



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİNEM CANBAZ

**Tez Danışmanı
DOÇ. DR. ADİL ÇORUK**

ÇANAKKALE – 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİNEM CANBAZ

Tez Danışmanı
DOÇ. DR. ADİL ÇORUK

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Sinem CANBAZ tarafından Doç. Dr. Adil ÇORUK yönetiminde hazırlanan ve **27/01/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Alguları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS YETERLİK TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Doç. Dr. Adil ÇORUK

(Danışman)

Doç. Dr. Fatih BEKTAŞ

Dr. Öğr. Üyesi Şefika Melike ÇAĞATAY

.....

.....

.....

Tez No : 10442108

Tez Savunma Tarihi : 27/01/2022

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.././20..

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Sinem CANBAZ

27/01/2022

TEŞEKKÜR

Araştırma sürecimin tamamında yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, karşılaştığım sorunlarda bilgi birikimi ve tecrübeleri ile bana desteklerini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr Adil ÇORUK'a, tüm hayatım boyunca bana destek olan sevgili annem Filiz TUNCER ve babam Cengiz TUNCER'e, destekleri ile her zaman yanımda olan ablalarım Fatma Eylem AKSOY, Didem YILDIZ ve Töre SERTKAYA'ya, bu süreçte benimle birlikte yoğun çaba gösteren yol arkadaşım, sevgili eşim Ulus CANBAZ'a ve motivasyon kaynağım oğlum İlke CANBAZ'a sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Sinem CANBAZ
anakkale, Ocak 2022

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sinem CANBAZ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Yeterlik Tezi

Danışman: Doç. Dr. Adil ÇORUK

27/01/2022, 86

Bu araştırmanın amacı; 2020-2021 eğitim öğretim yılında Tekirdağ ilinin Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokul devlet okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik seviyeleri arasındaki ilişkinin saptanmasıdır.

Araştırma var olan bir durumu betimlediğinden “tarama modeli” şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmanın evrenini, Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokul devlet okullarında görevli toplam 1143 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, evrenden rastgele seçilmiş toplam 291 öğretmenden oluşmaktadır.

Veri toplama aracı olarak araştırmacılar aracılığı ile Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve Kahveci ve Demirtaş’ın (2013) geliştirmiş olduğu "Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği"nden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda toplanan tüm veri bilgileri SPSS 22.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir ve veriler analiz edilirken; yüzde, frekans, ortalama, Kruskal Wallis testi, t-testi, Mann Whitney U testi, tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ve Spearman sıra farkları korelasyon hesabından yararlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Algı, Örgütsel adalet, Öğretmen, Örgütsel sessizlik.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL SILENCE OF TEACHERS WORKING IN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS

Sinem CANBAZ

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Educational Science

Advisor: Doç. Dr. Adil ÇORUK

01/27/2022, 86

The aim of this study is to determine the relationship between organizational justice and organizational silence levels of teachers working in primary and secondary state schools in Suleymanpasa and Sarkoy districts of Tekirdag province in the 2020-2021 Academic year.

Since the research describes an existing situation, it was organized as a "screening model". The population of the research consists of 1143 teachers working in primary and secondary schools in Suleymanpasa and Sarkoy districts. The sample of the research consists of 291 teachers randomly selected from the universe.

"Organizational Justice Scale", which was adapted into Turkish by the researchers, and the "Organizational Silence Scale for Teachers" developed by Kahveci and Demirtaş (2013) were used as data collection tools.

The collected data were analyzed with the SPSS 22.0 package program. While analyzing the data; percentage, frequency, mean, t-test, one-way analysis of variance (One-Way ANOVA), Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test and Spearman rank difference correlation calculation were used.

When the results of the research were examined, it was seen that there is a moderately average negative relationship between teachers' perceptions of organizational justice and organizational silence levels.

Keywords: Perception, Organizational justice, Teacher, Organizational silence.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.2.1. Alt Problemler	3
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Varsayımlar.....	6
1.7. Tanımlar.....	7

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

9

2.1. Örgütsel Adalet	9
2.1.1. Adalet Kavramı	9
2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı	10
2.2. Örgütsel Adalet Teorileri	11
2.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi	11
2.2.2. Deutsch'un Dağıtım Teorisi.....	12
2.2.3. Leventhal'in Adalet Yargı Modeli.....	13

2.2.4.	Crosby'nin Göreli Yoksunluk Modeli.....	14
2.2.5.	Thibaut ve Walker'in Kontrol (Kişisel Çıkar) Modeli.....	15
2.2.6.	Grup Değeri Modeli	16
2.2.7.	Araçsal Model ve İlişkisel Model.....	16
2.2.8.	Ahlaki Erdemler Modeli ve Çoklu Yaklaşımlar Modeli.....	17
2.3.	Örgütsel Adaletin Boyutları	17
2.3.1.	Dağıtımsal Adalet.....	18
2.3.2.	İşlemsel Adalet.....	18
2.3.3.	Etkileşimsel Adalet.....	19
2.4.	Örgütsel Sessizlik.....	20
2.5.	Örgütsel Sessizliğin Boyutları.....	21
2.5.1.	Kabullenici Sessizlik.....	22
2.5.2.	Korunma Amaçlı Sessizlik.....	22
2.5.3.	Koruma Amaçlı Sessizlik.....	23
2.5.4.	Okul Ortamı.....	24
2.5.5.	Duygu.....	24
2.5.6.	Sessizliğin Kaynağı.....	24
2.5.7.	Yönetici.....	25
2.5.8.	İzolasyon.....	25
2.6.	Sessizlik Teorileri.....	25
2.6.1.	Beklenti-Bekleyiş Teorisi.....	26
2.6.2.	Fayda-Maliyet Teorisi.....	27
2.6.3.	Sessizlik Sarmalı.....	28
2.6.4.	Kendini Uyarlama Teorisi.....	29
2.7.	İşgörenlerin Sessiz Kalma Nedenleri.....	30
2.7.1.	Yöneticilere Güvenmeme.....	30
2.7.2.	Konuşmanın Riskli Olarak Algılanması.....	31
2.7.3.	Dışlanmaya Yönelik Korku (İzolasyon)	31
2.7.4.	Önceki Deneyimler.....	32
2.7.5.	Mobbing (Bezdiri).....	32
2.8.	Örgütsel Sessizliğin Sonuçları.....	33
2.9.	Okullarda Sessizliğe Karşı Alınabilecek Önlemlere Dair Öneriler.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

35

3.1.	Araştırmanın Modeli.....	35
3.2.	Evren.....	36
3.3.	Örnekleme.....	36
3.4.	Veri Toplama Araçları.....	38
3.4.1.	Örgütsel Adalet Ölçeği.....	38
3.4.2.	Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....	39
3.5.	Verilerin Toplanması.....	40
3.6.	Verilerin Analizi.....	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

43

4.1.	Birinci Alt Probleme Ait Bulgular.....	43
4.2.	İkinci Alt Probleme Ait Bulgular.....	43
4.3.	Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular.....	44
4.3.1.	Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	44
4.3.2.	Branş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	45
4.3.3.	Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	46
4.3.4.	Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	47
4.3.5.	Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	48
4.3.6.	Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	49
4.3.7.	Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular.....	50
4.4.	Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular.....	50
4.4.1.	Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	51
4.4.2.	Branş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	52
4.4.3.	Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	53
4.4.4.	Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	54
4.4.5.	Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	55
4.4.6.	Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	56
4.4.7.	Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular.....	57
4.5.	Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular.....	58

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER

61

5.1. Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Sonuçlar.....	61
5.2. Örgütsel Sessizlik Algısına Yönelik Sonuçlar.....	64
5.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar.....	67
5.4. Öneriler.....	69
5.4.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	69
5.4.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	70
KAYNAKÇA	72
EKLER	I
EK 1. ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ.....	II
EK 2. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ.....	III
EK 3. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ İZİNİ.....	IV
EK 4. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ İZİNİ.....	V
EK 5. VALİLİK OLURU.....	VI
EK 6. ARAŞTIRMA UYGULAMASI İNCELEME RAPORU.....	VII

SİMGELER VE KISALTMALAR

TDK	Türk Dil Kurumu
N	Katılımcı sayısı
\bar{X}	Puan ortalaması
p	Anlamlılık düzeyi
%	Yüzde oranı



TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No:
Tablo 1	Örnekleme Yönelik Demografik Veriler	37
Tablo 2	Örgütsel Adalet Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Alt Boyutlara Göre Dağılımları	39
Tablo 3	Örgütsel Sessizlik Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Alt Boyutlara Göre Dağılımları	40
Tablo 4	Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları	43
Tablo 5	Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algıları	44
Tablo 6	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları	45
Tablo 7	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Branş Değişkenine İlişkin Bulguları	45
Tablo 8	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları	46
Tablo 9	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları	47
Tablo 10	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları	48
Tablo 11	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları	49
Tablo 12	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulguları	50
Tablo 13	Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları	51
Tablo 14	Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Branş Değişkenine İlişkin Bulguları	52
Tablo 15	Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları	53

Tablo 16	Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları	54
Tablo 17	Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları	55
Tablo 18	Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları	56
Tablo 19	Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarına Yönelik Algıların Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulguları	57
Tablo 20	Örgütsel Adalet ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları	59



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Vroom'un valens, beklenti ve araçsallığı içeren motivasyon süreci	27
Şekil 2	Sessizlik sarmalı	29



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölüm içerisinde sırasıyla araştırmanın problem durumu belirtilmiş, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiş, amaç ve önem vurgulanmış, sınırlılıklar ile varsayımlar üzerinde durulmuş, tanımlara ve ilgili alanyazına değinilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Okullar eğitim örgütleridir ve her örgütte olduğu gibi okullar içerisinde de çeşitli kavramlar söz konusudur. Bunlardan biri adalet kavramıdır. Okullarda adalet kavramı gerek öğretmenler arası ilişkilerde gerekse öğretmenler ile idareciler arasındaki ilişkilerde belirleyici rol oynamaktadır. Okullarda da öğretmenler diğer tüm topluluklarda olduğu şekilde daha adil olunan bir çalışma ortamında görev yapmak isterler ve adalet beklentisi içerisinde davranırlar. Eğitimin kalitesinin artırılmasında ve başarının sağlanmasında öğretmenlerin güvenli ve adil bir ortamda olduğunu hissetmesi önem arz eder.

Gündelik yaşamın çoğu anında adalet ve adaletsizlik kavramı ile karşılaşılır. Çalışma yaşamında bu durum hakkında değerlendirmelerde bulunmak daha olasıdır. İş yaşamındaki görev dağılımları, terfiler, ödüller, görevlendirmeler, personel temini gibi süreçler adalet kavramının işgörenlerce sorgulandığı süreçlere örnektir. Eğitim kurumlarında da bu süreçler benzer durumdadır. Terfiler, alınan ödüller, ücretler, ders dağılımları gibi durumlarda öğretmenler adalet kavramını sorgulamaktadırlar.

Greenberg' göre örgütsel adalet; adaletin örgüt içerisindeki etkilerinin fark edilmesi ile ilgilidir (Greenberg, 1990). Moorman (1991) ise örgütsel adaletin, çalışanların örgüt içerisinde kendilerine karşı adil olup olunmadığına dair algıları ile ilgilenmiş ve bu algının örgütle, bireyle ve işle alakalı durumları etkileme düzeyi üzerinde durmuştur.

Örgütsel adalet, işgörenlerin örgütteki işleyişe, iletişime ve kaynakların paylaşımına yönelik düşünceleri şeklinde tanımlanmaktadır. İşgörenler, bu düşüncelere kapılırken buldukları iş ortamına dair farklı kriterler oluşturmakta ve bu kriterlere dayanarak kendilerine adaletli davranılıp davranılmadığına dair fikir sahibi olmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Kişiler arası saygı, sadakat, sosyal hassasiyet, hal ve tutumlarda samimiyet gibi konularda bireylerin kendilerine adil davranıldığına yönelik düşünceleri, örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmak için etkiye sahiptir (Demirel ve Seçkin, 2011).

Adalet anlayışı öznedir ve kişiler adalet anlayışını farklı yaşantılarla kıyaslayarak oluşturabilmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları kurumdaki adalet kavramına yönelik düşünceleri davranışları üzerinde son derece önemli etkilere sahiptir. Adaletin olmadığı düşünülen ortamlarda çalışanların örgüt bağlılıkları, çalışma performansları olumsuz şekilde etkilenmektedir. Bu sebeple örgütsel adalet anlayışı çok önemlidir.

Örgütlerde önemli görülen diğer bir olgu ise örgütsel sessizlik olgusudur. Sessizlik ortalıkta gürültünün olmayışı, sükut (TDK, 2021 / www.tdk.gov.tr), konuşmama ya da alenen anlaşılır olacak bir tutumun gerçekleştirilmemesi (Van Dyne, Ang, ve Botero, 2003) şeklinde açıklanmaktadır.

Örgütsel sessizliğin özünde işgörenlerin örgüt içerisindeki sorunlar ve örgüt içi iyileştirmeler ile ilgili düşünce ve fikirlerini kendilerine saklamaları ve bu sürecin ortaklaşa ilerlemesi söz konusudur. Örgütsel gelişme ve değişimin önünde bu durum önemli bir engeldir (Morrison ve Milliken, 2000). İşgörenlerin örgüt içi problemler karşısında düşünce ve duygularını belirtmeme durumuna dayanan örgütsel sessizlik, müşterek bir davranış şeklidir (Slade, 2008). İşgörenlerin çalışma ortamları, görevli buldukları işleri ya da örgütteki farklı aktiviteleri ile alakalı fikir, düşünce, endişe ve tavsiyelerini açıklamamaları şeklindeki davranışları, sıklıkla örgütlerde karşılaşılan bir durumdur (Morrison ve Milliken, 2000; Milliken ve Morrison, 2003; Vakola ve Bouradas, 2005).

Her örgütte var olduğu gibi eğitim örgütleri olan okullarda da bu davranış ile oldukça sık bir şekilde karşılaşmaktadır. Okul ortamında öğretmenler gerçek duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edememekte, sessiz kalmakta ve pasif davranabilmektedirler. Kimi zaman mevcut konumu kaybetme endişesi veya toplum tarafından ötekileştirilirim düşüncesi örgütsel sessizliğin oluşmasına bir nedendir. Örgütsel sessizliğin neticesinde aşağılanmış, sinmiş ve stresli hisseden çalışanlar, işverenlerine ve mesai arkadaşlarına yönelik kırılma hatta nefret duygusu besleyebilirler. Örgüt içerisinde seslilik ortamı olmadığında bu hisler güçlenecek, savunmacı yapılar oluşturan bencil bireyler yansıtamadıkları hislerini içlerinde daha da beslemeye başlayacaklardır. Bu durum sonucunda örgüt içerisindeki düşünce aktarımı, verim gücü ve yaratıcılık aksayacaktır (Perlow ve Williams, 2003).

Bu doğrultuda araştırmadaki temel amaç, ilkökul ve ortaokul eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin sahip oldukları örgütsel adalet ve örgütsel sessizliğe yönelik algılarının anlaşılmasına çalışılması ve bu kurumlardaki öğretmenlere göre örgütsel adalet algısı ve örgütsel sessizlik algıları arasında bulunan mevcut ilişkinin belirlenmesidir.

1.2. Problem Cümlesi

İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.2.1. Alt Problemler

1. İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet kavramına yönelik algıları nasıldır?

2. İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sessizlik kavramına yönelik algıları nasıldır?

3. Öğretmenlerin örgütsel adalet kavramına ilişkin algıları

a. cinsiyet

b. branş

c. yaş

ç. kıdem

d. eğitim durumu

e. medeni durum

f. görev yaptığı okul türüne göre değişiklik göstermekte midir?

4. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik kavramına ilişkin algıları

a. cinsiyet

b. branş

c. yaş

ç. kıdem

d. eğitim durumu

e. medeni durum

f. görev yaptığı okul türüne göre değişiklik göstermekte midir?

5. İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel sessizlik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki algıladıkları örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik algılarını incelemek ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Adalet kavramı ve hak kavramı birlikte kullanılmakta ve gücü kontrol altında tutanların, hakka sahip olanların haklarını korumaları ve adalete dair ilk örnekler şeklinde dikkatleri çekmektedir (Halis ve Akova, 2008). Kişiler, etraflarında gerçekleşen olaylarda adil olunma miktarını ölçümlemekte ve karşılaştıkları adaletsiz durumlara farklı tepkiler göstermektedir. Günlük hayatta bireylerin adalet algısını en fazla değerlendirebildikleri ortam iş ortamları olmakta ve çalışma ortamlarındaki eleman tercihi süreci ile başlayan verim değerlendirme, ödüllendirme, yetki verme, görev verme, ücretlendirme, iş araç ve gereçlerini tahsis etme, eğitim programları, yükselme, iş akdinin bozulması ve terfi gibi türlü düzenleme, uygulama ve kararlardan etkilenmektedir. İşgörenler, ücretlerinin ne kadar adil olduğunu, yöneticilerinin onlara karşı adaletli bir şekilde davranıp davranmamasını veya aldıkları ödüllerin hakkaniyetli bir şekilde paylaşılıp paylaşılmaması konusundaki düşünceleri sebebiyle çevrelerine yönelik bir takım davranış şekilleri oluşturmaktadır (Irak, 2004; Çöp, 2008; İçerli, 2010).

Okullar adalet kavramına sahip olunması gereken kurumların en başında gelmektedir. Okullar insan eğitir. Pek çok temel bilgi ve beceri okullarda öğrenilmektedir. Öğretmenler arasında adalet kavramı bu yüzden son derece önem teşkil eder. Adaletli davranıldığını hisseden çalışanlar kendilerini güvende hisseder ve bu durum öğretmenlerden öğrencilerine yansır. Örgütsel adalet, çalışma ortamı ve çevresinde hak arayan işgörenin verim ve performansını etkilemesi yönünden eğitim faaliyetlerinin üretilip aktarıldığı ortam olan okul ortamında farklı bir önem teşkil etmektedir. Adil olunmayan bir okuldaki öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına ve okuluna güven duyması beklenen bir durum değildir. Karşılıklı olarak birbirlerine güven duymayan öğretmenlerin olduğu okulda birlik ve beraberlik ortamının oluşması beklenmez (Şişman ve Turan, 2004). Öğretmenlerin güven ortamı içerisinde çalışması, adalet beklentilerinin karşılanması okul ortamında verimi arttıran bir durumdur. Aksi durumlarda çeşitli kavramlar oluşmaktadır ve bunlardan bir tanesi örgütsel sessizlik kavramıdır.

Örgütsel sessizlik, işgörenlerin çalıştıkları iş ortamı ile alakalı düşüncelerini, olumlu veya olumsuz eleştirilerini ya da tavsiyelerini beyan ettikten sonra meydana gelme ihtimali olan tepkilerden kaçınma ya da korunma isteklerinden ötürü kasten bu fikirleri açıklamama durumudur (Kolay, 2012). Bu durum okullarda istenilmeyen bir durumdur; çünkü öğretmenlerin fikirlerini beyan edebilmesi, düşüncelerini dile getirebilmesi, olay ve durumlar karşısında tepki verebilmeleri beklenir. Okulların gelişebilmesi, eğitim ve öğretimin istenilen seviyeye getirilebilmesi için düşünen, tartışan kendini ifade edebilen bireylerin yetiştirilmesi, öğretmenlerin düşünce paylaşımlarının sağlanması ile olur. Bu araştırma ile elde edilecek olan bulguların öğretmenlere, okul yöneticilerine ve diğer araştırmacılara kaynak oluşturacağı ve alanyazına yarar katacağı umulmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Yapılan araştırma 2020-2021 eğitim öğretim yılında Tekirdağ ili Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerinde yer alan ilkokul ve ortaokul devlet okullarında görevli öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma problemine ait verilerin toplanması araştırmada kullanılan ölçme araçlarıyla sınırlıdır.
3. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar, öğretmenler tarafından ölçme araçlarına verilen yanıtlarla sınırlıdır.

1.6. Varsayımlar

Bu araştırma aşağıdaki varsayımlar üzerine kurulmuştur.

1. Araştırmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği araştırma verilerini toplamak için uygundur.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik ölçeklerini içtenlikle ve gerçeğe uygun şekilde yanıtlamışlardır.

