

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algısı Hakkında Görüşlerinin İncelenmesi

Araştırma Makalesi

**Recep SOYSAL¹ - Soner KARABELA² - Esra
KARABELA³ - Ayşe ALPARSLAN⁴ - Hakan
ALPARSLAN⁵**

¹Fen Bilimleri Öğretmenliği, MEB,
recepsoysal7220@gmail.com
ORCID: 0009-0007-4942-6626

² Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği, MEB,
sonerkarabela@gmail.com
ORCID: 0009-0003-0686-6817

³ Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği MEB,
esrakarabela5861@gmail.com
ORCID: 0009-0005-4641-4238

⁴ Türk Dili ve Edebiyatı, MEB,
aysealparslan0@gmail.com
ORCID: 0009-0008-8625-3995

⁵ Türk Dili ve Edebiyatı, MEB,
hakanalparslann0@gmail.com
ORCID: 0009-0002-6670-4468

DOI: 10.5281/zenodo.10573979

ÖZET

Eğitim kurumlarının en önemli paydaşı olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik hakkında görüşlerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma fenomenolojik araştırma modeli kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmada, fenomenolojik araştırma modeli, sınıf öğretmenlerinin eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik hakkındaki deneyimlerini anlamak için kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin deneyimleriyle ilgili görüşlerini, duygularını ve algılarını toplamak için derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırma, araştırmaya katılmaya gönüllü olan 15 sınıf öğretmeni ile görüşülmüştür. Öğretmenler, farklı eğitim kurumlarında görev yapan ve farklı kademelere sahip öğretmenlerdir. Veri toplama için derinlemesine görüşmeler kullanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, betimsel analiz kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular, çeşitli faktörlerin kombinasyonu olarak örgütsel sessizliği açıklamaktadır. Bu faktörler şu şekildedir: yetki ve güven eksikliği, iş yükü ve zaman yönetimi zorlukları, korku ve retorik çekincesi, iletişim eksikliği. Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sessizlik öğrenci başarısı, işyeri stresi, motivasyon, ekip işbirliği ve yönetim-personel ilişkileri üzerindeki olumsuz etkiler.

Anahtar Kelimeler: Okul, Sessizlik, Örgütsel Sessizlik, Sınıf Öğretmenleri.

GİRİŞ

Belirli bir amaca ulaşmak için kurulan örgütler, dış çevreye bağlı sosyal varlıklardır (Brinsfield vd., 2009). Öte yandan örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve hedeflerine ulaşabilmek için çeşitli yollar izlemektedir. Ancak postmodern dünyada globelleşme ile birlikte, yeryüzündeki yaşam standartlarının eşitsizliği, yaşam biçimlerinin merkezine bir tehdide dönüşmesiyle (Özbey, 2018) son yıllarda değişen çevresel faktörler, insan ihtiyaçları, artan rekabet koşulları ve insanların birçok konudaki bilgisi, örgütlerin sürekli olarak kendilerini yenilemelerine ve geliştirmelerine yol açmıştır (Brinsfield vd., 2009; Brett vd., 1995). Okullar da çevre koşullarından etkilenmektedir ve değiştiklerinde bu koşullara uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle okul içi ve dışı sorunlara karşı önlem alınması ve okulun gelişimini, etkililiğini, verimliliğini azaltacak ve dolayısıyla başarısını etkileyebilecek durumların ortadan kaldırılması gerekmektedir (Nikmaram vd., 2012). Okullar, fikirlerini en iyi şekilde ifade edebilen, kararlı ve kararlı bireyler yetiştirmek ve geliştirmekle sorumludur (Darwish, 2000; Gültekin, 2023). Öğrencinin burada aldığı eğitimin yanı sıra moral ve motivasyonu da gelecekteki akademik hayatı açısından önemlidir. Bunun için öğretmenlere büyük görev düşmektedir (Bayramoğlu ve Çetinkanat, 2020). Ancak öğretmenler okullarda çeşitli koşullardan kaynaklı olarak sessizlik davranışı sergilemek durumunda kalmaktadırlar. Örgütsel sessizlik, bir örgüt içinde çalışanların belirli konu veya sorunlar hakkında görüş ve fikirlerini ifade etmekten kaçınmaları olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, çalışanların itaat, korku, güvensizlik veya farklılıklara karşı isteksizlik gibi nedenlerle ortaya çıkabilir (Afşar, 2013; Macit ve Erdem, 2020). Örgütsel sessizlik, çalışanların örgütsel konularla ilgili görüş ve fikirlerini açıkça ifade etmemeleri durumudur. Morrison ve Milliken (2000), örgütsel sessizliği, çalışanların örgütsel koşullarla ilgili davranışsal, bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini, bu durumu etkileyecek ya da düzeltebilecek kişilere bilerek ve isteyerek söylememesi olarak tanımlamıştır.

Eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik ise öğretmenlerin eğitim kurumuyla ilgili görüş ve fikirlerini açıkça ifade etmemeleri durumudur. Bu durum, eğitim kurumlarının verimliliğini, performansını ve gelişimini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre örgütsel sessizlik örgütsel gelişimin önünde bir engel olmasının yanı sıra çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azalmasına (Brinsfield vd., 2009), moral ve motivasyonun düşmesine (Dyne vd., 2003) ve değişim ve yeniliği engelleyen örgütler arası çatışmaların artmasına (Laeque ve Bakhtawari, 2014) yol açmaktadır. Örgütsel sessizliğin, çalışanların verimlilik performansını azaltabileceği, örgütsel hedeflere katkılarını azaltabileceği ve olumsuz etkilere neden olabileceği belirtilmektedir (Afşar, 2013; Macit ve Erdem, 2020). Literatürde, örgütsel sessizliğin bireysel düzeyde (çalışan sessizliği) ve kolektif düzeyde (örgütsel sessizlik) incelendiği, bu durumun iş tatmini, örgütsel destek algısı, yönetim açıklığı gibi faktörlerle ilişkilendirildiği ifade edilmektedir (Kulualp ve Çakmak, 2016). Eğitim kurumları, toplumların en önemli yapı taşlarından biridir. Bu kurumlar, öğrencilerin öğrenmeleri, gelişmeleri ve topluma faydalı bireyler olarak yetişmeleri için gerekli ortamı sağlarlar. Eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik, bu önemli kurumların verimliliğini, performansını ve gelişimini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda bu çalışmada eğitim kurumlarının en önemli paydaşı olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik hakkında görüşlerini

incelemeyi amaçlamaktadır. Bu temel amaçtan hareketle çalışma aşağıdaki soruların yanıtlarını aramaktadır:

- Örgütsel sessizliğe neden olan faktörler nelerdir?
- Örgütsel sessizliğin etkileri nelerdir?

Sınıf öğretmenleri, eğitim kurumlarının en önemli paydaşlarından biridir. Öğrencilerin doğrudan etkileşimde bulunduğu öğretmenler, onların öğrenmeleri ve gelişimi için kritik bir rol oynarlar. Bu nedenle, sınıf öğretmenlerinin eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik hakkındaki görüşlerinin incelenmesi önemlidir. Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliği nasıl algıladıklarını, sessizliğe neden olan faktörleri ve sessizliğin etkilerini ortaya koyabilir. Bu bilgiler, eğitim kurumlarının örgütsel sessizliği önlemek için alabileceği önlemleri geliştirmeye yardımcı olabilir. Özellikle, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliğe neden olan faktörleri daha iyi anlamak, bu faktörleri azaltmak için alınabilecek önlemlere odaklanmak açısından önemlidir. Örneğin, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliğe neden olan en önemli faktörlerden biri, yöneticilerin baskıcı ve cezalandırıcı davranışlarıdır. Bu nedenle, eğitim kurumları, yöneticilerin daha şeffaf ve katılımcı bir liderlik tarzı benimsemesi için teşvik edilebilir.

