




Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması¹

Investigating Teachers' Perceptions of Organizational Silence in Terms of Various Variables: A Meta-Analysis

Orhan YILMAZ , H. İhsan Yeşilli Özel Eğitim Ana Okulu Müdürü, orhanyilmaz38@hotmail.com

Tufan AYTAÇ , Prof.Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, t.aytac@ahievran.edu.tr

Yılmaz, O. ve Aytaç, T. (2022). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(2), 761-791.

Geliş tarihi: 04.01.2022

Kabul tarihi: 09.08.2022

Yayımlanma tarihi: 28.12.2022

Öz. Bu çalışmanın temel amacı; öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin etki düzeyini ortaya koymaktır. Konu ile ilgili YÖK Tez Merkezi, ProQuest, EBSCOhost ve Google Akademik, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (Türkiye Akademik Arşivi, Ulusal Toplu Katalog, Dergi Park Akademik) veri tabanları taranarak dahil edilme ölçütlerine uygun cinsiyet değişkeni için 83, kıdem değişkeni için 55 ve branş değişkeni için 28 çalışma meta analiz kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların örneklem büyüklükleri, cinsiyet değişkenine göre 29058, kıdem değişkenine göre 19597 ve branş değişkenine göre 11194 öğretmendir. Verilerin analizinde Comprehensive Meta Analysis Ver. 2.2.064 (CMA) programı kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tüm değişkenler için araştırmaya dâhil edilen bireysel çalışmalarda yayın yanlılığı bulunmadığı görülmüştür. Rastgele etkiler modeline göre yapılan analiz sonucunda; öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları üzerinde cinsiyet değişkeninin genel etki büyüklüğünün ($d=0.00$), kıdem değişkeninin genel etki büyüklüğünün ($d= -0.07$) ve branş değişkeninin etki büyüklüğünün ($d=-0.06$) zayıf ve önemsiz düzeyde olduğu belirlenmiştir. Tüm değişkenler için yapılan moderatör analizleri sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı olmayan sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin cinsiyet, kıdem ve branş gibi özelliklerinin örgütsel sessizlik algısı üzerinde etkisinin olmadığı ya da çok zayıf düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırma bulguları üzerinde araştırma karakteristik özelliklerinin etkisi incelendiğinde; kademe türünün, yayın türünün, okul türünün, öğretmen branşının, araştırmanın yapıldığı bölgenin ve araştırmacı cinsiyetinin moderatör etkisi olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Sessizliği, Öğretmen, Örgütsel Sessizlik, Meta-Analiz.

Abstract. This study aims to investigate influence of teachers' gender, experience and field on their perceptions of organizational silence. YÖK Thesis Center, ProQuest, EBSCOhost, Google Scholar, and Turkish National Academic Web and Information Center were scanned, and 83 studies for gender, 55 studies for experience, and 28 studies for field variables were included in this research to conduct the meta-analysis. Sample sizes of the variables were 29058 for gender, 19597 for experience, and 11194 for field. Comprehensive Meta Analysis Ver. 2.2.064 (CMA) was used to analyze the data. The results showed that there was no publication bias in the studies for all variables. The analysis conducted according to the random effects model revealed that the general effect size of the gender variable ($d=0.00$), the general effect size of the experience variable ($d= -0.07$) and the effect size of the field variable ($d=-0.06$) on teachers' perceptions of organizational silence were weak and non-significant. As a result of the moderator analyzes for all variables, non-significant results were obtained. Generally, the study revealed that the characteristics of teachers such as gender, experience, and field had no effect on their perception of organizational silence or were at a very weak level. When the effect of research characteristics on research findings is examined; it was seen that the type of grade, publication type, school type, teacher's field, the region where the research was conducted and the gender of the researcher did not have a moderator effect.

Keywords: Working Silence, Teacher, Organizational Silence, Meta-Analysis

¹ Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Extended Abstract

Introduction. Organizational Silence can be expressed as the fact that employees do not consciously express their feelings and thoughts and concerns about their jobs and organization and keep them to themselves. This study aims to investigate influence of teachers' gender, experience and field on their perceptions of organizational silence. When the literature is examined, it has been seen that meta-analysis studies dealing with the opinions of teachers on organizational silence are not sufficient. When the studies on teachers' perceptions of organizational silence were examined, it was often studied whether demographic variables made a significant difference on organizational silence. This raises the question of what effect the demographic variables of the participants have on organizational silence. This study is important in terms of examining the effect of teachers' demographic variables on the perception of organizational silence with a more comprehensive and holistic perspective and determining the general tendency towards this.

Method. As one of the methods used to synthesize research results and used in the re-analysis of the findings of empirical studies, meta-analysis method was used in the study. Meta-analysis method is the systematic analysis and synthesis of the data of quantitative studies carried out independently about the same topic. In the analysis of data, from the group comparison meta-analysis methods (random effects model), the Group Difference model was used. YÖK Thesis Center, ProQuest, EBSCOhost, Google Scholar, and Turkish National Academic Web and Information Center were scanned, and 83 studies for gender, 55 studies for experience, and 28 studies for field variables were included in this research to conduct the meta-analysis. Sample sizes of the variables were 29058 for gender, 19597 for experience, and 11194 for field. Comprehensive Meta Analysis Ver. 2.2.064 (CMA) was used to analyze the data.

Results. The results showed that there was no publication bias in the studies for all variables. The analysis conducted according to the random effects model revealed that the general effect size of the gender variable ($d=0.00$), the general effect size of the experience variable ($d=-0.07$) and the effect size of the field variable ($d=-0.06$) on teachers' perceptions of organizational silence were weak and non-significant. As a result of the moderator analysis, in the context of the gender variable, the level of education ($p=0.70$), the region of the research ($p=0.436$), the branch of the teacher ($p=0.76$), the type of publication ($p=0.16$), and the gender of the researcher ($p=0.94$), it was determined that the effect sizes of the studies did not differ. As a result of the moderator analyzes for all variables, non-significant results were obtained. It is seen that the seniority variable does not have a significant effect ($d=-0.07$) on teachers' perceptions of organizational silence. It is seen that the branch variable does not have a significant effect on teachers' perceptions of organizational silence ($d=-0.06$). As a result of the moderator analysis, the level of education ($p=0.24$), the region where the research was conducted ($p=0.80$), the type of school ($p=0.66$), the type of publication ($p=0.47$), and the gender of the researcher ($p=0.47$). $=0.99$), it was determined that the effect sizes of the studies did not differ. Therefore, it can be said that the branch does not have a significant effect on teachers' perception of organizational silence as an independent variable.

Discussion and Conclusion. Based on this finding of the study, it can be said that the gender variable is not a variable that affects teachers' perceptions of silence and that different variables may be effective in teachers' perceptions of organizational silence. Looking at the literature, it is seen that teachers' silence behaviors are affected by many organizational, managerial and individual factors. Generally, the study revealed that the characteristics of teachers such as gender, experience, and field had no effect on their perception of organizational silence or were at a very weak level. When the effect of research characteristics on research findings is examined; it was seen that the type of grade, publication type, school type, teacher's field, the region where the research was conducted and the gender of the researcher did not have a moderator effect. According to the results of this research, it can be said that teachers' perceptions of organizational silence are experienced at the

same levels without being affected by the variable of professional seniority. There are studies in the literature showing that teachers' perceptions of organizational silence do not differ according to their branches. It can be predicted that factors such as the organizational culture and climate of the school and the way of communication in the school where they work, the socio-economic environment in which the school is located, the attitudes and characteristics of the teachers, students, parents and administrators may also be effective in the teachers' perception of organizational silence.

Giriş

Örgütsel sessizlik, işgörenlerin kendi işleri ve örgütü ile ilgili duygu, düşünce ve endişelerini bilinçli bir şekilde söylememesi ve kendine saklaması olarak ifade edilebilir. Alanyazında farklı tanımlamalar olmakla birlikte, yapılan araştırmalarda araştırmacıların (Bowen ve Blackmon, 2003; Dyne, Ang ve Botero, 2003; Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001; Premeaux, 2001), örgütsel sessizlik ile ilgili “örgütsel sorunlarla ilgili görüşlerin paylaşılmaması, bilgi ve fikirlerin kasten gizlenmesi” ve “örgütsel sorunlarla ve konularla sınırlı olması” hususlarında hemfikir oldukları görülmektedir. Yapılan tüm araştırmalarda ortak sonuç, örgüt çalışanlarının örgüt ile ilgili tüm konularda bilgilerini, düşüncelerini ve görüşlerini paylaşmamaları ve saklamaları olduğu görülmektedir. Çalışanların farklı düşüncelerde olması, yenilikleri kabullenmemesi, değişikliklere direnmesi ve çeşitli sebeplerden dolayı sessiz kalmayı tercih etmesi, örgütte oluşan sorunların önceden öngörülerek giderilmesine, örgütün ilerlemesi ve değişimine, örgütte yaşanması muhtemel sorunlar için gerekli tedbirlerin alınmasına engel olacaktır (Kolay, 2012; Ruçlar, 2013).

Çalışanların örgütlerde sessizlik davranışı göstermelerinin farklı nedenleri olsa da yapılan literatür taramasında (Bowen ve Blackmon, 2003; Milliken vd., 2003; Dyne vd., 2003; Mokhtari, 2016). Pinder ve Harlos, 2001; Premeaux, 2001 ve Taşkıran, 2010) örgütsel, yönetsel ve bireysel etmenler olarak sınıflandırılabilir.

- Bireysel nedenler: Çalışanların sessizlik yaşamalarında; geçmiş tecrübeler, kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, konuşmanın risk olarak algılanması, ilişkileri zedeleme korkusu, yöneticilere güvenilmemesi, dışlanma (izole olma) korkusu vb. bireysel nedenler olarak sayılabilir. Statükoya ve yönetime karamsar bakış açısıyla bakmak da diğer bir faktör olarak değerlendirilebilir.

- Örgütsel nedenler: Örgütlerde çalışanların sessizlik davranışı yaşamasında etkisi olan örgütsel nedenler; hiyerarşik yapı, çalışanların yönetime güvenmemesi, konuşmanın tehlikeli sonuçlar doğuracağı inancı, örgütte hâkim olan korku iklimi ve sessizlik davranışının olumlu olarak algılandığı örgüt ortamı, örgütsel adaletsizlik olarak sıralanabilir. İşin durağanlığı, merkezden yönetilen örgütsel yapı ve aşağıdan yukarıya geri bildirim prosedürlerinin eksikliği diğer örgütsel nedenler olarak sıralanabilir.

- Yönetsel nedenler: Örgütlerde özellikle yönetim süreçleri, adaletsiz paylaşım, örgüt politikaları ve karar alma süreçleri, örgütün verimsizliği ile ilgili konularda düşünceleri söylemenin boşa olacağı ve hiçbir fayda getirmeyeceğine yönelik inanışlar, örgütsel sessizliğe neden olmaktadır. İşverenlerin yorumlara olumsuz tepkisi, zorlayıcı bir yönetim tarzı, çalışanların yorumlarına olumsuz yanıt verilme korkusu, güvensizlik ve şüphe atmosferi çalışan sessizliğinin yönetsel nedenleri olarak görülebilir.

Örgütsel sessizlik üç türdür (Dedahanov ve Rhee, 2015; Dyne ve ark., 2003; Nafei, 2016; Pinder ve Harlos, 2001):

a) Kabullenici sessizlik: Düşük katılım, ihmal ve hareketsizlik ile karakterize edilen bir tür pasif davranıştır. Fikirlerinin bir fark yaratmayacağına inanırlar. Bu sessizlik; bir çalışanın gerekli bilgileri vermemesi ve mevcut durumdan memnun olması durumunda kasıtlı pasif davranış gösterme şeklindedir.

b) Savunmacı sessizlik: Bu tür bir sessizlik; olası tartışmalar, çelişkiler veya yaptırımlar nedeniyle çalışanın pozisyonunu korumak için konuşmanın riskli olduğu durumları ifade eder. Çalışanlar kendilerini korumak ve statükolarını sürdürmek için bilinçli olarak bu tür bir sessizliği seçmektedir (Bordbar, 2019).

c) Pro-sosyal sessizlik: Pro-sosyal sessizlik, özgecilik ve işbirlikçi güdülere dayalı olarak işle ilgili fikirleri, bilgileri veya görüşleri açıklamayı reddetmedir (Shahjehan ve Yasir, 2016).

Ortaya çıkan örgütsel sessizlik halinin ise çalışanların moral, motivasyon ve verimliliğini düşürmesi, yaratıcılığı engellemesi, çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltması, çalışanların yöneticilere ve birbirlerine güvenmemesi gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Okul ortamında oluşabilecek sessizlik halinin ise okuldaki başarı oranını düşüreceği, öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyeceği (Fapohunda, 2016; Kodaeyu ve Jo, 2020) ve okul ortamında oluşabilecek sorunların çözümünü zorlaştırabileceği söylenebilir. Örgütsel sessizlik, öğretmenlerin duygusal bağlılığını düşürmektedir (Demirtaş, 2018; Jesevičiūtė, Brusokaitė ve Widelska, 2020).

