


Geliş Tarihi:
20.02.2021
Kabul Tarihi:
15.09.2021
Yayımlanma Tarihi:
20.12.2021

Kaynakça Gösterimi: Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2021). Eğitim kurumlarındaki örgütsel sessizlik ve sesliliğe ilişkin öğretmen algılarının incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1382-1408. doi:10.46928/iticusbe.883837

EĞİTİM KURUMLARINDAKİ ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE SESLİLİĞE İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARININ İNCELENMESİ¹

Araştırma

Banu Moçoşoğlu 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Milli Eğitim Bakanlığı

banumocosoglu@gmail.com

Ahmet Kaya 

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

akaya574@hotmail.com

Banu Moçoşoğlu, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir ilkokulda sınıf öğretmenidir. Ege Üniversitesi'nde lisans eğitimini tamamladıktan sonra Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisansını bitirmiştir. Akademide öğretmenlerin örgütsel davranış biçimleri konusunda ilgilenmektedir.

Ahmet Kaya, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Doçent Dr. Öğretim Üyesidir. Sınıf eğitimi, eğitim yönetimi, sınıf yönetimi, örgütsel davranış gibi konularda araştırmalar yapmakta ve öğretmen adaylarına eğitimler vermektedir.

¹ Bu makale, Banu Moçoşoğlu'nun "Okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki" isimli yüksek lisans tezinin verilerinden yararlanarak hazırlanmıştır.

EĞİTİM KURUMLARINDAKİ ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE SESLİLİĞE İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARININ İNCELENMESİ

Banu Moçoşoğlu
banumocosoglu@gmail.com
Ahmet Kaya
akaya574@hotmail.com

ÖZET

Amaç: Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik algılarının ne düzeyde olduğu ile bu algılarının çeşitli demografik değişkenler açısından anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığının tespiti amaçlanmaktadır.

Yöntem: Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerindeki kamu kurumlarının tüm kademelerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise 527 öğretmendir. Araştırmaya katılanlara yanıtlanmak üzere demografik bilgilerin yer aldığı “Kişisel Bilgiler Formu” ile Van Dyne vd. (2003) tarafından geliştirilmiş olup Erdoğan (2011) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” verilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda gerekli olan analizlerin yapılmasında SPSS 22.0 programından yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılım sergilememesinden dolayı non-parametrik testlerden ikili gruplarda Mann-Whitney U testi; ikiden fazla grubun olduğu durumlarda Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır.

Bulgular: Bulgulara göre öğretmenlerin sessizlik ve seslilik düzeyleri “Kararsızım” düzeyi olarak bulunmuştur. Demografik değişkenlere bakıldığında medeni durum ve sendika üyeliği değişkenlerinde anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken; cinsiyet, okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı düzeyde farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Özgünlük: Eğitim kurumlarında hem sessizliğin hem de sesliliğin aynı anda çalışıldığı az sayıda çalışma yer alması nedeniyle bu araştırma önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Seslilik, Öğretmenler, Okul

JEL Sınıflandırması: I00

INVESTIGATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS REGARDING ORGANIZATIONAL SILENCE AND VOICE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ABSTRACT

Purpose: In this study, it is aimed to determine the level of organizational silence and voice perceptions of teachers and whether these perceptions create a significant difference in terms of various demographic variables.

Method:The universe of the research consists of teachers working at all levels of public institutions in the central districts of Şanlıurfa province in the 2018-2019 academic year. Its sample is 527 teachers. The “Personal Information Form” containing demographic informations and the “Organizational Silence” scale which was developed by Van Dyne et al. (2003) and adapted to Turkish by Erdoğan (2011) was given to the participants to be answered. SPSS 22.0 program was used for the analysis required for the purpose of the study. Due to the non-normal distribution of the data, the Mann-Whitney U test was used in paired groups among non-parametric tests; In cases where there are more than two groups, the Kruskal-Wallis H test was used.

Findings: According to the findings, the silence and loudness levels of the teachers were calculated as the "undecided" level. Regarding the demographic variables, there is no significant difference in the variables of marital status and union membership; Significant differences were found in the variables of gender, school type and professional seniority.

Originality:This study is considered important because there are few studies in educational institutions in which both silence and voice are studied at the same time.

Keywords: Organizational Silence, Voice, Teachers, School

JEL Classification: I00

GİRİŞ

Klasik yönetim anlayışına göre örgütlerde çalışanların duygu ve düşünceleri önemsenmezken; yönetimdeki yeni yaklaşımlarla birlikte bu tutumdan uzaklaşmıştır (Bursalıoğlu, 2014). Günümüzde iş yerlerinde çalışanların görüşlerinin de önemsendiği bir yönetim anlayışının olduğunu görmek mümkündür. Ancak çalışanlar örgüt içerisinde bazı görüşlerini birtakım endişeler altında kalarak gizleyebilmektedirler (Morrison ve Milliken, 2000). Oysaki; çalışanların örgüt içerisinde karşılaştıkları sorunlar veya çözümler konusunda fikirlerini paylaşmaları örgütün gelişimi, değişimi ve demokratik bir ortamın oluşması açısından oldukça fazla önem taşımaktadır (Dağlar, 2020).

Yapılan araştırmalarda örgütlerde çalışanların bazı bilgileri kasıtlı olarak sakladıkları, söylemekten çekindikleri ortaya çıkmıştır (Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003). Çalışanlar; etik olmayan davranışlar karşısında cezalandırılma veya işten kovulma korkusuyla, toplumda dışlanma ihtimali ya da sosyal baskı ile yüzleşerek yapılan bir seçim sonucu sessizliği tercih etmiş olabilir (Morrison ve Milliken, 2000). Örgütlerde bir davranış biçimi olarak ele alınması gereken bu sessizlik konusu (Van Dyne vd., 2003) örgütlere gerek sosyal ilişkilerde gerekse bireysel başarı ile örgütsel iyileşmelerde zarar verebilmektedir. Örgütler için oldukça önemli olduğu düşünülen bu konu literatürde “örgütsel sessizlik” ya da “çalışan sessizliği” olarak ele alınmaktadır.

Çalışanların örgütlerde sessizliği tercih etmesinin örgüte zarar verdiğini ve bu sebeple ses çıkarma davranışına yönlendirmenin gerekliliğini savunan araştırmacılar, örgütlerde sesliliğin önemine değinmişlerdir (Çakıcı, 2010; Morrison, 2011; Şahin ve Yalçın, 2017; Şehitoğlu, 2012; Ünler, 2015). “Çalışanların kurumun değişimi için diğer çalışanlardan itiraz gelse bile gösterdikleri her türlü girişim” (Hirschman, 1970, s. 30; Akt. Ünler, 2015, s. 1) olarak tanımlanan seslilik kavramı literatürde “örgütsel seslilik”, “çalışan sesliliği”, “ses çıkarma davranışı” olarak da nitelendirilmektedir.

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin belirlenen uzak ve yakın hedeflere ulaşmak üzere üstlendiği işlev önemli görülmektedir (Sarıdede, 2019). Bununla birlikte kolektif şekilde okul mutluluğu, eğitim öğretimin verimliliği için de öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki rolü yadsınamaz bir gerçektir. Ancak öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları rahat bir şekilde dile getirememesi okul ve sınıf bazında belirlenen amaçların gerçekleştirilememesine yol açabilir (Kahveci, 2010). Ses çıkarmak yerine susmayı tercih eden öğretmenlerin performanslarında düşüklükler olabileceği araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Kahveci, 2010; Demir ve Cömert, 2019). Öğretmenlerin demokratik bir dille sorunları, isteklerini ifade edebiliyor olması okulların gelişmesi, yenileşmesi ve ilerleyebilmesi için önem teşkil etmektedir. Öğretmenlerin toplantı odalarında veya okul yöneticilerinin karşısında karşılaştıkları sorunları, ihtiyaçlarını ya da isteklerini demokratik yollarla rahat bir şekilde ifade edebilmesi için bu konuların daha fazla ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Çağdaş yönetim yaklaşımlarının benimsendiği günümüzde eğitim örgütlerinde sessizlik ve seslilik kavramlarının önemi doğrultusunda bu konular üzerinde araştırma ve incelemeler yapmak, alana katkılar sunmak önemli kabul edilmektedir.

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE/LİTERATÜR

Örgütlerde Sessizlik ve Sesslilik

Sessizlik ve sesslilik kavramları davranışsal olarak ele alındığında zıt kutuplar olarak görülse de aslında örgüt içerisinde karmaşık ve çok boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır (Van Dyne vd., 2003). Sessizlik, Morrison ve Milliken (2000) tarafından çalışanların örgütlerde karşılaştıkları sorunlara ilişkin bilgilerini, fikirlerini ve endişelerini bilerek, isteyerek gizlemesi olarak tanımlanmaktadır. Burada dikkatin çekilmesi gereken konu “kasıtlı ve istendik” bir şekilde düşünceleri gizleme yoluna gidilmesidir. Çakıcı (2007) tarafından yapılan tanımlamaya göre de örgüt içerisinde belli bir konu hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen çalışanın bu bilgileri yönetimle paylaşmaması, konuşmak istememesi örgütlerde sessizliği oluşturmaktadır. Ancak Çakıcı (2007) bazen bu sessizliğin bilinç dışında kontrol edemeden de ortaya çıktığını belirtmektedir. Sessizliğin de aslında bir çeşit iletişim biçimi olduğu, çalışanların yönetime karşı bu sessizlik ile bir mesaj vermeye çalıştığı düşünülmektedir. Gündüz ve Pekçetaş (2018) bu sebeple sessizliği örgütlerde yönetime karşı bir başkaldırı, boykot olarak nitelendirmiştir. Bu sebeple bazı durumlarda sessizliği de bir ses olarak algılamak yanlış olmamaktadır.

