

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**DETERMINING TEACHERS' ORGANIZATIONAL SILENCE LEVELS****Murat KORKMAZ¹, Zeki KUMBAR², Habip EMİROĞLU³,****Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

25.07.2022

Kabul Tarihi

25.07.2022

Anahtar KelimelerÖğretmen,
Örgütsel,
Sessizlik.**Özet**

Kuruluşların amaçlarından biri olarak sürekliliğinin çözülmesi gerekir ve bu da doğru zamanı bulmak ve operasyondaki sorunları çözmekle mümkündür. Bu noktada personelin kurum içinde eşit dağılımı, etkin yatay ve dikey iletişim gibi unsurlar sağlanmalıdır. Ancak tüm bunlara rağmen kurum üyelerinin sessiz kalmayı tercih edebilecekleri görülmektedir. Bu aynı zamanda okullar için de geçerlidir. Bazı durumlarda öğretmenler sessizliği bilmekten kaçınabilir ve düşüncelerini, fikirlerini ve görüşlerini dile getirebilirler. Çalışmada 179 öğretmen üzerinde Ertekin (2010) tarafından geliştirilen örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Çıkan sonuçlara göre öğretmenlerin demografik özellikleriyle örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Article Info**Received**

25.07.2022

Accepted

25.07.2022

KeywordsTeacher,
Organizational,
Silence.**Abstract**

As one of the goals of organizations, continuity needs to be resolved, and this is possible by finding the right time and solving problems in the operation. At this point, factors such as equal distribution of personnel within the institution and effective horizontal and vertical communication should be ensured. However, despite all this, it is seen that family members may prefer to remain silent. This also applies to schools. In some cases, teachers can avoid knowing silence and express their thoughts, ideas and opinions. The organizational silence scale developed by Ertekin (2010) on 179 teachers was used in the study. According to the results, no significant relationship was found between the demographic characteristics of teachers and their organizational silence levels.

1. GİRİŞ

İşletmeler veya kuruluşlar, farklı özelliklere sahip sosyal faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Tüm organizasyonların oluşumunun temeli, belirli amaç ve hedeflere ulaşılmasına dayanmaktadır. Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında çalışanlar çok önemlidir. Özellikle eğitim örgütlerine üye olan kişilerin yetiştirilmesinde öğretmenler önemli bir rol oynadığından amaç ve hedeflere ulaşmak önemlidir. Öğretmenlerin örgüte inanmaları ve örgütte kendilerini göstermeleri önemi arttırmaktadır. Bu bağlamda örgütsel sessizlik kavramı önem kazanmaktadır.

¹ Akşemsettin ilkokulu, İstanbul, e-mail: muratkorkmaz657@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4449-2492 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

² Kurtköy ilkokulu, İstanbul, e-mail: zeki_kumbar@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4982-8090

³ İstanbul Ticaret Odası Şehit Er Dursun Sivaz ilkokulu, İstanbul, e-mail: emiroglu4360@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5453-0574

Örgütsel sessizlik kavramı Morrison ve Milliken (2000) tarafından, çalışanların, içinde bulundukları örgütün liderleri tarafından olumsuz geri bildirim alma veya görmezden gelinme korkusuyla yönetimden kaynaklanabilecek sorunlara ilişkin sorunlarını ve görüşlerini gizlemeleri olarak tanımlanmaktadır.

1.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Kelime anlamı sessizlik, sesin olmaması, sükût olarak ifade edilir. Sessizlik kavramı sosyoloji, psikoloji ve felsefe gibi birçok farklı alanda kullanılmaktadır. Sessizlik, psikolojide bütünleşme, güvensizlik, dinleme gibi anlamlar taşıırken, sosyolojide genellikle kamusal sessizlik, hareketsizlik, toplumsal baskı gibi olumsuz koşullarla karakterize edilir (Çakıcı, 2010: 7).

Örgütsel sessizlik ise çalışanların düşüncelerini söylemek yerine sessiz kalmayı tercih ettiğini vurgular. Personelin sessizliği, bu kavramı ilk açıklamaya çalışan Hirschman'dan gelebilir. Hirschman (1970) sessizliğin atılganlıkla eşdeğer basit ama yapıcı bir tepki olduğunu ve yönetim bilimciler sessizliği atılganlıkla eşitlemeye devam ettiğini nitelendirmektedirler (Çakıcı, 2010: 149).

