverişinde bulunur, okuldaki yönetici ve meslektaşlarıyla iletişimi güçlü olur (Aktan, 2021; Ayık ve Savaş, 2014). Bu durum okul başarısına da olumlu etkide bulunabilir. Bu bağlamda olumlu bir okul ikliminde çalışan sınıf öğretmenleri okuldaki yönetici ve meslektaşlarından çekinmeden okulla ilgili durumlarda fikirlerini rahatça ifade edecekleri ve bu durumun örgütsel sessizlik algı düzeylerinin düşüreceği söylenebilir. Olumsuz bir okul ikliminde çalışan öğretmenler meslektaşlarından ve okul idaresinin olumsuz tutum ve davranışlarından çekinip sessiz kalmayı tercih edebilir. Bu durumun öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin yüksek yol açabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin okul ortamında hangi faktörlerden etkilendiği okulla ilgili problemlerde öğretmen görüşlerine başvurulup vurulmadığı ve bu durumun öğretmenlerin iş performansını ne

derece etkilediğini tespit etmek araştırmanın temel konusudur. Öğretmenleri sessizliğe iten faktörlerin belirlenmesi ve bununla ilgili gerekli önlemlerin alınması öğretmen performansı, okul ve öğrenci başarısı için önem arz etmektedir. Bu bilimsel araştırma ile öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri tespit edilip bu görüşlerin örgütsel sessizliği ne düzeyde etkilediğinin bilinmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma sonucunda ulaşılabilecek bulguların ve geliştirilen önerilerin bu kapsamda yapılacak olan araştırmalara fayda sağlayacağı buna ek olarak öğretmenlerin örgütsel sessizlik karşısında ortaya çıkan problemlerine çözüm getireceği öngörülmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerinin okul iklimi ve örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel algı düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

### Yöntem

#### Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İki ya da ikiden fazla değişken arasındaki azalan ya da çoğalan ilişkinin derecesini belirleme olanağı sunan ilişkisel tarama modeli, araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2012; Gay ve Airasian, 2000; Karasar, 2024). Bu araştırmada da ilişkisel tarama yöntemiyle sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algılarının örgütsel sessizlik algılarıyla ilişkisi incelenmiştir.

#### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Mardin ilinin Kızıltepe ilçesinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılı içinde resmi ilkokullarında görevli 968 sınıf öğretmeninden meydana gelmektedir. Bu ilçenin tercih edilme nedeni nüfus yoğunluğunun civar ilçelere göre yoğun olmasıdır. Bu sayede yeterli düzeyde veri toplama olanağı yüksektir. Kızıltepe İlçesi, yaklaşık 300.000 kişilik nüfusuyla Mardin ilinin en büyük ilçesidir. Toplam 968 kişiden oluşan bu evreni, yaklaşık 450 kişiden meydana gelen örneklemin temsil edebileceği düşünülmektedir (Balci, 2022; Büyüköztürk, 2012). Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi evrene ilişkin ana kütlede ekonomik, kolay ve hızlı şekilde verilerin toplanmasını ifade etmektedir (Ural ve Kılıç, 2011). Bu kapsamında kolayca ulaşılabilecek okullarda görev yapan 550 öğretmene ölçek formları uygulanmıştır. Ancak kontrol maddeleri dikkate alınarak hatasız olduğu düşünülen yalnızca 515

ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 1’de araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin verilere yer verilmiştir.

**Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular**

<i>Demografik özellikler</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	237	46,0
	Kadın	278	54,0
Şu anki okulunda çalışma süresi	1-5	327	63,5
	6-10	129	25,0
	11-15	41	8,0
	15 ve üstü	18	3,5
<b>Toplam</b>		<b>515</b>	<b>100</b>

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre 278’sinin (%54,0) kadın, 237’sinin (%46,0) erkek olduğu; şu anki okulunda çalışma süresi değişkenine göre 327 öğretmenin (%63,5) 1-5 yıl aralığında, 129 öğretmenin (%25) 6-10 yıl aralığında ve 41 öğretmenin ise (%8) 11-15 yıl, 18’inin (%3,5) 15 yıl ve üzeri okulunda çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür.

### Veri Toplama Araçları

Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde, kişisel bilgileri elde etmek gayesiyle düzenlenen ilköğretim öğretmenlerinin kişisel bilgi formunda; cinsiyet, okulunda çalışma süresi gibi demografik bilgilere ilişkin sorular yer verilmiştir. İkinci bölümde Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” yer alırken; üçüncü bölümde Hoy vd. (2002) tarafından geliştirilmiş olup Yüner (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır.

#### *Okul İklimi Ölçeği*

Öğretmenlerinin okul iklimi algılarına ilişkin geliştirilen Okul İklimi Ölçeği (Hoy vd., 2002), Yüner (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun dört alt boyutlu yapıyı doğruladığı tespit edilmiştir. Ölçekteki maddeler “Meslektaş Liderliği” (1, 3, 4, 9, 12, 18, 25), “Profesyonel Öğretmen Davranışı” (7, 16, 19, 21, 23, 26, 27), “Başarı Baskısı” (6, 13, 14, 15, 17, 20, 22), “Çevre Baskısı” (2, 5, 8, 10, 11, 25) alt boyutları içerisinde yer almaktadır. Toplamda 27 maddeden oluşan bu ölçek beşli Likert dereceleme türündedir. Ölçekte güvenilirliği sağlamak adına anket formunda maddeler arasına kontrol maddesi eklenmiştir. Böylece hatalı doldurulan anketler veri setine dâhil edilmeyerek araştırmada güvenilir verilere ulaşılması sağlanmıştır. Kontrol maddelerinin dikkate alınması işlemlerine ek olarak ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıların -1 ile +1 aralığında olması dağılımın normalden sapmadığını belirtmediği söylenebilir (Çokluk vd., 2014). Okul İklimi Ölçeği’nin Cronbach alfa değeri ise .86 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde Cronbach alfa katsayısının “Meslektaş Liderliği” için .86, “Profesyonel Öğretmen Davranışı” boyutu için .83, “Başarı Baskısı” boyutu için .82 ve “Çevre Baskısı” boyutunda

.64 şeklinde hesaplandığı tespit edilmiştir. Veri setinin geçerlik ve güvenilirlik işlemleri kontrolünden sonra Okul İklimi Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa değeri ise 0,82 şeklinde tespit edilmiştir. Okul İklimi Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin test edilmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. AFA sonucunda ulaşılan değerler ile ölçeğin alt boyutlarıyla kabul edilebilir bir model oluşturduğu söylenebilir. Ölçeğin geçerliği için yapılan DFA sonucunda ulaşılan [ $\chi^2=1020,648$ ;  $sd=316$ ;  $\chi^2/sd=3,230$ ;  $AGFI=0,82$ ;  $GFI=0,85$ ;  $NFI=0,78$ ;  $CFI=0,83$ ;  $IFI=0,83$ ;  $RMR=0,089$ ;  $RMSEA=0,069$ ] uyum iyiliği değerleri ölçmenin doğrulandığını ve geçerli olduğunu belirtmektedir (Erkorkmaz vd., 2013).