Sesslilik kavramının örgütlerdeki yerine bakıldığında; çalışılan kurumun gelişimi ve yapıcı değişimini sağlamak amacıyla işgörenlerin sorunlara karşı çözümler önermesi (Ünlü, 2015, s. 12) olarak tanımlanmaktadır. Ancak sesslilik de sessizlik kadar detaylı ele alınması gereken bir konudur. Çünkü örgütlerde sesslilik her zaman örgüt yararı gözetilerek ortaya çıkan bir durum olmamaktadır. Maynes ve Podsakoff'a (2014) göre örgütlerde pozitif sesler (destekleyici ve yapıcı) olmasıyla birlikte; negatif sesler (savunmacı ve yıkıcı) de mevcuttur. Pozitif sesler örgütlerde çeşitli öneriler, projeler, çözüm stratejileri içerirken; negatif sesler mevcut düzeni yıkmaya yönelik sürekli eleştirel halde olmayı içermektedir (Çankır ve Semiz-Çelik, 2018; Maynes ve Podsakoff, 2014). O halde hem sessizlik hem de sesslilik için örgüt yararına ya da zararına birtakım ifadelerin yapılması ya da yapılmamasıdır. Dolayısıyla Van Dyne ve diğerleri (2003) ile Pinder ve Harlos (2001) tarafından belirtildiği gibi sessizlik ve sessliliğin örgütlerdeki durumunu birlikte incelemek gerekmektedir.

Van Dyne ve diğerleri (2003) tarafından örgütlerde sessizliğin ve sessliliğin çeşitli güdüleyici davranışlar sonucunda ortaya çıktığı belirtilmiştir. Pinder ve Harlos (2001) tarafından yapılan pasif ve kabul edilmiş sessizlik türleri sınıflandırmasının ardından Van Dyne ve diğerleri (2003) tarafından çeşitli motivasyon kaynaklarına göre sessizlik ve sesslilik türlerinin sınıflandırılması yapılmıştır.

Van Dyne vd. (2003) Tarafından Belirtilen Örgütlerde Sessizliğin Türleri

İşgörenin çalışma ortamında pasif ve proaktif olması şeklinde iki davranış türüne ayrılması ile bu türler oluşmuştur.

Kabul Edilmiş Sessizlik

Kabul edilmiş sessizlik türünde, çalışanın iç dünyasında bir terazi bulunmaktadır. Bildiklerini paylaştığı zaman ne kaybedeceğini ya da ne kazanacağını düşünmektedir (Milliken, Morrison ve Hevlin, 2003). Eğer terazide çıkan sonuçta olumsuz olayların yaşanacağı düşüncesi mevcutsa konuşmamayı, bildiklerini saklamayı tercih etmektedir (Durak, 2018). Bu sessizlik türünde çalışan, konuşmasının sonucunda hiçbir kazancının olmadığını düşünmesinden dolayı bir bakıma fayda/maliyet analizi yapmaktadır. Kazancının olmayacağını düşünme durumunun öğrenilmiş çaresizlik ile benzer olduğunu söylemek de mümkündür (Çakıcı, 2010). Dolayısıyla bu sessizlik türünün temelinde boyun eğme motivasyonu bulunmaktadır (Van Dyne, vd., 2003).

Savunma Amaçlı Sessizlik

Van Dyne ve diğerleri (2003) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre çalışanın doğasının proaktif olması sonucunda ortaya çıkan öz koruyucu motivasyonla birlikte oluşan sessizlik türlerinden biri savunma amaçlı sessizliktir. Proaktif kelimesi; bazı şeyleri değiştirmek için sürekli olarak aktif olma anlamına gelmektedir (Şehitoğlu, 2012, s. 32). Kişilerin kendilerini bazı tehditlerden koruma sebebiyle bildikleri konular hakkında konuşmamayı tercih etmeleri savunma amaçlı sessizlik olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne vd., 2003, s. 1367). Savunmacı ya da savunma amaçlı sessizlikte çalışan, olası tehditlere karşı kendisine sessizliğinden bir kalkan oluşturmaktadır.

Yapılan bazı deneysel araştırmalarda çalışanların iş yerlerinde aldıkları kötü haberleri üstlerine iletme konusunda çekinceler yaşadıkları görülmüştür (Rosen ve Tesser, 1970). Burada haber vermek istememelerinin temelinde kendilerine yansıtacak olumsuz tutumların düşüncesi yer almaktadır. MUM Etkisi (The MUM Effect) Teorisi olarak ele alınan bu davranış biçimi ile savunma amaçlı sessizlik arasında benzerlik olduğu ileri sürülmüştür (Van Dyne vd., 2003). Benzer şekilde savunma amaçlı sessizlik davranışı sergileyen çalışanın kendini düşünerek bildiklerini, fikirlerini, duygularını paylaşmadığı belirtilmiştir.

Örgüt Yararına Sessizlik (Sosyal Temelli)

Proaktif çalışan doğasının işbirliği motivasyonu ile ortaya çıkan sessizlik türü örgüt yararına sessizlik olarak ele alınmıştır. Örgüt yararına sessizlik, sosyal temelleri olan bir sessizlik türüdür. Diğer sessizlik türlerinden farklılaşarak örgütsel vatandaşlık davranışının kapsamında ortaya çıkabileceği düşünülmektedir (Van Dyne vd., 2003). Bir başkasının zor duruma düşmesini engellemek amacıyla bildiklerinin saklanması anlamına gelen (Bakırhan, 2015) bu sessizlik türünde çalışanlar kendi çıkarı yerine başkalarının iyiliğini düşünmektedir. Ancak bazı durumlarda çalışanın bu sessizlik davranışını kendi çıkarı için de yapmış olabileceği düşünülmektedir (Tutar, 2016). Kendi sınırlarının mevcut olması, karşı taraftan ileride bir hesaplaşma yoluna gidilebileceğinin düşünülmesi de ön planda olabilmektedir. Temelinde bir fedakârlık duygusunun barındırıldığı bu sessizlik türünde (Keçeli, 2019) diğer insanlara yarar sağlama amacı bulunmaktadır.

Van Dyne vd. (2003) Tarafından Belirtilen Örgütlerde Sessizliğin Türleri

Örgütlerde sessizliğin hem olumlu durumları ifade etmek için ses çıkarma davranışı olduğu (Keeley ve Graham, 1991; Tangirala ve Ramanujam, 2008) hem de sorunları dile getirmek amacıyla gerçekleştirilen (Yener, 2018) bir davranış biçimi olduğu tartışılmaktadır. Kaynağı ne olursa olsun Van Dyne ve diğerleri. (2003) tarafından sessizlik türleri de sessizlik türlerinde olduğu gibi pasif ve proaktif kişi yapısına göre iki güdüleyici temelde incelenmiştir.

Kabul Edilmiş Sessizlik

Çalışanların aslında belirttikleri şekilde düşünmüyor olmalarına rağmen, kabullenmiş bir tavırla karşı tarafı onaylayan bir şekilde ses çıkarma davranışını belirtmektedir. Harvey (1988) tarafından aktarılan duruma göre insanlar buldukları ortamda dışlanmamak, eleştirilmemek için istemediği şartlar altında olsa da onaylayıcı sesler çıkarmak zorunda kalabilirler (s. 18). Bu durumda bir boyun eğme güdüsü ile sergilenen davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bu sessizlik türü Abilene Paradoksu (Harvey, 1988) olarak da bilinmektedir. İşgören bu ses türünde pasif kalmayı tercih etmektedir. Ayrıca çalışanın bu türde ses çıkarmasının temelinde özgüven düşüklüğü olduğu düşünülmektedir (Arslan ve Yener, 2016).

Savunma Amaçlı Sessizlik

Savunma amaçlı sessizlik türünde çalışan proaktif bir yapıya sahiptir. Çalışanın amacı, öncelikle kendisini savunmaya yönelik konuşmalar yapmasıdır. Ancak bu sessizlik türünün motivasyon kaynağı korkuya dayalıdır (Van Dyne vd. ,2003). Çalışan o anki konu ile ilgili olarak kendini güvenli alana taşıma ihtiyacı hissetmektedir. Bunun için gereken neyse onu söyleyip kurtulmak istemektedir. Bu sebeple çeşitli yalanlar, abartılı tepkiler de gösterilebilir (Van Dyne vd., 2003). Moaynes ve Podsakoff'a (2014) göre de savunmacı ses türünde belirli şeyleri koruma ihtiyacı yatmaktadır. Ancak burada sadece kişinin kendisini değil; hâlihazırda bulunan imkân, konum, işleyiş gibi işe yönelik çıkarlar da bulunmaktadır. Her iki durumda da güvenli hissetme adına örgüt içerisinde çıkarılan sesler mevcuttur.