Kodaeyu ve Jo (2020) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel sessizliğinin anti-sosyal görev davranışlarını artırdığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azalttığı ifade edilmiştir. Akar (2018) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında eğitim kurumlarında örgütsel sessizlik ile örgütsel adalet, yıldırma, tükenmişlik ve yöneticiye güven arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Zincirli (2021) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının stres algısını pozitif yönde anlamlı bir biçimde yorduyorken işe duyulan ilgi algısını da negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sessizliğine ilişkin görüşlerini ele alan meta-analiz çalışmaların yeterli olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, sıklıkla demografik değişkenlerin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı çalışılmıştır. Bu durum, katılımcıların demografik değişkenlerinin örgütsel sessizlik üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu sorusunu akla getirmektedir. Bu çalışma, öğretmenlerin demografik değişkenlerinin örgütsel sessizlik algısı üzerindeki etkisini daha kapsamlı ve bütüncül bir bakış açısıyla irdelemesi ve buna yönelik genel eğilimin belirlenmesi bakımından önemlidir. Ayrıca araştırma bulgularını tek tek inceleyerek öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarına ilişkin genelleme yapmak yerine istatistiksel olarak sonuçların birleştirilmesine dayalı meta-analiz yöntemi ile etki büyüklüğünü ortaya koymanın daha yerinde olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile ilgili yapılan çalışmaların meta-analiz yöntemi ile bir araya getirilerek etki büyüklüklerinin ortaya çıkarılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan ilgili alan yazın incelendiğinde yurt içinde öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını bütüncül bir yaklaşımla ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında cinsiyetlerinin, kıdemlerinin ve branşlarının etki düzeyini ortaya koymaktır. Araştırmada belirlenen amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere meta-analitik analizler aracılığıyla cevap aranmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında cinsiyet değişkeninin etki düzeyi nedir?
- Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında kıdem değişkeninin etki düzeyi nedir?
- Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında branş değişkeninin etki düzeyi nedir?

Yöntem

Bu çalışmada nicel araştırma sonuçlarını sentezleme yöntemlerinden biri olan meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta-analiz aynı konu ile ilgili birbirinden bağımsız olarak yapılmış nicel çalışmaların verilerinin sistematik bir şekilde analiz edilmesi ve sentezlenmesi yöntemidir. Verilerin analizinde grup karşılaştırma meta-analiz yöntemlerinden Grup Farklılığı yöntemi (Card, 2012; Cumming, 2012) kullanılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Verilerin analizinde meta-analiz türlerinden grup karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Grup karşılaştırma metaanalizinde, gruplar arası ortalama farkını göstermek için etki büyüklüğü hesaplanmaktadır (Cumming, 2012, s. 205; Dinçer, 2014; Hartung, 2008). Bu bağlamda deney ve kontrol grubu oluşturulmuştur.

Verilerin Toplanması

Türkiye’de araştırma konusu ile ilgili yüksek lisans ve doktora tezleri ile araştırma raporları ve makaleleri, bu çalışmanın temel veri kaynağını ve kapsamını oluşturmaktadır. İlgili araştırmalara ulaşmak için Web of Science, ERIC, ULAKBİM, EBSCOhost, Google Akademik ve YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanlarından “Örgütsel Sessizlik”, “Sessizlik”, “Çalışan Sessizliği” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılarak tarama yapılmıştır. Yapılan tarama sonrası araştırma konusuna yönelik yapılan 357 çalışmadan dâhil edilme kriterlerine uygun cinsiyet değişkeni için 83, kıdem değişkeni için 55 ve branş değişkeni için 28 çalışmanın olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların seçiminde kullanılan dahil edilme ve hariç tutma kriterleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Çalışmaların Dâhil Etme ve Hariç Tutma Kriterleri

Dahil Edilme Kriterleri	Hariç Tutma Kriterleri
1. <i>Yayımlanmış veya yayımlanmamış çalışma kaynakları:</i> Yüksek lisans ve doktora tezleri ile alanyazında yayımlanmış araştırma makaleleri ve raporları kapsama alınmıştır.	1. Özet, bildiri kitabı, editör yorumu, görüşme, reklam, haber, bülten, raporlar araştırma kapsamına alınmamıştır.
2. <i>Çalışmalaradaki bağımlı ve bağımsız değişkenin meta-analiz çalışmasına uygun olması:</i> Meta-analiz çalışmalarında etki büyüklüğüne ulaşabilmek için dâhil edilen çalışmaların empirik çalışmalar olması ve Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri bağımsız ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları bağımlı değişken olarak kullanılmış olması dikkate alınmıştır.	2. Bağımlı ve bağımsız değişken kriterlerini karşılamayan çalışmalar araştırma kapsamına alınmamıştır.
3. <i>Örneklem grubu:</i> Türkiye’de resmi/özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını konu edinen çalışmalar kapsama alınmıştır.	3. Örneklemi resmi/özel okullarda görev yapan yöneticiler ile üniversite akademisyeni olan, örneklem gurubu Türkiye’de olmayan çalışmalar örneklem grubuna dahil edilmemiştir.
4. <i>Meta-analiz için gerekli nicel verileri içermesi:</i> Meta-analiz çalışması için gerekli olan etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için nicel veriler (ortalama, standart sapma, örneklem sayısı, p değeri vb.) içermesi dikkate alınmıştır.	4. Meta-analizi için gerekli istatistiksel verilere sahip olmayan çalışmalar ve yalnızca nitel bulgulara yer veren çalışmalar çalışma kapsamına dahil edilmemiştir.
5. 2009 ve 2021 yılları arasında Türkiye’de yapılan çalışmalar dikkate alınmıştır.	5. 2009 yılından önce yapılan çalışmalar bulunamadığından kapsam dışı olarak değerlendirilmiştir.
6. Türkçe ve İngilizce dillerinde, örneklemi Türkiye olan çalışmalar kapsama alınmıştır.	6. Türkçe ve İngilizce dilleri dışında olan çalışmalar kapsama alınmamıştır.

Yukarıda belirtilen dahil/hariç edilme kriterlerine göre meta-analiz kapsamına alınan çalışmaların sayısı Tablo 2’de verilmiştir.

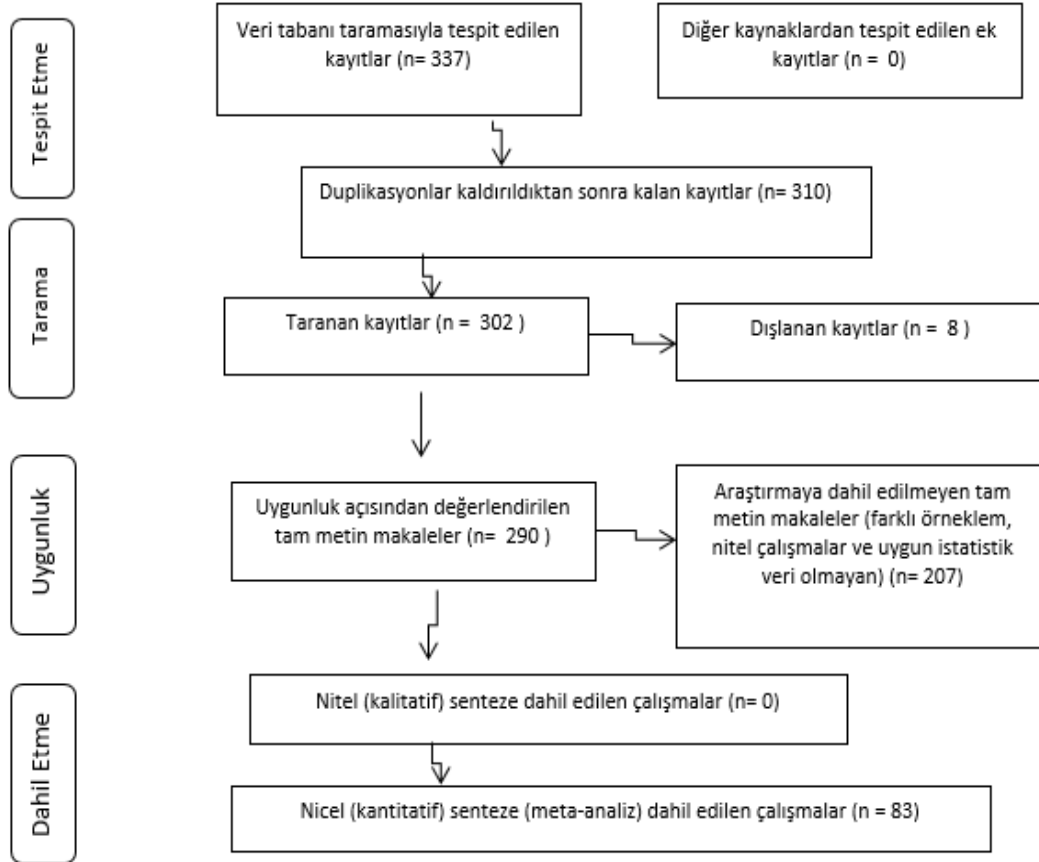
Tablo 2.

Meta-analiz Kapsamına Alınan Çalışmaların Sayısı

1.Belirlenen anahtar kelimeler bağlamında ulaşılan çalışma sayısı	2. Hariç tutma kriterlerine göre alınmayan çalışma sayısı	3.Dahil edilme kriterlerine uygun çalışma sayısı
337 çalışma (43 doktora tezi, 212 yüksek lisans tezi, 79 makale, 3 rapor)	Cinsiyet Değişkeni 254 çalışma (Doktora 41, Yüksek lisans 153, Makale 57, Rapor 3)	Cinsiyet Değişkeni 83 çalışma (Doktora 2, Yüksek lisans 59, Makale 22)
337 çalışma (43 doktora tezi, 212 yüksek lisans tezi, 97 makale, 3 rapor)	Kıdem Değişkeni 282 çalışma (Doktora 42, Yüksek lisans 168, Makale 87, Rapor 3)	Kıdem Değişkeni 55 çalışma (Doktora 1, Yüksek lisans 44, Makale 10)
337 çalışma (43 doktora tezi, 212 yüksek lisans tezi, 97 makale, 3 rapor)	Branş Değişkeni 309 çalışma (Doktora 43, Yüksek lisans 190, Makale 13, Rapor 3)	Branş Değişkeni 28 çalışma (Doktora 1, Yüksek lisans 22, Makale 5)

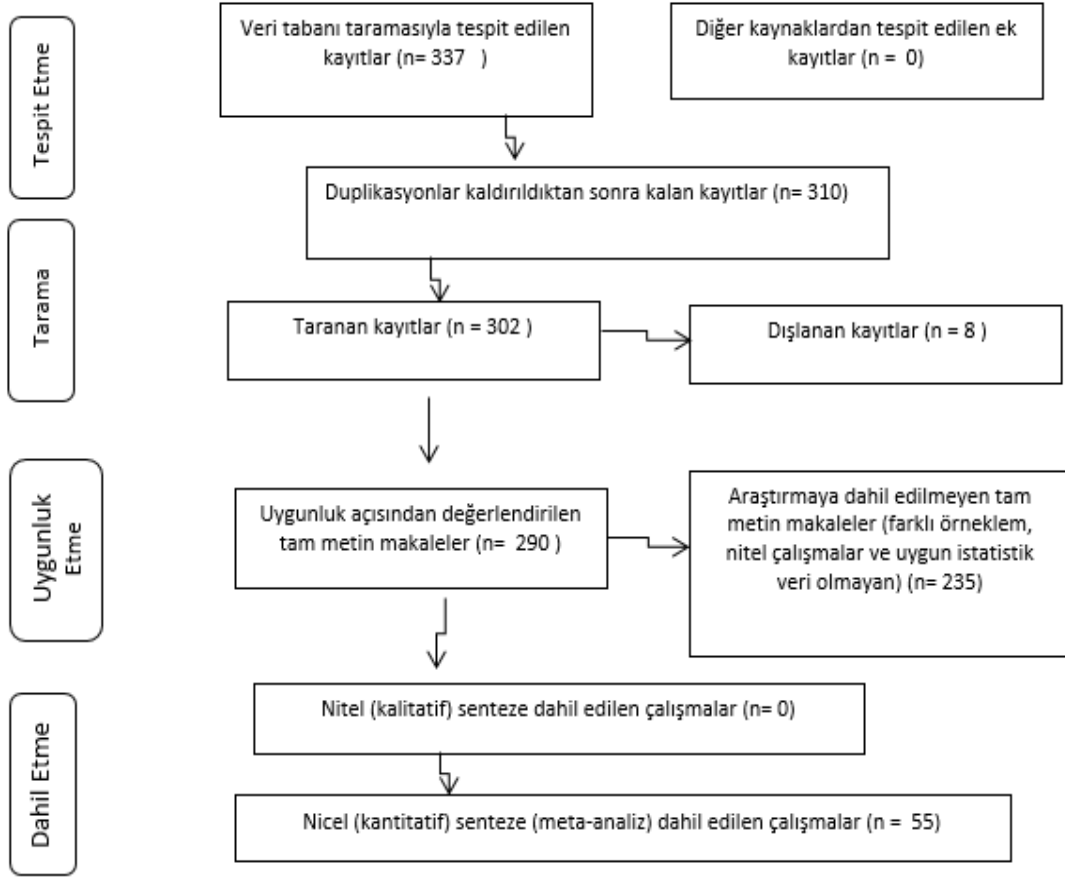
Raporlama

Sistematik derleme ve meta-analiz için kullanılan PRISMA akış şemasının Türkçe versiyonu cinsiyet değişkeni açısından şekil 1’de gösterilmektedir.



