

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMENİN İŞ DOYUMUNU
YORDAMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cüneyd EĞİ

**İstanbul
Haziran - 2019**

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMENİN İŞ DOYUMUNU
YORDAMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cüneyd EĞİ

Tez Danışmanı

Doç. Dr. M. Yüksel ERDOĞDU

İstanbul

Haziran - 2019

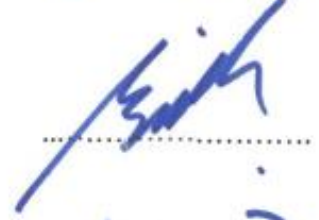
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU



Üye Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA



Üye Dr. Öğr. Üyesi İbrahim TAŞ



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Doyumunu Yordaması” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.


Cüneyd EĞİ

ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU hocama, eğitim alanında dersleriyle bize vizyon katan çok değerli hocalarıma , lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Esra EGİ'ye ve aileme teşekkürlerimi sunarım.



Cüneyd EGİ
İstanbul 2019

ÖZET

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN İŞ DOYUMUNU YORDAMASI

Cüneyd EĞİ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Doç. Dr. M. Yüksel ERDOĞDU

Mayıs-2019, 108 Sayfa

Bu araştırmada, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordayıp yordamadığını incelemek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın genel amacı öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcıları olarak örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin rolünü ortaya koymaktır. Bu genel amaca yönelik, öğretmenlerin iş doyumunun, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmeyle olan ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumunu cinsiyet, medeni hal, lisansüstü derece, yaş, kıdem ve çalışılan okul kademesine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Bu amaç için Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinden toplam 399 öğretmenden veri toplanmıştır. Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Korelasyon analizi, çoklu regresyon, t test ve ANOVA istatistiksel yöntemler olarak kullanılmış ve alt amaçlara cevap aranmıştır.

Araştırma bulgularına göre; iş doyumunun toplam ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik toplam puanlarıyla pozitif yönde ilişkide olduğu görülmektedir. Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunun toplam puanını ve iş doyumunu alt ölçeklerini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı fakat ve örgütsel sessizleşmenin istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar çıkarmadığı bulunmuştur. Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, cinsiyete, medeni hale ve lisansüstü eğitim durumuna göre ikili gruplar arasında anlamlı farkla ilgili sonuçlar, sadece cinsiyet değişkeninde gözlemlenmiş ve kadın öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğu

belirlenmiştir. Araştırmada ölçülen iş doyumu toplam puanının, yaşa, kıdeme ve kademeye göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farkla ilgili sonuçlar, yaş ve kıdem değişkenlerinde gözlemlenmiş ve yaşı ve kıdemi fazla olan öğretmenlerin genellikle daha düşük yaş ve kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlik mesleğinden tatmin olmayan öğretmen genel olarak kendini gerçekleştirme ve öğrencilere faydalı olmada verimli olamayabilir. Tüm bunlar öğretmenlerin performansında düşüklüğe yol açmaktadır. Bu nedenle bu çalışma öğretmenin iş doyumunu etkileyen faktörlerin iyi bir şekilde analiz edilmesi ve öğretmenlerin mesleğinde doyuma ulaşmaları için alana katkı sağlamasından dolayı önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel sessizlik, iş doyumu

ABSTRACT

JOB SATISFACTION PREDICTED BY ORGANIZATIONAL SILENCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

Cüneyd EĞİ

Master's Degree Thesis, Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Assoc. Prof. M. Yüksel ERDOĞAN

May-2019, 108 Pages

In this study, it was aimed to examine whether organizational silence and organizational identification predicted job satisfaction. The general aim of this research is to reveal the role of organizational silence and organizational identification as the predictors of job satisfaction of teachers. For this general purpose, the relationship between teachers' job satisfaction, organizational silence and organizational identification was examined. In addition, it was examined how teachers' job satisfaction differed according to gender, marital status, graduate degree, age, seniority and school level.

For this purpose, data were collected from 399 teachers from Battalgazi and Yeşilyurt districts of Malatya. In this study, relational scanning model was used. Organizational Silence Scale, Organizational Identification Scale and Job Satisfaction Scale were used for data collection. Correlation analysis, multiple regression, t test and ANOVA were used as statistical methods and the sub-objectives were searched.

According to the research findings; It is seen that the total and sub-dimensions of job satisfaction are positively related to the total scores of organizational identification and organizational silence. It was found that the students who formed the sample group predicted the total score of job satisfaction and the job satisfaction subscales statistically significantly, but the organizational silence did not produce statistically significant results. In the study, the results of the job satisfaction total score, gender, marital status, and postgraduate education level were found to be significantly different between the two

groups. In the study, the results of the job satisfaction total score, age, seniority and level more than two groups were found to be statistically significant.

The teacher, who is not satisfied with the teaching profession, may not be efficient in general and to be useful to the students. All this leads to a decrease in teachers' performance. Therefore, this study is important because it contributes to the field for the teachers to analyze the factors affecting their job satisfaction and to reach satisfaction in their profession.

Key Words: Organizational silence, organizational identification, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	7
1.3.Araştırmanın Önemi.....	8
1.4.Araştırmanın Sayıtları.....	11
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	11
1.6.Araştırmada Kullanılan Tanımlar	11
İKİNCİ BÖLÜM.....	13
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	13
2.1. Örgütsel Sessizlik	13
2.1.1. Örgütsel Sessizlik Tanımı.....	13
2.1.2. Örgütsel Sessizlik Davranış Biçimleri	17
2.1.3. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları.....	18
2.2. Örgütsel Özdeşleşme.....	19
2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Tanımı	20
2.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	23
2.3. İş Doyumu.....	27
2.3.1. İş Doyumu Tanımı.....	27
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	28
2.4. İlgili Araştırmalar	30
2.4.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	30
2.4.2. Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	42
YÖNTEM.....	42

3.1.Araştırmanın Modeli	42
3.2.Evren ve Örneklem.....	42
Tablo 3.1: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları.....	43
Tablo 3.2: Öğretmenlerin Medeni Hale Göre Dağılımları.....	43
Tablo 3.3: Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	44
Tablo 3.4: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	44
Tablo 3.5: Öğretmenlik Kıdem (Deneyim) Yılları	44
Tablo 3.4: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kademeye Göre Dağılımları	45
3.3. Veri Toplama Araçları	45
3.3.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeği	46
3.3.2.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	47
3.3.3.İş Doyumu Ölçeği	47
3.3.4.Kişisel Bilgi Formu	48
3.4.Verilerin Toplanması	48
3.5.Verilerin Analizi	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	51
BULGULAR.....	51
4.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Puanlarıyla İlgili Betimsel İstatistikler	51
Tablo 4.1: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Betimsel İstatistikleri	51
4.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik ve Alt Ölçekleriyle Arasındaki İlişkiyle İlgili İstatistikler	52
Tablo 4.2: Öğretmenlerin İş Doyumunun, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Korelasyon İstatistikleri.....	53
4.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizliklerinin İş Doyumu Toplam Puanları ve Alt Ölçek Puanlarını Yordama Düzeyiyle İlgili İstatistikler	54
Tablo 4.3: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların İş Doyumu Toplam Puanını Yordamasına İlişkin İstatistikler	54
Tablo 4.4: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünümünden Aldıkları Puanların İş Doyum Alt Ölçeklerinden Puanını Yordamasına İlişkin İstatistikler	55

Tablo 4.5: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Bireysel Faktörlerden Aldıkları Puanların İş Doyum Alt Ölçeklerinden Puanını Yordamasına İlişkin İstatistikler.....	56
Tablo 4.6: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Örgütsel İletişimden Aldıkları Puanların İş Doyum Alt Ölçeklerinden Puanını Yordamasına İlişkin İstatistikler.....	57
4.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Cinsiyet, Medeni Hal ve Lisansüstü Dereceye Göre İkili Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistikler	58
Tablo 4.7: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Test Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	58
Tablo 4.8: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Test Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	59
Tablo 4.9: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Test Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	59
4.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Yaş, Kıdem ve Kademeye Göre İkidem Fazla Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistikler	60
Tablo 4.10: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	60
Tablo 4.11: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Yaş Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	61
Tablo 4.12: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	62
Tablo 4.13: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kıdem Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	63
Tablo 4.14: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kademe Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçlarına İlişkin İstatistikler	64

BEŞİNCİ BÖLÜM	65
TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	65
5.1. Sonuçlar	65
5.1.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Puanlarıyla İlgili Betimsel İstatistikler Sonuçları	65
5.1.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik ve Alt Ölçekleriyle Arasındaki İlişkiyle İlgili İstatistik Sonuçları.....	66
5.1.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizliklerinin İş Doyumu Toplam Puanları ve Alt Ölçek Puanlarını Yordama Düzeyiyle İlgili İstatistik Sonuçları	67
5.1.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Cinsiyet, Medeni Hal ve Lisansüstü Dereceye Göre İkili Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistik Sonuçları	68
5.1.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Yaş, Kıdem ve Kademe Dereceye Göre İki Fazla Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistik Sonuçları	70
5.2. Öneriler.....	72
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	73
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	74
KAYNAKÇA.....	76
EK - 1.....	87

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları.....	43
Tablo 3.2: Öğretmenlerin Medeni Hale Göre Dağılımları	43
Tablo 3.3: Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	44
Tablo 3.4: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	44
Tablo 3.5: Öğretmenlik Kıdem (Deneyim) Yılları	44
Tablo 3.4: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kademeye Göre Dağılımları	45
Tablo 4.1: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Betimsel İstatistikleri.....	50
Tablo 4.2: Öğretmenlerin İş Doyumunun, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Korelasyon İstatistikleri.....	52
Tablo 4.3: İş Doyumu Toplam Puanının Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 4.4: İş Doyumu Alt Ölçeklerinden Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünümden Alınan Puanların Yordanmasına Dönük Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 4.5: İş Doyumu Alt Ölçeklerinden Bireysel Fkatorlerden Alınan Puanların Yordanmasına Dönük Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 4.6: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Örgütsel İletişimden Aldıkları Puanların İş Doyum Alt Ölçeklerinden Puanını Yordamasına İlişkin İstatistikler.....	57
Tablo 4.7: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Cinsiyete Göre t Test Sonuçları.....	58
Tablo 4.8: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Medeni Hale Göre t Test Sonuçları	59
Tablo 4.9: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Lisansüstü Eğitim Yapma Durumuna Göre t Test Sonuçları.....	59
Tablo 4.10: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	60
Tablo 4.11: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Post-Hoc Scheffe Sonuçları.....	61
Tablo 4.12: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62

Tablo 4.13: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Post-Hoc Scheffe Sonuçları..... 63

Tablo 4.14: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kademe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..... 64



KISALTMALAR LİSTESİ

Çev	: Çeviren
Ed	: Editör
sf	: Sayfa
vd	: Ve Diğerleri



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayılıları, sınırlıkları ve çalışmada kullanılmış tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem

Öğretim ve öğrenme etkinliklerinin temelinde şüphesiz öğretmenler vardır (Fidan ve Erden, 1994; Fişek, 1971). Öğretmenler bilgi, beceri, deneyim ve vizyonlarıyla öğrencileri yetiştirirler. Bu süreçte sadece öğrencilerle değil, diğer öğretmenlerle ve okul yöneticileriyle de etkileşim halindedirler (Bursalıoğlu, 1987). Bu yönüyle öğretmenlik mesleği, birçok düzeyden farklı ilişkileri içinde barındırır.

Bu ilişkilerin olumlu olması öğretmenin mesleğe karşı bakış açısını, ders anlatma performansını ve okul içindeki duygusal durumunu etkiler. Aynı şekilde, onların okul içinde yaşadıkları ve hissettikleri, öğrenci başarısını yakından etkilemektedir. Tüm bu ilişkiler bütünü, birçok duyguyu da etkilemektedir. İşte bu duygulardan en önemlisi öğretmenlerin iş doyumudur.

Genel tanımıyla, iş doyumunu kişinin işinden dolayı hissettiği mutluluk, memnuniyet ya da tatmindir (Uzun ve Özdem, 2017: 87). Aynı şekilde, Silah (2005; 115) iş doyumunu bireyin işine karşı olan genel tutumu olarak tanımlamakta ve doyumun gerçekleşmesinin bireyin istekleri ve işin özelliklerine bağlı olduğunu belirtmektedir. Robbins ve Judge'a (2012) göre, kişinin kendini değerlendirdiğinde, bir işi tamamlarken sahip olduğu memnun edici duygudur. Güney (2011) bu tanımları kullanarak iş doyumunu tanımına, kişinin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşıladığında sahip olduğu barışçıl tavrını ve iç huzurunu da eklemiştir. Bu tanımlamalarla paralel olarak, iş doyumunun çıkarların karşılanması, işten zevk alınması ve duygusal bir tepki olduğu ifade edilebilir (Oshagbemi, 2000:9).

İş doyumunu Bingöl (1996) çalışanların ruhen ve fizyolojik olarak elde ettikleri maddi çıkarlar ve işten aldığı zevk olarak tanımlar. Spector (1997) ise, iş doyumunun, çalışanların iş ve işle ilgili meselelerde hissettikleri olduğunu ifade eder ve işi sevip sevmemeleri olduğunu aktarır. Dilsiz (2006) daha detaylı bir şekilde iş doyumunun iş durumuna duygusal bir yanıt olduğunu ve beklentilerin karşılandığı ölçüde bu duygunun olumlu olacağını açıklar. Eğer çalışanlar, meslektaşlarına kıyasla daha çok çalışıyor ve daha az ödüllendiriliyorsa, çalışanlar yöneticilere karşı olumsuz algı geliştirir ve iş arkadaşlarıyla çalışmak istemez. Bu yönüyle, iş doyumunu, terfi, maaş, izin, yönetici, yönetim ve iş arkadaşlarıyla etkileşim içindedir.

İş doyumunu, insanların hayatının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmesinden dolayı önem arz etmektedir. İşle veya iş yerinde yaşanan bir sorun, kişiyi ve psikolojisini doğrudan ya da dolaylı yollardan etkileyebilir. İşten eve dönen birey, olumlu ya da olumsuz iş doyumuna göre, aile yaşantısına etki etmektedir. Aile yaşantısı etkilenen bireyin, işe bakışı da etkilenmektedir. İş doyumunun yetersiz ya da az olduğu bireylerde, hayat doyumunu da yetersiz ya da az olacaktır (Davis, 1988:95). Bu önem düşünüldüğünde, iş doyumunu örgüt yapısında önemli yer tutmaktadır. Özellikle iş doyumunun korunması için örgüt yapısı ve koşulları iyi kurgulanmalıdır (Gündüz, 2008). Başaran'a (2000) göre örgüt koşulları şu şekilde düzenlenebilir:

- Çalışan kişi örgütte ve toplumda yer edinmelidir.
- Çalışan kişiye liderlik yapılmalıdır.
- Çalışan kişi, örgüt tarafından desteklenmelidir.
- Çalışan ve iş yapısal olarak birbiriyle örtüşmelidir.

Telman ve Ünsal'a (2004) göre iş doyumunu kişisel ve örgütsel faktörler etkilemektedir. Kişisel faktörler olarak cinsiyet, yaş, kıdem, evlilik durumu, almış olduğu eğitim, karakter, tutum, yetenek ve bilgi birikimi sayılabilir. Örgütle ilgili faktörler ise, maaş, çalışma koşulları, fiziksel imkanlar, çalışma süresi, iş güvenliği, arkadaşlık, meslektaşların bilgi düzeyi, örgüt kültürü, amirler, terfi durumudur. Bakan ve Büyükmeşe (2004) kişisel faktörlere, çalışanın beklentileri, duygu durumu, deneyimi ve sosyal kimliğine de eklemektedir. Aynı şekilde, işin zorluk derecesi, kurumun çalışanlar ve

çalışmayanlardaki imanı ve işlerin genel görüntüsünü de örgütle ilgili faktörlere eklemektedir.

İş doyumunu eğitim alanında da tanımlamaktadır. Öğretmenler için iş doyumunu psikolojik, davranışsal, duygusal ve çevresel durumlarla beraber tanımlanmaktadır (Ghanizadeh ve Jalal, 2017:314). Öğretmenlik mesleği kapsamında daha özel düşünüldüğünde, iş doyumunu öğretmenin kurumdan, kurumdaki ilişkilerden, kurumun sağladığı imkanlardan, kurumdan meslektaşlarından ve kurum yöneticilerine karşı beslediği duygular bütünüdür (Gündüz, 2008). Benzer şekilde iş doyumunu, örgütün iklimi, sosyal yapının koşulları ve iletişim boyutlarıyla tanımlayan çalışmalara rastlanmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu daha özelden düşünüldüğünde, öğretmenin bilgi ve becerisini uygulama imkanının olması, kendisine tanınan özgürlük, bireysel ve profesyonel hedeflerin gerçekleştirilmesine fırsat verilmesi, okuldaki fiziksel çalışma koşullarının rahatlığı ve günlük çalışma saatleri, iş doyumuyla birebir ilgilidir (Gündüz, 2008; Tunacan, 2005). Bu boyutlardaki memnuniyetsiz ve mutsuzluk, öğretmen üzerinden öğrencileri ve okulu genel olarak etkilemektedir. İş doyumunu yüksek olan öğretmen, mesleğinde daha etkin olacaktır. İş doyumunu düşük olan öğretmen, performans düşüklüğü yaşayacak ve yaptığı işten memnun kalmayacaktır.

Geçmiş araştırmalar ve kuramsal çalışmalar iş doyumunu etkileyen örgütle ilgili faktörlerden en önemlileri arasında örgütsel sessizleşme ve örgütsel özdeşleşmeyi göstermektedir (Özdemir, 2007; Tiktaş, 2012).

Örgütsel sessizlik, en genel tabiriyle örgütsel sessizlik, örgüt içindeki bireylerin, bireysel ya da ortak olarak, örgütle ilgili fikirlerini, duygularını ve düşüncelerini söylememesi ve kendine saklamasıdır (Morrison ve Milliken, 2000). Buna ek olarak Pinder ve Harlos (2001:341), problemleri düzeltebilecek yetkili kişilerle, örgütle ilgili samimi fikirlerin paylaşılmamasını da örgütsel sessizlik tanımına eklemektedir. Örgütsel sessizlikte kasıtlı ve amaçlı davranışların olduğu da ifade edilmektedir. Sadece örgütün kendisiyle değil, örgütteki işlerle ilgili konularda da bireylerin endişelerini ve bildiklerini istedik olarak saklaması da bilinçli sessizliği ifade etmektedir (Tangirala ve Ramanujam, 2008:53).

Örgütsel sessizlik, işle ya da kurumla ilgili fikir, duygu ve düşüncelerin paylaşılmaması olmasından, iş doyumuyla ilgilidir. Pinder ve Harlos'un (2001:341) belirttiği gibi,

çalışanların kurumla ilgili duygusal değerlendirmeleri, onların düşüncelerini ve memnuniyetlerini de gözden geçirmelerine neden olur. Samimi duygularını saklama eğiliminde olan çalışan, bu tutumunu sürdürdükçe, kurumdan soğumaya başlar. Bu his, çalışan için kurumun adaletsiz olduğunu düşündürebilir. Bu hisleri yaşayan bir çalışan, iletişim kanallarını kapatır. Bu yönüyle, iş doyumunu etkilenmeye başlayabilir çünkü iş doyumunu meslektaşlar arası etkileşimle bire bir ilintilidir. Çalışanların olumsuz tutum geliştirmese bile, iletişimsiz kalmaları, onlara sahip oldukları işten memnun olmadıklarını çağırıştırır (Çakıcı, 2007:124).

İletişim yollarının kapanması sessizliği meydana getiren faktörlerden biridir. Benzer şekilde konuşma mekanizmaları da sessizlikle ilgili ve iş doyumuna etki edebilen bir faktördür. Donaghey, Cullinana, Dundon ve Wilkinson (2011:59) örgütsel sessizliği tanımlarken, konuşma mekanizmalarında başarısız olan çalışanlara vurgu yapar. Meslektaş grupları arasında ve toplantılarda, konuları takip etmeyen ve iş durumlarını izlemeyen bireyin, işten ve kurumdan kopabileceğini belirtir. Bu durum, bu çalışanların doğrudan işle ilgili doyumuna olumsuz katkı yapabileceği düşünülebilir. Çalışan hiçbir konuda kendini ilgili görmez ve bu ilgisizlik zamanla işten soğuma ve olumsuz memnuniyet duygularına neden olabilir (Scott, Corman ve Cheney, 1998:323). Bu etki, hem sessizliğin hem de iş doyumundaki düşüklüğün kendini pasif olarak ifade etme ya da hiç ifade edememesi haliyle örtüşmektedir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı daha çok örgütsel davranışlar içinde tanımlanan duygular ve psikolojik yapılarla ilgili bir kavramdır (Melikoğlu, 2009). Örgütte bulunan kişilerin, dayanışma ve aralarındaki davranışsal ilişkileri temsil eden bu kavram için, tutumlar önemli yer tutar (İşcan, 2006:171). Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000), örgüt ve kurumun farklı yolla birbirine bağlı olmasına vurgu yapmaktadır. Örgütün sahip olduğu vizyon ve bireylere ulaştırdığı mesaj arasındaki bağlantıyı da örgütsel özdeşleşmeyi tanımlarken kullanmaktadır. Ek olarak, Collier ve Esteban (2007) benlik, kişilik ve kimlik boyutlarıyla kavramı açıklamıştır. Bireyin hem kendisini hem örgütü hem de örgüt ve birey arasındaki ilişkiyi algılama durumuna göre özdeşliğin farklılaşabileceğini savunur. Örgüt özdeşliği güçlü olan birey, kurumuna kendini ait ve bağlı hisseder.