### ***Örgütsel Sessizlik Ölçeği***

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyini belirlemek için Kahveci ve Demirtaş'ın (2013) hazırladığı "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin beş alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Bu alt boyutlar "Okul Ortamı", "Duygu", "Sessizliğin Kaynağı", "Yönetici", "İzolasyon" olarak adlandırılmıştır. Toplamda 18 maddeden oluşan bu ölçek beşli Likert derecelleme türündedir. Ölçeğin güvenilirliği sağlamak adına anket formunda ölçek maddeleri arasına gizlenen kontrol maddesine bakılarak hatalı doldurulan anketler veri setine dâhil edilmeyerek güvenilir verilere ulaşılması sağlanmıştır. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıların -1 ile +1 aralığında olması dağılımın normalden sapmadığını belirtmektedir (Çokluk vd., 2014). Böylece çarpıklık basıklık değerlerine bakılarak ulaşılan değerlerin güvenli bir aralıkta (Hair vd., 2018) olduğuna dikkat edilmiştir.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin Cronbach alfa değeri ise .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde Cronbach alfa katsayısının "Okul Ortamı" için .81, "Sessizliğin Kaynağı" için .80, "Yönetici" için .86 ve "İzolasyon" boyutu için .76 şeklinde hesaplanmıştır. Veri setinin geçerlik ve güvenilirlik işlemleri kontrolünden sonra Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa değeri ise 0,86 olarak rapor edilmiştir. Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin test edilebilmesinde DFA yapılmıştır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin geçerliği için yapılan DFA sonucunda tespit edilen uyum iyiliği değerlerinin [ $\chi^2=425,007$ ;  $sd=125$ ;  $\chi^2/sd=3,400$ ;  $AGFI=0,87$ ;  $GFI=0,90$ ;  $NFI=0,87$ ;  $CFI=0,90$ ;  $IFI=0,901$ ;  $RMR=0,058$ ;  $RMSEA=0,071$ ] geçerli olduğunu anlaşılmaktadır (Erkorkmaz vd., 2013).

### **Verilerin Analizi**

Çalışmada uygulanan ölçeklerden elde edilen verilerin analizinde SPSS 26 programı kullanılmıştır. Araştırmanın veri analiz bölümünde ilk olarak verilerin dağılım normalliklerinin belirlenmesi için homojenlik testleri yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilerek

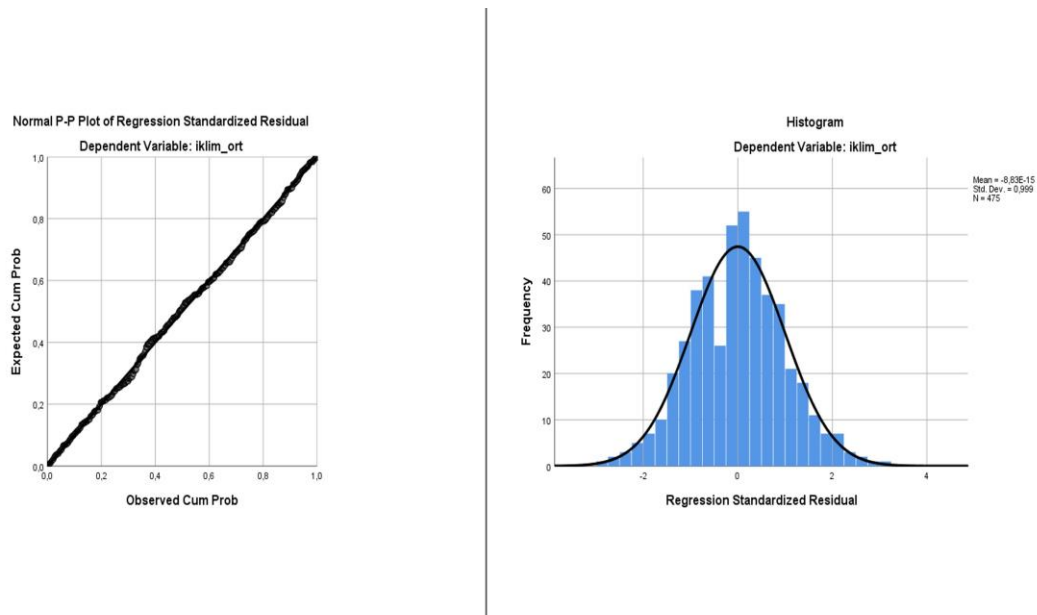


verilerin uygunluğu incelenmiştir. Verilerin çarpıklık basıklık değerlerine ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Çarpıklık ve Basıklık Değerlerine İlişkin Bilgiler

<i>Descriptive Statistics</i>		<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
Okul İklimi ve Alt Boyutları	Meslektaş Liderliği	-.084	-.192
	Profesyonel Öğretmen Davranışı	-.307	-.242
	Öğrenci Başarı Baskısı	.071	-.081
	Çevre Baskısı	.011	.385
	Okul İklimi Genel	.038	-.009
Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutları	Okul Ortamı	-.186	-.017
	Duygu	-.326	-.408
	Sessizliğin Kaynağı	-.210	.208
	Yönetici	-.631	.245
	İzolasyon	-.102	-.445
Örgütsel Sessizlik Genel	-.159	.072	

Tablo 2’ye göre veri analizinden önce çarpıklık basıklık değerlerine bakılarak ulaşılan değerlerin güvenli bir aralıkta (Büyüköztürk, 2024; Hair vd., 2018) olduğu tespit edilmiştir. Verilerin dağılım normalliği kontrol edildikten sonra ortalama, betimsel istatistikler, tek yönlü varyans analizi, *t*-testi, regresyon ve Pearson korelasyon analizleri yapılmıştır. Verilerin regresyon analizine uygunluğunu belirlemek için homojenlik testleri yapılmış ve grafikler Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Verilerin regresyon analizine uygunluğuna ilişkin dağılım grafikleri

Şekil 1 incelendiğinde verilerin dağılımın normal ve homojen olduğundan dolayı regresyon analizi yapılması için temel varsayımları karşıladığı (Can, 2017) görülmektedir. Verilerin regresyon analizine uygunluğunu test etmek için doğrusallık, çoklu doğrusallık testleri yapılmış ve ulaşılan değerler aşağıda yer alan Tablo 3’te belirtilmiştir.

**Tablo 3.** Regresyon Analizine İlişkin VIF ve Tolerans Değerleri

	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	3,981	.183			
Meslektaş liderliği	-.051	.005	-.470	.790	1,265
Profesyonel öğretmen davranışı	-.011	.006	-.087	.754	1,326
Başarı baskısı	.010	.007	.065	.721	1,386
Çevre baskısı	.058	.014	.174	.886	1,128

R=.487, R<sup>2</sup>=.237, p=.000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sessizlik

Tablo 3'e bakıldığında araştırma verilerinin regresyon analizine uygunluğu test etmek adına temel varsayımları karşıladığı ve iyi bir düzeyde olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2024). Bu bağlamda regresyon analizinde bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantının varlığına ilişkin tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenlere ilişkin VIF değerlerinin 10'un altında ve tolerans değerlerinin 0,1'in üstünde olması verilerin uygunluğunu göstermektedir (Alpar, 2020).