YÖNTEM

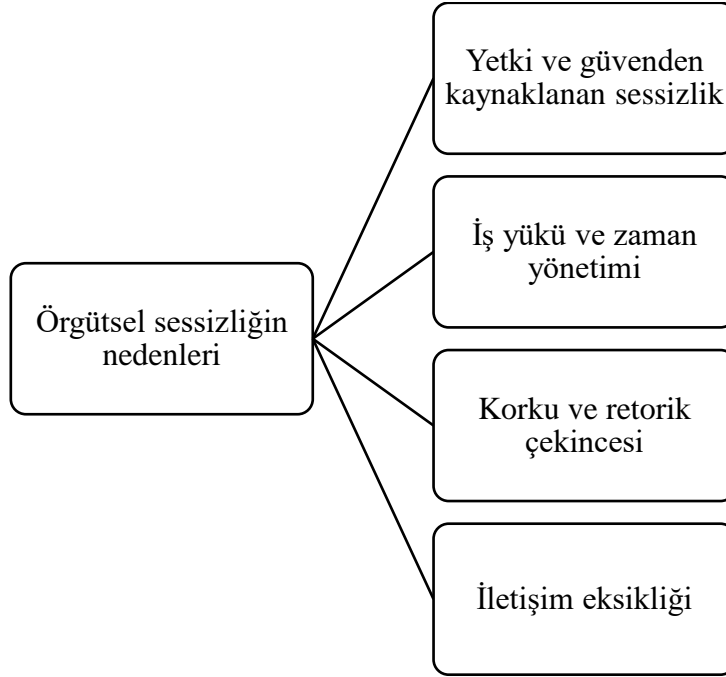
Eğitim kurumlarının en önemli paydaşı olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik hakkında görüşlerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma fenomenolojik araştırma modeli kullanılarak yürütülmüştür. Fenomenoloji, insanların belirli bir fenomen veya kavramla ilgili deneyimlerini, duygularını, bakış açıları ve algılarını ifade etmelerini sağlayan ve bu fenomeni nasıl deneyimlediklerini tanımlamak için kullanılan nitel bir araştırma yöntemidir (Yin, 2013). Fenomenolojik araştırmada, araştırmacı, katılımcıların deneyimlerini derinlemesine anlamak için onların deneyimleriyle ilgili görüşlerini, duygularını ve algılarını toplar. Bu veriler, genellikle derinlemesine görüşmeler, katılımcı gözlemi veya odak grupları gibi yöntemlerle toplanır (Patton, 2005). Bu araştırmada, fenomenolojik araştırma modeli, sınıf öğretmenlerinin eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik hakkındaki deneyimlerini anlamak için kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin deneyimleriyle ilgili görüşlerini, duygularını ve algılarını toplamak için derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırma, araştırmaya katılmaya gönüllü olan 15 sınıf öğretmeni ile görüşülmüştür. Öğretmenler, farklı eğitim kurumlarında görev yapan ve farklı kıdemlere sahip öğretmenlerdir. Veri toplama için derinlemesine görüşmeler kullanılmıştır. Görüşmeler, araştırmacılar tarafından yapılmıştır ve ortalama 60 dakika sürmüştür. Görüşmelerde, öğretmenlere eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik hakkındaki deneyimleri hakkında sorular sorulmuş ve onların görüşleri, duyguları ve algıları toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, betimsel analiz kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analiz, nitel verilerin sistematik olarak yorumlanması sürecidir (Tekindal ve Oğuz, 2020). Bu araştırmada, görüşmelerden elde edilen veriler, temalar ve alt temalar halinde kodlanmıştır. Daha sonra, bu temalar ve alt temalar, araştırma sorularına cevap verecek şekilde analiz edilmiştir.