3. Araştırmaya katılan öğretmenler örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algılarına sahiptirler.
4. Araştırmanın gerçekleştirildiği çalışma grubu ve örneklem nitelik ve nicelik olarak evreni temsil edebilmektedir.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Adalet: Örgüt çalışanlarının görev dağılımları, mesai durumlarına uymaları, yetki düzeyleri, alınan ücretler, ödüllerin dağıtılması gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirmesidir.

Dağıtımsal Adalet: Bireylerin elde ettiklerinde adil olup olunmadığına dair düşünceleridir.

İşlemsel Adalet: Kararların verilmesindeki toplam süreçtir.

Etkileşimsel Adalet: Örgütsel uygulamalarda kişiler arası ilişkiler, hal ve davranışlarla ilgili kısımdır.

Örgütsel Sessizlik: Örgüt çalışanlarının çalıştıkları kurum ile ilgili düşüncelerini açıklarken oluşabilecek tepkilerden ötürü kaygı duymaları sonucunda ortaya çıkan düşünce beyan etmeme, sessiz kalma durumudur.

Kabullenici Sessizlik: İşgörenlerin düşünce, fikir ve bilgilerini geri çekilerek örgüt ortamında paylaşmamasıdır (Durak, 2012). İşgörenler bu sessizlik türünde buldukları durumdan geri çekilerek mevcut durumun değişmesi adına konuşmaya, girişimde bulunmaya ve yardımcı olmaya isteksizlerdir (Ehtiyar ve Yanardağ, 2008; Ülker ve Kanten, 2009; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003).

Korunma Amaçlı Sessizlik: Çalışanların örgütteki var olan bir problem, durum veya konu ile alakalı düşünce ve fikirlerini beyan etmesi sonucunda karşılıklarına çıkabilecek tepkilerden endişelenmeleri sonucunda kendilerini korumak için fikirlerini açıklamamalarıdır (Acaray, Çekmecelioğlu ve Akturan, 2015; Eroğlu, Adıgüzel ve Özü, 2011; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003).

Koruma Amaçlı Sessizlik: Bu sessizlik türünde çalışanlar korunma amaçlı sessizliğin tersine konuştukları takdirde karşlarına çıkabilecek olumsuz durumlardan ziyade diğer kişilerin olumsuzluklar ile karşı karşıya kalmamaları adına sessiz kalma durumlarıdır (Durak, 2012; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003).



İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm içerisinde örgütsel adalet kavramı ve türlerinden dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet ile örgütsel sessizlik ve türlerinden kabullenici sessizlik, koruma amaçlı sessizlik ve korunma amaçlı sessizlik kavramlarına değinilmiştir. Ayrıca araştırmada kapsamında tercih edilen örgütsel sessizlik anketinde yer alan okul ortamı, duygu, yönetici, sessizliğin kaynağı ve izolasyon alt boyutları ile ilgili alanyazına yer verilmiştir

2.1. Örgütsel Adalet

Araştırmanın bu kısmında; adalet kavramı, örgütsel adalet kavramı, örgütsel adaletle ilgili kuramlar ile boyutlara yönelik açıklamalara yer almaktadır.

2.1.1. Adalet Kavramı

Yaşamın başlangıcından beri adalet kavramı insan hayatında var olan ve açıklanmaya çalışılan bir kavram olmuştur. Adalet, dilimize Arapçadan geçmiş olup "adl" kökünden türetilmiştir. TDK sözlüğüne göre ise adalet kelimesi "yasalara sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması", "hak ve hukuka uygunluk", "bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları", "herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk" şeklinde açıklanmıştır (TDK, 2021 / www.tdk.gov.tr).

İnsanlık tarihinden itibaren süregelen bir kavramdır adalet ve adaletin felsefe, din, siyaset bilimi gibi pek çok alana dayandırılan geniş bir kapsamı mevcuttur. Adalet için öncelik eşitliktir. Adil olabilmek; yanlı olmamak her koşulda yasalara bağlı kalıp, ilkeleri ve inançları mevcut duruma göre düzenleyebilmek, tüm bunları yaparken, ötekilerin

yaptığı hatalardan yarar elde etmemektir (Özkalp ve Kirel, 2013: 511). Genel anlamda adalet, eşitlik, tarafsızlık, doğruluk ve dürüstlük, kişilerin haklarını gözetme, kişisel menfaatlerden uzak, hak ve hukuka uygun şekilde davranmak şeklinde açıklanabilir.

2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgüt belirli bir amaç için birlikte olan kişilerden oluşur. Örgütlerde adalet kavramı son derece önemlidir çünkü çalışanlar aldıkları ücretleri, mesai saatlerini, terfileri sorgulamakta ve sonuçlarına göre çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu süreçte mesai arkadaşlarıyla kendi mevcut durumlarını kıyaslamakta ve işverenlerinin kendilerine adil davranıp davranmadığını gözlemlemektedirler. Örgüt çalışanları, örgüt içerisinde adaletli bir durumun varlığını fark ettiklerinde daha olumlu bir tavır takınırlar. Fakat aksi durumlar algılandığında “işgören hırsızlığı” şeklinde adlandırılan negatif davranışlara sebep olabilirler (İçerli, 2010).

Örgütsel adalet çalışmaları, Adams’ın Eşitlik Teorisi’ne dayanır. Eşitlik teorisinde, bireylerin mesleki başarıları ve doyum miktarı çalışma ortamlarındaki eşitlik veya eşitsizlikle alakalıdır (Luthans, 1981). Adams’a göre bu kıyaslama neticesinde vaziyetin kendisine karşı olduğunu kanısında olan kişi örgüte kattıklarını eksiltmeye ya da örgütü terk etmeyi seçecek, eşitliğin sağlandığını hissettiğindeyse güvenli bir şekilde çalışacaktır (Eren, 2001).

Örgütsel adalet; işgörenlerin iş paylaşımı, günlük çalışma saatlerine uyma, sorumluluk verilmesi, ücretin miktarı, çalışanların ödüllendirilmesi gibi etmenlere dair, idari kararları ölçümlemeye dayanır. Bu yönüyle bakıldığında örgütsel adaletin, örgütteki yöneticilerin uygulama ve kararlarının işgörenlerce algılanma şekliyle alakalı bir olgu olarak açıklanabilir. (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel adalet, örgütsel davranış ile ilgili alanın mühim ve değişik açılardan değerlendirilmesi gereken ortaklaşa bir çalışma alanı şeklinde görülmekte ve örgütteki idarenin adil ya da adaletli olabilme halini tarif etmek amacıyla kullanılmaktadır (Pillai et al., 1999; Colquitt et al., 2001). Örgütsel adalet algısı iş

yaşamında alelade bir olayın vuku bulmasıyla başlayıp, bulan kural ve kaidelere yönelik bir şekilde işgörenlerce değerlendirilmekte ve kişilerin sonucun adaletli olup olmamasına dair bir karar vermesi ile sonuçlanmaktadır (Cropanzano et al., 2001).

İşgörenler, çalışma ortamlarında başkaları ile kendilerini kıyaslarlar. Eşit işe eşit ücret, izinlerin eşit olması, sosyal olanaklarından eşit faydalanabilme, kuralların tüm işgörelere eşit uygulanmasını beklerler. Fakat adalet farkındalığının en önemli kısmı yalnızca sonuçlar ve sonuçların karşılaştırılması değildir. Örgüt içerisindeki kurallar ve mevcut olan kuralların uygulanma şekli, karşılıklı etkileşim kavramı da adalet anlayışının merkezinde yer alır (Barling ve Michelle, 1993).

Örgüt içerisinde işverenlerin örgüt çalışanlarına karşı adaletli olması çalışanların iş motivasyonunu ve performanslarını olumlu yönde etkiler. Adalet günlük hayatımızda olduğu gibi örgütlerde de en temel kavramlardandır. Çalışanlar örgüt içerisindeki pek çok süreçte yöneticilerinin adaletini bekler ve onların adil olduğuna inandıklarında çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları ve güvenleri artar. Yüksek performans göstermeleri ve iş doyumuna sahip olmaları kaçınılmazdır.

2.2. Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel adalet teorileri; Adams'ın eşitlik teorisi, Deutsch'un dağıtım teorisi, Leventhal tarafından geliştirilen adalet yargı modeli, Crosby'nin görelî yoksunluk modeli, Thibaut ve Walker'in kontrol (kişisel çıkar) modeli, grup değer modeli, araçsal ve ilişkisel model, ahlaki erdemler modeli ve çoklu yaklaşımlar modeli şeklinde sınıflandırılmıştır.

2.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Bu teori adalet ile alakalı çalışmalarda kullanılan en önemli teorilerdendir. Teoriyi meydana getiren hakkaniyet ve ya eşitlik kavramı Homans'ın "dağıtımçı adalet" ve

Festinger'in "zihinsel uyumsuzluk" yaklaşımlarından oluşmaktadır. Fakat bu teorinin çalışma hayatına adapte edilebilmesi açısından kapsamı en geniş araştırmayı John Stacy Adams gerçekleştirmiştir (Eroğlu, 2007).

Dağıtım adaletinin temelini eşitlik teorisi oluşturur. Adams'a göre işgörenlerin güdülenme seviyelerinin yüksekliği, örgütteki ödüllendirilmeleri, takdir edilmeleri ve örgüte olan bağlılıklarının çoğaltılması ile mümkün olabilir (Özkalp ve Kirel,2013,s.654). Eşitlik teorisinde örgüt çalışanları bilgi, beceri, emek gibi girdiler sonucunda elde ettikleri çıktılarını kendileriyle benzer işleri yapan çalışanlar ile karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunda işgörenler eşitlik veya eşitsizlik duygusunu yaşarlar.

Adams, adalete dair görüşlerini "eşitlik denklemi" şeklinde adlandırdığı bir eşitlikle açıklamıştır. Eşitlikte her iki yönünde mevcudiyeti söz konusudur. Eşitlik denklemindeki oran "kazanım / katkı" oranıdır. Bu oranda oluşacak eşitsizlik durumu, adaletin olmadığı anlamına gelmekte ve taraflardan birinin diğerine kıyasla daha fazla kar elde ettiği anlamına gelmektedir. Bu teorideki eşitlik "Kişinin Kazanımı/Kişinin Katkısı = Diğer Kişinin Kazanımı / Diğer Kişinin Katkısı" şeklinde açıklanabilir (Özen, 2002). Adams'a göre bu orantıdaki eşit olmama durumu adaletsizlik anlamına gelmektedir ve bu durum kar sağlayan durumdaki bireye kendini suçlu hissettirirken diğerinin de ona hiddetlenmesine sebep olmaktadır. Teori, adil olmayan bir biçimde ücret aldığı düşünün kişilerin çalışma performanslarının azalacağını, ancak bu adaletsizliklerin yok edilmesi durumunda tekrardan güdüleneceklerini öne sürmektedir (Çökük, 2013).

2.2.2. Deutsch'un Dağıtım Teorisi

Dağıtım adaleti örgütsel adalet kavramının ilk ögesidir. Dağıtım adaleti çalışanların sahip olduklarının adaletidir. Ödül, ceza, terfi, statü, ücret gibi çıktılarının işgörelere nasıl paylaştırıldığı ve onların bu paylaşımı algılama biçimleridir.

Deutsch'a (1975) göre dağıtım adaletinde üç kural bulunur. Bunlar; "eşit temelli paylaşım", "ihtiyaç" ve "eşit paylaşım" dır. Çeşitli kazanımların dağıtılmasını sağlayan işveren, seçilen dağıtım kuralını saptamak için kazanımların eşit bir şekilde paylaşılmasını sağlaması gerekmektedir (Beugre, 2002). Eşit paylaşımında kazanımlar her kişiye eşit olarak dağıtılmalıdır, eşitlik temelli paylaşımında kişilere katkıları oranında dağıtım yapılmaktadır ve ihtiyaç kuralında ise işgörenlerin talepleri dikkate alınarak dağıtım yapılır. Deutsch (1975, 1978)'a göre bu kazanımlar yedi farklı faktöre göre oluşabilmektedir (Taşkiran, 2010). Bu faktörler:

1-Dağıtımı yapılan kazanımların yapısı: Dağıtım adalet algısı nitelik ile nicelik yönünden etkilenir.

2- Dağıtım sürecinde üstlenilen roller: Adalet algısını uygun özellikleri bulunmayan kişilerin dağıtım sürecinde yer alması etkiler.

3- Dağıtımın zamanı ve planlanması: Adalet algısı dağıtımla alakalı planlar ve zamanlamadan etkilenir.

4- Dağıtımın esasını gerçekleştirire değer: Dağıtım öncesi verim yönetim sistemine ilişkin süreçleri harekete geçirerek karar vermek adalete yönelik algıları etkiler

5- Kullanılmakta olan standartlar: Ölçüt ile kurallar adalet düşüncesini etkiler.

6- Ölçütleri uygulamaya yönelik kullanılmakta olan ölçme düzenekleri: Dağıtım adaletini sağlamaya yönelik belirlenen kıstas ve kuralların gerçekleştirilmesi, bu algıyı etkiler

7- Üstte belirtilen faktörlerin doğru uygulanmasına yönelik kararlar almak ve gerçekleştirmek: Kararların alınmasındaki süreçler, adalet algısını etkiler.

2.2.3. Leventhal'in Adalet Yargı Modeli

Bu modelde Leventhal çalışanların örgütlere yapmış oldukları katkılar sonucunda elde edeceklerinin adil bir şekilde olabilmesiyle ilgili gözlemlerde bulunmuş ve bunun her şartta mümkün olamayacağı sonucuna varmıştır. Hak edilen şekilde kazanımlar elde

edilmesinin ve çalışanların ihtiyaçlarının gözetilmesinde uygun ortamların oluşturulmasının adil olacağını savunmuştur.

İşgörenlerin dağıtım sürecine dair, adalet anlayışlarını direkt olarak etkileyecek 6 adet işlemsel adalet ile ilgili kural bulunur. Bahsedilen kurallar şu şekildedir (Leventhal, 1980):

- 1. Tutarlı olmak:** Dağıtımla alakalı alınacak kararlar zamana ve bireylere yönelik olarak değişmemeli, kendi içerisinde uyumlu olmalıdır.
- 2. Önyargılı olmamak:** Dağıtım sürecinde örgüt çalışanlarına önyargılı olmamak gerekmektedir.
- 3. Doğruluk:** Bilgiler gerçeğe dayanmalı, en az hatayla toplanmalıdır.
- 4. Düzeltilebilirlik:** İşgörenlerin alınan kararlara gerektiğinde itiraz edebilmeleri ve o kararların düzeltilmesinin mümkün olmasıdır.
- 5. Temsilcilik:** Kişileri etkileyecek olan kararların alınması sürecinde kişiler arasından temsilciler seçilmesi ve sürece dâhil edilmesidir.
- 6. Etik:** Uygulanacak kararların, bilhassa dağıtım ve işleme alakalı, çalışanların ahlak değerleri ile aynı doğrultuda olmasıdır.

2.2.4. Crosby'nin Görelî Yoksunluk Modeli

Teorinin temeli karşılaştırmaya dayanmaktadır. Bireyler kendi aldıkları ödüller ile diğerlerini kıyaslamakta ve büyük farklılıklarla karşılaşma durumunda yoksunluk hissetmektedir. Karşılaştırmalar yapılırken farklı kademeler esastır ve bu yönüyle eşitlik teorisine ayrılır.

Başlangıçta Stouffer ve arkadaşlarınca kullanılmış olan ve İkinci Dünya Savaşı zamanından kalmış bulgularla açıklanan (1949), sonrasında Crosby (1976) tarafınca

geliştirilmiş ve alanyazına katılmıştır. Crosby'in (1982, 1984) yürüttüğü ayrıntılı çalışmalarda iş yaşamındaki kadınların özellikle kariyer basamaklarında üst seviyelerde olan kadınların çalışmayan kadınlara oranla avantajlı görünmelerine karşın, erkek çalışanlarla kendilerini kıyasladıkları için daha fazla mağduriyet yöneliminde oldukları görülmüştür. Yüksek statü gerektiren işlerde erkek işçilere kıyasla kadın çalışanların kendilerini dezavantajlı hissettiklerini belirterek farklı görüş bildirilmiştir. Crosby (1976) tarafından geliştirilen Göreceli Mahrumiyet Teorisi'nde, belirli kurallara göre yapılan ödül ve ücret dağıtımının, işgörenlerin kendilerini toplumdaki diğer kişiler ile kıyaslamaya iteceğini ve bununla birlikte işgörenlerde küskünlük ve yoksunluk düşüncesi yaratacağını öne sürmüştür. Bu algı, işgörenlerde isyan etme durumu, şiddet yönelimi, depresyon gibi duyguların şiddetli bir şekilde yaşanmasına neden olabilecektir (Greenberg, 1987).

2.2.5. Thibaut ve Walker 'in Kontrol (Kişisel Çıkar) Modeli

Kontrol modeli Thibaut ve Walker (1975) tarafınca geliştirilmiş olup bu modele göre, bireylerin kararların adilliğine dair olan düşünceleri prosedürlerden yarar sağladıkları kazanımlara karşı ortaya çıkardıkları reaksiyonların büyük önemde belirleyicisidir. Farklı bir söylemle bireyler kendi istedikleri şekilde kazanımlara sahip olamasalar bile, kazanımların belirlenme sürecinde kontrol imkanı veren kurallar bulunduğu kazanımlarının adil olduğunu düşünebilmektedir (Colquitt et al., 2001).

Thibaut ve Walker, bireylerin süreç kontrollerinin yüksek seviyede olmasının, karar verme sürecinde kontrol sahibi olmasalar bile adalet algılarının yükselmesi doğrultusunda sonuçlar elde etmişlerdir. Örgüt çalışanlarınca istenen seviyedeki kazanımlar örgütte adalet algısı yaratırken, istenmeyen kazanımlarda adaletsizlik düşüncesi oluşmaktadır (Taşçıoğlu, 2010).

Kişisel çıkar modeline göre bireyler çıkarları doğrultusunda davranır ve buna göre hareket ederler. Bu model süreç kontrolü ve karar kontrolünden oluşmaktadır. Süreç kontrolü, anlaşmazlığın giderilmesinde yararlanılacak bilginin elde edilmesi ve seçiminde

kontrolü kullanmayı ifade ederken, karar kontrolü ise anlaşmazlığın çözümündeki en son kararlarda kişinin edinmiş olduğu tek yönlü kontrolü ifade etmektedir (Yılmaz 2004: 21).

2.2.6. Grup Değeri Modeli

Tyler ve Lind (1992) tarafından geliştirilen modeldir. Grup menfaatinin kişisel menfaatlerin önüne geçmesi gerektiği savunulur. Çalışanlar gruba birlikte hareket ederek kendilerine adil davranılmasını beklerler. Grup içerisinde birlik ve beraberlik esastır ve birbirleriyle olan ilişkileri geliştirmeye önem verirler. Kişiler arası ilişkiyi temel alır.

Bu modelde bireyler, bir gruba ait olmak ve grup arkadaşları ile uzun süreli ilişkiler içerisinde kalmak isterler. Grup üyesi olmak, insanların mevcut sosyal hayatının büyük bir bölümünü oluşturur ve insanlar yapıları gereği bir gruba ait olmak isterler. Çünkü bir gruba ait olduklarında sosyal statü ve özsaygı elde edebileceklerini düşünürler (Konovsky, 2000).

2.2.7. Araçsal Model ve İlişkisel Model

Örgütsel adaletin etkileşimsel boyutu ile ilişkilendirilmiştir. Örgüt içerisinde işgörenlerin yöneticilere isteklerini iletebilmeleri, kendileri ile ilgili kararlar alınırken sürece katılım sağlamaları yönetsel faaliyetlerin daha adil olduğunu düşünmelerini sağlar. Adil alınan kararlar ve süregelen işlemler örgüt çalışanları yönünden araçsal modele kıyasla daha çok değer görür. Adil kararlar ve işlemler işgörenlerin daha kıymetli hissetmelerine olanak tanır. Örgütsel adaletin işgönerlerce önemi iki nedenden oluşmaktadır. İlki; adalet işgönerlere elde ettiklerini arttırabilme olanağı sunar. Böylece işgönerler uzun zamanlı kazançlarını arttırabilmek amacıyla kısa süreli kazanımlarını önemli görebilmektedir. Bu düşünce “Araçsal Model” ya da “Kişisel Çıkar Modeli” şeklinde de açıklanabilir (İçerli, 2010).