### Bulgular

#### Okul İklimi ve Örgütsel Sessizliğe İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin okul iklimi faktörlerine ilişkin betimsel istatistiklere ait puanları; ortalama, standart sapma değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Öğretmenlerinin Okul İklimi ve Örgütsel Sessizlik Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

		<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>
Okul İklimi ve Alt Boyutları	Meslektaş Liderliği	515	22,57	5,47
	Profesyonel Öğretmen Davranışı	515	25,26	5,00
	Öğrenci Başarı Baskısı	515	21,10	3,85
	Çevre Baskısı	515	9,69	1,72
	Okul İklimi Genel	515	3,26	.46
Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutları	Okul Ortamı	515	10,85	2,65
	Duygu	515	10,96	2,52
	Sessizliğin Kaynağı	515	16,16	3,54
	Yönetici	515	11,39	2,47
	İzolasyon	515	10,14	2,72
	Örgütsel Sessizlik Genel	515	3,30	.60

Tablo 4 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul iklimi faktörlerine göre ortalamaları meslektaş liderliği için  $\bar{X}=22,57$ ; profesyonel öğretmen davranışı için  $\bar{X}=25,26$ ; öğrenci başarı baskısı için  $\bar{X}=21,10$ ; çevre baskısı için  $\bar{X}=9,69$  ve okul iklimi geneli için  $\bar{X}=3,26$  olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının ( $\bar{X}=3,26$ ) iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algılarına bakıldığında profesyonel öğretmen davranışının en yüksek; çevre baskısının en düşük düzeyde algılandığı görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik alt faktörlerine göre ortalamaları okul ortamı için  $\bar{X}=10,85$ ; duygu için  $\bar{X}=10,96$ ; sessizliğin kaynağı için  $\bar{X}=16,16$ ; yönetici için  $\bar{X}=11,39$ , izolasyon için  $\bar{X}=10,14$  ve örgütsel sessizlik geneli için  $\bar{X}=3,30$  olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının ( $\bar{X}=3,30$ ) iyi seviyede olduğu belirlenmiştir.



Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarında en yüksek ortalamanın sessizliğin kaynağında, en düşük ortalamanın ise izolasyon alt boyutunda olduğu görülmektedir.

### Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul iklimi geneli ve alt boyutları t-testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

<i>Okul İklimi ve Alt Boyutları</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Meslektaş Liderliği	Erkek	237	22,93	5,72	513	1,356	.17
	Kadın	278	22,27	5,23		1,346	
Profesyonel Öğretmen Davranışı	Erkek	237	25,32	4,97	513	.280	.78
	Kadın	278	25,20	5,03		.281	
Başarı Baskısı	Erkek	237	21,14	4,00	513	.222	.82
	Kadın	278	21,07	3,71		.221	
Çevre Baskısı	Erkek	237	9,63	1,72	513	-.730	.47
	Kadın	278	9,74	1,71		-.729	
Okul İklimi Geneli	Erkek	237	3,27	.47	513	.704	.48
	Kadın	278	3,24	.45			

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin alt boyutlar bağlamında cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermediği ( $t=.704$ ;  $p>0,05$ ) rapor edilmiştir. Bu bulgu öğretmenlerin cinsiyet farklılıklarının okul iklimi algı düzeylerini değiştirmedeği yönünde yorumlanabilir.

### Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Okulunda Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin okul iklimi algılarının okulundaki çalışma yılına göre yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarına İlişkin Okulunda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

<i>Okul İklimi Alt Boyutları</i>	<i>Okulunda çalışma süresi</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Kareler Ort.</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark(Scheffe)</i>
Meslektaş Liderliği	1-5	327	23,15	102,170	3,460	.01	1-5>6-10
	6-10	129	21,65	29,532			1-5>11-15
	11-15	41	21,51				1-5>15 yıl ve üstü
	15 ve üstü	18	21,11				
Profesyonel Öğretmen Davranışı	1-5	327	25,49	34,836	1,396	.24	
	6-10	129	24,61	24,953			
	11-15	41	25,85				
	15 ve üstü	18	24,27				
Başarı Baskısı	1-5	327	21,09	3,087	.207	.89	
	6-10	129	21,15	14,892			
	11-15	41	21,34				
	15 ve üstü	18	20,50				
Çevre Baskısı	1-5	327	9,72	.578	.194	.90	
	6-10	129	9,61	2,977			
	11-15	41	9,80				
	15 ve üstü	18	9,61				

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri okulunda çalışma süresine göre meslektaş liderliği boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $F=3,460$ ;  $p<0,05$ ). Farkın kaynağına bakıldığında, farklılığın 1-5 yıl arasında aynı okula çalışanların lehine olduğu ve okulda 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin, daha uzun süre çalışanlara göre okul ikliminin meslektaş liderliği algılarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlara bakıldığında, profesyonel öğretmen davranışı ( $F=1,396$ ;  $p>0,05$ ), öğrenci başarı baskısı ( $F=.207$ ;  $p>0,05$ ) ve çevre baskısı ( $F=.194$ ;  $p>0,05$ ), okulunda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

### Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet değişkenine göre yapılan t testi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algı Düzeylerine İlişkin Cinsiyet Değişkeni Açısından T-Testi Analizi Bulguları

Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Okul Ortamı	Erkek	237	10,59	2,77	513	-2,038	.04
	Kadın	278	11,07	2,53		-2,023	
Duygu	Erkek	237	10,85	2,53	513	-.920	.36
	Kadın	278	11,05	2,51		-.919	
Sessizliğin Kaynağı	Erkek	237	16,00	3,50	513	-.940	.35
	Kadın	278	16,29	3,57		-.941	
Yönetici	Erkek	237	11,40	2,37	513	.040	.97
	Kadın	278	11,39	2,56		.040	
İzolasyon	Erkek	237	10,12	2,64	513	-.131	.90
	Kadın	278	10,15	2,80		-.132	
Örgütsel Sessizlik Geneli	Erkek	237	3,27	.59	513	-1,031	.30
	Kadın	278	3,33	.61			

Tablo 7’ye bakıldığında, öğretmenlerin okul ortamı faktörüne ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ( $t=-2,038$ ;  $p<0,05$ ) görülmektedir. Kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik okul ortamı algıları ( $X=11,07$ ), erkek öğretmenlere ( $X=10,59$ ) göre daha yüksek düzeyde olduğu şeklinde ifade edilebilir. Öğretmenlerin algıları örgütsel sessizlik alt boyutlarından duygu ( $t=-.920$ ;  $p>0,05$ ), sessizliğin kaynağı ( $t=-.940$ ;  $p>0,05$ ), yönetici ( $t=.040$ ;  $p>0,05$ ), izolasyon ( $t=-.131$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel sessizlik geneli ( $t=-1,031$ ;  $p>0,05$ ) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

### Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algı Düzeylerinin Okulunda Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının okulunda çalışma süresi değişkenine göre yapılan anova testi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algı Düzeylerine İlişkin Okulunda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi

Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutları	Okulunda çalışma süresi	N	$\bar{X}$	Kareler Ort.	F	P	Fark(Scheffe)
Okul Ortamı	1-5	327	10,73	16,233	2,326	.07	
	6-10	129	11,36	6,980			
	11-15	41	10,46				
	15 ve üstü	18	10,38				
Duygu	1-5	327	11,07	33,676	5,426	.00	1-5>11-15 6-10>11-15
	6-10	129	11,23	6,206			
	11-15	41	9,73				
	15 ve üstü	18	9,77				
Sessizliğin Kaynağı	1-5	327	16,35	41,851	3,381	.01	1-5>11-15 6-10>15 ve üstü
	6-10	129	16,21	12,377			
	11-15	41	15,46				
	15 ve üstü	18	13,88				
Yönetici	1-5	327	11,55	16,597	2,733	.04	1-5>6-10 11-15>15 ve üstü
	6-10	129	11,37	6,073			
	11-15	41	10,60				
	15 ve üstü	18	10,44				
İzolasyon	1-5	327	10,20	7,431	.997	.39	
	6-10	129	10,18	7,450			
	11-15	41	9,95				
	15 ve üstü	18	9,11				

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin algılarının örgütsel sessizliğin alt boyutlarından okul ortamı ( $F=2,326$ ;  $p>0,05$ ) ve izolasyon ( $F=.997$ ;  $p>0,05$ ) ile okulunda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık görülmemektedir. Buna karşın örgütsel sessizliğin alt boyutlarından duygu ( $F=5,426$ ;  $p<0,05$ ), sessizliğin kaynağı ( $F=3,381$ ;  $p<0,05$ ) ve yönetici ( $F=2,733$ ;  $p<0,05$ ) arasında okulunda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Farkın kaynağına bakıldığında duygu alt boyutunda, okulunda çalışma süresi 1-5 yıl olan sınıf öğretmenlerin algılarının ( $\bar{X}=11,07$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=11,23$ ) ile 11-15 yıl olanlara ( $\bar{X}=9,77$ ) göre daha düşük düzeyde olduğu görülür. Sessizliğin kaynağı alt boyutunda ise okulunda çalışma süresi 15 ve üstü olan sınıf öğretmenlerin algıları ( $\bar{X}=13,88$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X}=16,35$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=16,21$ ) ile 11-15 yıl ( $\bar{X}=15,46$ ) olanlara göre daha düşük düzeydedir. Yönetici alt boyutunda 15 ve üstü ( $\bar{X}=10,44$ ) ile 11-15 yıl ( $\bar{X}=10,60$ ) okulunda çalışma süresine sahip öğretmenlerin algıları, 1-5 yıl ( $\bar{X}=11,55$ ) ile 6-10 yıl ( $\bar{X}=11,37$ ) okulunda çalışma süresine sahip öğretmenlerin algılarından daha düşük düzeydedir. Bu bulgulara bakılarak öğretmenlerin herhangi bir okuldaki çalışma yılları arttıkça örgütsel sessizlik algı düzeylerinin azalacağı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle okula yeni çalışmaya başlayan öğretmenlerin örgütsel sessizliği daha fazla yaşadıkları sonucu çıkarılabilir.

## Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları ile Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Verilerin normalliği kontrol edilmiş ve normal dağılım gösterdiği görüldüğü için pearson korelasyon testinin yapılması uygun görülmüştür. Detaylara ilişkin bulgular Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9.** Örgütsel Sessizlik ile Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Testi Sonuçları

	<i>Okul İklimi</i>	<i>Meslektaş Liderliği</i>	<i>Prof. Öğretmen Davranışı</i>	<i>Başarı Baskısı</i>	<i>Çevre Baskısı</i>
Örgütsel sessizlik	-.293*	-.456**	-.249**	-.116**	.87*
Okul ortamı	-.407**	-.526**	-.343**	-.176**	-.20
Duygu	-.218**	-.313**	-.204**	-.148**	.10*
Sessizliğin kaynağı	-.178**	-.332**	-.147**	-.20	.081
Yönetici	-.148**	-.311**	-.063	-.059	.084
İzolasyon	-.215**	-.318**	-.230**	-.078	.95*

Tablo 9'a göre öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ve zıt yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=-.293$ ;  $p<0,01$ ). Yapılan incelemede okul iklimi alt boyutları ile örgütsel sessizlik alt boyutları arasındaki en yüksek ilişkinin örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyutu ile okul ikliminin meslektaş liderliği alt boyutu arasında olduğu görülmüştür ( $r=-.526$ ;  $p<0,01$ ). En düşük ilişkinin ise okul ikliminin profesyonel öğretmen davranışı alt boyutu ile örgütsel sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında olduğu tespit edilmiştir ( $r=-.147$ ;  $p<0,01$ ). Bu bulgulara bakılarak okul ikliminin iyileştirilmesinin öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını azalttığı söylenebilir. Bu bulgular, sınıfta veya okulda olumlu bir iklim algısıyla karşılaşan öğretmenlerin örgütsel sessizliğe daha az maruz kalacakları şeklinde yorumlanabilir.

### Okul İkliminin Örgütsel Sessizliğin Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Tablo 10'da öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin regresyon analizine yer verilmiştir.

**Tablo 10.** Okul İklimi ile Örgütsel Sessizlik Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Regresyon Analizi

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standard Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	3,981	.183		21,714	.000
Meslektaş Liderliği	-.051	.005	-.470	-10,383	.000
Profesyonel Öğretmen Davranışı	-.011	.006	-.087	-1,877	.061
Öğrenci Başarı Baskısı	.010	.007	.065	1,378	.169
Çevre Baskısı	.058	.014	.174	4,062	.000

$R=.487$ ,  $R^2=.237$ ,  $F=38,112$ ,  $p=.000$

Tablo 10'a göre yapılan regresyon analiz sonucunda, kurulan regresyon analiz modeli anlamlı olduğu görülmektedir. İlişkinin yordamasına yönelik yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin örgütsel sessizlik algı düzeylerine anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir.  $R^2$  değerinin (modelin açıklama gücü) .237 olarak hesaplandığı görülmektedir ( $R=.487$ ;  $R^2=.237$ ;  $p<0,5$ ). Elde edilen bu değer, örgütsel sessizlik değişkeninin %23,7'sinin modeldeki

bağımsız değişken, yani okul iklimi tarafından açıklandığını belirtmektedir. Bu değerler, çevre baskısı boyutunun dışında, okul iklimi boyutlarının öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir.

### Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının orta düzeyde bir sonuç gösterdiği ortaya çıkmıştır. Okul iklimi algı düzeylerinde profesyonel öğretmen davranışı alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olması sonucu, alanyazında Chung (2020), Çevik (2022), Faiz (2023) ve Sutherland (1994) tarafından yapılan çalışmalardaki sonuçlarla örtüşmektedir. Yüner ve Burgaz (2019) ise okul ikliminin alt boyutlarının genelinde *yüksek* düzeyde algılandığını; başarı baskısı boyutunda en düşük düzeyde algılandığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin profesyonel öğretmen davranışı algılarının yüksek olması; öğretmenlerin birbirlerine yardımcı olmaları, birbirlerini desteklemeleri, iletişim ve iş birliği içinde olmaları, öğretmenlerin meslektaşlarının mesleki yetkinliğine saygı duymaları ve meslektaşlarına güçlü sosyal destek sağlamaları ile ilişkilendirilebilir. Öğretmenlerin işlerini büyük bir zevkle yaptığı, öğrencilerinin başarılı olmaları için ellerinden gelenin fazlasını yapabileceği söylenebilir. Okul iklimi alt boyutlarında en düşük ortalama çevre baskısı alt boyutunda olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarımız alanyazındaki çalışma sonuçlarıyla (Ak, 2019; Chung, 2020; Çevik, 2022; Faiz, 2023; Seday, 2021) paralellik göstermektedir. Ak (2019) ve Seday (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre çevre baskısı alt boyutu en yüksek seviyede algılanırken, öğrenci başarı baskısı boyutunun en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin ve yöneticilerin kurumlarının dışardan gelen baskılara karşı savunmasız olmadıklarını düşündükleri ve yöneticilerin ise dışardan gelen baskılara karşılık verdiği söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde, okul iklimine ilişkin tüm alt boyutlarda, cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Elde edilen sonuca göre; öğretmenlerin cinsiyetlerinin okul iklimi algı düzeylerinde, herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu Yüner (2018) ve Seday'ın (2021) çalışmalarının sonuçlarıyla örtüşmektedir. Alanyazında yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar bulmak mümkündür. Sutherland (1994) erkek öğretmenlerin okul iklimi algılarını kadın meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde; Çevik (2022) çevre baskısı ve öğrenci başarı baskısı alt boyutunda erkeklerde yüksek düzeyde bulmuştur. Ak (2019) çevre baskısı ve öğrenci başarı baskısı alt boyutunda kadınlarda yüksek bulurken, öğrenci başarı baskısı alt boyutunda ise erkeklerde yüksek olduğunu saptamıştır.

Öğretmenlerin okul iklime ilişkin algıları okulunda çalışma süresine göre değerlendirildiğinde anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Okul iklimi algısı ile meslektaş

liderliği alt boyutunda okulunda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuç ile öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinde, okulda geçirilen sürelerin farklılık oluşturduğu ifade edilebilir. Uzun süre aynı okulda çalışan Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin kendilerinden daha az tecrübe yılına sahip öğretmenlerden düşük olduğu görülmüştür. Alanyazında yapılan araştırma sonuçlarında Yüner (2018) ve Faiz'in (2023) çalışmalarında öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinde okulda çalışma yılı değişkenine ilişkin anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir. Araştırma sonucuna dayanarak bir okulda geçirilen sürenin öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerini azalttığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin orta düzeyde sonuçlar gösterdiği saptanmıştır. Konuyla ilgili yaptıkları çalışmalarda Sağır ve Deveci (2023), Faiz (2023), Aktan (2021), Eray vd. (2021), Gök (2020), Sevindim (2020), Yangın (2015) ve Dönmez (2016) de benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Örgütsel sessizlik algı düzeylerinde en yüksek ortalamanın sessizliğin kaynağı ve yönetici alt boyutunda olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu sonucunun alanyazında yapılan çalışma (Aktan, 2021; Azımı, 2021; Detert ve Edmondson, 2005; Faiz, 2023; Demirhan, 2020; Sağır ve Deveci, 2023; Yangın, 2015) sonuçlarıyla örtüştüğünü göstermektedir. Yönetici boyutu algılarının yüksek çıkmasında, okul yöneticilerinin mesleki performanslarının düşük olması, yönetici davranışlarının öğretmenlere güven vermemesi, yöneticilerin bazı tavır ve uygulamalarından dolayı öğretmenlerin görüşlerini söylemekten çekinmeleri gibi etkenler öğretmenlerin olumsuz düşünmelerine neden olduğu ifade edilebilir. Diğer araştırmalar incelendiğinde, Ökdem (2024) ve Aydın (2016) sessizliğin kaynağı alt boyutu; Sevindim (2020), Gök (2020), Ayık vd. (2023) ve Yılmaz-Öztürk ve Ataş (2023) duygu alt boyutunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinde en düşük puanın izolasyon alt boyutunda görüldüğü tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucu ile öğretmenlerin örgütsel anlamda sessiz kalmayı tercih ettikleri ve görüşlerini belirtmekten çekindikleri şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin fikirlerini beyan ettikleri için yönetici ve meslektaşlarından olumsuz tepki almaktan korkmaları, okul içerisinde sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istememeleri örgütsel sessizlik düzeyinin artmasının nedenleri olarak gösterilebilir. Aydın (2016) ve Gök (2020) tarafından konuyla ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Yangın (2015), Sevindim (2020), Demirhan (2020), Aktan (2021), Azımı (2021), Ayık vd. (2023) ile Yılmaz-Öztürk ve Ataş (2023) sessizliğin kaynağı alt boyutunda, Faiz (2023) ise yönetici alt boyutunda en düşük ortalamayı tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin sessizlik algı düzeyleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde, örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Kadın sınıf öğretmenlerinin erkek meslektaşlarına göre daha yüksek algıya sahip olduğu görülmektedir. Kadın sınıf öğretmenlerinin yönetici ve meslektaşlarından olumsuz tepki almak



