



(ISSN: 2587-0238)

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.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.310>

Article Type (Makale Türü): Research Article

A STRUCTURAL MODEL FOR THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SILENCE, STRESS, AND JOB INVOLVEMENT PERCEPTIONS OF TEACHERS

Muhammed ZİNCİRLİ

Assistant Professor, Firat University, Elazığ, Turkey, mzincirli@firat.edu.tr

ORCID: 0000-0003-0716-6794

Received: 21.12.2020

Accepted: 17.03.2021

Published: 01.04.2021

ABSTRACT

Teachers have a significant role in educating the human power or resources needed by the society and thus their perceptions are important. This study aims at identifying the relationships between teachers' organizational silence, stress, and job involvement perceptions. The study was designed in relational screening model. 396 teachers working in state schools took part in the study. Organizational Silence Scale, Stress Perception Scale and Job Involvement Scale were used for data collection. Descriptive statistics and Pearson moment product correlation coefficient was used to reveal the relationships between the variables. In addition, Structural Equation Model was used to determine the direct predictors of teachers' organizational silence and stress perceptions on their job involvement perception. The bootstrapping through the Structural Equation Model was used in order to determine the indirect predictive power of teachers' perception of organizational silence on their job involvement perception through their stress perception. The findings revealed that there were both significant negative and positive relationships between teachers' organizational silence, stress, and job involvement perceptions. It was found that teachers' organizational silence perception significantly predicted stress perception positively ($\beta = .36$; $p < 0.01$) whereas it negatively and significantly predicted job involvement perception ($\beta = -.03$; $p < 0.01$). Besides, Teachers' stress perceptions predicted their job involvement perceptions negatively and significantly ($\beta = -.25$; $p < 0.01$). In addition, it was indicated that teachers' organizational perceptions had an indirect predictive effect on job involvement through stress perception. As a result, it was determined that the theoretical model and hypotheses as to the relationship between teachers' organizational silence, stress and job involvement perceptions were statistically verified.

Keywords: Organizational silence, stress, job involvement, structural model.

INTRODUCTION

Individuals' perceptions of concepts are gradually changing in the present century. The rapid change processes experienced nowadays is one of the reasons of this situation. This change is reflected significantly in the field of education as well as various areas of society. Teachers, one of the important elements in the education system, are also influenced by this change. Teachers can experience serious stress while trying to adapt to the busy way of daily life and business life within this atmosphere of change. The experienced stress can also affect individuals' perceptions. Based on this assumption, it has been stated in the literature that the relationship between the teachers' perception of organizational silence and their job involvement and stress should be an area of investigation. People and organizations have a conflict between accepting the difficulties they face or struggling against them when they experience such a situation, which paved the way for emergence of stress (Akgemci, 2001; Kaya & Kaya, 2007). Stress can be defined as a situation that is based on certain reasons and threatens the existence of individuals and the reaction to this situation (Genç & Demirdöğen, 2000). Stress, in most cases, emerges in a state of imbalance existing in the changing system of the individuals and their environment, and only this imbalance leads to changes in normal psychological happiness levels (Hart & Cooper, 2009). The origins of the word *stress* come from French and Latin. In this regard, it was used as a concept in the field of science before being used in its current meaning (Ulukus, 2003). Stress is stated as the reaction of the human organism to an experienced general effect (Selye, 1956; cited in Güçlü, 2001). In addition, stress is the effort that people put in above their physical and emotional limits as a result of the incompatible conditions in their environment (Cüceloğlu, 1994). Furthermore, it refers to a situation that appears when the physical and emotional boundaries in the organism are threatened and forced (Baltaş & Baltaş, 2012). People are confronted by events that lead stress to occur as a result of the events they experience throughout their lives. Especially, the stress in the working life exerts negative effects both in working and private life (Örücü & Demir, 1999). People typically experience stress when they face unexpected events in their lives, when their negative emotions arouse, and when they have problems with their previous or existing plans. In addition, the problems people encounter in working life, such as arguing with someone, lead to stress (Yılmaz, 2006). Stress, which is a part of working life (Akinboye, Akinboye, & Adeyemo, 2002), is actually the reaction of our organism to what it experiences. At this point, people experiencing stress may at first choose to react and sometimes act as if there is no problem. Even though stress is evaluated negatively, sometimes completely eliminating the negative emotion people experience may not result in positive consequences. Stress, which is experienced at a certain level and does not lead to destructive consequences for the individual, may sometimes increase the resistance or effort of people working in organizations against difficulties (Barutçugil, 2004).

Teachers are in constant interaction with administrators, teachers, school staff as well as students and parents. Problems they face during this interaction or in the education and teaching process may lead to stress in teachers (Çivilidağ & Sargın, 2011). While a certain level of stress during the delivery of educational services is acceptable, excessive stress may cause some problems (Engin, Demirci, & Yeni, 2013). Teachers may experience stress while performing educational and training services if sufficient opportunities are not provided. The teaching profession

has its own unique stress sources (Aydın, 1993). Studies in the literature have shown that particular situations lead to the stress in teachers. It has also been demonstrated that teachers usually experience administrative stress, classroom stress and individual stress. In this sense, the reasons that cause stress in teachers can be classified under the following headings: under administrative, class-based and personal (Forlin, 2001). Role confusion, performance problems, and lack of interaction between individuals can lead to stress in teachers (Edward, 1992). Problems such as their roles, excessive workload, management style, lack of specialist skills, low wages, and deficiencies to support professional development can also lead to stress in teachers (Chen & Miller, 1997). In addition, student attitudes and behaviors can lead teachers to experience stress (Aslan, 1995). The research by the American Stress Institute has revealed that the teaching profession is among the work groups that make it difficult to deal with daily life problems effectively (Başpınar, Güler, & Gürbüz, 2001). Stress is an inevitable part of teachers' lives. While stress is sometimes considered as a required factor for success, it can sometimes lead to failure. There can be many variables that stress affects or is affected by. In consistence with the studies in the literature, organizational silence was considered as one of these variables in the present study.

Organizational silence is the situation where employees purposefully avoid possible answers to events, problems and questions in the organization. The desire not to be a problematic person and to conform to the opinions of others is an approach that can be put forward by individuals who tend to be organizational silence. The wish not to be regarded as a problematic person and to conform to others' opinions is a behavior that can be displayed by individuals who tend to be silent in the organization. Silent employees have a preference to remain silent, thinking that their expressions will not be taken into consideration (Taşkıran, 2011). In this context, organizational silence is the state in which individuals do not share their opinions and concerns in an organization (Morrison & Milliken, 2003). In other words, it refers to the preference of employees to withhold their ideas, thoughts and concerns about organizational issues (Morrison & Milliken, 2000, p.707). The presence of organizational silence indicates that employees are reluctant to express their opinions despite their self-confidence and think that participating in discussions or speaking in public is risky. Conceptual information about organizational silence first emerged first not in organizational theory concept but various disciplines such as linguistics, sociology, communication and (Afşar, 2013). Studies on this concept were first defined by Hirschman (1970) (Çakıcı, 2007). Organizational silence refers to situations where employees do not share their decisions with their superiors after evaluating the work-related problem at behavioral, cognitive and emotional levels (Pinder & Harlos 2001). The concept of organizational silence as a collective subject came into the literature in 2000 with the study of Morrison and Millikan (Özdemir & Sarıoğlu Uğur, 2013). Silence is regarded in the literature as a situation that prevents organizational change and development (Ellis & Dyne, 2009; Morrison & Milliken, 2000). Morrison and Miliken (2000) define the concept of organizational silence as a phenomenon that takes place in institutions when employees deliberately withhold information as to the contribution to the solution of the organizations' problems. They also argue that silence in an organization is a collective phenomenon that occurs within an organization, and silence is partly due to *the attitude* and *beliefs* of the manager (Morrison & Miliken 2000). In other words, a manager's negative feedback on an employee's opinion

lead to silence in organizations as the employee does not come up with ideas. Organizational silence is a potential problem to organizational change and development for organizations (Durak 2012). Silence can be observed in a lot of employees within the organization and can spread rapidly throughout the organization. Such a situation can also be observed in schools and therefore among teachers. As a result of the climate and structure in schools, teachers may remain silent with the anxiety that their ideas will not be taken into consideration or lead to any change. The stress experienced by teachers may also be effective in this situation. In addition, concerns about not being accepted may play a role in the emergence of silence. Especially the concern that their ideas are regarded as being contradictory and not accepted by school administrators may lead teachers to remain silent. However, teachers assigned with important responsibilities in educating future generations should put forward ideas and thoughts free from these concerns.

Job involvement, also known as work commitment, begins when an individual considers his/her job as important. Job involvement can also be defined as the degree of an individual's sense of belonging and participation in their work (Kanungo, 1982; Somers & Birnbaum, 1998). Work commitment has the following foundations: performance, self-esteem and self-image. Job involvement is the self-esteem and self-worth an individual perceives as a result of the effect of his/her performance level (Blau & Boal, 1987). Job involvement is defined as the attitude of the individual towards his / her job and the integration of the individual's ego with the profession (Ari, Bal & Bal, 2010). It can be said that job involvement is related to benefits gained from the organization and especially to performance. This concept is an important variable for organizations as it is mostly related to the motivational aspect of the work. Brown (1996) stated that the existing relationship between job involvement and performance was not satisfactorily revealed. There is a relationship between involvement in job and some organizational behavior. In particular, there are studies revealing that job satisfaction, organizational commitment, motivation and organizational citizenship are related to the involvement in job. In the light of these studies, it can be expected that job satisfaction and commitment will be high when employees are highly involved in their jobs (Difendorf, Brown, Kamin & Lord, 2002; Chen & Chiu 2009). Therefore, it can be argued that the job involvement or the attitude which can be expressed as work commitment is an issue that should be emphasized especially in schools since they are places where educational services are provided. The positive attitudes of teachers towards their jobs will lead many other organizational behaviors to be positively affected. Since variables such as stress, organizational commitment, job satisfaction and motivation have a significant effect on job involvement, teachers' job involvement depends on their perception of these variables. In this context, this study aims to investigate the relationship between teachers' perceptions of organizational silence, stress, and job involvement. For this purpose, the following hypotheses were put forward:

- H₁. Teachers' perception of organizational silence directly and positively affects their perception of stress.
- H₂. Teachers' perception of stress affects their perception of job involvement directly and negatively.
- H₃. Teachers' perception of organizational silence directly and negatively affects their perception of job involvement.

H4. The perception of stress has a mediating role between teachers' perceptions of organizational silence and job involvement.

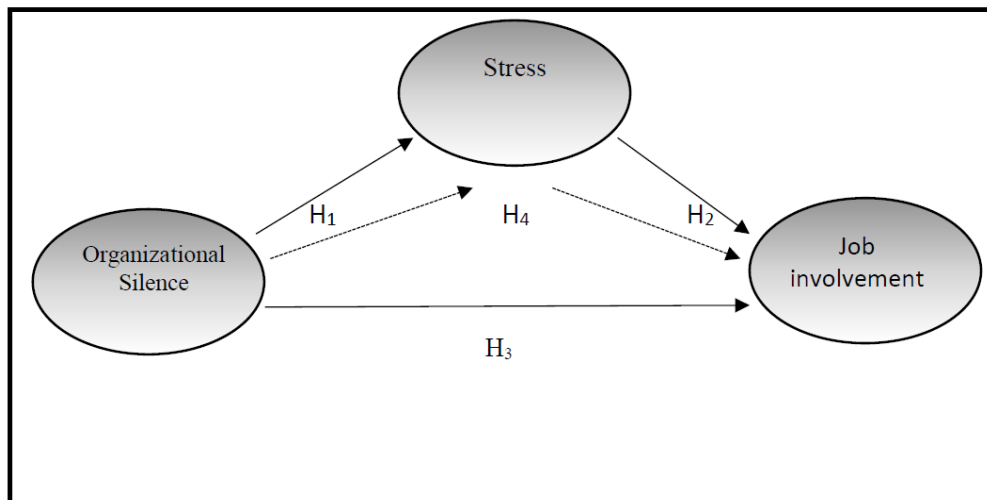


Figure 1. Conceptual (Hypothesis) Model

METHOD

Research Model

This study was designed in a relational screening model to investigate the effects of teachers' perceptions of organizational silence and stress on their perceptions of job involvement. Relational screening model, a type of screening model, is used for determining the existence and degree of changes between two or more variables that are thought to be related (Cohen, Manion, & Morrison, 2000; Karasar, 2012; Christensen, Johnson, & Turner, 2015). In this sense, the relationships between variables were investigated using the Structural Equation Model (SEM) which is a statistical analysis that integrates a number of statistical techniques and which investigates and tests the predictive relationships between variables in a multidimensional way (Dursun & Kocagoz, 2010; Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2016; Sümer, 2000). Consequently, the independent variables and the hypotheses as regards to the dependent variables in the present study was tested through the SEM.