Örgütsel adaletin etkileşimsel boyutu ile alakalı olan “İlişkisel Model” de örgüt içerisindeki çalışanlar mesai arkadaşları ve yöneticileri ile uyumlu ve uzun süreli ilişkiler içerisinde olmayı amaçlarlar. Bu sebeple topluluk içerisindeki ilişkilerin öneminin farkında olur ve bu ilişkileri korumaya yönelik davranışlar geliştirirler.

2.2.8. Ahlaki Erdemler Modeli ve Çoklu Yaklaşımlar Modeli

Robert Folger (1994) tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre işgörenler sahip oldukları kişisel değerlere önem verir ve bu doğrultuda adalet beklentisi içerisinde olurlar (Poyraz vd., 2009).

Williams (1997) tarafından çoklu yaklaşımlar modeli geliştirilmiş olup bu modelde işgörenlerin minimum dört adet birbiri ile alakalı psikolojik gereksinimi vardır. Bunlar: aidiyet gereksinimi, denetleme gereksinimi, anlamlı bir var oluş gereksinimi ve öz saygı gereksinimidir. Bu modelde, bireylerin diğer kişiler tarafından olumsuz tavır ile karşılaşması halinde dört adet ihtiyaçla çatıştığı belirtilmektedir (Poyraz vd., 2009).

2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet algısının belirlenmesi sürecinde kullanılacak olan ölçeklerin boyutları belirlenirken araştırmacılar farklı görüşler ortaya atmışlardır. Bazı araştırmacılar yalnızca örgütsel adaletin dağıtımsal ve işlemsel boyutları ile ilgilenirken diğer araştırmacılar ise etkileşim boyutunu da öne plana almıştır. Başka bir grup araştırmacı ise bilgisel ve kişiler arası adaletin etkileşim adaletine ait iki alt boyut olduğunu öne sürerken diğer araştırmacılar bu boyutlarında ayı değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Colquitt et al., 2001). Bu çalışmada örgütsel adaletle ilişkin alt boyutlar olarak dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarına değinilmiştir.

2.3.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet örgütlerde bireylerin sahip oldukları ödül, ceza, terfi ve ücret gibi kazançların örgüt çalışanlarınca adaletli bir şekilde algılanması şeklinde ifade edilir. Örgütsel adalette dağıtımsal adalet eşitlik teorisi ile benzerlik göstermektedir. İnsanlar dağıtımsal adaletle ilgili yargıya varırken sonuçların etikliğini dikkate alırlar. Fakat bu tip değerlendirmelerde öznellik söz konusu olabilmektedir.

Dağıtımsal adalet, etik ve nesnel olarak açıklanan nitelikler bazında, benzerlik gösteren kişilere benzer ve farklılık gösteren kişilere ise farklılıkları miktarında farklı davranışlarda bulunulması şeklinde açıklanır (Foley, Kidder ve Powell, 2002). Dağıtım adaleti, adalet ve eşitlik içerisinde sonuçların uyumlu ve kendi içinde tutarlı olduğu süreçlerde gelişmektedir. Bu süreçlerde örgüt çalışanları arasında günlük hayattaki kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için elde edecekleri ücret, takdir ve ödüllerin eşitlik anlayışı doğrultusunda dağıtılması düşüncesinin yaygın olduğu ifade edilebilmektedir (Colquitt et al., 2001).

Dağıtımsal adalet adil paylaşımın yola çıkar. Elde edilenlerin eşit şekilde paylaşılıp paylaşılmadığı kişilerin haklarının gözetilip gözetilmediği önemsenir. Eğer eşitlik olmadığı, haksızlık yapıldığı çıkarımları oluşursa kişilerde adalet anlayışı etkilenebilir.

2.3.2. İşlemsel Adalet

Crapanzano ve Folger (1991) tarafından kazanımların belirlenmesi için kullanılmış yöntemler ve süreçler ile alakalı adalet algısı şeklinde açıklanmıştır. İşlemsel adalet, örgütlerdeki dağıtımlarda alınan kararların alınma süreçlerinin örgüt çalışanları tarafından adil olarak algılanması şeklinde ifade edilebilmektedir. Adil algılamaya örgüt çalışanlarının kararları benimsemelerinde önemli rol oynar.

İşlemsel adalet iki alt boyuta sahiptir. Bunlardan ilki kararların alınma sürecinde uygulanan prosedürlerin yapılarıyla ilgilidir ve çalışanların kararlar alınırken söz hakkına sahip olmalarını, görüşlerinin alınmalarını savunur. Diğer bir boyutu ise karar alınma süreçlerindeki uygulamaların kararları alan kişilerce uygulanma türleri ile ilgilenmektedir.

İşlemsel adalet sürece odaklanır. Ödül ve cezanın miktarlarının belirlenmesinde kullanılan yöntemlerin adilliği ile ilgilenir ve sonuçların belirlenme şekli sonuçlardan daha önemli olarak kabul edilir. Örgüt çalışanlarının kendilerini ifade edebilme hakkına sahip olabildiklerini düşündükleri durumlarda tüm süreci daha adil olarak algılayabildikleri ve işlemsel adalet ile örgüt çalışanlarının örgüte bağlılıklarının belirlenmesinde önemli olduğu araştırmacılarca ortaya konmaktadır. Kendilerine ödül ve ceza gibi kavramlarda adaletli davranıldığını düşünen işgörenlerin örgüt bağlılığı daha yüksektir.

2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, örgütsel pratiklerin insani yönüyle ilgilenmektedir. Etkileşimsel adalette, adaletin kaynağı ile muhatabı arasındaki iletişimde dürüstlük, incelik ve saygı gibi yönler ele alınır (Beugre, 2002).

Etkileşimsel adalet, işgörenlerin, yöneticilerine ve çalıştıkları kuruma yönelik davranışlarını etkilemektedir. İşgörenler, yöneticileri tarafından saygı görmediklerini veya alınan kararlarda yeterli açıklama yapılmadığını düşündüklerinde örgüt için daha verimli çalışma gösterme konusunda isteksiz davranacaklardır. Bu türden bir düşünce örgüt içerisinde yaygınlaştığında üretim ve verim tehdit altında olmaktadır (Heather ve Spence, 2004).

Etkileşim adaletinin kişiler arası iletişime bağlılığı nedeniyle, prosedür adaletinin örgüt ortamından, etkileşim adaletinin de yüksek pozisyonlardaki işgörenlerden etkilediği açıklanmaktadır (Erdoğan, 2002). Örgüt çalışanları kendileriyle kurulan iletişimi

önemserler. Etkileşim adaletinde yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin adil olup olmadığı kurulan iletişime bağlıdır.

Çalışanlarda yöneticileri tarafından kendilerine yeterli saygının gösterilmediği, alınan kararlarda eksik açıklamaların yapıldığı veya hiç açıklama yapılmadığı düşüncesinin olduğu durumlarda örgütsel bağlılıkları ve iş performanslarında düşüş yaşanabilir.

2.4. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerde görüş ve düşüncelerini bilinçli olarak ifade edememesi olarak tanımlanır. İşgörenler yöneticilerinden veya diğer mesai arkadaşlarından olumsuz dönütler alabileceği endişesiyle sessiz kalabilmektedir. Bu bölümde örgütsel sessizlik kavramı, örgütsel sessizliğin boyutları, sessizlik teorileri, işgörenlerin sessiz kalma nedenleri ve örgütsel sessizliğin sonuçları yer almıştır.

Örgütsel sessizlik ile ilgili çalışmalar 1970’li yıllara dayanmaktadır. Hirschman (1970) bu konuda çalışmalar yapmış ve “Exit, Voice and Royalty” adlı eserinde örgütsel sessizlik kavramına değinmiştir. Daha sonraki yıllarda 1980’lerden 2000’li yıllara kadar olan süreçte örgütsel sessizlik kavramının kapsamı arttırılmıştır.

Örgütlerde ses, değişimin en önemli kaynaklarından fakat çalışanlar konuşma konusunda isteksizce davranmaktadırlar. Örgütsel sessizlikte işgörenler yaptıkları işle, işverenle veya kurumla ilgili fikir ve düşüncelerini istemli bir şekilde gizleyebilirler. Sessiz olmanın sebepleri arasında şikâyet eden olarak görülmek, ilişkilerin etkilenmesi, güvensizlik, işsizlik korkusu, iş yerinde yükselememe korkusu, söylenenlerin işe yaramayacağı düşüncesi yer alır. Örgütsel sessizlik kavramı örgütlerde değişme ve gelişmenin önünde bir sorun olarak yer alır. İşgörenler düşüncelerini ifade etmede kendilerini güvensiz bir ortamda hissettiklerinde, söyleyeceklerinin sonuçlarının kendilerini olumsuz etkileyeceklerini düşündüklerinde kaçınılmaz bir şekilde sessiz

kalırlar. Bu durum örgüt içerisinde bozulmalara sebebiyet verebilir. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi üyelerinin katılımı, paylaşımlar ve iletişimle mümkün olur, verim için örgütsel etkileşim son derece önemlidir.

Örgütler küresel yarışın sürdüğü iş hayatında başarılı olabilmek için çalışanlarıyla uyumlu bir şekilde çalışmalarının gerekliliğini bilmelerine rağmen, çalışanların sessizleşmelerine bilerek veya bilmeyerek tetikleyebilirler. Örgüt çalışanlarının sessizliği önceleri ortama uyma veya itaat gösterme şeklinde yorumlansa da günümüzde bu durumun bir geri çekilme ve tepki olduğu bilinmektedir (Bildik, 2009). Örgütsel sessizlik; yani sorunlar ve konular ile ilgili düşüncelerini belirtmeme durumu örgüt içerisinde öğrenmeleri engelleyerek farklı düşüncelerin açığa çıkmasını azaltarak yaratıcılık üzerinde bir takım engeller teşkil eder.

İşgörenlerin çalışma ortamlarındaki mevcut problemleri bilmelerine rağmen amirleri ile gerçekleri paylaşmadıkları ikilemi, sessizlik konusunun araştırılmasını ön planda tutmaktadır. Günümüzde gündeme gelen formel seslilik düzenekleri (açık kapı politikaları, tavsiye ve şikayet sistemleri vb), formel görüşmelerde sesli olma fırsatı (toplantılar gibi) ve spontane gelişen gayri resmi ortamlarda açıkça konuşabilme fırsatı olarak değerlendirilebilir. Bu durumlar yetki sahibi kişilere ulaşabilme yöntemleri arasında sayılabilir (Çakıcı, 2008).

2.5. Örgütsel Sessizliğin Boyutları

Örgütsel sessizlik kavramı farklı şekillerde ve boyutlarda pek çok kez tanımlanmıştır. Bruneau (1973) Sobkowiak (1997), Pinder ve Harlos (2001) ile Van Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından değişik türlerde sessizlik sınıflandırmaları yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde örgütsel sessizlik türleri genellikle üç boyutta incelenmektedir. Bunlar kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik şeklindedir. Bu araştırmada bu boyutlara ek olarak ölçekte mevcut olan sessizlik

boyutlarından; okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon boyutlarına da değinilmiştir.

2.5.1. Kabullenici Sessizlik

Çalışanların bilinçli, katılımsız ve edilgen davranışlarını içeren sessizlik türüne kabullenici sessizlik denir. Çalışanlar, farklılıkları oluşturabilme ihtimalinin düşük olduğuna inanarak, düşünce ve fikirlerini kasıtlı olarak dile getirmemekte ve sessizleşmektedir.

Kabullenici sessizlik davranışına sahip çalışanlar, çalışma ortamındaki mevcut durumları olağan haliyle kabullenmenin yanı sıra durumları düzeltebilmeye dair çözümlerin farkında da değildirler (Pinder ve Harlos, 2001; Tayfun ve Çatır, 2013). Bir nevi öğrenilmiş çaresizlik gibidir kabullenici sessizlik. Çünkü çalışan, düşüncelerini ifade etse bile bu durumun gereksiz olduğuna, değiştirebileceği bir şey olmadığına inanır. İşgörenlerin örgüt içerisinde boyun eğdiği durumlarda kabullenici sessizliğin varlığından söz edilebilir. İşgörenler buldukları ortamın koşullarına tepkisiz kalırlar. Görevleri gereğini yerine getirmek çalışanlar için yeterlidir.

2.5.2. Korunma Amaçlı Sessizlik

Örgüt çalışanlarının var olan bir sorun ile ilgili düşüncelerini olabilecek tepkilerden çekinmesi sonucu saklaması durumudur. Kişinin görüş beyan etmesi, konuşması durumunda ortaya çıkabilme ihtimali olan muhtemel durumları göze alamamasıdır. Kişilerin korkularıyla oluşan ve bununla ilişkisel olarak kasıtlı bir şekilde fikirlerini açıklamaktan kaçınma durumuna sebebiyet vermektedir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008).

Korunma amaçlı sessizlikte birey sessiz kalarak kendini güvence altına almayı hedefler. Bu bilinçli bir tercihtir. Var olan sorunların görmezden gelinmesine, düşüncelerin açıklanmamasına ve yapılan hataların saklanmasına neden olabilmektedir. Morrison ve Milliken (2000) işverenlerin hatalı veya yanlış davranışlarından ötürü mahcup olmasından, savunmasız veya yetersizlikten ve oluşma ihtimali olan tehditleri önlemek adına astlarında korku duygusu oluşturduklarını öne sürmüşlerdir. Astlarda korkunun varlığı mevcut durumu üstlere aktarırken eksik ya da yanlış bilgilendirmelere sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde iş arkadaşları tarafından ötekileştirilme korkusu da çalışanları örgütsel sessizliğe yöneltebilmektedir.

Kariyer basamaklarında ilerleme, işverenlerinin ve mesai arkadaşlarının desteğini alma, değerli olduğuna inanılan ilişkilerin bozulmaması gibi şahsi kazanımlarını elinde tutmak isteyen çalışanlar fikirlerini açıkça dile getirmekten endişelenirler ve sessiz kalmaya yönelirler (Acaray, Çekmecelioğlu ve Akturan, 2015). Korunma amaçlı sessizlikte işgören düşüncelerini ifade etmeyi tehlikeli bir durum olarak görmekte ve kendini korumak amacıyla sessiz kalmayı tercih etmektedir.

2.5.3. Koruma Amaçlı Sessizlik

Örgüt çalışanları bu sessizlik türünde korunma amaçlı sessizlikte olan durumun tersine, sessiz kalmadıklarında karşılıklarına çıkabilecek olumsuz durumlardan ziyade başka kişilerin olumsuz durumlarla karşı karşıya gelmemeleri adına sessiz kalmaktadırlar (Durak, 2012; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003). Korunma amaçlı sessizlikte, örgütteki çalışanlar örgüt içerisindeki birlik ve beraberliğin sürdürülebilmesi için karşıt olabilecek düşüncelerini kendilerine saklarlar. Yaşanan problemlerde sessiz kalınarak örgüt yararına davranış esastır.

Bu sessizlik türünde çalışanlar düşüncelerini bilinçli şekilde açıklamaktan sakınırlar. Çalışanların örgütü koruma düşüncesi ve diğer arkadaşlarını koruma isteği şeklinde iki şekilde karşımıza çıkar. Her iki durumda da şahsi menfaatler söz konusu

değildir ve örgütün yararı önemlidir. İşgörenler kendilerini korumak yerine örgüt yararını veya diğer örgüt çalışanlarının yararını düşünerek sessiz kalırlar.

2.5.4. Okul Ortamı

Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilseler bile bu eksikliklerden söz etmezler. Öğretmenler görüşlerini dile getirdiklerinde yöneticilerden ve diğer öğretmenlerden olumsuz tepkiler almaktadırlar. Öğretmenlerin rahatça duygu ve düşüncelerini ifade etmeleri örgütsel öğrenme ve gelişme için önemlidir ancak idareciler yeni uygulamalar konusunda öğretmenlerin fikirlerini almaya açık değildir (Durnalı, Akbaşlı ve Diş, 2020).

2.5.5. Duygu

Öğretmenler zor durumlarda konuşmaktansa sessiz kalmayı seçerler. Belli konular ile ilgili konuşmaktan kaçınırlar ve içsel memnuniyetsizlikleri kaygı ve stresi tetikler (Durnalı, Akbaşlı ve Diş, 2020).

2.5.6. Sessizliğin Kaynağı

Olaylar karşısında öğretmenlerin hissettiklerini ve düşündüklerini açık bir şekilde dile getirememeleri tüm durumlar ve olaylar için geçerlidir. Öğretmenlerin fikirlerini ifade edememeleri, idarecilerin baskıcı tutumlarından kaynaklanır. Okullardaki savurganlıklar ve eksiklikler öğretmenlerin kendilerini anlatmalarını olumsuz etkiler. İdarecilerin öğretmenlere adaletli bir şekilde davranmaması öğretmenlerin düşündüklerini açıklamalarını engellemektedir. Aynı zamanda öğretmelerin deneyimsizlik ve bilgisizlik korkusu da duygularını açıklamalarına engel olur (Durnalı, Akbaşlı ve Diş, 2020).

2.5.7. Yönetici

Okul idarecilerinin “en iyisini bilirim” tutumu öğretmenleri olumsuz etkiler. Okul yöneticilerinin düşük performans göstermeleri, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmelerine engel olmakta; öğretmenlerin idarecilerine güvenmemeleri duygu ve düşüncelerini ifade etmelerine engel olmaktadır (Durnalı, Akbaşlı ve Diş, 2020).

2.5.8. İzolasyon

Öğretmenler duygu ve düşüncelerini dışlanacakları kaygısıyla ifade etmezler; öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıklarında kendilerini güvende hissetmezler; öğretmenler ise şikâyetçi veya baş belası olarak algılanmamaya çalıştıkları için olay ve durumlarda konuşmamayı tercih etmektedirler (Wiemann, 1977; Topluer, 2008; Durnalı, Akbaşlı ve Diş, 2020).

2.6. Sessizlik Teorileri

Örgütlerde işgörenlerin sessiz kalma isteklerinin nedenlerini ve sessiz kalma durumlarını anlayabilmek ve açıklamak için bir takım teoriler ortaya atılmıştır. Bu teoriler:

- Bekleyiş Teorisi
- Fayda-Maliyet Analizi
- Sessizlik Sarmalı
- Kendi Uyarılama şeklinde dört başlıktan oluşmaktadır.

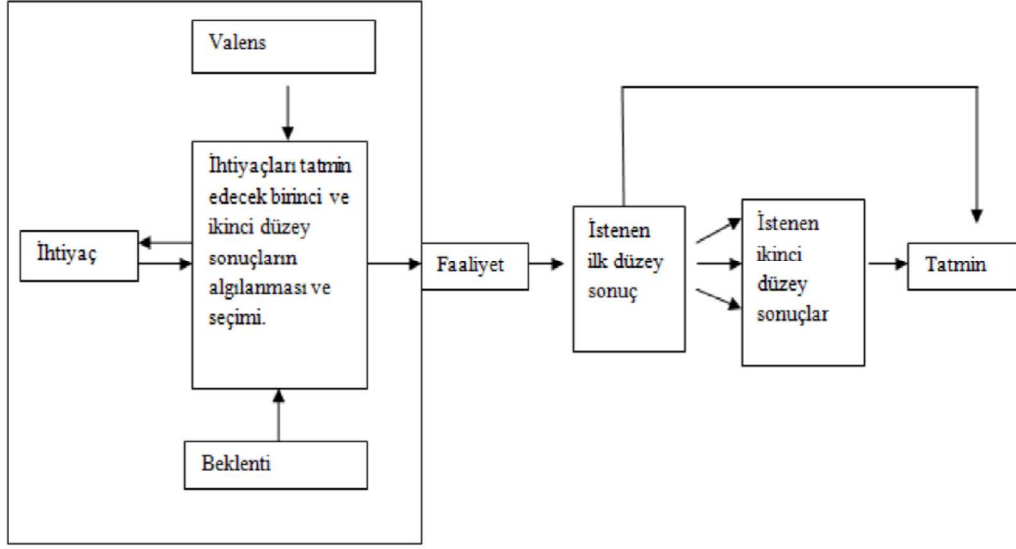
2.6.1. Beklenti-Bekleyiş Teorisi

Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. Vroom; işgörenlerin çalışma performanslarının alacakları ödöl beklentisi ile pozitif yönde ilişkili olduğunu savunur ve çalışanların yüksek isteklendirmeyele çalışmalarının sonucunda iyi bir etkinlik sağlayacakları ve sonucunda bekledikleri ödüle kavuşacakları inancı yapılan işe olan motivasyonlarını arttıracadığını savunur. Beklenti- Bekleyiş teorisi üç ana kavramdan oluşur bunlar; beklenti, valans ve araçsallık şeklinde.