istemediklerinden dolayı erkek öğretmenlere oranla sessiz kalayı tercih ettikleri ifade edilebilir. Araştırmanın bu sonucu Burulday (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarıyla uyumludur. Cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösteren çalışmalar incelendiğinde Yılmaz-Öztürk ve Ataş (2023) tüm alt boyutlarda; Çakal (2016), duygu ve izolasyon alt boyutunda; Aydın (2016), yönetici faktörü hariç tüm boyutlarda; Dönmez (2016) izolasyon alt boyutunda erkeklerde; Çalikoğlu (2019), okul ortamı ve yönetici faktöründe; Gök (2020), yönetici alt boyutunda ve kadınlarda yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer çalışmalara bakıldığında Yangın (2015), Sevindim (2020), Demirhan (2020), Aktan (2021) ve Faiz (2023) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Örgütsel sessizlik konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmamakla beraber bazı araştırmalarda bazı alt boyutlarda farklılık gösterdiği görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri okulunda çalışma süresine göre değerlendirildiğinde, örgütsel sessizliğin duygu, sessizliğin kaynağı ve yönetici alt boyutlarında okulunda çalışma süresine göre farklılık tespit edilmiştir. Sessizliğin kaynağı ve yönetici alt boyutunda ise okulunda çalışma süresi nispeten az olan öğretmenlerin algıları, okulunda daha çok çalışmış olan öğretmenlere göre yüksek çıkması öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edememelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin otoriter davranışlarından dolayı görüşlerini rahatça dile getirememeleri ve okulda yaşanan olumsuz durumlara ses çıkaramamalarının okulunda çalışma süresiyle ilişkili olduğu sonucu da çıkarılabilir. Öğretmenlerin okulda geçirdikleri süreler veya yıllar arttıkça meslektaşlarına ve yöneticilerine güven duyan öğretmenlerin kendilerini daha rahat ifade edebilecekleri şeklinde açıklanabilir. Araştırmanın bu sonuçları Çalikoğlu (2019), Gök (2020) ve Aktan (2021) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu sonucun tam tersi olarak Yangın (2015), Dönmez (2016), Demirhan (2020) ve Faiz (2023) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel sessizlik ile okulunda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında zıt yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Okul iklimi alt boyutları ile örgütsel sessizlik alt boyutları arasındaki anlamlı en yüksek ilişkinin örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyutu ile okul ikliminin meslektaş liderliği alt boyutunda olduğu görülmektedir. Orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, okul iklimi algı düzeyinin örgütsel sessizlik algısını düşürdüğü şeklinde yorumlanabilir. Yöneticinin tüm öğretmenleri kendi eşiti görerek davrandığı, öğretmenlerin önerilerini hayata geçirmeye çalıştığı, yenilik yapmaya istekli olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin

duygu ve düşüncelerini rahat ifade ettiği ve eksiklikleri dile getirmede çekimser davranmadığı söylenebilir.

Okul iklimi ile yapılan araştırmalarda, Yüner (2018), okul yönetimi ile okul ikliminin alt boyutlarının tamamında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki görmüştür. Chung (2020), örgütsel iklimin profesyonel öğretmen davranışı, meslektaş liderliği ve öğrenci başarı baskısı alt boyutlarıyla öğretmen bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Aktan (2021), okul iklimi faktörleri ve örgütsel sessizlik geneli ve faktörlerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı en yüksek ilişkinin destekleyici müdür davranışı ile örgütsel sessizlik genelinde anlamlı, negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Seday (2021), yaptığı araştırmada okul iklimi ile lider üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Örgütsel sessizlikle ilgili yapılan araştırmalarda, Dönmez (2016), örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı, orta düzeyli ve negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Gök (2020), öğretmenlerin okuldaki farklılıkların yönetimine ilişkin algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Demirhan (2020), okul kültürü ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulmuştur. Faiz (2023), örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyutu ile okul ikliminin meslektaş liderliği alt boyutu arasında anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki bulmuştur. Ayık vd. (2023) ise okul yöneticilerinin kullandıkları güç ve motivasyon kaynakları ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarıyla anlamlı düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin yordanmasına yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda; okul ikliminin profesyonel öğretmen davranışı, meslektaş liderliği ve öğrenci başarı baskısı alt boyutları, örgütsel sessizliği anlamlı düzeyde yordamaktadır. Okul ikliminin çevre baskısı alt boyutunun ise örgütsel sessizliği anlamlı düzeyde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazına bakıldığında profesyonel öğretmen davranışının öğretmenlerin okulun başarısı için gösterdiği çabayı, başarı baskısının tüm paydaşların akademik hedeflere ulaşma düzeyine ilişkin bakışı, meslektaş liderliğinin okulun çevreyle olumlu ilişkilerinin kurulmasına yönelik davranışları ifade ederken çevre baskısının ise okulun çevreden gelen tepki ve eleştirilere karşı oluşturduğu davranışları belirttiği anlaşılmaktadır (Hoy vd., 2002). Çevre baskısıyla ilgili olarak, çevreden gelen uyarıcı ve baskıcı tutumun yoğun olarak hissedildiği okullarda görev yapan öğretmenlerin, olumsuz eleştirilere yönelik olumsuz tutumlar içerisinde olabileceği söylenebilir (Aydoğan ve Bilgivar, 2022; Hoy vd., 2002). Dolayısıyla çevre baskısı boyutun öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarını yordamadığı sonucu manidardır. Özet olarak bu araştırmada, öğretmen algılarına göre Okul İklimi Ölçeği'nin faktörleriyle örgütsel sessizlik

değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul ikliminin alt boyutları, örgütsel sessizliğin yaklaşık %23,7'sini açıklamaktadır. Öğretmenlerin görüş ve önerilerini dinleyip fikirlerine değer veren, yenilik yapmaya istekli olan, öğretmenlerin önerilerini hayata geçirmeye çalışan, öğretmenlerin sorunlarını dinleyen, sorunları çözüme kavuşturan, sıkı bir denetimden uzak yönetici davranışları ile meslektaşlarına güçlü sosyal destek sağlayan, birbirlerine yardım eden ve birbirlerini destekleyen, meslektaşlarının mesleki yetkinliğine saygı duyan, işlerini büyük bir zevkle yapan öğretmen davranışlarının olduğu bir okul iklimi örgütsel sessizliği en düşük seviyeye indirebilir. Olumsuz bir okul ikliminin olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmini, örgütsel öğrenme, meslektaşlarıyla iletişim, etkileşim ve iş birliğinde azalma söz konusu olabilir. Alanyazında okul iklimi ile örgütsel sessizliğin yordamaları ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir.

Yüner (2018), okul yönetişimi alt boyutları ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Regresyon analizinde, okul yönetişimi alt boyutlarının, okul iklimini %15 gücünde yordadığını belirtmektedir. Ak (2019), okul ikliminin alt boyutları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Okul iklimi alt boyutlarının işe yabancılaşma düzeyinin yaklaşık %16'sını açıkladığı sonucunu ortaya koymuştur. Faiz (2023), okul iklimi alt boyutlarının örgütsel sessizlik düzeyini yordadığı sonucunu ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmiştir.