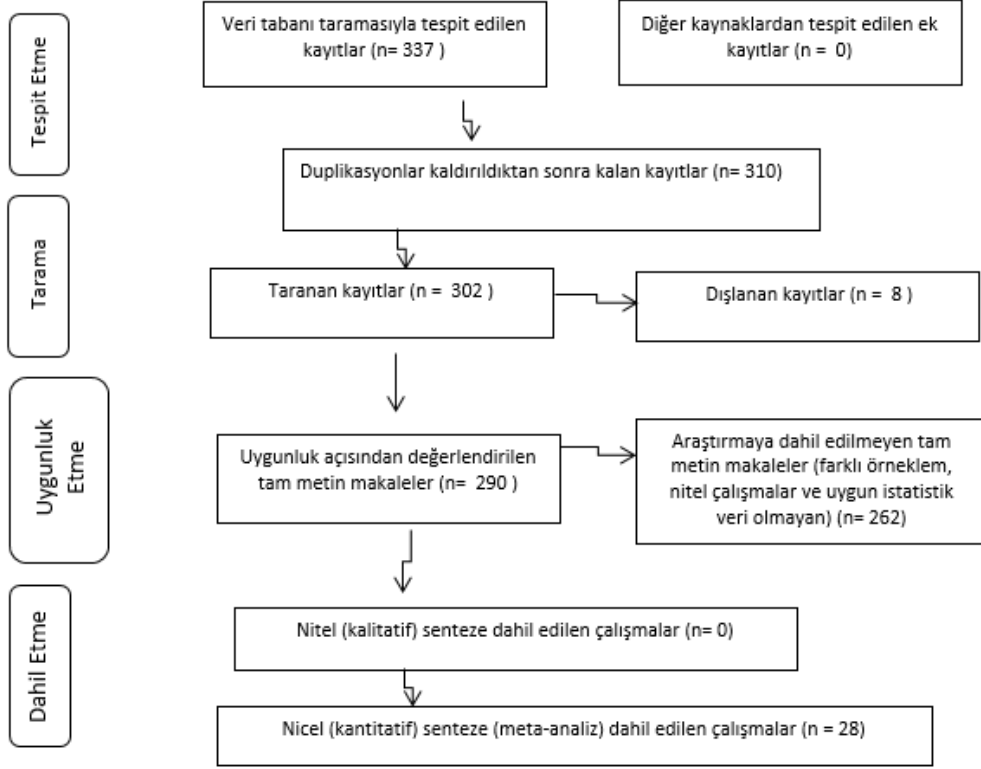
Şekil 1. Cinsiyet değişkeni için meta-analiz PRISMA akış şeması

Sistemik derleme ve meta-analiz için kullanılan PRISMA akış şemasının Türkçe versiyonu kırım değişkeni açısından Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Kırım değişkeni için meta-analiz PRISMA akış Şeması

Sistemik derleme ve meta-analiz için kullanılan PRISMA akış Şemasının Türkçe versiyonu branş değişkeni açısından Şekil 3’te gösterilmektedir.



Şekil Hata! Belgede belirtilen stilde metne rastlanmadı.. Branş değişkeni için meta-analiz PRISMA akış şeması

Araştırmanın Güvenilirliği

Meta-analiz çalışmasında oluşturulan kodlama protokolüne iki farklı araştırmacı tarafından veri girişi yapıldıktan sonra kodlayıcılar arası güvenilirliğin sağlanması için korelasyona bakılmıştır. Değerlendiriciler arası uyum ise sınıfıçi korelasyon katsayısı (ICC) ile değerlendirilmiştir. Tüm ICC değerleri her üç değişken için 0,9'un üstünde olduğu için değerlendiriciler arasında yüksek uyum bulunmaktadır.

Araştırmanın Geçerliliği

Meta-analize dâhil edilme kriterlerine uygun tüm çalışmaların ulaşılabilecek tüm veri tabanları kullanılarak taranması ve çalışmaya dahil edilmesi, araştırmanın geçerliliğinin bir göstergesidir (Petticrew ve Roberts, 2006). Tarama sonucunda bütün çalışmalara ulaşılması bağlamında geçerliliğin sağlandığı söylenebilir.

Çalışmanın Etik İzni

Yapılan bu çalışma bir meta-analiz çalışması olması nedeniyle etik kurul kararı ve izni gerektirmemektedir.

Verilerin analizi

Bu çalışmanın istatistiksel hesaplamaları için, CMA Ver. 2. [Comprehensive Meta Analysis] yazılımı kullanılmıştır. Bu meta-analiz çalışmasında, genel etki büyüklüğünün hesaplanmasında rastgele etkiler modeli kullanılmıştır.

Bulgular

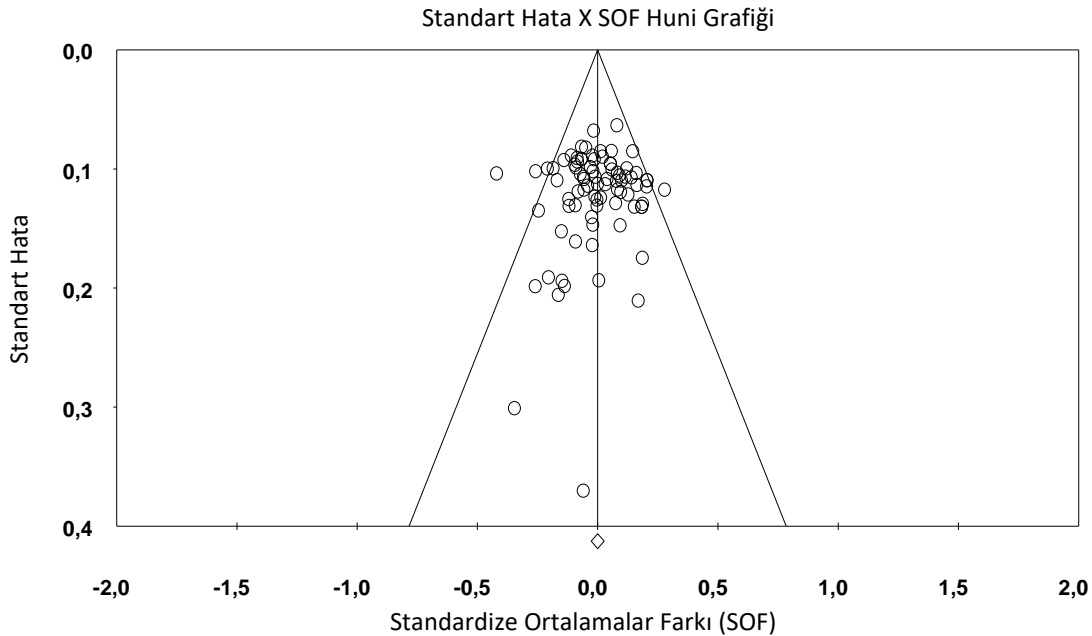
Çalışmanın bu bölümünde; cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan meta analiz bulguları ile yorumlarına yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarında Cinsiyet Değişkeninin Etkisine İlişkin Bulgular

Bu bölümde meta-analiz çalışması kapsamında araştırmalardan elde edilen cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular (yayın yanlılığı, orman grafiği, rastgele etkiler modeli ve moderatör analizleri) verilmiştir.

Yayın Yanlılığına İlişkin Bulgular

Bu çalışmada, yayın yanlılığı olup olmadığı üç araç kullanılarak belirlenmiştir: (a) Huni saçılım grafiği, (b) Orwin's Fail-Safe N. (c) Tau katsayısı (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009).



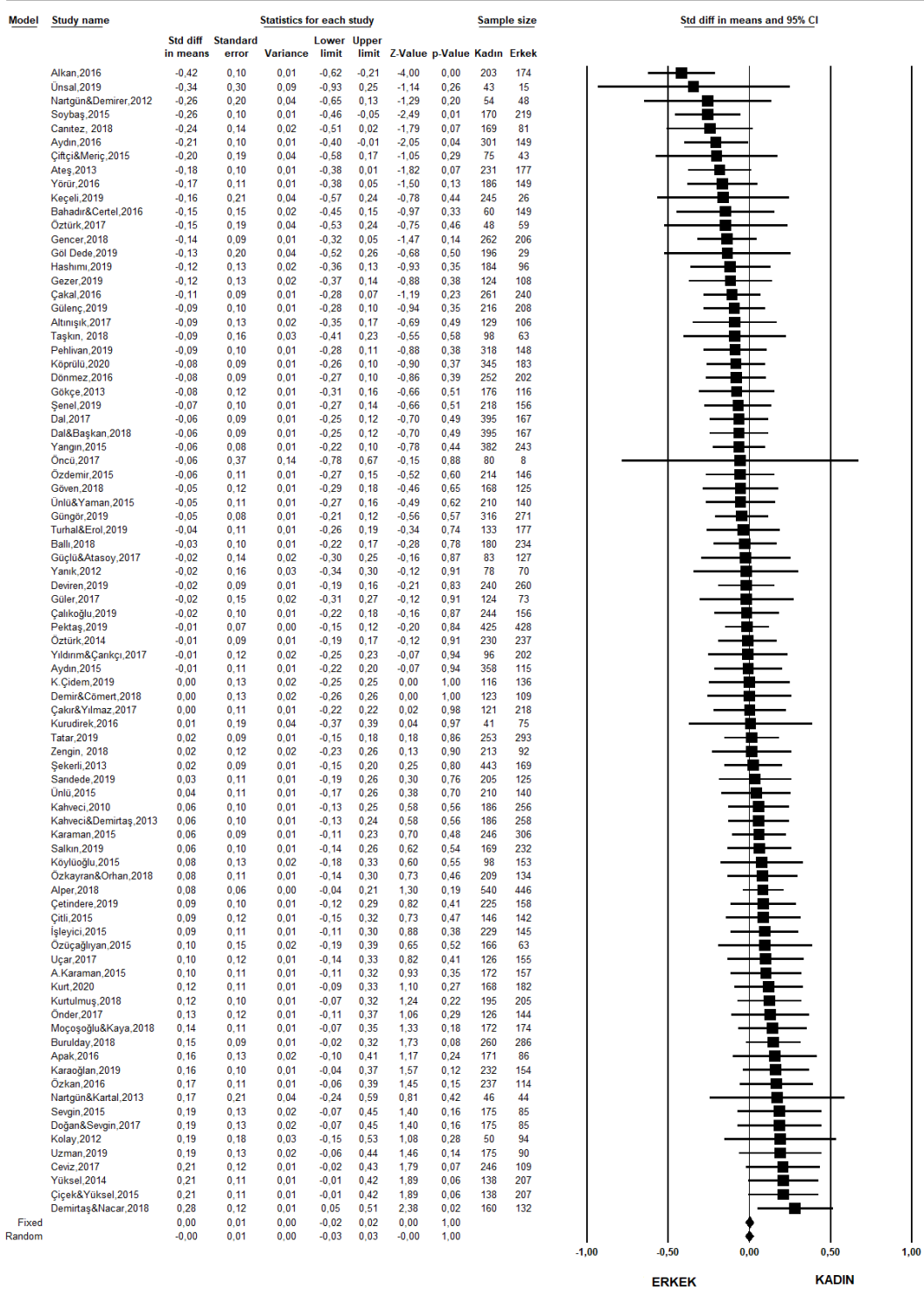
Şekil 4Hata! Belgede belirtilen stilde metne rastlanmadı.. Cinsiyet değişkeni huni saçılım grafiği

Şekil 4'deki huni grafiği incelendiğinde, çalışmaların genelinin üst bölümlerde toplandığı ve genel etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki tarafında neredeyse simetrik şekilde saçıldığı görülmektedir. Bu yayın yanlılığı olmadığını bir göstergesidir. Ayrıca, Tau katsayısının 0.054 olduğu p değerinin 0.996 olduğu görülmüştür. Tau katsayısının 1'e yakın olması ve p değerinin anlamlı fark yaratmaması yani 0.05'ten büyük olması beklenmektedir (Dinçer, 2014). Tüm bu bilgilerden hareketle yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Yayın yanlılığı belirlemede kullanılan diğer istatistiksel yöntemlerden biri olan korumalı N sayısı analizinden yararlanılmıştır. Rosenthal (1979) tarafından

önerilen korumalı N sayısı 409 bulunmuştur. 409 çalışmanın daha dâhil edilmesi durumunda sonucun değişeceği öngörüsüyle analiz sonuçlarının yayın yanlılığından etkilenmediği söylenebilir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları

Sabit ve rastgele etkiler modeline göre yapılan meta-analiz doğrultusunda cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün 0.00 olduğu dikkate alındığında; araştırmanın bu sonucuna bakarak cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel sessizliği üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Araştırma kapsamındaki 83 çalışmaya ilişkin orman grafiği şekil 5'te aşağıda verilmiştir.



