

MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hümevra ÖZTÜRK

KONYA
EYLÜL, 2014

MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hümeyra ÖZTÜRK

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek lisans tezidir.

Tez Danışmanı

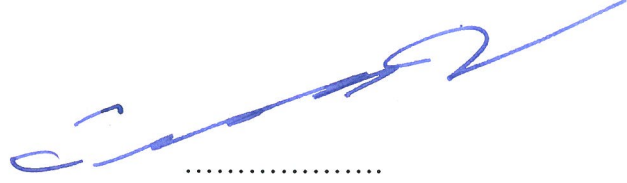
Prof. Dr. Musa GÜRSEL

KONYA
EYLÜL, 2014

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 05./09./2014

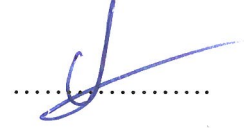
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Musa GÜRSEL



Üye : Yrd. Doç. Dr. İbrahim KURT




Üye : Yrd. Doç. Dr. Emine GÜMÜŞ



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.


İsmail Özgür Zembat
Ad SOYAD

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Hümevra ÖZTÜRK

26... / .08 / 2014

H. Öztürk

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	VII
ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
TABLolar LİSTESİ.....	III
1. Giriş.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi.....	2
1.3. Sayıtlar.....	2
1.4. Sınırlılıklar.....	2
1.5. Tanımlar.....	2
2. İlgili Literatür.....	4
2.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK.....	4
2.1.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI.....	4
2.1.2. SESSİZLİK TEORİLERİ.....	4
2.1.2.1. Beklenti (Bekleyiş)Teorisi.....	4
2.1.2.2. Fayda Maliyet Analizi.....	4
2.1.2.3. Sessizlik Sarmalı.....	5
2.1.2.4. Kendini Duruma/Ortama Uyarlama.....	6
2.1.3. SESSİZLİK BOYUTLARI.....	6
2.1.4. ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN GELİŞİM SÜRECİ.....	6
2.1.4.1. Yöneticilerin Olumsuz Geribildirim Korkusu.....	6
2.1.4.2. Yöneticilerin Örtük İnanışları.....	7
2.1.4.2.1. Yöneticilerin Örtük İnanışlarına Neden Olan Etmenler.....	7
2.1.5. ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN NEDENLERİ.....	7
2.1.5.1. Yöneticilere Güvenilmemesi.....	7
2.1.5.2. Geçmiş Tecrübeler.....	8
2.1.5.3. Dışlanma (İzolasyon) Korkusu.....	8
2.1.5.4. Konuşmanın Riskli Görülmesi.....	8
2.1.5.5. İlişkileri Zedeleme Korkusu.....	9
2.1.6. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK TÜRLERİ.....	9
2.1.6.1. Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Silence).....	9
2.1.6.2. Savunma Amaçlı Sessizlik (Quiescence/Defensive Silence).....	9

2.1.6.3. Koruma Amaçlı Sessizlik (Prosocial Silence)	10
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	11
2.2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	11
2.2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI OLUŞTURAN UNSURLAR	11
2.2.2.1. Duygusal Bağlılık.....	11
2.2.2.2. Devam Bağlılığı	12
2.2.2.3. Normatif Bağlılık	12
2.2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI	12
2.2.3.1. DAVRANIŞSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMI	12
2.2.3.1.1.Becker'in Taraf Tutma Teorisi.....	12
2.2.3.1.2.Salancik Yaklaşımı	13
2.2.3.2. TUTUMSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	14
2.2.3.2.1. Etzioni'nin Yaklaşımı.....	14
2.2.3.2.2. Kanter'in Yaklaşımı	14
2.2.3.2.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	15
2.2.3.2.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	15
2.2.3.2.5. Allen ve Mayer'in Yaklaşımı	16
2.2.3.3. ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI.....	16
2.2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI.....	17
2.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	17
2.2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık	17
2.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	18
2.3.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	18
3. Yöntem	24
3.1. Araştırma Modeli.....	24
3.2. Evren.....	24
3.3. Örneklem	24
3.4. Veri Toplama Araçları.....	25
3.4.1. Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....	25
3.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	26
3.5. Veri Analiz Teknikleri.....	26
4. Bulgular	28
4.1. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	28

4.1.1. Cinsiyet.....	28
4.1.2. Branş.....	28
4.1.3. Yaş.....	29
4.1.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi	29
4.1.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi	30
4.2. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Algı Düzeyleri	31
4.3. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Algı Düzeyleri ile Cinsiyet, Yaş, Öğretmenlik Süresi, Çalıştıkları Okuldaki Süre ve Branş Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	31
4.3.1. Yönetici Faktörü	31
4.3.1.1. Cinsiyet ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki.....	32
4.3.1.2. Branş ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki.....	33
4.3.1.3. Yaş ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki.....	33
4.3.1.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki.....	34
4.3.1.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki	34
4.3.2. Öğretmen Faktörü.....	35
4.3.2.1. Cinsiyet ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki	36
4.3.2.2. Branş ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki	36
4.3.2.3. Yaş ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki	37
4.3.2.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki.....	37
4.3.2.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki.....	38
4.3.3. Ortam Faktörü.....	38
4.3.3.1. Cinsiyet ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki	39
4.3.3.2. Branş ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki	40
4.3.3.3. Yaş ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki	40
4.3.3.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki.....	41
4.3.3.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki.....	41
4.4. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Hakkındaki Algı Düzeyleri	42
4.5. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Algı Düzeyleri ile Cinsiyet, Yaş, Öğretmenlik Süresi, Çalıştıkları Okuldaki Süre ve Branş Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	42
4.5.1. Devam Bağlılığı Faktörü	42
4.5.1.1. Cinsiyet ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki.....	43

4.5.1.2. Branş ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki.....	44
4.5.1.3. Yaş ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki.....	44
4.5.1.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki ...	45
4.5.1.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki	45
4.5.2. Duygusal Bağlılık Faktörü.....	46
4.5.2.1. Cinsiyet ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki	47
4.5.2.2. Branş ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki	47
4.5.2.3. Yaş ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki	48
4.5.2.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki	48
4.5.2.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki	49
4.5.3. Normatif Bağlılık Faktörü	49
4.5.3.1. Cinsiyet ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki.....	50
4.5.3.2. Branş ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki ilişki.....	50
4.5.3.3. Yaş ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki	51
4.5.3.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki .	51
4.5.3.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki ilişki	52
4.6. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyleri Arasındaki ilişkiler	52
5. Sonuçlar ve Tartışma.....	55
6. Öneriler.....	60
6.1. Uygulamacılara İlişkin Öneriler	60
6.2. Araştırmacılara İlişkin Öneriler.....	60
7. Kaynaklar	61
8. Ekler	68
EK-1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	68
EK-2 Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....	70
EK-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktörleri ve Faktörlere Ait Maddeler.....	71
EK-4 Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Faktörleri ve Faktörleri Oluşturan Maddeler	73
EK-5 Konya İli Merkez İlçelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmen Sayıları.....	75
EK-6 Anova, Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi, t-Testi ve Homojenlik Testi Sonuçları	76
EK-7 Ölçeklerde Yer Alan Maddelerin Ortalamaları.....	89

EK-8 Araştırma İzin Yazısı	91
EK-9 Ölçek Uygulama İzni	92
9. Özgeçmiş	93

ÖNSÖZ

Değişen ve gelişen dünyada, ulusların ilerleyebilmesi ve değişime ayak uydurabilmesi için bir eğitim örgütü olan okullara büyük sorumluluklar düşmektedir. Zira bir toplumu ayakta tutan kültürü, değerleri, inançları gelecek nesillere aktaran okullardır. Okulların verimli bir eğitim yuvası olabilmesi, bu değerleri, kültürü öğrencilere en iyi şekilde aktarabilmesi ve onların topluma yararlı sosyal bir varlık haline gelmesine katkıda bulunması büyük önem arz etmektedir. Okulların bu şekilde etkili ve başarılı olabilmesi ise o kurumda çalışan öğretmenlere, yöneticilere ve diğer personellere bağlıdır. Çalışanların, sevgi, saygı, hoşgörü içinde davrandığı, duygu, düşünce ve fikirlerini açıkça beyan ettiği, paylaşımcı, demokratik bir okul ortamı o okulun başarısını mutlak surette olumlu yönde etkiler. Dolayısıyla okulları verimli bir eğitim, öğretim yuvası haline getirebilmek için gerek okul yöneticilerine gerek öğretmenlere önemli görevler düşmektedir.