Aydın (2016), okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyinin anlamlı düzeyde yordadığını belirtmiştir. Sevindim (2020), yönetim tarzı alt boyutlarının örgütsel sessizliği anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varmıştır. Gök (2020), farklılıkların yönetimi alt boyutlarının örgütsel sessizlik alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığını tespit etmiştir. Aktan (2021), örgütsel iklim boyutlarının örgütsel sessizlik düzeylerinin yaklaşık %51'ini yordadığını ifade etmiştir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Araştırma sonucunda okuldaki sessizlik davranışı kaynaklarından birinin yönetici kaynaklı olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin karar alan süreçlerine katılmaları, öğretim faaliyetlerine odaklanmaları için pozitif bir okul ikliminin oluşturulması önem arz etmektedir. Araştırma sonucundan da anlaşıldığı üzere örgütsel sessizlik davranışlarının en aza indirilmesi için okul iklimini olumsuz etkileyen kayırmacılık, ayrımcılık, sen dili gibi negatif atmosfere zemin hazırlayan örgütsel sessizlik belirteçleri ortadan kaldırılmalıdır. Öğretmenlerin meslektaşları ve okul yöneticileriyle daha iyi ilişkiler kurabilmelerini sağlayacak okul dışı faaliyetler düzenlenebilir. Milli eğitim müdürlüklerince yapılacak anketlerle okullarında olumlu okul ikliminin oluşmasını sağlayan, öğretmenler arasında pozitif ilişkilerin geliştirilmesine olanak sağlayan ve dolayısıyla örgütsel

sessizlik davranışlarını minimize eden okul yöneticileri ödüllendirilmelidir. Böylece olumlu okul ikliminin tesis edilmesine teşvik edilerek, örgütsel sessizlik davranışları azaltılabilir.

Öğretmenlerin okul ikliminde algıladıkları profesyonel öğretmen algıları korunmalı ve bu algının daha yüksek seviyelere çıkması için çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenler arası iletişim ve iş birliğini arttırarak, öğretmenlerin mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamaların yapılması bu durumu daha iyi seviyelere getirebilir. Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi algılarının çevre baskısı alt boyutunda düşük düzeyde çıkması, yöneticilerin velilerden gelen baskılara karşı koyabildikleri ve öğretmenlerin bu durumdan olumsuz etkilenmediği şeklinde yorumlanabilir. Yöneticiler tarafından öğretmen ve veli iletişimini güçlendirecek toplantı ve konferanslar düzenlenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizliğe yönelik algılarında en yüksek ortalama sessizliğin kaynağı alt boyutunda tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yöneticilere yönelik olumsuz düşüncelerinin azaltılması için yöneticilere, yönetim ve iletişim becerilerini arttırmaya yönelik MEB ile YÖK iş birliğine dayalı eğitim, seminer ve konferanslar verilebilir. Yöneticilerin öğretmenlerle arasındaki ilişkiyi olumsuz engelleyen iletişim engellerini görüp bunu gidermesi, öğretmenlerin güçlü yönlerini ön planda tutarak onların motive etmesi, öğretmenlere karşı otoriter davranışlar sergilememesi, öğretmenlere karşı adil ve eşit davranması, öğretmenlerin başarılarını görüp takdir etmesi ve öğretmenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması okul iklimini olumlu yönde etkiler. Öğretmenlerin düşük düzeyde algıladıkları örgütsel sessizliğin izolasyon alt boyutuna yönelik algılarının korunması sağlanmalıdır. Öğretmenlerin düşüncelerini rahatça ifade edebildikleri, kendilerini sessiz kalmak zorunda hissetmedikleri okul ortamı, okul yöneticileri tarafından sağlanırsa örgütsel sessizlik minimum düzeye indirilebilir.

### Kaynaklar

- Ağkale, A. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin görüşlerinin belirlemesi. *Premium e-Journal of Social Science*, 7(26), 16-25.
- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Aktan, V. (2021). *İlkokullarda okul iklimi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Alemdar, E. & Cemaloğlu, N. (2024). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik yaşama düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(2), 879-893. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10719398>
- Alpar, R. (2020). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (6. b.). Detay.

- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1217165>
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Aydoğan, İ. & Bilgivar, O. O. (2022). Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimine etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1735-1763. <https://doi.org/10.29299/kefad.1011810>
- Ayık, A. (2007). *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ayık, A. & Savaş, M. (2014). Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203–220.
- Ayık, A., Diş, O., & Şahin, G. (2023). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin motivasyonları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2741-2766. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1192986>
- Azımı, M. (2021). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Balcı, A. (2022). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (16. b.). Pegem Akademi.
- Bowen, F. & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40, 1393-1417.
- Burulday, V. (2018). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik ve örgütsel tükenmişlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (9. b.). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2024). *Sosyal bilimler için veri el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (31. b.). Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.

- Çakal, G. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çakıroğlu, D. & Öztürk-Başpınar, N. (2021). Etik liderlik davranışlarının örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 1903-1927. <https://doi.org/10.33437/ksusb.873984>
- Çetinkaya, İ. & Koşar, D. (2022). Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1605-1639. <https://doi.org/10.17152/gefad.1109136>
- Chung, J. F. (2020). Örgütsel iklim ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ege Eğitim Teknolojileri Dergisi*, 4(1), 14-23.
- Çaçan, H. & Demirtaş, Z. (2023). Örgütsel güven ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1768-1786. <https://doi.org/10.17755/esosder.1288984>
- Çakıcı, A. (2007). Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikler. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çalikoğlu, U. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve yaratıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çaloğlu, D. Ö. (2014). *Örgütsel sessizlik ve kültürel değişkenler üzerine ampirik bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çevik, M. N. (2022). *Okulların örgüt yapısıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide okul ikliminin aracı rolü* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Clark, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major U.K. retail bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10, 93-113. <https://doi.org/10.1080/09652540210125260>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi
- Çolak, İ. (2016). *Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Demirhan, N. B. (2020). *Anaokullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.



- Demirtaş, Z. & Bayer-Demirhan, N. (2023). Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri. *Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 151-171. <https://doi.org/10.33907/turkjes.1096497>
- Detert, J. R. & Edmondson, A. C. (2005). No exit, no voice: the blind of risky voice opportunities in organizations. *Academy of Management Proceedings*, 1-6.
- Doğan, Ü. & Aslan, M. (2022). Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1482-1499. <https://doi.org/10.24315/tred.993218>
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Eray, G. K., Kaya, A., & Karadaş, H. (2021). Örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 219-240. <https://doi.org/10.53586/susbid.992144>
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Faiz, S. (2023). *Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Gay, L. R. & Airasian, P. (2000). *Educational research: competencies for analysis and application*. Prentice-Hall.
- Gonder, P. O. & Hymes, D. (1994). *Improving school climate & culture*. American Association of School Administrators.
- Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W., & Smith, D. B. (2004). Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 55(3), 223-241.
- Gök, M. İ. (2020). *Öğretmenlerin okullardaki farklılıkların yönetimine ilişkin algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8. b.). Cengage Learning EMEA.
- Hoy, W. K., Smith, P., & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *High School Journal*, 38(12), 38-49.