Participants

396 teachers working in state schools participated in this study. The data collection was carried out in the spring semester of 2019 academic year. The teachers participated in the study by signing the informed consent form. Appropriate sampling method was used in the selection of the participants. This method is preferred by researchers due to the fact that it minimizes time and labor loss (Cohen, 2007; Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2018). In line with the appropriate sampling method, the data were obtained from teachers within the immediate reach of the researchers.

Of the 396 teachers participating in the study 255 (64.4%) were male and 141 (35.6%) were female. With regard to professional seniority, 186 of the teachers (46.9%) had an experience between 1-10 years, 116 (29.3%) between 11-20 years and 94 (23.8%) 21 years or more. In addition, 156 (39.4%) of the participants were 21-30 years old, 141 (35.6%) were 31-40 years old, 99 (25%) were 41 and over. 357 (90.1%) of the teachers had undergraduate education whereas 39 (9.9%) had graduate education level. 175 of the teachers (44.2%) had been working in their schools for 1-5 years, 135 (34.1%) for 6-10 years, and 86 for 11 years or more. Finally, with regard to school type, 39 (9.8%) teachers worked in kindergarten, 69 (17.4%) in primary school, 154 (38.9%) in secondary school and 134 (33.8%) in high school.

Data Collection Tools

Similar scales in the literature were reviewed during the selection of the data collection tools. The available scales were examined in terms of criteria such as their acceptance in the literature, the features they measure, usefulness, dimensions, number of items, suitability to the methodology of the research and response time. Finally, the decision with regard to which scales to be included in the study was made. As a result, short scales of Organizational Silence, Stress and Job involvement scales were used to collect the data. Short scales are developed for reasons such as intense case values, use for screening purposes, investigating the phenomena with more variables, obtaining sincerer answers of the participants, and reduced application time (Mumpower, 1964; Smith, McCarthy, & Anderson, 2000). Short scales not only make the original scale more efficient and sufficient, but also significantly reduce the application time without a significant decrease in reliability and validity (Donders, 1997). These practical expectations and benefits make short scales more preferable (Cole, Rabin, Smith, & Kaufman, 2004). Two important issues need to be taken into consideration in creating a short scale. The first is that not all short scales will be useful since their usability is related to the relative weakness and strength of the short scale. The other is the way short scales are developed. It is possible to develop better short scales by considering some psychometric methods. In this context, two ways of developing a short scale is worth mentioning. The first way is to identify some sub-dimensions in multidimensional scales and exclude others. The second way is to develop the short scale by selecting items (Silverstein, 1990; Butcher & Hostetler, 1990; Smith & McCarthy, 1995; Smith, McCarthy & Anderson, 2000; Cole et al, 2004). In this study, the second method was adopted and the items were selected without damaging the content validity.

Organizational Silence Scale: The Organizational Silence Scale (OSS), which was used in the studies of Dyne, Ang, & Botero (2003) and Briensfield (2009) and adapted to Turkish by Alparslan (2010), was used to investigate the organizational silence level of the participants. It consists of three dimensions and 29 items. The short scale of the scale was used in the present study. Based on the principles of developing a short scale, 3 items were determined considering the content validity, representation of the dimension structure of the scale, item factor loads and reliability coefficients as a result of the exploratory factor performed for the adaptation of the scale to Turkish by Alparslan (2010). This structure was also tested by Confirmatory Factor Analysis, which validated that the scale had a single-factor structure. In addition, the internal consistency coefficient of the scale was found to

be .86, which means that the internal consistency coefficient of the scale used in this study is sufficient. It was also found that the factor loadings of the three items that construct the single factor varied between 0.51 and 0.69. In addition, it was determined that the fit values of the single-factor structure were acceptable (χ^2 : 41.75, df: 19.62, χ^2 / df: 2.07, RMSEA: .05, SRMR: .02).

Stress Scale: The Perceived Stress Scale (PSS), developed by Cohen et al. (1983) and adapted into Turkish by Eskin, Harlak, Demirkiran & Dereboy (2013), was used to measure the stress level of teachers. This 14-item, 5-point Likert-type scale was designed to measure how people perceive certain situations in their life. PSS was used as short scale in this study. Based on the principles of developing a short scale, 4 items were determined considering the content validity, representing the dimension structure of the scale, item factor loadings and reliability coefficients as a result of the exploratory factor analysis performed for the adaptation study of the scale to Turkish. This structure was also tested by Confirmatory Factor Analysis, which validated that the scale had a single-factor structure. In addition, the internal consistency coefficient of the scale was found to be .80, which means that the internal consistency coefficient of the scale used in this study is sufficient. It was also found that the factor loadings of the three items that construct the single factor varied between 0.47 and 0.73. Finally, it was determined that the fit values of the single-factor structure were acceptable (χ^2 : 54.18, df: 30.81, χ^2 / df: 1.75, RMSEA: .04, SRMR: .02).

Job Involvement Scale: The Job Involvement Scale (JIS), developed by Kanungo (1982) and adapted to Turkish by Çakır (2001), was used. The scale consists of 10 Likert-type items ranging from (1) none to (5) always. JIS was used as short scale in this study. Based on the principles of developing a short scale, 4 items were determined considering the content validity, representing the dimension structure of the scale, item factor loadings and reliability coefficients as a result of the exploratory factor analysis performed for the adaptation study of the scale to Turkish. This structure was also tested by Confirmatory Factor Analysis, which validated that the scale had a single-factor structure. The internal consistency coefficient of the scale was found to be .87, indicating that the internal consistency coefficient of the scale used in this study is sufficient. It was also found that the factor loadings of the three items that construct the single factor varied between 0.50 and 0.79. Finally, it was determined that the fit values of the single-factor structure were acceptable (χ^2 : 36.71, df: 15.07, χ^2 / df: 2.43, RMSEA: .04, SRMR: .03).

Data Collection

Participant approval was achieved by informing the teachers through the *Informed Voluntary Approval Form* at the schools where the teachers worked. Accordingly, the researchers explained the aim and method of the study, the principles of confidentiality and the voluntariness of participation in the schools. Subsequently, data were obtained from teachers who agreed to take part in the study. Personal information form, Organizational Silence Scale (OSS), Perceived Stress Scale (PSS) and Job Involvement Scale (JIS) were distributed to teachers. The teachers were supplied with short information about the aim of the study and the related concepts. Afterwards,

they were requested to mark the most appropriate option in the five-point Likert scale. Some of the scales were collected on the same day whereas others were collected a few days after they were delivered by the researcher, and all the participants were thanked for their participation.

Data Analysis

First of all, the data were examined with regard to missing or incorrect values and outliers were removed. SEM was used to find out the effect of teachers' perceptions of organizational silence on job involvement through their perception of stress. SEM verifies the compatibility of relationships in a structural model with data and examines measurement errors (Meydan & Şeşen, 2015). In this sense, it was determined that all measurement tools suitable for the created model were compatible with the data set used in this study. SEM including analysis was applied to determine the existence and significance of relationships between the independent variables and the dependent variable in the constructed model. A number of assumptions are required to be met to use structural equation modeling in the analysis of data, which are the normal distribution of observable and latent variables, the absence of multiple linear connections between variables, and the removal of outliers in the data set (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). The normality of the data was investigated using Kolmogorov-Smirnov (KS) test, skewness and kurtosis coefficients and Z values. In order for the data to be normally distributed, it is expected that the p-value of the Kolmogorov-Smirnov (KS) test should be greater than .05, and the skewness and kurtosis values should be between "-2" and "+2" (Tabachnick & Fidell, 2007; Sümer, 2000; George & Mallery, 2010; Çokluk et al., 2016). These assumptions must be met in order to perform SEM analysis. In this context, normality values of all variables were examined. The kurtosis and skewness values of the variables showed that the scores obtained from the scales were normally distributed (organizational silence scale: skewness = -.146, kurtosis = -.589; stress scale: skewness = .161, kurtosis = -.632; job involvement scale: skewness = .14, kurtosis = -.49). Pearson moment product correlation coefficient was used to reveal the relationships between the scores obtained from the scale. The fact that the Variance Increase Factor is less than 10 (VIF <10), the tolerance value is greater than .10 (TV > .10), and the condition indices are less than 30 (CI <30) in the relationships between variables indicate that there is no multicollinearity problem. (Sümer, 2000; Kline, 2015; Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2016). In this regard, it was ascertained that the correlation values between variables were not greater than .43, and VIF, TV and CI values met the expected conditions. In addition, there are some goodness-of-fit indices that are recommended to be reported and interpreted in SEM for the model tested in determining the relationships between variables. These include Chi-Square (χ^2), Root Mean Square Error (RMR), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Excess Fit Index (IFI), Goodness Fit Index (GFI) and adjusted Good Fit Index (AGFI) (Jöreskog & Sörbom, 1993; Sümer, 2000; Kline, 2015; Tabachnick & Fidell, 2007; Çokluk et al., 2016). A path analysis was performed within the framework of SEM in order to find out the direct and indirect predictive power of the independent variables in which these values are taken into account on the dependent variable. In addition, "ordinary least-squares regression" proposed by Hayes (2012) was used in determining the mediating role of the model tested in the present study, and bootstrap was applied to support the regression analysis results. It is stated that the Sobel test, widely used

by researchers in mediation tests, should be avoided for the reason that it performs on the basis of the assumption that the sample distribution is normal (Hayes & Roockwood, 2020). Therefore, the examination of 95% confidence intervals in Bootstrapping can give more reliable results as regards whether there is a mediating effect. For the mediation test, PROCESS macro plug-in, which can be used with the analysis program, was used. With the PROCESS macro plug-in, mediation and regulatory tests can be performed using the Bootstrapping method. The Bootstrap is frequently used due to the fact that it minimizes the Type 1 error rate and provides the opportunity to control the factors that may affect the relationships between variables (Preacher & Hayes, 2008). Bootstrap analysis was performed using *Model 4* via PROCESS Macro. The significance of the indirect effect is tested by the absence of a zero value between the lower and upper limits of the confidence interval (Hayes, 2013).

FINDINGS

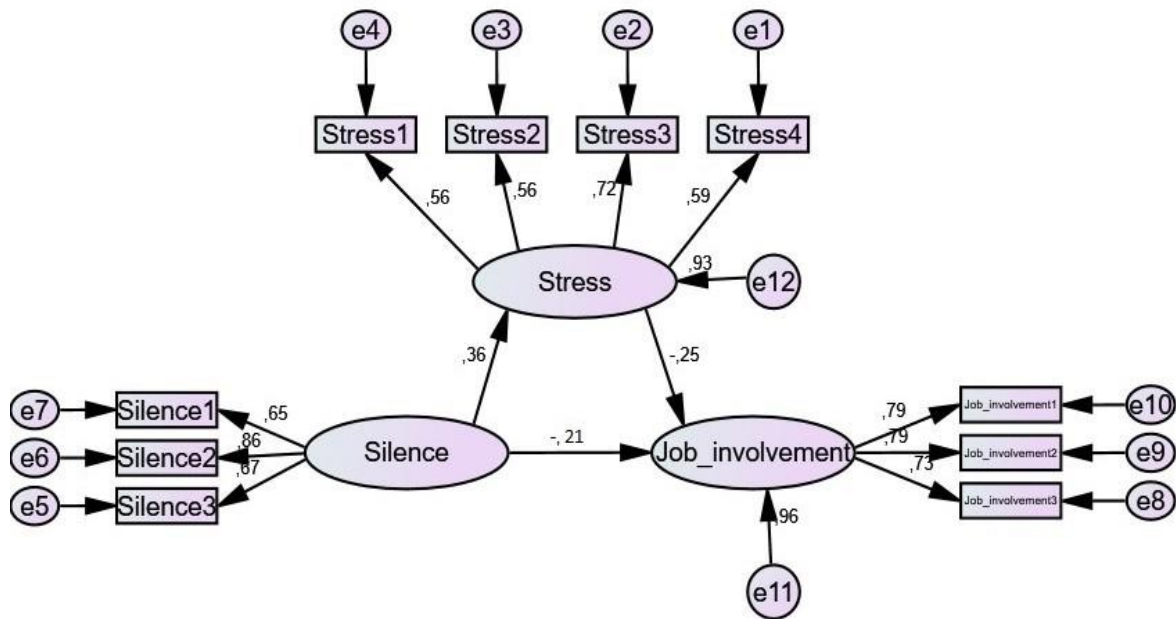
The descriptive statistics and the relationships between the scores were calculated. These findings are presented in Table 1.