BULGULAR

Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler

Araştırma kapsamında ilk olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliğin nedenlerine

ilişkin görüşleri incelenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinden hareketle öne çıkan faktörler şekil 1’de gösterilmektedir.



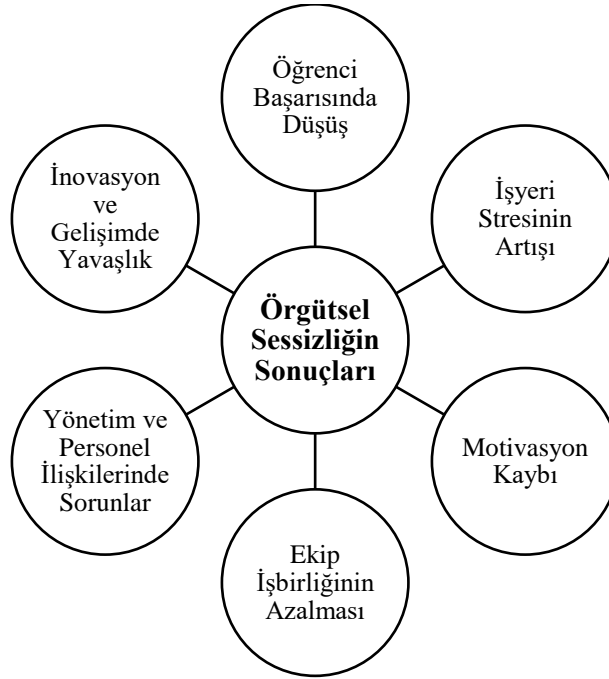
Şekil 1:Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Katılımcıların görüşlerine göre öğretmenler arasındaki örgütsel sessizlik, yetki ve güven eksikliği, iş yükü ve zaman yönetimi zorlukları, korku ve retorik çekincesi ve iletişim eksikliği gibi çeşitli faktörlerin bir kombinasyonundan kaynaklanabilir. Bu kapsamda öne çıkan bir görüşe göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik nedeninin temelinde, yönetim tarafından sağlanan yetki ve güvenden yoksun olmak yatmaktadır. Bu konuda K1: “*Öğretmenler olarak, karar alma süreçlerine katılmamız veya önerilerde bulunmamız konusunda sınırlı bir özgürlüğümüz olduğu için sessiz kalıyoruz.*” Diyerek görüşlerini bildirmiştir. Bu katılımcı, öğretmenlerin kurumsal süreçlere katılım eksikliğinin, yetki ve güven eksikliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. Bu durum, öğretmenlerin etkin bir şekilde ifade etmelerini engelleyebilir ve örgütsel sessizliği artırabilir. Diğer taraftan K3: “*Öğretmenler olarak iş yükümüz oldukça yoğun. Sınıftaki öğrencilere yetişmek, ders planlarını hazırlamak ve velilerle iletişim kurmak zaman alıcı işler. Bu yüzden, örgüt içindeki konularda görüş belirtmeye zaman bulamıyoruz.*” Diyerek iş yükü ve zaman yönetiminin öğretmenlerin örgütsel konulardaki sessizliğini etkileyen önemli faktörler olduğunu vurgulamıştır. Bu durum, öğretmenlerin diğer konulara odaklanmalarını engelleyerek seslerini duyuramamalarına neden olabilir. K8 ise “*Bazı öğretmenler, örgüt içindeki sorunları dile getirmekten kaçınıyor. Bu, olumsuz sonuçlarla karşılaşma korkusu ve retorik çekincesinden kaynaklanıyor. Özellikle yönetimle ilgili konularda konuşmak riskli olabilir.*” diyerek öğretmenlerin örgütsel konularda sessiz kalmasının arkasında korku ve retorik çekincesinin bulunduğunu belirtmiştir. Bu durum, açık iletişimi engelleyerek öğretmenlerin sorunları ifade etmelerini güçleştirebilir. K11 ise “*Okul içinde etkili iletişim eksikliği var. Öğretmenler arasında düzenli bir bilgi paylaşımı ve açık iletişim sağlanmadığı için, birçok konuda sessiz kalıyoruz.*” Diyerek örgütsel sessizliğin temel

nedenlerinden birinin iletişim eksikliği olduğunu belirtmektedir. Bu durum, öğretmenlerin bilgiye erişimini ve görüşlerini dile getirmesini zorlaştırabilir.