Beklenti: Bu kavram “bireyin belirli bir davranışı sergilemesinin ardından belirli bir sonucu (performans) elde etme olasılığına dair başlangıctaki inancı” (Vroom, 1967) şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka deyişle beklenti; bireyin uğraşları sonucunda sahip olacaklarına yönelik inancıdır.

Valans: Valans kişilerin davranışları sonucunda elde edecekleri çıktılara olan arzularıdır. Bu arzu olumlu yönde ise pozitif, olumsuz yönde ise negatif valans olarak adlandırılır. Valansın yükselmesi kişinin daha fazla çaba sarf etmesini sağlayacaktır (Koçel, 2010).

Araçsallık: Beklenti kuramına göre kişilerin uğraşlarının birinci düzey çıktılarının(performans) ikinci düzey çıktılara(ödöl) neden olabileceği yönündedir. Bu ilişki “araçsallık” şeklinde tanımlanır. Kısaca araçsallık bireylerin çabalarının sonucunda ödüllendirilme inancıdır.



Şekil 1: Vroom'un valens, beklenti ve araçsallığı içeren motivasyon süreci (Konur, 2006)

2.6.2. Fayda- Maliyet Teorisi

Fayda-maliyet teorisine göre işgörenler örgüt içerisinde sessizliklerini korumadıkları takdirde elde edecekleri değerler ile konuşmalarının olası ederlerini kıyaslarlar. Konuşmalarının doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki çeşit maliyetleri vardır. Doğrudan maliyetlerde, enerji ve vakit kaybı söz konusudur. Dolaylı maliyetlerde ise işin kaybı, terfi alamamak vb. maliyetlerin yanı sıra ruhsal gerginlik olarak açıklanabilecek olan azalan saygınlık, muhalif ilişkilerin ortaya çıkarabileceği çatışma, imaj kaybı, kritik sayılabilecek düşüncelerin yok sayılması ve karşıt görüşlerin tartışma ihtimali durumudur (Çakıcı, 2007). Bireylerin sessizliklerini bozma kararlarında içsel olarak yaptıkları karşılaştırmalar kararlarında belirleyicidir. Bu süreç sonrasında sessizlik tercih edilebilir.

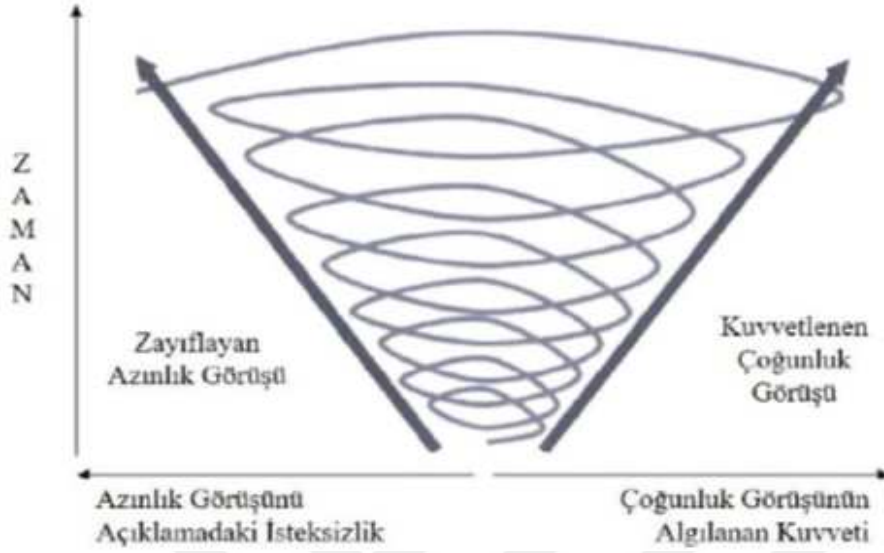
2.6.3. Sessizlik Sarmalı

Toplumsal hayatta insanlar yalnız kalıp izole bir hayat içerisinde yaşamayı tercih etmezler ve iletişim halinde olup fikirlerini açıklamak ve desteklenmek isterler ve bu süreç sonucunda güdülenmeleri artar. Aksi durumlarda bireyler fikirlerini beyan etmek yerine sessiz kalma davranışına yönelebilirler. Sessizlik sarmalında kişi bulunduğu toplumdan ayrı kalma, dışlanma korkusu ile genel görüşlerde ayrı olabilecek düşüncelerini ifade etmekten sakınarak davranışlarını çoğunluğa göre belirlemeye çalışır.

Noelle-Neumann (1974)'e göre kişiler toplumsal konularda yeterince destek bulamayacaklarını hissettiklerinde sessiz kalmaya yönelebilir. Genellikle dışlanma korkusu ve özgüven eksikliği bu duruma sebeptir.

Bowen ve Blackmon'un (2003) "dikey sessizlik spiralleri" araştırmasında da olduğu gibi teoriye dair çalışmalar halen sürmektedir. Çalışmada sessizlik davranışının örgüt içerisinde yayılabileceği ve işgörenlerin farklı konularda dahi sessiz kalabileceği savunulur. Bowen ve Blackmon (2003) yapmış oldukları bu çalışmada örgütsel anlamda bu teoriyi kullanarak işgörenlerin örgüt içinde mesai arkadaşlarından destek almadıklarında, fikirlerini kendine saklayarak sessizliği tercih edeceklerini söylemiştir. Sessizlik sarmalı teorisinde birtakım varsayımlar da mevcuttur (Kahveci, 2010). Bunlar;

- İşgörenlerin örgüt içerisinde dışlanmakla ilgili baskı hissetmesi,
- İşgörenlerin daima dışlanmaktan korkması,
- Örgütten dışlanma korkusunun, işgörenin mevcut ortamı hakkında olumsuz düşüncelere sebebiyet vermesi,
- Çalışanın, muhakemesi sonucu konuşmaya veya sessiz kalmaya karar vermesi şeklindedir.



Şekil 2. Sessizlik sarmalı (Kaynak: Bowen ve Blackmon,2003; Akt. Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011).

2.6.4. Kendini Uyarılama Teorisi

Bu teoriye göre birey bulunduğu ortamdaki koşullara göre mevcut davranışlarına yön verir. Kendini uyarlamada daha başarılı olabilen bireyler toplumsal davranışlarını kasıtlı şekilde düzenleme eğilimindedir başka bir ifadeyle ortam şartlarına göre kolayca davranış değiştirebilen bireyler kendini uyarılama yeteneği yüksek olanlardır. Bu yetenekten mahrum olanlar ise fikirlerini dışa vurma, açıkça beyan etme yönelimindedir ve düşüncelerini olduğu gibi aktarma yönelimi mevcuttur.

Ülkemizde pek çok kişinin davranış seçiminde, toplumsal kabullenilme ve beğenilmenin önem arz ettiği anlaşılmaktadır (Çakıcı, 2007). İşgörenler örgüt içerisinde kabul görebilmek için davranışlarını örgütün istekleri yönünde şekillendirir. Örgütün isteklerine uyum sağlamak esastır ve kişisel kontrol ön plandadır.

2.7. İşgörenlerin Sessiz Kalma Nedenleri

Örgütlerde işgörenler kimi zaman olay ve durumlar hakkında düşüncelerini rahatlıkla beyan edebildikleri gibi kimi zamanda sessiz kalmayı isteyebilirler. Neden sessiz kaldıkları ve konuşma konusunda isteksiz oldukları olay ve durumları, sessiz kaldıkları zamanları ve neyi ne kadar ve kiminle paylaşıp paylaşmama yönündeki tercihlerini belirleyebilmek önemlidir.

Toplumsal olaylarda hassasiyeti yüksek bireyler ve ya farklı açılardan mevcut durumu değerlendirebilen bireyler, sessiz kalmayı yine de sonuçsuz kalındığını anladıklarında gittikçe sessizleşebilirler (Çakıcı, 2010).

İşgörenlerin sessiz kalmayı tercih etmelerinde bir takım nedenler söz konusu olabilmektedir. Bunlar; yöneticiye güvenmeme, konuşmanın riskli olarak algılanması, dışlanmaya yönelik korku, önceki deneyimler ve mobbing olarak sıralanabilir.

2.7.1. Yöneticilere Güvenmeme

Örgüt içerisinde işgörenlerin yöneticilerine olan güven duygusunun doğrudan etkisinin olduğu belirtilebilir. Farklı fikirlerin kabul görmediği örgütlerde işgörenlerin yöneticilerine duydukları güvenin azalması örgütsel sessizliğin artmasına neden olabilmektedir.

Yapılan araştırmalar işgörenlerin örgüt içerisinde var olan problemleri bilmelerine rağmen yöneticileriyle konuşmaya çekindiklerini ortaya koymaktadır. Olumsuz dönüt korkusu; karar verme süreci, adaletsiz dağıtım, performans düşüklüğü, yöneticilerin yetersizliği, örgütsel verimsizlik gibi konuların konuşulmamasına yol açabilmektedir.

Çalışanlar işverenlerinin düşünceleri ile ilgili negatif düşünce beyan ettiklerinde ceza alacaklarına inanmaktadırlar (Morrisson ve Milliken, 2000).

2.7.2. Konuşmanın Riskli Olarak Algılanması

Örgütsel sessizliğin bir başka nedeni de konuşmanın riskli görülmesidir. Sürekli değişen dünyada rekabet ortamı, müşterilerin istek ve beklentilerinin yükselmesi, kaliteye önem verilmesi gitgide artmaktadır. Örgüt çalışanlarının süreç içerisinde kendilerini ifade edebilme, sorumluluk alma beklentileri de artmaktadır. Ancak terfi alamama, örgüt içerisinde sevilme ve izolasyon korkusundan ötürü işgörenler düşüncelerini açıkça dile getirememektedirler (Bildik, 2009).

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve güncel kalabilmesi için işgörenlerin görüşlerini açıkça ortaya koyabilmeleri önemlidir. Buna rağmen dışlanma korkusu, görevde yükselememe, sorun çıkaran olma korkuları düşüncelerini açıklamalarına engel olur (Vakola ve Bouradas, 2005). Bu düşünce sonucunda işgörenler mevcut olay ve durumlarla ilgili görüşlerini belirtmenin onlara olumsuz sonuçlar getirebileceği inancı ile sessiz kalmayı tercih ederler.

2.7.3. Dışlanmaya Yönelik Korku (İzolasyon)

Örgüt içerisinde çalışanlar çoğu zaman olumsuz nitelendirilebilecek bilgileri açığa çıkarmaya çekinirler ve grupta hareket ederek sessiz kalmayı tercih ederler. İzolasyon korkusuyla hareket eden bireyler davranış ve düşüncelerini toplumun beklentilerine göre düzenlerler. Çalışanlar örgüt tarafından onaylanmayacağını düşündükleri bilgileri paylaştıkları zaman örgüt içerisinde şikâyet eden, dedikodu yapan ve uyumsuz olarak algılanabileceklerini düşünerek sessiz kalmayı tercih edebilirler.

2.7.4. Önceki Deneyimler

Daha önceki deneyimlerinde beyan ettikleri fikirler ile ilgili olumsuz dönüt almış olan işgörenler aynı konu ile ilgili fikir ve düşüncelerini açıklamak konusunda isteksiz davranabilirler. Çalışanlar sadece geçmiş olumsuz yaşanmışlıkları neticesinde değil, aynı zamanda mesai arkadaşlarının yaşanmışlıklarını da gözleyerek sessizleşmeyi öğrenirler (Milliken, Morrison ve Hewlin, 2003).

Örgüt çalışanları bu tutum sonucu kendilerini değersiz bulabilmektedir ve düşüncelerini açıklamak için yöneticilerinde olduğu şekilde rahat bir ortam içerisinde değerli sayılabilmek beklentisi içerisinde olabilirler. Örgütsel bağlılığın oluşabilmesi bu aşamaların sağlanmasıyla sağlanabilir.

2.7.5. Mobbing (Bezdiri)

19. yüzyılda biyologlar ortaya atılmış olan İngilizce kökenli olan bu kavram yuvalarını korumak isteyen kuşların saldırganın etrafındaki davranışlarını betimlemek için kullanılmıştır. 1960'lı yıllarda Konrad Lorenz tek başına olan büyük bir hayvanın, küçük bir grup hayvan tarafından tehdit edilmesi şeklinde tanımlamıştır (Leymann, 1996).

Leyman (1996), bu kavramı, bir veya birden fazla bireyin birine hitaben sistematik olarak psikojik ve/veya fiziksel hasara sebep olan, aralığı sık (haftada minimum bir kez) ve süregelen zamanlarda (minimum 6 aylık bir sürede) devam eden saldırı ve taciz davranışları şeklinde tanımlar.

Mobbing psikolojik şiddet, baskılama, rahatsız etme, sıkıntı verme, yıldırma dır. Mobbing çoğu zaman işveren tarafından sistematik bir şekilde uygulanmakta ve işgörenlerin kendilerini kötü hissetmesine sebep olmaktadır.

Örgütlerde mobbinge uğrayan işgörenler çoğu zaman dışlanır ve yalnız kalır. Bu süreç sonucunda yıpranan işgörenler sessizlik davranışı gösterebilirler. Özsaygısını ve özgüvenini yitirebilir hem psikolojik hem de fizyolojik sorunlara sahip olabilir. Mobbinge uğramış bireyler; toplumdan soyutlanmış, özgüveni hasar almış, alt üst olmuş ve şimdiye kadar çeşitli uğraşlarla sahip olabildiği sosyal imajlarının bozulduğunu hissederler. Bireylerin kendilerine ve kişisel niteliklerine dair kuşkuları çoğalır (Çavuş ve Demir, 2009).

2.8. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütsel sessizlik kavramının bireysel ve örgütsel pek çok sonucu bulunmaktadır. Örgütsel sessizlik sonucu işgörenler kendilerini değerli hissetmemekte ve işverenlerine veya çalışma arkadaşlarına karşı öfke ve kızgınlık barındırabilmektedir. Bu durum çoğu zaman örgütsel bağlılığı da etkileyebilmektedir. Çözülemeyen sorunlar neticesinde sessizlik ortamının yarattığı etkiler ile örgüt verimi giderek düşebilmekte ve pek çok istenmeyen durumlar ortaya çıkabilmektedir.

Örgüt içerisinde ortaya çıkan sessiz kalma arzusu, örgütle ilgili hatalı kararların verilmesine neden olabilmekte, bunun yanı sıra çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılığını, sadakatini, mesleki yeteneklerinin gelişimini ve morallerini olumsuz yönde etkilemekte ayrıca örgütsel süreçlerde iyileşme ve yenilenmeyi engelleyici bir durum oluşturmaktadır (Milliken, Morrison ve Hewlin, 2003).

Örgüt çalışanlarının iş konusunda düşüncelerini açıklamaları sonucu elde ettikleri olumsuz dönütler onların çalışma isteklerini ve örgüte olan güven duygularını zedelemektedir. Fikirlerin açıklanmadığı iş ortamlarında bilgi eksikliği, iletişimsizlik ve örgüt içerisindeki hareketin sınırlılığı gözlemlenir. Vakola ve Bouradas, (2005) yapmış oldukları araştırmada örgütsel iletişimin örgütsel bağlılıkta en önemli etken olduğunu ve departman amirleri ile üst düzey yöneticilerin örgütsel sessizliğe yönelik tavırlarının

örgütsel bağlılıkta büyük payının olduğunu açıklamışlardır (Ülker ve Kantan, 2009; Vakola ve Bouradas, 2005).

Örgütsel sessizlik çalışanlar ve örgüt için olumsuz bir durumdur. Örgütün varlığını devam ettirebilmesine, gelişmesine, güncel kalmasına ve değişmesine engel olan en büyük nedenlerdendir.

2.9. Okullarda Sessizliğe Karşı Alınabilecek Önlemlere Dair Öneriler

Okullarda meydana gelen sessizliğin engellenmesine dair öneriler Arlı'ya (2013) göre aşağıda belirtilen şekilde sıralanabilir:

-Öğretmenlerin görüş ve düşüncelerini rahatça açıklayabilecekleri bir okul ortamı oluşturulabilir.

-İdareci ve öğretmenler arasındaki karşılıklı iletişime değeri verilmelidir.

-Öğretmenlerin tüm süreçlere aktif katılımı sağlanmalıdır.

-Öğretmenlerin tavsiyelerde bulunmaları teşvik edilebilir.

-Öğretmenlere katkıda bulunulabilir, hizmet içi eğitim çalışmalarına önem verilmelidir.

-Okullardaki öğrenilmiş çaresizlik düşüncesini sonlandıracak önlemler alınabilir.

-Okul idarecilerinin benimsemiş oldukları sabit fikirler değiştirilebilir

-Okul idarecileri okul ortamının zenginleştirilmesine yönelik çalışmalara önem vermelidir

Yukarıda belirtilen öneriler örgütlerde değişim ve gelişimin karşısındaki en büyük sorunlardan olan örgütsel sessizliğin azalmasına katkı sağlayarak öğretmenlerin görüş ve düşüncelerini rahatça ifade edebilmelerine olanak sağlayabilir (Gök, 2020).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler ile verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırma ile 2020-2021 eğitim öğretim yılında Tekirdağ ilinin Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerindeki ilkokul ve ortaokul kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adaletle yönelik algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki mevcut ilişkinin saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmada mevcut bir durum var olduğu şekilde betimleneceğinden araştırma “tarama modeli” şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmada örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları inceleneceğinden ilişkisel tarama modelinden de yararlanılmıştır.

Genel tarama modelleri ayrı ayrı değişkenlerin araştırıldığı tekil tarama modelleri ve iki veya ikiden daha fazla değişkenlerin aralarında bulunan mevcut ilişkinin araştırıldığı ilişkisel tarama modellerinden oluşur (Büyüköztürk vd., 2011). Tarama modeli ile geçmişte gerçekleşmiş olan veya günümüzde süregelen durum mevcut haliyle betimlenmeye çalışılır. Bu model evrenin tamamı veya evrendeki belli bir grubu yardımıyla evren ile ilgili genel bir kanıya ulaşabilmek için kullanılır (Bailey, 1982).

İlişkisel tarama modeli ise iki ya da ikiden daha çok değişkenlerin arasında bulunan ve birliktelik gösteren değişimi saptamayı hedefleyen tarama yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modeline göre değişkenlerin birlikte farklılık gösterip göstermediği; şayet bir farklılık mevcutsa bu farklılığın nasıl gerçekleştiği bulunmaya çalışılır (Karasar, 2011).

3.2. Evren

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde Tekirdağ ilinin Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerindeki farklı nitelikteki ilkokul ile ortaokullarda çalışan toplam 1143 sınıf öğretmeni ve branş öğretmeninden oluşmaktadır.

3.3. Örneklem

Bu araştırmada evrende bulunan okullar benzer amaçlı kümeler şeklinde düşünülerek örneklem seçimi küme örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Evrendeki tüm kümelerin yani okulların tüm öğretmenleri ile birlikte eşit oranda seçilme ihtimaline sahip olmaları istendiğinden (Karasar, 2012) küme örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada Süleymanpaşa ve Şarköy ilçesindeki bütün okulların topluca listesi çıkarılarak listeden yansızlık kuralına göre örneklem için yeterli sayıda okul seçilmiştir. Oransız küme örnekleme yöntemi ile elde edilen sonuçlar tüm Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerindeki ilkokul ve ortaokullara genellenmiştir.

Evrendeki eleman sayısı bilindiğinden örneklem büyüklüğü aşağıdaki formülle hesaplanmıştır.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Bu formülde;

n = Örneklem alınacak birey sayısına

N = Evrendeki birey sayısına

t = t tablosunda bulunan değere $\alpha = 0,05$, s.d. = ∞ için t=1,96

p = İncelenecek olayın görülme olasılığına (Örneklem büyüklüğü hesaplanırken en büyük varyansı verecek şekilde seçilen en uygun p değeri 0,5'tir)

q = İncelenecek olayın görülmemeye olasılığına (1-p=1-0,5=0,5)

d = Örnekleme hatasına ($\mp 0,05$) karşılık gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2011).