Araştırmam boyunca desteğini benden esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Musa Gürsel'e, fikirlerinden istifade ettiğim Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş Işık'a, araştırma süresince bana yardımcı olan tüm okul yöneticilerine ve öğretmenlere, maddi ve manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli aileme şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Bu araştırmanın genel amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemek ve örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır.

Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini, 2013-2014 Eğitim Öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) bulunan ortaokullarda görev öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) bulunan ortaokullardan tesadüfi örnekleme yöntemiyle 26 okul ve bu okullarda görev yapan 467 öğretmen oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı olarak, “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, t testi, Mann Whitney U Testi, tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), Kruskal Wallis testi, Tukey testi, Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık faktörü ile örgütsel sessizliğin yönetici faktörü arasında negatif bir ilişki varken, öğretmen ve ortam faktörleri arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık faktörü ile örgütsel sessizliğin öğretmen faktörü arasında negatif bir ilişki varken, yönetici ve ortam faktörleri arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı faktörü ile örgütsel sessizliğin yönetici faktörü arasında pozitif bir ilişki varken, öğretmen ve ortam faktörleri arasında negatif bir ilişki belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Sessizlik, bağlılık, örgüt, örgütsel sessizlik, örgütsel bağlılık

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the perception which is about organizational silence and organizational commitment of teachers who are working at secondary schools and to expose the relationship between organizational silence and organizational commitment.

The model of this research is correlational model. Universe of the research is consist of teachers who are working at secondary schools in the central districts of Konya (Karatay, Meram, Selçuklu) in 2013-2014 education year. Also, the sample of the research is consist of 26 secondary schools, which were determined by random sampling method, and these schools' 467 teachers in the central districts of Konya (Karatay, Meram, Selçuklu).

As data collection tool was used, "Organizational Silence Scale" and "Organizational Commitment Scale". To analyze the data were used, t test, Mann Whitney U Test, One Way ANOVA Analyze, Kruskal Wallis test, Tukey test, Pearson Correlation Coefficient.

As a result of the research the perception which is about organizational silence and organizational commitment of participants is middle level. There is a negative relationship between normative commitment and director factor of organiztional silence. There is a pozitive relationship between normative commitment and teacher and environment factors. There is a negative relationship between emotional commitment and teacher factor of organiztional silence. There is a pozitive relationship between normative commitment and director and environment factors. There is a pozitive relationship between continuation commitment and director factor of organiztional silence. There is a negative relationship between continuation commitment and teacher and environment factors.

Keywords: Silence, Commitment, Organization, Organizational Silence, Organizational Commitment

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:	Ortaokullara Gönderilen ve Gelen Ölçeklerin Sayısı.....	24
Tablo 2:	Cinsiyete Göre Dağılım.....	28
Tablo 3:	Branşlara Göre Dağılım	28
Tablo 4:	Yaşlara Göre Dağılım.....	29
Tablo 5:	Öğretmenlikteki Hizmet Süresine Göre Dağılım	29
Tablo 6:	Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılım	30
Tablo 7:	“Örgütsel Sessizlik” Ölçeğinin Genel Ortalaması ve Standart Sapması.....	31
Tablo 8:	Yönetici Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	31
Tablo 9:	Yönetici Faktörü ile Cinsiyet değişkeni Arasındaki ilişkilere Ait t Testi Sonuçları.....	32
Tablo 10:	Yönetici Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	33
Tablo 11:	Yönetici Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	34
Tablo 12:	Yönetici Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	34
Tablo 13:	Yönetici Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	34
Tablo 14:	Öğretmen Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	35
Tablo 15:	Öğretmen Faktörü İle Cinsiyet değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları.....	36
Tablo 16:	Öğretmen Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	36
Tablo 17:	Öğretmen Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	37
Tablo 18:	Öğretmen Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	37
Tablo 19:	Öğretmen Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	38
Tablo 20:	Ortam Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları ...	39
Tablo 21:	Ortam Faktörü ile Cinsiyet değişkeni Arasındaki ilişkilere Ait t Testi Sonuçları.....	39

Tablo 22: Ortam Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	40
Tablo 23: Ortam Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	40
Tablo 24: Ortam Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	41
Tablo 25: Ortam Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 26: “Örgütsel Bağlılık” Ölçeğinin Genel Ortalaması ve Standart Sapması	42
Tablo 27: Devam Bağlılığı Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	42
Tablo 28: Devam Bağlılığı Faktörü İle Cinsiyet değişkeni Arasındaki İlişkilere Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	43
Tablo 29: Devam Bağlılığı Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	44
Tablo 30: Devam Bağlılığı Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	44
Tablo 31: Devam Bağlılığı Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	45
Tablo 32: Devam Bağlılığı Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	45
Tablo 33: Duygusal Bağlılık Faktörü ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	46
Tablo 34: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Cinsiyet değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları.....	47
Tablo 35: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	47
Tablo 36: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	48
Tablo 37: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	48
Tablo 38: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	49
Tablo 39: Normatif Bağlılık Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	49
Tablo 40: Normatif Bağlılık Faktörü İle Cinsiyet değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları.....	50

Tablo 41: Normatif Bağlılık Faktörü ile Branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	50
Tablo 42: Normatif bağlılık faktörü ile Yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	51
Tablo 43: Normatif Bağlılık Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	51
Tablo 44: Normatif Bağlılık Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	52
Tablo 45: Örgütsel Sessizliği Oluşturan Faktörler İle Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Faktörler Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları.....	52

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

1. Giriş

Sessizlik kavramı, 1970’li yılların başından 2000 yılına kadar ahlâk, psikoloji, iletişim ve sosyoloji bilimi gibi bilim dalları bünyesinde çalışma konusu olmuş, 2000 yılından sonra da Yönetim ve Organizasyon bilim dalı içerisinde incelenmeye başlanmıştır. Son birkaç yılda ise bu kavram Eğitim Bilimleri alanının ilgisini çekmiş ve bu alanda değerlendirilerek araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. “Örgütsel sessizlik” kavramı ise son yıllarda dikkati çeken bir biçimde gündeme gelmiştir. Bu kavram örgütlerin amaç, hedef ve başarısı açısından oldukça önemli bir kavram olup, özellikle bir eğitim örgütü olan okulları çok yakından ilgilendirmektedir.

Bağlılık kavramına ilişkin araştırmaların tarihi 1950’li yıllara dayanmaktadır. Gültekin (2009)’a göre, bağlılık kavramı 30 yıldır kariyer, organizasyon, moral, iş, görev, iş ile ilgili yan faydalar ile ilgili kavramların terminolojisinde kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005, s.125).

Hızla gelişen ve değişen dünyada, ulusların ilerleyebilmesi ve değişime ayak uydurabilmesi için bir eğitim örgütü olan okullara büyük sorumluluklar düşmektedir. Zira bir toplumu ayakta tutan kültürü, değerleri, inançları gelecek nesillere aktaran okullardır. Okulların verimli bir eğitim yuvası olabilmesi, bu değerleri, kültürü öğrencilere en iyi şekilde aktarabilmesi ve onların topluma yararlı sosyal bir varlık haline gelmesine katkıda bulunması büyük önem arz etmektedir. Okulların bu şekilde etkili ve başarılı olabilmesi ise o kurumda çalışan öğretmenlere, yöneticilere ve diğer personellere bağlıdır. Çalışanların, sevgi, saygı, hoşgörü içinde davrandığı, duygu, düşünce ve fikirlerini açıkça beyan ettiği, paylaşımcı, demokratik bir okul ortamı o okulun başarısını mutlak surette olumlu yönde etkiler. Aksi takdirde başarı beklenmemelidir. Bu konuda örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık kavramları gerek yöneticiler gerek öğretmenler açısından büyük önem arz etmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık algılarını tespit etmek ve örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bu genel amaca ulaşmak için cevaplandırılacak sorular şunlardır:

1. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin demografik özellikleri nelerdir?

2. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik hakkındaki algı düzeyleri nelerdir?
3. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri, cinsiyete, yaşa, öğretmenlik süresine, çalıştıkları okuldaki süreye ve branşa göre farklılıklar göstermekte midir?
4. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri hangi düzeylerde dir?
5. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri cinsiyete, yaşa, öğretmenlik süresine, çalıştıkları okuldaki süreye ve branşa göre farklılıklar göstermekte midir?
6. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişkiler hangi yöndedir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin verimli bir şekilde işleyişi açısından örgütsel sessizliğin ve bağlılığın güçlü bir etkisi vardır. Ancak, özellikle örgütsel sessizlik kavramının örgütsel araştırmalarda hak ettiği yeri almadığı ve alan yazında yeterince incelenmediği görülmektedir. Türkiye’de örgütsel sessizlik üzerine yapılan çalışma sayısı oldukça azdır. Dolayısıyla alan yazındaki bu açığı kapatmaya yardımcı olmak amacıyla, örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmeye değer görülmektedir. Bu çalışma ile gerek okul yöneticilerinin gerekse öğretmenlerin daha verimli, etkili ve demokratik bir okul ortamında çalışabilmelerine yardımcı olunabileceği düşünülmektedir.