Şekil 5. Cinsiyet değişkenine göre çalışmaların etki büyüklükleri orman grafiği

Çalışmaların Etki Büyüklükleri ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Cinsiyet değişkenine ilişkin etki büyüklüğü meta analizinin sabit ve rastgele etkiler modeline göre birleştirilmiş bulguları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Testi

Model	Etki büyüklüğü ve 95% güven aralığı					Homojenlik					
	Çalışma sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z- değeri	Q- değeri	df (Q)	I ²	
Sabit etkiler	83	0,00	0,012	0,00	-0,24	0,024	0,005	101,77	1	82	19,427
Rastgele etkiler	83	-0,00	0,014	0,00	-0,027	0,027	-0,005				

Cinsiyet değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğü değeri ES= -0,00 hesaplanmıştır (Tablo 3). Hesaplamalar doğrultusunda meta analize dâhil edilen 83 çalışmadaki veriler, rastgele etkiler modeline göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları üzerinde cinsiyet değişkeninin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Etki büyüklüğü değeri 0,20'den düşük olduğu için Cohen'in sınıflandırmasına göre düşük düzeyin de altında bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Cohen, 1988). Thalheimer ve Cook'a (2002) ait sınıflandırmaya göre ise önemsiz düzeyde (-0,15-0,15) bir farklılık olduğu görülmüştür.

Homojenlik Testi ve Q ve I² İstatistiği Bulguları

Homojenlik testi diğer adı ile Q-istatistiği için Q=101,771 olarak hesaplanmıştır. χ^2 tablosundan % 95 anlamlılık düzeyinde 82 serbestlik derecesi 60,391 olarak bulunmuştur. Q-istatistik değeri (Q=101,771) 82 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0,95} = 60,391$) aştığı için etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Q istatistiğinin bir tamamlayıcısı olarak geliştirilen I² ise heterojenliğe ilişkin daha net bir sonuç ortaya koymaktadır. I² etki büyüklüğüne ilişkin toplam varyansın oranını göstermektedir. I² istatistiği Q istatistiğinin aksine çalışma sayısından etkilenmemektedir. I²'nin yorumlanmasında ise % 25 düşük düzeyde heterojenliği, % 50 orta düzeyde heterojenliği ve % 75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009). Cinsiyet değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında düşük düzeyde heterojenlik bulunduğundan birleştirme işlemi için model rastgele modele çevrilmiştir.

Bu çalışmada; incelenen bireysel çalışmaların uygulandığı bölgeler, okul türü, kademe türü, yayın türü, örneklem sayısı, kullanılan ölçek türü, katılımcıların unvanları, deneysel desenler bakımından farklılaşarak aynı evren parametrelerine sahip olmadıkları, yani heterojen yapıda oldukları anlaşılmaktadır. Bu nedenle araştırmada genel etki büyüklüğü değerlerinin, rastgele etkiler modeli kullanılarak hesaplanmasına, analizler öncesinde karar verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları

Cinsiyet değişkenine göre ortaya çıkan heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Örgütsel Sessizliğe Yönelik Cinsiyetin Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Analizi Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı		Q	Qb	p
				Alt	Üst			

				Limit	Limit			
Cinsiyet	83	0,00	0,01	-0,02	0,02	101,77	0,06	
Moderatör								
(Kademe Düzeyi)							4,64	0,70
Anaokulu	1	-0,05	0,37	-0,78	0,67			
İlkokul	7	-0,00	0,04	-0,09	0,07			
İlköğretim	11	0,01	0,03	-0,05	0,08			
Ortaokul	15	0,01	0,03	-0,04	0,07			
İlk/Orta	9	-0,07	0,04	-0,16	0,02			
Ortaöğretim	18	0,02	0,03	-0,03	0,08			
Özel Eğitim	1	-0,20	0,19	-0,57	0,17			
Tüm Okullar	21	0,00	0,02	-0,05	0,05			
TOPLAM	83	0,00	0,14	-0,02	0,02			
Moderatör (Bölge)							5,88	0,43
Akdeniz	11	-0,02	0,05	-0,14	0,08			
Doğu				-0,03	0,09			
Anadolu	12	0,03	0,03					
Ege	9	0,00	0,03	-0,07	0,08			
Güneydoğu	2	0,13	0,07	-0,01	0,27			
İç Anadolu	17	-0,01	0,02	-0,07	0,03			
Karadeniz	7	-0,04	0,04	-0,13	0,04			
Marmara	25	0,00	0,02	-0,03	0,05			
TOPLAM	83	0,00	0,01	-0,02	0,02			
Moderatör (Branş)							1,13	0,76
Branş	32	0,01	0,02	-0,02	0,06			
Okul Öncesi	1	-0,05	0,37	-0,78	0,67			
Sınıf	7	-0,00	0,04	-0,09	0,07			
Sınıf/Branş	43	-0,01	0,01	-0,04	0,02			
TOPLAM	83	0,00	0,01	-0,02	0,02			
Moderatör (Okul Türü)							8,04	0,01
Özel	1	-0,25	0,10	-0,45	-0,05			
Özel/Resmi	16	-0,04	0,04	-0,13	0,04			
Resmi	66	0,01	0,01	-0,01	0,03			
TOPLAM	83	0,00	0,01	-0,02	0,02			
Moderatör (Yayın Türü)							3,62	0,16
Doktora	2	-0,01	0,11	-0,23	0,19			
Makale	22	0,04	0,02	-0,00	0,09			
Yüksek Lisans	59	-0,01	0,01	-0,04	0,01			
TOPLAM	83	0,00	0,01	-0,02	0,18			
Moderatör (Araştırmacı Cinsiyeti)							0,11	0,94
Erkek	40	0,00	0,01	-0,03	0,04			
Kadın	35	-0,00	0,02	-0,05	0,04			
Erkek/Kadın	8	0,00	0,04	-0,08	0,09			
TOPLAM	83	0,00	0,01	-0,02	0,02			

*p < .05

Yapılan moderatör analizi sonucunda, öğretim kademesine ($p=0,70$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,436$), öğretmenin branşına ($p=0,76$), yayın türüne ($p=0,16$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,94$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Çalışmanın yapıldığı okul türü ($p=0,01$) moderatör değişkenine göre ise etki büyüklüğünde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmuştur ($p<.05$). Çalışmaların yapıldığı okul

türüne bakıldığında özel okulda yapılan bir çalışma bulunduğu ve etki büyüklüğünün $d=-0,25$ küçük düzeyde, özel/resmi okullarda yapılan 16 çalışma bulunduğu ve etki büyüklüğünün $-0,04$ önemsiz düzeyde ve resmi okullarda yapılan 66 çalışma bulunduğu ve etki büyüklüğünün $d=0,01$ önemsiz düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre özel okul ile özel/resmi okullarda yapılan çalışmalarda, erkek öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu, resmi okullarda ise kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak Cohen (1988) ve Thalheimer ve Cook'un (2002) etki büyüklüğü sınıflaması göz önüne alındığında önemsiz ve küçük düzeyde bir etki bulunmaktadır.

Çalışmanın yapıldığı öğretim kademesi açısından özel eğitim okulunda 1 çalışma bulunduğu ve etki büyüklüğünün $d= -0,20$ küçük düzeyde olduğu bu sonuçtan da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla örgütsel sessizlik yaşadıkları görülmüştür. Çalışmanın yapıldığı bölge açısından Güneydoğu Anadolu Bölgesinde 2 çalışma bulunduğu etki büyüklüğünün $d=0,13$ önemsiz düzeyde olduğu bu sonuç bağlamında Güneydoğu Anadolu Bölgesinde çalışan kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak Cohen (1988) ve Thalheimer ve Cook'un (2002) etki büyüklüğü sınıflaması göz önüne alındığında önemsiz ve küçük düzeyde bir etki bulunmaktadır.

Çalışmanın yapıldığı öğretim kademesine göre örgütsel sessizlik algıları anaokulu, ilkokul, ilköğretim/ortaöğretim ve özel eğitim okullarında erkek öğretmenler lehine; ilköğretim, ortaokul, ortaöğretim ile tüm okullarda ise kadın öğretmenler lehine önemsiz düzeyde farklılaşmaktadır.

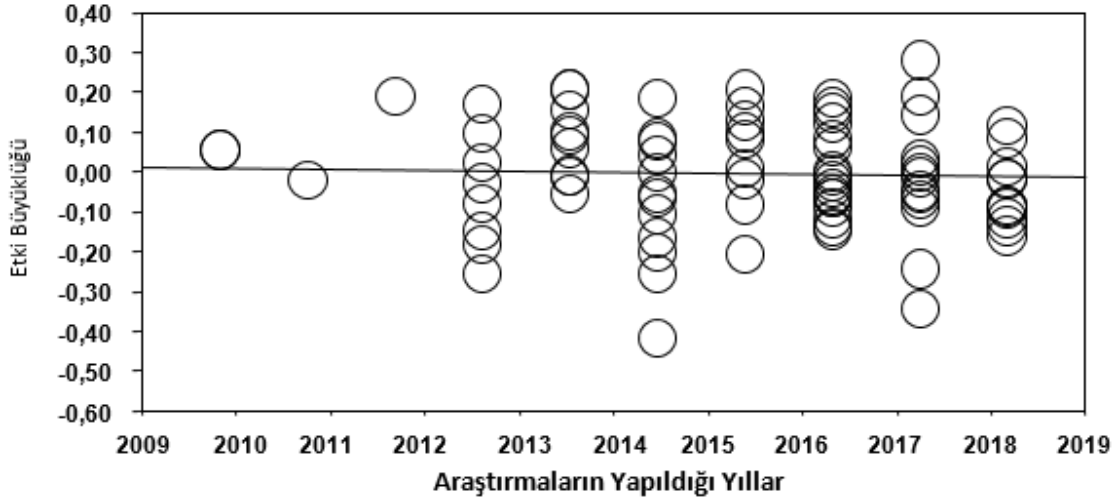
Çalışmanın yapıldığı bölge açısından; örgütsel sessizlik algıları Akdeniz, Karadeniz ve İç Anadolu Bölgelerinde erkek öğretmenler lehine; Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Ege ile Marmara Bölgelerinde ise kadın öğretmenler lehine önemsiz düzeyde farklılaşmaktadır.

Çalışmaların örnekleminde yer alan öğretmenin branşı açısından; örgütsel sessizlik algıları okul öncesi, sınıf, sınıf/branş unvanlarında erkek öğretmenler lehine; örnekleme sadece branş öğretmeni olan çalışmalarda ise kadın öğretmenler lehine önemsiz düzeyde farklılaşmaktadır.

Çalışmaların yayın türü açısından, yüksek lisans ve doktora tezi çalışmalarda örgütsel sessizlik algıları erkek öğretmenler lehine; makale şeklinde yayınlanan çalışmalarda ise kadın öğretmenler lehine önemsiz düzeyde farklılaşmaktadır.

Çalışmaları yapan araştırmacı/araştırmacıların cinsiyeti açısından, örgütsel sessizlik algıları kadın araştırmacıların çalışmalarında erkek öğretmenler lehine; erkek ve erkek ile kadın araştırmacıların birlikte yapmış olduğu çalışmalarda ise kadın öğretmenler lehine önemsiz düzeyde farklılaşmaktadır.