Örgüt Yararına Sessizlik (Sosyal Temelli)

Örgüt yararına sessizlik, sosyal temelli ve başkalarının yararı gözetilerek gerçekleştirilmektedir. Proaktif yapıya sahip olan işgörenler tarafından gerçekleştirilen sessizlik türünün motivasyonu diğerlerine odaklılık (Ünler, 2015) şeklindedir. Van Dyne vd. (2003) tarafından yapılan tanıma göre örgüt yararına sessizlik; iş yerinde bilgilerin, düşüncelerin işbirlikçi güdüler çerçevesinde örgütte ifade edilmesidir. Morrison (2011) ise iyileştirici, örgütün problemlerine çözüm üretebilmeyi hedefleyen, örgüt için oldukça önemli fikir veya bilgilerin paylaşılması olarak tanımlamıştır. Bu sessizlik türünde amaç; örgütün zarar görmesini engelleyecek şekilde davranmaktır. Bu yüzden örgütsel vatandaşlık davranışı ile de özdeşleştirilmiştir (Durak, 2018, s. 41).

Örgütlerin gelişimi için bu denli öneme sahip olan sessizlik ve seslilik kavramlarının okullarda da yenileşme için önemli olduğu düşünülmektedir. Okullarda öğretmenlerin kendi aralarında ve yönetime karşı yeniliklerden, sorunlardan, çözüm önerilerinden örgüt yararını gözeterek bahsediyor olması kolektif bir biçimde gelişimi beraberinde getirebilir. Öğretmenlere yönelik yapılan bu araştırmanın hem sessizlik hem de seslilik konusunda araştırılıyor olması önemli görülmektedir. Literatürde bu iki kavramı birlikte inceleyerek okullarda sessizlik ile seslilik algılarının ne düzeyde olduğunu araştıran çok az sayıda çalışma mevcuttur. Belirtilen önem dâhilinde bu çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurulacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, öğretmenlerin okullarda örgütsel sessizlik ve seslilik düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi amacını taşımaktadır. Belirtilen amaç dâhilinde genel amacı kapsayan alt problemler aşağıdaki gibidir:

1. Katılımcıların örgütsel sessizlik ve seslilik algıları ne düzeydedir ?
2. Katılımcıların örgütsel sessizlik ve seslilik algıları cinsiyet, medeni durum, okul türü, sendika üyeliği ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmakta mıdır ?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmanın modeli, nicel araştırma yöntemlerinden olan betimsel tarama modelidir. Betimsel tarama modeli; “bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırma” (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017, s. 184) olarak tanımlanmaktadır.

Evren-Örneklem

Araştırma evrenini, 2018 - 2019 Eğitim-Öğretim yılı Şanlıurfa ili merkez ilçelerinden Haliliye, Karaköprü ve Eyyübiye’de görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Evren, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan 11.101 öğretmendir. Katılımcılara basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Bu kapsamda belirtilen ilin merkez ilçelerindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselere 650 adet anket ve ölçek formu bırakılmıştır. Araştırmaya gönüllülük esasına dayalı bir katılımın söz konusu olduğu katılımcılara bildirilmiş ve 527 kişinin araştırmaya katılımı olmuştur. Buna göre %81.08 oranında geri dönüş gerçekleşmiştir. Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevapların oranları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler

| Değişken | Gruplar | f | % |
|-----------------|-----------------|-----|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 260 | 49.3 |
| | Erkek | 267 | 50.7 |
| | Toplam | 527 | 100.0 |
| Medeni Durum | Evli | 193 | 36.6 |
| | Bekâr | 334 | 63.4 |
| | Toplam | 527 | 100.0 |
| Okul Türü | Anaokulu | 39 | 7.4 |
| | İlkokul | 166 | 31.5 |
| | Ortaokul | 191 | 36.2 |
| | Lise | 131 | 24.9 |
| | Toplam | 527 | 100.0 |
| Sendika üyeliği | Var | 245 | 46.5 |
| | Yok | 282 | 53.5 |
| | Toplam | 527 | 100.0 |
| Mesleki kıdem | 0-5 yıl | 262 | 49.7 |
| | 6-10 yıl | 122 | 23.1 |
| | 11-15 yıl | 47 | 8.9 |
| | 16-20 yıl | 52 | 9.9 |
| | 21 yıl ve üzeri | 44 | 8.3 |
| | Toplam | 527 | 100.0 |

Araştırmaya katılan 527 öğretmenin cinsiyet değişkenine göre 260'ı (%49.3) kadın; 267'si (%50.7) erkek öğretmendir. Medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan 527 öğretmenin 193'ünün (%36.6) evli; 334'ünün (%63.4) bekâr öğretmenden oluştuğu görülmektedir. Okul türü değişkeni incelendiğinde 527 öğretmenin 39'unun (%7.4) anaokulunda; 166'sının (%31.5) ilkokulda; 191'inin (%36.2) ortaokulda; 133'ünün (%25.1) ise lisede görev yapmakta olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 527 öğretmenin 245'inin (%46.5) herhangi bir sendika üyeliğinin olduğu tespit edilirken; 282'sinin (%53.5) herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülmüştür. Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında ise 0-5 yıl arası mesleki kıdem süresine sahip olanlar 262 (%49,7); 6-10 yıl arası mesleki kıdemde 122 öğretmen (%23.1); 11-15 yıl arası mesleki kıdemde 47 öğretmen (%8.9); 16-20 yıl arası mesleki kıdemde 52 öğretmen (%9.9); 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlar 44 (%8.3) öğretmen olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik algılarının düzeylerini belirleyerek çeşitli değişkenler açısından irdelemenin hedeflendiği bu çalışmada amacın gerçekleştirilebilmesi için Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ) uygulanmıştır. ÖSÖ, Van Dyne ve diğerleri (2003) tarafından çalışanların "Sessizlik" ve "Seslilik" algılarını belirleyebilmek amacıyla iki bölüm olacak şekilde geliştirilmiştir. Ölçekte yer alan 15 soru "Sessizlik"; 15 soru "Seslilik" algı düzeylerinin ölçülmesine yöneliktir. Bu nedenle ölçeğin toplam puanı 30 soru üzerinden hesaplanmamış, her bölüm için ayrı ayrı istatistiksel incelemeler yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Erdoğan (2011) tarafından gerçekleştirilmiş olup bu çalışma için gerekli izinler alınarak uygulama yapılmıştır. Ölçekte toplam 30 madde ve 6 boyut bulunmakta, ters kodlama gerektiren herhangi bir ifade yer almamaktadır. Ölçekte yer alan boyut ve madde bilgileri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2.Örgütsel Sessizlik ve Sesslilik Ölçeğinin Boyutları Hakkında Bilgiler

| Ölçek | Alt Boyutlar | Maddeler |
|--------------------------------|--------------------------|----------------|
| Örgütsel Sessizlik | Kabul Edilmiş Sessizlik | 1,2,3,4,5 |
| | Savunma Amaçlı Sessizlik | 11,12,13,14,15 |
| | Örgüt Yararına Sessizlik | 21,22,23,24,25 |
| Sesslilik (Çalışan Sessliliği) | Kabul Edilmiş Sesslilik | 6,7,8,9,10 |
| | Savunma Amaçlı Sesslilik | 16,17,18,19,20 |
| | Örgüt Yararına Sesslilik | 26,27,28,29,30 |

Tablo 2’de yer alan bilgilerin yanı sıra ölçeğin Van Dyne vd. (2003) tarafından geliştirilen hâlinin 7’li Likert tipinden oluşturulduğu bilinmektedir. Ancak Erdoğan (2011) çalışmasında ölçeği gerekli analizleri yaparak 5’li Likert tipinde oluşturup uygulamıştır. Buna göre katılımcıların işaretlemeleri gereken 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) - 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasındaki değerler ve anlamlarında aralıklar belirlenmiştir. Ölçekten toplam puan alınmamakta sessizlik ve sesslilik bölümleri ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Buna göre ölçeğin “*Sessizlik*” ve “*Sesslilik*” boyutlarından ayrı ayrı alınabilecek en yüksek puan 75; en düşük puan 15’tir. Alınan puanın yüksek olması yüksek düzeyde sessizlik ya da sesslilik algısı iken; alınan puanın düşük düzeyde sessizlik ya da sesslilik algısı olarak belirtilmektedir. (5-1=4; 4/5=.80) hesaplaması yapılarak aralıklar belirlenmiştir. Buna göre; (1.00-1.79) aralığı *Kesinlikle Katılmıyorum Düzeyi*; (1.80-2.59) aralığı *Katılmıyorum Düzeyi*; (2.60-3.39) aralığı *Kararsızım Düzeyi*; (3.40-4.19) aralığı *Katılıyorum Düzeyi*; (4.20-5.00) aralığı *Kesinlikle Katılıyorum Düzeyi* olarak belirlenmiştir.