Table 1. Descriptive Statistics and Correlation Coefficient Values of Organizational Silence, Stress and Job Involvement Scores

Variables	Descriptive Statistics		Correlation Coefficient		
	\bar{X}	Ss	1	2	3
Organizational Silence	1,90	,541	---		
Stress	2,23	,662	,274**	---	
Job Involvement	3,53	,745	-,154*	-,189**	---

N=396, ** $p < .01$, * $p < .05$

As shown in Table 1, the average scores of the organizational silence scale is $\bar{X} = 1.90$, $Ss = .541$, the average scores of the stress scale is $\bar{X} = 2.23$, $Ss = .662$, and the average scores of the job involvement scale is $\bar{X} = 3.53$. $Sd = .745$. The analysis of the correlation showed that there was a positive significant relationship between organizational silence and stress ($r = 0.27$; $p < .001$). Furthermore, a low but significant negative relationship was found between organizational silence and job involvement ($r = -.15$; $p < .005$). In addition, a significant negative correlation was found between stress and job involvement ($r = -.19$; $p < .001$). The tested model and standardized beta values for the mediation of stress in the relationship between organizational silence and job involvement perceptions are presented in Figure 1.



CMIN=53.974; DF=32; p=.009; CMIN/DF=1.687, RMSEA=.042; RMR=.030; NFI=.950; CFI=.979; IFI=.979; GFI=.974; AGFI=.956

Figure 1. Standardized diagram of the structural model

Table 2. Theoretical Model Fit Indexes

Good Fit	Acceptable Fit	Fit Values	Fit
$\chi^2/df < 2$	$3 < \chi^2/df < 5$	1.687	Good
RMSEA < 0.05	$0.06 < RMSEA < 0.08$	0.04	Good
RMR < .050	$.050 < RMR < .080$	0.03	Good
NFI > 0.95	$0.90 < NFI < 0.94$	0.95	Acceptable
CFI > 0.95	$0.90 < CFI < 0.95$	0.98	Good
IFI > 0.95	$0.90 < IFI < 0.95$	0.98	Good
GFI > 0.90	$0.85 < GFI < 0.89$	0.97	Good
AGFI > 0.90	$0.85 < AGFI < 0.89$	0.95	Good

(Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick & Fidell, 2007; Kline, 2015)

As seen in Table 2, the created model meets the required fit criteria. The fit indices of the model revealed that $\chi^2 / df = 1.68$, RMSEA = .04, RMR = .03, CFI = .98, IFI = .98, GFI = .97, AGFI = .95 values showed excellent fit (Barbara, 2010; Kline, 2015; Schumacker & Lomax, 2004; Sümer, 2000; Tabachnick & Fidell, 2007), whereas NFI = .95 value demonstrated acceptable fit (Meydan & Şeşen, 2011). In other words, it can be argued that the developed theoretical model is compatible with the data. Furthermore, the mathematical model for structural equations between variables is presented in Table 3.

Table 3. Findings of the Mediating Effect of Teacher Stress in the Model

Prediction	Estimates	Product of Coefficients		Bootstrapping 95% (BCa)	
		SH	Prediction	Estimates	SH
Indirect effect	.24	.02	.000	.239	.119
Direct effect	.21	.07	.000	.722	.206
Total effect	.45	.07	.000	.023	.269

The findings in Table 3 demonstrates that the partial mediating role of stress in the relationship between organizational silence and job involvement was statistically significant. This shows that H₄ hypothesis was confirmed. In other words, the difference between the total and direct predictiveness of teachers' organizational silence on their interest in their work was found to be statistically significant [(Indirect Effect = .06; p = 00) and 95% Confidence Interval (.239, .1192)].

CONCLUSION an DISCUSSION

The findings of this study, the aim of which was to investigate the relationship between teachers' perceptions of organizational silence, stress, and job involvement, revealed that that teachers' job involvement perceptions were high. This indicates that the participant in this study involved in their jobs. It was also found that that teachers' organizational silence and stress perceptions were low. These results are promising as regard to the efficiency of the education system. As one of the important elements of the education system, teachers' high level of job involvement may pave the way for their stress and silence perceptions to be low. It is anticipated that teachers who are not satisfied with their job may avoid expressing their opinions about the tasks or activities in schools. On the basis of the answers of the participants, this result demonstrates that the teachers expressed their opinions and agreed with the decisions as they had low silence perceptions in their organizations, namely their schools. In addition, it is a significant that teachers' stress level was found to be low.

Although a number of factors such as today's working conditions, society's expectations of education system and the changing needs of students may lead to stress effects, it is a positive result that teachers' stress level was found to be low. The studies in the literature are both in line with and contrary to findings of the present study (Alparslan, 2010; Ruçlar, 2013; Çiçek-Sağlam & Yüksel, 2015; Dal, 2017; Algin, 2014; Kurudirek, 2016). Studies on the organizational silence showed that teachers had low or medium organizational silence perceptions (Çakal, 2016; Karaman, 2015; Daşçı, 2014; Kolay, 2012). It has also been revealed that organizational silence is affected by a number of different factors such as the school climate, administrator's leadership style, and teachers' working conditions (Aydın, 2016; Batmunkh, 2011; Kutlay, 2012; Dal & Atanur-Baskan, 2018; Bayram, 2010). It was as a result of the present study that teachers' stress perception was low as well, which can be considered as a positive result for education and training services. Studies in the literature have reported conflicting results on this issue. While parallel results were found in some of them, others concluded that teachers' stress level was high. It has been stated that many variables are related to the stress level of teachers and thus the stress level will have a negative effect on teachers (Dak, 2019; Özbaş, 2019). It was found in the present study that teachers' job involvement was high, which can be regarded as the result of low perception of organizational silence and stress. Elçi, Karabay Erdilek, Alpan, and Şener (2014), found that the low organizational silence perception among teachers decreased their intention to quit, which in turn may increase the perception of job involvement. All these indicates that the results of the present study as to the perceptions of organizational silence, stress and job involvement are both line with and contrary to studies in the field. Especially in recent years, the complex organizational structure in educational settings may have lead teachers to experience stress. In addition, the

intensity of work life, society's expectations from the education system and differing living standards may have resulted in teacher stress, which may pave the way for organizational silence. Such a situation can be considered as a factor that leads to lower levels of teachers' job involvement. However, the fact that the participants' organizational silence and stress perceptions were low and their job involvement was high in the present study allows us to make positive projections regarding the present and future of a profession which plays a significant role in the education of next generations.

It was found, as a result of the correlation analysis on the relationship between the perceptions of organizational silence, stress and interest in work, that as the organizational silence perceptions of the teachers increased, their perception of stress increased. In addition, it was demonstrated that as organizational silence and stress perception decreased, job involvement perceptions increased. These findings reveal that teachers' organizational silence and stress perceptions should be low in order for them to be involved in their jobs. Especially with the decrease in the stress perceptions of teachers, it can be expected that their organizational silence perception will decrease, which is likely to result in higher levels of job involvement. These findings are also in line with other studies in the literature. These studies have indicated that organizational silence perception increases as burnout perception increases (Aktaş & Şimşek, 20015). It is anticipated that increased organizational silence will have negative effects on the school (Özgan, Külekçi & Özkan, 2012). In addition, administrator management style in schools also play a role in organizational silence (Daşçı, 2014). Leadership based on democratic principles may prevent the emergence of organizational silence. In addition, the increase in silence perception of teachers lead to an increase in their stress perception. It has also been revealed that the increase in stress perception negatively predicts a large number of positive teacher perceptions such as job satisfaction (Özbaş, 2019). Teachers' low of organizational silence perception will result in a high job involvement perception, which can be considered as vital with regard to efficiency of education. Besides, the relationship between stress and organizational silence is also important in this sense due to the fact that the correlation coefficient between both variables showed a positive relationship. With the increase in the stress perception, the organizational silence perception will increase or vice versa. Therefore, if teachers are expected to be involved in their job, their stress and organizational silence perception should be taken into account. High level of job involvement can be regarded as a positive situation in terms of efficiency and effectiveness in education.

Another finding of this study is that the tested model had excellent, good or acceptable fit values. In addition, the standardized regression coefficients between teachers' organizational silence, stress, and job involvement perceptions were also found to be significant. The hypotheses included in the theoretical model of the research was tested in this stage. The standardized regression coefficients showed that organizational silence had a predictive power of .36 on stress. On the basis of this finding, H1 hypothesis including the statement *There is a positive relationship between teachers' organizational silence and their perception of stress* was accepted. Furthermore, it was identified that teachers' stress perceptions had a predictive power of -.25 on their job involvement perception. Thus, H2 hypothesis including the statement *There is a negative relationship between teachers' perceptions of stress and job involvement* was accepted. The standardized regression coefficients in the

model indicated that organizational silence perceptions had a predictive power of $-.21$ on job involvement perception. In other words, H2 hypothesis including the statement *There is a negative relationship between teachers' organizational silence and their perception of job involvement* was accepted. The finding that correlation analysis and the regression coefficient included in the model confirmed the hypotheses in the conceptual model is an expected result. Especially, as expected, the negative effect of organizational silence on job involvement is a significant finding indicating the importance of job involvement perception of teachers. This shows that teachers who withhold their opinions in situations such as decision-making processes and activity processes within the institution, who do not take responsibility and become silent, tend to have lower levels of job involvement. In addition, the predictive power of the job involvement perception by stress perception demonstrates that being away from stress is an important factor for job involvement. Another conclusion drawn in the present study is that the perception of stress has a mediating role on organizational silence and job involvement perceptions. The findings show that organizational silence had a direct effect on job involvement whereas as well as an indirect one through stress. While organizational silence had a direct effect of $.37$, this rate was $.24$ with the mediating effect of stress. Stress can increase the negative effect of organizational silence on job involvement by positively influencing organizational silence. This reveals that stress perception has a mediating role between teachers' organizational silence and individual performance perceptions. Thus, H4 hypothesis including the statement *The relationship between teachers' perceptions of organizational silence and job involvement has a mediating role in the perception of stress* was accepted. It can be seen that organizational silence, on its own, have a negative impact on job involvement and even it can lead to a higher a negative effect than that of the mediation of stress.

It is anticipated that the study will make contributions to the field since it examined different variables on the subject and deal these with a structural model. However, similar to other empirical studies, this study has some limitations. First, the participants of this study were selected only from public schools. Therefore, future studies should consider involving teachers working in private schools due to the fact that work intensity, working conditions, and personal rights in private schools differ from public schools. Second, the participation was on voluntary basis and thus only voluntary teachers were included in the study. However, this may influence the external validity of the study. In this sense, the existence of teachers who did not participate or did not want to participate in the present study indicates that the answers given to the scales may differ. Third, the participants were limited to Elazığ. Hence, the findings of this study can be generalized only to the teachers having similar conditions with the participants in the present study. Future studies should include participants from different cities. In this way, the findings would be more generalizable. Last but not least, it was assumed that the participants sincerely and honestly answered to the questions in the measurement tools used in this study (Organizational Silence Scale, Stress Perception Scale and Job Involvement Scale). However, future studies should consider including qualitative data collection tools or using mixed method. As a result, aforementioned limitations of the present study should be taken into consideration while generalizing the results.

RECOMMENDATIONS

In sum, it is required to avoid environments of organizational silence and stress since job involvement of teachers in their working life will contribute to the achievement of educational goals. Teachers should be included in the decision-making processes of the schools, and democratic environments where they can freely express their opinions should be provided. Finally, minimizing the factors that lead teachers to experience stress in their schools is another important issue for their job involvement.

ETHICAL TEXT

In this article, the journal writing rules, publication principles, research and publication ethics, and journal ethical rules were followed. Responsibility for any violations that may arise regarding the article belongs to the author.

Author(s) Contribution Rate: The author's contribution to this article is 100%.

REFERENCES

- Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: konuya ilişkin bir araştırma*. (Unpublished master's thesis). Istanbul University Institute of Social Sciences.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 1-2.
- Akinboye, J. O., Akinboye, D. O., & Adeyemo, D. A. (2002). *Coping with stress in life and workplace*. Ibadan: Stirling-Horden Publishers.
- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyum ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), s. 205-230.
- Algın, İ. (2014). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik* (Unpublished master's thesis). Hacettepe University, Institute of Educational Sciences.
- Alparslan, A.M. (2010). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: mehmet akif ersoy üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma*. (Unpublished master's thesis). Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences.
- Arı, G. S., Bal, H., & Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Aslan, M. (1995). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları*: (Unpublished doctoral dissertation). İnönü University, Institute of Social Sciences.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları*. (Unpublished master's thesis). Pamukkale University, Institute of Educational Sciences.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Pegem Publishing.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2012). *Stres ve basa çıkma yolları*. 28. Basım. Remzi Kitabevi.

- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, Kariyer Publishing.
- Batmunkh, M.(2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Unpublished master's thesis). Marmara University Institute of Social Sciences.
- Bayram, T. Y. (2010). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik* (Unpublished master's thesis). Abant İzzet Baysal University, Institute of Social Sciences.
- Blau, G.J. & Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism *Academy of Management Review*, 12(2), 288–300.
- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Brown, S. P. (1996), A meta-analysis and review of organizational research on job involvement, *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Butcher, J. N., & Hostetler, K. (1990). Abbreviating MMPI item administration: What can be learned from the MMPI for the MMPI—2?. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(1), 12.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (25. edition). Pegem Publishing.
- Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series). *New York: Taylor & Francis Group*, 396, 7384.
- Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of social psychology*, 149(4), 474-494.
- Chen, M., & Miller, G. (1997). Teacher stress: A review of the international literature (Eric document reproduction services ED 410187).
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). Araştırma yöntemleri desen ve analiz [Research methods: Design and analysis] (Trans. Ed. A. Aypay). Anı Publishing.
- Cohen S, Kamarck T, & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*; 24: 385-396.
- Cohen, L. (2007). Experiments, quasi-experiments, single-case research and meta-analysis. L. Cohen, L. Manion and K. Morrison (Ed.), *Research methods in education* içinde (s. 272-296). Abingdon: Routledge.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. London: Routledge Falmer.
- Cole, J. C., Rabin, A. S., Smith, T. L., & Kaufman, A. S. (2004). Development and validation of a Rasch-derived CES-D short form. *Psychological assessment*, 16(4), 360.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları*. Remzi Kitabevi.
- Çakal, G. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği)*. (Unpublished master's thesis). Abant İzzet Baysal University, Institute of Educational Sciences.

- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(1).
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık algusu ve etkileyen faktörler*, Seçkin Publishing.
- Çiçek Sağlam, A. & Yüksel, A. (2015). Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri. *International Periodical For The Languages*, 10 (7), 317-332.
- Çivilidağ, A., & Sargın, N. (2013). Academics' Mobbing and Job Satisfaction Levels. *Online Journal of Counseling & Education*, 2(2).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Publishing.
- Dak, G. (2019). *Millî eğitim bakanlığı taşra örgütündeki üst düzey yöneticilerin algılarına göre kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri*. (Unpublished master's thesis). Onsekiz Mart University, Institute of Educational Sciences.
- Dal, H. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği)*. (Unpublished master's thesis). Hacettepe University, Institute of Educational Sciences.
- Dal, H. & Atanur-Baskan, G. (2018). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24 (1), 45- 91.
- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Unpublished master's thesis). Gazi University, Institute of Educational Sciences.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Donders J. A. (1997). Short form of the WISC-III for clinical use. *Psychol Assess*, 9: 15-20.
- Durak, İ. (2012). Korku kültürü ve örgütsel sessizlik. *Ekin Publishing*.
- Dursun, Y., & Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 1-17.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40(6), 1359-1392.
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of management review*, 17(2), 238-274.
- Elçi, M., Karabay, M. E., Alpkın, L., & Şener, İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1298-1309.
- Ellis, J. B., & Van Dyne, L. İ. N. N. (2009). Voice and silence as observer reactions to defensive voice: Predictions based on communication competence theory. *Voice and silence in organizations*, 37-61.
- Engin, A.O., Demirci, N. & Yeni, E. (2013). Stres ve öğrenme arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 290-299.

- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. (2013). Algılanan stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. In *New/Yeni Symposium Journal*, 51 (3), 132-140.
- Forlin, C. (2001). Inclusion: Identifying potential stressors for regular class teachers. *Educational research*, 43(3), 235-245.
- Genç, N. & Demirdöğen, O. (2000). *Yönetim El Kitabı*. Birey Publishing.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi, Gazi Üniversitesi *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91–109
- Güler, Z., Başpınar, N.Ö. & Gürbüz, H. (2001). *İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerinde bir araştırma*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 1322. Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları. No: 10.
- Hart, P. & Cooper, C. (2009). *İş yerinde stres: daha bütünleştirilmiş bir çevreye doğru, endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı 2*. Cilt, Ed. Neil Anderson, (Çev. Handan Kepir Sinangil). Literatür Publishing.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Erişim adresi; <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1), 19-54.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3). 341-349.
- Karaman, G. (2016). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. (Unpublished master's thesis). Dumlupınar University, Institute of Educational Sciences.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Publishing.
- Kaya, A. & Kaya, Y. (2007). Küçük ve orta boy işletme yöneticilerinin stres kaynaklarını tespit etmeye yönelik kayseri ilinde bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2).
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. bs.). New York: Guilford Publications.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Unpublished master's thesis). Yeditepe University, Institute of Social Sciences.

- Kurudirek, M.A, Gezer, E, Kurudirek, M.I., Gezer, H., Katkat, D. and 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), 12-619.
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve özyeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi* (Unpublished master's thesis). Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Publishing.
- 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.
- Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (2003). Speaking Up, Remaining Silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1353-1358.
- Mumpower DL. (1964). The fallacy of the short form. *J Clin Psychol*, 20: 111-113.
- Örücü, E. & Demir, B. (1999). Banka çalışanlarında iş stresi ve Muğla ili örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).
- Özbaş, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Unpublished master's thesis). Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Institute of Social Sciences.
- Özdemir, L., & Uğur, S. S. (2013). Çalışanların "örgütsel ses ve sessizlik" algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: kamu ve özel sektörde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281.
- Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki- Sakarya Üniversitesi örneği* (Unpublished master's thesis). Sakarya University, Institute of Educational Sciences.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology press.
- Selye, H. (1956). *The Stress Of Life*. Mc Graw Hill.
- Silverstein AB. (1990). Short forms of individual intelligence tests. *Psychol Assess*, 2: 3-11.
- Smith GT, & McCarthy DM, Anderson KG. (2000). On the sins of short-form development. *Psychol Assess*, 12, 102-111.
- Smith GT, & McCarthy DM. (1995). Methodological considerations in the refinement of clinical assessment instruments. *Psychol Assess*. 7, 300-308.
- Somers, M.J. & Birnbaum, D. (1998). "Work-Related Commitment And Job Performance:it's Also The Nature Of The Performance That Counts", *Journal Of Organizational Behavior*,19, 621-634.

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. bs.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim- Örgütsel adaletin rolü*. Beta yayınları.

Ulukoş, K. S. (2001). *Stres ve İş Verimi*, (Unpublished master's thesis). Cumhuriyet University, Institute of Social Sciences.

Yılmaz, O. (2006). *Stresin performans üzerine etkisi 40ıncı piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma*. (Unpublished master's thesis). Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences.

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK, STRES VE İŞE DUYULAN İLĞİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK YAPISAL BİR MODEL

Öz

Toplumun ihtiyacı olan insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir rolü olan öğretmenlerin algıları önem arz etmektedir. Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Resmi devlet okullarında görev yapan 396 öğretmen araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Katılımcılardan veriler elde edilirken “Örgütsel sessizlik ölçeği”, “Stres Ölçeği” ve “İşe Duyulan İlgi Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler üzerinden betimleyici istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısı ile stres algılarının işe duyulan ilgi algısı üzerindeki doğrudan yordayıcılığını belirlemek için yapısal eşitlik modeli aracılığıyla analizler yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısının stres algısı üzerinden öğretmenlerin işe duyulan ilgi algısını üzerindeki dolaylı yordayıcılık gücünü tespit etmek amacıyla da yapısal eşitlik modeli üzerinden bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analizler göstermiştir ki; öğretmenlerin örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algıları arasında negatif veya pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının stres algısını pozitif yönde anlamlı bir biçimde yorduyorken ($\beta = .36$; $p < 0.01$), işe duyulan ilgi algısını da negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = -.03$; $p < 0.01$). Öğretmenlerin stres algıları ise işe duyulan ilgi algılarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = -.25$; $p < 0.01$). Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının stres algısı üzerinden işe duyulan ilgi algısını dolaylı olarak yordayıcılık etkisine sahip olduğu da görülmüştür. Yapılan bu çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki ilişkiye dair kurulan teorik modelin ve hipotezlerin istatistiksel olarak doğrulandığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel sessizlik, stres, işe duyulan ilgi, öğretmen, yapısal model.

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılda bireylerin kavramlara dair sahip oldukları algıları giderek farklılaşmaktadır. Bu durumun nedenlerinden biri yaşanan hızlı değişim süreçleridir. Bu değişim toplumun birçok alanını etkilediği gibi eğitim alanında da ciddi bir şekilde hissedilmektedir. Eğitimin önemli öğelerinden biri olan öğretmenler de bu değişimden etkilenmektedir. Öğretmenler günlük yaşamın ve iş hayatının yoğun temposuna ve bu değişim atmosferine uyum sağlamaya çalışırken ciddi düzeyde stres yaşayabilmektedirler. Yaşanılan stres beraberinde bazı algıları da etkileyebilmektedir. Bu varsayımdan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısı ve işlerine duydukları ilgi ile stres arasındaki ilişki araştırılmaya değer bir durum olarak belirlenmiştir. İnsanlar ve örgütler yaşanan değişimlere uyma ihtiyacını karşılaştıkları güçlükleri kabullenmek ya da onlara karşı mücadele etmek arasında bir çelişki yaşamaktadırlar. Bu durumda stresin ortaya çıkmasında etkilidir (Akgemci, 2001; Kaya ve Kaya, 2007). Sözlük anlamı olarak Stres, belirli sebeplere dayanan ve bireylerin varlığını tehdit eden durum ve bu duruma karşı ortaya konulan tepkidir (Genç ve Demirdöğen, 2000). Stres daha çok kişilerle çevrelerine ilişkin değişici sistem içinde var olan bir dengesizlik durumunda ortaya çıkar ve yalnızca bu dengesizlik durumu insanların normal psikolojik mutluluk seviyelerinde değişmelere neden olur (Hart ve Cooper, 2009). Stres kavramı kelime kökeni olarak Fransızca ve de Latince'den gelmektedir. Bu bakımdan günümüzdeki anlamıyla kullanılmadan önce fen bilimleri çerçevesinde bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Ulukus, 2003). Stres insan organizmasının yaşadığı genel bir etkiye karşı göstermiş olduğu tepki diye belirtilmektedir (Selye, 1956; akt. Güçlü, 2001). Stres insanların yaşadığı çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, var olan fiziksel ve duygusal sınırlarının üstünde ortaya koyduğu çabadır (Cüceloğlu, 1994). Stres organizmadaki bedeni ve duygusal sınırların tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur (Baltaş ve Baltaş, 2012). İnsanlar yaşamları boyunca yaşadıkları çerçevesinde stresin ortaya çıkmasına neden olan olaylarla karşılaşmaktadırlar. Özellikle çalışma hayatlarında var olan stres, çalışanların hem iş yaşamında hem de iş dışındaki yaşamlarında olumsuz etkiler meydana getirmektedir (Örücü ve Demir, 1999). Hayatımızda beklenmedik olaylarla karşılaştığımız zaman, olumsuz duygularımızın ortaya çıktığı zaman, daha önce planladığımız veya var olan planlamamızda aksaklıklar yaşadığımızda hep stres yaşarız. Biri ile herhangi bir konu hakkında tartıştığımızda, iş yaşamımızda karşılaştığımız problemler de bize stres duygusunu yaşatır (Yılmaz, 2006). İş yaşantısının bir parçası olan (Akinboye, Akinboye, & Adeyemo, 2002) stres aslında organizmamızın karşılaştıklarına gösterdiği tepkidir. Bu noktada stresle karşılaşan kişiler, ilk başta tepki vermeyi seçtikleri gibi bazen de yokmuş gibi bir tavır içinde olabilirler. Stres olumsuz anlamda değerlendirilir; fakat bazen kişilerin yaşadığı bu olumsuz duygunun varlığının ortadan tamamen kaldırılması, olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Belirli bir düzeyde yaşanan ve kişide yıkıcı sonuçlar yaratmayan stres, bazen örgütlerde çalışan kişilerin zorluklar karşısında dirençlerinin veya gayretlerinin artmasına neden olabilir (Barutçugil, 2004).