1.3. Sayıtlar

- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklere verdikleri cevaplar onların yansız ve gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.
- ✓ Seçilen örneklem evreni temsil edebilecek yeterlidir.
- ✓ Araştırmada kullanılan ölçekler araştırmanın amacını gerçekleştirmeyi sağlayacak yeterli ve geçerli bilgileri yansıtacak niteliktedir.

1.4. Sınırlılıklar

- ✓ Araştırma, 2013-2014 Eğitim Öğretim yılı Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) görev yapan öğretmenlerden elde edilen görüşlerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Okul: Belirli yaş grubundaki bireylere, önceden belirlenmiş hedeflere bağlı olarak belirli sürelerde verilen eğitimin yürütüldüğü mekân (Kuyumcu, 2007, s.22).

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (TDK, 2005, s. 1547).

Sessizlik: Ortalıkta gürültü olmama durumu, sükût (TDK, 2005, s. 1741).

Örgütsel Sessizlik: İş görenlerin, örgütsel sorunlar hakkındaki fikirlerini, düşüncelerini ve kaygılarını esirgemeleri tercihi (Morrison ve Milliken, 2000, s. 707).

Bağlılık: Bağlı olma durumu, merbutiyet (TDK, 2005, s. 182).

Örgütsel Bağlılık: İş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Bayram, 2005, s. 125).

2. İlgili Literatür

2.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK

2.1.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI

Örgüt, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik” olarak tanımlanmaktadır. Bursalıoğlu (1967)’ye göre ise örgüt, “bir iletişim ağı” olarak ifade edilmektedir.

Sessizlik, yine Türk Dil Kurumunu sözlüğünde (2005), “ortalıkta gürültü olmama durumu, sükût” olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sessizlik, “iş görenlerin, örgütsel sorunlar hakkındaki fikirlerini, düşüncelerini ve kaygılarını esirgemeleri” tercihidir (Morrison ve Milliken, 2000, s. 707). Bir diğer tanımda, iş gören sessizliği, değişimi etkileyebilme/düzeltebilme yeteneğinde olduğu algılanan insanlara, örgütsel durumlara ilişkin konularda, kişinin davranışsal, bilişsel ve/veya duygusal değerlendirmeleri hakkındaki samimi düşüncelerini esirgemesi olarak tanımlanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001, s.334).

2.1.2. SESSİZLİK TEORİLERİ

İş görenlerin sessizliği tercih etmelerini ya da sessiz kalmalarını açıklayabilecek bazı teoriler geliştirilmiştir.

2.1.2.1. Beklenti (Bekleyiş)Teorisi

Vroom’un Beklenti Teorisi’ne göre; bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir. Bireyin psikolojisinde dünya görüşleri, tecrübeleri, çalışacakları organizasyondan umdukları ve beklentileri vardır. Bütün bu etkenler bireyin çalışma ortamına nasıl katkıda bulunabileceğini belirler (Eren, 2003, s. 591-592).

Bu teoriye göre eğer bir davranışın istenen sonuçları getirebileceği ya da istenmeyen sonuçları önleyebileceği ümit ediliyorsa ve bireyin tahmini olumlu sonuçların gelişebileceği yönündeysen, birey özel bir davranışa girişme yönünde olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Özcan, 2011, s. 82). Diğer bir anlatımla, eğer bireyler açıkça konuşmanın olumlu sonuçlar yaratmayacağına inanırsa öyle davranmayı az önemli olarak değerlendirecek ve bu nedenle giderek sessizleşebilecektir (Premeaux’dan aktaran Çakıcı, 2007).

2.1.2.2. Fayda Maliyet Analizi

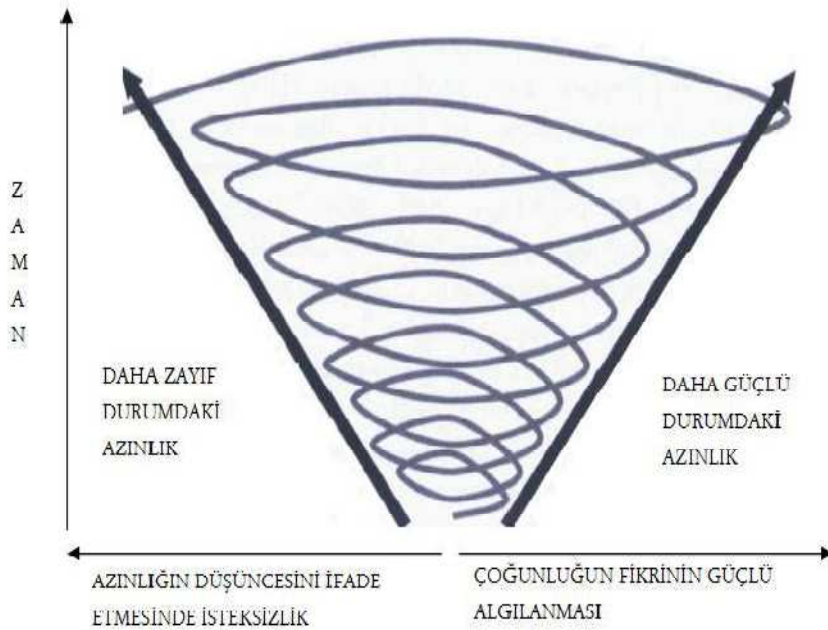
Fayda maliyet analizleri sadece ekonomik açıdan ele alınan bir yöntem değildir. Aynı zamanda sosyal bilimlerde, özellikle davranış bilimleri ve psikoloji bilimi gibi alanlarda bireyin kendisi ve çevresi ile olan sosyal ilişkilerinde de bu analiz yöntemine başvurduğu görülebilir (Şehitoğlu, 2010, s. 58).

İş görenler sessizleşmeyi veya konuşmayı tercih edecekleri zaman fayda maliyet analizi yaparlar. Bireyler konuşarak elde edebilecekleri faydalara karşı, konuşmanın olası bedelini göz önüne alırlar. İş görenleri doğrudan etkileyebilecek bu bedeller sarf edilen enerji ve zaman kaybıdır. Dolaylı etkileyebilecek bedeller ise, azalan imaj, itibar kaybı (Dutton vd., 1997), görüşüne karşı çıkanların misillemede bulunma olasılığı, büyüyen muhalif ilişkilerin yaratacağı risk ve çatışmalar ile görüşü yok sayıldığında ya da hesaba alınmadığında duyulan psikolojik rahatsızlıklardır (Premeaux'dan aktaran Çakıcı, 2007). Yükseltim kaybı ve işini kaybetme de ödenen bedeller arasındadır. (Çakıcı, 2007, s. 152).

2.1.2.3. Sessizlik Sarmalı

İş görenlerin sessiz kalmayı tercih etmelerinin dayandırıldığı bir diğer teori E. Noelle-Neumann tarafından geliştirilen “Sessizlik Sarmalı” teorisidir. Noelle-Neumann (1974)'e göre, sessizlik sarmalı kuramı genel olarak insanların azınlıkta olduklarını hissettiklerinde, fikirlerini ifade etmekten çekindiklerini açıklamaya çalışmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Şehitoğlu (2010), bu teoriyi; insanların çoğunluğu oluşturmadıklarında, kendilerine inanılmayacağını ya da kendi fikirlerinin önemsenmeyeceğini düşündüğü, düşüncelerini ifade etmek için, isteksiz davrandıkları şeklinde açıklar. Bu teoriye göre; Bireyler çoğunluğun fikrine uymazlarsa toplum onları dışına iter. Bireyler yalnızlaşmaktan kaçınma ve hemcinslerinden kabul görme ihtiyacı duyarlar (Çakıcı, 2007, s.153).

Bowen and Blackmon (2003), çalışmalarında bu teoriden faydalanarak, bireylerin diğerleri tarafından desteklendiği zaman konuştuklarını, desteklenmediği zaman ise sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Şekil 1. Sessizlik Sarmalı
(Bowen and Blackmon, 2003, s. 1397)

Sessizlik sarmalı örgütün gelişimi için gerekli olan grup tartışmalarını, düşünce ve bilgi alışverişini ve yenilikçi düşüncelerin ortaya çıkmasını engelleyebilir. Örgütün gelişmesi ve yeniliklere açık olması için sessizlik sarmalının kırılması, yeni düşüncelerin açıkça ifade edilmesi gerekir (Kahveci, 2010, s. 12).