Araştırmanın Yapıldığı Yıllar İtibariyle Etki Büyüklükleri Meta-regresyon Sonuçları



Şekil 6. Araştırmanın yapıldığı yıllar itibariyle cinsiyet değişkenine ait etki büyüklükleri meta-regresyon sonuçları

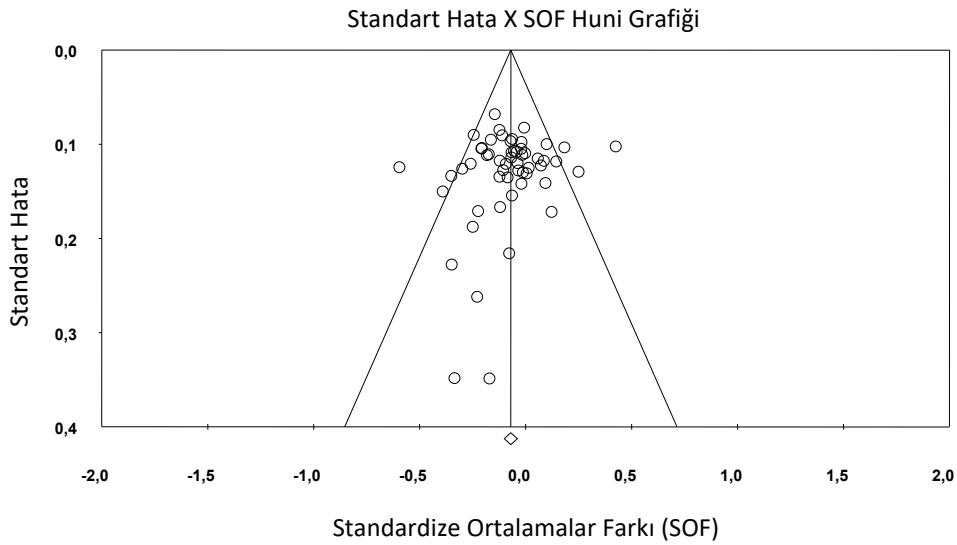
Şekil 6’da görüldüğü gibi, araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibariyle öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında kadın ve erkek öğretmenler arasında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarında Kıdem Değişkeninin Etkisine İlişkin Bulgular

Bu bölümde meta-analiz çalışması kapsamında araştırmalardan elde edilen kıdem değişkenine ilişkin bulgular (yayın yanlılığı, orman grafiği, rastgele etkiler modeli ve moderatör analizleri) verilmiştir.

Yayın Yanlılığına İlişkin Bulgular

Bu çalışmada, yayın yanlılığı olup olmadığı üç araç kullanılarak belirlenmiştir: (a) Huni saçılım grafiği, (b) Tau katsayısı, (c) Orwin’s Fail-Safe N. (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009).



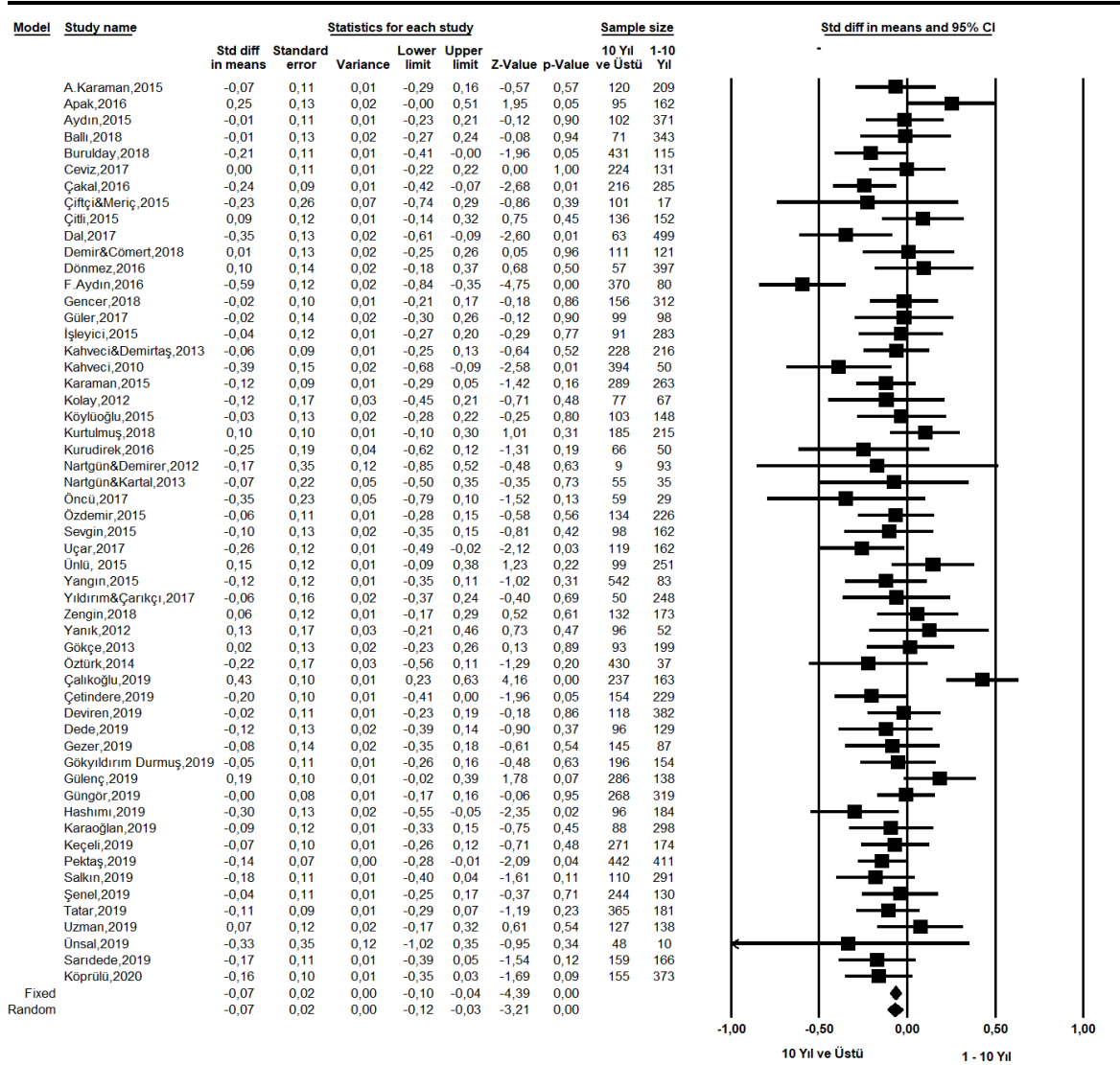
Şekil 7. Kıdem değişkeni huni saçılım grafiği

Yayın yanlılığı ile ilgili istatistikler incelendiğinde ise, 0,05 değeri için 239 çalışmaya ihtiyaç

duyulduğu görülmüştür. Ayrıca, Tau katsayısının 0.072 olduğu p değerinin 0.42 olduğu görülmüştür. Tau katsayısının 1'e yakın olması ve p değerinin anlamlı fark yaratmaması yani 0.05'ten büyük olması beklenmektedir (Dinçer, 2014). Tüm bu bilgilerden hareketle yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Rosenthal (1979) tarafından önerilen korumalı N sayısı 3828 olarak bulunmuştur. 409 çalışmanın daha dâhil edilmesi durumunda sonucun değişeceği öngörüsüyle analiz sonuçlarının yayın yanlılığından etkilenmediği söylenebilir.

Kıdem Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları

Sabit ve rastgele etkiler modeline göre yapılan meta- analiz doğrultusunda öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel sessizlik üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün -0.07 olduğu, araştırmancının bu sonucuna bakarak 10 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının 10 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ifade edilebilir. Etki büyüklüğü değerinin Cohen'in sınıflandırmasına göre yorumladığımızda ES=-0,07'lik bir etkinin küçük, Thalheimer'in sınıflandırmasına göre -0,15-0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki 55 çalışmaya ilişkin orman grafiği aşağıda şekil 8'de verilmiştir.



Şekil 8. Kıdem değişkenine göre çalışmaların etki büyüklükleri orman grafiği

Kıdem Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre

Birleştirilmiş Bulguları

Kıdem değişkenine ilişkin etki büyüklüğü meta analizinin sabit ve rastgele etkiler modeline göre birleştirilmiş bulguları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5.

Kıdem Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Testi

Model	Etki büyüklüğü ve 95% güven aralığı						Homojenlik			
	Çalışma sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z-değeri	Q-değeri	df (Q)	I ²
Sabit etkiler	55	-0,07	0,016	0,00	-0,10	-0,04	-4,392	100,157	54	46,084
Rastgele etkiler	55	-0,07	0,022	0,00	0,12	-0,03	-3,209			

Kıdem değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğü değeri EB =-0,07 olarak hesaplanmıştır (Tablo 5). Hesaplamalar doğrultusunda meta analize dâhil edilen 55 çalışmadaki veriler, rastgele etkiler modeline göre 10 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla örgütsel sessizlik algısına sahip olduklarını göstermektedir. Ancak etki büyüklüğü değeri 0,20’den düşük olduğu için Cohen’in sınıflandırmasına göre düşük düzeyin de altında bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Cohen, 1988). Thalheimer ve Cook’a (2002) ait sınıflandırmaya göre ise önemsiz düzeyde (-0,15-0,15) bir farklılık olduğu görülmüştür.

Homojenlik Testi ve Q ve I² İstatistiği Bulguları

Homojenlik testi diğer adı ile Q-istatistiği için Q=100,157 olarak hesaplanmıştır. χ^2 tablosundan % 95 anlamlılık düzeyinde 54 serbestlik derecesi 34,764 olarak bulunmuştur. Q-istatistik değeri (Q=100,157) 54 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0,95}=34,764$) etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının sabit etkiler modeline göre heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Kıdem değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında orta düzeyde heterojenlik bulunduğundan birleştirme işlemi için model rastgele modele çevrilmiştir.

Kıdem Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları

Kıdem değişkenine göre ortaya çıkan heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

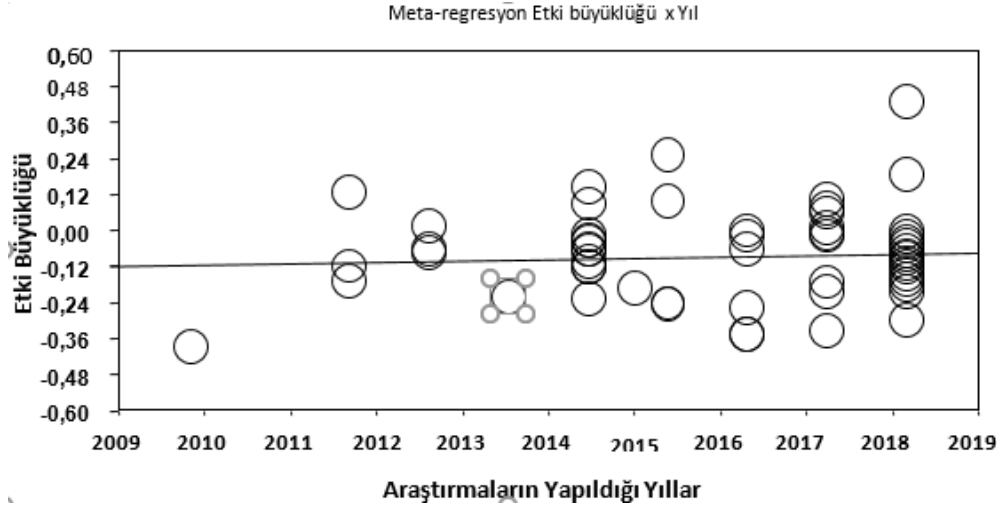
Örgütsel Sessizliğe Yönelik Kıdem Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Analizi Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Etki Büyüklüğü İçin % 95 Güven Aralığı		Q	Qb	p
				Alt Limit	Üst Limit			
Kıdem	55	-0,07	0,01	-0,12	-0,03	101,15		0,00
Moderatör (Kademe Türü)							7,57	0,37
Anaokulu	1	-0,34	0,22	-0,79	0,10			
İlkokul	5	0,01	0,05	-0,09	0,12			
İlköğretim	10	-0,10	0,03	-0,17	-0,02			
Ortaokul	11	-0,14	0,06	-0,26	-0,03			
İlk/Orta	10	-0,07	0,04	-0,16	0,02			
Ortaöğretim	10	-0,08	0,05	-0,18	0,00			
Özel Eğitim	1	-0,22	0,26	-0,74	0,28			
Tüm Okullar	7	-0,05	0,03	-0,13	0,01			
TOPLAM	55	-0,07	0,02	-0,11	-0,03			
Moderatör (Bölge)							8,12	0,32
Akdeniz	5	-0,06	0,05	-0,16	0,04			
Doğu Anadolu	8	-0,13	0,03	-0,20	-0,06			
Ege	7	-0,12	0,07	-0,27	0,01			
Güneydoğu	1	0,10	0,10	-0,09	0,29			
İç Anadolu	8	-0,06	0,06	-0,19	0,05			
Karadeniz	6	-0,05	0,05	-0,16	0,05			
Marmara	19	-0,02	0,04	-0,11	0,06			
Türkiye	1	-0,24	0,18	-0,61	0,12			
TOPLAM	55	-0,07	0,02	-0,11	-0,03			
Moderatör (Branş)							6,97	0,13
Branş	23	-0,11	0,03	-0,19	-0,04			
Okul Öncesi	1	-0,06	0,10	-0,27	0,15			
Özel Eğitim	1	-0,22	0,26	-0,74	0,28			
Sınıf	4	0,05	0,06	-0,05	0,17			
Sınıf/Branş	26	-0,05	0,03	-0,11	0,00			
TOPLAM	55	-0,06	0,02	-0,10	-0,02			
Moderatör (Okul Türü)							0,44	0,50
Özel/Resmi	7	-0,10	0,05	-0,20	-0,00			
Resmi	48	-0,06	0,02	-0,11	-0,01			
TOPLAM	55	-0,07	0,02	-0,11	-0,03			
Moderatör (YayınTürü)							3,62	0,16
Doktora	1	-0,01	0,09	-0,20	0,17			
Makale	10	-0,11	0,04	-0,20	-0,02			
Yüksek Lisans	44	-0,06	0,02	-0,11	-0,01			
TOPLAM	55	-0,07	0,02	-0,11	-0,03			
Moderatör (Araştırmacı Cinsiyeti)							0,33	0,84
Erkek	23	-0,05	0,03	-0,12	0,01			
Kadın	27	-0,08	0,03	-0,14	-0,02			
Erkek/Kadın	5	-0,07	0,07	-0,21	0,07			
TOPLAM	55	-0,07	0,02	-0,11	-0,02			

