



ULEDEF

ULUSLARARASI EĞİTİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Year: 2023, Volume: 2, Issue: Special

www.ulueader.com

ÖĞRETMENLER ARASINDAKİ ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN DERECESİNİN SAPTANMASI

DETERMINING THE DEGREE OF ORGANIZATIONAL SILENCE AMONG TEACHERS

Pınar YAZAR¹, Ahmet KARA², İlknur Rukiye MİRZA BAKAL³, Yahya BAYER⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

08.11.2023

Kabul Tarihi

09.12.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, örgüt,
sessizlik

Özet

Çalışma, eğitim örgütlerinde öğretmenler arasındaki örgütsel sessizliğin derecesini belirlemeyi ve sessizliğin temel nedenlerini, etkilerini ve üzerine müdahale yöntemlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, örgütsel sessizliğin eğitim kalitesi, öğretmen memnuniyeti ve okulun genel performansı üzerindeki potansiyel etkilerini detaylı bir şekilde ortaya koymayı hedefler. Bu bağlamda, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel sessizliğe ilişkin algıları ve tutumları üzerine kapsamlı bir analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet, okul türü ve hizmet süresi gibi demografik faktörlerden bağımsız olduğunu göstermiştir ancak, okul kademesine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinde önemli farklılıklar tespit edilmiş, özellikle Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin daha yüksek örgütsel sessizlik düzeylerine sahip olduğu belirlenmiştir. Bulgular, örgütsel sessizliğin nedenlerinin ve etkilerinin daha derinlemesine anlaşılmasına yardımcı olmuştur. Araştırmanın önemli bir katkısı, eğitim örgütlerinde iletişim süreçlerinin ve psikolojik güven ortamının nasıl geliştirilebileceğine dair pratik öneriler sunmasıdır. Eğitim örgütlerinde örgütsel sessizliğin anlaşılması ve azaltılması konusunda önemli bir adım atarak, daha açık, şeffaf ve katılımcı bir çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik stratejik müdahalelerin geliştirilmesine olanak tanır. Bu araştırmanın bulguları, eğitim liderleri, öğretmenler ve politika yapıcılar için değerli bir kaynak teşkil eder ve eğitim alanında sürdürülebilir gelişmeler sağlamaya katkıda bulunmaktadır.

Article Info

Received

08.11.2023

Accepted

09.12.2023

Keywords

Teacher,
organization,
silence

Abstract

The study aims to determine the degree of organizational silence among teachers in educational organizations and to examine the main causes, effects and intervention methods of silence. The research aims to reveal in detail the potential effects of organizational silence on educational quality, teacher satisfaction and the overall performance of the school. In this context, a comprehensive analysis was conducted on the perceptions and attitudes of teachers and school administrators regarding organizational silence. The analysis results showed that teachers' organizational silence levels were independent of demographic factors such as gender, school type and length of service, however, significant differences were detected in teachers' organizational silence levels according to school level, especially teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools had higher levels of organizational silence. has been determined. The findings helped to gain a deeper understanding of the causes and effects of organizational silence. An important contribution of the research is that it offers practical suggestions on how communication processes and psychological trust environment can be improved in educational organizations. It takes an important step in understanding and reducing organizational silence in educational organizations,

¹Fındıklı Şehit Gökhan Soylu İlkokulu, İstanbul, e-mail: elephantpnr@gmail.com, ORCID: 0009-0003-8109-8256 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Haşim İşcan İlkokulu, İstanbul, e-mail: kara_8534@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-0531-0745

³Fındıklı Şehit Gökhan Soylu İlkokulu, İstanbul, e-mail: ilknurmira@gmail.com, ORCID: 0009-0009-5925-325X

⁴Mahmut Kemal İnal İmam Hatip Ortaokulu, İstanbul, e-mail: bayeryahya@gmail.com, ORCID: 0009-0001-9910-9318

allowing the development of strategic interventions to create a more open, transparent and participatory working environment. The findings of this research constitute a valuable resource for educational leaders, teachers and policy makers and contribute to achieving sustainable improvements in the field of education.