Sonraki araştırmalara kadar pek çok araştırmacı sessizliği onaylamak anlamına gelen ses çıkarmama şeklinde açıklamıştır. Sessizlik 1970'ler ve 1980'ler arasında çeşitli şekillerde incelenmiştir. Alman psikolog Noelle-Neumann'ın geliştirdiği sessizlik teorisine göre, insanlar örgütlerde yalnız kalmak istemezler ve kabul edilmeleri gerektiği için sık sık gitseler de ayrılmamak için çoğunluğun görüşüne uyarlar. Çalışanlar, farklı görüşlere sahip azınlıklar arasında yer alırlarsa, fikirlerinin önemsenmeyeceğini veya saygı gösterilmeyeceğini düşünerek genellikle fikirlerini söylemekten kaçınırlar (Canitez, 2018: 37).

Bu modele göre, sessizliğin var olabilmesi için bir yalıtılma korkusunun olması ve insanların bu yalıtımdan korkması gerekir. Model, eylemde konuşmayan, farklı görüşlere sahip kişilerin bir azınlığı olarak ortaya çıkmakta ve baskın görüş olarak kabul edilmektedir (Cemaloğlu ve Yenel, 2017: 307).

Bowen ve Blackmon'ın üzerinde değişimler yaparak şekillendirdiği 'sessizlik sarmalı' kişilerin şahsi fikirlerinin örgütte üstün olacağına güvendikleri durumda fikirlerini açıkladıklarını fakat aksi durumda fikirlerinin üstün olmayacağına inandıkları zamansa fikirlerini gizleyeceklerini belirtmektedirler (Erok, 2018: 44-45).

2000'lerde Morrison ve Milliken, sessizlik kavramını genel bir olgu olarak araştırmış ve örgütsel sessizliği tanımlamıştır. Morrison ve Milliken, çalışanların çalıştıkları kurumla ilgili

konularda düşüncelerini ve endişelerini paylaşmaktan kaçınmaları söz konusu olduğunda sessizlik kavramını vurgulamaktadır. Burada sessizlik kavramı “örgütsel değişimi ve gelişimi engelleyen bir olgu” olarak tanımlanmaktadır (Daşcı, 2014: 26).

1.2. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sessizlik

Eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmenlerin karşılaştığı stres, kaygı, kötü iş performansı, hayal kırıklığı ve düşük iş tatmini, iş güvencesinin olmaması gibi faktörler okulların ve çalışanların etkinliğini azaltmaktadır. Bu kötü koşullar devam ettiği sürece veya işçilerin bunları ortadan kaldırma çabaları tamamlanmadığı sürece işteki sessizlik ortadadır. Bu bağlamda özellikle okullarda yönetici, öğretmenlerin örgütlenme ve davranışlarını susturma eğilimi, aile hayatını olumsuz etkileyen güçlü bir sorun grubu olarak değerlendirilebilir (Yılmaz ve Aytaç, 2019: 409).

Modern kültür düzeyine ulaşmış modern bir toplumda yaşamak, ülkedeki eğitim sisteminin ve eğitim kurumlarının kalitesi ile ilgilidir. Eğitim örgütlerinde büyük öneme sahip olan öğretmenlerin mesleki üretkenlik ve yeterliliklerinin artırılması oldukça önemlidir ve eğitim sisteminin kalitesi bununla belirlenir. Eğitim kurumu niteliğindeki okullarda öğretmenler bilgi ve deneyimlerini meslektaşları ve öğrencileri ile paylaşır, ortaya çıkan sorunlar hakkında fikir beyan eder, fikirlerini kolayca ifade eder ve eğitim programının kalitesini yükseltecek idari kararlara katılır. Öte yandan, öğretmenler, meslektaşlarının ve yöneticilerinin kötü davranışlarından, tecrit edilme korkusundan, güven eksikliğinden, şikayet eden veya sorun çıkaran olarak görülmemesinden dolayı örgütte sessiz kalırsa, eğitim sisteminde bir kriz olacaktır (Dal ve Başkan, 2018: 67).