*p < .05

Yapılan moderatör analizi sonucunda; öğretim kademesine ($p=0,37$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,32$), okul türüne ($p=0,50$), öğretmenin branşına ($p=0,13$), yayın türüne ($p=0,16$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,84$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmanın Yapıldığı Yıllar İtibariyle Etki Büyüklükleri Meta-regresyon Sonuçları



Şekil 9. Yıllar itibariyle kıdem değişkenine ait etki büyüklükleri meta-regresyon sonuçları

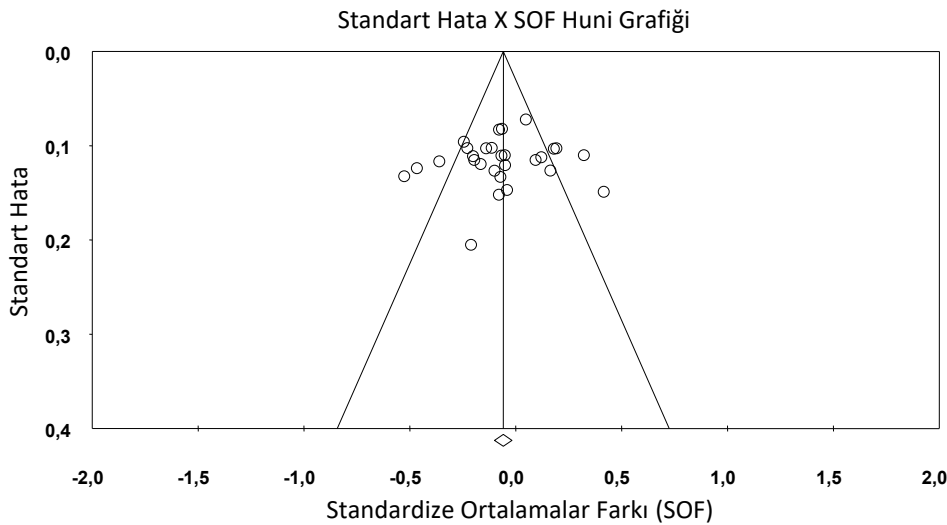
Şekil 9’da görüldüğü gibi, araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibariyle öğretmenlerin sessizlik algılarında kıdem değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algılarında Branş Değişkeninin Etkisine İlişkin Bulgular

Bu bölümde meta-analiz çalışması kapsamında araştırmalardan elde edilen branş değişkenine ilişkin bulgular (yayın yanlılığı, orman grafiği, rastgele etkiler modeli ve moderatör analizi) verilmiştir.

Yayın Yanlılığına İlişkin Bulgular

Bu çalışmada, yayın yanlılığı olup olmadığı üç araç kullanılarak belirlenmiştir: (a) Huni saçılım grafiği, (b) Orwin’s Fail-Safe N (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009).

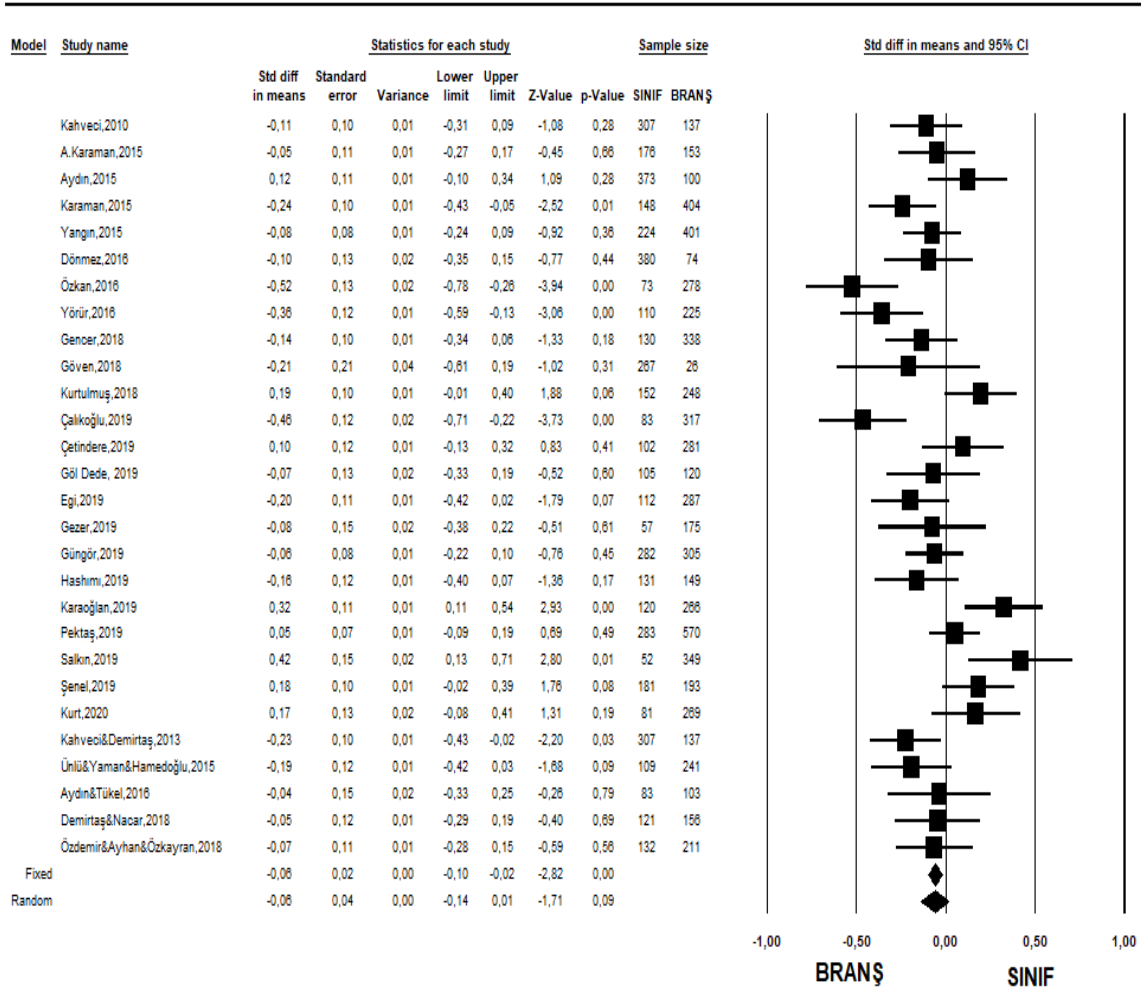


Şekil 10. Branş değişkeni huni saçılım grafiği

Huni grafiğine bakıldığında çalışmaların üst kısımda olması ve her iki tarafa yayılması bağlamında yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir. Yayın yanlılığı belirlemede kullanılan diğer istatistiksel yöntemlerden biri olan korumalı N sayısı analizinden yararlanılmıştır. Orwin korumalı N sayısı 36 bulunmuştur. Otuz altı çalışma daha bulunması halinde sonuçta anlamlı bir değişiklik olacaktır bu da yayın yanlılığı olmadığı şeklinde yorumlanabilir (Rosenthal, 1991). Dâhil edilme kriterlerine göre belirlenen 28 çalışma, Türkiye’de bu araştırma sorusuna yönelik yapılmış tüm nicel çalışmaların tamamı olup yayın yanlılığına yönelik elde edilen sonuçlar da çalışmanın yayın yanlılığından etkilenmediğini göstermektedir.

Branş Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları

Sabit ve rastgele etkiler modeline göre yapılan meta-analiz çalışmaları doğrultusunda öğretmenlerin branşlarının örgütsel sessizlik üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün -0.06 olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu sonucuna bakarak branş öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğü değerinin (EB=-0,06) Cohen’in sınıflandırmasına göre yorumlandığında küçük ve Thalheimer’in sınıflandırmasına göre ise -0,15-0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki 28 çalışmaya ilişkin orman grafiği verileri aşağıda şekil 11’de verilmiştir.



Şekil 11. Branş değişkenine göre çalışmaların etki büyüklükleri orman grafiği

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları üzerinde branş değişkeninin genel etki büyüklüğü -0,06 olarak tespit edilmiştir. Bu değer branş öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak bu farklılığın önemsiz düzeyde olduğu söylenebilir.

Branş Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları

Tablo 7.

Branş Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Testi

Model	Etki büyüklüğü ve 95% güven aralığı					Homojenlik				
	Çalışma sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z-değeri	Q-değeri	df (Q)	I ²
Sabit Etkiler	28	-0,06	0,021	0,00	-0,10	-0,02	-2,815	84,354	27	67,992
Rastgele Etkiler	28	-0,06	0,038	0,00	-0,14	0,01	-1,706			

Branş değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğü değeri EB = -0,06 olarak hesaplanmıştır (Tablo 7). Hesaplamalar doğrultusunda meta analize dâhil edilen 28 çalışmadaki veriler, rastgele etkiler modeline göre branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sessizlik algısına sahip olduklarını göstermektedir. Ancak etki büyüklüğü değeri 0,20'den düşük olduğu için Cohen'in sınıflandırmasına göre düşük düzeyin de altında bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Cohen, 1988). Thalheimer ve Cook'a (2002) ait sınıflandırmaya göre ise önemsiz düzeyde (-0,15-0,15) bir farklılık olduğu görülmüştür.

Homojenlik Testi ve Q ve I² İstatistiği Bulguları

Homojenlik testi diğer adı ile Q-istatistiği için Q=84,354 olarak hesaplanmıştır. χ^2 tablosundan % 95 anlamlılık düzeyinde 27 serbestlik derecesi 16,151 olarak bulunmuştur. Q-istatistik değeri (Q=84,354) 27 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0,95} = 16,151$) aştığı için etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının sabit etkiler modeline göre heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Branş değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında orta düzeyde heterojenlik bulunduğundan birleştirme işlemi için model rastgele modele çevrilmiştir.

Branş Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları

Branş değişkenine göre ortaya çıkan heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8.