Öğretmenler yöneticiler, öğretmenler, diğer okul çalışanları, öğrenciler ve veliler ile sürekli bir etkileşim içerisinde. Bu etkileşim sürecinde yaşanan aksaklıklar veya eğitim öğretim görevlerini yerine getirirken bazı problemler öğretmenlerde stres halinin ortaya çıkmasına neden olabilir (Çivilidağ ve Sargın, 2011). Eğitim öğretim hizmetlerinin gerçekleştirilmesi için stresin belli bir düzeyde olması kabul edilebilirken, aşırı stres hali sorunların

ortaya çıkmasına neden olur (Engin, Demirci ve Yeni, 2013). Öğretmenler eğitim öğretim hizmetlerini yürütürken yeterli olanakların bulunamaması durumunda stres yaşayabilir. Öğretmenlik mesleğinin kendine has stres sebepleri bulunmaktadır (Aydın, 1993). Yapılan çalışmalara bakıldığında öğretmenlerde stres halinin ortaya çıkmasına bazı durumlar neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki öğretmenler genellikle yönetsel stres, sınıf ortamında karşılaşılan stres ve bireysel stres yaşamaktadır. Bu sebeple öğretmenlerde stres oluşturan sebepleri yönetsel, sınıf tabanlı ve kişisel başlıklarında sınıflandırabiliriz (Forlin, 2001). Rol karmaşası, performans sıkıntısı, kişiler arasındaki etkileşim eksiklikleri öğretmenlerde stres halinin ortaya çıkmasına sebep olabilir (Edward, 1992). Sahip olduğu roller, iş yükünün fazlalığı, yönetim biçimi, uzmanlık becerisi eksikliği; ücretlerin azlığı, mesleki anlamda gelişmeyi destekleyecek eksiklikler gibi problemler de öğretmenlerde stres halinin ortaya çıkmasına neden olabilir (Chen ve Miller, 1997). Ayrıca öğrenci tutum ve davranışları da öğretmenlerde stres yaşanmasına neden olabilmektedir (Aslan, 1995). Amerikan Stres Enstitüsünün yaptığı araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlik mesleği, günlük hayat problemleri ile etkili biçimde başa çıkmayı zorlaştıran iş grupları içinde yer almaktadır (Başpınar, Güler ve Gürbüz, 2001). Stres öğretmenler için hayatın kaçınılmaz bir gerçeğidir. Stres bazen başarı için gerekli bir etken olarak görülürken bazen de başarısızlığa sebep olabilir. Stresin etkilendiği veya etkilediği birçok değişken olabilir. Literatür ışığında ve çalışma amacı doğrultusunda bu değişkenlerden biri örgütsel sessizlik olarak belirlenmiştir.

Örgütsel sessizlik çalışanların organizasyondaki olaylara, sorunlara, sorulara verebilecek olası cevaplardan kasıtlı olarak kaçınma isteğidir. Sorunlu kişi olmama ve başkalarının görüşlerine uyma arzusu örgütsel sessizlik eğilimi gösteren bireylerin ortaya koyabileceği bir yaklaşımdır. Sessizlik eğiliminde olan çalışanlar ifade ettikleri düşüncelerinin önemsiz görülerek dikkate almayacağını düşünerek sessiz kalmayı tercih ederler (Taşkıran, 2011). Bu bağlamda örgütsel sessizlik, insanların bir örgütteki bireylerin görüş ve endişelerini paylaşmama durumudur (Morrison ve Milliken, 2003). Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütsel konularla ilgili fikirlerini, düşüncelerini ve endişelerini gizleme tercihidir (Morrison & Milliken, 2000, s. 707). Premo ve Bedein'e (2003) göre örgütsel sessizliğin varlığı çalışanların özgüvenlerine rağmen düşüncelerini dile getirmekte tereddüt ettiklerini ve tartışmalara katılmanın veya açıkça konuşmanın riskli olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Örgütsel sessizliğe dair kavramsal bilgiler ilk olarak dilbilim, sosyoloji, iletişim gibi çeşitli disiplinlerde ve örgütsel kuram dışındaki alanlarda ortaya çıkmıştır (Afşar, 2013). Bu kavrama dair çalışmalar da ilk olarak Hirschman (1970) tarafından tanımlanmıştır (Çakıcı, 2007; Özdemir ve Sarioğlu Uğur, 2013). Örgütsel sessizlik, çalışanların iş problemini davranışsal, bilişsel ve duygusal düzeyde değerlendirdikten sonra kararlarını üstleriyle paylaşmamaları olarak ifade edilmektedir (Pinder ve Harlos 2001). Kolektif bir konu olarak örgütsel sessizlik kavramı, 2000 yılında Morrison ve Milliken'in araştırmasıyla literatüre girmiştir (akıcı, 2007; Özdemir ve Sarioğlu Uğur, 2013). Yapılan çalışmalarda sessizlik, örgütsel değişimi ve gelişimi engelleyen bir durum olarak görülmektedir (Ellis ve Dyne, 2009; Morrison ve Milliken, 2000). Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizlik kavramını; kurumun sorunları hakkında çalışanların kasıtlı olarak çözüme katkı sunmaması olarak tanımlarlar. Ayrıca söz konusu araştırmacılara göre, bir organizasyondaki sessizlik, bir organizasyon içinde meydana gelen kolektif bir fenomendir ve sessizlik davranışı kısmen yöneticinin "tutum ve inançlarından" kaynaklanmaktadır

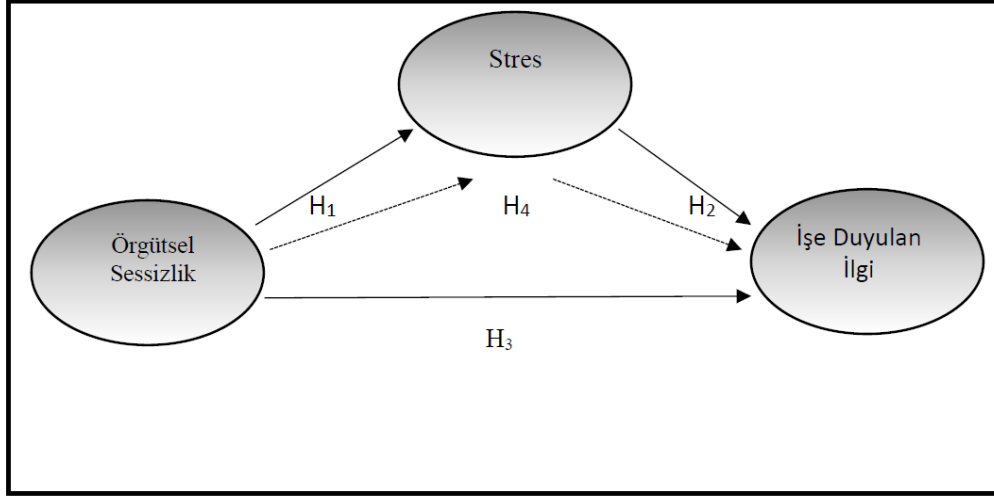
(Morrison ve Miliken 2000). Başka bir deyişle, bir yöneticiden bir çalışanın görüşü hakkında olumsuz geri bildirim, organizasyonlarda sessizliğe neden olur çünkü çalışan fikir üretmez. Örgütsel sessizlik, katılımcı kuruluşlar için örgütsel değişim ve gelişim için potansiyel bir engeldir (Durak 2012). Sessizliğin örgüt içinde pek çok çalışanda görülebilir ve örgütte hızla yayılabilir. Bu durum okullarda da ve dolayısıyla öğretmenler arasında da görülebilir. Okullarda oluşturulan iklim ve yapının etkisi ile öğretmenler fikirlerinin önemsenmeyeceği veya fikirlerinin herhangi bir değişme yol açmayacağı kaygısı ile sessizlik davranışı sergileyebilirler. Bu durumun ortaya çıkmasında öğretmenlerin yaşamış olduğu stres de etkili olabilir. Bir diğer sebep olarak da kabul görmeme kaygısı olabilir. Özellikle okul yöneticileri tarafından fikirlerinin aykırı bulunması ve kabul görmemesi endişesi öğretmenlerde sessizlik davranışının sergilenmesine yol açabilir. Oysaki gelecek nesillerin yetişmesinde önemli görevler üstlenen öğretmenlerin bu kaygılardan uzak fikirler ve düşünceler üretmesi gereklidir.

İşe duyulan ilgi ya da bir diğer adıyla işe bağlılık, bireyin işini önemli görmesi ile başlar. İşe duyulan ilgi bireyin işine yönelik kendini ait hissetme ve işlere katılma derecesi olarak da tanımlanabilir (Kanungo,1982; Blau ve Boel, 1987; Somers and Birnbaum,1998). Lodahl ve Kejner (1965) ve Morrow (1983,) işe bağlılığı iki temele dayandırmaktadırlar. Birinci olarak, işe duyulan ilgiyi performans ve öz saygıya dayandırmaktadırlar. İkinci olarak da sahip olunan benlik imajının bir parçası olduğunu iddia ederler. İşe duyulan ilgi, kişinin sergilediği performans düzeyinin etkisi ile algıladığı özsaygı ve öz değerdir (Blau ve Boal,1987, s.290). Chusmir (1982, s.596) işe bağlılığı bireyin işine dair tutumu, bireyin benliğinin işi ile bütünleşmesi olarak açıklamaktadır (Arı vd, 2010). İşe karşı ilgi örgütten elde edilen kazançlarla özellikle de performansla ilişkili olduğu söylenebilir. Bu kavram ilgili alan yazında ilk kez Lodahal ve Kejner (1965) tarafından dillendirilmiş ve Kanungo (1982) tarafından geniş anlamda incelenmiştir. Bu kavram, daha çok işin motivasyon yönü ile ilgili olduğundan, örgütler için önemli bir değişkendir. Brown (1996), işe karşı ilgi ve iş performansı arasındaki var olan ilişkinin yeterince ortaya konulmadığını belirtmiştir. İşe duyulan ilgi ile bazı örgütsel davranışlar arasında ilişki vardır. Özellikle iş doyumunu, örgütsel bağlılık, motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının, işe duyulan ilgi ile arasında ilişki olduğu sonucunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışma sonuçları dikkate alındığında, işe duyulan ilginin yüksek olması halinde iş doyumunu, bağlılık gibi davranışlarında yüksek olması beklenebilir (Difendorf, vd. 2002; Chen ve Chiu 2009). Bu bilgiler ışığında, işe duyulan ilginin veya işe bağlılık olarak da ifade edebileceğimiz tutumun, eğitim hizmetleri olması açısından özellikle okullarda üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin işlerine karşı tutumlarının olumlu yönde olmasıyla beraber, pek çok diğer örgütsel davranışlarının da olumlu etkilenmesine sebep olacaktır. Stres, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, motivasyon gibi değişkenler, işe duyulan ilgi üzerinde önemli derecede etkili olduklarından, öğretmenlerin işlerine ilgi duymaları işlerine bağlı olmaları bu değişkenlere dair olan algılarına da bağlıdır. Bu bağlamda çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

- H₁. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sessizlik algısı stres algısını doğrudan ve pozitif olarak etkiler.
- H₂. Öğretmenlerin sahip oldukları stres algısı işe duyulan ilgi algısını doğrudan ve negatif olarak etkiler.

H3. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sessizlik algısı işe duyulan ilgi algısını doğrudan ve negatif olarak etkiler.

H4. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sessizlik ve işe duyulan ilgi algıları arasında stres algısının aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Kavramsal (Hipotez) model

YÖNTEM

Araştırmanın modeli

Bu çalışma öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve stres algılarının, işe duyulan ilgi algıları üzerindeki etkisini incelemek üzere ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelinin bir türü olan ilişkisel tarama modeli aralarında ilişki olduğu düşünülen, iki ya da daha fazla değişkenin değişimlerinin varlığını ve derecesini belirlemede kullanılır (Cohen, Manion ve Morrison, 2000; Karasar, 2012; Christensen, Johnson, & Turner, 2015). Bu bağlamda değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli aracılığıyla incelenmiştir. Yapısal eşitlik modeli çok sayıda istatistik tekniğini bünyesinde barındırarak değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkileri çok boyutlu ele alıp sınavan bir istatistiksel analizdir (Dursun ve Kocagoz, 2010; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Sümer, 2000). Bu sebeple çalışma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenler ve bağımlı değişkenlere dair ortaya konulan hipotezler yapısal eşitlik modeli yardımıyla test edilecektir.

Katılımcılar

Çalışmaya 2019 eğitim öğretim yılının bahar döneminde resmi devlet okullarında görev yapan 396 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin çalışmaya dâhil olmasında bilgilendirilmiş gönüllü onay formunun imzalanması dikkate alınmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde uygun örnekleme yöntemi dikkate alınmıştır. Bu yöntem zaman ve iş gücü kaybından sağladığı kazanç sayesinde araştırmacılar tarafından tercih edilmektedir (Cohen, 2007; Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2018). Bu doğrultuda uygun örnekleme yöntemi ile ölçme araçlarının cevaplanması yakın çevre ve mesafede olan öğretmenlerden veriler elde edilmiştir.