Örgütsel Sessizliğin Etkileri

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliğin sonuçlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinden hareketle öne çıkan sonuçlar şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2: Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik, öğrencilerin başarısı, işyeri stresi, motivasyon, ekip işbirliği ve yönetim-personel ilişkileri üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir. Bununla ilgili olarak K 3: “*Sessiz kalmamız, öğrenci başarısını olumsuz etkiliyor. Yetersiz iletişim ve deneyim paylaşımı, öğrencilerimize daha iyi bir eğitim sunma fırsatlarımızı azaltıyor.*” Diyerek örgütsel sessizliğin öğrenci başarısındaki düşüşle bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Öğretmenler arası etkileşim eksikliği, öğrencilere daha zengin bir öğrenme deneyimi sunma potansiyelini azaltabilir. K6 ise “*Sessiz kalmak, işyerindeki stresi artırıyor. Sorunları ifade edemediğimiz için biriken sorunlar, zamanla daha büyük bir stres kaynağı haline geliyor.*” Şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcı ifadesine göre örgütsel sessizlik işyeri stresini artırabilir. İşyerinde açık iletişim eksikliği, öğretmenlerin duygusal ve psikolojik refahlarını olumsuz etkileyebilir. K8 “*Sessizlik, motivasyon kaybına neden oluyor. Kendi fikirlerimizi ifade edememek, işimize olan bağlılığımızı azaltıyor.*” Diyerek örgütsel sessizliğin motivasyon kaybına yol açtığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla okulda etkili bir şekilde katılım olmadığında, öğretmenlerin işlerine olan ilgileri azalabilir. Öte yandan K9 “*Sessizlik, ekip içinde işbirliğini olumsuz etkiliyor. Fikirlerimizi paylaşmadığımızda, takım olarak daha zayıf kalıyoruz.*”

Diyerek örgütsel sessizliğin ekip işbirliğini zayıflattığını belirtmektedir. İşbirliği eksikliği, öğretmenlerin birbirleriyle etkileşim kurma ve birlikte çalışma potansiyelini