1. GİRİŞ

İnsanlar, toplumsal varlıklar olarak doğaları itibariyle birbirlerine bağlıdır ve bu bağlamda, bireysel olarak erişilemeyecek hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmanın önemi büyüktür. Bireylerin başarılı, etkin ve verimli olabilmeleri için amaçlarına ulaşmada iş bölümü ve iş birliğinin temel olduğu kabul edilir. Tarih boyunca, insanlar hedeflerini gerçekleştirmek ve karşılarına çıkan zorluklarla başa çıkmak için birlikte mücadele etmiş ve bu süreci sürdürmeye devam etmektedirler. Karşılıklı destek, sorunların üstesinden gelme, konfor sağlama ve ilerleme amacıyla, insanlar bir araya gelip takım yapıları kurmuşlardır. Bu takım yapıları, ortak bir amacı gerçekleştirmek adına güçlerini birleştiren insan grupları olarak tanımlanabilir (Kılınç, 2018).

Örgütsel sessizliği aşmak adına yöneticilerin, kişilik özelliklerini ve liderlik yeteneklerini etkili bir şekilde kullanarak, doğru ve zamanında hareket etmeleri gerekmektedir. Çalışanları dinleyebilmek, açık iletişim kanallarını sürdürmek ve mobbingi önleyici tedbirler almak zorunludur. Ayrıca, öğretmenlerin teşvik edilmesi, fikirlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirildiği bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Böyle bir yaklaşım, örgütsel sessizliği azaltabilir (Cemaloğlu, 2019). Yönetici pozisyonundaki bireyler, özellikle okul müdürleri, çalışanların ihtiyaç ve sorunlarına duyarlı olmalı, onları dinlemeli ve tüm bireylerle adil bir etkileşim içinde olmalıdır. Bu tutum, sessizlik ikliminin önlenmesine yardımcı olabilir (Aladağ, 2019).

Okullarda, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları ifade etmemeleri, okulun gelişim ve yenilik sürecine engel teşkil eder. Yöneticilere karşı dile getirme konusunda çekingen davranan öğretmenler, moral ve motivasyon açısından olumsuz etkilenir (Faiz, 2023). Bu, öğretmenlerin örgüt kültürüne uyum sağlayamamasına ve performanslarının düşmesine yol açar. Araştırmalar, çalışanların örgüt içi sorunların farkında olmalarına rağmen çeşitli kişisel ve örgütsel sebeplerle sessiz kalmayı tercih ettiklerini ortaya koymaktadır.

1.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Sessizlik, genellikle çevresel bir sükûnet ve sesin yokluğu olarak pozitif bir olgu olarak kabul edilir, ancak çeşitli akademik disiplinlerde farklı yorumlara sahiptir. Psikolojide, bireyin

çevresine olan ilgisizliği ve içe dönük olması gibi negatif bir algıya neden olabilirken, felsefe alanında ise sessizlik ve suskunluk önemli bir değer olarak görülür. Yönetim biliminde, bir çalışanın örgüt içindeki sessizliği hem olumlu hem de olumsuz olarak değerlendirilebilir; önemli olan sessizliğin sebebidir. Örneğin, çalışanın kurum içinde saklaması gereken önemli bir bilgiye sahip olması durumunda sessizlik olumlu bir hareket olarak görülürken, kurumun yararına olacak bir bilgiyi saklamak için sessiz kalınması olumsuz bir durum olarak değerlendirilir. Sessizlik, bu bağlamda, karmaşık ve çok boyutlu bir konsept olarak önümüze çıkar (Çakıcı, 2010: 147).

Örgütsel sessizlik, çalışanların çeşitli nedenlerle tercih ettiği bir durum olarak anlaşılabilir. Çünkü bazı durumlarda seslerini yükseltmenin olumsuz sonuçlar doğurabileceği endişesiyle, fikirlerini, önerilerini veya görüşlerini paylaşmaktan kaçınırlar (Taşkıran, 2011). Çalışanlar, iş yerlerinde iyileştirmeler yapmak ve daha iyi çalışma koşulları istemelerine rağmen, zaman zaman işverenler veya yöneticiler tarafından bu çabalar engellenebilir. Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından ifade edildiği üzere, yöneticilerin bilinçli veya bilinçsiz olarak yarattığı sessizlik atmosferi, örgütün karşılaştığı sorunların bir nedeni olabilir.

Morrison ve Milliken (2000) ise örgütsel sessizliği, çalışanlar arası iletişimin yetersizliği ve bu bireylerin örgüt içindeki görüş ve duygularını ifade etmekteki tereddütleri olarak tanımlamaktadır. Bu durum, örgüt için potansiyel olarak değerli olan çalışanların, yöneticilere örgütle ilgili düşüncelerini, duygusal tepkilerini ve davranışlarını bilinçli bir şekilde ifade etmekte çekingenlik göstermelerini kapsar (Pinder ve Harlos, 2001).