Liderler, organizasyonda etkili ve sessizlik anlarında harekete geçerek kendi kişiliklerinden ve liderlik davranışlarından gözle görülür bir mesafe alabilirler Açık iletişim kanalları kullanılarak, çalışanlar dinlenir, mobbingin oluşmasını önlemek için tedbirler alınır. Öğretmenler teşvik edilir, öğretmenlerin fikirleri iyi veya kötü olarak değerlendirilmemeli, takip edilmelidir, anlayış ve uzlaşma ortamı nedeniyle örgütün sessizliği giderilebilir (Cemaloğlu, 2019: 167).

Liderlik pozisyonunda bulunan okul liderlerinin, görevine devam eden öğretmenlerin sorunlarını iyi anladıkları, onları dinleyen ve öğretmenlerle iletişimi kesmeyen, herkesi bir bütün olarak ele alarak sürekli etkileşim içinde olduklarına inanılmaktadır (Aladağ, 2019: 56, 57).

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul personelinin özünü oluşturan öğretmenler arasında sessizlik tutumu, iş birliği ve destek duygusunun gelişmesini engellemekte, öğretmen moral ve motivasyonunun düşmesi, okul ile ilişkilerin zayıflaması ve okul ile ilişkilerin zayıflaması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Örgütsel sessizlik konusu özellikle eğitim kurumlarında öğretmenler üzerinde oldukça büyük bir etkiye sahiptir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin demografik değişkenler aracılığıyla incelenmiştir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmamız oldukça önemli bir konu olan örgütsel sessizlik üzerinde gerçekleşmiştir. Çalışmanın amacı ise öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin demografik özellikleri ile kıyaslanmasıdır.

1.5. Problem Cümlesi

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık içerip içermediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda problem cümlesi aşağıdaki gibidir:

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibidir:

1. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri öğrenim durumlarına göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi yer almaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleriyle demografik özellikleri arasında bir ilişkinin varlığı taranmaktadır. Bu sebeple çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. (Karasar, 2014).

Bu çalışmada, İstanbul ili Sultanbeyli ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden geri bildirim almak amacıyla Ertekin (2010) tarafından geliştirilen ve geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 179 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın f	Erkek f	F	%
	120	59	179	100

Katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde 120’si kadın, 59’unun erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya toplam 179 katılımcı dahil olmuştur.

2.3. Veri Toplama Aracı

Demografik bilgi formu: Katılımcıların demografik bilgilerinin sorulduğu bu bölümde katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, mesleki kıdemleri, öğrenim durumları sorulmuştur.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerini ölçmek amacıyla Ertekin (2010) tarafından geliştirilen, faktör, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ertekin (2010) başlangıçta 32 ifade ile araştırmayı yapmış, yaptığı güvenilirlik analiz sonucu korelasyonları 0,25 in altında olan dokuz ifadeyi ölçekten çıkarmıştır. Ayrıca güvenilirliği arttırdığını gördüğü üç ifadeyi de eleyerek, 11’i çalışan sessizliğini 9’u ise çalışan sesini ölçtüğü düşünülen 20 ifade belirlemiştir. Tekrar faktör analizi yaparak yeterli ölçümü sağlamadığı düşündüğü sekiz ifadeyi de eleyerek 12 ifadeden oluşan ölçeği oluşturmuştur. Ertekin (2010) ölçeği tek boyutlu olarak oluşturmuştur. Ölçek ifadeleri 1- Hiç katılmıyorum, 2- Kısmen katılıyorum, 3- Orta düzeyde katılıyorum, 4- Çoğunlukla katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum şeklinde 5’li likert tipinde kodlanmıştır. Ölçekte yer alan ikinci ifade olumludur ve ters kodlanarak puanlanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenirliliği alfa katsayısı yardımıyla ölçülmüş ve alfa katsayısı 0,926 olarak ölçülmüş, ölçek yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