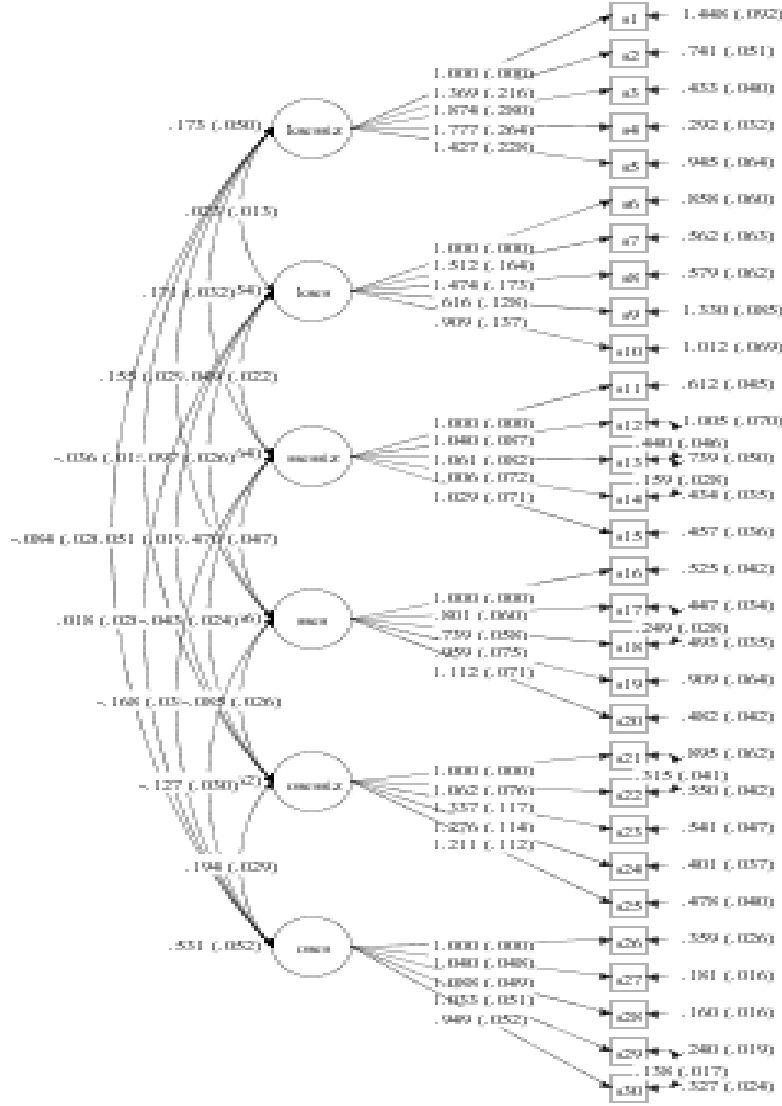
Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi

Örgütsel Sessizlik Ölçeği’nin altı faktörlü yapısı Mplus 8.0 programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak test edilmiştir. Analiz sonuçları Şekil 1’de gösterilmiştir. DFA sonucunda Örgütsel Sessizlik Ölçeği için oluşturulan modelin altı faktörlü yapısının yeterli uyum indekslerine sahip olmadığı görülmüştür. Maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak uyum indekslerinin yeterli seviyeye ulaşabilmesi için model üzerinde modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. Bunun sonucunda 12. ile 13. madde; 17. ile 18. madde; 22. İle 21. madde; 29. İle 30. madde arasında ilişki kurulmuştur. Oluşturulan korelasyonlar ile yeterli veya iyi düzeyde uyum indekslerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3’te referans olarak alınan kabul edilebilir model değerleri ve bu çalışmadaki model değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.MPlus Model Değer Referansları

| İndeksler | Kabul Edilebilir Model | Bu Çalışmadaki Model Değerleri |
|----------------|------------------------|--------------------------------|
| $\chi^2_{/sd}$ | $2 < \chi^2_{/sd} < 5$ | 2.415 |
| RMSEA | $RMSEA \leq .08$ | .052 |
| SRMR | .08’e yakın olmalı | .060 |
| CFI | $CFI \geq .90$ | .923 |
| TLI | $TLI \geq .90$ | .914 |

Kaynak: Hooper, Coughlan, ve Mullen (2008); Yılmaz ve Varol (2015); Byrne (2011, Akt. Yaşlıoğlu, 2017); Şen (2020, s. 32).



Şekil 1. Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modifikasyonların uygulanması sonucunda uygulanan modifikasyonlar sonucunda Ki-kare (χ^2) değeri ($\chi^2=929.944$; $sd=385$, $p<.01$) olarak hesaplanmıştır. Oluşturulan yol diyagramında DFA uyum indeksleri $\chi^2/sd=2.415$; $RMSEA=.052$; $SRMR=.060$; $CFI=.923$; $TLI=.914$ olarak bulunmuştur. Sayısal verilerden ve Tablo 3'teki referanslardan yola çıkılarak sunulan yol diyagramının kabul edilebilir uyum indeksleri gösterdiği söylenebilmektedir. Buna göre; ÖSÖ'nün 6 faktörlü yapısının uygulanan analize göre yeterli yapı geçerliliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları incelendiğinde Erdoğan (2011) tarafından yapılan analizlerde Cronbach's Alpha katsayılarının "Sessizlik" boyutu için .76 ile .87 değerleri; "Seslilik" boyutu için .74 ile .92 arasında değişen değerler aldığı raporlanmıştır. Bu araştırmada da ölçeğin güvenilirliğinin tespiti için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanarak .804 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarında ise "Sessizlik" boyutu için .72 ile .84 değerleri; "Seslilik" boyutu için .63 ile .92 arasında değişen değerler aldığı hesaplanmıştır. Soru sayısının az olduğu bazı durumlarda bu değerlerin .70'in

altına düşebileceği; dolayısıyla böyle durumlarda .60 değeri sınır olarak alınabileceği görüşü yer almaktadır (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2006, s. 57). Dolayısıyla ölçeğin içerisindeki boyutlar ayrı ayrı ve genel olarak tüm ölçeğin güvenilirliğinin yeterli kanıtı sahip olduğu görülmüştür.

Verilerin Toplanması/İşlem

Verilerin toplanması okullara gidilerek öğretmenlerle yüz yüze bir şekilde formların uygulanması yolu ile toplanmıştır. Daha sonra toplanan formlardaki bilgiler SPSS programına girilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında öğretmenlerden elde edilen bilgileri analiz edebilmek amacıyla SPSS 22.0 programından faydalanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini test edebilmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) MPlus 8.0 programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında okullarda öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik düzeylerinin saptanması için aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler yapılmıştır.

Analiz yapılması belirlenen grupların normal dağılım özelliği taşıyıp taşımadığının kontrolleri yapılmış, uygulanacak olan testlerin varsayımları incelenmiştir. Bunun için normallik testlerinden olan Kolmogorov – Smirnov ve Shapiro - Wilk normallik testleri ile çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin geneli için çarpıklık basıklık değerleri; standart hatalara bölünmesiyle birlikte sırasıyla -7.55 – 6.14 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ± 1.96 değerleri aralığında olmadığı için veriler normal dağılım göstermemektedir (Can, 2017, s. 85). Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakıldığında ise $p=.000$ olarak bulunmuştur. Bu durumda $p>.05$ olmadığı için normal dağılım göstermediği görülmektedir. Ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadığını anlayabilmek için Histogram, Q-Q Plot ve Box Plot Grafiği incelenmiş olup çarpık bir yapının olduğu görülmüştür.

İncelenen bu normallik değerleri sonuçlarının yanı sıra her değişken için ayrı ayrı bakılmış ve verilerin tüm değişkenlerde normallik varsayımlarının sağlamadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda non-parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen değişkenlerden iki grubun olduğu durumlarda Mann-Whitney U testi; ikiden fazla grubun olduğu durumlarda ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucunda çıkan anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek amacıyla Bonferroni Corrected Pairwise çoklu karşılaştırma analizlerinden faydalanılmıştır. Verilerin analizi ve yorumunda $p=.05$ anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçları alt problemlerin sırasına göre araştırmanın bu bölümünde incelenmiştir.

1. Araştırma Problemi: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik alguları ne düzeydedir ?

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sessizlik ve Seslilik Boyutundaki Algılarının Betimleyici İstatistik Bilgileri

| | Boyutlar | n | \bar{X} | Ss | Sh | %95 Güven Aralığı | | Düzye |
|-----------|----------------|-----|-----------|------|-----|-------------------|-----------|--------------|
| | | | | | | Alt Sınır | Üst Sınır | |
| Sessizlik | Kabul edilmiş | 527 | 2.17 | .741 | .03 | 2.11 | 2.24 | Katılmıyorum |
| | Savunma amaçlı | 527 | 2.09 | .859 | .03 | 2.01 | 2.16 | Katılmıyorum |
| | Örgüt yararına | 527 | 3.91 | .816 | .03 | 3.84 | 3.97 | Katılıyorum |
| | Toplam | 527 | 2.72 | .509 | .02 | 2.67 | 2.77 | Kararsızım |
| Seslilik | Kabul edilmiş | 527 | 3.24 | .706 | .03 | 3.18 | 3.30 | Kararsızım |
| | Savunma amaçlı | 527 | 1,95 | .799 | .03 | 1.88 | 2.02 | Katılmıyorum |
| | Örgüt yararına | 527 | 4.01 | .783 | .03 | 3.94 | 4.08 | Katılıyorum |
| | Toplam | 527 | 3.07 | .448 | .01 | 3.03 | 3.11 | Kararsızım |

Tablo 4'e göre öğretmenlerin ÖSÖ'nün "Sessizlik" ve "Seslilik" boyutunun düzeyi "*Kararsızım*" olarak bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde öğretmenlerin savunma amaçlı sessizlik (\bar{X} =2.09; Ss=.859) ya da sesliliği (\bar{X} =1.95; Ss=.799) "*Katılmıyorum*" düzeyinde olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgüt yararına sessizlik (\bar{X} =3.91; Ss=.816) ya da seslilik (\bar{X} =4.01; Ss=.783) algı düzeyleri "*Katılıyorum*" düzeyi olarak hesaplanmıştır.