Formülde N=1143 alınıp hesaplama yapılırsa;

$$n = \frac{1143 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 \cdot 1142 + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{1097,7372}{2,855 + 0,9604}$$

$$n = \frac{1097,7372}{3,8154}$$

$$n = 287,712..$$

$$n \approx 288 \text{ bulunur.}$$

Formülle evrendeki birey sayısının 1143 olması durumunda örneklem olarak ihtiyaç duyulacak birey sayısının yaklaşık olarak 288 olduğu hesaplanmıştır.

Tablo 1

Örnekleme yönelik demografik veriler

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	178	61.2
	Erkek	113	38.8
Yaş	25 ve altı	11	3.8
	25-30	32	11.0
	31-35	62	21.3
	36-40	70	24.1
	41-45	38	13.1
	46 ve üstü	78	26.8
Mesleki Kıdem	1-5	30	10.3
	6-10	70	24.1
	11-15	68	23.4
	16-20	37	12.7
Medeni Durumu	21+	86	29.6
	Evli	219	75.3
	Bekar	72	24.7
Eğitim Durumu	Önlisans ve Lisans	257	88.3
	Lisansüstü	34	11.7
Okul Türü	İlkokul	125	43.0
	Ortaokul	166	57.0
	Branş Öğretmeni	190	65.3
Branş	Sınıf Öğretmeni	101	34.7
	Toplam	291	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmanın örneklemini 178 kadın ve 113 erkek öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin 11’i 25 ve altı yaş aralığına, 32’si 25-30 yaş aralığına, 62’si 31-35 yaş aralığına, 70’i 36-40 yaş aralığına, 38’i 41-45 yaş aralığına ve 78’i 46 yaş ve üzeri yaş aralığına sahiptir. Öğretmenlerin 30’u 1-5 yıl, 70’i 6-10 yıl, 68’i 11-15 yıl, 37’si 16-20 yıl, 86’sı 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin 219’unun medeni durumu evli, 72’sinin medeni durumu bekârdır. Öğretmenlerden 257’si önlisans ve lisans, 34’ü lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin 125’i ilkokulda, 166’sı ise ortaokulda çalışmaktadır. Son olarak öğretmenlerin 190’ı branş öğretmeni ve 101’i ise sınıf öğretmenidir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde veri toplamak için kullanılmış olan ölçek, 3 kısımdan oluşmuştur. İlk kısımda cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve branş bilgilerinin yer aldığı kişisel bilgiler kısmı bulunmaktadır. İkinci bölüm içerisinde 20 maddeden oluşmuş olan örgütsel adalet ölçeği ve üçüncü bölüm içerisinde de 18 maddeden oluşan örgütsel sessizlik ölçeği bulunmaktadır.

3.4.1. Örgütsel Adalet Ölçeği

Yapılan araştırmada, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş ve araştırmacılar aracılığıyla dilimize uyarlanmış olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Gerekli düzenlemelerin yapılmış hali Dağlı, Baysal ve Korkut (2013) tarafından gerçekleştirilen “İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet” adlı çalışmadan alıntılanmıştır. Ölçekte, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel şeklinde üç adet alt boyut bulunmaktadır. Dağıtımsal adalet alt boyutunda 5 madde, işlemsel adalet alt boyutunda 6 madde ve etkileşimsel adalet alt boyutunda ise 9 madde yer almaktadır. Ölçeğin orijinalinde Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; dağıtımsal adalet alt boyutu için .74, işlemsel adalet alt boyutu için .85 ve etkileşimsel adalet alt boyutu için de .92 şeklinde hesaplanmıştır (Niehoff ve Moorman, 1993). Bu araştırmada ise hesaplanan, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; dağıtımsal adalet alt boyutunda .81, işlemsel

adalet alt boyutunda .96, etkileşimsel adalet alt boyutunda .93 ve ölçeğin tüm maddelerinde ise .96 şeklinde hesaplanmıştır.

Tablo 2

Örgütsel adalet ölçeğinde bulunan maddelerin alt boyutlarına göre dağılımları

Alt Boyutlar	Madde Numaraları
Dağıtımsal Adalet	1-2-3-4-5-6
İşlemsel Adalet	7-8-9-10-11-16-17-18-19
Etkileşimsel Adalet	12-13-14-15

Ölçek adalet ölçeği beşli likert tipi derecelendirme ölçeğinden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri ve maddelere ait olan sınırlar şu şekildedir. Kesinlikle katılmıyorum (1.00-1.79), Katılmıyorum (1.80-2.59), Kararsızım (2.60-3.39), Katılıyorum (3.40-4.19) ve Tamamen katılıyorum (4.20-5.00).

3.4.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Araştırma sürecinde Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından, öğretmenlerin sessizliğe yönelik algılarını ölçmek için geliştirilmiş olan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Kullanılan ölçekte 18 madde bulunmaktadır ve okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon şeklinde 5 alt boyuta sahiptir.

Örgütsel sessizlik ölçeği beşli likert tipi derecelendirmeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri ve bu maddelere ait puanlama ve sınırlar şu şekildedir. Hiç katılmıyorum (1.00-1.79), Katılmıyorum (1.80-2.59), Kararsızım (2.60-3.39), Katılıyorum (3.40-4.19), Tamamen katılıyorum (4.20-5.00).

Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" için yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha formülünden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda okul ortamı boyutuna ait güvenilirlik düzeyi .81, sessizliğin kaynağı alt boyutuna ait güvenilirlik düzeyi .80, yönetici alt boyutuna ait

güvenirlilik düzeyi .77, duygu alt boyutuna ait güvenirlilik düzeyi .75, izolasyon alt boyutuna ait güvenirlilik düzeyi .81 şeklinde bulunmuştur. Ölçek için hesaplanan genel güvenirlilik kat sayısı ise ,89' dur. Bu çalışma kapsamında "Örgütsel Sessizlik Ölçeği"ni güvenirliliği tekrar hesaplanmış ve Cronbach's Alpha güvenirlilik katsayıları; okul ortamı boyutunda $\alpha=.69$, duygu boyutunda $\alpha=.79$, sessizliğin kaynağı boyutunda $\alpha=.76$, yönetici boyutunda $\alpha=.83$, ve izolasyon boyutunda $\alpha=.89$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tüm maddeleri için hesaplanan güvenirlilik katsayısı ise $\alpha=.92$ olarak bulunmuştur.

Tablo 3

Örgütsel sessizlik ölçeğinde yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımları

Alt Boyutlar	Madde Numaraları
Okul Ortamı	1-2-3-4
Duygu	5-6-7
Sessizliğin Kaynağı	8-9-10-11-12
Yönetici	13-14-15
İzolasyon	16-17-18

Ölçekteki 18 madde 5'li likert tipi ile düzenlenmiş olduğundan verilerin analizi yapılırken "Hiç Katılmıyorum" un karşılığı olarak "1", "Katılmıyorum" un karşılığı olarak "2", "Orta Düzeyde Katılıyorum" un karşılığı olarak "3", "Katılıyorum" un karşılığı olarak "4" ve "Tamamen Katılıyorum" un karşılığı olarak "5" ile puanlama yapılmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada sürecinde veri toplama aracı olarak yararlanılacak ölçeklerin uygulanabilmesi için ilgili birimlerden gerekli izinler alınmıştır, alınan izinler araştırmanın ek kısmında yer almaktadır. Kullanılacak olan ölçekler 2020'nin Aralık ayında Tekirdağ ili Süleymanpaşa ilçesi ile Şarköy ilçesinde görev yapmakta olan ilkökul öğretmenleri ve ortaokul öğretmenlerine Google formlar aracılığı ile gönderilmiş ve bu öğretmenlerden 291 tanesi gönüllü olarak ölçeği yanıtlamıştır.

3.6. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde Tekirdağ ilinin Süleymanpaşa ilçesi ile Şarköy ilçesindeki ilkokul ve ortaokul devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin saptanmasını amaçlayan bu çalışmada veriler çözümlenirken SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleminde bulunan katılımcılara dağıtılan ölçeklerden dönen 291 tanesine anket numarası verilerek toplanan veriler SPSS programına girilmiştir. Yapılan incelemelerde eğitim durumu değişkeninin önlisans kategorisinde az veri bulunduğu ve doktora kategorisinde veri bulunmadığı görüldüğünden önlisans kategorisi lisans kategorisiyle birleştirilerek önlisans ve lisans adıyla, doktora kategorisi yüksek lisans kategorisiyle birleştirilerek lisansüstü kategorisi adıyla incelenmiştir. Ölçeklerdeki branş değişkenine gelen yanıtlar branş öğretmeni ve sınıf öğretmeni kategorileri altında değerlendirilmiştir. Bu aşamalardan sonra kayıp veriler SPSS programıyla tamamlanmıştır. Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik ölçeklerinde hem ölçeklerin tamamı için hem de ölçek maddelerinin ayrı ayrı halleri için normallik testleri yapılmıştır. Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik ölçeklerinde ölçeklerin tamamı için yapılan Kolmogorov-Smirnov (grup büyüklüğü 30'dan fazla olduğu için bu test seçilmiştir) analizi sonucunda çarpıklık ve basıklık değerleri örgütsel adalet için normal dağılım göstermediği, örgütsel sessizlik için ise normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Ardından her iki ölçek maddelerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi de yapıldığında örgütsel adalet ölçeği maddelerinde çarpıklık ve basıklık değerlerinde normal dağılıma uygun olmayan sonuçlar görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel adalet ölçeği için parametrik olmayan testler seçilmiştir. Örgütsel sessizlik ölçeği için ise parametrik testler kullanılmıştır. Birinci alt problem ve ikinci alt problem incelenirken örgütsel adalet algı düzeylerini ve örgütsel sessizlik algı düzeylerini ölçmek için ortalamalara ve standart sapmalara bakılmıştır.

Üçüncü alt problem incelenirken örgütsel adalet ölçeği verileri normal dağılım olmadığından cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, branş ve görev yaptığı okul türü değişkenleri iki kategoriden oluştuğundan Mann-Whitney U; yaş ve mesleki kıdem değişkenleri ikiden fazla kategoriden oluştuğu için Kruskal Wallis kullanılmıştır.

Dördüncü alt problem incelenirken örgütsel sessizlik ölçeği verileri normal dağılım olduğundan cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, branş ve görev yaptığı okul türü değişkenleri iki kategoriden oluştuğundan bağımsız örneklem t-testi; yaş ile mesleki kıdem değişkenleri ikiden fazla kategoriden oluştuğu için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır.

Beşinci alt problem incelenirken örgütsel adalet ölçeği verileri normal dağılım göstermeyip örgütsel sessizlik ölçeği normal dağılım gösterdiği için Spearman Sıra Farkları Korelasyon hesabı kullanılmıştır. Korelasyon katsayı değerlerinin 0.00-0.30 değer aralığında bulunması ilişkinin düşük düzeyde olduğunu, 0.30-0.70 değer aralığında bulunması ilişkinin orta düzeyde olduğunu, 0.70-1.00 değer aralığında bulunması var olan ilişkinin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2011). Analiz yapılırken bu bilgiye göre hareket edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmamanın bu kısmında araştırmanın problemine ve alt problemlerine ait bulgular yer almaktadır. Ölçeklerden toplanmış olan veriler analiz edilmiş ve elde edilen bulgular alt problemlerle birlikte incelenerek yorumlanmıştır.

4.1. Birinci alt probleme ait bulgular

“İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet kavramına yönelik algıları nasıldır?” alt problemine ait bulgulara Tablo 4’ te yer almaktadır.

Tablo 4

Katılımcıların örgütsel adalet algıları

	N	\bar{X}	S
Dağıtımsal Adalet	291	2.89	.88
İşlemsel Adalet	291	3.32	1.01
Etkileşimsel Adalet	291	3.55	.97
Örgütsel Adalet	291	3.32	.86

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ($\bar{X} = 3.32$) “orta” düzeydedir. Alt boyutlarda ise öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısı ($\bar{X} = 2.89$) “orta” düzeyde, işlemsel adalet algısı ($\bar{X} = 3.32$) “orta” düzeyde ve etkileşimsel adalet algısı ($\bar{X} = 3.55$) “yüksek” seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. İkinci alt probleme ait bulgular

“İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik kavramına yönelik algıları nasıldır?” alt problemine ait bulgular Tablo 5’ te yer almıştır.

Tablo 5

Katılımcıların örgütsel sessizlik algıları

	N	\bar{X}	S
Okul Ortamı	291	3.27	.76
Duygu	291	3.63	.88
Sessizliğin Kaynağı	291	3.19	.76
Yönetici	291	3.64	.89
İzolasyon	291	3.47	.99
Örgütsel Sessizlik	291	3.40	.69

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ($\bar{X} = 3.40$) “yüksek” seviyede bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sessizliğin alt boyutları incelendiğinde ise okul ortamı ($\bar{X} = 3.27$) “orta” düzeyde, duygu ($\bar{X} = 3.63$) “yüksek” düzeyde, sessizliğin kaynağı ($\bar{X} = 3.19$) “orta” düzeyde, yönetici ($\bar{X} = 3.64$) “yüksek” düzeyde ve izolasyon ($\bar{X} = 3.47$) “yüksek” düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

4.3. Üçüncü alt probleme ait bulgular

“Öğretmenlerin örgütsel adalet kavramına ilişkin algıları; cinsiyet, branş, yaş, kıdem, eğitim durumu, medeni durum, görev yaptığı okul türüne göre değişiklik göstermekte midir?” alt problemine ait bulgular bu kısımda yer almaktadır.

4.3.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet ile alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin cinsiyet değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirleyebilmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testine yönelik bulgular Tablo 6’da yer almıştır.

Tablo 6

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıların cinsiyet değişkenine ilişkin bulguları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Dağıtımsal	Kadın	178	142.84	25425	9494	.42
	Erkek	113	150.98	17061		
İşlemsel	Kadın	178	146.24	26031	10014	.95
	Erkek	113	145.62	16455		
Etkileşimsel	Kadın	178	147.71	26292	9753	.66
	Erkek	113	143.31	16194		
Örgütsel Adalet	Kadın	178	146.30	26042	10003	.94
	Erkek	113	145.52	16444		

Tablo 6 yorumlandığında öğretmenlerin; dağıtımsal ($U=9494$, $p>.05$), işlemsel ($U=10014$, $p>.05$), etkileşimsel ($U=9753$, $p>.05$) ve örgütsel adalet ($U=10003$, $p>.05$) yönelik sıra ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.2. Branş değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin branş değişkenine yönelik anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testine yönelik sonuçlar Tablo 7’de açıklanmıştır

Tablo 7

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıların branş değişkenine ilişkin bulguları

	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Dağıtımsal	Branş Öğr.	190	145.57	27659	9514	.91
	Sınıf Öğr.	101	146.80	14827		
İşlemsel	Branş Öğr.	190	142.94	27158.50	9013	.39
	Sınıf Öğr.	101	151.76	15327.50		
Etkileşimsel	Branş Öğr.	190	143.51	27266.50	9121	.49
	Sınıf Öğr.	101	150.69	15219.50		
Örgütsel Adalet	Branş Öğr.	190	143.24	27216	9071	.44
	Sınıf Öğr.	101	151.19	15270		

Tablo 7 yorumlandığında öğretmenlerin; dağıtımsal (U=9514, p>.05), işlemsel (U=9013, p>.05), etkileşimsel (U=9121, p>.05) alt boyutları ile örgütsel adalet ölçeğinin geneline (U=9071, p>.05) yönelik sıra ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.3. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin yaş değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için uygulanan Kruskal-Wallis testine yönelik bulgular Tablo 8’de yer almıştır.

Tablo 8

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıların yaş değişkenine ilişkin bulguları

	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Dağıtımsal	25 ve altı	11	129.91	5	5.864	.320
	25-30	32	150.88			
	31-35	62	132.29			
	36-40	70	141.69			
	41-45	38	141.00			
	46 ve üstü	78	163.47			
İşlemsel	25 ve altı	11	89.64	5	12.591	.028
	25-30	32	149.31			
	31-35	62	139.77			
	36-40	70	137.94			
	41-45	38	136.33			
	46 ve üstü	78	169.49			
Etkileşimsel	25 ve altı	11	88.55	5	9.103	.105
	25-30	32	143.36			
	31-35	62	143.19			
	36-40	70	140.34			
	41-45	38	143.32			
	46 ve üstü	78	163.80			

Tablo 8'in devamı

	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Örgütsel Adalet	25 ve altı	11	92.95	5	9.779	.082
	25-30	32	146.05			
	31-35	62	140.69			
	36-40	70	138.82			
	41-45	38	141.54			
	46 ve üstü	78	166.30			

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin dağıtımsal ($\chi^2_{(5)} = 5.86$, $p > .05$), işlemsel ($\chi^2_{(5)} = 12.59$, $p > .05$), etkileşimsel ($\chi^2_{(5)} = 9.10$, $p > .05$) ve örgütsel adalete ($\chi^2_{(5)} = 9.78$, $p > .05$) yönelik sıra ortalamaların yaş değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir.

4.3.4. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal-Wallis testine yönelik sonuçlar Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıların mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulguları

	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Dağıtımsal	1-5	30	137.57	4	5.563	.234
	6-10	70	143.24			
	11-15	68	141.43			
	16-20	37	128.16			
	21+	86	162.47			
İşlemsel	1-5	30	137.03	4	7.921	.095
	6-10	70	138.61			
	11-15	68	144.39			
	16-20	37	124.80			
	21+	86	165.54			

Tablo 9'un devamı

	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Etkileşimsel	1-5	30	133.30	4	7.901	.095
	6-10	70	138.94			
	11-15	68	150.43			
	16-20	37	122.01			
	21+	86	162.99			
Örgütsel Adalet	1-5	30	134.63	4	8.604	.072
	6-10	70	139.96			
	11-15	68	146.30			
	16-20	37	121.31			
	21+	86	165.26			

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin dağıtımsal ($\chi^2_{(4)} = 5.56$, $p > .05$), işlemsel ($\chi^2_{(4)} = 7.92$, $p > .05$), etkileşimsel ($\chi^2_{(4)} = 7.90$, $p > .05$) ve örgütsel adalete ($\chi^2_{(4)} = 8.60$, $p > .05$) yönelik sıra ortalamalarının mesleki kıdem yönünden anlamlı farklılıklar sergilemediği görülmektedir.

4.3.5. Eğitim durumu değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin eğitim durumu değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirleyebilmek için uygulanan Kruskal-Wallis testine yönelik sonuçlar Tablo 10'da açıklanmıştır.

Tablo 10

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıların eğitim durumu değişkenine ilişkin bulguları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Dağıtımsal	Önlisans&Lisans	257	145.89	37492.50	4339.5	.95
	Lisansüstü	34	146.87	4993.50		
İşlemsel	Önlisans&Lisans	257	149.15	38332	3559	.08
	Lisansüstü	34	122.18	4154		
Etkileşimsel	Önlisans&Lisans	257	148.57	38181.50	3709.5	.15
	Lisansüstü	34	126.60	4304.50		
Örgütsel Adalet	Önlisans Lisans	257	148.39	38136.50	3754.5	.18
	Lisansüstü	34	127.93	4349.50		

Tablo 10 yorumlandığında öğretmenlerin; dağıtımsal ($U=4339.5$, $p>.05$), işlemsel ($U=3559$, $p>.05$), etkileşimsel ($U=3709.5$, $p>.05$) ve örgütsel adalete ($U=3754.5$, $p>.05$), yönelik sıra ortalamalarına ait verilerin eğitim durumu değişkeni yönünden anlamlı farklılıklar oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.6. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarıyla ilgili düşüncelerinin medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Mann-Whitney U testine yönelik sonuçlar Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıların medeni durum değişkenine ilişkin bulguları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Dağıtımsal	Evli	219	143.74	31478.50	7388.5	.42
	Bekar	72	152.88	11007.50		
İşlemsel	Evli	219	147.88	32385.50	7472.5	.51
	Bekar	72	140.28	10100.50		
Etkileşimsel	Evli	219	150.41	32939.50	6918.5	.12
	Bekar	72	132.59	9546.50		
Örgütsel Adalet	Evli	219	148.26	32468.50	7389.5	.43
	Bekar	72	139.13	10017.50		

Tablo 11 yorumlandığında öğretmenlerin; dağıtımsal ($U=7388.5$ $p>.05$), işlemsel ($U=7472.5$, $p>.05$), etkileşimsel ($U=6918.5$, $p>.05$) ve örgütsel adalete ($U=7389.5$, $p>.05$) yönelik sıra ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.7. Görev yaptığı okul türü değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin görev yaptığı okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için uygulanan Mann-Whitney U testine yönelik sonuçlar Tablo 12’de açıklanmaktadır.