düşürebilir. K11 ise *"Sessizlik, yönetim ve personel ilişkilerinde sorunlara yol açıyor. Karşılıklı anlayış ve iletişim eksikliği, işyerindeki atmosferi olumsuz etkiliyor."* Şeklinde görüş bildirerek örgütsel sessizliğin yönetim ve personel ilişkilerinde sorunlara neden olduğunu ifade etmiştir. Bu, güçlü bir iletişim ve işbirliği kültürü oluşturmanın zorlaşmasına neden olabilir. Son olarak K14 *"Sessiz kalmamız, okulun yeniliklere ve gelişime ayak uydurmasını engelliyor. Yaratıcı fikirler ortaya atma ve yeni öğretim yöntemleri deneme şansımız kısıtlanıyor."* Diyerek örgütsel sessizliğin sonucunda inovasyon ve gelişimde yavaşlık olduğunu belirtmiştir. Bu durum, öğretmenlerin potansiyel katkılarının değerlendirilmemesine ve eğitimde ilerlemenin önünde bir engel oluşturabilir. Bu sonuçlar, yönetim ve öğretmenler arasında daha etkili bir iletişim ve işbirliği stratejileri geliştirmenin önemini vurgulamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada eğitim kurumlarının en önemli paydaşı olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik hakkında görüşlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın bu bölümünde elde edilen nitel bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar tartışılmaktadır. Araştırmada ilk olarak katılımcıların görüşleri doğrultusunda örgütsel sessizliğe neden olan öne çıkan faktörler incelenmiştir. Araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik nedenlerini belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular, çeşitli faktörlerin kombinasyonu olarak örgütsel sessizliği açıklamaktadır. Bu faktörler şu şekildedir: yetki ve güven eksikliği, iş yükü ve zaman yönetimi zorlukları, korku ve retorik çekincesi, iletişim eksikliği. Bu durum çeşitli araştırma bulgularıyla da desteklenmektedir (Ayduğ vd., 2017; Altınlı, 2022; Canbaz, 2022). Görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliği, farklı faktörlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan karmaşık bir durumdur. Bu faktörlerin anlaşılması, öğretmenlerin daha etkili bir şekilde ifade etmelerine ve örgüt içinde daha aktif bir rol almalarına yardımcı olabilir. Bu noktada, yönetim tarafından sağlanan yetki ve güvenin artırılması, iş yükü ve zaman yönetimi konularında destek sağlanması, korku ve retorik çekincesinin aşılması, iletişim kanallarının güçlendirilmesi gibi önlemler alınarak örgütsel sessizliğin azaltılması hedeflenmelidir. Bu önlemler, öğretmenlerin katılımını teşvik edebilir ve okul içinde daha sağlıklı bir iletişim ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizliğin sonuçlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sessizlik öğrenci başarısı, işyeri stresi, motivasyon, ekip işbirliği ve yönetim-personel ilişkileri üzerindeki olumsuz etkiler. Literatürde, örgütsel sessizliğin bireysel düzeyde (çalışan sessizliği) ve kolektif düzeyde (örgütsel sessizlik) incelendiği, bu durumun iş tatmini, örgütsel destek algısı, yönetim açıklığı gibi faktörlerle ilişkilendirildiği ifade edilmektedir (Kulualp ve Çakmak, 2016). Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre örgütsel sessizlik örgütsel gelişimin önünde bir engel olmasının yanı sıra çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azalmasına (Brinsfield vd., 2009), moral ve motivasyonun düşmesine (Dyne vd., 2003) ve değişim ve yeniliği engelleyen örgütler arası çatışmaların artmasına (Laeque ve Bakhtawari, 2014) yol açmaktadır. Örgütsel sessizliğin, çalışanların verimlilik performansını azaltabileceği, örgütsel hedeflere katkılarını azaltabileceği ve olumsuz etkilere neden olabileceği belirtilmektedir (Afşar, 2013; Macit ve Erdem, 2020). Sonuç olarak, örgütsel sessizliğin eğitim kurumlarındaki çeşitli sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Bu sonuçlar, yönetim ve öğretmenler