2.1.2.4. Kendini Duruma/Ortama Uyarlama

Bireyler, topluma ve ortama uyum gösterme davranışı içindedirler. Kendini uyarlama teorisine göre, bireyler durumun gereklerine göre davranışlarını uyumlaştırmak için hassasiyetlerini ortama göre değiştirirler. Kendini uyarlama, insanların kişiler arası ilişkilerinde kendini göstermenin, kamudaki görüntüsünü gözleme, inceden inceye ayarlama ve kontrol etmenin derecesiyle ilgilidir (Greenberg ve Baron, 2003, s.90).

Kendini uyarlama düzeyi yüksek olan bireyler, halk içinde iyi izlenim vermek amacıyla, sosyal davranışlarını, bilerek değiştirme yeteneği olan ve ortamsal ipuçlarını kullanan kişilerdir. Kendini uyarlama düzeyi düşük olan bireyler, kendi içindeki tavırları, duyguları, düşünceleri ve yargılarını yansıtmaya eğilimindedirler. Bu kişiler, kendini uyarlama düzeyi yüksek olan kişilere göre, daha aşikâr konuşmaktadırlar (Premeaux ve Bedeian, 2003, s. 1541).

2.1.3. SESSİZLİK BOYUTLARI

Bazı araştırmalarda sessizlik, akustik ve pragmatik sessizlik olmak üzere iki kısımda incelenmiştir. Akustik sessizlik, ses dalgalarının eksik olduğu ortam olarak tanımlanırken, pragmatik sessizlik stratejik ya da fayda sağlamaya yönelik amaçlara ilişkin konuşma yokluğu olarak tanımlanır. Bir diğer araştırmada, pragmatik sessizlik üç başlık altında incelenmiştir. Birincisi, psikolojik temelli sessizliktir. Bu sessizlik konuşma anında yapılıp ve istenmeden ortaya çıkabilecek durma ve hızlanmaları ifade eder. İkincisi, etkileşimli sessizlik olup, diyalog esnasındaki yargılamaları ve etkiyi kapsar. Duraklamayı uzatmak için yapılıp. Farklı olarak algılanan biriyle tanışma anında gösterilen tepkidir. Üçüncüsü ise, sosyo-kültürel sessizliktir. Grup ve örgüt seviyesindeki, resmi ilişkilerdeki duraksamayı ifade eder (Pinder ve Harlos, 2001, s. 332-339).

2.1.4. ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN GELİŞİM SÜRECİ

İş görenler, yöneticileri veya çalıştıkları örgüt hakkında sessiz kalmaları gerektiği ya da sessiz kalmaya mecbur olma kararını bir anda vermezler. Bu karar, içinde bulunulan duruma ve örgüt içinde yaşanan tecrübelerle bağlı olarak bir süreç gerektirir.

2.1.4.1. Yöneticilerin Olumsuz Geribildirim Korkusu

Bireyler, olumsuz geri bildirim almaktan kaçınırlar. Geri bildirim aldıkları zaman ise bunu görmezden gelmeyi deneyebilir, doğruluğunu kabul etmeyebilirler ya da kaynağın güvenilirliğine saldırabilirler (Morrison ve Milliken, 2000 s. 708).

Pek çok yönetici arasında iş görenlerden olumsuz geri bildirim alma korkusunun yaygın olduğu görülmektedir. Çünkü yöneticiler, olumsuz bir geri bildirim aldıkları zaman kendilerini tehlikede, yetersiz ve beceriksiz olarak hissedebilirler (Morrison ve Milliken, 2000 s. 708). Buna bağlı olarak da yöneticiler konuşmamayı ve sessiz kalmayı tercih ederler.

2.1.4.2. Yöneticilerin Örtük İnanışları

Sessizliğin ardında yatan bir başka önemli faktör ise yöneticilerin çalışanlarına dair ve yöneticiliğin doğasına dair örtük, kapalı inançlarıdır (Morrison ve Milliken, 2000, s.708).

Yöneticilerin sahip olduğu inançlardan ilki iş görenlerin bencil, çıkarıcı ve güvenilmez olduğu inancıdır. Bu yaklaşım, bireylerin kendi faydalarını yükseltecek şekilde davrandığını ve bencil olduğunu savunan McGregor'un X Teorisini hatırlatmaktadır. Dolayısıyla, yöneticiler, iş görenleri muhalif konumda görmekte, onların örgütün amaçları için gerekli çalışmayı göstermeyeceklerini düşünmekte ve onlara güven duyma konusunda şüpheli yaklaşabilmektedir. Bunun sonucu olarak da yöneticiler yukarı doğru bilgi akışında iş görenlerin cesaretlerini kırmakta, onları sessizliğe itmektir. Fakat belirtilmesi gereken önemli bir şey şudur ki bu tür inançlar genellikle bilinçli olmamaktadır (Morrison ve Milliken, 2000, s. 710).

Yöneticilerin sahip olduğu ikinci inanç, örgüt için önemli olan konularda “En iyisini ben bilirim” inancıdır. Bu yaklaşıma göre iş görenler yöneticinin emirlerine uymalı ve sorgusuz onu takip etmelidir (Morrison ve Milliken, 2000, s. 710).

Yöneticilerin sahip olduğu üçüncü inanç ise birlik, anlaşma ve uzlaşmanın örgütsel sağlığı işaret ettiği; uyuşmazlık ve muhalefetin ise tehlikeli olduğu ve kaçınılması gereken bir davranış olduğu inancıdır (Morrison ve Milliken, 2000, s. 710).

2.1.4.2.1. Yöneticilerin Örtük İnanışlarına Neden Olan Etmenler

Yöneticilerin sahip olduğu örtük inançlarının oluşmasına neden olan bir takım etmenler vardır. Bu etmenlerden biri örgütlerde ekonomik ve finansal geçmişe sahip yöneticilerin bulunmasıdır. Çünkü iş görenlerin bencil ve güvenilmez olduğu inancı insan davranışının ekonomik açıdan görülmesinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte çalışma süresi daha uzun olan yöneticiler sessizliğin gelişimine daha fazla neden olmaktadır. Bir diğer etmen, yöneticilerin güç mesafesi yüksek olan bir kültürden gelmiş olmasıdır. Bu yöneticiler “En iyisini ben bilirim” inancına daha fazla sahip olmaktadır. Yöneticiler ile iş görenler arasındaki cinsiyet, etnik, ırk ve yaş gibi faktörler arasındaki farklılık da yukarıda belirtilen inançların oluşumuna neden olabilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000, s. 711).

2.1.5. ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN NEDENLERİ

2.1.5.1. Yöneticilere Güvenilmemesi

Argyris (1977)'e göre, örgütlerde, iş görenlerin teknik ve politik konularda konuşmaları sıklıkla engellenmektedir. Benzer şekilde Redding (1985)' e göre pek çok örgütler, iş

görenlerin, idari ayrıcalıklara ve ortak politikalara karşı çıkararak “botu sallama”malarını ima ederler. Bazı araştırmacılar yine çalışmalarında problemlerin açık bir şekilde konuşulmasının örgütler tarafından genelde hoş karşılanmadığını belirtirler. Industry Week dergisinde yayınlanan bir araştırmada, 845 örgütte bulunan müdürlerin yalnızca %29’unun iş görenlerin kendi düşüncelerini açıkça ifade etmesine yardımcı olduğu belirlenmiştir. Ryan ve Oestreich (1991)’in Amerika’da, 22 örgütten 260 iş gören üzerinde yaptığı bir araştırmada ise iş görenlerin %70’ten fazlasının işle ilgili konular ve sorunlar hakkında konuşmaya cesaret edemediklerini ortaya koymuşlardır. Özellikle karar verme süreci, yönetimin yetersizliği, adaletsiz paylaşım, örgütsel verimsizlik ve zayıf organizasyon performansı tartışılmayan konular içindedir. İş görenler bu konularda açıkça konuşmanın bir fark oluşturmayacağına inanırlar ve olumsuz bir yanıt almaktan korkarlar. İnsanlar muhalefet ettikleri takdirde cezalandırılacaklarına inanırlar (Morrison ve Milliken, 2000, s. 706).