Bu ilkeler doğrultusunda araştırmaya katılan 396 Öğretmenin 255'i (%64,4) erkek, 141'i (%35,6) kadındır. Mesleki kıdem olarak öğretmenlerin 186'sı (%46,9) 1-10 yıl arası, 116'sı (%29,3) 11-20 yıl arası ve 94'ü (%23,8) 21 yıl ve üstü bir kıdeme sahiptirler. Yaş kategorisinde ise 156'sı (%39,4) 21-30 yaş, 141'i (%35,6) 31-40 yaş, 99'u (%25) 41 ve üstü bir yaşadılar. Öğretmenlerin 357'si (%90,1) lisans, 39'u (%9,9) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Öğretmenlerin 175'i (%44,2) 1-5 yıl arası, 135'i (%34,1) 6-10 yıl arası ve 86'sı 11 yıl ve daha fazla bir süredir çalışmakta oldukları okulda görev yapmaktadırlar. Okul türü bakımından 39'u (%9,8) anaokulunda, 69'u (%17,4) öğretmen ilkokulda, 154'ü (%38,9) ortaokulda ve 134 (%33,8) öğretmen de lisede görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak veri toplama araçları belirlenirken, alanyazındaki benzer ölçekler belirlenmiştir. Belirlenen ölçekler; literatürde kabul görmesi, ölçtüğü özellikler, kullanılabilirliği, boyutları, madde sayısı, araştırmanın metodolojisine uygunluğu ve cevaplama süresi gibi ölçütler açısından incelenmiş ve araştırmada hangilerinin kullanılacağına karar verilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla, Örgütsel Sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi ölçeklerinin kısa formları kullanılmıştır. Kısa formlar; yoğun olgu değerleri, tarama amaçlı kullanım, daha fazla değişkenle araştırmaların yapılabilmesi, katılımcıların daha içten cevaplar vermesi, uygulama süresini kısaltma gibi sebeplerle geliştirilmek istenmektedir (Mumpower, 1964; Smith, McCarthy ve Anderson, 2000). Kısa formlar, bir bakımdan orijinal halini, yani uzun formu daha etkin ve yeterli hale getirirken, diğer yandan da güvenilirlik, geçerlilik değerlerinde dikkate değer bir düşüş yaşanmaksızın, uygulama süresinde belirgin oranda tasarruf sağlamaktadır (Donders, 1997). Belirtilen bu pratik beklenti ve yararlar da kısa formları daha çok istenir duruma getirmektedir (Cole vd, 2004). Kısa form oluşturmaya yönelik iki önemli noktaya dikkat etmek gerekir. Bunlardan ilki, her kısa testin kullanışlı olacağı anlamına gelmediği, konunun önemini testin görece zayıflık ve güçlülüğü ile ilgili olduğudur. Diğer önemli nokta ise kısa formların geliştirilme şeklidir. Bu noktada bazı psikometrik yöntemlerin dikkate alınması ile daha sağlıklı kısa formların geliştirilmesi mümkündür. Bu noktaların dikkate alınması ile kısa form oluşturma'nın iki yolundan bahsedilebilir. Birinci yol, çok boyutlu ölçeklerde bazı alt boyutların belirlenmesi ve diğerlerinin dışarıda bırakılmasıdır. İkinci yol ise, madde seçerek kısa formu oluşturmaktır (Silverstein, 1990; Butcher vd, 1990; Smith ve McCarthy, 1995; Smith, McCarthy ve Anderson, 2000; Cole vd, 2004). Bu araştırmada ikinci yol benimsenmiş ve uzun form ölçeklerden kapsam geçerliliğine zarar vermeyecek şekilde madde seçme yöntemine gidilmiştir.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Akademik personelin örgütsel sessizlik düzeylerini tespit etmek için, Dyne ve arkadaşları (2003) ve Briensfield'in (2009) yapmış oldukları çalışmalarda kullandıkları, Türkçe'ye uyarlama çalışması Alparslan (2010) tarafından yapılan Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, üç boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği kısa form olarak kullanılmıştır. Kısa formların oluşturulması ile ilgili ilkeler göz önünde bulundurularak, ölçeğin Alparslan (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması formu için yapılan açılımlayıcı faktör analizi sonucunda kapsam geçerliliği, ölçeğin boyut yapısını temsil etme, madde faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları

göz önünde bulundurularak 3 madde belirlenmiştir. Belirlenen bu yapı doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı Faktör Analizine göre, ölçek tek faktörlü olarak doğrulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısının “.86” olduğu görülmüştür. Yani örgütsel sessizlik ölçeğinin bu çalışmadaki iç tutarlık katsayısı yeterli düzeydedir. Tek faktörü oluşturan üç maddenin faktör yüklerinin, “0.51” ile “0.69” arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca tek faktörlü yapının uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 41.75, sd: 19.62, X^2 /sd: 2.07, RMSEA: .05, SRMR: .02).

Stres Ölçeği

Öğretmenlerin stres düzeyini ölçmek için Cohen vd. (1983) tarafından geliştirilen ve Eskin vd. (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ) kullanılmıştır. ASÖ ölçeği 14 maddeden oluşmakta ve kişinin hayatındaki birtakım durumlarını nasıl algıladıklarını ölçülemek için tasarlanmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Stres Ölçeği, kısa form (short scale) olarak kullanılmıştır. Kısa formların oluşturulması ile ilgili ilkeler göz önünde bulundurularak, ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması yapılan hali için yapılan açımlayıcı faktör analizi çalışması sonucunda kapsam geçerliği, ölçeğin boyut yapısını temsil etme, madde faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları göz önünde bulundurularak 4 madde belirlenmiştir. Belirlenen bu yapı doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı Faktör Analizine göre, ölçek tek faktörlü olarak doğrulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısının “.80” olduğu görülmüştür. Yani stres ölçeğinin bu çalışmadaki iç tutarlık katsayısı yeterli düzeydedir. Tek faktörü oluşturan üç maddenin faktör yüklerinin, “0.47” ile “0.73” arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca tek faktörlü yapının uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 54.18, sd: 30.81, X^2 /sd: 1.75, RMSEA: .04, SRMR: .02).

İşe Duyulan İlgil Ölçeği

Akademik personelin yaptıkları işe ilişkin ilgilerini ölçmek amacıyla Kanungo’nun (1982) geliştirdiği, Çakır’ın (2001) Türkçeye uyarladığı “İşe Duyulan İlgil Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte, Likert tipi (1) hiç ile (5) her zaman arasında değişen 10 madde yer almaktadır. İşe Duyulan İlgil Ölçeği, kısa form (short scale) olarak kullanılmıştır. Kısa formların oluşturulması ile ilgili ilkeler göz önünde bulundurularak, ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması yapılan hali için yapılan açımlayıcı faktör analizi çalışması sonucunda kapsam geçerliği, ölçeğin boyut yapısını temsil etme, madde faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları göz önünde bulundurularak 4 madde belirlenmiştir. Belirlenen bu yapı doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı Faktör Analizine göre, ölçek tek faktörlü olarak doğrulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısının “.87” olduğu görülmüştür. Yani işe duyulan ilgi ölçeğinin bu çalışmadaki iç tutarlık katsayısı yeterli düzeydedir. Tek faktörü oluşturan üç maddenin faktör yüklerinin, “0.50” ile “0.79” arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca tek faktörlü yapının uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 36.71, sd: 15.07, X^2 /sd: 2.43, RMSEA: .04, SRMR: .03).

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada katılımcı onayı öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda “*Bilgilendirilmiş Gönüllü Onay Formu*” aracılığıyla araştırmacı tarafından öğretmenleri bilgilendirmesi ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmacılar öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda bu araştırmanın amacı, yöntemi, araştırmanın gizlilik ve katılımın gönüllülüğüne dair ilkeleri açıklamışlardır. Bu açıklamalardan sonra bu ilkeleri kabul eden ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlerden veriler elde edilmiştir. Kişisel bilgi formu ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ), Stres Ölçeği (SÖ) ve İşe Duyulan İlgil Ölçeğinin (IDI) yer aldığı uygulama formları, öğretmenlere dağıtılmıştır. Öğretmenlere araştırmanın amacı ve kavramlar hakkında kısa bilgi verilmiş daha sonra beşli likert ölçeğinden kendilerine en uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Formların bazıları aynı gün içerisinde bazıları ise verildikten birkaç gün sonra araştırmacı tarafından okullara gidilerek geri toplanmış, katkılarından dolayı katılımcılara da teşekkür edilmiştir.

Verilerin Analizi

Öncelikle elde edilen veriler eksik ya da hatalı değer bakımından incelenmiş ve aykırı değerler ayıklanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının stres algıları aracılığıyla işe duyulan ilgi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modelinden (YEM) yararlanılmıştır. YEM, yapısal bir modeldeki ilişkilerin veri ile uyumunu doğrular ve de ölçüm hatalarını inceler (Meydan ve Şeşen, 2015). Bu doğrultuda oluşturulan modele uygun tüm ölçme araçlarının çalışmada kullanılan veri setiyle uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Kurgulanan modelde bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin varlığı ve anlamlı olup olmadığını belirlemek için YEM uygulanmıştır. Verilerin analizinde yapısal eşitlik modellemesinin kullanılabilmesi için bazı varsayımların karşılanması gerekmektedir. Söz konusu varsayımlar; gözlenebilen ve örtük değişkenlerin normal dağılım göstermesi, değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantıların olmaması ve veri setindeki aykırı değerlerin (outliers) ayıklanmasıdır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Daha sonra ölçekten alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov (KS) testi, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına ve Z değerleri dikkate alınmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesi için Kolmogorov-Smirnov (KS) testi sonucunda p değerinin “.05” ten büyük olması, çarpıklık ve basıklık değerlerinin “-2” ile “+2” aralığında olması beklenir (Tabachnick ve Fidell, 2007; Sümer, 2000; George ve Mallery, 2010; Çokluk vd, 2014). YEM analizinin yapılabilmesi bu varsayımların karşılanması oldukça önemlidir. Bu kapsamda tüm değişkenlerin normallik değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ölçekten alınan puanların normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir (örgütsel sessizlik ölçeğinin skewness değeri “-.146”, kurtosis değeri “-.589”, stres ölçeğinin skewness değeri “.161”, kurtosis değeri “-.632”, işe duyulan ilgi ölçeğinin skewness değeri “.14”, kurtosis değeri “-.49”). Ölçekten alınan puanlar arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasında pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılmıştır. değişkenler arası ilişkilerde varyans artış faktörü değerinin 10’dan küçük (VIF < 10), tolerans değerinin .10’dan büyük (TV > .10) ve koşul indekslerinin 30’dan küçük (CI < 30) olması, çoklu bağlantı sorunun olmadığına işaret etmektedir (Sümer, 2000; Kline, 2011; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu

doğrultuda değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin “.43”den büyük olmadığı, VIF, TV ve CI değerlerinin varsayılan koşulları sağladığı saptanmıştır. Bununla birlikte araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Çalışmada test edilen modele ilişkin yapısal eşitlik modellemesinde rapor edilmesi ve yorumlanması önerilen birtakım uyum iyiliği indeksleri bulunmaktadır. Bunlar; Ki-Kare (χ^2), Standart Ortalama Hataların Karekökü (SRMR), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (CFI), Fazlalık Uyum İndeksi (IFI), İyilik Uyum İndeksi (GFI) ile Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI) değerlerinden oluşmaktadır (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Sümer, 2000; Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013; Çokluk vd., 2014). Bu değerlerin dikkate alındığı bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı yordayıcılık gücünün belirlenmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) çerçevesinde analiz yapılmıştır. Ayrıca çalışmada test edilen modelin aracılık rolünü belirlemede Hayes (2012) tarafından önerilen “sıradan en küçük kareler regresyonu” olarak adlandırılan yaklaşım kullanılmış, regresyon analizi sonuçlarını desteklemek için bootstrap işlemi uygulanmıştır. Aracılık testlerinde araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılan Sobel testinin örneklem dağılımının normal olduğu varsayımından hareketle analiz yaptığı için kaçınılması gerektiği belirtilmektedir (Hayes ve Roockwood, 2020). Dolayısıyla bootstrapping analizindeki %95 düzeyindeki güven aralıklarının incelenmesi, aracılık etkisinin olup olmadığına ilişkin daha sağlıklı sonuçlar verebilmektedir. Aracılık testi için analiz programıyla birlikte kullanılabilen PROCESS makro eklentisi kullanılmıştır. PROCESS makro eklentisi ile bootstrapping metodu kullanılarak aracılık ve düzenleyicilik testleri yapılabilmektedir. Bootstrap işlemi TİP 1 hata oranını en aza indirmesi, değişkenler arasındaki ilişkileri etkileme olasılığı olan faktörleri kontrol altında tutma imkânı sağlaması nedeniyle sıklıkla kullanılmaktadır (Preacher ve Hayes, 2008). Bootstrap analizleri, PROCESS Macro aracılığıyla “Model 4” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Dolaylı etkinin anlamlı olup olmaması güven aralığının alt ve üst sınırları arasında bir sıfır değerinin bulunmaması ile test edilir (Hayes, 2013).

BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının betimsel istatistikleri ve elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir.