Eğitim ve ğretmen bağlamında dşnldğnde, örgütsel özdeşleşme, temelde öğretmenin okula bağlılığını ifade eder. Akpınar'a (2014) göre, öğretmenin 'ben kimim?' sorusuna kendini ve grubunu dşnyerek, ortak amaçlar dahilinde cevap vermesi örgütsel özdeşleşmeyi ifade eder. Okulun başarısını kendi başarısı gibi gören, çoğulcu zihniyete sahip olan, okula yapılan eleştirilerde kendini mahçup hisseden, başkalarının okul için düşündüklerini kişisel algılayan öğretmenlerin örgütsel özdeşliği yüksek olduğu söylenebilir (zdemir, 2007).

Örgütsel zdeşleşme, kurumun davranışsal desteğiyle ilgili olduğundan, iş doyumuna doğrudan etkisi vardır. Yukarıda da belirtildiği gibi, iş doyumunu davranış ve tutumlardan etkilenmektedir. Bu yönüyle örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunun ilişkili olduğu söylenebilir. Kişi, örgütün amaçlarıyla btnleştike, örgüte olan tutumu olumlu yönde seyreder; bu yönüyle de iş doyumunu etkiler (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994:39). İşcan'ın (2006:171) belirttiği gibi, kişi duygusal olarak, örneğin bir iş yerinde çalışmaktan gurur duyuyorsa, örgüt ve örgütsel değerlere karşı tatmin ve memnuniyeti artar. Benzer Şekilde Miller ve arkadaşları (2000:645) zdeşleşme düzeyini, kişinin kuruma kendini ve benliğini ait görmesiyle ilişkilendirir. Bu yönüyle, benliği kurumla eşleşen çalışan, kurumun hedeflerini, vizyonunu ve orada çalışanları önemser. Bu zdeşleşme süreci sırasında ve sonunda, işle ilgili olumlu beklentiler karşılanır. Birey bu süreçte işte memnuniyet halini benimser ve iş doyumunu artmaya başlar.

Mael ve Ashforth (2003:7) dış imajın, çalışanların kurumla özdeşleşmesini etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Kurumun imajı, iş doyumunu etkileyen, çalışanı işini yapmaya ve iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirmeye iten önemli bir faktör olarak belirtilmiştir. Çalışanların kurumun dış imajıyla, kendilerinin iş doyumunu algılarını ilişkilendirdirmeleri birbirine bağlı olabilir. alışan, dış imajın iyi olduğu algısına vardıkça, çalıştığı kurumdan gurur duymaya başlar ve kendini ayrıcalıklı hisseder. Bu yönüyle elde edilen tatmin duygusu, işten memnuniyete katkıda bulunabilir. Bu sonucu diğer bir araştırma sonuçlarıyla diğer yönden dşnmek de mümkündür. Collier ve Esteban (2007), alışanların, kurumun dış imajının çekici olmaması durumunda kuruma aidiyetle ilgili sorunlar oluşabileceğini raporlamıştır. Kurumla ilgili kötü bir haber ya da kötü bir algı, dış imajı etkileyebilir. Dış imajın olumsuz olması, aidiyeti ve sorumluluk duygularını yakından etkiler. Aidiyet hissetmeyen birey, kurumla özdeşleşmemiş olur. Örgütsel

özdeşleşme düzeyi azalan ya da tamamen olumsuz olan birey de, duygusal yönlerden iş doyumunda eksiklikler hissedebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunun önemi yadsınamaz. Onların tatmin olmasını etkileyen faktörler de en az iş doyumunun kendisi kadar önemlidir. Geçmiş araştırmalarda, iş doyumunu etkileyen faktörler arasında iletişim, terfi, hizmet içi eğitim, mezuniyet alanı, meslek ahlakı, fiziki koşullar ve işin niteliği faktörleri (Demir, 2001; Tahta, 1995, Tan, 2003), kişilik (Demirci, 2013), örgütsel bağlılık (Demirkına, 2004), ücret/maaş (Gençay, 2007; Sarpkaya, 2000), yönetici tutumları ve çalışma arkadaşları (Keskin, 2008; Tellipğlu, 2004), öz yeterlik (Türkoğlu, Cansoy ve Parlar, 2017) olduğu görülmektedir. Bu araştırmalar daha çok öğretmenlerin bireysel özelliklerini ya da çalışma arkadaşlarıyla ilgili ilişkileri dikkate almaktadır. Fakat iş doyumunu, sadece öğretmenin bireysel olarak geliştirdiği bir duygu değil, içinde bulunduğu ortamın ve okulun sağladığı imkânların da etkisinde olduğu kapsamlı bir yapıdır. Başta örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme bu yapıda kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle, okul içinde öğretmenin hissettiği diğer duyguların da iş doyumunu araştırmalarında dikkate alınması gerekmektedir.

Bu yönüyle bakıldığında, geçmiş araştırmaların bu konularda az olduğu görülmektedir. Örneğin, Aktaş ve Şimşek (2015:211) kamu kurumu çalışanlarının örgütsel sessizlik tutumları, duygusal tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma hissi ve kabullenici sessizliğin iş doyumunu yordadığı ve regresyon katsayılarının pozitif oldupunu ortaya çıkarılmıştır. Başar ve Basım (2015:671) beyaz eşya üreticisi bir şirketin çalışanlarıyla yaptığı araştırmada, örgütsel özdeşliğin, iş doyumunu yordamadaki durumunu incelemiştir. Bu araştırmaya göre, örgütsel özdeşlik iş doyumunu olumlu olarak yordamaktadır.

Hem öğretmenin iş doyumunun önemi hem de iş doyumunu etkileyen kuruma özel duygularla ilgili faktörler üzerine yapılan araştırmaların azlığı, bu araştırmanın yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Özellikle öğretmenlerin okulları içinde kendilerini okula ait hissetmeleri ve kurumla özdeşleşmeleri, onların iş doyumunu için önem arz etmektedir. Benzer şekilde, iletişim yollarındaki durgunluk ya da sorunlar, örgütsel sessizliğin iş doyumuna etkisini gösterebilmektedir. Bu belirtilenler ışığında, bu araştırmanın temel

problemi “Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Doyumunu Yordaması” olarak belirlenmiştir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordayıp yordamadığını incelemek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın genel amacı öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcıları olarak örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin rolünü ortaya koymaktadır. Bu amaca yönelik belirlenmiş alt amaçlar şunlardır:

1. İş doyumunu, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme ve alt ölçeklerinin betimsel istatistikleri nelerdir?
2. İş doyumunu, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme ve alt ölçekleri arasındaki ilişki nedir?
3. Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme;
 - a. örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm,
 - b. bireysel faktörler,
 - c. örgütsel iletişim ve
 - d. iş doyumunu toplam ölçek puanlarını yordama düzeyi nedir?
4. Öğretmenlerin iş doyumunu toplam ölçek puanları;
 - a. cinsiyet
 - b. medeni hal
 - c. lisansüstü derecesine göre ikili gruplar arasında anlamlı fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin iş doyumunu toplam ölçek puanları;
 - a. Yaş
 - b. Kıdem
 - c. Okul kademesine göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı fark var mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Eğitimin genel amacı, öğrenenlerin beklentilerine cevap verebilmektir. Bu nedenle merkeze öğrenciyi alır. Öğretmenler, öğrencilerin başarısında en büyük rolü oynamaktadır. Onların olumlu ya da olumsuz hissettikleri ve endişe duydukları, eğitim ve öğretim kalitesinin artırılması için önem arz etmektedir. İş doyumunu düşük olan bir öğretmen, yeteneklerini ve sahip olduğu bilgisini kullanmada sorunlar yaşayabilir veya okula karşı bağlılığı düşük olabilir (Gündüz, 2008). Öğretmenlik mesleğinden tatmin olmayan öğretmen genel olarak kendini gerçekleştirme ve öğrencilere faydalı olmada verimli olamayabilir. Tüm bunlar öğretmenlerin performansında düşüklüğe yol açmaktadır. Bu nedenle öğretmenin iş doyumunu etkileyen faktörlerin iyi bir şekilde analiz edilmesi ve öğretmenlerin mesleğinde doyuma ulaşmaları için çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.

Eğitim ve öğretim, gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye geleceği açısından son derece önemlidir. Okulda ve geleceğin şekillenmesinde rol alan öğretmenlerin iş doyumunu geleceğe umutlu girebilmek için önemli bir değişkendir. Öğretmenin iş doyumunu, eğitim ve öğretim etkinliklerinin planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesinde de etkili olabilir (Gündüz, 2008). 2023 vizyonu ile ortaya konan hedeflerin gerçekleşmesi için, öğretmenlerin işlerinden memnun olması son derece önemlidir. Bu çalışma bu hedefe yaklaştıkça, öğretmenlerin durumunu ortaya koyacak ve yapılacak geliştirme çalışmaları için bir kaynak olacaktır.

Son yıllarda yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden memnun olduklarını fakat yaptığı işten memnun olmadıklarını göstermektedir (Troesch ve Bauer, 2017; Türkoğlu ve arkadaşları, 2017: 768). Öğretmenler mesleği sevseler de, okul ortamlarından memnun olmadıkları için iş doyumlarında düşüş yaşanmaktadır (Yardibi, 2018). Olumlu örgüt ortamı, kurum içi iyi ilişkiler ve okulların başarılı olması, aranan ve istenen bir okul imajıdır. Bu imaja sahip olan okullarda çalışan öğretmenler, yaptığı işten de memnun olarak, katma değer yaratmaktadır. Bu değer artırılması ve yaygınlaştırılması için öğretmenlerin iş doyum durumlarının belirlenmesi ve iş doyumunu yordayan faktörlerin belirlenmesi

araştırılmalıdır. Bu şekilde, imajı olumlu ve öğretmeni memnun okullar oluşturmak mümkün olabilmektedir.

İş doyumuyla ilgili yapılan araştırmalar, genel olarak betimsel nitelikte ve fikir verecek araştırmalardır (Keskin, 2008). Bu araştırmalar, iş doyumunun durumunu anlamak için alana katkı sağlasa da, öğretmenlerin iş doyumunda rol oynayan faktörlerin belirlenmesinde çok fazla etki yapmamaktadır (Sağır ve arkadaşları, 2014:281). Bu nedenle, bu araştırma, iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizliği incelemektedir. Daha önce bu iki önemli değişkenin, iş doyumunu nasıl yordadığıyla ilgili çok az araştırma olması, bu araştırmayı önemli bir konuma getirmektedir.

Bu çalışmadan çıkacak sonuçlar, var olan çalışma sonuçlarını güçlendirebilir. Bu şekilde araştırmacılar, iş doyumunu yordayan örgütsel faktörlerle ilgili daha geniş bilgiye erişebilirler. Buna ek olarak, bu araştırma sonucunda, iş doyumunun örgütle sıkı sıkıya bağlı olduğu farklı yollardan gösterilecektir. İş doyumunu, yapısı gereği, sadece bireysel bir yapı değil, çalışılan kurum ve o kurumdaki meslektaşlarla olan ilişkilerle de ilgilidir. Bu yönüyle bu çalışma, iş doyumuyla ilgili hem bireysel faktörleri hem de örgütsel faktörleri içermesi sebebiyle, alanda öneme sahip olabilir. Araştırma sonuçları, iş doyumuyla ilgili gelecek araştırmalar için yol göstereci nitelikte olabilir.

Örgütsel sessizleşme öğretmenlerin içinde bulunabileceği durumlardan biri olarak onların iş doyumunu etkilemektedir (Dilsiz, 2006). Öğretmen kurum içinde sessizleştikçe, verimsizleşir; iş yapmada gönülsüz olur ve kendini ifade etmek istemez (Başaran, 1991). Problemlerin çözümünde, görüşlerini açıklamaz ve okulun dolayısıyla öğrencilerin gelişiminde etkin olmaz. Bu yönüyle öğretmenin okulda sessizleşmesi problemlere yol açmaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2015:211). Öncelikli olarak bu durum, öğretmenlerin iş doyumunu etkiler.

Geçmiş araştırmalar, öğretmenin paylaşım içinde olmamasının iş doyumuyla ilişkisini incelemekten çok, sessizliğin durumunu belirlemeye yöneliktir (Akpınar, 2014). Bu durum, öğretmeni ve kurumla olan ilişkisini anlamak adına önemli olsa da, sessizliğin neden olabileceği daha önemli değişkenleri anlamamıza yardımcı olamamaktadır. Bu yönüyle, örgütsel sessizliğin, öğretmenlerin iş doyumuna etkisini bilmek, okul içi yönetim

politikaları hakkında tekrar düşünmek için bir fırsat sunabilir. İletişim kanallarındaki sorunların iş doyumunu ne derece etkilediğinin ortaya çıkarılacak olması, bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

Aynı şekilde, öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşmesi, öğretmenin kurumuyla olan ilişkisinin olumlu olmasını ve öğretmende duygusal memnuniyet sağlar (Karahan, 2006). Kurumu ve kurumdaki kişiler için çalışır ve çabalar. Bu yönüyle öğretmenin de öğrenciler için emek vermesi ve onların başarı için zaman harcaması beklenir (İşcan ve Sevimli, 2005:59). Özdeşleşme bu yönüyle, öğretmenin iş tatminini etkileyebilmektedir. Bu araştırma, öğretmenlerin okullardaki örgütsel özdeşleşme durumlarını belirlemesi ve buradaki değişimi, iş doyumuyla ilişkilendirmesi nedeniyle önemlidir. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya konması, öğretmenlerin kurumlarına aidiyet duygularını tetikleyici çalışmalar yapmasını sağlayabilir. Çünkü iş doyumunu, örgütün yapısıyla birebir ilişkilidir (Eskibağ, 2014).

Bu araştırma, iş doyumunu, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme gibi eğitim yönetimi ve denetimi alanında politika yapıcıların hesaba katması gereken üç değişkeni incelemektedir. Değişkenler arasındaki ilişki, yerel yönetimlere, il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerine veri destekli bilgi sunmasından dolayı dikkat çekebilir. İş doyumunun sadece bireysel faktörlerle değil, kurumsal faktörlerinde etkisi altında olabileceği amaçlandığından, araştırma eğitim yönetimi ve denetimi alanında yönetici ve araştırmacılara destek sunması beklenmektedir.

Özetle, iş doyumunu ve onu yordayan örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme faktörleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmanın;

Bu çalışmanın öğretmenlerin iş doyumunuyla ilgili değişkenleri ortaya koyması, bu değişkenlerin birlikte kullanıldığı araştırma sayısının azlığı elde edilen bulguların eğitim öğretim hizmetlerine dönük yeni politikaların uygulanmasına katkılar sağlaması beklenildiğinden önemli görülmektedir.

1.4.Araştırmanın Sayılıları

1. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin, ölçeklerdeki soruları içtenlikle yanıtladıkları ve gerçek görüşlerini raporladıkları varsayılmıştır.

2. Araştırmada kullanılan ölçekler, örnekleme oluşturan tüm öğretmenlere aynı ya da benzer koşullarda uygulandığı varsayılmıştır.

2. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları daha önceki çalışmalardan sunulan bilgilere göre diğer bilimsel araştırmalarda kullanılmak için uygun olduğu varsayılmıştır. Bu araçlardan toplanacak verilerin, geçerli ve güvenli olduğu varsayılmıştır.

1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın sonuçları 2018-2019 eğitim öğretim yılında elde edilen verilerle sınırlıdır.

2. Araştırmada Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçeleri devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.

3. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü nitelikler ve bunlara öğretmenlerin verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

1.6.Araştırmada Kullanılan Tanımlar

İş Doyumu: Kişinin işinden dolayı hissettiği mutluluk, memnuniyet ya da tatmindir (Uzun ve Özdem, 2017: 87). Silah (2005) iş doyumunu bireyin işine karşı olan genel tutumu olarak tanımlamakta ve doyumun gerçekleşmesinin bireyin istekleri ve işin özelliklerine bağlı olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme kavramı için örgüt ve bireyin hedeflerinin ve misyonunun örtüşmesidir (Ashford ve Mael, 1989). Örgütte bulunan kişilerin, dayanışma

ve aralarındaki davranışsal ilişkileri temsil eden bu kavram için, tutumlar önemli yer tutar (İşcan, 2006:171). Melikoğlu (2009) örgütsel özdeşleşmeyi sosyal kimlik ve sosyal özdeşleşmenin içinde görmektedir.

Örgütsel Sessizlik: Örgüt içindeki bireylerin, bireysel ya da ortak olarak, örgütle ilgili fikirlerini, duygularını ve düşüncelerini söylememesi ve kendine saklamasıdır (Morrison ve Milliken, 2000). İnsanlar örgütsel sessizliğe fikirlerinin dinlenmeyeceği ve kendilerinin önemsenmeyeceği nedenleriyle bürünür (Çobanoğlu, 2007).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel sessizlik, örgütsel özdeşlik ve iş doyumu kavramları tanımlanmış ve modeller sunulmuştur. Konuyla ilgili Türkiye’de ve Türkiye dışında yapılan çalışmalar yer almaktadır.

2.1. Örgütsel Sessizlik

Bu bölümde örgütsel sessizliğin tanımı, örgütsel sessizlik davranış biçimleri ve örgütsel sessizliğin birey ve örgüt seviyesinde meydana getireceği sonuçlar açıklanacaktır.

2.1.1. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik kavramı 2000 yılında Morrison ve Milliken’in tanımıyla biçimlenmiş ve hem endüstride hem de eğitimde kullanılmaya başlanmıştır. Bu tanıma göre, en genel tabiriyle örgütsel sessizlik, örgüt içindeki bireylerin, bireysel ya da ortak olarak, örgütle ilgili fikirlerini, duygularını ve düşüncelerini söylememesi ve kendine saklamasıdır. Buna ek olarak Pinder ve Harlos (2001:352), problemleri düzeltebilecek yetkili kişilerle, örgütle ilgili samimi fikirlerin paylaşılmamasını da örgütsel sessizlik tanımına eklemektedir. Örgütsel sessizlikte kasıtlı ve amaçlı davranışların olduğu da ifade edilmektedir. Sadece örgütün kendisiyle değil, örgütteki işlerle ilgili konularda da bireylerin endişelerini ve bildiklerini istendik olarak saklaması da bilinçli sessizliği ifade etmektedir (Tangirala ve Ramanujam, 2008: 53).

Bu tanımlardan biraz farklı olan örgütsel sessizlik tanımları da alanyazında görülmektedir. Örneğin Donaghey, Cullinane, Dundon ve Wilkinson (2011: 59), örgütsel sessizliği, bireylerin ya geçmişte gündemde olan iletişim mekanizmalarındaki başarısızlıktan ve

çöküntüden ya da iletişim mekanizmasının tamamen örgüt içinde olmaması durumlarından kaynaklı olabileceğini ifade etmektedir. Bu tanıma göre, örgütsel sessizlik içinde olanlar, kendilerini ilgilendiren problem ve durumları takip etmemeye ve bilgi sahip olmamaya başlar.

Çakıcı (2007:124), örgütsel sessizliğin bilgiyi saklamak olduğunu ve derin düşünme gerçekleştirilmeden yapılan bir davranış olduğunu ifade eder. Aslında bu davranış, aktif, istedik ve bilinçli yapılmaktadır. Dyne, Ang ve Botero (2003:1371) sessizliğin, konuşmanın tam zıttı olduğunu ve düşüncelerini ifade etmemek olduğunu söylemektedir. Onlara göre, çalışan işle ilgili düşünce ve görüşlerini belirtmekte gönülsüz ve kararsızdır. Niyetli bir hareketi içerir. Ayrıca, konuyla ilgili fikir veya görüş sahibi olsa da, bunu söylememesidir. Hatta bu örgütsel sessizlik için bir önkoşuldur.