2.4. Veri Toplama Süreci

Katılımcılara kolay erişim sağlandığı için Google Form üzerinden uygulama yapılmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 22.0 paket programı kullanılmış ve anket sorularına göre Frekans, Anova ve T-Testi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Anket verileri bulgular bölümünde analiz edilerek raporlanmıştır.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Örgütsel sessizliğin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sessizliğin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel Sessizlik	Kadın	120	1,8847	,88760	-,791	,172
	Erkek	59	1,8842	,98711		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Örgütsel sessizliğin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sessizliğin Yaş Açısından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel Sessizlik	20-30	33	1,9343	,77833	,489	,690
	31-40	72	1,9630	,97923		
	41-50	55	1,7803	,83308		
	51-60	19	1,8026	1,15644		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Örgütsel sessizliğin mesleki kıdem bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sessizliğin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
	0-5 yıl	23	1,7681	,90137		
	6-10 yıl	49	1,9524	,83541		
Örgütsel Sessizlik	11-15 yıl	28	1,9881	,97175	,352	,842
	16-20 yıl	30	1,9056	1,00709		
	21 ve üzeri	49	1,7993	,94402		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Örgütsel sessizliğin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Sessizliğin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
	Önlisans/Lisans	154	1,8382	,87620		
Örgütsel Sessizlik	Lisansüstü (yüksek lisans- doktora)	25	2,1700	1,12615	-1,683	,032

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırma bulgularına benzer şekilde Kahveci (2010) öğretmenlerin yaşlarına ve mesleki kıdemlerine; Nartgün ve Kartal (2013) mesleki kıdemlerine göre örgütsel sessizlik düzeylerinde anlamlı farklılık bulamamıştır.

Örgütsel sessizliğin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği yönünde bulgular Uçar (2017) ve Aktaş (2019) yılında yaptığı çalışmada elde ettiği bulgularla örtüşmektedir. Aynı zamanda Nartgün ve Kartal (2013), Yüksel (2014), Yangın'ın (2015) yaptığı çalışmalarla da benzerlik göstermektedir. Ancak Dönmez (2016) yılında yaptığı çalışmada örgütsel sessizliğin cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Örgütsel sessizliğin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediğini destekleyen bulgu Konakçı Göven (2018) ve Güngör'ün (2019) yılında yaptıkları çalışmalarda elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir. Yüksel (2014) ve Yangın'ın (2015) öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları üzerinde yaptığı çalışmalarda da yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Fakat Aydın'ın (2016) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

Örgütsel sessizliğin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediğini destekleyen bulgu Aktaş'ın (2019) yılında yaptığı çalışmada elde ettiği bulgularla örtüşmektedir. Kolay (2012), Nartgün ve Kartal (2013) ve Dönmez'in (2016) öğretmenler üzerinde örgütsel sessizlik düzeyleri ile ilgili yaptığı çalışmalarda mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Ancak Aydın'ın (2016) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada ise örgütsel sessizlik ile kıdem değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu araştırmanın sonucu ile örtüşmemektedir aynı zamanda çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleriyle öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.1. Öneriler

Sessizlik örgütsel düzeyde olduğunda, bu sorun örgüt ve birey için yıkıcı olabilir. Çalışanlar, kendilerine zarar verme korkusuyla sessiz kalmayı tercih etme eğilimindedir.

Bundan sonraki çalışmalara öneri olarak hedef kitleyi yöneticilerle de genişleterek uygulama sağlanabilir.

Öğretmenlerin sessiz kalmaması için yöneticilerin öğretmenlerin görüşlerine sıklıkla başvurmaları, onların görüş ve fikirlerine değer vermeleri, yeni ve farklı fikirleri ödüllendirmeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, E. (2019). *İlkokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aladağ, C. (2019). *Lise Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları*. (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Canitez, S. (2018). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cemaloğlu, N. (2019). *Yönetimin Pin Kodu*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., ve Yenel, K. (2017). *Örgütsel Davranış Ve Yönetimi*, 2. Baskı, Ankara: Pegem.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği (Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?)*. Ankara: Detay.
- Dal, H. ve Başkan, G. A. (2018). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sessizliğe İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24 (1), 45-91.
- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldıрма (Mobbing) Ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Erok, M. (2018). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Karaman İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Ertekin, E. E. (2010). *Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması*, (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güngör, B. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları ile Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), On dokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Hirschman, A., O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*, (Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karasar, N., (2014). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel yayıncılık
- Kolay, A. (2012). *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konakçı Göven, E. (2018). *İlkokullarda Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Changeand Development in a Pluralistic World. *Academy of Management Review*, 25 (4), 706– 725.

Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2): 47-67.

Uçar, R. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (2), 209-232.

Yangın, D. (2015). *Etkileşim Adaleti Ve Yöneticiye Güven İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Yılmaz, O. ve Aytaç, T. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Kıdem Değişkeni Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 408-425.

Yüksel, R. F. (2014). *Okul Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.