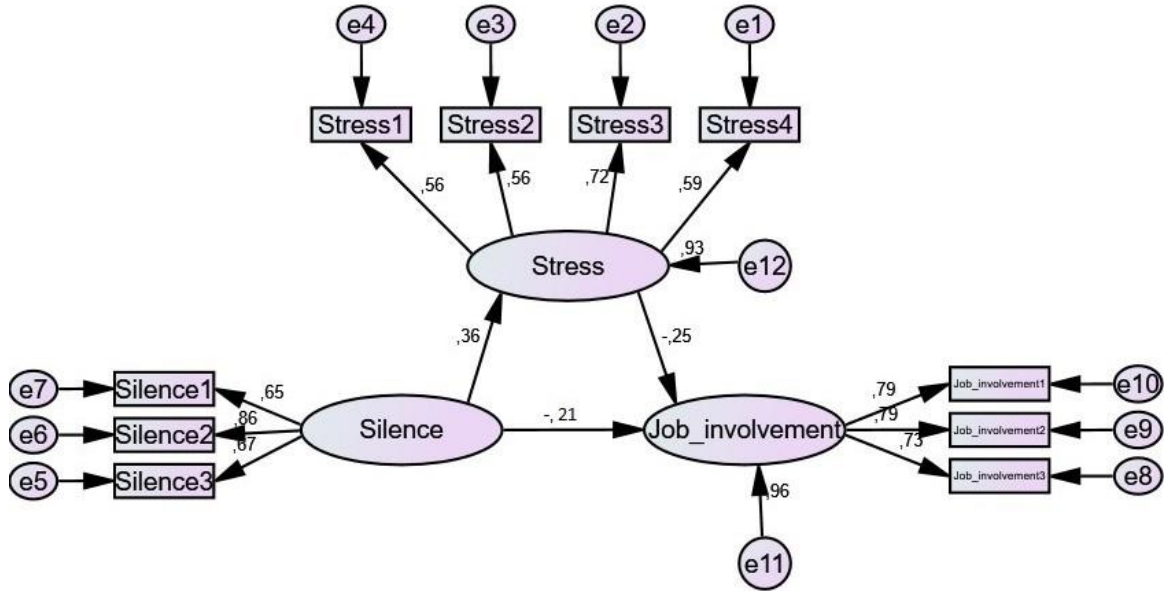
Tablo 1. Örgütsel Sessizlik, Stres ve İşe Duyulan İlgili Puanlarının Betimsel İstatistikleri ve Korelasyon Katsayısı Değerleri

Değişkenler	Betimsel istatistikler		Korelasyon katsayısı		
	\bar{X}	Ss	1	2	3
Örgütsel Sessizlik	1,90	,541	---		
Stres	2,23	,662	,274**	---	
İşe Duyulan İlgisi	3,53	,745	-,154*	-,189**	---

N=396, ** $p < .01$, * $p < .05$

Tablo 1’de görüldüğü gibi örgütsel sessizlik ölçeğinden alınan puanların ortalaması $\bar{X} = 1,90$, Ss= ,541, stres ölçeği puanlarının ortalaması $\bar{X} = 2,23$, Ss= ,662, işe duyulan ilgi puanlarının ortalaması $\bar{X} = 3,53$, Ss= ,745 olarak bulunmuştur. Korelasyon analizleri ele alındığında örgütsel sessizlik ile stres ($r = 0.27$; $p < .001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmektedir. Bununla birlikte örgütsel sessizlik ile işe duyulan ilgi arasında ($r = -.15$; $p < .005$) negatif yönlü düşük ancak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Stres ile işe duyulan ilgi arasında ise ($r =$

.19; $p < .001$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki ilişkide stres'in aracılığına dair test edilen model ve standardize beta değerlerine Şekil 1'de yer verilmiştir.



CMIN=53,974; DF=32; $p=.009$; CMIN/DF=1,687, RMSEA=.042; RMR=.030; NFI=.950; CFI=.979; IFI=.979; GFI=.974; AGFI=.956

Şekil 1. Yapısal modelin standardize edilmiş diyagramı

Tablo 2. Kuramsal Model Uyum İndeksleri

İyi uyum	KABUL edilebilir uyum	Uyum Değerleri	Uyum
$\chi^2/sd < 2$	$3 < \chi^2/sd < 5$	1.687	İyi
RMSEA < 0.05	$0.06 < RMSEA < 0.08$	0.04	İyi
RMR < .050	$.050 < RMR < .080$	0.03	İyi
NFI > 0.95	$0.90 < NFI < 0.94$	0.95	Kabul edilebilir
CFI > 0.95	$0.90 < CFI < 0.95$	0.98	İyi
IFI > 0.95	$0.90 < IFI < 0.95$	0.98	İyi
GFI > 0.90	$0.85 < GFI < 0.89$	0.97	İyi
AGFI > 0.90	$0.85 < AGFI < 0.89$	0.95	İyi

(Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick & Fidell, 2001; Kline, 2005)

Tablo 2'deki uyum indekslerine göre oluşturulan modelin gerekli uyum ölçütlerini sağladığı görülmüştür. Modelin iyilik uyum indeksleri incelendiğinde $\chi^2/sd = 1.68$, RMSEA = .04, RMR = .03, CFI= .98, IFI = .98, GFI=.97, AGFI= .95 değerlerinin mükemmel uyum (Byrne Barbara, 2010; Kline, 2015; Schumacker ve Lomax, 2004; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2007), NFI= .95 (Meydan ve Şeşen, 2011; Seçer, 2013) değerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle kurulan teorik modelin elde edilen verilerle uyumlu olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte değişkenler arasındaki yapısal eşitliklere ilişkin matematiksel model Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmen Stresinin Modeldeki Aracılık Etkisine İlişkin Bulgular

Etkiler	Nokta Tahmini	Katsayılar Çarpımı		Bootstrapping	
		SH	p	Düşük	Yüksek
Dolaylı Etki	.24	.02	.000	.239	.119
Doğrudan Etki	.21	.07	.000	.722	.206
Toplam Etki	.45	.07	.000	.023	.269

Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde, stresin, örgütsel sessizlik ve işe duyulan ilgi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu bulgu dördüncü hipotezi doğrulamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel sessizliğinin, işlerine duydukları ilgileri üzerindeki toplam ve doğrudan yordayıcılığı arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [(Dolaylı Etki = .06; $p = 00$) ve % 95 Güven Aralığı (.239, .1192)].

TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki ilişkiyi konu alan bu çalışmada elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin işe duyulan ilgi algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırmaya katılan öğretmenlerin işlerine dair ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile stres algılarının ise düşük seviyede olduğu ulaşılan bir diğer sonuçtur. Çalışmadan elde edilen bu sonuçlar eğitim sisteminin verimliliği adına umut vericidir. Eğitim sisteminin önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin işlerine dair ilgililerinin yüksek olması streslerinin ve sessizlik algılarının düşük olmasına sebep olmuş olabilir. Bilinmektedir ki işinden memnun olmayan öğretmenler okullardaki çalışmalar veya faaliyetlere dair fikir bildirmekten kaçınacak bir tutum içinde olabilir. Bu sonuç katılımcıların verdiği cevaplardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütlerinde yani okullarında sessizlik algılarının düşük olmasından dolayı fikirlerini beyan ettiklerini kararlara katıldıklarını göstermektedir. Ayrıca çalışmanın bulguları neticesine öğretmenlerin stres düzeyinin düşük olması da manidar bir sonuçtur. İçinde bulunduğumuz dönemin çalışma koşulları toplumun eğitim sisteminden beklentileri, öğrenci ihtiyaçlarının her geçen gün farklılaşması gibi birçok unsur stres etkisi yaratabiliyorken bu çalışma sonucunda öğretmenlerin stres düzeyinin düşük olması sevindirici bir sonuçtur. Yapılmış olan diğer çalışmalar incelendiğinde bu sonuca benzer veya farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Aydın,2016; Batmunkh, 2011; Çiçek-Sağlam ve Yüksel, 2015; Dal, 2017; Dal ve Atanur-Başkan, 2018; Karaman, 2015; Kurudirek, 2016). Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının düşük ve ortay düzeyde olduğu görülmektedir (Çakal, 2016; Daşçı, 2014; Kolay, 2012). Yapılmış olan çalışmalarda da örgütsel sessizliğe okulun iklimi, yöneticinin liderlik stili, öğretmenlerin çalışma koşulları gibi farklı unsurların etki ettiği görülmüştür (Alparslan, 2010; Ruçlar, 2013; Kutlay, 2012; Algın, 2015; Bayram, 2010). Yapılan bu çalışma sonucunda öğretmenlerin stres algısı da düşük düzeydedir. Bu sonuç eğitim öğretim hizmetleri adına olumlu değerlendirilecek bir sonuçtur. Yapılmış olan başka çalışmalar incelendiğinde bu sonuçla paralel sonuçlara ulaşıldığı gibi öğretmenlerin stres düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalarda mevcuttur (Kyte, 1994; Yamuç ve Türker, 2015). Öğretmenlerin stres düzeyinin birçok değişkenler ilgili olduğu belirtilen çalışmalarda; stres halinin öğretmenler üzerinde olumsuz etkisinin olacağı bir gerçektir (Baytak, 2015; Dak, 2019; Özbaş, 2019).

Yapılmış olan bu çalışmada örgütsel sessizlik ve stres algısının düşük olmasının da bir sonucu olarak değerlendirilebileceğimiz şekilde öğretmenlerin işlerine olan ilgileri yüksek olarak tespit edilmiştir. Elçi, Karabay Erdilek, Alpkan ve Şener (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısının düşük olması işten ayrılma niyetini düşürdüğünü dolayısıyla da bu durumun işe duyulan ilgi algısını da arttıracığı muhtemel sayılabilir. Tüm bu hususlar göstermektedir ki araştırmada örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algılarına dair ulaşılan sonuçların alanda yapılan çalışmalar ile benzerlikler ve farklılıklar içerdiğini göstermektedir. Özellikle son yıllarda eğitim ortamlarındaki karmaşık örgüt yapısı öğretmenlerin stres duygusu yaşamalarına neden olmuş olabilir. İş yaşamının yoğunluğu toplumun eğitim sisteminden beklentileri farklılaşan yaşam standartları öğretmenlerin stres duygusunun artmasına ve bu durumda öğretmenlerin örgütsel olarak da sessizlik eğilimi göstermesine neden olabilir. Bu durum öğretmenlerin işe duyulan ilgilerinin beklenen seviyede olmasının önünde de bir engel olarak kabul edilebilir. Fakat çalışma sonucunda katılımcıların örgütsel sessizliğe ve strese dair algılarının düşük, işe duyulan ilgi algılarının yüksek olması öğretmenlik toplumu oluşturan nesillerin yetiştirilmesinde önemli etkisi olan bir mesleğin bugünü ve geleceği adına olumlu değerlendirmeler yapmamıza imkân veren bir durumdur.