İletişim yollarının kapanması sessizliği meydana getiren faktörlerden biridir. Benzer şekilde konuşma mekanizmaları da sessizlikle ilgili ve iş doyumuna etki edebilen bir faktördür. Donaghey ve arkadaşları (2011:59) örgütsel sessizliği tanımlarken, konuşma mekanizmalarında başarısız olan çalışanlara vurgu yapar. Meslektaş grupları arasında ve toplantılarda, konuları takip etmeyen ve iş durumlarını izlemeyen bireyin, işten ve kurumdan kopabileceğini belirtir. Bu durumun, çalışanların doğrudan işle ilgili doyumuna olumsuz katkı yapabileceği düşünülebilir. Çalışan hiçbir konuda kendini ilgili görmez ve bu ilgisizlik zamanla işten soğuma ve olumsuz memnuniyet duygularına neden olabilir (Scott ve arkadaşları, 1998:323). Bu etki, hem sessizliğin hem de iş doyumundaki düşüklüğün kendini pasif olarak ifade etme ya da hiç ifade edememesi haliyle örtüşmektedir.

Örgütsel sessizlik tanımlanırken, farklı boyutlara göre açıklamaların yapıldığı da görülmektedir. Blacman ve Sadler-Smith (2009) örgüt içinde bireyin sessizleştirilmesi ve bireyin sessiz kalması boyutlarını ön plana çıkarmaktadır. Bireyin sessizleştirilmesi daha çok yönetici ya da işverenin idare etme tarzı ve tutumlarıyla ilgili olarak, bireyin sessiz kalmaya zorlandığı durumlardır. Bireyin sessiz kalması ise, bilinçli ve kasıtlı yapılan bir durumu ifade eder. Bireyler cezalandırma, sorunlu çalışan damgası yeme ve şikayetçi olarak anılmaktan çekindikleri için sessiz kalabilmektedir (Morrison, Milliken ve Hewlin, 2003:25).

Örgütsel sessizlik, bireysel ve içsel nedenler dışında örgütsel ve çevresel nedenlerle de ortaya çıkabilir. Kurumdan dışlanmak ya da bir topluluk içinde kabul görmemek, kişinin sessizliğe bürünmesine neden olabilmektedir. Birey bu durumlarda, gruptan kopmak istemediği ve bir takım korkular yaşadığı için sessiz kalır. Bu tercih genellikle gönüllü olarak yapılır. Cezaya düşme ya da arzulanan bir ödülün mahrum kalma da bir neden olabilir (Morrison, Milliken ve Hewlin, 2003:25)

Örgüt içinde bireylerin sessiz kalmalarına karar vermelerini etkileyen bazı faktörler vardır. Bunları açıklayan yaklaşımlardan bir tanesi sessizlik sarmalıdır. Bu yaklaşım sessizliğin örgüt içinde nasıl ortaya çıktığını inceler ve sessizlik düşüncesini anlamaya çalışır. Bu yaklaşıma göre, insanlar örgütsel sessizliğe fikirlerinin dinlenmeyeceği ve kendilerinin önemsenmeyeceği nedenleriyle bürünür (Çobanoğlu, 2007).

Çalışanlar, kurumdaki genel yargılara uymadığı düşüncelerini açığa vurmamak istemez. Genel yargıya uygun ifadelerini uygun zamanlarda açığa vurmamak isterler. Kurumdaki düşüncelerin olumsuz olduğu zamanlarda, kişi sessizlik içinde olabilir. Eğer çalışma ortamında dışlanma ve önemsenmeme korkusu varsa, sarmal oluşur ve kişilerde sessiz kalma isteği gitgide artar ve büyür. Sarmal büyüdükçe, benzer fikirler bir arada kalır, farklı fikirler yer bulamaz. Egemen düşünce kontrolü ele alır ve örgütsel sessizlik baskın olmaya başlar (Bowen ve Blackmon, 2003:1397).

Sessiz kalma durumunu açıklayan bir diğer yaklaşım, beklenti kuramıdır. Bu kuramın örgütsel sessizlik çerçevesinde açıklaması şu şekildedir: Sessizlik, sessizliğin ortaya çıkması için gereken motivasyon ve isteğin sessizliğin ortaya çıkaracağı sonuçlarla çarpımına bağlıdır (Davis, 1984:95). Kişi, açık ve dürüst konuşmanın iyi sonuçlar meydana getirmediğine inanmaya başlarsa, sessizlik içinde bulunma eğilimi artar. Eğer sessizlik, olumlu bir sonuç ortaya çıkaracaksa ve bu sonuç arzu edilmiyorsa, kişi sessiz kalmayı tercih edebilir (Premeaux, 2001).

Kişileri sessizlik davranışına iten faktörler çeşitli araştırmalarca ortaya çıkarılmıştır. Bunlar arasında örgütsel ve bireysel faktörler yer almaktadır (Morrison ve Milliken, 2000).

Örgütsel faktörler, kurumun içindeki değişimle ilgilidir. Örgütlerin işleyişi, çalışanların etkinlikleri, sessiz kalmayı etkileyen alt faktörler olarak gösterilmektedir. Bunların en

önemlileri arasında deneyimler, yönetim şekli, çalışma ortamı ve saatleri, kurumun vizyonu ve misyonu ve meslektaşlar arası iletişim sayılabilir. Bu nedenlerden, kişi bir konu hakkındaki önerisini veya düşüncesini paylaşmak istemeyebilir (Özgen ve Sürgevil, 2009). Bu nedenlerden bazıları yönetim tarafından kontrol edilememekle birlikte, bazıları farklı yollarla ortaya çıkarılabilmektedir.

Morrison ve Milliken (2000) dört önemli faktöre değinmiştir:

1. Yöneticilerin olumsuz geribildirim korkusu, örgütsel sessizliğe neden olabilen en önemli iki dinamikten biridir. Burada kişi, yöneticisinden herhangi bir neden olmaksızın, işlerin ilerlemesiyle ilgili olumsuz bir yorum alacağını düşünür. Olumsuz yorum alacak olma korkusu, kişiyi sessiz kalmaya iter.
2. Yöneticilerin örtülü inançları, örgütsel sessizliğe neden olabilen en önemli iki dinamikten ikincisidir. Kişi, yöneticinin kendileri için iş yapmayan ve güvenilmez olduğunu düşündüğünü düşünür. Bu inanç, çalışanların konuşmamasına neden olabilir.
3. Örgütsel yapı, politika ve uygulamalar, kişinin kurumda rahatsızlık hissetmesine neden olan her türlü eylemdir. Yöneticilerin, çalışanlar hakkındaki kötü inancına dayanan bu dinamik, cesaret kıran bir yaklaşımdır. Örgütteki bu yapılanma, çalışanlarla yönetici arasında iletişimsizliğe ve ardından çalışanın sessiz kalmasına neden olabilir.
4. Sessizlik iklimi, çalışanlar arasında oluşturulmuş düşünceler ve hisler bütünüdür. Burada çalışanlar problemler hakkında iletişimde olmak istemezler. Bir konu hakkında endişeleri ve çekinceleri varsa paylaşmazlar. Sessizlik olağan bir hal alır ve herkes sadece işini yapar.

Kişileri sessizlik davranışına iten diğer faktör bireysel faktörlerdir. Bu faktör daha çok yönetici-çalışan arasındaki ilişki ve etkileşimlerle ilgilidir. Bireysel faktörler beş kategoride incelenmektedir:

- Sorun yaratıcı olma korkusu,
- Edindiği desteği ve sevgiyi kaybetme korkusu,
- Yararlı olamama hissi,

- Ceza alma korkusu,
- Meslektaşlarından olumsuz veya kötü tepki alma korkusu.

Bunlara ek olarak, çalışanlar tecrübe eksikliği, düşük konum/pozisyon, katı hiyerarşik yapı, destekleyici olmayan çalışma ortamı ve yönetim tarzı ve meslektaş desteği gibi faktörler nedeniyle de örgüt içinde sessiz kalmayı tercih etmektedirler.

2.1.2. Örgütsel Sessizlik Davranış Biçimleri

Örgüt içinde bireyler fark sessizlik davranışları gösterebilirler. Pinder ve Harlos (2001) sekiz sessizlik davranış değişkeni (biçimi) tanımlamıştır. Bu değişkenler:

- Gönüllülük
- Bilinçlilik
- Kabullenme
- Stres düzeyi
- Alternatiflerin farkında olma
- Konuşmaya eğilim
- Ayrılmaya eğilim
- Baskın duygulardır.

Dyne, Ang ve Botero (2003:1371), sessizliği üç grupta incelemiştir.

1. İtaatkâr sessizlik
2. Savunmacı sessizlik
3. Prososyal sessizlik.

İtaatkâr sessizlik, boyun eğme ve uysallıkla ilgilidir. Temel olarak bireylerin örgüt içinde ilgisiz ve isteksiz olmasından kaynaklanan sessizliktir. Birey durumları kabullenmiştir ve bildiklerini ve düşündüklerini paylaşmada çekingendir (Pinder ve Harlos, 2001:532).

Örgütteki bireyler, sorunları çözmek için iletişime geçmez, bunun için çaba sarf etmez ve fikirlerinin değerli olmadığını düşünür (Dyne, Ang ve Botero, 2003:1371).

Savunmacı sessizlik, korkuya bağlı ve korumacı davranışları içerir. Çoğunlukla, bireyler işlerini kaybetmemek istediklerinde bu sessizlik davranışını gösterirler (Dyne, Ang ve Botero, 2003:1371). Birey, örgüt içinde kendini korumak için fikirleri, düşünceleri ve duygularını kendinde saklar. Aslında bu sessizlik, bireyin kendini koruması ve bir stratejiye göre hareket etmesidir. Birey bilinçli, gönüllü ve konuşmaya meyillidir (Pinder ve Harlos, 2001:352).

Prososyal sessizlik ise, uzlaşma ve iletişime odaklıdır. Dyne, Ang ve Botero'ya (2003:1371) göre bu sessizlik biçimi, örgütün ve örgütteki diğer bireylerin yararına olabilecek bir işle ilgili fikir, görüş ve bildiklerinin saklanmasıdır. Bu sessizlik, tamamen bireye bağlı olup, örgütle ilgisi olmayabilir. Birey bu sessizlikte korku duymaz fakat örgüt ve diğer bireyler için endişe duyar. Birey yeri geldiğinde örgütün ve diğer bireylerin menfaati için öneri de sunabilir, yönetime uyum da gösterip itaat eder (Pinder ve Harlos, 2001:352).

2.1.3. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Çalışanların istedik şekilde duygu ve düşüncelerini paylaşmaması, örgütün genelinde ve özeline bir takım sonuçlara neden olabilmektedir. Dyne ve arkadaşları (2003:1371) bu sonuçları hem bireysel hem de örgütsel seviyede incelemiştir.

Bireysel seviyede, örgütsel sessizliğin ortaya çıkardığı sonuçlar arasında en çok bilineni, sessiz kalan kişinin meslektaşları tarafından etiketlenmesidir. Bu kişiye farklı yakıştırılmalar yapılır ve kişi kendini gruba ait hissetmez. Bu kişi işinde üretken olamaz, yaptığı görevi eksik ya da yanlış yapma ihtimali artar. Aynı zamanda bu tutum, yöneticinin bu kişi hakkında olumsuz fikir edinmesine neden olur. Öyle ki, yönetici bu kişi için güvensiz, saygısız, iş birliğine yatkın olmayan ve terfi alamayacak olan gibi bir takım etiketlendirmeler yapar (Morrison ve Milliken, 2003:25).

Benzer şekilde, kişi hissetiklerini paylaştıkça, daha kötü etiketlenmelere maruz kalacağına inanmaya başlar ve sessizliğini korumayı sürdürür. Sonunda, psikolojik olarak bıkkınlık, düşün motivasyon ve memnuniyetsizlik meydana gelebilir. Buna ek olarak, örgüt içinde sessizlik, çalışanın kendini bilgisiz ve güçsüz hissetmesine, kurumdan uzak kaldığı fikrini sahiplenmesine, güven ve ödül gibi olumlu pekiştireçlerden hiçbir zaman edinemeyeceğini düşünmesine neden olur. Diğer bazı sonuçlar şu şekilde listelenebilir:

- Endişeler ve sorunlarla ilgili konuşmama,
- Saygı kaybı,
- Sosyal olarak izole olma,
- İş birliği yapamama,
- Görevleri tamamlarken yaşanan zorluk,
- Kariyer imkanlarının kaçıırılması (Milliken ve arkadaşları, 2003:25).

Örgütsel seviyede, örgütsel sessizliğin ortaya çıkardığı sonuçlar şunlardır:

- Yöneticilerin fikirlere destek vermemesi,
- Verilen bilgilerin eksik ya da yanlış olması,
- Problem çözülememesi ya da çok ağır hareket edilmesi,

Tüm bunlar, kurum içinde sorunların oluşmasına neden olabilmektedir. Karar alma, karar verme, performans geliştirme ve proje tamamlama gibi süreçlerin sekteye uğramasına neden olabilir.

Benzer şekilde, örgütsel sessizlik, çalışan ve yönetici arasındaki iletişim kanalını kısmen ya da tamamen kapatabilir. Alttan yukarıya doğru çıkılması gereken bu yol, çalışana zor gelir ve korkularla dolar. Sorunların öğrenilmesi ve konuşulmasındaki fırsatlar bitirilmiş olur. Örgütsel etkinliklerin planlanması ve bu etkinliklerde meydana gelen hataların sağlıklı ve verimli şekilde giderilmesi, sessiz kalmış çalışan tarafından ilerletilemez.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin tanımı ve örgütsel özdeşleşme modelleri açıklanacaktır.

2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramı daha çok örgütsel davranışlar içinde tanımlanan duygular ve psikolojik yapılarla ilgili bir kavramdır (Melikoğlu, 2009). Örgütte bulunan kişilerin, dayanışma ve aralarındaki davranışsal ilişkileri temsil eden bu kavram için, tutumlar önemli yer tutar (İşcan, 2006:171). 1969'da Brown (1969) özdeşleşmenin dört temel unsurunu şu şekilde listelemiştir:

- Gruba ait olma, üye olma,
- Grupla olan genel durumla ilintili olma,
- Olumlu sonuçlarla ilgilidir,
- Motivasyonla doğrudan ilişkilidir.

Yaklaşık 40 sene önce, Cheney (1983), Brown'un yukarıda bahsedilen dört unsurunu kullanarak, üç odak noktası olan örgütsel özdeşleşme tanımı geliştirmiştir:

- Üye olma,
- Örgütü destekleme,
- Ortak amaçlar ve beklentiler.

Ashford ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşme kavramı için örgüt ve bireyin hedeflerinin ve misyonunun örtüşmesi olarak tanımlamıştır. Yine benzer olarak Dutton, Dukerich ve Harquail (1994:39), sosyal bilimler alanında genel olarak, örgütsel özdeşleşmeyi kişi ve örgüt arasındaki tanımsal benzerliğe vurgu yaparak tanımlamaktadır.

Günümüze daha yakın tarihlerde ise, örgütsel özdeşleşmenin daha derin tanımlandığı görülmektedir. Örneğin, Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000:645), örgüt ve kurumun farklı yolla birbirine bağlı olmasına vurgu yapmaktadır. Örgütün sahip olduğu vizyon ve bireylere ulaştırdığı mesaj arasındaki bağlantıyı da örgütsel özdeşleşmeyi tanımlarken

kullanmaktadır. Ek olarak, Collier ve Esteban (2007) benlik, kişilik ve kimlik boyutlarıyla kavramı açıklamıştır. Bireyin hem kendisini hem örgütü hem de örgüt ve birey arasındaki ilişkiyi algılama durumuna göre özdeşliğin farklılaşabileceğini savunur. Örgüt özdeşliği güçlü olan birey, kurumuna kendini ait ve bağlı hisseder.

Örgütsel özdeşleşme Bhattarcharya ve Şen'e (2003) göre içinde farklı dinamikleri barındırır. Bu dinamikler şunlardır:

- Hedeflere ulaşmak için gereken motivasyon,
- Gönüllü olma ve katkı sağlama,
- Örgütün hedefleri için çaba gösterme ve iş birliği yapma isteği,
- Örgütsel özdeşleşme halinde olan diğer çalışanları destekleme.

Bunları bütünleyecek şekilde, kişinin örgüte karşı tutumu ve görüşü ve kişisel tercihleri de, örgütsel özdeşleşme kavramının oluşumunda etkilidir.

Smidts, Pruyn ve van Riel (2001) sosyal kimlik kuramını (Tajfel, 1982:13), örgütsel özdeşleşmeye temel göstermektedir. Bu araştırmacılara göre, sosyal kimlik bilişsel, duygusal ve değerlendirici öğelerden oluşan, bireyin sosyal oluşum ve gruplara atfettiği kavramdır. Bu argümanı destekleyen Ashford ve Mael (1989), sosyal kimlik ve özdeşleşmeyi sosyal grupların özelliklerinin ve değerlerin yaklaşması olarak ifade etmektedir. Benzer şekilde, Melikoğlu (2009) örgütsel özdeşleşmeyi sosyal kimlik ve sosyal özdeşleşmenin içinde görmektedir. Bu araştırmacıya göre, bireyin örgüte olan aidiyeti, onun örgütsel özdeşliğini açıklar.

Örgütsel özdeşleşme kavramı geçmişte kimi araştırmacılar tarafından yüzeysel kimisi tarafından derinlemesine incelenmiştir. İşcan'ın da (2006:171) belirttiği gibi evrensel kabul görmüş bir tanım üzerine görüş birliği bulunmamaktadır. Fakat, özdeşleşme tanımlarının ortak noktaları, örgüt içindeki dayanışma, bireyler arası iletişim, ve davranışsal destek olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, hem duygusal hem de bilişsel bir bağ söz konusudur (Riketta, 2005:361). Örgüt içindeki sosyal tutum ve davranışlara bir temel sunan örgütsel özdeşleşme, birey ve örgüt arasındaki görünmez ama kuvvetlenen bağı temsil eder (Melikoğlu, 2009).

Eğitim ve ğretmen bağlamında dşünldğnde, örgütsel özdeşleşme, temelde öğretmenin okula bağlılığını ifade eder. Akpınar'a (2014) göre, öğretmenin 'ben kimim?' sorusuna kendini ve grubunu düşünerek, ortak amaçlar dahilinde cevap vermesi örgütsel özdeşleşmeyi ifade eder. Okulun başarısını kendi başarısı gibi gören, çoğulcu zihniyete sahip olan, okula yapılan eleştirilerde kendini mahçup hisseden, başkalarının okul için düşündüklerini kişisel algılayan öğretmenlerin örgütsel özdeşliği yüksek olduğu söylenbilir (Işcan, 2006; zdemir, 2007).

Riketta (2005:361) rgtsel özdeşleşmeyi tanımlarken, kişinin örgüte ait olma ve onun bir parçası olma sürecinde ya bilişsel ya duygusal ya da her ikisi aracılığıyla özdeşleşmeye dikkat çekmektedir. Bilişsel süreç, bireyin kendini örgüte ait hissetmesidir. Duygusal süreç ise, örgüte ait olmanın verdiği olumlu duyguları içerir. Her iki yollar zdeşleşmenin en kuvvetli özdeşleşme olduğu belirtilmektedir. rgtyle özdeşleşen bir kişi, organik yollarla örgüte, onun misyon ve vizyonuna ve etkinliklerine bağlanırken, buna bağlı tutumlar ve davranışlar geliştirir (Ashforth ve Mael, 1989:23). İleri düzeye taşınan özdeşleşmede, birey kendini örgütün temsilcisi olarak görür. Kurum yararına olabilecek her proje ve programı takip eder ve faydalanmak ister. Bu tamamen gönüllü olarak yapılır (Miller ve arkadaşları, 2000:645). Bu bağlılık örgüt içinde herkeste olmak durumunda değildir. Bireyler kendi özelliklerine ve tercihlerine göre farklı etkinlikler yapabilirler. Buradaki tek fark, etkinliklerin sadece kurum menfaatine olmasıdır (Riketta, 2005:361).

Örgütsel zdeşleşme, kurumun davranışsal desteğiyle ilgili olduğundan, iş doyumuna doğrudan etkisi vardır. Yukarıda da belirtildiği gibi, iş doyumunu davranış ve tutumlardan etkilenmektedir. Bu yönüyle örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunun ilişkili olduğu söylenbilir. Kişi, örgütün amaçlarıyla btnleştike, örgüte olan tutumu olumlu yönde seyreder; bu yönüyle de iş doyumunu etkiler (Dutton ve arkadaşları, 1994:39). Işcan'ın (2006) belirttiği gibi, kişi duygusal olarak, örneğin bir iş yerinde çalışmaktan gurur duyuyorsa, örgüt ve örgütsel değerlere karşı tatmin ve memnuniyeti artar. Benzer şekilde Miller ve arkadaşları (2000:645) zdeşleşme düzeyini, kişinin kuruma kendini ve benliğini ait görmesiyle ilişkilendirir. Bu yönüyle, benliği kurumla eşleşen çalışan, kurumun hedeflerini, vizyonunu ve orada çalışanları önemser. Bu zdeşleşme süreci sırasında ve sonunda, işle ilgili olumlu beklentiler karşılanır. Birey bu süreçte işte memnuniyet halini benimser ve iş doyumunu artmaya başlar.