Dağ ve Başar (2014)'a göre sessizlik, çekingenlik, içedönüklük, içe kapanıklık, özgüven eksikliği veya yokluğu gibi durumların bir nedeni veya sonucu olabilir. Bu, psikoloji alanında ve insanlar arası ilişkilerdeki tepkisizlik, duyarsızlık gibi durumları ifade eden iletişim biliminin de ilgi alanına girer. Örgütsel sessizlik üzerine yapılan çalışmalar, sessizliğin birçok farklı nedene bağlı olabileceğini göstermektedir.

1.2. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sessizlik

Eğitim alanındaki kurumlar, toplumsal gelişimde ve değişimde kritik roller oynayan yapılardır. Bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin, kurumun büyümesine ve ilerlemesine yönelik görüşlerini aktarmaları, eğitim kurumlarının evrimi için hayati önem taşımaktadır.

Ne var ki, öğretmenlerin bilinçli bir şekilde fikirlerini geri tutmaları ve sessiz kalmayı seçmeleri, eğitim kurumlarının gelişim süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu, okulun zayıf

noktalarının tespit edilmesini güçleştirebilir ve genel olarak okulun ilerleyişine zarar verebilir (Kılıç ve ark., 2013).

Eğitim sektöründe çalışan yönetici ve öğretmenlerin karşılaştığı endişe, stres, zorlu çalışma şartları, tükenmişlik hissi, düşük iş tatmini ve iş güvencesinin olmaması gibi faktörler hem eğitim kurumlarının hem de buralarda çalışan bireylerin performansını olumsuz etkiler. Bu tür negatif koşullar altında, ya da çalışanların gayretleri boşa çıktığında, örgütsel sessizlik meydana gelir. Okullarda, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sessizlikle ilgili algı ve davranışları, kurumun genel sağlığını tehlikeye atan ciddi bir problem olarak görülebilir (Yılmaz ve Aytaç, 2019).

Eğitim kurumlarında sessizlik pek çok farklı nedene bağlanabilir. Bu durum, bazen bireylerin kendilerini koruma içgüdüleriyle sessiz kalmayı seçmelerinden, bazen de mevcut sistemi devam ettirme isteğinden kaynaklanabilir (Park ve Keil, 2009). Sessizliğin nedenleri üç ana kategoride incelendiğinde, ilk olarak, öğretmenlerin okul ortamında fikirlerini açıklamanın bir değişim yaratmayacağına inançları nedeniyle bilinçli olarak sessiz kalmayı tercih ettikleri görülür. İkinci olarak, iş yükünü hafifletme ve okul içinde olası negatif dedikoduların hedefi olmaktan kaçınma amacıyla sessizliği seçerler. Üçüncü olarak, yöneticilerle yaşanabilecek anlaşmazlıklardan kaçınmak, iş süreçlerini aksatmamak ve işleri hızlı bir şekilde tamamlamak için sessiz kalma yoluna gidilir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın önemi, eğitim örgütlerinde örgütsel sessizliğin kapsamlı bir şekilde incelenmesi ve bu sessizliğin nedenlerinin, etkilerinin ve üzerine müdahale yöntemlerinin belirlenmesi açısından birden fazla boyutta değerlendirilebilir. Öncelikle, öğretmenlerin örgütsel sessizliğini anlamak, eğitim kalitesi ve öğretmen memnuniyeti gibi kritik alanlarda iyileştirmeler yapılmasına olanak tanır. Bu sessizliğin altında yatan nedenlerin ve bunun eğitim ortamına olan etkilerinin ortaya konması, okul yöneticileri ve eğitim politikası yapıcıları için değerli içgörüler sunar.

Araştırma, eğitim örgütlerinde iletişim süreçlerinin nasıl geliştirilebileceğine dair pratik öneriler sağlayarak, öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki etkileşimi güçlendirme potansiyeline sahiptir. Etkili iletişim kanallarının kurulması, örgütsel sessizliği azaltabilir ve öğretmenlerin okulun gelişimi üzerine daha fazla katkıda bulunmalarını teşvik edebilir.