2. Araştırma Problemi: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik alguları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmakta mıdır ?

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Seslilik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Betimleyici İstatistik Bilgileri

| Boyutlar | Cinsiyet | n | \bar{X} | Ss | Sh | %95 Güven Aralığı | | Düzye |
|-----------|----------|-----|-----------|------|-----|-------------------|-----------|------------|
| | | | | | | Alt Sınır | Üst Sınır | |
| Sessizlik | Kadın | 260 | 2.70 | .510 | .03 | 2.64 | 2.76 | Kararsızım |
| | Erkek | 267 | 2.74 | .508 | .03 | 2.68 | 2.81 | Kararsızım |
| Seslilik | Kadın | 260 | 3.01 | .407 | .02 | 2.96 | 3.06 | Kararsızım |
| | Erkek | 267 | 3.12 | .480 | .02 | 3.07 | 3.18 | Kararsızım |

Tablo 5'e göre öğretmenlerin sessizlik algılarının %95 güven aralığında cinsiyet değişkenine göre kadın grubu için (\bar{X} =2.70; Ss=.510) "*Kararsızım*" düzeyinde olduğu; erkek grubu için de (\bar{X} =2.74; Ss=.508) yine "*Kararsızım*" düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin seslilik algılarının cinsiyet değişkenine göre kadın grubu için (\bar{X} =3.01; Ss=.407) "*Kararsızım*" düzeyinde; erkek grubu için de (\bar{X} =3.12; Ss=.480) yine "*Kararsızım*" düzeyinde olduğu raporlanmıştır.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ölçeğin Sessizlik ve Sesslilik Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | n | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p | |
|-----------|----------------|-------|-----------------|--------------|----------|----------|--------|
| Sessizlik | Kabul edilmiş | Kadın | 260 | 261.08 | 67880.50 | 33950.50 | .663 |
| | | Erkek | 267 | 266.84 | 71247.50 | | |
| | Savunma Amaçlı | Kadın | 260 | 250.27 | 65069.50 | 31139.50 | .040* |
| | | Erkek | 267 | 277.37 | 74058.50 | | |
| | Örgüt Yararına | Kadın | 260 | 266.75 | 69355.00 | 33995.00 | .680 |
| | | Erkek | 267 | 261.32 | 69773.00 | | |
| Toplam | Kadın | 260 | 253.47 | 65903.00 | 31973.00 | .117 | |
| | Erkek | 267 | 274.25 | 73225.00 | | | |
| Sesslilik | Kabul edilmiş | Kadın | 260 | 254.47 | 66162.00 | 32232.00 | .155 |
| | | Erkek | 267 | 273.28 | 72966.00 | | |
| | Savunma Amaçlı | Kadın | 260 | 244.31 | 63520.50 | 29590.50 | .003** |
| | | Erkek | 267 | 283.17 | 75607.50 | | |
| | Örgüt Yararına | Kadın | 260 | 256.60 | 66716.50 | 32786.50 | .257 |
| | | Erkek | 267 | 271.20 | 72411.50 | | |
| Toplam | Kadın | 260 | 245.74 | 63892.00 | 29962.00 | .007** | |
| | Erkek | 267 | 281.78 | 75236.00 | | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet değişkenine "savunma amaçlı sessizlik" alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($U=31139.50$; $z = -2.057$; $p < .05$). Buna göre ortancaları dikkate alındığında örgütsel sessizlik düzeyi açısından anlamlı farklılık erkeklerin lehine olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin sesslilik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığının analizi sonucunda "savunma amaçlı sesslilik" boyutu ($U=29590.50$; $z = -2.950$; $p < .05$) ile sesslilik toplamda ($U=29962.00$; $z = -2.720$; $p < .05$) anlamlı bir farklılık görülmüştür. Buna göre ortaya çıkan anlamlı farklılığın erkek grubunun [sesslilik toplamda (Ortanca= 3.13), savunma amaçlı sesslilikte (Ortanca = 2.00)] lehine olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle; erkekler kadınlara göre örgütlerde ses çıkarma davranışını daha fazla gerçekleştirmektedir.

3. Araştırma Problemi: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve sesslilik algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmakta mıdır ?

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Sesslilik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Betimleyici İstatistik Bilgileri

| Boyutlar | Medeni durum | n | \bar{X} | Ss | Sh | %95 Güven Aralığı | | Düzy |
|-----------|--------------|-----|-----------|------|-----|-------------------|-----------|------------|
| | | | | | | Alt Sınır | Üst Sınır | |
| Sessizlik | Bekâr | 334 | 2.71 | .529 | .02 | 2.66 | 2.77 | Kararsızım |
| | Evli | 193 | 2.73 | .473 | .03 | 2.67 | 2.80 | Kararsızım |
| Sesslilik | Bekâr | 334 | 3.08 | .470 | .02 | 3.03 | 3.13 | Kararsızım |
| | Evli | 193 | 3.05 | .409 | .02 | 2.99 | 3.11 | Kararsızım |

Tablo 9 incelendiğinde sessizlik için bekâr grubun sonuçları ($\bar{X}=2.71$; $Ss=.529$); evli grubun sonuçları ($\bar{X}=2.73$; $Ss=.473$) olarak hesaplanmıştır. Sesslilik verilerine bakıldığında ise bekâr olan grubun sesslilik ortalaması ($\bar{X}=3.08$; $Ss=.470$); evli olan grubun sesslilik ortalaması ise ($\bar{X}=3.05$; $Ss=.409$) şeklinde görülmektedir. Buna göre iki alt boyutta da düzey "Kararsızım" olarak belirlenmiştir.

Medeni durum değişkeni ile sessizlik ve seslilik arasındaki anlamlı farklılığa bakılabilmesi için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Tablo 8’de sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 8.Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Seslilik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

| | Boyutlar | Medeni durum | n | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|-----------|----------|--------------|-----|-----------------|--------------|----------|------|
| Sessizlik | Kabul | Bekâr | 334 | 264.81 | 88447.50 | 31959.50 | .871 |
| | Edilmiş | Evli | 193 | 262.59 | 50680.50 | | |
| | Savunma | Bekâr | 334 | 263.58 | 88036.00 | 32091.00 | .933 |
| | Amaçlı | Evli | 193 | 264.73 | 51092.00 | | |
| | Örgüt | Bekâr | 334 | 262.95 | 87824.50 | 31879.50 | .833 |
| | Yararına | Evli | 193 | 265.82 | 51303.50 | | |
| | Toplam | Bekâr | 334 | 262.15 | 87556.50 | 31611.50 | .713 |
| | | Evli | 193 | 267.21 | 51571.50 | | |
| Seslilik | Kabul | Bekâr | 334 | 270.85 | 90464.00 | 29943.00 | .173 |
| | Edilmiş | Evli | 193 | 252.15 | 48664.00 | | |
| | Savunma | Bekâr | 334 | 267.54 | 89359.50 | 31047.50 | .479 |
| | Amaçlı | Evli | 193 | 257.87 | 49768.50 | | |
| | Örgüt | Bekâr | 334 | 264.48 | 88335.00 | 32072.00 | .923 |
| | Yararına | Evli | 193 | 263.18 | 50793.00 | | |
| | Toplam | Bekâr | 334 | 269.68 | 90073.00 | 30334.00 | .259 |
| | | Evli | 193 | 254.17 | 49055.00 | | |

Tablo 8’de analiz sonuçları verilen Mann Whitney U testi’ne göre her bir boyut incelendiğinde $p < .05$ durumu ile karşılaşmadığı için manidar bir sonuca ulaşılmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sessizlik düzeyleri genel olarak medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($U=31611.50$; $z=-.368$; $p>.05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin seslilik düzeyleri genel olarak medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($U=30334.00$; $z=-1.128$; $p>.05$).

4. Araştırma Problemi: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik alguları okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmakta mıdır ?

Tablo 9.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Seslilik Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Betimleyici İstatistik Bilgileri

| Boyutlar | Okul Türü | n | \bar{X} | Ss | Sh | %95 Güven Aralığı | | Düzye |
|-----------|-----------|-----|-----------|------|-----|-------------------|-----------|--------------|
| | | | | | | Alt Sınır | Üst Sınır | |
| Sessizlik | Anaokulu | 39 | 2.56 | .440 | .07 | 2.41 | 2.71 | Katılmıyorum |
| | İlkokul | 166 | 2.81 | .553 | .04 | 2.73 | 2.90 | Kararsızım |
| | Ortaokul | 191 | 2.68 | .449 | .03 | 2.62 | 2.75 | Kararsızım |
| | Lise | 131 | 2.71 | .538 | .04 | 2.62 | 2.81 | Kararsızım |
| Seslilik | Anaokulu | 39 | 2.96 | .427 | .06 | 2.83 | 3.09 | Kararsızım |
| | İlkokul | 166 | 3.03 | .467 | .03 | 2.95 | 3.10 | Kararsızım |
| | Ortaokul | 191 | 3.06 | .410 | .02 | 3.00 | 3.12 | Kararsızım |
| | Lise | 131 | 3.17 | .470 | .04 | 3.09 | 3.25 | Kararsızım |