Mael ve Ashforth (2003:7) dış imajın, çalışanların kuruml özdeşleşmesini etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Kurumun imajı, iş doyumunu etkileyen, çalışanı işini yapmaya ve iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirmeye iten önemli bir faktör olarak belirtilmiştir. Çalışanların kurumun dış imajıyla, kendilerinin iş doyumunu algılarını ilişkilendirmeleri birbirine bağlı olabilir. Çalışan, dış imajın iyi olduğu algısına vardıkça, çalıştığı kurumdan gurur duymaya başlar ve kendini ayrıcalıklı hisseder. Bu yönüyle elde edilen tatmin duygusu, işten memnuniyete katkıda bulunabilir. Bu sonucu diğer bir araştırma sonuçlarıyla diğer yönden düşünmek de mümkündür. Collier ve Esteban (2007), çalışanların, kurumun dış imajının çekici olmaması durumunda kuruma aidiyetle ilgili sorunlar oluşabileceğini raporlamıştır. Kurumla ilgili kötü bir haber ya da kötü bir algı, dış imajı etkileyebilir. Dış imajın olumsuz olması, aidiyeti ve sorumluluk duygularını yakından etkiler. Aidiyet hissetmeyen birey, kurumla özdeşleşmemiş olur. Örgütsel özdeşleşme düzeyi azalan ya da tamamen olumsuz olan birey de, duygusal yönlerden iş doyumunda eksiklikler hissedebilir.

2.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin tanımlardaki farklılıklar, kavramı anlamada farklı modelleri de beraberinde getirmiştir. Modeller genellikle birey örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamak ya da bireyin örgütsel özdeşleşmesinin nelere göre değiştiğini incelemek için oluşturulmuştur. Bu çalışmada alanyazındaki en önemli modeller boyutlarıyla birlikte sunulmuştur.

2.2.2.1. Kreiner ve Ashfort Modeli

Kreiner ve Ashfort (2004) birey ve örgüt kimliği arasındaki bağlantıyı özdeşleşmeye ek olarak üç farklı özdeşleşme boyutuyla tanımlar.

Özdeşleşme boyutu, örgüt ve birey arasındaki benzeşme durumunu açıklar. Örgütün var olduğuna inanılan değerleri ve özellikleri gerçekte taşımadığına inanan birey,

özdeşleşmemiş olur. Bu boyutta, birey örgütten istendik şekilde ayrılır (Krenier ve Ashfort, 2004).

Kararsız özdeşleşme boyutu, bireyin örgütle özdeşleşmesini ve özdeşleşmemesini açıklar. Bu boyutta birey, örgütün bir takım özellikleriyle özdeşleşirken bir takım özellikleriyle özdeşleşmez. Örgütlerin misyon ve vizyonlarının uygulanmasındaki farklılık ve hedeflerin uyuşmaması bu boyutla ilgilidir (Krenier ve Ashfort, 2004).

Tarafli olmayan özdeşleşme boyutu, bireyin yansız olduğu bir durumu ifade eder. Örgüt içindeki birey ne örgüt kimliğini benimsemiştir ne de bu kimliği benimsememiştir. Diğer bir deyişle, birey örgütle ne olumlu ne de olumsuz bir özdeşleşme içindedir. Bu bireyler çoğunlukla örgüte daha az bağlanmış kişilerdir (Krenier ve Ashfort, 2004).

2.2.2.2. Scott, Corman ve Cheney Modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998) modelinin temel aldığı kavram adanmışlık (bağlanmışlık) olarak belirlenmiştir. Bu modelde üç boyut yer almaktadır.

Yapının ikiliği boyutunda, kimlik ve adanmışlık süreci ön plandadır ve kimlik bir yapı olarak ifade edilir. Özdeşleşme kimliğin belirlenmesi sürecidir ve sosyal bir süreçtir. İkilik ise kimlik ve özdeşleşme arasında oluşmaktadır. Bu ikisi birbirleriyle etkileşirken, bireyin örgüte adanmışlığı gelişir ya da gelişmez (Scott v.d., 1998:323).

Yapının bölgesel olması boyutunda, örgüt kimliklerinin heterojen olacağı ve birbirinden bağımsız işleyebileceği vurgulanır. Kimlikleri açıklamada en iyi yol, kimlik ve özdeşliğin ilişkisini açıklamaktır. Bu boyutta örgüt içindeki sosyal farklılıklar önem arz eder ve bu farklılıkların büyük olması istenir (Scott v.d., 1998:323).

Durumlaştırılmış eylem boyutu, adanmışlıkla sıkı sıkıya bağlıdır. Özdeşleşme durumdan duruma değişkenlik gösterir. Bundan dolayı da durumlara göre eylemler yapılır ve harekete geçilir (Scott v.d., 1998:323).

2.2.2.3. Sosyal Kimlik Modeli

Bu model, davranışçı psikoloji alanında ait olsa da, gruplar arası ilişkilere olan vurgusundan dolayı, örgütsel özdeşleşmeyle ilintilidir. Tajfel ve Turner (1985) modeli ortaya atmıştır. Model temelinde kişilerin benliği ve bir sosyal grupta olan ilişkilerini inceler. Modelin özünde, bireyin grup üyeliğini, kendinden önce görmesi ve ona göre hareket etmesi vardır.

Hogg ve Vaughan (2007) bu modele katkı yaparak, sosyal kimliği bir tanımlama aracı olarak ele alır. Onlara göre, sosyale kimlik, kişinin kim olduğunu tanımlaması ve sosyal ortamda kendini nasıl gördüğünü bilmesi olarak tanımlanır. Ashforth ve Mael (1989:23) ise öz-benlik kavramının da sosyal kimlikte önemli yeri olduğunu vurgular. Sosyal özdeşleşmeyi de, örgütsel özdeşleşmeyle birlikte tanımlar ve bu iki kavramın birbirinin türü olduğunu ifade eder.

Sosyal kimlik çerçevesinde örgütsel özdeşleşme üç ögeyi içermektedir (Tajfel ve Turner, 1985):

- Sınıflama, nesnelere kategorilere ayrılmasıdır.
- Özdeşleşme, bireyin kim olduğunu ve grupta kim olduğunu düşünmesidir.
- Karışlatırma, kendi grubunu başka gruplarla kıyaslar.

Buna paralel olarak, Ashforth ve Mael (1989:23) örgütsel özdeşleşmeye ilişkin üç sonuç çıkarmaktadır:

- Kişi, örgüt içinde sosyal kimliğine uygun davranışları tercih eder.
- Özdeşleşme, olumlu sonuçları doğurur. Empati yapma ve iş birliği bunların başında gelir.
- Örgütsel özdeşleşme, grubunu önceliklendirmeye neden olur. Farklı gruplarla kıyaslama yaparak, aidiyet duygusu vurgulanmak ve tekrar hissedilmek istenir.

2.2.2.4. Kendini Sınıflandırma Modeli

Bu model, her ne kadar sosyal kimlik modeline dayansa da, en temel farkı, örgüt içerisindeki sosyal kimliği incelemesidir. Bu model süreçlere odaklanır ve kişinin örgütle özdeşleşme sürecine önem verir (Hogg ve Reid, 2006:23).

Kendini sınıflandırma modeline göre bireyler üç seviyede kendini sınıflandırır (Dick ve arkadaşları, 2005:194):

- Alt düzey: bireysel düzeyde kişi kendini başkalarıyla karşılaştırır.
- Orta düzey: grup düzeyinde kişi kendini benzer diğer gruplar ile karşılaştırır.
- Üst düzey: insanoğlu olarak diğer türlerle karşılaştırma yapılıır.

2.2.2.5. Özdeşleşmeme Modeli

Bu modele göre, özdeşleşme değil, özdeşleşmeme tanımlanarak, özdeşleşme anlaşılmaya çalışılır. Elsbach ve Bhattacharya (2001:401) bu modeli bireyin, örgütte olan özellikleri, bireyin kendinde bulamaması olarak tanımlar. Bu tamamen istendik ve gönüllü bir iştir, rastlantı olarak gerçekleşmez. Bu modelde, birey bilinçli olarak kendini örgütten ayırmak ister çünkü örgüt kültürü kendi inandıklarıyla örtüşmüyordur (Kreiner ve Ashforth, 2004:7). Bu sürecin iki boyutu vardır. İlk boyut bireyin kendini örgütten ayırmasıdır. İkinci boyut ise örgütü ve kendini olumsuz ilişki içinde algılar.

Modele göre özdeşleşmeme kısa sürede gerçekleşmez. Zaman alır ve derin çatışmalar sonucunda birey özdeşleşmek istemez. Bireyin kendini örgüte bağlamaması için istendik çaba içinde olması, hem bireyi hem de örgütü olumsuz etkileyebilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004:7).

2.3. İş Doyumu

İş doyumu farklı alanlarda tanımlanan bir kavramdır. Çoğunlukla örgütsel psikoloji ve örgüt yönetimi alanında kullanılan bu kavram, iş tatmini, iş memnuniyeti ve işte mutluluk kavramlarıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Araştırmacılar iş doyumunu tanımlarken, daha çok tanımın yapıldığı bağlama göre tanımlamalar yapmaktadır. Bu çalışmada, iş doyumunun eğitim, okul ve örgüt gibi çalışma alanları kapsamında tanımlamalar sunulmuştur.

2.3.1. İş Doyumu

En genel tanımıyla iş doyumu, kişinin işinden dolayı hissettiği mutluluk, memnuniyet ya da tatmindir (Uzun ve Özdem, 2017: 84). Aynı şekilde, Silah (2005) iş doyumunu bireyin işine karşı olan genel tutumu olarak tanımlamakta ve doyumun gerçekleşmesinin bireyin istekleri ve işin özelliklerine bağlı olduğunu belirtmektedir.

Robbins ve Judge'a (2012) göre, kişinin kendini değerlendirdiğinde, bir işi tamamlarken sahip olduğu memnun edici duygudur. Güney (2011) bu tanımları kullanarak iş doyumunu tanımına, kişinin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşıladığında sahip olduğu barışçıl ve iç huzurunu da eklemiştir. Bu tanımlamalarla paralel olarak, iş doyumunun çıkarların karşılanması, işten zevk alınması ve duygusal bir tepki olduğu ifade edilebilir (Oshagbemi, 2000:9).

İş doyumu eğitim alanında da tanımlanmaktadır. Öğretmenler için iş doyumunu psikolojik, davranışsal, duygusal ve çevresel durumlarla beraber tanımlanmaktadır (Ghanizadeh ve Jalal, 2017:314). Benzer şekilde iş doyumunu, örgütün iklimi, sosyal yapının koşulları ve iletişim boyutlarıyla tanımlayan çalışmalara rastlanmaktadır (Gündüz, 2008). Buna göre örgütün iklimi, çalışma koşullarını ve sosyal görünümü içerir. Öğretmenlerin iş doyumunu düşünüldüğünde, öğretmenin bilgi ve becerisini uygulama imkanının olması, kendisine tanınan özgürlük, bireysel ve profesyonel hedeflerin gerçekleştirilmesine fırsat verilmesi, okuldaki fiziksel çalışma koşullarının rahatlığı ve günlük çalışma saatleri, iş doyumuyla

birebir ilgilidir (Gündüz, 2008, Tunacan, 2005). İş doyumunun bireysel boyutunda ise, öğretmenin okula bağlılığı, faydalı olmaya fırsat veren bir iş birliğinin olması, sosyal çevre tarafından başarının takdir edilmesi ve yapılan işin hem kişiliğe hem de okulun hedeflerine uyması sayılabilir (Doğan, 2005; Gündüz, 2008). Örgüt içindeki iletişim de iş doyumunun boyutları arasındadır. Özellikle, okuldaki samimi ilişkiler (dostluk ortamı), ekip olarak çalışma hissi, kararların beraber alınması ve yöneticilerle ortak konuşma zamanlarının olması önem arz etmektedir (Doğan, 2005; Gündüz, 2008; Tunacan, 2005).

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Genel olarak iş doyumunu farklı faktörlerden etkilenmektedir. Alanyazında bireysel ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek ve iş doyumunu sağlamada en etkili faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olduğu belirtilmiştir (Eskibağ, 2014; Gündüz, 2008). Bu çalışmada bireyle ve örgütle ilgili olmak üzere iki grup faktöre yer verilmiştir.

2.3.2.1. Bireysel Faktörler

Bunlar bireyi tanımlayan özelliklerdir.

- **Kişilik:** Bireyin kişiliği ve kim olduğu, iş doyumunu etkilemektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2006:11; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Sert, sıradan ve yumuşak tipte öğretmenlerin, farklı iş doyumuna sahip olduğu bildirilmiştir (Perera, Granziera ve McIlveen, 2018). Yüksek derece olumlu kişiliğe sahip olan öğretmenlerin, daha fazla iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır (Badri, Mohaidat, Ferrandino ve El Mourad, 2013:17). Benzer şekilde, İşcan ve Sevimli (2005) yaşama bakışı olumsuz ve kötümser bireylerin, iş doyumunu önemsemedikleri ve doyumunsuz olduklarını raporlamıştır.
- **Yaş:** Yaşın ilerledikçe iş tatmininin arttığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Eren, 2004).

- Cinsiyet: Geçmiş araştırmalara bakıldığında, iş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyle ilgili farklı sonuçlar görülmektedir. Vecchio (1991) iki cinsiyet arasında bir fark olmadığını ifade etmektedir. Fakat Gezer'e (1998) göre bazı araştırmalar kadınların eşlik ve annelik rollerinden dolayı, iş doyumunu önemsemediklerini ve düşük iş doyumuna sahip olduklarını belirtmektedir. Diğer yandan, Gezer (1998) kötü şartlarda çalışmalarına rağmen, erkeklerden daha yüksek iş doyumu olan araştırmaların da olduğunu ifade etmektedir.
- Eğitim durumu: Eğitim düzeyi ve iş doyumu arasında bir ilişki vardır (Bakan ve Büyükbeşe, 2006; Erdoğan, 1996). İncir (1990) bireylerin eğitim durumu ve iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve bunun sosyal kişilikle açıklandığını belirtmiştir.
- Deneyim (Çalışma) süresi: Hizmet süresi iş doyumunu etkilemektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2006:11). Kıdem, deneyim ve belli bir işte devam etme süresi, farklı çalışmalar tarafından yüksek tatminle ilişkilendirilmiştir (Erdoğan, 1996; Tahta, 1995).

2.3.2.2. Örgütsel Faktörler

Bireye sunulmuş örgütsel olanaklar ve örgütün sahip olduğu özelliklerdir.

1. Sosyal destek ve çalışma arkadaşları: Temel olarak kişinin örgütteki diğer kişilere ve gruba kendini ait hissetmesini içerir (Bakan ve Büyükbeşe, 2006:11). Birey olumlu olarak desteklendiğinde, iş doyumlarının arttığını ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Gündüz, 2008). Öğretmenlerde sosyal desteğin iş doyumuna etkili olduğunu ve özellikle meslektaş ve yönetici desteğinin önemli olduğu vurgulanmıştır (Yuh ve Choi, 2017: 453).
2. İşin özelliği ve doğası: Kişinin işin özelliklerini beğenmesi, iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir (Bakan ve Büyükbeşe, 2006:11). İşin, kişinin yeteneklerine uygun olması ve sorun çözmeye dayanması, iş doyumundaki koşullardandır (Başaran, 1982). Bazı kişilerin, kendilerini zorlayan özellikte işlerle, iş doyumunu arttırdığı da

bilinmektedir (Günbayı, 2000). Ayrıca, yeteneklerini, becerileri ve bilgilerini kullanabilecek işlerin verilmesi, başarıyı ve iş doyumunu da sağlamaktadır (Dilsiz, 2006).

3. Ücret, kazanç ve maaş: Yapılan işin karşılığını almak, bireyin tatmin eden ve işle olan duygularını pekiştiren bir faktördür (İşcan ve Sevimli, 2005). Katkı sağladıkça kendini başarılı hisseden kişi, işte olumlu duygular geliştirir (Yüksel, 2004). Maaşın kişiye yetiyor olması, çalışanın benlik algısını olumlu etkileyeceğinden, iş tatminini de artırır (Günbayı, 2000). Yine kazanç miktarı gibi, ücretin adil dağıtımı da iş doyumunu etkilemektedir (Başaran, 1991; Erdoğan, 1999).

2.4. İlgili Araştırmalar

İş doyumunu üzerine, işletme, psikoloji ve iş geliştirme alanlarında olduğu gibi eğitim alanında da çalışmalar yapılmıştır. Personel, politikacı, yöneticiler ve iş verenlerden veri toplandığı gibi, öğretmen, akademik personel, müdür ve üst düzey eğitimcilerden de veriler toplanmış ve bilimsel çalışmalar tamamlanmıştır. İş doyumuyla ilgili çalışmaların geniş kapsamı düşünüldüğünde, bu bölümde, iş doyumunu kavramını merkeze alan ve çalışma grubunda öğretmenlerin yer aldığı bilimsel çalışmalar sunulmuştur.

Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri olan örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu kapsamında değerlendirildiği çalışmalara da bu bölümde yer verilmiştir.

2.4.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde, iş doyumunu, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmeyle ilgili Türkiye’de yapılan ve öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiş ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında, iş doyumunun bağımlı değişken olarak kullanıldığı, örgütsel sessizlik veya örgütsel özdeşleşimin bağımsız değişken olduğu çalışmalara da rastlanmaktadır. Geçmiş araştırmaların, bu çalışma kapsamındaki sonuçları

öncelikle örgütsel sessizlikle ve sonra örgütsel özdeşleşmeyle ilgili olarak aşağıda özetlenmiştir.

2.4.1.1. İş Doyumuyla İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de iş doyumunun bağımlı değişken olarak ele alındığı araştırmalarda daha çok, öğretmenlerin iş doyumunu bireysel değişkenlere göre inceleyi amaç edindiği gözlemlenmiştir. Yapılan fark analizleriyle farklı kategorilerin ve grupların karşılaştırıldığı ortaya çıkmıştır.

Demir (2001) sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ölçmeyi amaçlamış ve doyumunu etkileyen olası faktörleri ortaya çıkarmıştır. Cinsiyet, görev yeri, yaş, kıdem, iletişim, terfi, hizmet içi eğitim, mezuniyet alanı, meslek ahlakı, fiziki koşullar ve işin niteliği faktörleri istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar eşliğinde rapor edilmiştir. 15 yıldan fazla öğretmenlerinin iş doyumunun diğerlerine göre daha az olduğu ifade edilmiştir.

Demirci (2003) branş öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada iş doyumunu ve kişilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Beş kategoriye ayrılan kişilik özelliklerinin, iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı açıkladığı raporlanmıştır. Erkek öğretmenlerde kişiliğin iş doyumuyla ortak ilişkisinin az olduğu, kadınların kişilik özelliklerinde iş doyumla beraber daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Ek olarak, medeni durum ve branşlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır.

Demirkıran (2004) özel eğitim alanındaki öğretmenlerin iş tatminlerinin belirlenmesi ve iş tatmininin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin belirlenmesi için bir araştırma yapmıştır. Genel iş tatminle normatif bağlılık arasında ilişki bulunurken, birçok betimsel değişkende gruplar arası istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya konmuştur. Cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, kıdem, aylık gelir ve okul türü bu değişkenlerden en önemlileridir.

Erel (2004) branş öğretmenlerinin daha verimli çalışabilmesi için iş doyumuna odaklanmış ve doyum ya da doyumсуzluğun neden kaynaklandığını araştırmıştır. İş doyumunu, cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi bireysel değişkenler aracılığıyla incelenmiştir. Araştırma sonuçları, branş öğretmenlerinin sadece ücretle ilgili

düşük doyuma sahip olduklarını, diğer kategorilerde normal ve yüksek doyuma olduklarını ortaya koymuştur. Bireysel değişkenlerden sadece medeni durumdaki grup farklılığının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Gençay (2007:773) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerini, yaş, deneyim, hizmet süresi, ve aylık maaş değişkenlerine göre incelemiştir. Bu değişkenlerdeki farklı kategorilerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Fakat öğretmenlerin günlük çalışma sürelerinin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Karahan (2006) ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet, kıdem, yaş ve bransa göre farklılık göstermediğini inceliş ve iş doyumunun öz algılamayla olan ilişkisini değerlendirmiştir. Kıdem ve yaş değişkenlerinin iş doyumunda farklılıklar ortaya çıkardığı ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, öz algılamının sosyala ve otonomi boyutlarına göre, iş doyumunun farklılaştığı belirtilmiştir.

Kayhan (2008) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumuyla ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumuna arttıkça, öğretim programlarındaki değişimleri kabul etme düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

Keskin (2008) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini incelemiştir. İş tatmini, çalışma koşulları, deneyim, cinsiyet, çalışma arkadaşları, yöneticiler, ücret, ve iş güveni değişkenlerinin farklı kategorilerine göre analiz edilmiştir. Araştırmaya göre, iş tatmini kadınlarda, 16-20 yıl deneyime sahip öğretmenlerde, ve lisans derecesine sahip öğretmenlerde daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Sarpkaya (2000:121) liselerde çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyumunu branş, yaş, medeni durum, maaş, öğretmen ilişkileri, okul, cinsiyet ve öğrenim durumu faktörlerini göz önünde bulundurarak incelemiştir. Genel olarak iş doyumunu düzeyinin düşük olduğu, maaş kategorisine göre yapılan incelemelerde düşük iş doyum gözlemlendiği, ve okula ve cinsiyete göre iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlemlendiği ifade edilmiştir.