Araştırmada örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki ilişkiye yönelik yapılmış olan korelasyon analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısı arttıkça stres algıları da artmaktadır. Örgütsel sessizlik ve stres algısı azaldıkça işe duyulan ilgi algılarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç göstermektedir ki öğretmenlerin işlerine dair ilgilerinin olabilmesi için örgütsel sessizlik ve stres algılarının düşük olması gereklidir. Özellikle öğretmenlerin stres algılarının azalması ile örgütsel sessizlik algılarının da azalması beklenebilir. Bu sayede öğretmenlerin işlerine olan ilgileri artacaktır. Elde edilen bu bulgular benzer değişkenlerin yer aldığı araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır. Konu ile ilgili yapılan benzer çalışmalara göre örgütsel sessizlik algısı arttıkça tükenmişlik algısının arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Aktaş ve Şahin, 2005). Örgütsel sessizliğin artmasının okul içine olumsuz etkilerinin olacağı bilinmektedir (Özgan ve Külekçi, 2012). Ayrıca okullarda yöneticilerin sergilediği yöneticilik tarzları da örgütsel sessizlik üzerinde etkilidir (Daşçı, 2014). Demokratik ilkeleri temele alan liderlik tarzları örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasına engel olabilir. Ayrıca öğretmenlerin sessizlik algısının artması stres algısının da artmasına neden olmaktadır. Konu ile ilgili okul idarecilerin mükemmeliyetçi yaklaşımlarının stres düzeyinin artmasına neden olabileceği de belirtilmektedir (Baytak, 2015). Ayrıca stres algısının artması öğretmenlerin iş doyumunu gibi birçok olumlu algısını da negatif yönde yordadığı da tespit edilmiştir (Özbaş, 2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısının düşük olması işe duyulan ilgi algısının yüksek olmasına neden olacaktır. Eğitimde verimlilik adına öğretmenlerin işlerine duydukları ilgi önem arz etmektedir. Ayrıca stres ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki de bu anlamda önemlidir. çünkü her iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı göstermektedir iki aralarında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Stres algısı arttıkça örgütsel sessizlik algısı artacak aksine stres algısı azaldıkça da örgütsel sessizlik algısı azalacaktır. Dolayısıyla öğretmenlerin işlerine karşı ilgili olması bekleniyorsa stres ve örgütsel sessizlik algısını da dikkate almak gereklidir. Öğretmenlerin işlerine ilgisinin yüksek olması eğitimde verimlilik ve etkililik adına olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada ki bir diğer bulgu da, test edilen modelin mükemmel, iyi veya kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olmasıdır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sessizlik, stres ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki standartlaştırılmış regresyon katsayıları da anlamlı bulunmuştur. Araştırmanın kuramsal modelinde yer alan hipotezlerde bu aşama da test edilmiştir. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre örgütsel sessizliğin stres üzerinde “.36” düzeyinde bir yordama gücüne sahiptir. Bu sonuç ile *“Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sessizlik ile stres algıları arasında pozitif bir ilişki vardır.”* ifadesini içeren H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Öğretmenlerin stres algıları, işe duyulan ilgi algıları üzerinde “-.25” düzeyinde yordama gücüne sahiptir. Böylece *“Öğretmenlerin sahip oldukları stres ile işe duyulan ilgi algıları arasında negatif bir ilişki vardır.”* ifadesinin yer aldığı H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Modelde yer alan standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre örgütsel sessizlik algıları işe duyulan ilgi algıları üzerinde “-.21” düzeyinde bir yordama gücüne sahiptir. Yani *“Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sessizlik ile işe duyulan ilgi algıları arasında negatif bir ilişki vardır.”* ifadesinin yer aldığı H₃ hipotezi de kabul edilmiştir. Yapılan korelasyon analizinin ve modelde yer alan regresyon katsayısının sonuçları kavramsal model de yer alan hipotezleri doğrular sonuçlarda olması beklenen bir durumdur. Özellikle işe duyulan ilgi üzerine örgütsel sessizliğin beklenildiği gibi negatif etkisi öğretmenlerin işe duyulan ilgi algılarının ne derece önem arz ettiğini gösteren çarpıcı bir sonuçtur. Bu sonuç göstermektedir ki kurum içinde karar alma süreçlerinden faaliyet süreçlerine kadar fikir beyan etmekten kaçınan, sorumluluk üstlenmeyip sessizleşen öğretmenler işlerine ilgi duymaktan uzaklaşıyorlar. Ayrıca işe duyulan ilgi algısının stres algısı tarafından yordama gücü de göstermektedir ki öğretmenlerin işlerine ilgi duyabilmeleri için stres yaşamaktan uzak olmaları önemli bir etkidir. Çalışma bulguları neticesinde ulaşılan bir diğer sonuç stres algısının örgütsel sessizlik ve işe duyulan ilgi algısı üzerinde aracılık rolünün olduğudur. Elde edilen bulgular göstermektedir ki örgütsel sessizlik doğrudan işe duyulan ilgi üzerinde etki yaratırken stres üzerinden dolaylı olarak da etki yaratabiliyor. Örgütsel sessizlik doğrudan “.21” oranında etki yaratabiliyorken bu oran tükenmişliğin aracılık etkisiyle “.24” düzeyinde gerçekleşiyor. Stres duygusu örgütsel sessizliğe pozitif yönde etki ederek işe duyulan ilgi üzerindeki olumsuz etkisini arttırabilmektedir. Bu durum stres algısının öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile bireysel performans algıları arasında aracılık rolünün olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece *“Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sessizlik ve işe duyulan ilgi algıları arasındaki ilişki de stres algısının aracılık rolü vardır.”* ifadesinin yer aldığı H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Görülmektedir ki örgütsel sessizlik tek başına işe duyulan ilgiyi olumsuz yönde etkiliyorken stres aracılığından daha yüksek bir oranda olumsuz yönde etki oluşturabilmektedir.

Ele alınan değişkenler açısından farklılıklar içermesi ve yapısal bir model ile ele alınması yönüyle çalışmanın alana katkılar sağlayacağı umulmaktadır. Her araştırmada olduğu gibi elbette bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları var. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sadece devlet okullarında seçilmesi bu çalışma için bir sınırlılıktır. Özellikle özel okullardaki çalışma koşullarının, iş yoğunluğu ve özlük hakları gibi unsurların devlet okullarına göre farklılık içermesi nedeniyle Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin alındığı bir başka çalışma alana katkı sağlayacaktır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı da çalışmaya sadece gönüllü öğretmenlerin dâhil edilmiş olmasıdır. Bu durum çalışmanın dış geçerliliğini etkileyebilir. Bu nedenle araştırmaya katılmayan veya araştırmaya katılmak istemeyen öğretmenlerin varlığı, ilgili ölçme araçlarına verilen yanıtların farklı olabileceğinin bir kanıtıdır. En

önemli sınırlılıklardan biri çalışmada katılımcıların Elazığ ile sınırlı olmasıdır. Bu nedenle elde edilen bulguların genellenebilirliği, çalışma grubunu oluşturan benzer koşullarda ve coğrafyadaki katılımcılarla sınırlandırılmıştır. Çalışmanın katılımcıları farklı şehirlerin de dâhil edilmesi ile birlikte genişletilebilir. Böylece elde edilen bulguların daha genelleştirilebilir olması muhtemeldir. Ayrıca bu araştırmada kullanılan ölçme araçlarının (Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Stres Ölçeği ve İşe Duyulan İlgili Ölçeği) öğretmenlerin ilgili alandaki davranış, tutum ve inançlara ilişkin samimi ve içten değerlendirmelerini yansıtacağı varsayımı da bir diğer sınırlılıktır. Bu doğrultuda nitel veri toplama araçları kullanılarak karma yöntem doğrultusunda benzer çalışmaların yapılması önerilebilir. Bu nedenlerdir ki araştırma sonuçlarının genellenmesinde araştırmanın belirtilen sınırlılıkları dikkate alınmalıdır.

ÖNERİLER

Öğretmenlerin çalışma hayatında işlerine karşı ilgili olmaları eğitimin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacağından hem örgütsel sessizlik hem de stres algısı oluşturacak ortamlardan mümkün olduğunca uzak durulması gereklidir. Öğretmenler okulun ilgili birimlerinden karar süreçlerine dâhil edilmeli, fikirlerini açık bir şekilde beyan edeceği demokratik ortamlar oluşturulmalıdır. Bu sonuçla birlikte öğretmenlerin stres yaşamasına neden olacak faktörlerin en azından okul ortamında minimum düzeyde tutulması, öğretmenlerin işlerine ilgi duymaları adına önemli olan bir diğer konudur.

ETİK METNİ

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlaller tarafıma aittir.

Yazar(lar) Katkı Oranı: Yazarın bu makaleye katkı oranı %100'dür.

KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: konuya ilişkin bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 1-2.
- Akinboye, J. O., Akinboye, D. O., & Adeyemo, D. A. (2002). *Coping with stress in life and workplace*. Ibadan: Stirling-Horden Publishers.
- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), s. 205-230.
- Algın, İ. (2014). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe University, Institute of Educational Sciences.
- Alparslan, A.M. (2010). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: mehmet akif ersoy üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Arı, G. S., Bal, H., & Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Aslan, M. (1995). Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları: (Unpublished doctoral dissertation). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Pegem Yayıncılık.
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (2012). *Stres ve basa çıkma yolları*. 28. Basım. Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, Kariyer Yayıncılık.
- Batmunkh, M.(2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, T. Y. (2010). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Blau, G.J. & Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism *Academy of Management Review*, 12(2), 288–300.
- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors* (Doktora tezi, The Ohio State University).
- Brown, S. P. (1996), A meta-analysis and review of organizational research on job involvement, *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Butcher, J. N., & Hostetler, K. (1990). Abbreviating MMPI item administration: What can be learned from the MMPI for the MMPI—2?. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(1), 12.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (25. edition). Pegem Yayınları.
- Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series). *New York: Taylor & Francis Group*, 396, 7384.
- Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of social psychology*, 149(4), 474-494.
- Chen, M., & Miller, G. (1997). Teacher stress: A review of the international literature (Eric document reproduction services ED 410187).
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). Araştırma yöntemleri desen ve analiz [Research methods: Design and analysis] (Trans. Ed. A. Aypay). *Anı Yayınları*
- Cohen S, Kamarck T, & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*; 24: 385-396.

- Cohen, L. (2007). Experiments, quasi-experiments, single-case research and meta-analysis. L. Cohen, L. Manion and K. Morrison (Ed.), *Research methods in education* içinde (s. 272-296). Abingdon: Routledge.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. London: Routledge Falmer.
- Cole, J. C., Rabin, A. S., Smith, T. L., & Kaufman, A. S. (2004). Development and validation of a Rasch-derived CES-D short form. *Psychological assessment*, 16(4), 360.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları*. Remzi Kitabevi.
- Çakal, G. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(1).
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*, Seçkin Yayıncılık, s: 237.
- Çiçek Sağlam, A. & Yüksel, A. (2015). Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri. *International Periodical for the Languages*, 10 (7), 317-332.
- Çivilidağ, A., & Sargın, N. (2013). Academics' Mobbing and Job Satisfaction Levels. *Online Journal of Counseling & Education*, 2(2).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem yayınları.
- Dak, G. (2019). *Millî eğitim bakanlığı taşra örgütündeki üst düzey yöneticilerin algılarına göre kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dal, H. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dal, H. & Atanur-Baskan, G. (2018). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24 (1), 45- 91.
- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Donders J. A. (1997). Short form of the WISC-III for clinical use. *Psychol Assess*, 9: 15-20.
- Durak, İ. (2012). Korku kültürü ve örgütsel sessizlik. *Ekin Basım Yayın Dağıtım*.
- Dursun, Y., & Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 1-17.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40(6), 1359-1392.

- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of management review*, 17(2), 238-274.
- Elçi, M., Karabay, M. E., Alpkın, L., & Şener, İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1298-1309.
- Ellis, J. B., & Van Dyne, L. İ. N. N. (2009). Voice and silence as observer reactions to defensive voice: Predictions based on communication competence theory. *Voice and silence in organizations*, 37-61.
- Engin, A.O., Demirci, N. & Yeni, E. (2013). Stres ve öğrenme arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 290-299.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. (2013). Algılanan stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. In *New/Yeni Symposium Journal*, 51 (3), 132-140.
- Forlin, C. (2001). Inclusion: Identifying potential stressors for regular class teachers. *Educational research*, 43(3), 235-245.
- Genç, N. & Demirdöğen, O. (2000). *Yönetim el kitabı*. Birey Yayıncılık.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi, Gazi Üniversitesi *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91–109
- Güler, Z., Başpınar, N.Ö. & Gürbüz, H. (2001). *İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerinde bir araştırma*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 1322. Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları. No: 10.
- Hart, P. & Cooper, C. (2009). *İş yerinde stres: daha bütünleştirilmiş bir çevreye doğru, endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı 2*. Cilt, Ed. Neil Anderson, (Çev. Handan Kepir Sinangil). Literatür Yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Erişim adresi; <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1), 19-54.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3). 341-349.
- Karaman, G. (2016). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayınları.

- Kaya, A. & Kaya, Y. (2007). Küçük ve orta boy işletme yöneticilerinin stres kaynaklarını tespit etmeye yönelik kayseri ilinde bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2).
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. bs.). New York: Guilford Publications.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe University, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurudirek, M.A, Gezer, E, Kurudirek, M.I., Gezer, H., Katkat, D. and 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), 12-619.
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve özyeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- 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.
- Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (2003). Speaking Up, Remaining Silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1353-1358.
- Mumpower DL. (1964). The fallacy of the short form. *J Clin Psychol*, 20: 111-113.
- Örücü, E. & Demir, B. (1999). Banka çalışanlarında iş stresi ve Muğla ili örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).
- Özbaş, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, L., & Uğur, S. S. (2013). Çalışanların “örgütsel ses ve sessizlik” algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: kamu ve özel sektörde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281.
- Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki- Sakarya Üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. psychology press.
- Selye, H. (1956). *The Stress Of Life*. Mc Graw Hill.
- Silverstein AB. (1990). Short forms of individual intelligence tests. *Psychol Assess*, 2: 3-11.

- Smith GT, & McCarthy DM, Anderson KG. (2000). On the sins of short-form development. *Psychol Assess*, 12, 102-111.
- Smith GT, & McCarthy DM. (1995). Methodological considerations in the refinement of clinical assessment instruments. *Psychol Assess*. 7, 300-308.
- Somers, M.J. & Birnbaum, D. (1998). "Work-Related Commitment And Job Performance:It's Also The Nature Of The Performance That Counts", *Journal Of Organizational Behavior*,19, 621-634.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks yayınları.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. bs.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim- Örgütsel adaletin rolü*. Beta yayınları.
- Ulukoş, K. S. (2001). *Stres ve İş Verimi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin performans üzerine etkisi 40ıncı piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.