Tablo 12

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıların okul türü değişkenine ilişkin bulguları

	Okul Türü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Dağıtım	İlkokul	125	144.08	18009.50	10134.5	.73
	Ortaokul	166	147.45	24476.50		
İşlemsel	İlkokul	125	147.22	18403	10222	.83
	Ortaokul	166	145.08	24083		
Etkileşimsel	İlkokul	125	149.70	18712	9913	.52
	Ortaokul	166	143.22	23774		
Örgütsel Adalet	İlkokul	125	148.22	18527.50	10097.5	.70
	Ortaokul	166	144.33	23958.50		

Tablo 12 yorumlandığında öğretmenlerin; dağıtım (U=10134.5, $p>.05$), işlemsel (U=10222, $p>.05$), etkileşimsel (U=9913, $p>.05$) ve örgütsel adalet (U=10097.5, $p>.05$) yönelik sıra ortalamalarının görev yapılan okul türü değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna bulgusuna ulaşılmıştır.

4.4. Dördüncü alt probleme ait bulgular

“Öğretmenlerin örgütsel sessizlik kavramına ilişkin algıları; cinsiyet, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, görev yaptığı okul türüne göre değişiklik göstermekte midir?” alt problemine ait bulgulara bu kısımda yer almaktadır.

4.4.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile alt boyutlarına yönelik düşüncelerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan t-testine bağlı bulgular Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarına yönelik algıların cinsiyet değişkenine ilişkin bulguları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Okul Ortamı	Kadın	178	3,29	.75	289	.46	.65
	Erkek	113	3,25	.78			
Duygu	Kadın	178	3,63	.88	289	.00	1.00
	Erkek	113	3,63	.88			
Sessizliğin Kaynağı	Kadın	178	3,17	.72	289	-.70	.49
	Erkek	113	3,23	.83			
Yönetici	Kadın	178	3,63	.87	289	-.10	.93
	Erkek	113	3,64	.93			
İzolasyon	Kadın	178	3,53	.96	289	1.17	.24
	Erkek	113	3,39	1.02			
Örgütsel Sessizlik	Kadın	178	3.41	.66	289	.16	.88
	Erkek	113	3,40	.74			

Tablo 13 yorumlandığında öğretmenlerin okul ortamı (t=.46), duygu(t=.00), sessizliğin kaynağı(t=-.70), yönetici(t=-.10), izolasyon (t=1.17) alt boyutları ve örgütsel sessizliğe (t=.16) yönelik ortalamalarının cinsiyet değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (p>0,05) bulgusuna ulaşılmıştır.

4.4.2. Branş değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla ilgili düşüncelerinin branş değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanmış olan t- testi bulguları Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarına yönelik algıların branş değişkenine ilişkin bulguları

	Branş	N	\bar{x}	Ss	sd	t	P
Okul Ortamı	Sınıf Öğr.	190	3,33	.75	289	1.85	.06
	Branş Öğr.	101	3,16	.78			
Duygu	Sınıf Öğr.	190	3,72	.87	289	2.58	.01*
	Branş Öğr.	101	3,45	.87			
Sessizliğin Kaynağı	Sınıf Öğr.	190	3,24	.79	289	1.33	.18
	Branş Öğr.	101	3,11	.69			
Yönetici	Sınıf Öğr.	190	3,67	.92	289	.92	.36
	Branş Öğr.	101	3,57	.83			
İzolasyon	Sınıf Öğr.	190	3,54	.99	289	1.45	.15
	Branş Öğr.	101	3,36	.97			
Örgütsel Sessizlik	Sınıf Öğr.	190	3.46	.71	289	2.00	.05*
	Branş Öğr.	101	3,30	.66			

*p<0.05

Tablo 14 yorumlandığında öğretmenlerin okul ortamı (t=1.85), sessizliğin kaynağı (1.33), yönetici (t=.92) ve izolasyon (t= 1.45) alt boyutları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı fakat duygu (t=2.58) ve örgütsel sessizlik (t=2.00) ortalamasında anlamlı farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Duygu boyutunda ve örgütsel sessizliğe ilişkin genel algıda sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenleri daha fazla örgütsel sessizlik sergilemektedirler ve bu durum örgütsel sessizlik ortalamasında da benzer şekilde daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır.

4.4.3. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla ilgili düşüncelerinin yaş değişkenine yönelik anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizine ait sonuçlar Tablo 15’ te yer almıştır.

Tablo 15

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarına yönelik algıların yaş değişkenine ilişkin bulguları

Değişken	Yaş	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p	Fark
Okul Ortamı	Gruplararası	3.20	5	.64	1.10	.36	-
	Gruplariçi	165.2	285	.58			
	Toplam	168.4	290				
Duygu	Gruplararası	8.47	5	1.69	2.25	.05	-
	Gruplariçi	214.5	285	.75			
	Toplam	223.0	290				
Sessizliğin Kaynağı	Gruplararası	4.58	5	.91	1.60	.16	-
	Gruplariçi	163.1	285	.57			
	Toplam	167.6	290				
Yönetici	Gruplararası	10.00	5	2.00	2.61	.02*	3>2 3>5
	Gruplariçi	218.4	285	.77			
	Toplam	228.4	290				
İzolasyon	Gruplararası	8.35	5	1.67	1.74	.12	-
	Gruplariçi	273.0	285	.96			
	Toplam	281.4	290				
Örgütsel Sessizlik	Gruplararası	5.05	5	1.01	2.15	.06	-
	Gruplariçi	133.9	285	.47			
	Toplam	138.9	290				

*p<0,05

Tablo 15’ e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin okul ortamı [$F_{(5-285)}=0.36$, $p>.05$], duygu [$F_{(5-285)}=0.05$, $p>.05$], sessizliğin kaynağı [$F_{(5-285)}=0.16$, $p>.05$], izolasyon [$F_{(5-285)}=0.12$, $p>.05$] alt boyutları ve örgütsel sessizlik düzeylerinin [$F_{(5-285)}=0.06$, $p>.05$] yaş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar sergilemediği görülmektedir. Öğretmenlerin yönetici alt boyutundaki algı düzeyleri yaş değişkeni yönünden anlamlı farklılık sergilemektedir [$F_{(5-285)}=0.02$, $p<.05$]. Bu bulguya göre aralarındaki farkın anlamlı olduğu grupları görmek için varyanslar homojen olduğundan Post Hoc çoklu kıyaslama

testlerinden Tukey Testi uygulanmıştır. Uygulanan Tukey Testi sonuçlarında öğretmenlerin yönetici alt boyutundaki algı düzeylerinde 31-35 yaş ile 25-30 ve 46 ve üstü yaş kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu gözlenmiştir. 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin 25-30 yaş aralığı ve 46 ve üzeri yaş aralığı öğretmenlere kıyasla daha sessiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.4. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla alakalı görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine yönelik anlamlı farklılıkların olup oluşmadığını incelemek için uygulanan tek yönlü varyans testi sonuçları Tablo 16’da açıklanmıştır.

Tablo 16

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarına yönelik algıların mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulguları

Değişken	Kıdem	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Okul Ortamı	Gruplararası	3.91	4	.98	1.70	.15	
	Gruplariçi	164.51	286	.58			
	Toplam	168.43	290				
Duygu	Gruplararası	9.36	4	2.34	3.13	.02*	3>1
	Gruplariçi	213.71	286	.75			
	Toplam	213.06	290				
Sessizliğin Kaynağı	Gruplararası	6.97	4	1.74	3.10	.02*	4>5
	Gruplariçi	160.70	286	.56			
	Toplam	167.67	290				
Yönetici	Gruplararası	4.78	4	1.20	1.53	.19	
	Gruplariçi	223.63	286	.78			
	Toplam	228.41	290				
İzolasyon	Gruplararası	9.29	4	2.32	2.44	.05	-
	Gruplariçi	272.15	286	.95			
	Toplam	281.45	290				
Örgütsel Sessizlik	Gruplararası	5.36	4	1.34	2.87	.02*	
	Gruplariçi	133.60	286	.47			
	Toplam	138.96	290				

* $p < 0,05$

Tablo 16 yorumlandığında öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları mesleki kıdem değişkeni yönünden genel olarak anlamlı bir farklılık sergilemektedir [F(4-286)=2.87, p<0.05]. Ayrıca duygu alt boyutunda [F(4-286)=3.13, p<0.05] ve sessizliğin kaynağı alt boyutunda [F(4-286)=3.10, p<0.05] öğretmenlerin mesleki kıdem açısından görüşleri anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılığın kaynağını belirlemek için uygulanan Tukey testi bulgularına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizliğe yönelik algı puanları arasındaki farklılığın kaynağına ulaşamamıştır. Duygu alt boyutunda farklılık aritmetik ortalamalara göre 11-15 yıllar arası mesleki kıdem yılında olan öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X}= 3.88$) ve 1-5 yıllar arası mesleki kıdem yılında olan öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X}= 3.29$) arasındadır.

Sessizliğin kaynağı alt boyutunda ise farklılığın 16-20 yıl arası kıdem yılındaki öğretmenler ve 21 yıl ve üzeri kıdem yılındaki öğretmenlerin arasında bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aritmetik ortalamalara göre öğretmenlerden 16-20 yıl arası kıdem yılına sahip olanların ($\bar{X}= 3.50$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}= 3.01$) kıdeme sahip olanlara göre görüşlerini açıklarken çevresel faktörlerden daha fazla etkilenerek daha sessiz kaldıkları söylenebilir.

4.4.5. Eğitim durumu değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre oluşturduğu farkların anlamlılığını incelemek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizine yönelik bulgular Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarına yönelik algıların eğitim durumu değişkenine ilişkin bulguları

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	sd	t	P
Okul Ortamı	Önlisans&Lisans	257	3.26	.76	289	-.90	.37
	Lisansüstü	34	3.38	.81			
Duygu	Önlisans&Lisans	257	3.62	.87	289	-.29	.77
	Lisansüstü	34	3.67	.91			

Tablo 17'in devamı

	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Sessizliğin Kaynağı	Önlisans&Lisans	257	3.18	.76	289	-.96	.34
	Lisansüstü	34	3.31	.73			
Yönetici	Önlisans&Lisans	257	3.65	.86	289	.48	.63
	Lisansüstü	34	3.57	1.06			
İzolasyon	Önlisans&Lisans	257	3.44	.95	289	-.65	.10
	Lisansüstü	34	3.74	1.21			
Örgütsel Sessizlik	Önlisans&Lisans	257	3.39	.68	289	-.86	.39
	Lisansüstü	34	3.50	.76			

Tablo 17 incelediğinde okul ortamı ($t=-.90$), duygu ($t=-.29$), sessizliğin kaynağı ($t=-.96$), yönetici ($t=.48$), izolasyon ($t=-.65$) ve örgütsel sessizlik ($t=.48$) ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.4.6. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla ilgili düşüncelerinin medeni durum değişkenine göre oluşturduğu farkların anlamlılığını incelemek amacıyla uygulanan t-testine ait bulgular Tablo 18'de yer almıştır.

Tablo 18

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarına yönelik algıların medeni durum değişkenine ilişkin bulguları

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Okul Ortamı	Evli	219	3.24	.77	289	-1.20	.23
	Bekar	72	3.36	.75			
Duygu	Evli	219	3.64	.90	289	.47	.64
	Bekar	72	3.58	.79			
Sessizliğin Kaynağı	Evli	219	3.19	.79	289	-.36	.72
	Bekar	72	3.22	.67			

Tablo 18'in devamı

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Yönetici	Evli	219	3.62	.91	289	-.43	.67
	Bekar	72	3.68	.83			
İzolasyon	Evli	219	3.48	1.01	289	.25	.80
	Bekar	72	3.45	.90			
Örgütsel Sessizlik	Evli	219	3.40	.73	289	-.33	.74
	Bekar	72	3,43	.58			

Tablo 18 yorumlandığında öğretmenlerin okul ortamı($t=-1.20$), duygu ($t=.47$), sessizliğin kaynağı ($t=-.36$), yönetici($t=-.43$), izolasyon ($t=.25$) alt boyutları ve örgütsel sessizlik ($t=-.33$) ortalamalarının medeni durum değişkeni ile anlamlı farklılıklara sahip olmadığı görülmektedir.

4.4.7. Görev yaptığı okul türü değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin görev yaptıkları değişkenine göre oluşturduğu farkların anlamlılığını incelemek amacıyla uygulanan t- testine ait sonuçlar Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 19

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarına yönelik algıların okul türü değişkenine ilişkin bulguları

	Okul Türü	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Okul Ortamı	İlkokul	125	3.36	.70	289	1.72	.09
	Ortaokul	166	3.20	.80			
Duygu	İlkokul	125	3.71	.82	289	1.46	.14
	Ortaokul	166	3.56	.91			
Sessizliğin Kaynağı	İlkokul	125	3.18	.75	289	-.27	.79
	Ortaokul	166	3.20	.77			

Tablo 19'un devamı

	Okul Türü	N	\bar{x}	ss	sd	t	P																				
Yönetici	İlkokul	125	3.68	.88	289	.72	.47																				
	Ortaokul	166	3.60	.89				İzolasyon	İlkokul	125	3.50	.95	289	.45	.66	Ortaokul	166	3.45	1.02	Örgütsel Sessizlik	İlkokul	125	3.45	.65	289	.91	.37
İzolasyon	İlkokul	125	3.50	.95	289	.45	.66																				
	Ortaokul	166	3.45	1.02				Örgütsel Sessizlik	İlkokul	125	3.45	.65	289	.91	.37	Ortaokul	166	3.37	.73								
Örgütsel Sessizlik	İlkokul	125	3.45	.65	289	.91	.37																				
	Ortaokul	166	3.37	.73																							

Tablo 19 yorumlandığında öğretmenlerin okul ortamı ($t=1.72$), duygu ($t=1.46$), sessizliğin kaynağı ($t=-.27$), yönetici ($t=.72$), izolasyon ($t=.45$) alt boyutları ve örgütsel sessizlik ($t=.91$) ortalamalarının görev yapılan okul türü değişkeni yönünden anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı ($p>0,05$) sonucuna ulaşılmıştır.

4.5. Beşinci alt probleme ait bulgular

“İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ile örgütsel sessizlik algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ait bulgulara bu kısımda yer verilmiştir. İlişkiyi ortaya çıkarabilmek için örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik arasındaki korelasyona bakılmıştır. Çalışmada kullanılan iki ölçekten sadece örgütsel sessizlik için normallik sağlanabildiğinden korelasyon hesabı yaparken Spearman Sıra Farkı kullanılmıştır.

Tablo 20

Örgütsel adalet ve alt boyutları ile örgütsel sessizlik ve alt boyutları arasındaki korelasyon sonuçları

		Okul Ortamı	Duygu	Sessizliğin Kaynağı	Yönetici	İzolasyon	Örgütsel Sessizlik
Dağıtımsal Adalet	Correlation Coefficient	-.442**	-.384**	-.275**	-.292**	-.378**	-.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291
İşlemsel Adalet	Correlation Coefficient	-.658**	-.496*	-.403*	-.342**	-.483**	-.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291
Etkileşimsel Adalet	Correlation Coefficient	-.605**	-.404**	-.411**	-.327**	-.442**	-.542
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291
Örgütsel Adalet	Correlation Coefficient	-.652**	-.484**	-.429**	-.357**	-.499**	-.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yukarıdaki Tablo 20 incelendiğinde ilkokullar ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarının örgütsel sessizlik ve alt boyutları ile arasındaki ilişkinin yorumlanabilmesi için Spearman Sıra Farkları Korelasyon hesabı yapılmıştır.

Bu hesaplamalara göre dağıtımsal adalet alt boyutuyla okul ortamı alt boyutu arasında ($r=-0.442$, $p<.05$), duygu alt boyutu arasında ($r=-0.384$, $p<.05$), izolasyon alt boyutu arasında ($r=-0.378$, $p<.05$) ve örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli arasındaki ilişkinin ($r=-0.428$, $p<.05$) negatif yönde orta düzeyde, anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Dağıtımsal adalet alt boyutuyla sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında ($r=-0.275$, $p<.05$) ve yönetici alt boyutu arasındaki ($r=-0.292$, $p<.05$) ilişkinin ise negatif yönde düşük düzeyde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

İşlemsel adalet alt boyutuyla okul ortamı alt boyutu arasında ($r=-0.658$, $p<.05$), duygu alt boyutu arasında ($r=-0.496$, $p<.05$), sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında ($r=-$

0.403, $p<.05$), yönetici alt boyutu arasında ($r=-0.342$, $p<.05$), izolasyon alt boyutu arasında ($r=-0.483$, $p<.05$) ve örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli arasındaki anlamlı ilişkinin ($r=-0.592$, $p<.05$) negatif yönde orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Etkileşimsel adalet alt boyutuyla okul ortamı alt boyutu arasında ($r=-0.605$, $p<.05$), duygu alt boyutu arasında ($r=-0.404$, $p<.05$), sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında ($r=-0.411$, $p<.05$), yönetici alt boyutu arasında ($r=-0.327$, $p<.05$), izolasyon alt boyutu arasında ($r=-0.442$, $p<.05$) ve örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli arasındaki anlamlı ilişkinin ($r=-0.542$, $p<.05$) negatif yönde orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel adalet ile okul ortamı alt boyutu arasında ($r=-0.652$, $p<.05$), duygu alt boyutu arasında ($r=-0.484$, $p<.05$), sessizliğin kaynağı alt boyutu arasında ($r=-0.429$), yönetici alt boyutu arasında ($r=-0.357$, $p<.05$), izolasyon alt boyutu arasında ($r=-0.499$, $p<.05$) ve örgütsel adalet alt boyutuyla örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli arasındaki anlamlı ilişkinin ($r=-0.598$, $p<.05$) negatif yönde orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde yapılan analizler sonucunda ulaşılmış olan verilere yönelik sonuçlar açıklanarak araştırmacı ve uygulayıcılara kaynak olabilmesi için çeşitli önerilere yer verilmiştir.

5.1. Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Sonuçlar

Yapılan araştırma sonucunda Tekirdağ ili Süleymapaşa ve Şarköy ilçelerinde ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet kavramına yönelik algılarının orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde daha önceden yapılmış olan çeşitli araştırmalarda (Aydın, 2015; Çavuş, 2016; Günce,2013; Kuşçi, 2014; Uysal, 2014; Yıldız, 2015) örgütsel adalet algısının orta seviyede olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu algının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olan araştırmalar da (Acar, 2011; Akgüney, 2014; Batur, 2015; Çelik, 2011; Çırak, 2013; Ertürk, 2011; Güneş, 2019; Kahraman, 2014; Öztuğ ve Baştaş, 2012; Polat, 2007; Potuk, 2017; Şahin ve Kavas, 2016; Tan, 2017) mevcuttur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının yükselmesinde okul içerisindeki örgütsel yapıların sağlamlığı esastır. Gerekli yönetmeliklerde desteklenen ve doğru şekilde yürütülebilen eğitim politikaları öğretmenlerde adalet duygusunun güçlenmesine neden olabilir. Okul yöneticilerinin doğru davranışlar sergilemesi bu süreçte belirleyici rol oynayabilir.

Öğretmenlerin adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre sonuçları incelendiğinde genel ortalamada ve örgütsel adaletin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Daha önce yapılmış olan çalışmalarda (Açıkgöz, 2009; Baş ve Şentürk, 2011; Cömert ve arkadaşları, 2008; İşcan ve Naktiyok,2004; İşleyici 2015; Kara, 2011; Potuk, 2017; Tan,2006; Yılmaz, 2010) bu bulguyu destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde kadınların erkeklere nazaran daha yüksek adalet algılarına sahip olduğu bulgusuna ulaşılan araştırmalar (Çırak, 2013; Kılıç, 2013; Koç,

2013; Polat, 2007; Yoldaş, 2018) olduğu gibi, erkeklerin algılarının kadınlara göre daha yüksek çıktığı bulgusuna ulaşılan araştırmalar da (Çelebi, Vuranok ve Asan 2015; Güneş, 2019; Halbaw, 2018; Kılıç ve Demirtaş, 2015; Oğuz, 2011; Polat ve Celep, 2008; Polat,2007) bulunmaktadır.