Tahta (1995) okulöncesi öğretmenlerin iş doyumunu, iş niteliği, ücret, iş arkadaşları, gelişme ve terfi, çalışma şartları ve örgütsel ortam değişkenlerine göre incelemiştir. Yaş

ve ücret arttıkça iş doyumunun arttığı; üniversite mezunu ve 20 yıldan fazla deneyime sahip öğretmenlerin iş doyumunun daha fazla olduğu; 30 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin daha genç öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu hissettikleri; evli ve 15 yıla kadar deneyimi olan öğretmenlerin daha fazla doyum sağladıkları ve 30-40 yaş arası öğretmenlerin daha fazla doyum duyduklarını ortaya koymuştur.

Tan (2003) Anadolu liselerinde çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyumunu branş, yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve öğrenim durumu faktörlerini göz önünde bulundurarak incelemiştir. Branş, yaş ve cinsiyetin anlamlı fark göstermediği; kıdem arttıkça doyumun arttığı ve lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü dereceye sahip öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu raporlanmıştır.

Tellioğlu (2004) lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine yaptığı çalışmada, sekiz faktörün dikkate alınması gerektiğini önermiştir. Bu faktörler düşükten yükseğe sıralandığında, ücret, çalışma koşulları, yöneticilerin tutumu, iş güvencesi, işin kendisi, ulaşım ve çalışma saatleri, ve mesleğin saygınlığıdır.

Türkoğlu, Cansoy ve Parlar (2017: 768) öğretmenlerin öz yeterlik ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İş doyumunu, işin kalitesi, terfi, örgütsel iklim, çalışma şartları ve maaş boyutlarından oluşmaktadır. Öz yeterli ise, öğrenci etkileşimi, öğretim yöntemleri ve sınıf yönetiminden oluşmaktadır. Öz yeterliğin iş doyumunu güçlü düzeyde yordadığı ortaya çıkarılmıştır. Üç öz yeterlik boyutunun orta düzeyde ilişkili olduğu raporlanmıştır.

Yazılıtaş (2010) sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını, motivasyon boyutuyla incelemiştir. Mesleki doyum, cinsiyet, kıdem, sınıf, mesleki memnuniyet, mezun olunan fakülte ve mesleği tercih etme nedenlerine değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Erkek öğretmenlerin kadınlara, 20 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemlere ve mesleklerinden memnun olanlarınsa olmayanlara göre mesleklerinden daha fazla doyum aldıkları bulunmuştur. Diğer değişkenler için, iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır. Ek olarak, mesleki doyumun motivasyonla yordayabilen bir değişken olduğu ifade edilmiştir.

2.4.1.2. Örgütsel Sessizlikle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Aktaş ve Şimşek (2014:29) yaptığı araştırmada, örgütsel sessizlik ve algılanan bireysel performansı, örgüt kültürü başlamında incemiştir. Araştırmada demografik değişkenlerin örgütsel sessizliğe olan etkisi de incelenmiştir. 102 sağlık eğitimcısından toplanan verilerden ilişkisel ve karşılaştırmalı analizler yapılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre algılanan bireysel performans ve kabullenici sessizlik ilişkisi zayıf ve negative olarak ortaya konmuştur. İlişkisel sessizlik ise pozitif olarak ilişkilidir. Ölçeklerin alt boyutları incelendiğinde, savunmacı sessizlik boyutu, algılanan klan ve adhokrasi kültürüyle negative olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, kabullenici ve savunmacı sessizliğin, algılanan hiyerarşi kültürüyle pozitif yönde ilişkilidir.

Aktaş ve Şimşek (2015:211) kamu kurumu çalışanlarının örgütsel sessizlik tutumları, duygusal tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma hissi ve kabullenici sessizliğin iş doyumunu yordadığı ve regresyon katsayılarının pozitif olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Çavuşoğlu ve Köse (2016:127) yaptıkları araştırmada örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 719 öğretim görevlisi üzerinde yapılan çalışmada farklı analizlerle detaylı ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgüt kültürü tiplerinin ve örgütsel sessizlik türleri arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir. klan kültürü, adhokrasi kültürü, hiyerarşi kültürü ve pazar kültürü türleri ve kabullenici sessizlik, pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik tipleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur.

Durak (2014:96) yaptığı araştırmada sessiz kalma nedenlerini derinlemesine incelemiş ve kurumla ilgili faktörler açısından bu nedenleri fark analizleriyle raporlamıştır. Yapılan fark analizlerine göre, yaş, yönetim tezi, yöneticilerle açıkça konuşabilme ve akademik unvan istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ortaya çıkaran demografik değişkenlerdir. Sessiz kalma nedenleri bu değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Tiktaş (2012) örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik kavramları arasında nasıl bir ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya büyükşehir belediyelerinde çalışan 402 işgören katılmıştır. Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre, yapıcı kültür, agresif

savunmacı kültür, pasif savunmacı kültür, örgütsel özdeşleşme, uysal/ilgisiz sessizlik, savunmacı/kendini korumaya yönelik sessizlik ve prososyal sessizlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkarılmıştır.

Yalçınsoy (2017) örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkileri incelemiştir. 411 sağlık sektörü üzerinde yapılan araştırmada örgüt kültürü ve örgüt ikliminin, örgütsel sessizliğini yormada gücünü tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, örgüt kültürü ve örgüt ikliminin, örgütsel sessizlikle olumlu pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yalçınsoy (2018: 15) algıladıkları örgütsel sessizlik ortamı ve sessizlik davranışlarının iş performansları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu ilişkilerin ortaya çıkarılması için 327 sağlık personeline anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sessizlik, sessizlik davranışlarını ve iş performansını pozitif ve güçlü yönde etkilemektedir. Örgütsel sessizliğin alt boyutlarına göre yapılan incelemelerde, performansa olumlu yönde etki yaptığı görülmüştür. Buna ek olarak, aynı alt boyutlar, sessizlik davranışlarının tümünde değil, sadece prososyal sessizlik davranışı ve performans arasında olumlu ve pozitif bir ilişki göstermiştir.

Yılmaz, Çetinel ve Uysal (2016: 85) bankacılardan veri toplayarak örgütsel sessizliğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. İş tatmininin unvan ve medeni duruma göre değiştiği ve ayrıca örgütsel sessizlikle iş tatmini arasında zayıf ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2.4.1.3. Örgütsel Özdeşleşmeyle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Akman (2017:75) tarafından yapılan araştırmada, iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri farklı değişkenler bakımından incelenmiştir. 291 öğretmenden toplanan verilerden elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek ve iş motivasyonları orta derecede yüksek olarak tespit edilmiştir. Buna ek olarak, bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki vardır ama gücü düşüktür. İş motivasyonu aynı

zamanda örgütsel özdeşleşmesinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olarak belirlenmiştir.

Başar (2010:1671) yaptığı çalışmada, kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ne derece farklılaştırdığı incelenmiştir. Kamuda çalışan 152 kişiden anket yoluyla veriler toplanmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konmuştur. Beş faktör kişilik özellikleri modeline göre kişilik özelliklerinden öz disiplinin örgütsel özdeşleşme düzeyini çok fazla etkilemektedir. Diğer yandan, nevrozluğun olumsuz yönde ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordandığı belirlenmiştir.

Başar ve Basım (2015:671) beyaz eşya üreticisi bir şirketin çalışanlarıyla yaptığı çalışmada, örgütsel özdeşleşimin, iş doyumunu yordamadaki durumunu incelemiştir. Bu çalışmaya göre, örgütsel özdeşleşim iş doyumunu olumlu olarak yordamaktadır. Ayrıca, çalışma bu ilişkinin örgütsel politikalarla farklılaşabileceğini (düzenleyici rolü olduğu) saptamıştır.

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011:93) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın birbirini nasıl etkilediğini incelemiştir. Daha özel olarak bu çalışmada, örgütsel örgütsel bağlılık örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir belirleyicisidir hipotezi test edilmiştir. 135 öğretmenden toplanan verilerle yapılan istatistiksel analizlere göre, özdeşleşme düzeyleri orta seviyeden ileridedir. Örgütsel bağlılığın boyutları incelendiğinde, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ortalamaları yüksek olarak belirlenmiştir. Devam bağımlılığı ortamları incelendiğinde, orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Fettahlıoğlu ve Koca (2015:227) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki çalışılmıştır. Bu ilişkide örgütsel destek aracı değişken olarak ne derece etki yaptığı araştırılmıştır. 123 üniversite personelinden toplanan veriler, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur ve olumlu yönde sonuç rapor edilmiştir. Ek olarak, örgütsel desteğin, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi de istatistiksel olarak anlamlıdır.

Gök, Karatuna ve Karaca (2015:40) sağlık personelleri üzerinde yapılan araştırmada, yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumundaki etkisi incelenmiştir. Bu iki değişkenin iş doyumuna olumlu etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Sökme ve Bıyık (2016:235) yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bakanlıklara bağlı merkez teşkilattaki bilişim uzmanları örneklem olarak alınmıştır. Bu araştırmaya göre, örgütsel bağlılık üç değişkenle anlamlı olarak ilişkilidir. Bu değişkenler, örgütsel özdeşleşme, kişi örgüt uyumu ve iş tatminidir. Benzer şekilde, örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme, kişi örgüt uyumu ve iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkide olduğu tespit edilmiştir.

Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi (2016) yaptıkları araştırmada, farklılık yönetimine ilişkin algılar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 151 akademisyen ve 150 idare personelden anket yoluyla toplanan verilerle yapılan analizlerde, şu sonuçlar ortaya çıkmıştır. farklılık yönetimi alt boyutlarının hepsi, örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ek olarak, farklılık yönetiminin alt boyutlarının tamamı, örgütsel özdeşleşmeyi yordamaktadır. Demografik değişkenler arasında yapılan analizlere göre, yaşa ve pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ortaya konmuştur.

Tiktaş (2012) örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik kavramları arasında nasıl bir ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya büyükşehir belediyelerinde çalışan 402 işğören katılmıştır. Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre, pasif savunmacı örgüt kültürü özelliklerinin ve prososyal sessizlik davranışının daha fazla olduğu ve işğörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi göreceli olarak yüksek olduğu raporlanmıştır.

2.4.2. Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde, iş doyumunu, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmeyle ilgili Türkiye dışında yapılan ve öğretmenlerin katılımıyla gerçekteşmiş ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

Alanyazında, iş doyumunun bağımlı değişken olarak kullanıldığı, örgütsel sessizlik veya örgütsel özdeşliğin bağımsız değişken olduğu çalışmalara rastlanmaktadır. Geçmiş araştırmaların, bu çalışma kapsamındaki sonuçları önce örgütsel sessizlik ve sonra örgütsel özdeşlik sırasıyla aşağıda özetlenmiştir.

2.4.2.1. İş Doyumuyla İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Türkiye dışında yapılan iş doyumuyla ilgili çalışmaların daha çok, öğretmenlerin iş doyumunu psikolojik ve örgütsel değişkenlerle yordamaya yönelik olduğu söylenebilir.

Chaaban ve Du (2017:346) Katar'daki stajyer öğretmenlerin iş doyumları ve başetme yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Stajyer öğretmenlerin iş doyumunun, ilgi, istek, öz yeterlik ve okul durumu gibi değişkenlerle ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Ghanizadeh ve Jalal (2017:314) İran'daki yabancı dil öğretmenlerinin iş doyumuna etki eden davranışsal (öğretmenlik yaklaşımları) ve duygusal (stres düzeyi) faktörleri araştırmıştır. Öğretmenin kendini yeterli hissetmesi ve öğretmenin öğrencileri için çabalaması değişkenleri, iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı açıklamıştır. Ayrıca, öğretmenin okuldaki stres durumunun, iş doyumun olumsuz olarak etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Perera ve diğerleri (2018) Avustralya'daki öğretmenlerin kişilik özellikleriyle, iş doyumunu, öğretmeye karşı öz yeterlik ve iş alışkanlığı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Sert, normal ve yumuşak kişilik tiplerine göre iş doyumunun değiştiği rapor edilmiştir. Normal kişilik özelliğindeki öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu raporlanmıştır.

Razavipour ve Yousefi (2017:851) İranlı İngilizce öğretmenlerin algıladıkları örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Genel olarak, özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel iklim ve iş doyumunun olumlu olarak ilişkili olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, ödül sistemlerinin ve müdür desteğinin iş doyumuna etkili olduğu vurgulanmıştır.

Troesch ve Baure (2017) İsviçre'deki öğretmenlerin iş doyumunun mesleğe başlama zamanı ve öz yeterlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmaya göre, lisans

mezuniyetinden 7-10 yıl sonra öğretmenliğe başlayan öğretmenlerin iş doyumunun, diğerlerine göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Yuh ve Choi (2017: 453) Kore'deki okulöncesi öğretmenlerinin sosyal destek, iyi oluş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Müdürden ve meslektaştan gelen sosyal desteğin iş tatminini yordadığı ve yaş ve medeni durum kontrol altına alındığında iyi oluşun da iş doyumunu açıkladığını ortaya çıkarılmıştır.

2.4.2.2. Örgütsel Sessizlikle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Fard ve Karimi (2015:221) İran'da yaptığı araştırmada örgütsel güven, örgütsel sessizlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler bütününcü incelemiştir. Örgütsel sessizlikle, iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz ilişki ortaya çıkarılmıştır.

Milliken ve arkadaşları (2003:25) örgütsel özdeşlemenin nedenlerini derinlemesine araştırmak ve bireylerin sessiz kalma isteklerini anlamak için 40 kişinin katıldığı nitel bir araştırma uygulamıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre, katılımcılar endişe duydukları konuları yöneticileriyle konuşamadıklarını çünkü örgütün buna izin vermediğini bildirmişlerdir. Yöneticinin tutumlarının bunda çok büyük etken olduğu raporlanmıştır. Sessiz kalmadaki en büyük nedenin etiketlenme korkusu olduğu ve bunun da ilişkilere ciddi zarar verdiği ifade edilmiştir.

Panahi, Veiseh, Divkhar ve Kamari (2012:741) örgütsel sessizliği etkileyen faktörleri incelemiştir ve örgütsel sessizliği giderebilmenin yollarını belirlemeyi amaçlamıştır. 260 katılımcıyı örneklem olarak kullanan araştırmacılar, örgüt iklimi ve alt boyutlarının ve örgütsel adanmışlığın, örgütsel sessizliğe etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, tüm değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler ortaya çıkmıştır. Örgütsel sessizlikle ilişkili olan iki önemli değişkenin denetime karşı tutum ve yöneticinin sessizliğe karşı tutumu olduğu belirlenmiştir.

Qazelvand ve Shahtalebi (2016:111) lise öğretmenlerinin örgütsel sessizliği ve okula adanmışlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 312 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre lise öğretmenlerinin örgütsel sessizliği ve okula adanmışlığı arasında

negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki orta düzeyde kuvvetlidir. Ayrıca, okula adanmışlığın alt boyutlarıyla yapılan analizler, örgütsel sessizliği, müdürün yönetimi, müdür tutumu, iletişim kanalları ve meslektaşların sessiz olma durumlarıyla da negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya çıkarmıştır.

2.4.2.3. Örgütsel Özdeşlikle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Ali, Awan ve Anwar (2017) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin örgütsel adalet ve öğretmenlerin tükenmişliği arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini incelemiştir. Aracı değişken olarak kullanılan örgütsel özdeşlik değişkeni için 507 öğretmenden ölçekler aracılığıyla veri toplanmıştır. Faktör analizler ve yapısal eşitlik modelleri, bu değişkenler arasındaki ilişkinin kurulması için kullanılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre, cinsiyet, kıdem, öğretmenlik işinin doğası ve örgüt yapısının, öğretmenlerin tükenmişliğini istatistiksel olarak anlamlı yordamadığı saptanmıştır. Örgütsel adaletin, tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı yordadığı görülmüştür. En önemli sonuç olarak, örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik ve örgütsel adalet arasındaki bu ilişkiyi etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Boutwell (2003) örgütsel özdeşlik ve öğretmen kendilik kavramı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 223 öğretmenden veri toplamak amacıyla, örgüt kültürü ve kendini algılama ölçekleri kullanılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre, kendilik kavramının örgütsel özdeşliği yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel sessizliğin, öğretmenin mesleğine olan bağlılığıyla da pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler örgütsel özdeşliği en çok etkileyen değişken olarak öğrenciler tarafından saygı görmeyi belirtmişlerdir.

Jiang (2010) yaptığı çalışmada örgütse özdeşleşmeyi, örgütteki bireyleri, örgüt ve örgütle ilgili yapılara karşı tutarlı olarak hissettikleri duygular olarak tanımlamıştır. Bu tanımın derinlemesine incelendiği çalışmada temel amaç, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi yordamaktır. 492 öğretmenden toplanan veriler, bu iki değişkenin ilişkili olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin, iş doyumunun bir yordayıcı olduğu göstermektedir.

Karanika-Murray, Duncan, Pontes, Halley ve Griffiths (2015:1027) İngiltere'deki şirketler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel özdeşlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel özdeşliğin iş etkileşimi aracılığıyla, iş doyumunu dolaylı olarak ve olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Li, Fan, ve Zhao (2015) yaptığı araştırmada örgütsel özdeşleşmenin örgütle alakalı ve bireyle alakalı değişkenlerle nasıl ilişkili olduğunu incelemiştir. Buna ek olarak, örgütsel özdeşliğin iş ve hayat doyumuna etkisi de araştırılmıştır. Araştırmaya katılan 545 öğretmenden toplanan veriler, örgütsel özdeşleşmenin örgütle ve bireyle alakalı değişkenlerle yakın ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, örgütsel özdeşleşmenin, iş doyumunun bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Van Dick ve Wagner (2012:134) yaptıkları araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmini ve motivasyonunu etkileme düzeyini araştırmıştır. İki farklı örnekleme toplanan verilerde iki farklı araştırma sorunu incelenmiştir. İlk olarak örgütsel özdeşleşmenin, çalışma motivasyonu ile ilişkisi 201 öğretmenden veri toplanarak incelenmiştir. Daha sonra örgütsel özdeşleşmenin, iş doyumunu ile olan ilişkisi 283 öğretmenden toplanan verilerle araştırılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre iki analiz de istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya çıkarmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılan araştırma yöntemine dair açıklayıcı bilgilere ve araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ile ilgili çalışmalar, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler bu bölümde yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordayıp yordamadığı amaçlanmıştır. Bu araştırmanın genel amacı öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcıları olarak örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin rolünü ortaya koymaktır. Bu genel amaca uygun olarak, genel tarama yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu tür araştırma modelinde, betimsel türde, geçmişte ya da halen var olan olayların, durumların ve deneyimlerin olduğu şekillerde ve olduğu şartlarda tanımlamak amaçlanır. Olayı, durumu ya da deneyimi değiştirme veya geliştirme amacı yoktur ve bilinmek istenen şeyler gözlemlenir ve belirlenir (Karasar, 2005).

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Malatya ilinin Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Battalgazi ilçesinde 4241 ve Yeşilyurt ilçesinde 4535 devlet öğretmeni olmak üzere toplam 8776 devlet öğretmeni bulunmaktadır. Bu öğretmenlere internet üzerinden ölçme araçları gönderilmiş, toplam 399 öğretmenden geri dönüş alınmıştır. Bu yönüyle örnekleme yöntemi seçkisiz örneklemedir. Seçkisiz örneklemede,

oluşturulan evren listesinden örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak seçilmesi esastır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017).

Araştırmanın örneklemini, Tablo 3.1’de görüldüğü gibi, 399 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme 248 kadın ve 149 erkek öğretmen vardır. İki öğretmen cinsiyet değişkenini cevaplamamış, boş bırakmıştır. Bu öğretmenler, diğer değişkenlerle ilgili veri sağladığı için çalışmada tutulmuştur.

Tablo 3.1: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları

Gruplar	<i>f</i>	Yüzde
Kadın	248	62.2
Erkek	149	37.4
Toplam	399	100

Örneklemedeki öğretmenlerin medeni haline ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.2’de verilmiştir. İki kişi bu soruyu cevaplamamıştır.

Tablo 3.2: Öğretmenlerin Medeni Hale Göre Dağılımları

Gruplar	<i>f</i>	Yüzde
Bekar	90	22.6
Evli	309	77.4
Toplam	399	100

Tablo 3.2’den görüleceği gibi, çalışmayan katılan öğretmenlerin çoğunlukla evli ($n = 309$) olduğu ortaya çıkmıştır.