arasında daha etkili bir iletişim ve işbirliği stratejileri geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Özellikle, öğretmenler arasındaki etkileşimi artırmak, işyeri stresini yönetmek, motivasyonu artırmak, ekip işbirliğini teşvik etmek ve yönetim-personel ilişkilerini güçlendirmek için çeşitli önlemler alınmalıdır. Bu önlemler, eğitim kurumlarında daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir ve öğrenci başarısı ile birlikte genel okul performansını artırabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: Konuya ilişkin bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Altınlı, O.(2022). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlikleri ve Göreceli Yoksulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi. Mersin.
- Ayduğ, D., Himmetoğlu, B., & Turhan, E. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliğe İlişkin Görüşlerinin Nitel Bir Araştırma İle İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1120-1143.
- Bayramoğlu, D., &Çetinkanat, C. A. (2020). ExaminingtheRelationshipbetweenOrganizationalCommitmentandOrganizational Silence of Teachers. *Revista de Cercetare si InterventieSociala*, 71. 25-40.
- Brett, J. F., Cron, W. L., &SlocumJr, J. W. (1995). Economicdependency on work: A moderator of therelationshipbetweenorganizationalcommitmentandperformance. *Academy of managementjournal*, 38(1), 261-271.
- Brinsfield, C.T., Edwards, M.S., &Greenberg, J. (2009). Voice and silence in organizations: Historicalreviewandcurrentconceptualizations. Greenberg, J., &Edwards, M. S. (Eds). *Voice and Silence in Organizations*. (pp. 3-37). UK: EmeraldGroup Publishing.
- Canbaz, S. (2022). *İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Alguları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.
- Darwish, Y. (2000). Organizationalcommitment: A mediator of therelationships of leadershipbehaviorwithjobsatisfactionandperformance in a non-western country. *Journal of ManagerialPsychology*, 15(1), 6-28.
- Dyne, L. V., Ang, S., &Botero, I. C. (2003). Conceptualizingemployee silence andemployeevoice as multidimensionalconstructs. *Journal of managementstudies*, 40(6), 1359-1392.
- Kulualp, H. G., & Çakmak, A. F. (2016). Örgütsel sessizlik türlerini etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile belirlenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 123-146.
- Laeque, S. H., &Bakhtawari, N. Z. (2014). Employee silence as a determinant of organizationalcommitment: Evidencefromthehighereducationsector of Pakistan. *EuropeanJournal of Business and Management*, 6(20), 46-51.
- Macit, G., & Erdem, R. (2020). Örgütsel sessizliğe dair kavramsal bir inceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 93-114.

- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nikmaram, S., Yamchi, H.G., Shojaii, S., Zahrani, M.A., & Alvani, S.M. (2012). Study on relationship between organizational silence and commitment in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 17(10), 1271-1277.
- Özbey, A.U. (2018). Küreselleşme perspektifinden tüketim toplumunun sosyolojik okuması. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative research*. Encyclopedia of statistics in behavioral science.
- Tekindal, M., & Oğuz, Ş (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-172.

**Examination of Classroom Teachers'
Opinions About the Perception of
Organizational Silence**

Research Article

**Recep SOYSAL¹ - Soner KARABELA² - Esra
KARABELA³ - Ayşe ALPARSLAN⁴ - Hakan
ALPARSLAN⁵**

¹Science Teaching, MEB,
recepsoysal7220@gmail.com
ORCID: 0009-0007-4942-6626

²Teaching Religious Culture And Ethics, MEB,
sonerkarabela@gmail.com
ORCID: 0009-0003-0686-6817

³Teaching Religious Culture And Ethics MEB,
esrakarabela5861@gmail.com
ORCID: 0009-0005-4641-4238

⁴Turkish Language and Literature, MEB,
aysealparslan0@gmail.com
ORCID: 0009-0008-8625-3995

⁵Turkish Language and Literature, MEB,
hakanalparslann0@gmail.com
ORCID: 0009-0002-6670-4468

DOI: 10.5281/zenodo.10573979

ABSTRACT

This research, which aims to examine the opinions of teachers, the most important stakeholders of educational institutions, about organizational silence, was conducted using the phenomenological research model. In the study, the phenomenological research model was used to understand classroom teachers' experiences about organizational silence in educational institutions. In the study, in-depth interviews were conducted to collect teachers' opinions, feelings and perceptions about their experiences. The research was conducted with 15 classroom teachers who volunteered to participate in the research. Teachers are teachers who work in different educational institutions and have different seniorities. In-depth interviews were used for data collection. Data obtained from the interviews were analyzed using descriptive analysis. Findings from the interviews explain organizational silence as a combination of various factors. These factors are: lack of authority and trust, workload and time management difficulties, fear and rhetorical hesitation, lack of communication. According to teachers' opinions, organizational silence has negative effects on student achievement, workplace stress, motivation, team cooperation and management-staff relations.

Key Words: School, Silence, Organizational Silence, Classroom Teacher