- İş, E. & Atış, M. (2024). Öğretmenlerin karşılaştığı güncel sorunlar ve bu sorunların mesleki performansları üzerindeki etkileri: bir nitel araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(72), 489-521. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1470413>
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182.
- Karadağ, E. & Baloğlu, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 63-71.
- Karadaş, H. & Özgün, N. (2023). Öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 8(1), 93-112. <https://doi.org/10.46628/itbhssj.1249621>
- Karasar, N. (2024). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler* (39. b.). Nobel.
- Milliken, F. J. & Morrison, E. W. (2003). Shades of silence: Emerging themes and future directions for research on silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1563-1568.
- Ökdem, M. (2024). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sessizlik ve işe yabancılaşması arasındaki ilişki (Tunceli ili örneği). *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 28(1), 273-292. <https://doi.org/10.20296/tsadergisi.1119074>
- Sağır, M. & Deveci, C. (2023). Okul müdürlerinin yönetim tarzı ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 10(3), 343-368. <https://doi.org/10.33907/turkjes.1324149>
- Seday, M. Ş. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul iklimi ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Sevindim, K. Y. (2020). *Lise müdürlerinin yönetim tarzlarının öğretmenlerin örgütsel sessizliklerini yordama düzeyi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Sutherland, F. (1994). Teachers' perceptions of school climate. <https://eric.ed.gov/?id=ED379214> sayfasından erişilmiştir.
- Şahin, A. & Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.742972>
- Şenel, T. (2015). *İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Tülübaş, T. & Celep, C. (2014). Öğretim elemanlarının sessiz kalma nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 280-297.
- Ukuşlu, G., Ukuşlu, H., Aytekin, S., & Aytekin, U. (2023). Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(8), 1090-1119. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8312698>
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Detay.
- Yangın, D. (2015). *Etkileşim adaleti ve yöneticiye güven ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yılmaz-Öztürk, Z. & Atas, A. (2023). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 87-101. <https://doi.org/10.56677/mkuefder.1321274>
- Yüner, B. (2018). *Okul yönetişimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yüner, B. & Burgaz, B. (2019). Evaluation of the relationship between school governance and school climate. *Eğitim ve Bilim*, 44(199), 373-390. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.7961>

### Extended Summary

Organizational climate refers to the characteristics that are dominant in the organization, which are effective in creating a unique identity of the organization, determine the behavior of the people in the organization, and are grasped by the people in the organization (Ağkale, 2023). Educational organizations use the concept of organizational climate under the name of "school climate" (Ak, 2019). School climate is how individuals in the school feel about the school (Çolak, 2016). Organizational silence occurs when employees consciously refrain from expressing their ideas and opinions although they have technical knowledge about their jobs and workplaces (Çakıcı, 2007; Tülübaş and Celep, 2014). Employees who tend to organizational silence tend to remain silent due to some factors, although they want to express their knowledge and ideas that will carry the organization forward, which makes the concept of organizational silence a subject worth investigating (Tülübaş and Celep, 2014). The concepts of school climate and organizational silence are of great importance for schools today. Schools can become effective and efficient by identifying and resolving organizational problems and encouraging a positive organizational environment (Ukuşlu et al., 2023).

This study was carried out to examine the relationship between school climate perceptions and organizational silence perceptions of primary school teachers working in public primary schools in Kızıltepe district of Mardin province. The population of the study consisted of 968 Primary school teachers working in public primary schools in the Kızıltepe district of Mardin province in the 2023-

2024 academic year. It was thought that a sample of at least 450 people could represent this population of 968 people, and 515 teachers participated in the study. In order to collect the research data, the "Organizational Silence Scale" developed by Kahveci and Demirtaş (2013) and the "School Climate Scale" developed by Hoy et al. (2002) and adapted to Turkish by Yüner (2018) were used.

According to the results of the research, it was determined that the teachers' perceptions of the school climate were at a moderate level. It was determined that the highest average in school climate perceptions was in the sub-dimension of professional teacher behavior, and the lowest average was in the environmental pressure sub-dimension. While teachers' perceptions of school climate did not differ significantly in terms of the variable of gender, age and professional seniority, it was determined that they differed when evaluated in terms of the years of education and experience in school. It was observed that the perceptions of the school climate were high among the teachers whose working hours had increased in their current schools. According to the results of the research, it was determined that the teachers' perceptions of organizational silence were at a moderate level. It was seen that the highest average in organizational silence perceptions was in the executive sub-dimension. In the study, it was seen that the lowest average in teachers' perceptions of organizational silence was in the isolation sub-dimension. Teachers' perceptions of organizational silence did not differ significantly in terms of the variable of age and educational status. When teachers' perceptions of silence were evaluated in terms of gender, it was determined that organizational silence differed significantly in terms of gender variable in the sub-dimension of school environment. It was determined that female teachers had higher perception than male teachers. A difference was found between the managerial sub-dimension of organizational silence and the variable of professional seniority. The organizational silence views of teachers with professional seniority of 20-above were lower than those of teachers with 1-10 and 11-20 in the dimension of the managerial factor. When teachers' perceptions of organizational silence were evaluated in terms of the year of experience in the school, it was determined that there was a difference in the sub-dimensions of organizational silence in terms of the year of experience in the school. Teachers with 15 or more years of experience had low perceptions. According to the results of the research, when the relationship between teachers' perceptions of school climate and organizational silence was examined, a negative and significant relationship was found between primary school teachers' perceptions of school climate and organizational silence.

According to the results of the research, it was revealed that the participants' school climate perceptions showed a moderate result. It had the highest average in the professional teacher behavior sub-dimension in school climate perception levels. According to the results of the research, primary school teachers' perceptions of professional teacher behavior were high, which can be associated with

teachers helping each other, supporting each other, communicating and cooperating, teachers respecting the professional competence of their colleagues, and providing strong social support to their colleagues. It can be said that the participants do their jobs with great pleasure and do their best to make their students successful. Among the school climate sub-dimensions, the lowest average was found to be in the environmental pressure sub-dimension.

The perceptions of professional teachers perceived by teachers in the school climate should be protected and efforts should be made to increase this perception to higher levels. By increasing communication and cooperation between teachers, implementing practices to improve the professional skills of teachers will bring this situation to better levels. In the study, it was seen that the opinions of teachers on school climate were at a low level in the sub-dimension of environmental pressure, administrators could not resist the pressures from parents, and teachers were negatively affected by this situation. Meetings and conferences can be organized by administrators to strengthen teacher and parent communication.

The source of the highest average silence in teachers' perceptions of organizational silence was determined in the sub-dimension. In order to reduce teachers' negative thoughts towards administrators, trainings, seminars and conferences based on the cooperation of the Ministry of National Education and the Council of Higher Education in Türkiye can be given to administrators to increase their management and communication skills. It positively affects the school climate if administrators see the communication barriers that negatively prevent the relationship between them and teachers and eliminate them, motivate teachers by prioritizing their strengths, do not exhibit authoritarian behavior towards teachers, treat teachers fairly and equally, see and appreciate teachers' achievements and take into account the needs of teachers. It should be ensured that teachers' perceptions of the isolation sub-dimension of organizational silence, which they perceive at a low level, should be maintained. Organizational silence can be minimized if school administrators provide a school environment where teachers can express their thoughts comfortably and do not feel obliged to remain silent.

#### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

#### **Destek ve Teşekkür Beyanı**

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

### Çatışma Beyanı

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

### Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 26.09.2023 tarih ve 112120 sayılı onayı ile yürütülmüştür.