Öğretmenlerin sahip oldukları adalet algıları branş değişkenine göre incelendiğinde genel ortalama ve alt boyutlara göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. İlgili alanyazına bakıldığında da bu sonuçları destekler nitelikte çeşitli çalışmalara (Uğurlu, 2009; Selekler, 2007) ulaşıldığı gibi branş değişkenine göre farklılıkların olduğu çalışmalar da (Akgeyik, 2014; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Kılıç ve Demirtaş, 2015; Oğuz, 2011; Uysal, 2014) yer almaktadır.

Öğretmenlerin adalet algıları yaş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılıkların oluşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde araştırmamızı destekler nitelikte çalışmalara (Aykut, 2007; Dünder, 2011; Günce, 2013; Yüksekbilgili ve Hatipoğlu, 2015; İmamoğlu, 2011; İşleyici, 2015; Kara,2011; Potuk, 2017; Uysal, 2014) ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda ise araştırmacılar (Çekiç, 2018; Çırak,2013; Ertürk,2011; Kılıç ve Demirtaş, 2015; Yılmaz,2010) yaş değişkenine göre adalet algısının anlamlı farklılıklar gösterdiği sonuçlar elde etmişlerdir.

Öğretmenlerin adalet ile ilgili algıları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılıkların oluşmadığı görülmektedir. Daha önceden yapılan çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlara sahip araştırmaların (Açıkgöz, 2009; Çapraz,2009; Gökyıldırım Durmuş, 2019; Güneş, 2019; İmamoğlu, 2011; Uğurlu, 2009) bulunduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre adalet algılarının anlamlı farklılıklar oluşturduğunu belirten çalışmalar da (Akgeyik, 2014; Çekiç,2018; Doğan, 2008; Halbaw, 2018; Kara, 2011; Kazancı, 2011; Kılıç, 2013; Potuk,2017; Tan;2017) alanyazında mevcuttur.

Eğitim durumu değişkeni açısından öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet algıları incelenmiş ve adalet algısının anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonucuna

varılmıştır. Benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalar (Akgeyik, 2014; Çetin, 2013; Çelik, 2011; Günce, 2013; Kazancı, 2010; Kılıç, 2013) bu sonucu destekler nitelikte gösterilebilirken Baş ve Şentürk (2011) ve Kara (2011) 'nın yaptıkları araştırmalarda eğitim durumu yüksek olanlarda örgütsel adalet kavramının düştüğü doğrultusunda sonuçlara ulaşılmıştır. Potuk (2017) ise yaptığı araştırmada eğitim durumu yükseldikçe dağıtımsal adalet algısının düştüğü sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin adalet algısının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçların olduğu araştırmalara (Dündar, 2011; Günce, 2013; Güneş, 2019; Kara, 2011; Kılıç ve Demirtaş, 2015; Potuk, 2017; Yılmaz, 2012) rastlanırken Halbaw (2018) yaptığı araştırmada evli olanların dağıtımsal adalet algılarının bekar olanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Görev yaptıkları okul çeşidine göre öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet algılarının değişip değişmediği incelenmiş ve yine anlamlı farklılıkların oluşmadığı görülmüştür. Alanyazın incelediğinde bu sonucu destekler araştırmalar (Koç, 2013; Polat, 2007) mevcuttur. Güneş (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet algılarının okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonucuna ulaşmış ancak etkileşimsel adalet alt boyutunda farklılıklar oluştuğu sonuçlarını elde etmiştir. Örgütsel adalet algısının okul türüne göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılan araştırmalar (Alkış ve Güngörmez, 2015; Cömert ve arkadaşları (2008); Girgin, 2016; Titrek, 2009; Şahin,2014) ile çelişmektedir.

Tüm bu sonuçlar incelendiğinde örgütsel adalet kavramına yönelik öğretmenlerin benzer şekilde düşündüğü ve örgütsel adalet ile örgütsel adaletin alt boyutlarına yönelik görüşlerinin; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, branş, yaş, eğitim durumu ve okul türü açısından herhangi bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın da örgütsel adalet kavramını araştıran pek çok çalışma mevcut olup çalışmamızı destekler sonuçların olduğu araştırmalar olduğu gibi farklı görüşlerin olduğu çalışmalarda bulunmaktadır.

5.2. Örgütsel Sessizlik Algısına Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları incelemiş ve genellikle örgütsel sessizlik algılarının yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak, öğretmenlerin iş ortamlarında gerçekleşen olay ve durumlarda fikirlerini çekinmeden, rahatça ifade edebildiklerini ve sessiz kalmaya istekli olmadıkları anlaşılabilir. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlara sahip araştırmalar (Kahveci, 2010; Öncü, 2017; Pektaş, 2019) bulunmaktadır. Örgütsel sessizlik algısının orta düzeyde olduğu araştırmalar (Afşar, 2013; Ceviz,2017; Çakal, 2016; Dal, 2017; Daşçı, 2014; Demir ve Cömert, 2019; Dönmez, 2016; Gencer,2018; Güneş, 2019; Kolay, 2012; ; Özdemir, 2015; Öztürk, 2014; Potuk, 2017; Yangın,2015; Yıldırım ve Çarıkçı,2017; Yüksel, 2014) olduğu gibi düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılan araştırmalar da (Çitli, 2015; Güler, 2017; Yenel, 2016; Yüksel, 2015) mevcuttur.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algılarının örgütsel sessizlik genel ortalaması ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuca paralellik gösteren çeşitli araştırmalar (Altınışik, 2017; Demir ve Cömert, 2019; Dönmez, 2016; Güneş, 2019; Halbaw, 2018; İşleyici, 2015; Kahveci, 2010; Kolay, 2012; Oruç, 2013; Pektaş, 2018; Ruçlar, 2013; Ünlü, 2015) bu sonucu destekler niteliktedir. Bu sonuçlardan farklı olarak Çakal (2016) yaptığı araştırmada öğretmenlerin izolasyon ve duygu alt boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha sessiz oldukları sonucuna ulaşmıştır. Dal (2017) ise yaptığı araştırmada okul ortamı boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha sessiz oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar erkek öğretmenlerin düşündüklerini paylaşma noktasında kadın öğretmenlere kıyasla daha pasif kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Branş değişkeni açısından öğretmenlerin duygu ve örgütsel sessizlik genel ortalamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine kıyasla daha sessiz kaldıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde örgütsel sessizlik algısının branşlara göre farklılaştığı sonucunu içeren araştırmalara (Ceviz, 2017; Demirtaş ve Kahveci, 2013; Kolay, 2012;Potuk, 2017; Sevgin,

2015;) rastlanmıştır. Genel verilere ulaşabilmek için örgütsel sessizlik ve branş değişkeni arasındaki ilişkiyi araştıran farklı araştırmalar gerekmektedir.

Öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarına yönelik düşünceleri; duygu, izolasyon, sessizliğin kaynağı alt boyutları ve örgütsel sessizliğin genel ortalamasının yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici alt boyutunda ise anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Yönetici alt boyutunda 31-35 yaş grubunun 25-30 yaş grubu ile ve yine 31-35 yaş grubunun 46 ve üzeri yaşlarına sahip öğretmenler arasında bulunduğu belirlenmiştir. 21-30 yaş grubu öğretmenlerin yöneticilerin baskıcı tavırları karşısında düşündüklerini 31-35 yaş grubu öğretmenlere kıyasla daha rahat açıklayabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin düşüncelerini açıklama düzeyleri 31-35 yaş grubuna kıyasla daha yüksek seviyede çıkmıştır. Bu durum 21-30 yaş arası öğretmenlerde mesleğin ilk yıllarındaki idealist düşüncelerin yoğunluğundan kaynaklandığı, 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin ise kariyer platosundan kaynaklı sebeplerle fikirlerini daha rahat bir şekilde açıklayabildikleri şeklinde yorumlanabilir. 31-35 yaş arasındaki öğretmenlerin kariyer beklentileri örneğin okul idareciliği, görevde yükselme vb. gibi istekleri onların yöneticilerine karşı daha sessiz kalmalarına sebep gösterilebilir. Alparslan (2010) yaptığı araştırmada 35 yaş ve fazlası akademik personellerin 20-25 yaş aralığındakilere kıyasla itaat etmeye ve ilgisizliğe yönelik daha sessiz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Potuk (2017) araştırmasında savunma amaçlı sessizlik alt boyutunda 41-50 yaşlarındaki öğretmenlerin 31-40 yaşlarındaki öğretmenlere oranla yüksek farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Halbaw (2018) yaptığı araştırmada örgütsel sessizlik ve alt boyutlarının yaşa göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonuçlarına ulaşmıştır. Kahveci (2010) ve Yanık (2012) ise yaptıkları araştırmalarda yaşın örgütsel sessizlik kavramı ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Mesleki kıdemin örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin alt boyutları üzerindeki etkileri incelenmiş ve örgütsel sessizlik ortalaması, duygu ve sessizliğin kaynağı alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Duygu alt boyutunda anlamlı farklılık 11-15 yıl mesleki kıdem yılında olan öğretmenler ve 1-5 yıllar arası mesleki

kıdem yılında olan öğretmenler arasındadır. Bu durum 11-15 yıllar arası mesleki kıdem yılında olan öğretmenlerin 1-5 yıllar arası mesleki kıdem yılındaki öğretmenlere kıyasla kritik durumlarda daha sessiz kaldığı, mutsuzluk kaynaklı daha yoğun stres yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Sessizliğin kaynağı alt boyutunda ise anlamlı farklılıkların 16-20 yıllar arası mesleki kıdem yılındaki öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem yılında olan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuç mesleğin son dönemlerine yaklaşmış olan öğretmenlerin artık düşündüklerini ifade ederken daha rahat davrandıkları, çevresel faktörlerden daha az etkilendikleri şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel sessizlik ortalamasındaki anlamlı farklılığın kaynağı yapılan analizler sonucunda belirlenememiştir. Alanyazın incelendiğinde mesleki kıdemle örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirlenen araştırmalar (Çakal, 2016; Dal, 2017; Gökyıldırım Durmuş, 2019; Güneş, 2019; Ruçlar, 2013; Yanık, 2012; Yıldırım ve Çarıkçı, 2017) bulunduğu gibi farklılıkların oluşmadığı sonucuna ulaşılan araştırmalar da (Demir ve Cömert, 2019; Nartgün ve Kartal, 2013) mevcuttur.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarına göre olan algıları incelendiğinde anlamlı farklılıkların oluşmadığı ve benzer şekilde düşüncelere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum akademik kariyer yapan öğretmenlerin sessiz kalma davranışlarının yapmayanlar ile benzer şekilde olduğunu ve olay ve durumlar karşısında benzer davranışlar sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Alanyazında ulaşılan bu sonuca benzer sonuçlara sahip araştırmalar (Kolay, 2012; Ruçlar, 2013; Yanık, 2012) olduğu gibi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıkların oluştuğu sonucuna ulaşılan araştırmalar da (Afşar, 2013; Korkmaz ve Aydemir, 2015; Öztürk ve Cevher, 2016; Potuk, 2017; Tülübaş, 2011) bulunmaktadır.

Öğretmenlerin medeni durumları açısından örgütsel sessizlik alt boyutları ve örgütsel sessizlik algıları arasında herhangi bir anlamlı farklılık oluşmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler düşündüklerini ifade ederken, olay ve durumlar karşısında sessiz kalıp kalmama davranışı gösterirken ki tutumları evli veya bekar olmalarından bağımsızdır. Alanyazın incelendiğinde bu sonuca benzer nitelikte araştırmalar (Demir ve Cömert, 2019; Kolay, 2012; Potuk, 2017; Taşkıran, 2010) olduğu gibi örgütsel sessizlik algısının medeni durum değişkeninden etkilendiği yönünde sonuçlar

içeren araştırmalar da (Halbaw, 2018; Oruç, 2013; Yıldırım ve arıkkı, 2017; Yanık, 2012; Yüksel, 2014) bulunmaktadır.

Görev yapılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısı ve alt boyutlara göre sessizlik algıları incelenmiş ve anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ilkokul veya ortaokulda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün sessiz kalma davranışları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın incelendiğinde okul türü değişkenine yönelik çok fazla araştırma olmadığı görülmüş fakat Güneş (2019)'in araştırmasında okul türünün örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaştığı görülmüştür. Farklılıkların oluşturduğunu belirten araştırmalar da (Ateş, 2013; akal, 2016; Eryılmaz Ballı, 2018; Karaman, 2015;) alanyazında mevcuttur.

5.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Araştırmada elde edilmiş olan sonuçlara göre Tekirdağ ili Süleymanpaşa ve şarköy ilçelerinde 2020- 2021 eğitim öğretim yılında ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları arasında orta seviyede negatif yönde ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu durum daha önce İşleyici (2015), Güneş (2019) ve Potuk (2017)'un araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. Bu ilişkinin negatif yönde düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşan Ünlü (2015) ve Halbaw (2018) ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucuna ulaşan Gökyıldırım Durmuş (2019)'un yapmış olduğu araştırmalar alanyazında mevcuttur.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algılarının araştırıldığı türlü araştırmalar (İşleyici, 2015; Halbaw, 2018; Gökyıldırım Durmuş, 2019) mevcuttur.

İşleyici (2015) araştırmasında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mezun olunan okul türü, yönetici ile çalışma süresi değişkenleri yönünden anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ve örgütsel adalet ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarının tümü arasında orta seviyede anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Halbaw (2018) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel adalet alt boyutları ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sessizlik alt boyutlarına yönelik görüşlerinin farklı demografik değişkenlere yönelik anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemiş ve öğretmenlerin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik algıları arasında negatif yönde, düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu bulgusua ulaşmıştır.

Gökyıldırım Durmuş (2019) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik algıları arasında ilişkiyi araştırmıştır. Yapmış olduğu araştırma sonucunda ise öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin adaletli olup olmama konusundaki düşünceleri sessizlik davranışları üzerinde etkiye sahiptir. Ulaşılan negatif yön göstermektedir ki adaletin hâkim olmadığı okul ortamlarında öğretmenler sessizleşebilmekte, adil olunan okul ortamında ise düşüncelerini daha rahat bir şekilde ifade edebilmektedirler.

Örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adaletin örgütsel sessizliğin boyutları ve örgütsel sessizlik genel ortalaması ile ilişkisi incelenmiş ve okul ortamı, duygu, izolasyon ve örgütsel sessizlik genel ortalaması arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, sessizliğin kaynağı ve yönetici alt boyutları ile ilişkisinin ise negatif yönde düşük seviyede bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum öğretmenlerin elde ettikleri kazanımların adil olup olmadığına yönelik düşüncelerinin sessiz kalma davranışı üzerinde etkili olduğu ve kazanımların elde edilmesi sürecinde sessizliğin kaynağı ve

yönetici alt boyutu ile olan ilişkide öğretmenlerin yöneticilerinin sergiledikleri tavırların elde ettikleri kazanımlar üzerindeki etkisinin az olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İşlemsel adalet alt boyutu ile okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici, izolasyon ve örgütsel sessizlik ortalaması arasındaki ilişkinin negatif yönde orta düzeyde bulunduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuca göre karar verme süreçlerindeki adalet algılarının öğretmenlerin sessiz kalma davranışını etkilediği ve öğretmenlerin okul içerisinde gerçekleşen olay ve durumlardaki süreçlerde adaletin varlığına olan inançlarının onların düşüncelerini daha rahat ifade edebilmelerini etkilediği yönünde yorumlanabilir.

Etkileşimsel adalet alt boyutu ile okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici, izolasyon ve örgütsel sessizlik ortalaması arasında mevcut olan ilişkinin orta düzeyde negatif yönde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuca göre okul ortamındaki kişiler arası ilişkilerdeki adalet düşüncesinin öğretmenlerin sessiz kalma davranışını etkilediği ve okul idaresi ve öğretmenler arasındaki adaletin varlığı öğretmenlerin kendilerini ifade etme düzeylerini olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

5.4. Öneriler

Yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlara dayanarak uygulayıcılara ve araştırmacılara dair öneriler aşağıda yer almaktadır.

5.4.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

1- Yapılan araştırma neticesinde öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet algıları orta seviyede çıkmıştır. Bu algının yükselebilmesini sağlayabilmek için okul yöneticilerinin öğretmenlerin ders dağılımlarını adaletli bir şekilde gerçekleştirmesi, okul içerisinde verilen kararlarda adil bir tutum sergilenerek tarafsız bir tutum sergilenmesi, ödül ve

cezalarda mevcut yönetmeliklere yönelik kararlar alması ve dayanak göstermesi gerekmektedir.

2- Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları yüksek düzeydedir. Sessiz kalma davranışını ortadan kaldırmak okul içerisindeki gelişme ve değişmeye katkı sağlayacağı için yöneticiler öğretmenlerin kendilerini açıklamalarını destekleyici, olumsuz eleştirilerden kaçınarak yapıcı bir şekilde davranmalıdır.

3- Okul yöneticileri öğretmenlerin fikirlerini açıklayabilmeleri için çok sesliliğin hâkim olduğu bir eğitim ortamı yaratmalı, karşılıklı görüş alışverişinin yapılabildiği demokratik bir ortamda öğretmenler ile iletişim kurabilmelidir.

4-Okul yöneticileri çalışma arkadaşları olan öğretmenlere karşı saygılı bir tavır sergilemeli, onları görüşlerini açıklamaları yönünde cesaretlendirmeli ve farklı görüş ve önerilere karşı açık olabilmelidir.

5- Yönetici eğitimleri ile adalet ve sessizlik konularına dair farkındalıklar artırılabilir ve öğretmenlerin sessiz kalmalarını engelleyici, kurumun gelişmesine katkı sağlayacak bilgi ifşasına (whistleblowing) yönelik mekanizmalar geliştirilebilir

5.4.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

1-Bu araştırma Tekirdağ ili Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerindeki ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin katılımları ile yapılmıştır. Farklı il veya ilçelerde benzer araştırmalar yapılabilir, tüm eğitim kademelerini içerecek şekilde araştırmanın örneklemini genişletilebilir.

2- Nicel bir şekilde yapılan bu araştırma nitel araştırmalarla desteklenebilir ve alanyazına katkı sağlanabilir.

3- Araştırmaya sendika bilgilerinin yer aldığı bir kısım eklenerek farklı sendikaya üye olan öğretmenlerin görüşleri alınabilir.

4- Bu araştırma devlet okullarında uygulanmıştır, benzer araştırmalar özel okullara uygulanabilir.

5- Sadece öğretmen görüşleri değil, öğrenci görüşleri alınarak okullardaki örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet algısı belirlenebilir.



KAYNAKÇA

- Acar, G. (2011). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Acaray, A., Çekmecelioğlu, H. ve Akturan, A. (2015). “Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (32), 139–157.
- Açıkgöz, A. (2009). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Bolu.
- Afşar, L. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Akgeyik, G. (2014). Anadolu Liselerinde Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları (Diyarbakır ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Akgüney, E. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
- Altınışık, P. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Davranışları ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Aydın.

- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). “Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (4), 463-484.
- Arlı, D. (2013). “İlkokul Müdürlerinin Örgütsel Sessizlik ile İlgili Görüşleri”. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 69-84.
- Ateş, S. (2013). Resmi ve Özel İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Görüşleri (Kırıkkale ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Aydın, Y. (2015). Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Öğretmenlerin Öz yeterlik Algısı ile İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Aykut, S. (2007). Örgütsel Adalet, Birey-Örgüt Uyumu ile Çalışanların İşle İlgili Tutumları. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bailey, K. D. (1982). *Methods of Social Research*. Free Press: New York
- Batur, M. (2015). Öğretmen Algılarına Göre Etik Liderlik ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Barling, J. ve Michelle, P. (1993). “Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study”. *The Journal of Psychology*, 127 (6), 651.
- Baş, G., ve Şentürk, C. (2011). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 29-62.
- Beugre, C. D. (2002). “Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An african perspective”, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104.