2.1.5.2. Geçmiş Tecrübeler

Çalışanlar sadece deneme ve kötü deneyimlerle değil aynı zamanda meslektaşlarıyla konuşmalarında ve gözlemlerinde de sessiz kalmayı öğrenmektedirler (Milliken, Morrison, Hewlin, 2003, s. 1468).

2.1.5.3. Dışlanma (İzolasyon) Korkusu

İş görenlerin, örgüt sorunları hakkında sessiz kalmalarının başlıca nedenleri arasında dışlanma (izolasyon) korkusu gelmektedir.

Şehitoğlu (2010)’a göre;

(...)“Mevcut bir sorunu üst yönetime iletirsem üst yönetim ile ilişkilerim bozulur. Örgütten dışlanırım. Konuşmak bir yarar sağlamaz, buna değmez. Hem konuşmam bir fark yaratmaz hem de karşı taraf buna karşılık vermez. Konuşursan cezalandırılırım. İşimi kaybedebilirim veya terfi ettirilmem.” Genel gidişata uyan çalışanlar ödüllendirilir. “Sorun oluşturan çalışanlardan emekliliği yaklaşanları şikâyet etmem. İlgili sorunu örtbas ederim. Ayrıca ispiyoncu olarak algılanmak istemem. Örgüt içinde sorunları ifade etmem başka sorunlara sebep olur” düşüncesi izolasyon korkusunun temelini oluşturur. (s.64)

İş görenlerin korkularını yenerek sorunlarını dile getirmesi, kendini rahatça ifade etmesi, performansını olumlu yönde etkilemesi beklenir. Örgütlerde iş görenlerin dışlanma korkuları yaşamamaları için, örgüt yöneticileri iş görenleri ile açık ve iyi bir iletişim ortamı kurmalıdır (Kahveci, 2010, s. 15).

2.1.5.4. Konuşmanın Riskli Görülmesi

Premeaux ve Bedeian (2003)’e göre, örgütte iş görenler kendilerine güvenmelerine rağmen, örgüt ile ilgili konularda tartışmalara katılmanın veya düşüncelerini söylemenin oldukça riskli olduğunu düşünmektedirler.

Hızla gelişen ve değişen dünyada artan rekabet koşulları, müşteri beklentileri ve kaliteye odaklanma nedeniyle iş görenlerin açıkça konuşma ve sorumluluk alma gerekliliği gittikçe önem kazanmaktadır. Ancak, iş görenlerin dışlanma korkusu, terfi edememe ve problem çıkaran kişi olarak bilinme korkusu düşüncelerini ifade etmelerine engel olmaktadır.

Buna rağmen organizasyonların hayatta kalması için değişen çevreye yanıt verebilmesi takım güveni ve kendileri için bilgi ve haberleri paylaşmaktan korkmamalıdır (Vakola and Bouradas'dan aktaran Bildik, 2009).

2.1.5.5. İlişkileri Zedeleme Korkusu

Morrison, Milliken ve Hewlin (2003)'e göre, iş görenler, arkadaşlarıyla ilgili olumsuz bir durumdan bahsettiklerinde ilişkilerinin bozulmasından korkarlar. Konuşmanın bir fark yaratmayacağına, karşı tarafın zaten cevap vermeyeceğine inanırlar. Konuştuklarında işlerini kaybedeceklerine, terfi edemeyeceklerine veya engellemelerle karşılaşacaklarına inanırlar. İş görenlerin yaşadıkları bu korku, iletişim eksikliğinin bir sonucu olabilir. İş görenlerin birbirlerini iyi bir şekilde anlayamamaları, düşüncelerini tam olarak ifade edememeleri ilişkilerin bozulması korkusunu da beraberinde getirmektedir.

2.1.6. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK TÜRLERİ

Dyne, Ang ve Botero (2003) çalışmalarında, sessizliğin yalnızca sesin yokluğu olmadığını, çok boyutlu ve karmaşık anlamlı olduğunu vurgulamışlar, sessizlik ve seslilik kavramlarını kendi içinde sınıflandırmaya ve çalışanları bu davranışları yapmaya sevk eden nedenleri incelemeye çalışmışlardır. Sessizliği; kabullenici sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik olarak üç başlık altında incelemişler ve sesliliği de benzer şekilde kabullenici seslilik, savunma amaçlı seslilik ve koruma amaçlı seslilik olarak sınıflandırmışlardır. Aşağıda sessizliğin üç türü açıklanacaktır.

2.1.6.1. Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Silence)

Kabullenici sessizlik türünde, iş gören örgütün içinde bulunduğu duruma boyun eğmekte bir diğer ifadeyle tevekkül etmektedir. Buna bağlı olarak da mevcut duruma fikirleriyle katkı sağlamak için çaba harcamamakta, konuşmanın anlamsız olduğunu ve bir farklılık oluşturmayacağını düşünmektedirler. Bu tür bireyler pasif davranış sergilerler (Dyne, Ang ve Botero, 2003, s. 1366). “Konuşsam da yararı yok” düşüncesine kapılırlar. “Boş ver böyle gelmiş böyle gider”, “boşuna çenenen yorma, hiçbir şeyi değiştiremezsin” gibi bildik sözlerle kabullenici sessizlik iş yaşamında kendini göstermektedir (Özcan, 2011, s. 85). Kurallara uymak, iş görene güven vermektedir ve kuralların başka alternatifleri aranmamaktadır.

2.1.6.2. Savunma Amaçlı Sessizlik (Quiescence/Defensive Silence)

Savunma ya da korunma amaçlı sessizlik olarak adlandırılan bu davranış bireyin kasıtlı bir ihmal davranışını içermektedir (Pinder ve Harlos, 2001, s. 348). Dyne, Ang ve Botero (2003)'e göre, bu kasıtlı davranışın ortaya çıkmasında korku faktörünün önemli bir yeri vardır. Bireyler korkuları yüzünden fikirlerini, bildiklerini konuşmaktan sakınırlar ve kendilerini korumak isterler. Kabullenici sessizliğin tersine, bu sessizlik türünde bireyler alternatiflerin farkındadırlar ve daha proaktiftirler.

2.1.6.3. Koruma Amaçlı Sessizlik (Prosocial Silence)

Dyne, Ang ve Botero (2003), çalışmalarında koruma amaçlı sessizliği, bireyin iş ile ilgili bilgilerini, düşüncelerini ve fikirlerini örgütün ya da diğer bireylerin faydası için esirgemesi şeklinde tanımlamaktadır. Bu durum, bireylerin fedakâr olmasına ve işbirliği güdüsüne bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sessizlik türünde, savunmacı sessizlikte olduğu gibi bireyler alternatiflerin farkındadır ve bilinçli olarak fikir, bilgi ve düşüncelerini esirgerler. Ancak savunmacı sessizliğin tersine, koruma amaçlı sessizlik bireyin kişisel çıkarlarından ziyade diğer bireylerin menfaatleri içindir.

Davranış Tipi → Çalışan Güdüsü ↓	İŞ GÖREN SESSİZLİĞİ İş ile ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerin kasıtlı olarak esirgenmesi
Serbest Davranış İtaate dayalı olarak fark yaratılmayacağı hissi	KABUL EDİLMİŞ SESSİZLİK Örnekler: <ul style="list-style-type: none">• İtaate dayalı olarak fikirlerin esirgenmesi• Fark yaratmayacağı düşüncesine dayalı olarak fikirlerin kendine saklanması
Öz korumacı Davranış Korkuya dayalı olarak korku ve kişisel risk hissi	SAVUNMA AMAÇLI SESSİZLİK Örnekler: <ul style="list-style-type: none">• Korkuya dayalı olarak sorunlar hakkındaki bilgilerin esirgenmesi• Kendini korumak için gerçeklerin görmezden gelinmesi
Diğer-yönlü Davranış İşbirliğine dayalı olarak dayanışma ve özveri hissi	KORUMA AMAÇLI SESSİZLİK Örnekler: <ul style="list-style-type: none">• İşbirliğine dayalı olarak gizli bilgilerin saklanması• Özel bilgilerin örgüt yararına korunması

Şekil 2. Sessizliğin Özel Tiplerine Örnekler
(Dyne, Ang ve Botero, 2003, s.1363)

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık kavramı 1950’li yıllarda literatüre kazandırılmıştır. Daha sonra Porter, Grusk, Allen, Meyer, Mowday, Steers, Katz gibi araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve literatüre katkıda bulunulmuştur.

Mowday, Porter ve Steers (1982) çalışmalarında, örgütsel bağlılığı, örgüt ile çalışanın amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması şeklinde ifade etmiştir.

Meyer ve Allen (1990)’a göre örgütsel bağlılık; iş görenin örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve iş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, iş görenin örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur.