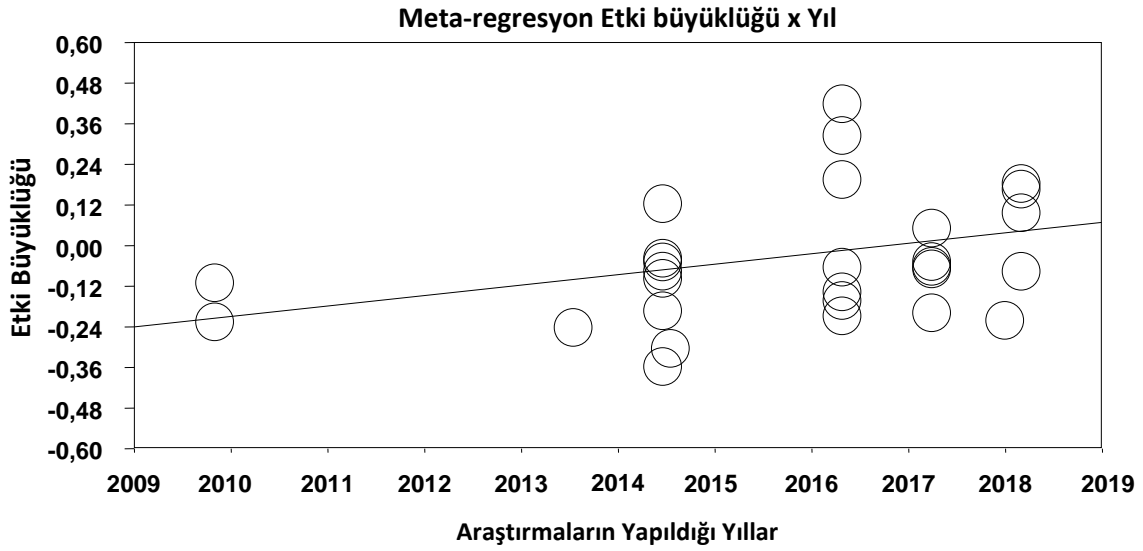
Örgütsel Sessizliğe Yönelik Branşın Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Analizi Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart t Hata	Etki Büyüklüğü İçin % 95 Güven Aralığı		Q	Qb	p
				Alt Limit	Üst Limit			
Branş	28	-0,06	0,04	-0,14	0,01	84,354		0,00
Moderatör (Kademe Türü)							4,157	0,24
İlkokul	1	0,123	0,113	-0,098	0,344			
İlköğretim	11	-0,131	0,062	-0,254	-0,009			
İlk/Orta	9	-0,033	0,059	-0,148	0,082			
Tüm Okullar	7	-0,035	0,089	-0,210	0,140			
TOPLAM	28	-0,051	0,036	-0,122	-0,021			
Moderatör (Bölge)							2,323	0,80
Akdeniz	3	0,145	0,156	-0,160	0,450			
Doğu Anadolu	6	-0,085	0,047	-0,178	0,007			
Ege	8	-0,067	0,080	-0,224	0,090			
İç Anadolu	4	-0,157	0,158	-0,467	0,153			
Karadeniz	2	-0,070	0,059	-0,185	0,046			
Marmara	5	-0,081	0,117	-0,311	0,149			
TOPLAM	28	-0,072	0,031	-0,132	-0,011			
Moderatör (Okul Türü)							0,186	0,66
Özel/Resmi	4	-0,114	0,125	-0,359	0,132			
Resmi	24	-0,057	0,040	-0,135	0,022			
TOPLAM	28	-0,062	0,038	-0,137	0,013			
Moderatör (Yayın Türü)							1,483	0,7
Doktora	1	-0,138	0,103	-0,340	0,065			
Makale	5	-0,127	0,052	-0,230	-0,024			
Yüksek Lisans	22	-0,049	0,046	-0,140	-0,042			
TOPLAM	28	-0,089	0,033	-0,153	-0,024			
Moderatör (Araştırmacı Cinsiyeti)							0,005	0,99
Erkek	19	-0,063	0,048	-0,157	0,031			
Erkek/Kadın	1	-0,065	0,111	-0,283	0,152			
Kadın	8	-0,069	0,073	-0,212	0,074			
TOPLAM	28	-0,065	0,038	-0,138	0,009			

*p < .05

Yapılan moderatör analizi sonucunda, öğretim kademesine ($p=0,24$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,80$), okul türüne ($p=0,66$), yayın türüne ($p=0,47$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,99$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmanın Yapıldığı Yıllar İtibariyle Etki Büyüklükleri Meta-Regresyon Sonuçları



Şekil 12. Araştırmanın yapıldığı yıllar itibariyle branş değişkenine ait etki büyüklükleri meta-regresyon sonuçları

Şekil 12’de görüldüğü gibi, araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibariyle branş öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının yükseldiği görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin etki düzeyini ortaya koymaya çalışan bu çalışmada; cinsiyet değişkeni için 83, kıdem değişkeni için 55 ve branş değişkeni için 28 çalışma meta analiz kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların örneklem büyüklükleri; cinsiyet değişkenine göre 29058, kıdem değişkenine göre 19597 ve branş değişkenine göre 11194 öğretmendir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında cinsiyet değişkeninin bir etkisi olmadığı ($d=0,00$) görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları ile paralel olarak öğretmenlerin cinsiyeti ile örgütsel sessizlik algıları üzerinde yapılan çalışmalarda da (Aydın;2015; Ceviz, 2017; Dönmez, 2016; Eroğlu, Gencer, 2018; Köprülü, 2020; Kurt, 2020; Ruçlar, 2013; Salkın, 2019; Sevgin, 2015) benzer sonuçlar ortaya koyulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı, cinsiyet faktörünün öğretmenlerin sessizlik davranışlarını etkilemediği söylenebilir.

Çalışmanın yapıldığı okul türü ($p=0,018$) moderatör değişkenine göre ise etki büyüklüğünde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunmuştur ($p<.05$). Özel okul ile özel/resmi okullarda yapılan çalışmalarda, erkek öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu, resmi okullarda ise kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bazı kültürlerde örgütsel sessizlik, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorunu olarak tartışılmaktadır (Hatipoğlu ve İnelmen, 2018). Bir örgütte çalışanların cinsiyetlerinin örgütsel sessizliği tek başına etkilediği düşünülebilir (Hess ve Jepsen, 2009). Araştırmanın bu bulgusuna dayalı olarak cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin sessizlik algılarını etkileyen bir değişken olmadığı ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında farklı değişkenlerin etkili olabileceği söylenebilir. Literatüre bakıldığında öğretmenlerin sessiz kalma davranışlarının örgütsel, yönetsel ve bireysel birçok faktörden etkilendiği

görülmektedir (Gephart, Detert, Trevino ve Edmondson, 2009; Vakola ve Bouradas, 2005). Bu meta-analiz çalışması sonuçları özelinde öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısının cinsiyetten bağımsız olarak, örgütteki yönetim anlayışı, örgütten dışlanma korkusu, bireyin sahip olduğu kültürel normlar ve okul kültürü gibi değişkenlerden kaynaklanabilir. Akar (2018) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında da bu bulguyu destekler nitelikte öğreörgütsel sessizlik ile örgütsel adalet, yıldırma, tükenmişlik ve yöneticiye güven arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında kıdem değişkeninin önemli bir etkisi olmadığı ($d=-0,07$) görülmektedir. Önemsiz düzeyde de olsa öğretmenlerin kıdemi arttıkça sessizlik davranışlarında artış görülmesi öğretmenlerin okuluna yönelik duygusal bağlılıklarından kaynaklı olabilir. Moderatör analizlerinin de anlamlı sonuçlar vermediği görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları ile paralel olarak Aydın (2016), Batmunkh (2011), Dal ve Atanur-Başkan (2018), Karaman (2015), Kurudirek (2016) Nartgün ve Demirer (2012), Öztürk (2014) ve Ruçlar (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını etkileyen önemli bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının mesleki kıdem değişkeninden etkilenmeksizin aynı seviyelerde yaşandığı söylenebilir. Önemsiz düzeyde de olsa Aydın (2016) ve Çakal (2016) tarafından yapılan çalışmalarla tutarlı olarak öğretmenlerin kıdemi arttıkça örgütsel sessizlik davranışlarının arttığı görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütün yararını daha çok düşündükleri (Premeaux ve Bedeian, 2003) örgütsel bağlılıklarının arttığı ya da görüşlerinin önemsenmediği algısı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanların kıdemine bağlı yapılan araştırmalarda (Fapohunda, 2016; Hatipoğlu ve İnemen, 2018), kıdem düzeyi yükseldikçe örgütsel sessizliğin arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında branş değişkeninin önemli bir etkisi olmadığı ($d=-0,06$) görülmektedir. Yapılan moderatör analizi sonucunda, öğretim kademesine ($p=0,24$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,80$), okul türüne ($p=0,66$), yayın türüne ($p=0,47$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,99$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla branşın bağımsız bir değişken olarak öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısında anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Alanyazında öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının branşlarına göre farklılaşmadığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Gencer, 2018; Gezer, 2019; Karaman, 2015; Ünlü, 2015; Yanık, 2012; Yörür, 2016). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında öğretmenlerin branş farklılıklarından ziyade görev yapılan okuldaki örgüt kültürü ve iklimi ile iletişim biçimi gibi faktörler ile okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre, öğretmen, öğrenci, veli ve yönetim anlayışı ve özelliklerinin de etkili olabileceği öngörülebilir.

Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel sessizlik yaşamaları sınıf öğretmenlerine göre ders sayısının az olması ve buna bağlı olarak okuldaki geçirdikleri sürenin daha az olması ile ilişkilendirilebilir. Bu durum branş öğretmenlerinin eğitim bölgesi içinde birkaç okulda derse girmesi dolayısıyla meslektaşları ve yöneticileriyle daha az zaman geçirmelerinden kaynaklı meslektaşları ve yöneticileri hakkında fazla bilgi sahibi olmaması ile açıklanabilir (Bowen ve Blackmon, 2003; Fapohunda, 2016, Kodaeyu ve Jo, 2020; Morrison ve Milliken, 2000). Ayrıca branş öğretmenlerinin aksine haftanın her günü okulda bulunan, yönetici ve meslektaşları daha fazla zaman geçirip onlar hakkında daha iyi bilgi sahibi olan sınıf öğretmenlerine göre daha fazla sessizlik davranışı sergiledikleri şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarını anlamaya yönelik yapılacak olan çalışmalarda branş değişkeninin önemli bir bağımsız değişken olarak değerlendirilmemesi gerektiği söylenebilir. Bu meta-analiz çalışması sonuçları özelinde öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısının branş değişkeninden bağımsız olarak, yöneticilerin liderlik stilleri, korku, izolasyon, kaygı, yıldırma, kültürel ve ulusal etmenler gibi değişkenlerle olan ilişkiler etkili olabilir. Morrison ve Milliken (2000) örgütsel

sessizlik davranış üzerinde demografik özelliklerin etkili olduğunu ifade etmiştir. Ancak bu araştırmada ulaşılan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde demografik özelliklerin örgütsel sessizlik davranışı üzerinde etkisinin olmadığı veya çok zayıf düzeyde etkisi olduğunu göstermektedir. Köse ve Köse (2019) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya koyulmuştur. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sessizliğin cinsiyete, eğitim düzeyine, mesleki kıdeme, bransa ve sendika üyeliğine göre farklılık göstermediği (Girgin, 2021) ifade edilmesi bağlamında örgütsel davranış değişkenlerine odaklanılması gerekmektedir. Bu sonuçlar, demografik değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığını ortaya koymaktadır.

Kalay, Oğrak ve Nişancı (2014) ile Kıranlı Güngör ve Potuk (2018) tarafından yapılan çalışmalarda ise öğretmenlerin demografik değişkenleri dışında örgütsel davranış değişkenlerinden mobbingin örgüt yararına sesliliği azaltırken, sessizliği artırdığı, genel anlamda ise mobbing algısının öğretmenlerin sessiz kalmaları üzerinde pozitif etki yaparak sessizliği artırıcı etki gösterdiği saptanmıştır. Balyer ve Çetindere (2018) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin sessizlik algısı ve öğretmenlerin motivasyonları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin motivasyon düzeyinin ve sessizlik düzeylerinin birlikte artması, motivasyon faktörünün önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Turan Dalli ve Sezgin (2022) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve özgüven düzeyleri üzerinde en yüksek yordayıcı etkiye sahip değişkenin algılanan örgütsel destek olduğu ifade edilmiştir. Çetin (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin sessizlik algılarında dışa dönük olmalarının ve algılanan yönetim açıklığının güçlü bir yordayıcı olduğu ortaya koyulmuştur. Yao, Xiang ve Shen (2022) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizliğinin iş performansı olumsuz yönde etkilediğini ifade edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında örgüt kültürü ve örgütsel davranış değişkenlerinin önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Demirtaş (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel değerlerin örgütsel sessizlik üzerinde olumsuz etkisi olduğu ve örgütsel sessizliğin duygusal bağlılığı olumsuz etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarında örgüt kültürü ve örgütsel davranış değişkenlerinin önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin demografik özelliklerinden ziyade okul kültürünü geliştirmeye odaklanması önem arz etmektedir. Bu çalışma bağlamında aşağıdaki öneriler yapılabilir:

1. Demografik değişkenlerin örgütsel sessizlik üzerinde belirli bir etkisinin olmaması değerlendirildiğinde, araştırmacıların demografik değişkenlerin etkisine yönelik çalışmalar yerine örgütsel sessizlik davranışını etkileyen başka faktörleri (örgütsel davranış değişkenleri, kültür, liderlik vb.) incelemeye yönelmeleri önerilebilir.

2. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarının daha iyi anlaşılması ve incelenmesi için; sessizlik davranışını anlamaya yönelik nitel çalışmalar ile örgütsel sessizlik ile iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet vb. ilişkileri belirlemeye yönelik meta-analiz ve meta-sentez çalışmaları gerçekleştirilebilir.