- Bildik, B. (2009). Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 9. Baskı. Pegem Akademi Yayınları: Ankara.
- Ceviz, T. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme ile Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. ve Ng, K.Y. (2001). "Justice at the millennium". *A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445
- Colquitt, Jason A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 386-400.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Özer, N. (2008). "Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları". *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7 (13), 3-22.
- Cropanzano, R. ve Ambrose, M.L. (2001). "Procedural and Distributive Justice Are More Similar Than You Think: A Monistic Perspective and a Research Agenda". J. Greenberg and R. Cropanzano (ed.). in: *Advances in Organizational Justice*. (pp.119-151). Stanford University Press Stanford: California.
- Cropanzano, R. ve Folger R. (1991). "Procedural Justice and Worker Motivation in R. Steers ve L. W. Porter (Ed.), *Motivation and Work Behavior*, (5th ed., pp. 131 – 143). McGraw–Hill: New York.
- Çakal, G. (2016). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma ile Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki (Tekirdağ ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bolu.
- Çakıcı, A. (2007). "Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.

- Çakıcı, A. (2008). “Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılama sonuçları üzerine bir araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117– 134.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Çavuş B. (2016). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Aydın.
- Çapraz, H. (2009). Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Şişli İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çavuş, M.F., Demir, Y.(2009). “Mobbing’in kişisel ve örgütsel etkileri üzerine bir araştırma”. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1):13-23.
- Çekiç, E. (2018). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki (Edirne ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Edirne.
- Çelik, O. T. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya.
- Çelebi, N. Vuranok, T, ve Tezer, A. (2015). “Bazı demografik değişkenler açısından ilkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları”. *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 24- 35.
- Çırak, S. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Çitli, İ. İ. (2015). Örgütsel Sessizlik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.

- Çökük, S. (2013). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Çöp, S. (2008). Türkiye ve Polonya’da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Dal, H. (2017). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sessizliğe İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Daşcı, E. (2014). İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Demir, E., & Cömert, M. (2019). “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49, 148-165.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. (2011). “Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. *Bilgi*, 56, 99-119.
- Doğan, A. (2008). İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Dönmez, E. (2016). Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Durak, İ. (2012). *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*. Ekin Yayınevi: Bursa.
- Durnalı, M., Akbaşlı, S. & Diş, O. (2020). “School administrators’ communication skills as a predictor of organizational silence”. *I.E.: Inquiry in Education*. 12 (1), 1-20.

- Dündar, T. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Van Dyne, L. Ang, S & Botero, I. C. (2003). "Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs". *Journal Of Management Studies* 40 (6),1359-1392.
- Ehtiyar, R. ve Yanardağ, M. (2008). "Organizational silence: a survey on employees working in a Chain Hotel". *Tourism and Hospitality Management*, 14(1), 51–68.
- Eren, E., (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Genişletilmiş 7. Baskı, Beta Basım Yayım: İstanbul.
- Erdoğan, B. (2002). "Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals". *Human Resources Management Review*, Vol.12, 555-578.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. 8. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul.
- Eroğlu, H. , Adıgüzel, O. ve Özü. (2011). "Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: işgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97–124.
- Ertürk, E. (2011). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı, Burdur.
- Eryılmaz Ballı, F. (2018). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Gösterdiği Karizmatik Liderlik Davranışlarının Okullarda Görülen Örgütsel Sessizliği Yordama Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Foley, S., Kidder, D. L. ve Powell, G. N. (2002). "The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of hispanic law associates". *Journal of Management*, 28 (4), 473-474.

- Gencer, M. (2018). Güç Merkezi Oluşturma Oyunlarının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi. Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Greenberg, J. (1987). “A taxonomy of organizational justice theories”. *Academy of Management Review*, 12/1, 9-22.
- Greenberg, J. (1990). “Organizational justice: yesterday, today and tomorrow”. *Journal of Management*, 6(2), 399-432.
- Gök, M. İ. (2020). Öğretmenlerin Okullardaki Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları ile Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Siirt.
- Göküydürüm Durmuş, H. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Güler, T. (2017). Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Uşak.
- Günce, S. (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Güneş, A. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Sessizlik Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (Pendik İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Halbaw, A. (2018). Erbil Temel Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarıyla Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Halis, M. ve Akova, O. (2008). “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Adalet”. F. Okumuş ve U. Avcı (ed.) içinde *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*.(459-486). Detay Yayıncılık: Ankara.

- Heather, K., Spence, L., (2004). "Hospital nurses' perceptions of respect and organizational justice". *JONA*, 34 (7-8).
- Irak D.U. (2004). "Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu". *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İçerli, L. (2010). "Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım". *Journal of Entrepreneurship and Development*, Vol.5(1), 67-92.
- İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- İnce, Mehmet ve Hasan Gül. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi: Konya.
- İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). "Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- İşleyici, K. (2015). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Zonguldak ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bolu.
- Kahraman, Ü. (2014). İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Uşak.
- Kahveci, G. (2010). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Elazığ.
- Kahveci G. ve Demirtaş, Z. (2013). "Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması [Development study of organizational silence scale for teachers]". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182.

- Kara, M. (2011). Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2008).”Örgütsel Davranışta Seçme Konular”. H. Karadal, M. Özdevecioğlu (ed.). içinde *Örgütsel Sessizlik*. (s.155-167). İlke Yayınevi: Ankara.
- Karaman, G. (2015). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayınları: Ankara
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara
- Kazancı, N. (2010). İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- Kılıç, E. (2013). “Yatılı bölge ilköğretim okullarında örgütsel adalet: Sinop örneği”. *Journal of World of Turks*, 5 (2), 19-33.
- Kılıç, Y. ve Demirtaş, Z. (2015). “Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 46-58
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. 12. Baskı. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Kolay, A. (2012). Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Konovsky, M. A. (2000). “Understanding procedural justice and its impact on business organizations”, *Journal Of Management*, 26(3), 489–511.
- Konur, Y. D. (2006). İşyerlerinde Motivasyon Teorileri ve Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.

- Korkmaz, O., ve Aydemir, S. (2015). “Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 140-165.
- Kuşci, E. (2014). Akademisyenlerin Üniversitelerde Örgütsel Adalete İlişkin Algıları (Yüzüncü Yıl Üniversitesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Van.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. K. Gergen, M, Greenberg ve R. Willis, (ed.), *Social exchange: Advances in theory and research*, 27–55. New York: Plenum Pres.
- Leymann, H. (1996). “The Content and development of mobbing at work”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2), 165-184.
- Milliken F.J., Morrison E.W. ve 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.
- Morrison E.W.ve 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.
- Nartgün, Ş.S. ve Kartal, V. (2013). “Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri”. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2) 47-67.
- Noelle-Neumann, E. (1974). “The spiral of silence: A theory of public opinion”. *The Journal of Communication*. 24(2). 43-51.
- Oğuz, E. (2011). “Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 45-65.
- Oruç, M. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Bir Firmada Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Öncü, B. (2017). Okul Öncesi Yöneticilerinin Algılanan Liderlik Stilleri ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaşadıkları Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

- (Kırklareli ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özen, J. (2002).” Adayet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri”. *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5, 107-117.
- Özdemir, Ş. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul-Ümraniye ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özkap, E. ve Kirel, Ç.(2013) “Örgütsel Davranış”(6. Baskı).(s.113-511). Ekin Yayıncılık: Bursa.
- Öztuğ, Ö., ve Baştaş, M. (2012). “Öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 125-133.
- Öztürk, H. (2014). Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya.
- Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2016). ”Sessizlikteki mobbing: mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,18 (30),71 – 80.
- Pektaş, H. M. (2019). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzı ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Analizi. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Perlow, L. ve Williams, S. (2003). “Is silence killing your company?”. *IEEE Engineering Management Review*, 31 (4),18–23. <https://hbr.org/2003/05/is-silence-killing-your-company>
- Pillai R.; Schriesheim, C.A ve Williams E.S. (1999), “Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study”. *Journal of Management*, Vol.25(6), ss. 897-933

- Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001). "Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice". *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Polat, S., ve Celep, C. (2008). "Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Potuk, A. (2017). Mobbing Davranışı, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Poyraz, K., Kara,H., Çetin, S. A. (2009) "Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma" *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 74.
- Ruçlar, K. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki- Sakarya Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- Selekler, Z. O. (2007). Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Sevgin, A. (2015). Liselerde Çalışan Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Saptanması (Eyüp ilçe örneği). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Slade, M.R. (2008). The Adaptive Nature of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration of the Hidden Factory. Doctoral Dissertation. The Faculty of the Graduate School of Education and Human Development of the George Washington University.

- Şahin, R., ve Kavas, E. (2016). “Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (14), 119-140.
- Şişman, M ve Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (ed.). içinde *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. (s. 99–145). Pegem A Yayıncılık: Ankara.
- Tan, Ş. (2017). Meslek Liselerinde Örgütsel Adaletin Okul-Sanayi İşbirliğine Etkisi ve Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü: İstanbul ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Taşçıoğlu H. (2010). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalete Etkisi Bir Örnek Olay. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- Taşkıran E. (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel Adaletin Rolü, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Topluer, A. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Yeterlilikleri ile Örgütsel Çatışma Düzeyleri Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). “Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114–134.
- TDK (2021). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*, www.tdk.gov.tr.
- Tülübaş, T. (2011). Öğretim Elemanlarının Sessiz Kaldıkları Durumlar ve Sessiz Kalma Nedenleri. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Tyler R, T. R and Lind, E. A. (1992). “A Relational Model of Authority in Groups. M.P. Zanna (ed.) .in: *Advances In Experimental Social Psychology*.(pp. 25: 279-297). CA: Academic Press: San Diego.

- Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Uysal, M. (2014). Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Ülker, F. ve Kanten, P. (2009). “Örgütlerde sessizlik iklimi, işgören sessizliği ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir araştırma”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 111–126.
- Ünlü, Y. (2015). İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- Vakola, M. ve D. Bouradas. (2005). “Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation”. *Employee Relations*, 27(5), 441-458.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). “Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs”. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359–1392.
- Wiemann, J. M. (1977). “Explication and test of a model of communicative competence. *Human Communication Research*”. 3(3), 195–213.
- Yangın, D. (2015). Etkileşim Adaleti ve Yöneticiye Güven ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Yanık, C. (2012). Örgütsel Sessizlik ile Güven Arasında İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.

- Yenel, K. (2016). İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Biçimleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yıldırım, A., ve Çarıkçı, O. (2017). “Mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8 (19), 33-43.
- Yılmaz, K. (2010). “Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 1-16.
- Yılmaz, K. (2012). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki”. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.
- Yüksekbilgili, Z. ve Hatipoğlu, Z. (2015).” Kuşaklara göre örgütsel adalet algısı”. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(2),403-412.
- Yüksel, A. (2014). Liselerde Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Uşak.
- Yüksel, R. F. (2015). Okul Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.

EKLER



EK 1

Örgütsel Adalet Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Büyük Oranda Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Dağıtımsal Adalet					
1. Çalışma programım adildir.	1	2	3	4	5
2. Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4. Genel olarak aldığım ödüllerin oldukça adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Bana göre iş sorumluluklarım adildir.	1	2	3	4	5
İşlemsel Adalet					
6. İşe yönelik kararlar okul yöneticilerim tarafından tarafsız bir biçimde verilir.	1	2	3	4	5
7. Okul yöneticilerim işle ilgili karar vermeden önce konuyla ilgili tüm öğretmenlerin görüşlerini alırlar.	1	2	3	4	5
8. Okul yöneticilerim işe yönelik kararları verirken doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	1	2	3	4	5
9. Okul yöneticilerim öğretmenler tarafından talep edildiğinde verilen kararlara yönelik açıklamalarda bulunarak ek bilgi verirler.	1	2	3	4	5
10. İşle ilgili tüm kararlar tüm öğretmenlere tutarlı bir şekilde uygulanır.	1	2	3	4	5
11. Öğretmenlerin, okul yöneticileri tarafından verilen kararları sorgulamalarına ya da bu kararlara itiraz etmelerine izin verilir.	1	2	3	4	5
Etkileşimsel Adalet					
12. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı nazik ve anlayışlı davranırlar.	1	2	3	4	5
13. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı saygılı ve özenli davranırlar.	1	2	3	4	5
14. İşimle ilgili kararlar verileceği zaman, okul yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranırlar.	1	2	3	4	5
15. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı dürüst davranırlar.	1	2	3	4	5
16. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bir çalışan olarak haklarıma saygı gösterirler.	1	2	3	4	5
17. Okul yöneticilerim işimle ilgili kararlar verirken bunların bana etkilerini benimle görüşürler.	1	2	3	4	5
18. Okul yöneticilerim işimle ilgili kararlar için yeterli gerekçe sunarlar.	1	2	3	4	5
19. İşimle ilgili kararlar verileceği zaman okul yöneticilerim bana mantıklı açıklamalar yaparlar.	1	2	3	4	5
20. Okul yöneticilerim işimle ilgili herhangi bir kararı bana açıkça duyururlar.	1	2	3	4	5

EK 2

Örgütsel Sessizlik Ölçeği		1	2	3	4	5
1	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.					
2	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.					
3	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.					
4	Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.					
5	Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.					
6	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.					
7	Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.					
8	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.					
9	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.					
10	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.					
11	Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.					
12	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.					
13	Okul yöneticilerinin “En iyi ben bilirim” tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.					
14	Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.					
15	Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
16	Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.					
17	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.					
18	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.					

Derecelendirme

- (1) Hiç Katılmıyorum
- (2) Katılmıyorum
- (3) Orta Düzeyde Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (5) Tamamen Katılıyorum

EK 3

"Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği"

2 İleti

Hocam Merhabalar


Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümü tezli yüksek lisans öğrencisiyim.Yapacağım tez çalışması öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu yüzden çalışmam için tarafınızdan geliştirilen "Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği" ni kullanmak istiyorum. Kullanabilir miyim? Teşekkür ediyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Sinem Canbaz

Merhaba Sinem Hocam

Geliştirmiş olduğumuz Örgütsel Sessizlik Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Başarılar dilerim.



EK 4

"Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği"

2 İleti

Hocam Merhabalar

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümü tezli yüksek lisans öğrencisiyim.Yapacağım tez çalışması öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını belirlemeye yönelik. Bu yüzden çalışmam için tarafınızdan geliştirilen "Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği" ni kullanmak istiyorum. Kullanabilir miyim? Teşekkür ediyorum.

İyi çalışmalar dilerim.

Sinem Canbaz

Sayın Canbaz

Örgütsel Sessizlik Ölçeğini kullanabilirsiniz.



EK 5



T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43996270-44-E.17582478

02/12/2020

Konu : Anket Uygulaması

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın
10.11.2020 tarih ve 2000172924 sayılı yazısı.

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi 19290101021 numaralı Yüksek Lisans programı öğrencisi Sinem CANBAZ'ın "İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmasında, İlimiz İlçelerindeki Ortaokullarda eğitim veren gönüllü öğretmenlere yönelik anket uygulama isteği, ilgi yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu araştırma uygulaması, Rehberlik ve Araştırma Merkezinin 30.11.2020 tarih ve 17393277 sayılı yazısı ile uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş ve anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Bu kapsamda onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan anket sorularının eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul/kurum müdürünün koordinesinde ve kontrolünde, gönüllülük esas olmak kaydıyla, yukarıda belirtilen söz konusu İlçelerdeki Okullarda gönüllü öğretmenlere yönelik, **Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelgesine** göre gerçekleştirilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

EK 6

EK 2:

Örgütsel Sessizlik Ölçeği		1	2	3	4	5
1	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.					
2	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar					
3	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler					
4	Okulumuzda bulunan yöneticiler öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildiler					
5	Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler					
6	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar					
7	Öğretmenlerin işsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler					
8	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır					
9	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.					
10	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller					
11	Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır					
12	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur					
13	Okul yöneticilerinin "En iyi ben bilirim" tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır					
14	Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller					
15	Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
16	Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler					
17	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.					
18	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler					

EK 1:

Örgütsel Adalet Ölçeği

	Hiç Katkıyorum	Çok Az Katkıyorum	Orta Düzeyde Katkıyorum	Büyük Ölçüde Katkıyorum	Tamamen Katkıyorum
Dagıtımsal Adalet					
1. Çalışma programım adildir	1	2	3	4	5
2. Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
3. İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
4. Genel olarak aldığım ödüllerin oldukça adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
5. Bana göre iş sorumluluklarım adildir	1	2	3	4	5
İşlemsel Adalet					
6. İşe yönelik kararlar okul yöneticilerim tarafından tarafsız bir biçimde verilir	1	2	3	4	5
7. Okul yöneticilerim işle ilgili karar vermeden önce konuyla ilgili tüm öğretmenlerin görüşlerini alırlar	1	2	3	4	5
8. Okul yöneticilerim işe yönelik kararları verirken doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar	1	2	3	4	5
9. Okul yöneticilerim öğretmenler tarafından talep edildiğinde verilen kararlara yönelik açıklamalarda bulunarak ek bilgi verirler	1	2	3	4	5
10. İşle ilgili tüm kararlar tüm öğretmenlere tutarlı bir şekilde uygulanır	1	2	3	4	5
11. Öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından verilen kararları sorgulamalarına ya da bu kararlara itiraz etmelerine izin verilir	1	2	3	4	5
Etkileşimsel Adalet					
12. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı nazik ve anlayışlı davranırlar	1	2	3	4	5
13. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı saygılı ve özenli davranırlar	1	2	3	4	5
14. İşimle ilgili kararlar verileceği zaman, okul yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranırlar	1	2	3	4	5
15. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı dürüst davranırlar	1	2	3	4	5
16. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bir çalışan olarak haklarıma saygı gösterirler	1	2	3	4	5
17. Okul yöneticilerim işimle ilgili kararlar verirken bunların bana etkilerini benimle görüştürler	1	2	3	4	5
18. Okul yöneticilerim işimle ilgili kararlar için yeterli gerekçe sunarlar	1	2	3	4	5
19. İşimle ilgili kararlar verileceği zaman okul yöneticilerim bana mantıklı açıklamalar yaparlar	1	2	3	4	5
20. Okul yöneticilerim işimle ilgili herhangi bir kararı bana açıkça duyururlar	1	2	3	4	5

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki” başlıklı bir araştırma çalışması olup, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlardaki öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik algılarını incelemek ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla taşımaktadır. Çalışma, Sinem CANBAZ tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile öğretmenlere, okul yöneticilerine ve diğer araştırmacılara kaynak teşkil edeceği, literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, anket yoluyla sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden Sinem CANBAZ’ a yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: Sinem CANBAZ

Adres: Kazandereli Memiş Pehlivan Ortaokulu Süleymanpaşa/Tekirdağ

Mail:sinemmtuncer@gmail.com

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.
(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

“İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları
Arasındaki İlişki” KONULU ARAŞTIRMA UYGULAMASI İNCELEME RAPORU

ARAŞTIRMACI : Sinem CANBAZ

KURUM : ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

Tekirdağ ili, Süleymanpaşa ve Şarköy ilçelerine bağlı bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan gönüllü öğretmenlere yönelik “İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki” konulu araştırmaya ilişkin ölçeklerin uygulanması konusunda Tekirdağ Rehberlik ve Araştırma Merkezi’nden görüş talep edilmiş olup, 30.11.2020 tarih ve 89875381-44-E.17393277 sayılı yazı ile ölçeklerin uygulanmasında herhangi bir sakınca olmadığı belirtilmiştir. İlgili görüş yazısı doğrultusunda araştırmanın yürütülmesinde bir sakınca olmadığı tarafımızca da değerlendirilmiş olup, araştırmaya ilişkin çalışmaların eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde yapılması ve araştırma sonuçlarının bir rapor halinde Milli Eğitim Müdürlüğüne gönderilmesi uygun olacaktır.

Bu çerçevede; araştırma uygulamalarının Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü’nün 21.01.2020 tarih, 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı “Araştırma, Uygulama İzinleri” konulu genelgeye uygun biçimde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Genelgeye uyulmadan yapılan çalışmalardan araştırmacı sorumludur.

İNCELEME TARİHİ: 02.12.2020

İNCELEYENLER:



T.C
SÜLEYMANPAŞA KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
Tekirdağ Rehberlik ve Araştırma Merkezi



Sayı : 89875381-44-E.17393277
Konu : Sinem CANBAZ'ın Anket Uygulaması

30.11.2020

SÜLEYMANPAŞA İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
(Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğüne)

İlgi: 25/11/2020 tarih ve 17227059 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınız gereğince söz konusu ölçekler incelenmiş olup uygulanmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