Tablo 9’a göre öğretmenlerin sessizlik düzeyinin okul türü değişkeni gruplarından %95 güven aralığında en yüksek ortalamaya sahip grup “ilkokul” grubu olarak görülmektedir ($\bar{X}=2.81$; $Ss=.553$) ve bu değer “*Kararsızım*” düzeyi olarak nitelendirilmektedir. ÖSÖ’nün sessizlik boyutunda anaokulu grubu için incelenen değerlere bakıldığında ($\bar{X}=2.56$; $Ss=.440$) “*Katılmıyorum*” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir. Öğretmenlerin seslilik düzeylerinin okul türü değişkeni gruplarından %95 güven aralığında en yüksek ortalamaya sahip grup ise “lise” grubu şeklinde ortaya çıkmıştır ($\bar{X}=3.17$;

Ss=.470) ve bu değer de “Kararsızım” düzeyi olarak nitelendirilmektedir. Okul türü değişkeni ile sessizlik ve seslilik arasındaki anlamlı farklılığa bakılabilmesi için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Tablo 10’da sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ölçeğin Sessizlik ve Seslilik Boyutlarına İlişkin Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

| Boyutlar | Okul Türü | n | Sıra ortalaması | Sd | χ^2 | p | Fark | |
|-----------|----------------|------------|-----------------|--------|----------|--------|-------|------------|
| Sessizlik | Kabul Edilmiş | 1.Anaokulu | 39 | 210.13 | 3 | 10.404 | .015* | 1-2 |
| | | 2.İlkokul | 166 | 289.73 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 259.01 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 254.70 | | | | |
| | Savunma Amaçlı | 1.Anaokulu | 39 | 242.87 | 3 | 3.625 | .305 | - |
| | | 2.İlkokul | 166 | 280.66 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 262.02 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 252.06 | | | | |
| | Örgüt Yararına | 1.Anaokulu | 39 | 263.55 | 3 | 2.868 | .412 | - |
| | | 2.İlkokul | 166 | 266.10 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 251.28 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 280.02 | | | | |
| | Toplam | 1.Anaokulu | 39 | 222.28 | 3 | 9.253 | .026* | 1-2 2-3 |
| | | 2.İlkokul | 166 | 290.69 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 252.53 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 259.32 | | | | |
| Seslilik | Kabul Edilmiş | 1.Anaokulu | 39 | 248.59 | 3 | 5.561 | .135 | - |
| | | 2.İlkokul | 166 | 257.05 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 254.78 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 290.84 | | | | |
| | Savunma Amaçlı | 1.Anaokulu | 39 | 239.14 | 3 | 1.393 | .707 | - |
| | | 2.İlkokul | 166 | 261.18 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 268.57 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 268.30 | | | | |
| | Örgüt Yararına | 1.Anaokulu | 39 | 262.64 | 3 | 8.105 | .044* | 2-4 3-4 |
| | | 2.İlkokul | 166 | 250.72 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 257.22 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 295.49 | | | | |
| | Toplam | 1.Anaokulu | 39 | 243.08 | 3 | 8.628 | .035* | 2-4 3-4 |
| | | 2.İlkokul | 166 | 253.93 | | | | |
| | | 3.Ortaokul | 191 | 254.06 | | | | |
| | | 4.Lise | 131 | 297.47 | | | | |

* $p < .05$

Tablo 10’da yer alan katılımcıların okul türüne göre sessizlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis H testinin sonuçları doğrultusunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$\chi^2_{(3)}=9.253$; $p < .05$]. Bu farklılığın kaynağının hangi ikili gruplar arasında olduğunu bulabilmek için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda anaokulu ile ilkokul ve ilkokul ile ortaokul ikili gruplarından kaynaklandığı bulunmuştur. İncelenen ortanca değerlerine göre anlamlı farklılıklar iki grup için de ilkokul grubunun lehinedir.

Alt boyutlar incelendiğinde “*kabul edilmiş sessizlik*” boyutunda öğretmenlerin sessizlik düzeyleri ile okul türü değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür [$\chi^2_{(3)}=10.404$; $p < .05$]. Bu farklılığın kaynağının tespiti için yapılan Bonferroni düzeltmesi sonucu incelendiğinde farklılığın anaokulu ile ilkokul ikili gruplarından kaynaklı olduğu gözlemlenmiştir. Ortaya çıkan anlamlı farklılık ilkokul grubunun lehinedir. Dolayısıyla ilkokulda çalışan öğretmenler anaokulunda çalışan öğretmenlere göre daha fazla kabul edilmiş, boyun eğici bir şekilde sessizlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 10’da yer alan katılımcıların okul türüne göre seslilik düzeyleri arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis H testinin sonuçları doğrultusunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$\chi^2_{(3)}=8.628$; $p < .05$]. Bu farklılığın kaynağının hangi ikili gruplar arasında olduğunu

bulabilmek için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin seslilik boyutu için ilkokul ile lise ve ortaokul ile lise ikili gruplarından kaynaklandığı bulunmuştur. İncelemelere göre anlamlı farklılıklar tüm gruplar arasından lise grubunun lehinedir.

Alt boyutlar incelendiğinde “örgüt yararına seslilik” boyutunda öğretmenlerin seslilik düzeyleri ile mezuniyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür [$\chi^2_{(3)}=8.105; p<.05$]. Bu farklılığın kaynağının tespiti için yapılan Bonferroni düzeltmesi analizi sonucu incelendiğinde farklılığın ilkokul ile lise ve ortaokul ile lise ikili gruplarından kaynaklı olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre anlamlı farklılık lise grubunun lehinedir.

5. Araştırma Problemi: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik alguları sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmakta mıdır ?

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Seslilik Algılarının Sendika Üyeliğinin Olup Olmaması Değişkenine Göre Betimleyici İstatistik Bilgileri

| Boyutlar | Sendika Üyeliği | n | \bar{X} | Ss | Sh | %95 Güven Aralığı | | Düzye |
|-----------|-----------------|-----|-----------|------|-----|-------------------|-----------|------------|
| | | | | | | Alt Sınır | Üst Sınır | |
| Sessizlik | Var | 245 | 2.73 | .525 | .03 | 2.66 | 2.80 | Kararsızım |
| | Yok | 282 | 2.71 | .496 | .03 | 2.66 | 2.77 | Kararsızım |
| Seslilik | Var | 245 | 3.08 | .463 | .02 | 3.02 | 3.14 | Kararsızım |
| | Yok | 282 | 3.06 | .436 | .02 | 3.01 | 3.11 | Kararsızım |

Tablo 11’e göre öğretmenlerin sessizlik düzeyine göre sendika üyeliği olan grubun ortalaması ($\bar{X}=2.73$; Ss=.525) iken; sendika üyeliği olmayan grubun ortalaması ($\bar{X}=2.71$; Ss=.496) şeklindedir. Öğretmenlerin seslilik düzeyine göre sendika üyeliği olan grubun ortalaması ($\bar{X}=3.08$; Ss=.463) iken; sendika üyeliği olmayan grubun ortalaması ($\bar{X}=3.06$; Ss=.436) şeklinde hesaplanmıştır. Bu değerler “Kararsızım” düzeyi aralığında yer almaktadır. Öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üyeliğinin olup olmaması değişkeni ile sessizlik ve seslilik arasındaki anlamlı farklılığa bakılabilmesi için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Tablo 12’de sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ölçeğin Sessizlik ve Seslilik Boyutlarına İlişkin Algılarının Sendika Üyeliğinin Olup Olmaması Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Boyutlar | Sendika Üyeliği | n | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p | |
|-----------|-----------------|-----|-----------------|--------------|----------|----------|------|
| Sessizlik | Kabul Edilmiş | Var | 245 | 258.73 | 63389.50 | 33254.50 | .457 |
| | | Yok | 282 | 268.58 | 75738.50 | | |
| | Savunma Amaçlı | Var | 245 | 266.21 | 65221.50 | 34003.50 | .754 |
| | | Yok | 282 | 262.08 | 73906.50 | | |
| | Örgüt Yararına | Var | 245 | 265.89 | 65143.00 | 34082.00 | .789 |
| | | Yok | 282 | 262.36 | 73985.00 | | |
| Toplam | Var | 245 | 266.82 | 65370.50 | 33854.50 | .692 | |
| | Yok | 282 | 261.55 | 73757.50 | | | |
| Seslilik | Kabul Edilmiş | Var | 245 | 261.91 | 64168.50 | 34033.50 | .768 |
| | | Yok | 282 | 265.81 | 74959.50 | | |
| | Savunma Amaçlı | Var | 245 | 264.75 | 64864.50 | 34360.50 | .915 |
| | | Yok | 282 | 263.35 | 74263.50 | | |
| | Örgüt Yararına | Var | 245 | 276.31 | 67696.50 | 31529.00 | .075 |
| | | Yok | 282 | 253.30 | 71432.00 | | |
| Toplam | Var | 245 | 267.64 | 65572.00 | 33653.00 | .608 | |
| | Yok | 282 | 260.84 | 73556.00 | | | |

Tablo 12'deki sonuçlara göre her bir boyut incelendiğinde $p < .05$ durumu ile karşılaşılmadığı için manidar bir sonuca ulaşılmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sessizlik düzeyleri genel olarak sendika üyeliğinin olup olmama durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($U=33854.50$; $z=-.396$; $p > .05$). Öğretmenlerin seslilik düzeyleri sendika üyeliğinin olup olmama durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($U=33653.00$; $z=-.512$; $p > .05$).

6. Araştırma Problemi: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik algıları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmakta mıdır ?