3. Eğitim yöneticilerinin örgütsel sessizlik algılarını belirlemeye yönelik meta-analiz çalışmaları yapılabilir.

Kaynakça

- Akar, H. (2018). Organizational silence in educational organizations: a meta-analysis study. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, Vol: 9, Issue: 32, pp. 1077-1098. Erişim adresi: https://www.academia.edu/37014628/ORGANIZATIONAL_SILENCE_IN_EDUCATIONAL_ORGANIZATIONS_A_META_ANALYSIS_STUDY.
- Altınışık, A. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Ateş, S. (2013). *Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri (Kırıkkale ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bahadır, Z. ve Certel, Z. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 17(1), 135-146. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1489155>.
- Ballı Eryılmaz, F. (2018). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin gösterdiği karizmatik liderlik davranışlarının okullarda görülen örgütsel sessizliği yordama düzeyi* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Balyer, A., Çetindere, E.D. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 3 (2), 99116. Erişim adresi: <https://yjer.yildiz.edu.tr/storage/upload/pdfs/1628147649-tr.pdf>.
- Batmunkh, M.(2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. West Sussex-UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Bowen, F. ve Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*. 40 (6), 1393- 1417. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00385>
- Bordbar, G., Shad, F. S., Rahimi, E. ve Rostami, N. A. (2019). Effect of Organizational Silence on Employees Productivity. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 6(3), 198-207. Erişim adresi: https://www.ijmae.com/article_114331_9aa47e5ff9860aca1470b98522cc7a92.pdf.
- Burulday, V. (2018). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik ve örgütsel tükenmişlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Canitez, S. (2018). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sessizlik üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Card, N. A. (2012). *Applied meta-analysis for social science research*. New York: The Guilford Press, 7, 9.
- Çakal, G. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Ceviz, T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin işle bütünleşme ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence.
- Cooper, H., Hedges, L. V., and Valentine, J. C. (Eds.). (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2nd Ed.). Russell Sage Foundation.
- Cumming, G. (2012). *Understanding the new statistics*. New York: Routledge, Taylor and Francis Group.
- Çakır, E. ve Yılmaz, E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin örgütsel bağlılıkları ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *I. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Sempozyumu (ISCER)*. 3-5 Kasım, 2017, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Çalıköğlü, U. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ve yaratıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Çetindere Didem, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çetin, Ş. (2013). Impact of teachers' perceptions of organizational support, management openness and personality traits on voice. *Journal of Educational Administration and Management*, Vol. 1 (1), p. 19-30. Erişim adresi: <http://openaccess.maltepe.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12415/6294>.
- Çiçek Sağlam, A. ve Yüksel, A. (2015). Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri. *International Periodical For The Languages*. 10(7), 317-332.
- Çiğdem Karahan, A. (2019). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Çitli, İ. (2015). *Örgütsel sessizlik ile tükenmişlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Dal, H. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri (Ankara İli Çankaya İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dal, H., ve Atanur-Başkan, G. (2018). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 24(1), 45-91.
- Dede Göl, D. (2019). *Öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Dedahanov, A. T. and Rhee, J. (2015). Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. *Management Decision*, 53(8), 1843-1857. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0041>
- Demirtaş, Z. (2018). The relationships between organizational values, job satisfaction, organizational silence and affective commitment. *European Journal of Education Studies*. Volume 4, Issue 11, p.108-125. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.1321680>
- Demirtaş, Z., ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *The Journal of Educational Reflections*. 2(1), 13-23. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/456754>.
- Deviren, İ. (2019). *İlkokul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz*. Ankara: Pegem Akademi.
- Doğan, S. ve Sevgin, A. (2017). Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1), 161-206. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ydoguilaf/issue/35684/397765>.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*. 40(6),1359-1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- Egi, C. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordaması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Eroğlu A. H., Adıgüzel, O. ve Öztürk U.C. (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.
- Fapohunda, T. M. (2016). Organizational Silence: Predictors and Consequences Among University Academic Staff. *International Journal for Research in Social Science and Humanities Research*, 2 (1), 83-103. Erişim adresi: https://www.academia.edu/37133941/ORGANIZATIONAL_SILENCE_PREDICTORS_AND_CONSEQUENCES_AMONG_UNIVERSITY_ACADEMIC_STAFF.
- Gencer, M. (2018). *Güç merkezi oluşturma oyunlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşmeye etkisi*. (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Gephart, K. J. J., Detert, J. R., Trevino, K. L. and Edmondson, C. A. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 163-193. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.07.002>
- Gezer, S. (2019). *Öğretmenlerin Cam Tavan Sendromu Algıları İle Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale .
- Gökçe, N. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri (Maltepe ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Girgin, S. (2021). Vocational High School Teachers' Perceptions of organizational Silence in dependent. *Journal of Management & Production*, v. 12, n. 4, 856-873. <https://doi.org/10.14807/IJMP.V12I4.1347>
- Gökyıldırım Durmuş, H. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Göven Konakçı, E. (2018). *İlkokullarda Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Çalışma)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güçlü, N., Çoban, Ö. ve Atasoy, R. (2017) Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Milli Eğitim*, Sayı-217, Sayfa 167-191. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/milliegitim/issue/36134/405904>.
- Gülenç, E. (2019). *Temel eğitim ve orta eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve bunların bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güler, T. (2017). *Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki (Antalya İli Manavgat İlçe Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Güngör, B. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Hartung, J. Knapp, G. ve Sinha, B. K. (2008). *Statistical meta-analysis with applications*. New Jersey: Wiley Publishing Inc.
- Hatipoğlu, B. and Inelmen, K. (2018). Demographic diversity in the workplace and its impact on employee voice: the role of trust in the employer. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 970-994. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1322120>
- Hess, N. and Jepsen, D. (2009). Career state and generational differences in psychological contracts. *Career Development International*, 14, 261-283. <https://doi.org/10.1108/13620430910966433>
- İşleyici, K. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Jesevičiūtė-Ufartienė, L., Brusokaitė, G., and Widelska, U. (2020). Relationship between organisational silence and employee demographic characteristics: the case of Lithuanian teachers. *Engineering Management in Production and Services*, 12(3), 18-27. <https://doi.org/10.2478/emj-2020-0016>
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(167), 50-64.
- Kalay, F. Oğrak A. ve Nişancı, N. (2012). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 127-143. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iibfdkastamonu/issue/29241/313320>.
- Karaman, A. (2015). *Mobbing ile işgören sessizliği arasındaki ilişki: Afyonkarahisar merkez ilköğretim kurumları örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Afyon.
- Karaman, G. (2015). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Karaoğlan, Ö. (2019). *Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Keçeli, Ö. (2019). *İlkokullarda görev yapan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Kıranlı Güngör, S. ve Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018036553>
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Köprülü, M.N. (2020). *X ve Y kuşağı bağlamında örgütsel sessizlik ve presenteeism ilişkisinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.

- Köse, A. and Köse, F. (2019). An Analysis of Teachers' Perception of Organizational Silence in Terms of Various Demographic Variables. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), p. 307-317. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070201>
- Köylüoğlu, A. S., Bedük, A., Duman, L. ve Büyükbayraktar, H. H. (2015). Analizing the relation between teachers' organizational silence perception and whistle blowing perception, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 536-545. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.124>
- Kurt, M.F. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel sessizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Kurtulmuş, F.Ö. (2018). *Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Kurudirek, M.A, Gezer, E, Kurudirek, M.I., Gezer, H., Katkat, D. ve Mizrak, O. (2016). Investigation of the correlation between organizational justice and organizational silence of turkish physical education teachers. *International Journal of Sport Studies*, 6 (10). 612-619. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/58459573>.
- Meriç, E., Meriç, A. ve Çiftçi, D.Ö. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (The Journal of International Social Research)*, 8 (41), 996-1007. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/326785731>.
- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği, *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Mokhtari, H. (2016). What makes academic librarians organizationally silent? *International Federation of Library Associations and Institutions*, 42(3), 220-226. <https://doi.org/10.1177/0340035216662663>
- Morrison, E. W., ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25, 706-725. <https://doi.org/10.2307/259200>
- Nartgün, Ş.S. ve Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 47-67.
- Nartgün, Ş.S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/befdergi/issue/23147/247265>.
- Petticrew, M., ve Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences*. MA- USA: Blackwell Publishers Ltd.
- Pinder, C.C. ve Harlos, K.P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responsesto perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, (20), 331-369. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20007-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20007-3)
- Premeaux, S. F. (2001). *Breaking the silence: toward an understanding of speaking up in the workplace*. (Doctoral Dissertation). Louisiana State University.
- Premeaux, S. F. and Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1537-1562. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1221560>
- Öncü, B. (2017). *Okul öncesi yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel sessizlik arasındaki algılarının incelenmesi (Kırıkkale ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Önder, E. (2017). Ortaöğretim okullarında örgütsel sessizliğin yordayıcısı olarak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*.18(2), 669-686. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59416/853299>.
- Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki(istanbul-Ümraniye ilçesi örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, T.Y., Orhan, M. ve Özkayran, S.E. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı. 37., 1-20. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/609275>.
- Özkan, A. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin affetmek ve örgütsel sessizlik açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Öztürk, F.T. (2017). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ve tükenmişlik düzeyi üzerine etkisi: bir alan araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, H. (2014). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sessizlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Özüçaglıyan, M.Ö. (2015). *Ortaokullarda örgütsel sessizlik-Kadıköy ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Pehlivan, F. (2019). *Örgütsel sessizliğin iş sonuçlarına etkisi: eğitim sektöründe bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pektaş, H.M. (2019). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik tarzı ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin analizi* (Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Premeaux, S. F. and Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1537-1562. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1467-6486.00390>
- Rosenthal, R. (1991). *Meta-analytic procedures for social research*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki sakarya üniversitesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Salkın, O. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Shahjehan, A., and Yasir, M. (2016). Surface and deep conceptualizations of silence and voice paradoxes: An empirical analysis of women behaviour at work-place. *Cogent Business and Management*, 3, 1-18. <http://doi.org/10.1080/23311975.2016.1221560>
- Sarıdede, U. (2019). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 12(3), 950-961.
- Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp İlçe örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın ve Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Soybaş, İ. (2015). *Örgütsel sessizlik iklimi ve iş gören sessizlik davranışlarının işgören performansına etkisinin analizi: eğitim sektörü örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Şekerli, E. (2013). *Öğretmenlerde çalışan sessizliği, iş doyum ve denetim odağı* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Şenel, S.R. (2019). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sessizlik ile mesleki doyum ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Taşkın, A. (2018). *Örgütsel sessizliğin kayırmacılığa etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü (Mersin İli örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi, Mersin.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tatar, H. (2019). *Örgüt iklimi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Thalheimer, W., ve Cook, S. (2002). *How to calculate effect sizes from published research articles: a simplified methodology*. http://Work-Learning.Com/Effect_Sizes.Htm, 20 Nisan 2020 Tarihinde Alındı.
- Turan Dalli, H. and Sezgin, F. (2022). Predicting teacher organizational silence: The predictive effects of locus of control, selfconfidence and perceived organizational support. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(1), 39-79. <https://doi.org/10.30828/real.931632>
- Turhan, M., ve Erol, Y. C. (2019). Öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde kronizm, sessizlik ve sinizm arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Advance online publication. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2019049147>
- Tutar, H. (2016). *Mobbing, nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal bir yaklaşım*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Tülübaş, T. ve Celep, C. (2014). Öğretim elemanlarının sessiz kalma nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 280-297. Erişim adresi: <http://efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/118-published.pdf>.
- Uçar, R. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 209-232. <https://doi.org/10.12780/usakosbil.373863>
- Uzman, Z. (2019). *İlkokul yöneticilerinin algılanan iletişim becerileri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünlü, Y. (2015). *İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Ünlü, Y., Hamedoğlu, M. A. ve Yaman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*. 5(2), 140-157. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/192360>.
- Ünsal, D. (2019). *Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Eskişehir ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vakola, M. and Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Yao, J., Xiang, X. and Shen, L. (2022). The impact of teachers' organizational silence on job performance: a serial mediation effect of psychological empowerment and organizational affective commitment. *Asia Pacific Journal of Education*, <https://doi.org/10.1080/02188791.2022.2031869>
- Yangın, D. (2015). *Etkileşim adaleti ve yöneticiye güven ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yanık, C. (2012). *Örgütsel sessizlik ile güven arasındaki ilişki ve eğitim örgütlerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.345090>
- Yörür, F. (2016). *İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Aydın İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yüksel, A. (2014). *Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Zengin, T. (2018). *Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Zincirli, M. (2021). A structural model for the relationship between organizational silence, stress, and job involvement perceptions of teachers. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(14), 281-318. <https://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.310>