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesidir (Kahveci, 2010, s. 22). Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy’dan aktaran Menep, 2009).

Balay (2000)’e göre ise, bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleyiş biçimiyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır.

İş görenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, iş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Morrow’dan aktaran Yalçın ve İplik, 2005).

Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramının tanımını; iş görenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısıyla özdeşleşme, iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir (Bayram, 2005, s. 128).

2.2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI OLUŞTURAN UNSURLAR

Allen ve Meyer (1990) çalışmalarında geliştirdikleri bağlılık modelinde, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık türlerini ele almıştır. Duygusal bağlılık, bireyler istedikleri için, devamlılık bağlılığı ihtiyaçları için, normatif bağlılık ise zorunluluk hissettikleri için ortaya çıkmakta ve bu sebeplerle kişiler örgütlerinde kalmaktadır (İnce ve Gül’dan aktaran Menep, 2005).

2.2.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalıştığı örgüte güçlü bir biçimde bağlanan bireyin, örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte dâhil olması ve örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyması ve bu nedenle örgüt için daha fazla çaba göstermesi durumudur (Balay, 2000, s. 22). Bu durumda çalışan,

örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olmayı kabul eder. Bu, kişi için ideal bir 'mutluluk' durumudur (Gürkan, 2006, s.20).

2.2.2.2. Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağlılık, bir iş görenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro'dan aktaran Yalçın ve İplik, 2005).

Bu durumda çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Başka bir deyişle, kişiyi örgütte tutan olası maddi kayıplarıdır (Gürkan, 2006, s.21).

2.2.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın ahlaki boyutunu temsil eder (Kahveci, 2010, s.25).

Normatif bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağlılıktır (Wasti, 2002, s.526). Kişi, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005, s.398).

2.2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklıktan dolayı örgütsel bağlılığın sınıflamasını yapmak kaçınılmaz olmuştur. Literatürde farklı sınıflandırmalar yapılmışsa da genellikle üç sınıflandırma ön plandadır. Bu üç sınıflama; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır (Menep, 2009, s.14).

2.2.3.1. DAVRANIŞSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMI

Davranışsal bağlılık; daha çok iş görenlerin geçmiş davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreciyle ilgilidir. İş gören bazı koşullarda belirli davranışlar geliştirmekte, bu davranışını devam ettirmekte ve bir süre sonra da bu davranışına bağlanmaktadır. Bu bağlanma sonucu davranışına uygun veya onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar geliştirir (Kahveci, 2010, s.26).

2.2.3.1.1. Becker'in Taraf Tutma Teorisi

Örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandıran Becker'in yaklaşımı, literatürde yan bahis kuramı olarak adlandırılmış ve bağlılığın "davranışsal" yönü üzerine odaklanmıştır (Gündoğan, 2009, s.56).

Becker'a göre bağlılık, kişinin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile birleştirmesidir. Diğer bir deyişle bağlılık,

kişinin tutarlı bir davranış dizisini sonlandırdığında kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Meyer ve Allen, 1984, s.372). Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar (İlsev’den aktaran Menep, 2009).

Becker; bir kurum, faaliyet ya da kişiye bağlı olan bireylerin, anılan kurum, faaliyet ya da kişiyle özdeşleşen tutumlar sergilediklerini belirtmiş, değişiklik yapmanın, bedeli sebebiyle imkânsız olduğunu vurgulamış ve bağlılık kavramına, “bilinçli bir taraf tutma davranışı” şeklinde yaklaşmıştır (Kahveci, 2010, s. 27).

Becker' e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir. Bunlar (Çakır, 2007, s.12):

Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yapılanmaları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır.

Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayabilir.

2.2.3.1.2.Salancik Yaklaşımı

Salancik yaklaşımı; tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır (Kahveci, 2010, s. 28). Tutumlar ile davranışlar arasında tutarsızlık olduğunda birey gerilim hissetmektedir. Bu gerilimi azaltmak için, çelişen tutum ve davranışlarından birini diğeriyile uyumlu hale gelecek biçimde değiştirmek gerekmektedir (Gündoğan, 2009, s. 58).

Davranışsal bağlılığının temsilcileri olarak kabul edilen Becker ile Salancik'i kıyasladığımızda; Becker örgütsel bağlılığı iş görenin kazanımları ile açıklayıp, bu

kazanımları bir yatırım olarak değerlendirmiş; Salancik ise, örgütsel bağlılığın devam ettirilmesinin yatırımlara değil, iş gören ile örgüt arasındaki bağı dayalı olduğunu belirtmiştir (Yavuz, 2008, s. 83).

2.2.3.2. TUTUMSAL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Tutumsal bağlılık, örgütün amaç ve hedefleri ile iş görenin amaç ve hedeflerinin örtüşmesiyle birlikte kişide oluşan örgüt üyeliğini devam ettirme isteği, arzusu ve zorunluluğudur (Meyer ve Allen, 1991, s. 62). Varoğlu (1993)'e göre tutumsal bağlılık, bireyin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçların zamanla aynı doğrultuya yönelip bütünleşmeleri halinde ortaya çıkmaktadır.

Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların en önemlileri Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır.

2.2.3.2.1. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni, örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılıkları bakımından üçe ayırmaktadır. En olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı, ortada nötr-hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif-moral bağlılık vardır (Sarıkaya, 2011, s. 16).

Yabancılaştırıcı bağlılık, birey, örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelirken; nötr veya hesapçı bağlılıkta bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler (Gürkan, 2006, s.26). Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000, s. 19). Ahlaki bağlılık, örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanırlar (Gündoğan, 2009, s. 44).

2.2.3.2.2. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968) sınıflandırma çalışmasında örgütsel bağlılığı; devamlılık bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere alt boyutlara ayırmıştır. Kanter'e göre, örgütlerdeki "devamlılık bağlılığı", iş görenlerin kendilerini örgütün devamlılığına adanmalarıdır. İş görenler, örgütlerine kişisel yatırımlar yaptıkları için iş görenlerin örgütten ayrılmaları maliyetli ve zordur. İş gören, örgütü için çok fedakârlık yaptığından örgüte üyeliğini devam ettirmek zorunda hissetmektedir (Kanter, 1968, s. 499-517). "Kenetlenme bağlılığı", örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmalarıdır. Grup üyeleri arasındaki dayanışma geliştirilerek kenetlenme bağlılığı oluşturulur. Bu tür gruplarda grup içi çekişmelere ve kıskançlıklara çok az rastlanması, grup bilinci ve grup birliğinin ise oldukça yüksek olması beklenmektedir (Gündoğan, 2009, s.62). "Kontrol bağlılığı" ise iş görenin kişisel davranışının örgütün istediği doğrultuda şekillendirilmesi için iş görenin örgüt normlarına bağlanmasıdır (Kolay, 2012, s. 23). Kontrol bağlılığında kişi, örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Çünkü bunlar kendi ahlak normları ve değerleriyle büyük bir uyum göstermektedir. Bu nedenle,

örgütün isteklerine ve beklentilerine uygun davranışlar sergilemekte ve otoriteye itaat etmektedir (Kahveci, 2010, s. 30).

Kanter (1968)'e göre, bu üç bağıllık seklinin birbirleriyle büyük ölçüde ilişkilidir. Üçü de kişinin örgütle olan bağlarını güçlendirmek için kişi üzerinde ortak bir etki yaratarak birbirlerini pekiştirirler. Dolayısıyla, bu bağıllık şekillerinin üçünün de yüksek olduğu örgütler çok daha başarılı olacaklardır (Kanter, 1968, s.501).

2.2.3.2.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Örgütsel bağıllığı, kişinin örgütüne psikolojik bağıllığı olarak değerlendiren O'Reilly III ve Chatman, bir örgüte bağıllığı üç boyutta ele almaktadırlar (Gürkan, 2009, s. 29).

Uyum Bağıllığı: Bağıllık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağıllıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Güney, 2001, s. 139).

Özdeşleşme Bağıllığı: Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir (Gürkan, 2009, s. 29).

İçselleştirme Bağıllığı: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağıllığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000, s. 23).

2.2.3.2.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), çalışmalarında, Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağıllığı; ahlaki bağıllık, çıkarıcı bağıllık ve yabancılaştırıcı bağıllık olmak üzere üç sınıfa ayırmışlardır.

Ahlaki Bağıllık: Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağıllıktır. Bu bağıllık sekinde, kişi kendini örgüte adamakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir (Gündoğan, 2009, s.47).

Çıkarıcı bağıllık, alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür (Menep, 2009, s. 21).