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Seslilik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Betimleyici İstatistik Bilgileri

| Ölçek | Mesleki Kıdem | n | \bar{X} | Ss | Sh | %95 Güven Aralığı | | Düzy |
|-----------|---------------|-----|-----------|------|-----|-------------------|-----------|------------|
| | | | | | | Alt Sınır | Üst Sınır | |
| Sessizlik | 0-5 yıl | 262 | 2.70 | .459 | .02 | 2.64 | 2.75 | Kararsızım |
| | 6-10 yıl | 122 | 2.69 | .546 | .04 | 2.58 | 2.79 | Kararsızım |
| | 11-15 yıl | 47 | 2.76 | .511 | .07 | 2.61 | 2.90 | Kararsızım |
| | 16-20 yıl | 52 | 2.74 | .651 | .09 | 2.56 | 2.92 | Kararsızım |
| | 21 yıl + | 44 | 2.90 | .480 | .07 | 2.75 | 3.04 | Kararsızım |
| Seslilik | 0-5 yıl | 262 | 3.04 | .419 | .02 | 3.00 | 3.10 | Kararsızım |
| | 6-10 yıl | 122 | 2.98 | .460 | .04 | 2.90 | 3.06 | Kararsızım |
| | 11-15 yıl | 47 | 3.21 | .515 | .07 | 3.06 | 3.37 | Kararsızım |
| | 16-20 yıl | 52 | 3.16 | .426 | .05 | 3.04 | 3.28 | Kararsızım |
| | 21 yıl + | 44 | 3.21 | .472 | .07 | 3.07 | 3.34 | Kararsızım |

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin sessizlik boyutuna ilişkin sonuçlarına göre %95 güven aralığında en yüksek değerlerin olduğu mesleki kıdem grubu “21 yıl ve üzeri” süredir çalışanlar olarak görülmektedir ($\bar{X}=2.90$; $Ss=.480$). Ölçeğin seslilik boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip olan gruplar 11-15 yıl arası kıdem grubu ile 21 ve üzeri kıdem grubu şeklindedir. Ancak bu değerlerin bulunduğu aralık “Kararsızım” düzeyi olarak yorumlanmaktadır ($\bar{X}=3.21$). Öğretmenlerin mesleki kıdem ile örgütsel sessizlik ve seslilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakılabilmesi için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Tablo 14'te sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ölçeğin Sessizlik ve Seslilik Boyutlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyutlar | | Mesleki Kıdem | n | Sıra ortalaması | Sd | χ^2 | p | Fark | |
|-----------|----------------|---------------|-----------|-----------------|--------|----------|--------|-------|-----|
| Sessizlik | Kabul edilmiş | 1 | 0-5 yıl | 262 | 256.52 | 4 | 4.700 | .319 | - |
| | | 2 | 6-10 yıl | 122 | 259.12 | | | | |
| | | 3 | 11-15 yıl | 47 | 260.40 | | | | |
| | | 4 | 16-20 yıl | 52 | 281.83 | | | | |
| | | 5 | 21 yıl + | 44 | 304.83 | | | | |
| | Savunma Amaçlı | 1 | 0-5 yıl | 262 | 259.59 | 4 | .972 | .914 | - |
| | | 2 | 6-10 yıl | 122 | 264.39 | | | | |
| | | 3 | 11-15 yıl | 47 | 263.13 | | | | |
| | | 4 | 16-20 yıl | 52 | 270.57 | | | | |
| | | 5 | 21 yıl + | 44 | 282.35 | | | | |
| | Örgüt Yararına | 1 | 0-5 yıl | 262 | 264.11 | 4 | 4.096 | .393 | - |
| | | 2 | 6-10 yıl | 122 | 248.78 | | | | |
| | | 3 | 11-15 yıl | 47 | 290.04 | | | | |
| | | 4 | 16-20 yıl | 52 | 254.24 | | | | |
| | | 5 | 21 yıl + | 44 | 289.27 | | | | |
| Toplam | 1 | 0-5 yıl | 262 | 256.68 | 4 | 7.414 | .116 | - | |
| | 2 | 6-10 yıl | 122 | 254.20 | | | | | |
| | 3 | 11-15 yıl | 47 | 280.44 | | | | | |
| | 4 | 16-20 yıl | 52 | 262.48 | | | | | |
| | 5 | 21 yıl + | 44 | 318.99 | | | | | |
| Seslilik | Kabul Edilmiş | 1 | 0-5 yıl | 262 | 252.89 | 4 | 10.965 | .027* | 1-5 |
| | | 2 | 6-10 yıl | 122 | 248.11 | | | | |
| | | 3 | 11-15 yıl | 47 | 284.81 | | | | |
| | | 4 | 16-20 yıl | 52 | 293.84 | | | | |
| | | 5 | 21 yıl + | 44 | 316.75 | | | | |
| | Savunma Amaçlı | 1 | 0-5 yıl | 262 | 253.90 | 4 | 9.033 | .060 | - |
| | | 2 | 6-10 yıl | 122 | 248.82 | | | | |
| | | 3 | 11-15 yıl | 47 | 305.91 | | | | |
| | | 4 | 16-20 yıl | 52 | 285.71 | | | | |
| | | 5 | 21 yıl + | 44 | 295.82 | | | | |
| | Örgüt Yararına | 1 | 0-5 yıl | 262 | 266.95 | 4 | 3.110 | .540 | - |
| | | 2 | 6-10 yıl | 122 | 249.70 | | | | |
| | | 3 | 11-15 yıl | 47 | 292.06 | | | | |
| | | 4 | 16-20 yıl | 52 | 265.16 | | | | |
| | | 5 | 21 yıl + | 44 | 254.70 | | | | |
| Toplam | 1 | 0-5 yıl | 262 | 256.40 | 4 | 14.503 | .006** | 1-3 | |
| | 2 | 6-10 yıl | 122 | 234.92 | | | | | |
| | 3 | 11-15 yıl | 47 | 307.24 | | | | | |
| | 4 | 16-20 yıl | 52 | 297.55 | | | | | |
| | 5 | 21 yıl + | 44 | 304.07 | | | | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 14'e göre katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir [$\chi^2_{(4)}=7.414; p > .05$]. Aynı zamanda ÖSÖ'nün sessizlik kısmının alt boyutlarında da anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte katılımcıların seslilik algıları ile mesleki kıdem arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2_{(4)}=14.503; p < .05$].

Ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi ikili gruplardan kaynaklı olduğunu bulabilmek için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Bu farklılıklar seslilik boyutunun toplamı için 0-5 yıl ile 11-15 yıl; 6-10 yıl ile 11-15 yıl; 6-10 yıl ile 16-20 yıl; 6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri ikili gruplarından kaynaklanmaktadır. 0-5 yıl ile 11-15 yıl ikili gruplarındaki anlamlı farklılık 11-15 yıl grubunun lehinedir. 6-10 yıl ile 11-

15 yıl ikili gruplarındaki anlamlı farklılık 11-15 yıl grubunun lehinedir. 6-10 yıl ile 16-20 yıl ikili gruplarındaki anlamlı farklılık 16-20 yıl grubunun lehinedir. 6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri ikili gruplarındaki anlamlı farklılık 21 yıl ve üzeri grubunun lehinedir. Buna göre ortaya çıkan anlamlı farklılıklarda her zaman için daha fazla kıdeme sahip olan grubun seslilik düzeyi anlamlı bir şekilde daha yüksektir, denilebilir.

Alt boyutlar incelendiğinde ise “*kabul edilmiş seslilik*” boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [$\chi^2_{(4)}=10.965$; $p<.05$]. Buradaki anlamlı farklılık oluşturan ikili gruplar 0-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar ve 6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan gruplardır. İkili grupların sıra ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklılık iki durumda da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan grubun lehinedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, öğretmenlerin okullardaki örgütsel sessizlik ve seslilik algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek ve çeşitli demografik değişkenler açısından incelemeler yapmak için gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk problemi olan “Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik algıları ne düzeydedir?” sorusunun cevabı “*Kararsızım*” düzeyinde bulunmuştur. Böylece Van Dyne ve diğerleri (2003) tarafından belirtilen “sessizliğin ve sesin aynı anda ortaya çıkabileceği” varsayımını destekler bir sonuca ulaşılmıştır. Öğretmenlerde sessizliğin kararsızım düzeyinde olduğu araştırmalar mevcuttur (Çakal, 2016; Dal, 2017; Demir ve Cömert, 2019; Dönmez, 2016; Konakçı-Göven ve Şentürk, 2019; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Yüksel, 2014). Bununla birlikte Demirbaş ve Bostancı (2020), Deviren ve Okçu (2020), Turhan ve Erol (2020), Apak (2016) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin düşük olduğunu tespit edilmiştir. Kahveci (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre ise öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyi yüksek olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin sesliliğinin “*Katılıyorum*” düzeyinde olduğu Gürler (2018) tarafından yapılan çalışmada ortaya çıkmıştır. Bu durum araştırmanın bulgularıyla çelişir niteliktedir. Çetin (2013) ile Bulut ve Meydan (2018) ise öğretmenlerin seslilik düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna göre sonuçlardaki bu çelişkinin evren ve örneklemin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak bu çalışmada çıkan sonuçların “*Kararsızım*” düzeyinde olması, başka bir açıdan bakıldığında yine sessizliğin, öğretmenlerin tam anlamıyla kendi düşüncelerini açık edememenin bir yansıması olabilir.