Örneklemedeki öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3: Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Grup	<i>f</i>	Yüzde
Lisans	341	85.5
Lisansüstü	57	14.3
Toplam	399	100

Tablo 3.3'ten görüleceği gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu lisans derecesine (n = 341) sahipken, 57 öğretmen lisansüstü dereceye sahiptir. Bir kişi bu soruyu cevaplamamıştır.

Örneklemdaki öğretmenlerin yaşlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

Gruplar	<i>f</i>	Yüzde
20-25	23	5.7
26-30	85	21.3
31-35	89	22.3
36 ve sonrası	202	51.6

Tablo 3.4'ten görüleceği gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu 36 yaşından büyüktür (n = 202). 31-35 yaşta olan öğretmenler 89, 26-30 yaşta olan öğretmenler 85 ve 20-25 yaşta olan öğretmenler 23'tür.

Örneklemdaki öğretmenlerin kıdem (deneyim) yıllarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5: Öğretmenlik Kıdem (Deneyim) Yılları

Gruplar	<i>f</i>	Yüzde
1-5	96	24.1
6-10	92	23.1
11-15	83	20.8
15 ve sonrası	128	32.1

Tablo 3.5'ten görüleceği gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu 15 yıldan fazla deneyime sahiptir. (n = 128). 1-5 yıl deneyime sahip olan öğretmenler 96, 6-10 yıl deneyime sahip olan öğretmenler 92 ve 11-15 yıl deneyime sahip olan öğretmenler 83'tür.

Örneklemdaki öğretmenlerin hangi kademede görev yaptıklarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.4: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kademeye Göre Dağılımları

Gruplar	<i>f</i>	Yüzde
Okulöncesi	8	2.0
İlkokul	113	28.4
Ortaokul	184	46.1
Lise	70	17.6
Diğer (Özel eğitim veya üstün yetenekliler, rehberlik)	21	5.1

Tablo 3'ten görüleceği gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı kademeye göre okulöncesinden 8 (%2) , ortaokuldan (n = 184) ve ilkokul (n = 113) kademesinde görev yapmaktadır. Lise kademesinde görev yapan 70 ve okulöncesi kademesinde görev yapan sekizdir. Özel öğretim veya üstün yetenekliler alanlarında ve rehberlik alanında görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu diğer grubunda 21 öğretmen vardır. çalışmaya katılmıştır. Üç kişi bu soruyu cevaplamamıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, araştırmanın amacı ve kuramsal yapıya uygun olacak şekilde seçilen üç veri toplama aracından yararlanılmıştır. Bunlara ek olarak, öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek için araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

3.3.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Örgütsel sessizliği ölçmek için Dyne ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen ve Tiktaş (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş 15 maddelik Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sessizlik, uysal/ilgisiz sessizlik davranışı (1, 2, 3, 4 ve 5), savunmacı/kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik davranışı (6, 7, 8, 9 ve 10) ve prososyal/uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı sessizlik davranışı (11, 12, 13, 14 ve 15) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her madde 5'li Likert ölçeğiyle ölçümlendirilmiş ve 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 15 ve en yüksek puan 75'tir. Yüksek puanlar, öğretmenlerinin örgütsel sessizlik içinde olduklarını ifade etmektedir. Tiktaş (2012), yapılan faktör analizi sonucunda her bir maddenin bulunduğu maddeyi iyi derecede açıkladığını ve bunun yapı geçerliğine bir kanıt olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, ölçeğin kullanımı için her bir faktörün ayrı ayrı da kullanılabileceği belirtilmiştir. Tiktaş (2012) çalışmasında Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısını uysal/ilgisiz sessizlik davranışı için 0.874, savunmacı/kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik davranışı için 0.878 ve prososyal/uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı sessizlik davranışı için 0.910 olarak hesaplamıştır. Bu çalışma kapsamında hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri ise uysal/ilgisiz sessizlik davranışı için 0.840, savunmacı/kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik davranışı için 0.940 ve prososyal/uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı sessizlik davranışı için 0.955; ve tüm ölçek için 0.873 olarak bulunmuştur. Ölçek Ek-1'de verilmiştir.

3.3.2.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için Mael (1988) tarafından geliştirilen ve Özdemir'in (2007) tarafından uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Toplam sekiz madde ve tek boyuttan oluşan ölçekte cevaplar 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Ölçek 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 8 ve en yüksek puan 40'tır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Özdemir (2007) çalışmasında yaptığı faktör analiziyle sekiz maddenin iyi derecede bir yapıyı ölçtüğünü ve ölçeğin geçerliğini sağladığını raporlamıştır. Ayrıca, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında hesaplanan Cronbach's Alpha değeri ise 0.932'dir. Ölçek Ek-2'de verilmiştir.

3.3.3.İş Doyumu Ölçeği

İş doyumunu ölçmek amacıyla Gündüz'ün (2008) geliştirdiği İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek ilk olarak Tunacan ve Doğan (2005) tarafından geliştirilmiş fakat Gündüz (2008) bu ölçek üzerinde değişiklikler ve yenilikler yapmıştır. Ölçek, üç faktöre yayılan 19 maddeye sahiptir. Bu faktörler örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm (1, 2, 3, 4, 5, 7, 12, 15 ve 17. maddeler), bireysel faktörler (9, 10, 11, 13, 18 ve 19. maddeler) ve örgütsel iletişim (6, 8, 14 ve 16. maddeler) olarak isimlendirilmiştir. Her bir madde dördümlü ölçekle ölçülmüş olup çok yetersiz, yetersiz, iyi ve çok iyi şeklinde puanlanmıştır. Bu puanlar sırasıyla 1, 2, 3 ve 4 olarak atanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 19, en yüksek puan 76'dır. Yüksek puanlar, öğretmenlerinin yüksek iş

doyumuna sahip olduğunu belirtmektedir. Yapılan faktör analizlerinde faktör yüklerinin yüksek çıkması, ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir. Gündüz (2008), ölçeğin kullanımını için her bir faktörün ayrı ayrı kullanılabilmesi gibi ortalama bir puanla tek bir iş doyumunu puanı çıkarılabileceğini de belirtilmiştir. Gündüz (2008) çalışmasında İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısını 0.93 olarak hesaplamış, her bir faktör için ayrı güvenilirlik katsayısı rapor etmemiştir. Bu çalışma kapsamında Cronbach's Alpha değerleri şu şekilde hesaplanmıştır: Çalışma koşulları ve sosyal görünüm için 0.853; bireysel faktörler için 0.864; örgütsel iletişim için 0.847; ve ölçeğin tamamı için 0.938. Ölçek Ek-3'te verilmiştir.

3.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerden kendileriyle ilgili betimsel bilgileri toplamak amacıyla, beş madde eklenmiştir. Bu maddelerde

- Cinsiyet,
- Medeni hal,
- Lisansüstü derece,
- Yaş,
- Kıdem (Deneyim)
- Görev yapılan kademe sorgulamaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Üç veri toplama aracı ve kişisel bilgi formundan oluşan doküman öğretmenlere uygulanması için Google Formlar kullanılarak online forma dönüştürülmüştür. Gerekli izinler alınarak (Ek-1), online forma ilişkin bağlantı, örnekleme alınan Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerine bağlı okullara gönderilmiştir.

Uygulamaya başlanmadan önce ve uygulama sırasında online forma verilen cevap oranının fazla olması için okullarla birebir iletişime geçilmiştir. Okul müdürleri, müdür yardımcıları, okul psikolojik danışmanları ve öğretmenlerden bu konuda yardımcı olmaları istenmiştir. Süreç esnasında iki kere online formun doldurulması için hatırlatma yapılmıştır. Online form 10 Nihan 2018 – 10 Mayıs 2018 tarihleri arasında öğretmenlerin cevap vermesi için açık tutulmuş, bu tarihlerden sonra forma cevap kabul edilmemiştir. Online form Ek-2’de sunulmuştur.

3.5.Verilerin Analizi

Verilerin toplanması sonu erdikten sonra, Google Formlardan toplanan veriler bilgisayara indirilmiş ve verilerin analizi işlemine geçilmiştir. Öncelikle verilerin temizlenmesi ve organize edilmesi işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda kayıp veriler belirlenmiş ve forma ve ölçeklere uygun olmayan cevaplar temizlenmiştir.

Daha sonra, düzenlenen veri seti, SPSS 23 yazılımına kopyalanmıştır. Analizlere başlamadan önce betimsel istatistikler ve toplam puanlar raporlanmıştır. Araştırma sorularıyla paralel olacak şekilde Pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon, t test ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri yapılmıştır.

Analizler öncesinde t test ve ANOVA’nın varsayımları olan normal dağılım Kolmogorov-Smirnov testiyle test edilmiş ve İş Doyumu Ölçeği’nden alınan toplam puan ve alt ölçeklerden alınan puanların normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Daha sonra Levene’s test kullanılarak, varyansların gruplar arasında homojen dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. İş Doyumu Ölçeği’nden alınan toplam puan ve alt ölçeklerden alınan puanların kullanıldığı analizlerin hepsi için gruplar arasındaki değerler incelenmiş ve varyansların homojen dağıldığı belirlenmiştir. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Çoklu regresyon analizi yapılmadan önce, doğrusal ilişki varsayımı korelasyon

analizi sonucunda test edilmiştir (Büyüköztürk, 2005). Buradaki değerlere göre, doğrusal ilişki olduğu saptanmış ve çoklu regresyon analizine geçilmiştir. Çoklu regresyon analizlerinde hem standartlaştırılmış hem standart olmayan regresyon katsayıları rapor edilmiş, sonuçların yorumlanmasında sadece standartlaştırılmış katsayılar ve açıklanan varyans değeri kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyleri için en az $p < .05$ alınmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacını yerine getirmek ve araştırma sorularını cevaplama için toplanan verilerin istatistiksel analizine ilişkin bulgular ve bu bulguların yorumları yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Puanlarıyla İlgili Betimsel İstatistikler

Araştırmanın üç ana değişkeni olan iş doyumu, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizliğe ilişkin toplanan verilerin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	\bar{x}	<i>sh</i>	Minimum	Maksimum
1.İş Doyumu – Toplam	56.40	10.05	23	76
1.1.İş Doyumu: Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	26.40	4.67	11	36
1.2.İş Doyumu: Bireysel faktörler	18.29	3.56	6	24
1.3.İş Doyumu: Örgütsel iletişim	11.72	2.65	4	16
2.Örgütsel Özdeşleşme	30.90	7.26	8	40
3.Örgütsel Sessizlik – Toplam	38.17	9.42	15	70
3.1.Örgütsel Sessizlik: Uysal/İlgisiz	19.82	6.04	5	25
3.2.Örgütsel Sessizlik: Savunmacı/Kendini korumaya ve korkuya dayalı	9.76	3.61	5	24
3.3.Örgütsel Sessizlik: Prososyal/Uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı	8.59	3.76	5	25

Tablo 4.1'e göre, öğretmenlerin iş doyumunun toplamına ilişkin puanlarının ortalaması $\bar{x} = 56.40$, iş doyumunu boyutlarından örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 26.40$, iş doyumunu boyutlarından bireysel faktörlere ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 18.29$ ve iş doyumunu boyutlarından örgütsel iletişime ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 11.72$ olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 30.90$ 'dır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik toplamına ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 38.17$, örgütsel sessizlik boyutlarından uysal/ilgisiz sessizlik davranışına ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 19.82$, örgütsel sessizlik boyutlarından savunmacı/kendini korumaya dayalı sessizlik davranışına ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 9.76$ ve örgütsel sessizlik boyutlarından prososyal/uzlaşma ve fedakarlığa bağlı sessizlik davranışına ilişkin puanların ortalaması $\bar{x} = 8.59$ 'dur.

4.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik ve Alt Ölçekleriyle Arasındaki İlişkiyle İlgili İstatistikler

Araştırmanın üç ana değişkeni olan iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ve alt ölçeklere ilişkin toplanan veriler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2: Öğretmenlerin İş Doyumunun, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Korelasyon İstatistikleri

Değişkenler	1	1.1	1.2	1.3	2	3	3.1	3.2	3.3
1.İş Doyumu – Toplam	1								
1.1.İş Doyumu: Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	.95 .00	1							
1.2.İş Doyumu: Bireysel faktörler	.93 .00	.83 .00	1						
1.3.İş Doyumu: Örgütsel iletişim	.87 .00	.75 .00	.74 .00	1					
2.Örgütsel Özdeşleşme	.33 .00	.31 .00	.32 .00	.28 .00	1				
3.Örgütsel Sessizlik – Toplam	.04 .00	.04 .00	.03 .00	.02 .00	.31 .00	1			
3.1.Örgütsel Sessizlik: Uysal/İlgisiz	.18 .00	.16 .00	.18 .00	.14 .00	.52 .00	.69 .00	1		
3.2.Örgütsel Sessizlik: Savunmacı/Kendini korumaya ve korkuya dayalı	-.07 .00	-.05 .00	-.08 .00	-.07 .00	-.02 .00	.72 .00	.11 .00	1	
3.3.Örgütsel Sessizlik: Prososyal/Uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı	-.13 .00	-.11 .00	-.14 .00	-.10 .00	-.04 .00	.68 .00	.03 .00	.68 .00	1

Tablo 4.2'ye bakıldığında tüm korelasyon değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür ($p = .000$, $p < .05$). Genel olarak bakıldığında, iş doyumunun toplam ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik toplam puanlarıyla pozitif yönde ilişkide olduğu görülmektedir. Aynı ilişki, örgütsel sessizlik boyutlarından uysal/ilgisiz sessizlik davranışında da görülmektedir. Fakat iş doyumunu toplam ve alt boyutlarının, savunmacı/kendini korumaya dayalı sessizlik davranışı ve

prososyal/uzlaşma ve fedakarlığa bağlı sessizlik davranışıyla olan ilişkisi negatif yönde olarak ortaya çıkmaktadır.

4.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizliklerinin İş Doyumu Toplam Puanları ve Alt Ölçek Puanlarını Yordama Düzeyiyle İlgili İstatistikler

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik tarafından ne düzeyde yordandığına ilişkin değerler Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3: İş Doyumu Toplam Puanının Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	<i>b</i>	ss	β	<i>t</i>	<i>P</i>
Sabit	43,934	2,481			,000
Örgütsel Özdeşleşme	.496	.069	.359	7.221	.000*
Örgütsel Sessizlik	-.075	.053	-.071	-1.421	.156

R=.343 R² = 11.8

F(2, 296) = 18.950, *p* = .00

Tablo 4.3'de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik puanlarının Öğretmenlerin İş Doyumunu ne derecede yordadığını ortaya koymaya yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda;

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ölçek puanları birlikte iş doyumunu toplam puanı anlamlı bir şekilde yordamaktadır(R= .343, R²= .12, *p*<.001) . Adı geçen iki değişken birlikte iş doyumundaki toplam puandaki varyansın sadece % 12'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu toplam puan üzerindeki görece önem sırası; örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizliktir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu toplam puan üzerinde önemli(anlamli) bir yordayıcı olduğu görülmektedir

Araştırmada ölçülen iş doyumunu alt ölçeklerinden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümün, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik tarafından ne düzeyde yordandığına ilişkin değerler Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4: İş Doyumu Alt Ölçeklerinden Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünümden Alınan Puanların Yordanmasına Dönük Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	<i>b</i>	ss	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	20.828	1,163			,000
Örgütsel Özdeşleşme	.214	.032	.333	6.647	.000*
Örgütsel Sessizlik	-0.28	.025	-.056	-1.113	.266

R=3.20 $R^2 = 10.2$

F(2, 396) = 22.596, *p* = .00

Tablo 4.4'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşmenin, iş doyumunun alt boyutlarından örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü ne derecede yordadığını ortaya koymaya yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda,

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşme birlikte iş doyumunun alt boyutlarından örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü anlamlı şekilde yordamaktadır (F(2, 396) = 22.596, *p* =.000). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşme birlikte iş doyumunun alt boyutlarından örgüt iklimindeki varyansın %10'unu açıklamaktadır ($R^2 = .102$).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre; örgütsel özdeşleşmenin standart regresyon katsayısı $\beta = .333$ 'tür ve istatistiksel olarak anlamlıdır (*p* < .00). Bu değere göre,

örgütsel sessizleşme değişkeni sabit tutulduğunda, örgütsel özdeşleşmedeki 1 standart sapma artış, iş doyumunun alt boyutlarından örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü. 333 birim yordamaktadır. Örgütsel sessizleşmenin standart regresyon katsayısı $\beta = -.056$ 'dır ve istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$).

Araştırmada ölçülen iş doyumunu alt ölçeklerinden bireysel faktörlerin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik tarafından ne düzeyde yordandığına ilişkin değerler Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5: İş Doyumu Alt Ölçeklerinden Bireysel Faktörlerden Alınan Puanların Yordanmasına Dönük Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	<i>b</i>	ss	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	14.114	.871			.000
Örgütsel Özdeşleşme	.169	.024	.350	7.017	.000*
Örgütsel Sessizlik	-.028	.019	-0.74	-1.488	.137

R=3.34 R² = 11.2

F(2, 396) = 24,885, *p* = .00

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşmenin, iş doyumunun alt boyutlarından bireysel faktörleri ne derecede yordadığını ortaya koymaya yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda,

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşme birlikte iş doyumunun alt boyutlarından bireysel faktörleri anlamlı şekilde yordamaktadır (F(2, 396) = 24.885, $p = .000$). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşme birlikte iş doyumunun alt boyutlarından bireysel varyansın %11'ini açıklamaktadır (R² = .112).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre; örgütsel özdeşleşmenin standart regresyon katsayısı $\beta = .350$ 'dir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .00$). Bu değere göre,

örgütsel sessizleşme değişkeni sabit tutulduğunda, örgütsel özdeşleşmedeki 1 standart sapma artış, iş doyumunun alt boyutlarından bireysel faktörleri. 350 birim yordamaktadır. Örgütsel sessizleşmenin standart regresyon katsayısı $\beta = -.074$ 'tür ve istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$).

Araştırmada ölçülen iş doyumunu alt ölçeklerinden örgütsel iletişimin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik tarafından ne düzeyde yordandığına ilişkin değerler Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4.6: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeklerinden Örgütsel İletişimden Aldıkları Puanların İş Doyum Alt Ölçeklerinden Puanını Yordamasına İlişkin İstatistikler

Değişkenler	<i>b</i>	ss	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	8.992	.665			,000
Örgütsel Özdeşleşme	.113	.018	.310	6.134	.000*
Örgütsel Sessizlik	-.010	.014	-.071	-1.408	-.160

R=2,96 R² = 8.7

F(2, 396) = 18.950, $p = .00$

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşmenin, iş doyumunun alt boyutlarından örgütsel iletişimi ne derecede yordadığını ortaya koymaya yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda,

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşme birlikte iş doyumunun alt boyutlarından örgütsel iletişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ($F(2, 396) = 18.950, p = .000$). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizleşme birlikte iş doyumunun alt boyutlarından örgütsel iletişim varyansın %11'ini açıklamaktadır ($R^2 = .113$).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre; örgütsel özdeşleşmenin standart regresyon katsayısı $\beta = .310$ 'dur ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .00$). Bu değere

göre, örgütsel sessizleşme değişkeni sabit tutulduğunda, örgütsel özdeşleşmedeki 1 standart sapma artış, iş doyumunun alt boyutlarından örgüt iklimini. 310 birim yordamaktadır. Örgütsel sessizleşmenin standart regresyon katsayısı $\beta = -.071$ 'dir ve istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$).

4.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Cinsiyet, Medeni Hal ve Lisansüstü Dereceye Göre İkili Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistikler

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, cinsiyete göre ikili gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistikler ilişkin değerler Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Cinsiyete Göre t Test Sonuçları

Grup	N	\bar{x}	ss	Sh_x	t	t test	
						Sd	p
Kadın	148	58.175	9.114	.749	2.910	395	.004*
Erkek	249	55.1888	10.321	.654			

Tablo 4.7'de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t test sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 2.910$, $p = .004$, $p < .01$). Söz konusu farklılık kadın öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, medeni hale göre ikili gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistikler ilişkin değerler Tablo 4.8'de sunulmuştur.

Tablo 4.8: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Medeni Hale Göre t Test Sonuçları

t test							
Grup	N	\bar{x}	ss	Sh_x	t	sd	p
Bekar	90	54.588	10.799	1.138	1.950	397	.055
Evli	309	56.588	9.781	.556			

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t test sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1.950, p = .055, p > .05$).

Araştırmada ölçülen iş doyumu toplam puanının, lisansüstü dereceye göre ikili gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistikler ilişkin değerler Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Lisansüstü Eğitim Yapma Durumuna Göre t Test Sonuçları

t test							
Grup	N	\bar{x}	Ss	Sh_x	t	sd	p
Yok	342	56.57	10.12	.547	-.836	396	.404
Var	56	55.357	9.716	1.298			

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının lisans üstü eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t test sonucunda, grupların aritmetik

ortalamları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -.8360$, $p = .404$, $p > .05$).