Yabancılaştırıcı bağıllık, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi, örgütteki ödül ve cezaların, yapılan işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır (Penley ve Gould, 1988, s.47).

2.2.3.2.5. Allen ve Mayer'in Yaklaşımı

1984'te Mayer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak bağlılığın, “duygusal bağlılık” ve “devamlılık bağlılığı” olmak üzere iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. Ancak, 1990'da “normatif bağlılık” olarak adlandırılan üçüncü bir boyut ilave etmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990, s. 63).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, iş görenin içinde yer aldığı örgütle özdeşleşmesini, o örgütün bir parçası olduğunu içsel olarak hissetmesini ifade eder (Deniz, 2013, s. 25). Örneğin, “Burada çalışıyorum çünkü burada çalışan insanlar harika ve işim eğlenceli” (Sağban, 2011, s. 49). Duygusal bağlılığa sahip bir çalışan kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğünden, örgüt onun için büyük bir anlam ve değer ifade eder. Aslında, bu iş görenler her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır (Kahveci, 2010, s. 32). Böyle iş görenler ek sorumluluk almak için gerçekten heveslidirler. İşe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Çetin'den aktaran Deniz, 2013).

Devamlılık Bağlılığı: Örgütten ayrılmalari durumunda karşılaşılabilecek maliyetleri düşünerek iş görenlerin örgütte kalma durumudur. İş gören örgütte kalmak ile gitmek arasındaki maliyet/yarar hesabını yaparak ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğu sonucuna varırsa örgütte kalmayı seçmektedir (Allen ve Meyer'dan aktaran Bakır, 2013). Örneğin, “Bu kadar ödeme yapabilecek başka bir işin olduğunu bilseydim, işten ayrılırdım (Sağban, 2011, s. 49). Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. İşverenleri için çalışmak zorunda kalan bu kişiler “kapana kısılmış” iş görenlerdir. Pek çok sebepten dolayı örgütte kalırlar. Bu kişilerden bazıları başka iş bulamadıklarından ya da başka bir iş bulabilecek nitelikte olmadıklarından dolayı örgütte kalırlar (Deniz, 2013, s. 26).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı duydukları sorumluluk hakkındaki inançlarını göstermektedir (Çırpan, 1999, s.71). Örneğin, “Burada çalışıyorum çünkü benim işe ihtiyacım olduğunda onlar beni işe aldılar, onlara karşı minnet borcum var” (Sağban, 2011, s. 49).

Her üç bağlılık boyutunun 3 ortak yönü bulunmaktadır. Buna göre her üç bağlılık da (İnce ve Gül'den aktaran Gündoğan, 2009);

- a) Çalışanların örgütleriyle ilişkilerini yansıtmaktadır,
- b) Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile psikolojik bir durumu yansıtmaktadır,
- c) Birey ve örgüt arasında, örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmaktadır (s.54).

2.2.3.3. ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI

Reichers (1985) araştırmasında, örgütsel bağlılık tanımındaki “örgüt” kavramının tek bir bütün olup herkes için aynı şeyi ifade eden bir yapı olmadığını altını çizerek bağlılıktan veya örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleşmeden bahsedildiğinde tüm örgüt üyelerinin tek bir

hedefe kilitlenmediklerini belirtmiştir. Daha ziyade farklı gruplar ve farklı grupların hedeflerinden bahsedilmelidir. Örgüt üyeleri, farklı yerlerden gelen hedef ve değerlere değişen oranlarda bağlılıklar gösterebilmektedirler. Örneğin, üst yönetimden gelen hedef ve değerlerin yanında müşterilerden ve diğer örgütle ilişkili gruplardan gelen hedef ve değerlere değişen oranlarda bağlılık gösterebilmektedirler (Reichers, 1985, s. 469-470).

Gündoğan'a göre (2009),

(...)Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgütün iç çevresini oluşturan yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, bireyin henüz gerçek üyesi olmadığı ancak üye olmak istediği, bunun için çeşitli çabalar gösterdiği referans gruplarına ve örgüt dış çevresini oluşturan müşterilere, mesleki kuruluşlara, sendikalara ve topluma farklı bağlılık gösterebilmektedirler (s.60).

2.2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Balay, 2000, s.83).

Randall (1987) yaptığı çalışma sonucunda örgütsel bağlılık sonuçlarını düşük, ılımlı ve yüksek düzey olarak 3 kategoriye ayırmıştır (Selvitopu, 2011, s.33).

2.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur (Menep, 2009, s.33).

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren iş görenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde “duygusuz iş görenler” olarak tanımlanmaktadır. (Bayram, 2005, s. 135). Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (Çakır, 2007, s.26).

2.2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütle özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İnsanların sosyal gruplardaki sınırlı bağlılıklarına bakarak, işleyen sistemlere kısmen bağlanabileceği söylenebilir (Balay, 2000, s. 88).

Bu düzeydeki iş görenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Çakır, 2007, s. 26). Bunun yanında örgüte ilimli düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu

düzeydeki iş görenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Balay, 2000, s. 85).

2.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır (Sarıkaya, 2011, s. 28).

Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, iş görenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir. Bu iş görenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksektir (Çakır, 2007, s. 26).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, iş görenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır (Sarıkaya, 2011, s. 28). Ayrıca, iş görenin kimliği grup kimliği içinde eriyebilmektedir. Bireyin iş hayatındaki ve aile içindeki rolleri büyük ölçüde birbirine bağlı olduğundan aile ilişkilerinde gerilimler yaşanabilir (Celep'ten aktaran Selvitopu, 2011).

2.3.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu kısımda örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkla ilgili yurt içinde ve dışında yapılan bazı çalışmalara değinilmiştir.

Mowday, Porter ve Steers (1982), araştırmalarında, cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiş ve araştırmalarının sonucunda; kadınların, örgütlerdeki pozisyonları için daha zorlu aşamalardan geçmesi nedeniyle bağlılıklarının erkeklere göre daha fazla olduğunu belirlemiştir.

Edmondson (2003), takım liderlerinin, fikirlerin ifade edilmesi konusunda nasıl cesaret verdiğini veya bunu nasıl engellediğini araştırmıştır. İş görenlerin sessiz kalma durumunun büyük bir tehlike oluşturacağını belirtmiş, fikirleri ifade edip sessiz kalmamanın yeni durumlara ayak uydurabilme için önemini vurgulamıştır.

Bowen ve Blackmon (2003), Noelle ve Neumann tarafından geliştirilen “Sessizlik Sarmalı” teorisine dayanan çalışmalarında, bireylerin diğerleri tarafından desteklendiği zaman konuştuklarını, desteklenmediği zaman ise sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Morrison, Milliken ve Hewlin (2003), araştırmalarında, iş görenlerin ileri sürmekte isteksiz olduğu konulara ışık tutmayı ve zaman zaman neden sessiz kaldıklarını açıklamaya çalışmışlardır. Finans, medya, ilaç ve reklam sektörlerinden 40 iş görenle 25-45 dakika süren görüşmeler yapmışlardır. Araştırma sonunda çoğu iş görenin yöneticisine karşı performans problemleri, ödemede haksızlık, etik vb. konular hakkında kaygılarını dile getirmediği ve konuştuklarında kendilerini rahat hissetmedikleri görülmüştür. İş görenlerin pek çoğu

olumsuz kişi olarak görülmekten korktuğu için ve diğer iş görenlerle ilişkilerinin zedeleneceğini düşündüğü için sessiz kaldığını belirtmiştir.

Morrison ve Milliken (2003), çalışmalarında sessizlik kavramından bahsetmişler, sessizliğin pek çok nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılara göre, korku, sessizliğe neden olabilir. Çünkü bireyler, hoş karşılanmayan fikirleri ve kötü haberleri söylemekten kaçınırlar. Bununla beraber grup içindeki sosyal baskılar da sessizliğe neden olabilir.

Morrison ve Milliken (2003), bir diğer araştırmalarında, örgütlerdeki insanların, iş yerlerinde onları kaygılandırın konular ve sorunlar hakkındaki konuşma ve sessiz kalma durumlarına nasıl karar verdiğini daha iyi anlamaya, hangi konularda niçin sessiz kaldıklarını belirlemeye çalışmışlardır. Bunlarla beraber örgütlerin yukarı doğru iletişimde kolaylıklar sağlamaya nasıl yardımcı olabileceği araştırılmıştır.