Cinsiyet değişkeni ile sessizlik düzeyi arasında bulunan anlamlı farklılığın “savunma amaçlı sessizlik” boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre savunma amaçlı sessizlik alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre sessizlik düzeyi daha fazladır. Ancak sessizliğin geneli ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Alanyazında bu sonucu destekleyen araştırmalar mevcuttur (Apak, 2016; Dal, 2017; Demir ve Cömert, 2019; Dönmez, 2016; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Yılmaz ve Aytaç, 2019). Ancak Turhan ve Erol (2020) ve Kahveci (2010)

tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin sessizlik düzeyleri erkeklerinkine göre daha fazladır. Araştırma kapsamında seslilik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Buradaki fark erkeklerin lehinedir. Bu sonuç, Turhan ve Erol (2020) ile Kahveci'nin (2010) sonuçlarını desteklemektedir. Erkeklerin okul ortamında daha fazla ses çıkarıyor olmasının nedeni, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ya da okul müdürlerinin çoğunlukla erkek olması olabilir. Bu sebeple okul idarelerinde daha fazla kadın müdür ya da müdür yardımcısının yer alması önerilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sessizlik ve seslilik algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucu ile ilgili alanyazında da benzer sonuçlar olduğu görülmektedir (Demir ve Cömert,2019; Ercan, 2014; Kutlay, 2012; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Sevgin, 2015). Dolayısıyla medeni durumun örgütsel sessizlik açısından bir öncül olmadığı belirtilebilir. Eryeşil (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da seslilik ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak Özyılmaz ve Oral-Ataç (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında evlilerin daha fazla seslilik düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Medeni durumun toplumsal açıdan önemli bir yeri varken; bunun sessizlik ve seslilik algıları açısından belirleyici bir durum olması toplumun bir yansıması olan okullarda da önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okul türü değişkeni ile sessizlik ve seslilik algıları arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre sessizlik algılarının ilkökul grubunun lehine olduğu; seslilik algılarının ise lise grubunun lehine olduğu raporlanmıştır. Sessizliğin ilkökulda fazla olmasının sebebi, ilkökul öğretmenlerinin ders saati, sorumluluğu, veli-öğretmen işbirliğinin çok yoğun olması sebebiyle okuldaki meseleler hakkında aktif rol oynamaması olabilir. Sesliliğin lise grubunda daha fazla olması lisede çalışan öğretmenlerin daha fazla branşa bölünmüş olunması, bunun sonucunda bir sorun olduğunda hakkını bireysel olarak arama ihtiyacının oluşması olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika üyeliğinin olup olmaması durumu ile sessizlik ve seslilik algıları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır. Dönmez (2016) tarafından yapılan araştırma sonucu da bu araştırmanın sessizlik bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin bir düşünce ya da isteklerini ifade edip etmemelerinde sendika üyeliğini göz önünde bulundurmamaktadırlar. Buna göre okullarda sendika üyeliğinin bir güç ya da aidiyet olarak algılanmadığı yorumu yapılabilir.

Araştırma bulgularına göre örgütsel sessizlik algıları ile kıdem arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Güngör (2019), Demir ve Cömert (2020), Gökyıldırım-Durmuş (2019) ve Apak (2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları bu bulguyu destekler niteliktedir. Ancak bu bulgu ile çelişir nitelikte çalışmalar mevcuttur (Dal, 2017; Çakal, 2016; Sarıdede, 2019). Araştırmanın sonuçlarına göre seslilik ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur. Seslilik genelinde ve “kabul edilmiş seslilik” boyutunda çıkan anlamlı farklılıklarda dikkat çeken kısım, ortaya çıkan

anlamalı farklılıklarda seslilik düzeylerinin her zaman için daha fazla kıdeme sahip olan grubun lehine olmasıdır. Bu bulguyu destekler nitelikte Near ve Miceli (1996), işgörenlerin artan kıdemlerinin ses çıkarma davranışını da etkilediğini, sesliliklerinin arttığını öne sürmüştür (Akt. Gürler, 2018). Bu sonuç, alanında tecrübeli, kıdem sahibi kişilerin isteyerek düşüncelerini dile getirmeye yatkın olmasından kaynaklanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin hem sessizlik hem seslilik konusunda kararsız kaldıkları, aslında yine bir sessizlik örneği gösterdikleri belirtilebilir. Sessizliğin azalıp sesliliğin artması, okullardaki olumlu değişimlerin ve yenileşmelerin ortaya çıkabilmesi için farklı seslere yer verilmesi önemli görülmektedir. Bu sebeple sessizliğin örgütler için olumsuz bir sinyal olarak algılanması ve ses çıkarma davranışının öneminin gündemde yer alması eğitim yöneticilerine önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, A., & Yener, S. (2016). İşgören sesliliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 173-191. <http://dx.doi.org/10.11611/JMER757>
- Bakırhan, İ. (2015). *Okul sessizliği ile öğretmenlerin tükenmişliği arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bulut, H., & Meydan, C.H. (2018). Liderlik tarzlarının çalışanların ses verme davranışına etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(1), 223-244.
- Bursalioğlu, Z. (2014). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2017). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çakal, G. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145- 162.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği, neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz?*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çankır, B., & Semiz-Çelik, D. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67. <http://dx.doi.org/10.17336/igusbd.387588>
- Çetin, Ş. (2013). Impact of teachers' perceptions of organizational support, management openness and personality traits on voice. *Educational Research and Reviews*, 8(18), 1709-1721. DOI: 10.5897/ERR2013.1590
- Dağlar, H. (2020). Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2487-2500. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.988>

- Dal, H. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, E., & Cömert, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (49), 148-165.
- Demirbaş, F., & Bostancı, A. B. (2020). Okulların örgütsel öğrenmeleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1426-1439.
- Deviren, İ., & Okçu, V. (2020). İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(52), 915-932. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1841>
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale
- Durak, İ. (2018). *Korku kültürü ve örgütsel sessizlik*. Ankara: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Ercan, A. (2014). *Sessizleşen örgütlerde öz yeterlilik algısının rolü: Alanya'daki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Eryeşil, K. (2018). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gökıldırım-Durmuş, H. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Gündüz, Ö.Ü.Ş., & Pekçetaş, T. (2018). Kuşaklar ve örgütsel sessizlik/seslilik. *Journal of Business*, 6(1), 89-115. DOI: 10.22139/jobs.399952
- Güngör, B. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Gürler, M. (2018). *Öğretmenlerin lider-üye etkileşimi ile işle bütünleşme ilişkisinde çalışan sesliliğinin aracılık etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Harvey, J.B. (1988). The abilene paradox: The management of agreement. *Organizational Dynamics*, 17(1), 17-43.

- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Articles, 2*
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Keçeli, Ö. (2019). *İlkokullarda görev yapan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Keeley, M. & Graham, J.W. (1991). Exit, voice and ethics. *Journal of Business Ethics, 10*(5), 349-355.
- Konakçı-Göven, E., & Şentürk, İ. (2019). İlkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir çalışma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*, 1223-1247. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.555471>
- Konakçı-Göven, E., & Şentürk, İ. (2019). İlkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir çalışma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(Özel Sayı), 1223-1247.
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve özyeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Maynes, T.D., & Podsakoff, P.M. (2014). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology, 99*(1), 87. <https://doi.org/10.1037/a0034284>
- Milliken, F.J., Morrison, E.W., & Hewlin, P.F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies, 40*(6), 1453-1476. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00387>
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi, 3*(1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Morrison, E.W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals, 5*(1), 373-412. <https://doi.org/10.5465/19416520.2011.574506>
- Morrison, E.W., & Milliken F.J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review, 25*(4), 706-725. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707697>

- Near, J.P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of management*, 22(3), 507-526. <https://doi.org/10.1177/014920639602200306>
- Özyılmaz, B., & Oral-Ataç, L. (2019). Paternalist liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi: gıda sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 397-410. <https://doi.org/10.18657/yonveek.574425>
- Pinder, C.C., & Harlos, K.P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Personal and Human Research Management*, 20, 331-369.
- Rosen, S., & Tesser, A. (1970). On reluctance to communicate undesirable information: The MUM effect. *Sociometry*, 253-263. <https://doi.org/10.2307/2786156>
- Sarıdede, U. (2019). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science/Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(3), 950-961. <https://doi.org/10.30831/akukeg.428556>
- Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S., & Çinko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Basım.
- Şehitoğlu, Y. (2012). İşgören sesliliği, nedenleri ve boyutları: Teorik bir çerçeve. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 27-38. <http://localhost/jspui/handle/123456789/151>
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189-1203. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35732719>
- Turhan, M., & Erol, Y. C. (2019). Öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde kronizm, sessizlik ve sinizm arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 874-886.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (Örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünler, E. (2015). Ses; kapı çalınıyor, duyan var mı?. İçinde İ. Tamer (Ed), *Örgüt yönetimi: Bir derleme(s. 1-16)*. İstanbul: Nobel Yayın.

- Van Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40(6), 1359-1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yılmaz, O., & Aytaç, T. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kıdem değişkeni açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 408-425. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.602542>
- Yılmaz, V., & Varol, S. (2015). Hazır yazılımlar ile yapısal eşitlik modellemesi: AMOS, EQS, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 28- 44.
- Yüksel, A. (2014). *Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.