4.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Yaş, Kıdem ve Kademeye Göre İki'den Fazla Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistikler

Araştırmada ölçülen iş doyumu toplam puanının, yaşa göre iki'den fazla gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistikler ilişkin değerler Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Betimsel İstatistikler			ANOVA Sonuçları					
	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Varyans	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
20-25	23	55.91	12.13	Gruplar arası	990.88	3	320.2	3.32	.020*
26-30	85	54.22	10.18	Gruplar içi	39236	395	99.33		
31-35	89	55.20	10.46	Toplam	40227.84	398			
36 ve sonrası	202	57.90	9.37						

Tablo 4.10'da görülebileceği üzere, iş doyumu toplam puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 3.32$, $p < .05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (1.808, $p = .180$, $p > .05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4.11: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Post-Hoc Scheffe Sonuçları

(i)	(j)	(i-j)	Sh_x	p
20-25	26-30	1.68951	2.34254	.471
	31-35	.71080	2.33131	.761
	36 ve sonrası	-1.98795	2.19331	.365
26-30	20-25	-1.68951	2.34254	.471
	31-35	-.97872	1.51154	.518
	36 ve sonrası	-3.67746*	1.28856	.005*
31-35	20-25	-.71080	2.33131	.761
	26-30	.97872	1.51154	.518
	36 ve sonrası	-2.69874*	1.26802	.034*
36 ve sonrası	20-25	1.98795	2.19331	.365
	26-30	3.67746*	1.28856	.005*
	31-35	2.69874*	1.26802	.034*

İş doyumu puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 36 ve sonrası yaş grubu ile, 26-30 yaş grubu arasında 36 ve sonrası yaş

grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < .01$). Benzer şekilde, 36 ve sonrası yaş grubu ile, 31-35 yaş grubu arasında 36 ve sonrası yaş grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < .01$). Bu durum, 36 ve sonrası yaş grubundaki öğretmenlerin, daha genç öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ortaya koymaktadır. Diğer yaş grupları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, kıdeme göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistikler ilişkin değerler Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Betimsel İstatistikler			ANOVA Sonuçları					
	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Varyans	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1-5	96	54.52	10.77	Gruplar arası	871.77	3	290.5	2.91	.034*
6-10	92	55.64	10.98	Gruplar içi	39356.06	395	99.63		
11-15	83	56.43	9.47	Toplam	40227.87	398			
15 ve sonrası	128	58.33	8.87						

Tablo 4.12’de görülebileceği üzere, iş doyumunu toplam puan ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 2.917$, $p < .05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup

olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (.954, $p = .329$, $p > .05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.13: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Post-Hoc Scheffe Sonuçları

(i)	(j)	(i-j)	Sh_x	p
1-5	6-10	-1.12047	1.45632	.442
	11-15	-1.91290	1.49609	.202
	15 ve sonrası	-3.81510*	1.34769	.005*
6-10	1-5	1.12047	1.45632	.442
	11-15	-.79243	1.51110	.600
	15 ve sonrası	-2.69463*	1.36433	.049*
11-15	1-5	1.91290	1.49609	.202
	6-10	.79243	1.51110	.600
	15 ve sonrası	-1.90220	1.40671	.177
15 ve sonrası	1-5	3.81510*	1.34769	.005*
	6-10	2.69463*	1.36433	.049*
	11-15	1.90220	1.40671	.177

İş doyumu puanlarının kıdem değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 15 ve sonrası kıdem grubu ile, 6-10 kıdem grubu arasında 15 ve sonrası kıdem grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < .01$). Benzer şekilde, 15 ve sonrası kıdem grubu ile, 11-15 kıdem grubu arasında 15 ve sonrası kıdem grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < .01$). Bu durum, 15

ve sonrası kıdem grubundaki öğretmenlerin, daha az kıdemli ve deneyimli öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ortaya koymaktadır. Diğer kıdem grupları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, kademeye göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistikler ilişkin değerler Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14: Öğretmenlerin İş Doyumu Puanını Kademe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Betimsel İstatistikler			ANOVA Sonuçları					
	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Varyans	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İlkokul	112	57.78	9.07	Gruplar arası	698.372	3	232.7	2.32	.074
Ortaokul	184	55.83	10.07						
Lise	61	54.27	9.75	Toplam	40227.84	398			
Diğer	42	58.28	12.20						

Tablo 4.14'te görülebileceği üzere, iş doyumunu toplam puan ortalamalarının kademe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda kademe gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 2.326$, $p = .074$, $p > .05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmemiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt problemlerine ilişkin elde edilen sonuçlar sırasıyla, ilgili literatür ışığında tartışılmış, yorumlanmış ve sonuçlar bağlamında hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik Puanlarıyla İlgili Betimsel İstatistikler Sonuçları

Araştırmanın üç ana değişkeninden biri olan iş doyumuna ilişkin toplanan verilerin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerlerine bakıldığında, iş doyumunu toplam puanlarının maksimum alınabilecek puanlara yakın ortalamada olduğu; iş doyumunu alt ölçeklerinden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm puanlarının maksimum alınabilecek puanlara yakın ortalamada olduğu; iş doyumunu alt ölçeklerinden bireysel faktörler puanlarının maksimum alınabilecek puanlara yakın ortalamada olduğu; iş doyumunu alt ölçeklerinden örgütsel iletişim puanlarının maksimum alınabilecek puanlara yakın ortalamada olduğu görülmüştür.

Araştırmanın üç ana değişkeninden biri olan örgütsel özdeşleşmeye ilişkin toplanan verilerin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerlerine bakıldığında, örgütsel özdeşleşme puanlarının maksimum alınabilecek puanlara yakın ortalamada olduğu görülmüştür.

Araştırmanın üç ana değişkeninden biri olan örgütsel sessizliğe ilişkin toplanan verilerin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerlerine bakıldığında, örgütsel sessizlik toplam puanlarının maksimum alınabilecek puanlara uzak olduğu ortalamada olduğu; örgütsel sessizlik alt ölçeklerinden uysal/ilgisiz puanlarının maksimum

alınabilecek puanlara yakın olduğu ortalamada olduğu; örgütsel sessizlik alt ölçeklerinden savunmacı/kendini korumaya ve korkuya dayalı puanlarının maksimum alınabilecek puanlara uzak olduğu ortalamada olduğu ve örgütsel sessizlik alt ölçeklerinden prososyal/uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı puanlarının maksimum alınabilecek puanlara uzak olduğu ortalamada olduğu görülmüştür.

Genel olarak, iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin punlarda, ortalamaların maksimum seviyeye daha yakın olduğu görülmektedir. Örgütsel sessizlik için ise, alt ölçekler özelinde farklılıklar vardır.

5.1.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik ve Alt Ölçekleriyle Arasındaki İlişkiyle İlgili İstatistik Sonuçları

Araştırmanın üç ana değişkeninden biri olan iş doyumunu ilişkin toplanan verilerin tüm korelasyon değerlerine bakıldığında; iş doyumunu toplam puanlarının, örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümle pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu; iş doyumunu toplam puanlarının, bireysel faktörlerle pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu; ve iş doyumunu toplam puanlarının, örgütsel iletişimle pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, alt ölçeklerinden birbiriyle pozitif yönlü ve yüksesk düzeyde anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre alt boyutların, toplam puanla yüksek ve pozitif ilişkide olması beklenen ve gözlemlenmiş bir sonuçtur. Araştırmanın üç ana değişkeninden biri olan örgütsel sessizliğe ilişkin toplanan verilerin tüm korelasyon değerlerine bakıldığında; örgütsel sessizlik toplam puanlarının, uysal/ilgisizle pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu; örgütsel sessizlik toplam puanlarının, savunmacı/kendini korumaya ve korkuya dayalıyla pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu; ve örgütsel sessizlik toplam puanlarının, prososyal/uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklıyla pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre alt boyutların, toplam puanla yüksek ve pozitif ilişkide olması beklenen ve gözlemlenmiş bir sonuçtur.

Bunun yanında, alt ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkiler farklı düzeyde olduğu görülmektedir. Uysal/ilgisiz alt ölçeği, savunmacı/kendini korumaya ve korkuya dayalı alt ölçeğiyle pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu; ve prososyal/uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı alt ölçeğiyle yine pozitif yönlü ve daha düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Diğer yandan, savunmacı/kendini korumaya ve korkuya dayalı alt ölçeği ve prososyal/uzlaşmaya ve fedakârlığa bağlı diğerleri odaklı alt ölçeği arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın üç ana değişkeni olan iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik toplam puanları arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında, örgütsel özdeşleşmeyle pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu; örgütsel sessizlikle pozitif yönlü daha düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

5.1.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizliklerinin İş Doyumu Toplam Puanları ve Alt Ölçek Puanlarını Yordama Düzeyiyle İlgili İstatistik Sonuçları

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik tarafından ne düzeyde yordandığına ilişkin değerlere bakıldığında, örgütsel sessizlik kontrol altına alındığında, sadece örgütsel özdeşleşmenin, iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme düzeyinin, iş doyumunu düzeyinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Regresyon katsayısının yüksek olması, örgütsel özdeşleşmenin, öğretmenlerin iş memnuniyetinde ne kadar önemli olabileceğini gösterebilmektedir.

Benzer şekilde, araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının ve iş doyumunu alt ölçeklerinden, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik tarafından ne düzeyde yordandığına ilişkin değerlere bakıldığında, örgütsel sessizlik kontrol altına alındığında, örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü, bireysel faktörleri, ve örgütsel iletişimi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Regresyon katsayıları, iş doyumunu toplam puanlarındaki kadar yüksek değildir. İş doyumunu alt ölçeklerinin örgütsel

özdeşleşme tarafından yordanmasına ilişkin regresyon katsayısının yüksekten düşüğe sıralaması şu şekildedir: örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler, ve örgütsel iletişim.

Örgütsel sessizlik kontrol altına alındığında, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerindeki artış, iş doyumlarındaki artışa karşılık geldiği ortaya çıkarılmıştır. Bu sonucu destekleyen güncel çalışmalar bulunmaktadır (Başar ve Basım, 2015; Gök, Karatuna ve Karaca, 2015:40; Karanika-Murray, Duncan, Pontes, Halley ve Griffiths, 2015:1027).

Örgütsel özdeşleşmenin tanımı düşünüldüğünde, bu kavramın daha çok örgütün içindeki davranışları, ilişkileri ve duyguların içeren durumları kapsadığı görülmektedir. Okul içinde bulunan öğretmen, diğer öğretmenlerle dayanışma içinde bulunur (İşcan, 2006). Ortak vizyonla hareket eden öğretmenler, belli konularda örtüşmeye başlarlar (Dutton vd., 1994:39). Öğretmenler kendi aralarındaki ilişkinin güçlenmesiyle, okulu ve okulun misyonunu da kavramaya ve onunla ilgili konuşmaya başlarlar (Collier ve Esteban, 2007). Sonuç olarak, öğretmen hem meslektaşıyla hem okulla olumlu bağlar kurar ve okulla özdeşleşmeye başlar. Bir süreç olarak ilerleyen özdeşleşme, beraberinde öğretmenler arası dostluğu (Riketta, 2005:362) ve beraber çalışmadan zevk almayı ve mutluluk duymayı getirir (Uzun ve Özdem, 2017: 87). Öğretmenler bu süreçte okula karşı olumlu hisler geliştirir ve tatmin ve memnuniyet hissi oluşmaya başlar. Silah (2005)'ın belirttiği gibi işe karşı genel bir tutum gelişir ve bu iş doyumunu halini alır. Okulla ilgili memnun edici duygular, okula özdeşleşmeyle başlar ve beraberinde iş doyumunu getirir.

5.1.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Cinsiyet, Medeni Hal ve Lisansüstü Dereceye Göre İkili Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistik Sonuçları

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, cinsiyete göre ikili gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistiklere ilişkin değerler incelendiğinde, kadın öğretmenlerin iş doyumunu toplam puanları ortalamasının, erkek öğretmenlerin iş doyumunu toplam puanları ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç iş doyumunda kadınlar lehine

sonuç rapor eden diğer çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Çanak, 2014:15; Erdoğan ve Aydınoğ, 2013:170; Keskin, 2008; Tunacan ve Çetin, 2009: 161).

Diğer yandan, iş doyumunun, cinsiyet değişkenine göre incelendiği geçmiş araştırmalara bakıldığında, kadınlar lehine sonuçların olduğu araştırmalar görüldüğü gibi, erkekler lehine de sonuçların olduğu araştırmalar ortaya çıkmıştır. Örneğin, Demirci (2003) ilköğretim kurumlarında görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumuna göre kıyaslanmasında, erkek öğretmenlerin lehine bir farkın olduğunu bildirmiştir. Benzer sonuçlar diğer araştırmalarda da gözlemlenmiştir (Demirci, 2003; Demirkıran, 2004; Sarpkaya, 2000:122).

Ayrıca, bazı çalışmalarda yapılan benzer analizlerin sonucunda cinsiyet değişkeninin iş doyumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı raporlanmıştır. Eskibağ (2014) İstanbul'un Sultanbeyli ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada, erkek ve kadınlar arasında ortalama olarak bir farkın olduğunu gösterse de, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Benzer sonuç, Gaziantep ilindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerine yapılan (Gündüz, 2008) ve matematik öğretmenleriyle birlikte yapılan (Sağır, Ercan, Duman ve Bilen, 2014:285) farklı araştırmalarda da raporlanmıştır. Farklı örneklemler, sektörler ve çalışma ortamlarında yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar görülmektedir (Özdemir, 2007).

İş doyumunun cinsiyetler arası farkla ilgili olan ve alanyazında ortak bir sonuca varılmayan durumu iki farklı şekilde açıklanabilir. İlk olarak, ortaya çıkan sonuçların bazen istatistiksel olarak anlamlı ve kadınlar bazen istatistiksel olarak anlamlı ve erkekler lehine bazen istatistiksel olarak anlamsız olması karmaşık bir durum ortaya koymaktadır. İş doyumunun cinsiyete göre farklılaşması hakkında kesin bir yargı ve kararda bulunmak zordur. Bu delil Çanak (2014:15)'ün deliliyle paralellik göstermektedir. Bu nedenle cinsiyetin tek başına iş doyumunun farklılaştırmadaki bir rolü tartışmaya açılabilir. Farklı değişkenlerin de bu farkı değiştirebileceği yorumu yapılabilir.

Araştırmada ölçölen iş doyumunu toplam puanının, medeni hale göre ikili gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistiklere ilişkin değerler incelendiğinde, evli ve bekar öğretmenler arasında iş doyumunu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada ölçölen iş doyumunu toplam puanının, lisanüstü dereceye sahip olma durumuna göre ikili gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistikler ilişkin değerler incelendiğinde, lisansüstü dereceye sahip olan öğretmenler ve lisansüstü dereceye sahip olmayan öğretmenler arasında iş doyumunu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

5.1.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Sonuçlar: Öğretmenlerin İş Doyumu Toplam Puanları Yaş, Kıdem ve Kademeye Dereceye Göre İkidenden Fazla Gruplar Arasında Anlamlı Farkla İlgili İstatistik Sonuçları

Araştırmada ölçölen iş doyumunu toplam puanının, yaşa göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistiklere ilişkin değerler incelendiğinde, sadece iki grup ortalaması karşılaştırması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bunlar, 36 ve sonrası yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasında ve 36 ve sonrası yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasındadır.

36 ve sonrası yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasında olan istatistiksel anlamlı ortalama farkı incelendiğinde, 36 ve sonrası yaş grubu lehine bir farklılık saptanmıştır. Benzer olarak, 36 ve sonrası yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında olan istatistiksel anlamlı ortalama farkı incelendiğinde, 36 ve sonrası yaş grubu lehine bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 36 ve sonrası yaş grubundaki öğretmenlerin, daha genç öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ortaya koymaktadır. Diğer yaş grupları arasındaki karşılaştırmalarda, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada ölçölen iş doyumunu toplam puanının, kıdeme göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistiklere ilişkin değerler incelendiğinde, sadece iki grup ortalaması karşılaştırması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bunlar, 15 ve sonrası yıl grubu ile 1-5 yıl grubu arasında ve 15 ve sonrası yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasındadır.

15 ve sonrası yıl grubu ile 1-5 yıl grubu arasında olan istatistiksel anlamlı ortalama farkı incelendiğinde, 15 ve sonrası yıl grubu lehine bir farklılık saptanmıştır. Benzer olarak, 15 ve sonrası yaş grubu ile 6-10 yıl grubu arasında olan istatistiksel anlamlı ortalama farkı incelendiğinde, 15 ve sonrası yıl grubu lehine bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 15 ve sonrası yıl grubundaki öğretmenlerin, daha az deneyime sahip öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ortaya koymaktadır. Diğer yıl grupları arasındaki karşılaştırmalarda, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada ölçülen iş doyumunu toplam puanının, kademeye göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farkla ilgili istatistiklere ilişkin değerler incelendiğinde, tek yönlü varyans analizi sonuçları, kademe değişkeninin iş doyumunu toplam puanı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık koymadığını göstermektedir.

Araştırmanın bu alt amacında çıkan sonuçların ortak bir değerlendirmesi yapıldığında, yaşı ve kıdemi fazla olan öğretmenlerin, iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç yaş ve kıdem gibi çoğunlukla paralel sonuç veren bu değişkenlerin manalı olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kıdemi ve deneyimi artarken, yaşlarında da artışın olacağı doğal bir durumdur. Bu nedenle, iki farklı değişkenin benzer sonuç çıkarması beklenen bir sonuçtur.

Ek olarak, öğretmenlerin deneyimindeki artış, öğretmenlerin iş doyumlarının da arttığına karşılık geldiği sonucu farklı bir yönle tartışılabilir. Alanyazında, öğretmenlerin deneyim yılının, onların iş doyumuna etkisi gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Karahan, 2006; Keskin, 2008; Tahta, 1995; Tan, 2003; Troesch ve Baure, 2017; Yazılıtaş, 2010). Örneğin, Şahin (2013) 25 yıl ve üzerinde deneyime sahip olan öğretmenlerin iş doyumlarının, 7-12 yıl deneyime sahip olan öğretmenlerden daha fazla olduğunu raporlamıştır. Genel olarak alanyazındaki diğer çalışmalarda, öğretmenlerin kıdem yılları beş yıllık periyotlara gruplandırılmış ve bu gruplar arasındaki farka bakılmıştır. Bu çalışmada da benzer bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu nedenle, bu araştırmada yıllar arası karşılaştırma yapma fırsatı vardır. Öğretmenlerin deneyimleri arttıkça, hem yönetim ve diğer öğretmenlerle ilişkileri hem de okulun sunduğu imkanları daha iyi kullanabilme düzeyi artmaktadır. Bu nedenle öğretmenler okullarında aktif rol almak istemekte ve

sadece öğretme işiyle değil, diğer işlerle de meşgul olarak tatminkarlık düzeylerini arttırabilmektedirler.

Benzer şekilde, Bakioğlu (1996)'nın öğretmen kariyer evrelerinde belirttiği gibi, öğretmenlerin uzmanlığı yıllar geçtikçe artmakta ve deneyimlerin seri olaylar bütünü değil süreç olduğu bu araştırmadaki bu sonuca ışık tutmaktadır. Öğretmenler yıllar geçtikçe öğretmenliği keşfederek, birçok öğretimsel uygulamayı deneyimleme sansı bulurlar. Ayrıca, problem çözme ve yönetsel ilişkileri kontrol etme becerileri geliştirirler. Bu şekilde düşünüldüğünde, deneyimlenen öğretmende iş tatminindeki artış görülme ihtimali yüksektir.

Diğer yandan, iş doyumu toplam puanlarının cinsiyete göre incelemesinin yapıldığı sonuçlarla benzer olarak, alan yazında iş doyumu toplam puanlarının yaş ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Ağaoğlu, (2011), Akkuş, (2010), Can, (2006), Çanak (2014), Özyürek, (2009), Sarpkaya, (2000:123), Şahin, (2013), Şahin ve Dursun, (2009), ve Tunacan ve Çetin, (2009: 167). Örneğin Şahin (2013) 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin, 7-12 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını bulmuştur. Benzer şekilde, Alsancak (2010) 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeylerininin 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Alanyazında, cinsiyet değişkeninde olduğu gibi, kıdem ve yaş değişkenlerinin iş doyumuyla ilgili durumunun tam anlamıyla net olmadığı görünmemektedir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bulgularına dayanan öneriler hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar için aşağıda sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Araştırma bulgularına göre iş doyumunu ve alt ölçeklerinin tümünün yordanmasında örgütsel özdeşleşmenin önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda okullarda öğretmenlerin iş doyumunun artırılmasında örgütsel özdeşleşmenin önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Araştırmanın bulgularından uygulayıcı olarak öğretmenler ve yöneticiler şu şekillerde yararlanabilirler.