Çalışma, örgütsel sessizliğin azaltılması için stratejik müdahalelerin tasarlanmasına yönelik bilimsel temelli bilgiler sunar. Eğitim örgütlerinde daha açık, şeffaf ve katılımcı bir

çalışma ortamı oluşturulması, öğretmenlerin motivasyonunu ve öğrenci başarısını artırabilir. Araştırma sonuçları, eğitim örgütlerinin sosyal yapısını ve işleyişini iyileştirmeye yönelik politika ve uygulamalara rehberlik edebilir, böylece eğitim alanında sürdürülebilir gelişmeler sağlanabilir. Bu bağlamda, araştırmanın bulguları, eğitim alanında önemli bir boşluğu doldurarak, eğitim liderleri, öğretmenler ve politika yapıcılar için kritik öneme sahip olacaktır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, eğitim örgütlerinde öğretmenler arasındaki örgütsel sessizliğin derecesini belirlemek ve bu sessizliğin temel nedenlerini, etkilerini ve müdahale yollarını keşfetmektir. Araştırma, örgütsel sessizliğin eğitim kalitesi, öğretmenlerin iş tatmini ve okulların genel performansı üzerindeki potansiyel etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, araştırma öğretmenlerin örgütsel sessizliğe neden olan faktörleri ve sessizliğin okul içi dinamiklere etkisini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır.

Öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki iletişim süreçlerini ve bu süreçlerin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini analiz etmektir. Özellikle, öğretmenlerin seslerini yükseltmekte tereddüt etmelerinin altında yatan psikolojik, sosyal ve örgütsel faktörlerin anlaşılması önem taşımaktadır. Analizler, eğitim örgütlerinde sağlıklı iletişim kanallarının nasıl geliştirilebileceği ve örgütsel sessizliğin azaltılması için hangi stratejilerin uygulanabileceği konusunda değerli bilgiler sunacaktır.

Araştırmanın amacı, örgütsel sessizliği azaltmak ve eğitim örgütlerinde daha katılımcı, şeffaf ve etkileşimli bir çalışma ortamı oluşturmak için uygulanabilir öneriler geliştirmektir. Araştırma, örgütsel sessizliği önleyici ve azaltıcı uygulamaların tasarımı ve uygulanmasında eğitim yöneticilerine ve politika yapıcılara rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel sessizlikleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri okul kademesine göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri okul türüne göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri okulun hizmet süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin örgütsel sessizlikleriyle demografik özelliklerinin ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe, Ümraniye ve Kartal ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 130 öğretmen yer almıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

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 araştırmada ölçeğin güvenilirliği alfa katsayısı yardımıyla ölçülmüş ve alfa katsayısı 0,926 olarak ölçülmüş, ölçek yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel sessizlik	Kadın	90	2,4556	,71536	1,937	,315
	Erkek	40	2,2000	,64351		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p < 0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin okul kademesi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin Okul Kademesi Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel sessizlik	İlkokul	86	2,4554	,74037	2,716	,048
	Ortaokul	26	2,3397	,63898		
	Lise	14	1,9048	,46783		
	Mesleki ve Tek. And. Lisesi	4	2,5833	,00000		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin okul kademesi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin okul türü bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Okul Türü Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel sessizlik	Devlet Okulu	83	2,3865	,72046	,207	,438
	Özel Okul	47	2,3599	,67435		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin okul türü bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin okulun hizmet süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Okulun Hizmet Süresi Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel sessizlik	0-10 yıl	18	2,6944	,96083	2,207	,090
	11-20 yıl	58	2,3966	,59180		
	21-30 yıl	26	2,1538	,51515		
	31 yıl ve üzeri	28	2,3393	,81742		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin okulun hizmet süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Çalışmanın analiz sonuçları, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile ilgili önemli bulgular sunmaktadır. Öncelikle, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemesi, cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerinde bir belirleyici olmadığını işaret eder. Bu sonuç, cinsiyetin örgütsel davranışlar ve tutumlar konusunda fark yaratmadığına dair genel literatürle uyumlu görünmektedir (Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001). Bu durum, eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin karşılaştığı sorunlar ve bunları ifade etme konusundaki tereddütlerinin cinsiyetten bağımsız olduğunu gösterir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel sessizliklerini okul kademesine göre farklı değerlendirmesi ve özellikle Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmenlerin daha yüksek örgütsel sessizlik düzeylerine sahip olması dikkat çekicidir. Bu bulgu, teknik ve mesleki eğitimin doğası gereği ortaya çıkan özel ihtiyaçlar ve sorunlarla ilişkilendirilebilir. Teknik ve mesleki eğitim veren kurumlar, genellikle daha spesifik ve uygulamalı bir eğitim sundukları için, öğretmenlerin karşılaştığı zorluklar ve bunların yönetimle paylaşılması konusundaki tereddütler farklı olabilir. Bu durum, özellikle bu tür okullarda öğretmenlerin seslerini daha az duyurma eğiliminde olmalarına neden olabilir (Park ve Keil, 2009; Dağ ve Başar, 2014).

Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin okul türüne ve okulun hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemesi, bu faktörlerin öğretmenlerin sessizlik davranışları üzerinde belirleyici olmadığını gösterir. Bu sonuçlar, örgütsel sessizliğin daha çok örgütsel iklim, yönetim stili, öğretmenlerin katılımına ve seslerini duyurma fırsatlarına açıklık gibi faktörlerden etkilendiğine işaret eder (Yılmaz ve Aytaç, 2019).

Sonuç olarak, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel sessizliğini anlamak ve azaltmak için, cinsiyet, okul türü veya hizmet süresinden ziyade, örgütün iç dinamiklerine ve özellikle okul yöneticilerinin liderlik yaklaşımlarına odaklanmak gerekmektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri gibi özel ihtiyaçları olan okullarda, öğretmenlerin seslerini daha etkin bir şekilde ifade edebilmeleri için destekleyici bir iletişim ortamı ve katılımcı bir yönetim stili sağlanmalıdır. Eğitim örgütlerinin, öğretmenlerin görüş ve önerilerini ifade etmelerini teşvik eden açık ve katılımcı bir kültüre sahip olması, bu kurumların hem gelişimine hem de öğrencilerin eğitim kalitesinin artırılmasına katkıda bulunacaktır.

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Öğretmenlerin, fikirlerini açık bir şekilde ifade etmelerini ve önerilerde bulunmalarını teşvik eden bir ortam oluşturulmalıdır. Bu tür eğitimler, öğretmenlerin kendilerini daha güvende hissetmelerini ve yöneticilerle daha etkili bir şekilde iletişim kurmalarını sağlayabilir. Eğitim örgütlerinde açık iletişim kanallarının oluşturulması gerekmektedir. Bu, anonim anketler, öneri kutuları veya düzenli olarak gerçekleştirilen toplantılar gibi yöntemlerle sağlanabilir. Öğretmenlerin görüş ve önerilerini rahatlıkla paylaşabilecekleri platformlar, örgütsel sessizliği azaltmada önemli bir rol oynayabilir. Öğretmenlerin seslerinin duyulduğunu ve değer verildiğini hissetmeleri, onların kurumlarına daha bağlı hissetmelerini ve motivasyonlarının artmasını sağlayabilir. Eğitim örgütlerinde psikolojik güven ortamının oluşturulması kritik önem taşımaktadır. Öğretmenlerin, görüşlerini ifade ettiklerinde olumsuz sonuçlarla karşılaşmayacaklarını bilerek rahat hissetmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aladağ, C. (2019). *Lise müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi*. (yüksek lisans tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Cemaloğlu, N. (2019). *Yönetimin pin kodu*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Çakıcı, A., (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği: neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz?* Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dağ, İ., ve Başar H. (2014). Sessizlik: iletişim bilimi ve psikoloji disiplinlerinde bir inceleme. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* 40: 165-183.
- Ertekin, E. E. (2010). *Çalışanlarda sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisi: turizm sektöründe bir alan araştırması*, (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Faiz, S. (2023). *Sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. (yüksek lisans tezi), Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 50-64
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, G., Tunç, T. Saraçlı, S. ve Kılıç, İ. (2013). Örgütsel stresin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Beş yıldızlı termal otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 17-32.
- Kılınç, Z. A. (2018). Toplumsal sözleşme teorileri, İbn Haldun ve insan doğası. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 56-68
- Morrison, E. W. and Milliken F. J. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706- 725.
- Park, C., and Keil, M. (2009). Organizational silence and whistle-blowing on IT projects: An integrated model. *Decision Sciences*, 40(4), 901-918
- Pinder, C. C. and Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research In Personel And Human Research Management*, 20, 331-369.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yılmaz, E. ve Aytaç. T. (2019). Eğitim örgütlerinde örgütsel sessizlik algısı ve davranışlarının incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 9, (1): 1-19.