1. Özellikle okul yöneticilerinin, okulla özdeşleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi vurgulayıcı etkinlikler düzenleyebilir. Bu etkinliklerin, öğretmenler arasında olması ve samimiyet içeren ortamlarda yapılması yararlı olabilir.
2. Örgütle özdeşleşme sağlamak için öğretmenler düzenli toplantılarla bir araya getirilebilir. Bu toplantılar, belirli bir sorunu konuşmak yerine okul kültürü ve okulun gelişimine yönelik olabilir.
3. Okulla ilgili toplantılarda, tüm öğretmenlerin katılımını sağlanabilir. Böylece karar alma mekanizmasında her ses dinlenerek, iş doyumunu yordayan örgütsel özdeşleşme sağlanabilir.
4. İş doyumunu fazla olan öğretmenlerin, kurumla özdeşliklerinin artma nedenleri öğrenilerek, diğer öğretmenlerin de faydalanmasını sağlanabilir. Bu yollarla öğretmenlerin okulla ne gibi hislerde olduğu incelenebilir.
5. Deneyimli öğretmenlerin, diğer öğretmenlerle sık buluşmalarını sağlamak, iş doyumunu konusunda deneyim kazanmakta olan öğretmenlere yararlı olabilir. Deneyimli öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip oldukları düşünüldüğünde, onların lider öğretmen konumuna alınarak iş doyumunun yaygınlaştırılması sağlanabilir.
6. Yapılan araştırmanın bulgularında iş doyumunun kıdemle doğru orantılı olarak arttığı görülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkarak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin en düşük iş doyumuna sahip olan grup olduğu düşünülerek, mesleğe yeni başlayan öğretmenler için kuruma bağlılığı arttıracak hizmet içi ve sosyal faaliyetlere ağırlık verilmesi önerilebilir.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

Araştırmanın bulgularından araştırmacılar şu şekillerde yararlanabilirler.

1. İş doyumunun belirli demografik değişkenlerle olan istatistiksel durumunun netleştirilmesi için, çok değişkenin analiz edildiği kapsamlı çalışmalar gerekebilir. Özellikle bu çalışmada cinsiyet, yaş ve kıdem istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya çıkardı. Fakat geçmiş araştırmalarda bu değişkenlerin farklı sonuçlar ortaya çıkardığı bilinmektedir. Bu nedenle, iş doyumuyla ilgili yapılacak araştırmalarda, bu değişkenlerin beraber kullanılması ve tek bir regresyon modelinde kullanılması önerilebilir. Özellikle iş doyumunu etkileyene farklı değişkenlerin modellere eklenerek çalışmaların yapılması bu konuda önemli katkı sağlayabilir.
2. Bu araştırmaya benzer ve daha fazla değişkenin ölçüldüğü tarama desenli çalışmalar, iş doyumunun diğer değişkenlerle olan ilişkisini anlamada yardımcı olabilir. Bu çalışmada örgüt içi değişkenlerden örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme ele alınmış olsa da, öğretmenler arası ilişkilerin ve öğretmen yönetici arası ilişkilerin durumu da araştırmaya değer görülebilmektedir.
3. Yapılan araştırmanın bulgularında iş doyumunun kıdemle doğru orantılı olarak arttığı görülmüştür. Bu bağlamda kıdem ve iş doyumunun ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılabilir.
4. Örgütsel sessizliğin farklı bir ölçekle ölçülmesi ve iş doyumuna etkisinin incelenmesi, örgütsel sessizliğin etkisini anlamak için yararlı olabilir. Bu çalışmadan örgütsel sessizlik, iş doyumunu yordamada istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkarmamıştır. Bunun nedenleri arasında, örgütsel sessizliğin nasıl ölçüldüğü olabilir. Bu nedenle farklı ölçek kullanarak, benzer ilişkiler araştırılabilir.
5. Örgütsel özdeşleşmenin farklı değişkenlerle nasıl etkileşimli şekilde iş doyumunu etkilediği, yapısal eşitlik modelleri tabanlı çalışmalar, değişkenler arasındaki ilişkileri göstermesi yönüyle de önemli olabilir. Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme daha çok doğrudan ilişki içinde iş doyumunu üzerinden araştırılmıştır.

Gelecekte yapılacak araştırmalar aracı değişkenlerin bu ilişkiyi nasıl değiştirdiğine odaklanabilir.

6. Araştırma bulgularına göre erkek öğretmenlerin iş doyumunun kadın öğretmenlere göre daha düşük olduğunu görülmektedir. Dolayısıyla erkek öğretmenlerin iş doyumunun düşüklüğünün nedenlerine yönelik araştırmalar yapılabilir.
7. Araştırma Malatya ili, Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerindeki öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi bu ve benzeri çalışmaların farklı örneklemeler üzerinde yapılmasıyla mmkndr.



KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1): 71-88.
- Akpınar, A. (2014). *Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 28(14): 24-52.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24): 205-230.
- Ali, G. , Awan, N. R. ve Anwar, M. N. (2017). The moderating effect of organizational identification on the relationships between teachers perceived organizational justice and burnout: Behaviours at college level. *NICE Research Journal*: 141-162.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- Badri, M. A., Mohaidat, J., Ferrandino, V. ve El Mourad, T. (2013). The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International Journal of Educational Research*, 57: 12–24.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2006). Örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7: 7-25.

- Bakioğlu, A. (1996). Öğretmenlerin kariyer evreleri (Türkiye’de resmi lise öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırma). 2. *Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri*. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Başar, U. (2010). Örgütlerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerine olan etkisi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Uluslararası 8. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı* : 1659-1669.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisi: Örgütsel politikanın düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(2) : 663-683.
- Başaran, İ. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel davranış-İnsanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. (2000). *Etkili okul ve eğitim yönetimi*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bhattacharya, C. B. ve Sen, S. (2003). Consumer-company identification: a framework for understanding consumers relationships with companies. *Journal of Marketing*, 67: 76-88.
- Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Blackman, D. ve Sadler-Smith, E. (2009). The silent and the silenced in organizational knowing and learning. *Management Learning*, 40(5) : 569-585.
- Boutwell, D. A. C. (2003). *Organizational identity, self-concept, and commitment among teachers in northwest Florida*. (Yayınlanmamış doktora tezi). University of West Florida, Florida.
- Bowen, F. ve Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40(6) : 1393- 1417.
- Brown, E. M. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3) : 346-355.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Chaaban, Y. ve Du, X. (2017). Novice teachers' job satisfaction and coping strategies: Overcoming contextual challenges at Qatari government schools. *Teaching and Teacher Education*, 67: 340-350.
- Collier J. ve Esteban R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. *Business Ethics: A European Review*, 16(1): 19-33.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(1): 117-134.
- Çakınberk, A. Derin, N. ve Demirel, E. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 89-121.
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(7): 7-26.
- Çavuşoğlu, S. ve Köse, S. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel sessizlik davranışına etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1): 115-146.
- Çobanoğlu, Ş. (2007). *Susunluk sarmalı ve siyasal iletişim*. İstanbul: Fide Yayınları.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış* (95-97). Tosun, K. (Çev.), Beta Yayınları, İstanbul.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Dick, V., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. ve Tissington, P. A. (2005). To be (long) or not to be (long): social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3): 189-218.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Donaghey, J., Cullinane, N., Dundon, T. ve Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising employee silence: problems and prognosis. *Work, Employment and Society*, 25(1): 51-67.
- Durak, İ. (2014). Örgütsel sessizliğin demografik ve kurumsal faktörlerle ilişkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2): 89-108.
- Dutton, J., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 19-94.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1360-1392.
- Elsbach, K. D., ve Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the national rifle association. *Organization Science*, 12(4): 393-413.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 266.
- Erdoğdu, M. Y. ve Aydınadağ, Z. (2013). Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışı açısından incelenmesi. *İZU Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2): 158-172.

- Erel, E. (2004). *İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erol, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (7. Bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Fard, P. G. ve Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11): 219-227.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Koca, N. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4): 218-234.
- Fidan, N. ve Erden, M. (1994). *Eğitime giriş*. Ankara: Meteksan Matbaacılık.
- Fişek, K. (1971). *Yönetim*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Gençay, A. Ö. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 765-780.
- Gezer, N. (1998). *Muğla il merkezindeki sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerde iş doyum ve stres* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ghanizadeh, A. ve Jalal, F. K. C. (2017). A study of Iranian EFL teachers' attributions, job satisfaction, and stress at work. *Alberta Journal of Educational Research*, 63(3): 304-320.
- Gök, S., Karatuna, I. ve Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177(22): 38-42.
- Günbay, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2: 337-356.
- Gündüz H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Gaziantep İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Güney S (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hogg M. A. ve Reid S. A. (2006). Social identity, self-categorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16(2): 7-30.
- Hogg, M. ve Vaughan, G. (2007). *Sosyal psikoloji*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: MPM Yayınları, Yayın No: 401.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11: 160-177.
- İşcan, Ö. F. ve Sevimli, F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5(1): 55-64.
- Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Jiang, H. (2010). The relationship between organizational identification and organizational outcomes. *International Conference on Management and Service Science*, China.

- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. ve Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8): 1019-1033.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (14. Bs.). Ankara: Nobel.
- Kayhan, N. (2008). *İlköğretim okulları 1. kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Keskin, İ. (2008). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri (Sultanbeyli örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kreiner, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 25(1): 1-27.
- Li, Y., Fan, J., & Zhao, S. (2015). Organizational identification as a double-edged sword: Dual effects on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4): 182-191.
- Melikoğlu, M. (2009). *The distinctive role of prestige, communication and trust: Organizational identification versus affective commitment* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miller, V. D. Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000) Reconsidering the organizational Identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13: 626-658.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W. ve Hewlin, P. E. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*. 40(6): 1-34.
- Morrison, E. F. ve Milliken, F.J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic academy of management. *The Academy Of Management Review*, 25(4): 706-725.

- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-behavior. *Employee Relations*, 22(1): 1-16.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algulamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özgen, I. ve Sürgevil, O. (2009). *Örgütsel sessizlik olgusu ve turizm işletmeleri açısından değerlendirilmesi. turizm işletmelerinde örgütsel davranış*. Zeyyat Sabuncuoğlu (Ed.). Bursa: MKM Yayıncılık.
- Panahi, B., Veisheh, S. M., Divkhar, S., Kamari, F. (2012). An empirical analysis on influencing factors on organizational silence and its relationship with employee's organizational commitment. *Management Science Letters*, 2: 735–744.
- Pereraa, H. N., Granzierab, H. ve McIlveenc, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120: 171–178.
- Pinder C.C.ve Harlos K.P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-369.
- Premeaux, S. F. (2001). *Breaking the silence: Toward an understanding of speaking up in the workplace* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). USA: Louisiana State University.
- Qazelvand, R., Shahtalebi, B. (2016). Organizational silence and organizational commitment of junior secondary and senior teachers of Azna City. *Review of European Studies*, 8(2): 105–113.
- Razavipour, K. ve Yousefi, M. (2017). Iranian English language teachers' job satisfaction and organisational climate in public and private schools. *Issues in Educational Research*, 27(4): 842-858.

- Riketta, M. (2005) Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384.
- Robbins S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior*. (İ. Erdem, Çev.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu (Manisa ili örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3):121-123.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A. ve Bilen, K. (2014). Matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27): 277-294.
- Scott, S.G., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). Development of structural model identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3): 298-336.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Smidts, A., Pruyn, A. H., ve van Riel, C. B. M. (2001) The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 49(5): 1051-1062.
- Sökme, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2): 221-244.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction*. Sage Publication Inc., Illinois, USA.
- Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çocuk Sağlığı ve Eğitimi Programı, Ankara.
- Taşliyan, M., Hırlak, B. Çiftçi, G. E. (2016). Farklılık yönetiminin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Akademik ve idari personel üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59): 1339-1359.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33: 1-39.

- Tajfel, H. ve Turner, J.C. (1985). The social identity theory of intergrup behaviour. <http://faculty.kent.edu/updegraffj/gradsocial/readings/tajfel.pdf>.
- Tan, N. (2003). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tangırala, S. ve Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61(1): 37–68.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2014). *Çalışan memnuniyeti*: İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tiktaş, G. (2012). Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik *ilişkisine yönelik bir inceleme* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Troesch, L. M., ve Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67: 389-398.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunacan, S. ve C. Çetin. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29: 155-172.
- Türkoğlu, M. E., Cansoy, R. ve Parlar, H. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research* 5(5): 765-772.
- Uzun, T., ve Özdem, G. (2017). The mediating role of job satisfaction on the relationship between teachers' perceptions of supervisor support and job performances.

International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 9(7): 84-90.

Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11: 129–149.

Vecchio, R. (1991). *Organizational behavior*. Orlando: The Dreyden Press.

Yalçınsoy, A. (2017). Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yalçınsoy, A. (2018). Algılanan örgütsel sessizlik ve işgören sessizlik davranışının işgören performansına etkisinin analizi. *The Journal of Social Science*, 2(2): 1-24.

Yaradibi, N. (2018). Öğretmenlerin yöneticilerden memnuniyet düzeylerinin iş performanslarına etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1): 426-435.

Yazılıtaş, F. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Yılmaz, S. E., Çetinel, E. ve Uysal, D. (2016). Örgütsel sessizliğin iş tatminini üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1): 75-99.

Yuh, J. ve Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal* 54: 450–457.

Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

EK - 1



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61316475-44-E.7116850
Konu : Anket Uygulaması
(Cüneyd EĞİ)

06.04.2018

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)
Halkalı Cad. No : 2 Küçükçekmece / İSTANBUL

İlgi: a) 02/03/2018 tarih ve 34555043-302.14.01-741 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 05.04.2018 tarih ve E.7001773 sayılı onayı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cüneyd EĞİ'nin yürütmekte olduğu "Örgütsel Sessizlik ve Özdeşleşmenin İş Doyumuna Etkisi" konulu anket çalışmasına ait ilgi (a) yazınıza istinaden alınan ilgi (b) onay ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve anket sonucunun müdürlüğümüze bildirilmesini arz ederim.

Ali TATLI
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki : 1- İlgi (b) onay
2 - Anket (3 sayfa)

Adres: Şht.Hamit Fendoğlu Cad. 44300 Merkez/MALATYA
Elektronik Ağ: malatya.meb.gov.tr
e-posta: ortaogretim44@meb.gov.tr

Bilgi için: Ortaöğretim Şubesi / 205
Tel: 0 (422) 323 25 05
Faks: 0 (422) 323 96 05

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e427-e5c5-38bc-8ae3-9d1e kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61316475-44-E.7001773
Konu : Anket Uygulama İzin Onayı
(Cüneyd EĞİ)

05.04.2018

VALİLİK MAKAMINA

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 02/03/2018 tarih ve 34555043-302.14.01-741 sayılı yazılarında, Üniversitenin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cüneyd EĞİ'nin yürütmekte olduğu "Örgütsel Sessizlik ve Özdeşleşmenin İş Doyumuna Etkisi" konulu tez çalışmasını, ilimizde bulunan müdürlüğümüze bağlı tüm ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere anket uygulamayı talep etmekte olup, Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz, 03/04/2018 tarihinde yapılan toplantıda; ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması kaydıyla anket/tez uygulamasını ilimizde bulunan müdürlüğümüze bağlı tüm ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanmasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Erhan PELİTOĞLU
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
05.04.2018

Ali TATLI
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres: Şht.Hamit Fendoğlu Cad. 44300 Merkez/MALATYA
Elektronik Ağ: malatya.meb.gov.tr
e-posta: ortaogretim44@meb.gov.tr

Bilgi için: Ortaöğretim Şubesi / 205
Tel: 0 (422) 323 25 05
Faks: 0 (422) 323 96 05

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 48ea-d251-3cf4-b911-1b18 kodu ile teyit edilebilir.

EK - 2

İş doyumunu etkileyen faktörleri araştırma formu

Bu form, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programını tamamlamak için yazmakta olduğum tezime veri toplama aracılığıyla hazırlanmıştır. Bu çalışmada okuldaki, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme gibi bir takım faktörlerin iş doyumuna etkisi araştırılmaktadır. Yapılan bu araştırma bilimsel amaçlarla yapıldığından, vereceğiniz cevaplar sadece araştırmacı tarafından görünecek ve her türlü bilginiz gizli kalacaktır.

Cüneyd EĞİ
Matematik Öğretmeni

İş Doyumu Ölçeği	Çok yetersiz	Yetersiz	İyi	Çok iyi
Aşağıda iş doyumuyla ilgili maddeler sıralanmıştır. Bunların yeterliliğine uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.				
1. Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması	1	2	3	4
2. Okulumda teknolojik imkanların kullanımı	1	2	3	4
3. Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük	1	2	3	4
4. Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)	1	2	3	4
5. Okulumdaki günlük çalışma saatleri	1	2	3	4
6. Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	1	2	3	4
7. Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	1	2	3	4
8. Okulumda takım olarak çalışma zevki	1	2	3	4
9. Okulumda karşı bağıllık hissi	1	2	3	4
10. Okulumun "saygın bir kişi" olma fırsatı vermesi	1	2	3	4
11. Okulumun insanlara faydalı olma imkanı vermesi	1	2	3	4
12. Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi	1	2	3	4
13. Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	1	2	3	4
14. Okulumda kararların ortak alınması	1	2	3	4
15. Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	1	2	3	4
16. Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	1	2	3	4
17. Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	1	2	3	4
18. Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	1	2	3	4
19. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	1	2	3	4

Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Benimle ilgili olmadığı için değişime yönelik yapılan öneriler hakkında konuşmakta gönülsüzümdür	1	2	3	4	5
2. Alınacak kararlara rıza gösteren biri olduğumdan düşüncelerimi kendime saklarım	1	2	3	4	5
3. Problemlere çözüm üretme noktasında görüşlerimi kendime saklamayı tercih ederim	1	2	3	4	5
4. Lehime bir değişiklik yaratacağına inanmadığım için, kendimi geliştirmeye yönelik fikirlerimi ifade etmekten çekinirim	1	2	3	4	5
5. Beni ilgilendirmedeğini düşündüğüm için, kurumumdaki işlerin nasıl daha iyi yapılabileceği konusundaki görüşlerimi ifade etmekten kaçınırım	1	2	3	4	5
6. İşletmedeki devamlılığımı korumak ve yöneticimin tepkisinden korktuğum için çoğunlukla değişime yönelik önerilerimi açıklamamayı tercih ederim	1	2	3	4	5
7. İşletmedeki devamlılığımı korumak için hususları düzeltmeye yönelik var olan görüşlerimi açıklamaktan sakınırım	1	2	3	4	5
8. Bu işletmede çalışmaya devam edebilmek için iş ile ilgili olumsuz durumlar görmezden gelirim	1	2	3	4	5
9. Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için işle ilgili bilgilerimi kendime saklarım	1	2	3	4	5
10. Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için ortaya çıkan problemlere yönelik çözümlerimi geliştirmekten çekinirim	1	2	3	4	5
11. Kurumumla ilgili gizli kalması gereken bilgileri en uygun şekilde muhafaza ederim	1	2	3	4	5
12. Kurumuma zarar verebilecek bilgileri açıklamayı reddederim	1	2	3	4	5
13. Kurumuma ait sırları açıklamam konusunda başkalarından gelen baskılara direnirim	1	2	3	4	5
14. Kurumuma yarar sağlamak amacıyla özel, açıklanmaması gereken bilgileri korur ve saklarım	1	2	3	4	5
15. Kurumum ile işbirliğine dayanarak, gizli kalması gereken bilgileri kendime saklarım	1	2	3	4	5

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İnsanlar çalıştığım kurumu hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim	91	2	3	4	5
2. Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdan övgüyle bahsettiği zaman bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algılarıım	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurum hakkında konuşurken çoğunlukla “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanıırım	1	2	3	4	5
6. Medyada çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim	1	2	3	4	5
7. Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algılarıım	1	2	3	4	5
8. Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir	1	2	3	4	5

Kişisel Bilgiler			
Yaşınız:			
Cinsiyetiniz	Kadın	Erkek	
Medeni haliniz			
Öğretmenlik deneyim yılınız (ayları yıla yuvarlayınız):			
Şu anki okulunuzda çalışma yılınız (ayları yıla yuvarlayınız):			
Şu anda hangi kademede öğretim yapıyorsunuz	İlkokul	Ortaokul	Lise
Lisansüstü dereceniz var mı?	Evet		Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Cüneyd Egi

Adres: Tandoğan Mahallesi Yeşilçam Caddesi Alaca Elit Yaşam 2 Sitesi D Blok Kat:8 /
29 Battalgazi /MALATYA

İletişim bilgileri: 05548440284

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
Lisans: FIRAT ÜNİVERSİTESİ

B. MESLEKİ DENEYİM

Yıl: 2012 (7 yıl)

Kurum: Mevlana Ortaokulu

Görev: Öğretmen