Dyne, Ang ve Botero (2003), ses ve sessizlik kavramlarının basit bir şekilde birbirlerinin zıttı olmadığını vurgulamışlar, bu iki kavramın karışık ve çok boyutlu yapılar olduğunu belirtmişlerdir. Sosliliği ve sessizliği üç başlık halinde incelemişlerdir. Bunlar; uysal sessizlik (acquiescent silence), savunmacı sessizlik (defensive silence) ve prososyal sessizlik (prosocial silence); iş gören sosliliği (employee voice), savunmacı soslilik (defensive voice) ve prososyal soslilik (prosocial voice)'tir.

Yalçın ve İplik (2005), araştırmalarında çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılığın üç boyutu olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Adana ilinde faaliyet gösteren beş yıldıızlı otel işletmelerindeki çalışanlara, literatürde yer alan Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık leği uygulanmıştır. Otellerdeki departman yöneticileri aracılığıyla yürütülen alan çalışmasında, örneklem kapsamındaki otel çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının, cinsiyet, medeni durum, buldukları otel ve pozisyondaki toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermedikleri ortaya çıkmıştır. Ancak, alışanların devam bağlılıklarının yaş ve eğitim düzeylerine; duygusal bağlılıklarının ise yaş, eğitim ve gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Aydoğdu (2008), araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamıştır. Tarama modelindeki araştırmada İstanbul ili Avrupa yakası Bayrampaşa İlçesi'nde rastgele seçilen 17 ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler evreni oluşturmuştur. Bu evrenden random (tesadüfi örneklem) yöntemi ile seçilen 120 ğretmen araştırmanın örneklemine oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

akıcı (2008), bir yüksek eğitim kurumunda, iş görenlerin hangi konularda neden sessiz kaldıkları ve sessizliğin sonuçlarını nasıl algıladıklarına dair 2007 yılı Ocak ayında bir araştırma yapmıştır. Araştırmada, 327 akademik ve 181 idari personele anket uygulanmıştır.

Sessizleşmeye neden olan hususlar; yönetsel ve örgütsel hususlar, işle ilgili korkular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu şeklinde toplam varyansın %62'sini açıklayan beş boyutta birleşmektedir. Sessizliğin algılanan sonuçları ise; performans ve sinerjiyi engelleyen, iyileşme ve gelişmeyi kısıtlayan ve çalışanı mutsuz kılan sonuçlar halinde toplam varyansın %61'ini açıklayan üç faktörde bir araya gelmektedir.

Sözen, Yeloğlu, Ateş (2009), çalışmalarında, Türkiye'deki örgütlerde çalışanların algıladıkları eşitsizlik karşısında tutumlarının ne olacağını araştırmayı hedeflemiştir. Çalışmada ülkeye has kültürel özellikler nedeniyle çalışanların algıladıkları eşitsizlikler karşısında sessiz kalmayı tercih edecekleri öne sürülmüştür. Bu iddiayı test etmek amacıyla bir üniversitede çalışan tüm mavi yakalılar üzerinde görgül bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların algıladıkları eşitsizlikler karşısında tepkisiz kalmayı tercih ettikleri belirlenmiştir.

Menep (2009), araştırmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; cinsiyet, yaş, medeni hal, branş, mesleki kıdem, öğretmenlik istihdamı ve eğitim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu çalışmada tarama modeli kullanılarak, Şırnak/İdil ilçe merkezindeki 6 ilköğretim okulu ve ilçeye bağlı 66 köydeki ilköğretim okulunda görev yapan 463 öğretmenin görüşleri alınmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları genel olarak “kararsızım” düzeyindedir. Cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre örgütsel bağlılık anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Araştırma bulgularına göre, duygusal bağlılık boyutunda kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında, vekil öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunda, kadrolu öğretmenler ile vekil öğretmenler arasında, sözleşmeli öğretmenler ile vekil öğretmenler arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda ise sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında, ücretli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında da anlamlı bir fark görülmüştür.

Bayram (2010), araştırmasında, akademisyenlerin örgütsel sessizliğe dair algı düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında “A” Üniversitesi'ne bağlı iki fakültede görev yapan 315 kişilik akademisyen grubuna Çakıcı (2007) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin farklı unvanlara, çalışma süresine, yaşa ve idari göreve sahip olup olmamalarına göre örgütsel sessizlik ölçeğinden anlamlı fark yaratacak puanlar aldıkları görülmüştür. Özellikle örgütsel sessizlik davranışı sergilenirken izolasyon korkusunun akademisyenler üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Alparslan (2010), bir üniversitedeki öğretim elemanlarının, kurumlarında, birimlerinde veya bölümlerinde sessizlik iklimi algısı, sessizlik davranışı altında yatan eğilimleri ve örgütsel sessizlik iklimi ile sessizlik davranışının arasındaki etkileşimi incelemiştir. Araştırmaya “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi”ndeki öğretim üyeleri dışındaki öğretim elemanları (öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, uzmanlar, okutmanlar, çevirciler,

eğitim-öğretim planlamacıları) ndan 185 kişi dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının sessizlik algılamasının olmadığı ve sessizlik davranışı göstermediği ve örgütsel sessizlik iklimi ile sessizlik davranışının arasında karşılıklı etkileşim olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının demografik özelliklerinden ise yaş, kurumda çalışılan süre ve ekonomik durum açasından sessizlik davranışının altında yatan sebep değişiklik göstermektedir.

Kahveci (2010), ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık düzeylerini tespit etmek ve örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymak amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmayı, Elazığ ilinin merkezinde ve ilçelerinde bulunan toplam 20 ilköğretim okulunda görev yapan 444 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel sessizlik algıları yüksek düzeyde, örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin yönetici, öğretmen ve ortam faktörleri ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı faktörü arasında negatif yönde ancak anlamlı olmayan bir ilişkinin bulunduğu, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık faktörü ile örgütsel sessizliğin yönetici, öğretmen ve ortam faktörleri arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın normatif bağlılık faktörü ile örgütsel sessizliğin yönetici, öğretmen ve ortam faktörleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Sarıkaya (2011), ilköğretim öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık), performanslarına etkisini saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Betimsel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinde olan araştırmanın evrenini, 2010– 2011 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Anadolu yakasındaki resmi ve özel ilköğretim okulları oluşturmuştur. Bu kapsamda 2010-2011 eğitim öğretim yılında Kadıköy İlçesinden 9, Kartal İlçesinden 8 ve Maltepe İlçesinde 7 olmak üzere, 24 ilköğretim okulunda görev yapan 170 öğretmen ve 60 yönetici ile çalışılmış olup, evrendeki tüm okullara ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, performanslarının da yöneticileri tarafından yüksek olarak değerlendirildiği bulunmuştur. Örgütsel bağlılık algı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, performans düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sağban (2011), araştırmasında okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmada örneklem olarak Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan okul müdürleri, okul müdür yardımcıları ve öğretmenler ele alınmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin artırılmasında okul yöneticisinin oynadığı kültürel liderlik rollerinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özgan ve Külekçi (2012), araştırmalarında üniversitelerde öğretim elemanlarının sessiz kaldıkları durumları, sessiz kalma sebeplerini, bunun örgüte ve bireye etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. İki üniversitede görev yapan 14 öğretim elemanı ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretim elemanlarının

genelde kendilerine haksızlık yapılması durumunda, fikir sorulmadan verilen kararların uygulanmasında, fazladan iş yükü getirecek durumlarda, önceden görüş bildirip bir yaptırımın olmadığı durumlarda, fikirlerini açıklamayıp sessiz kaldıklarını belirlenmiştir. Bireysel, yönetsel ve örgütsel sebeplerden dolayı sessiz kaldıkları ve bunun hem kendilerine hem de örgüte olumsuz etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Yanık (2012), araştırmasında, örgütsel sessizlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve bu ilişkinin eğitim örgütlerindeki etkisini görmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya, İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesindeki tüm resmi Endüstri meslek liseleri ile Ticaret meslek liselerinde görev yapan 148 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonucunda, iletişim düzeyinin arttığı örgütlerde savunmacı sessizlik davranışında azalma görüldüğü, 16-20 yıldır öğretmenlik görevini sürdürenlerin örgüt içi iletişimi daha fazla önemseydiği, 21 yıl ve üstü süre öğretmenlik görevini sürdürenlerin ise savunmacı sessizlik davranışının daha fazla görüldüğü belirlenmiştir. Ticaret meslek lisesi öğretmenlerinin daha fazla uysal sessizlik davranışı gösterdiği görülmüştür. Yine Ticaret meslek lisesi öğretmenlerinin, yöneticilerine güvendikleri zaman dışarıya karşı daha fazla prososyal sessizlik davranışı gösterdiği diğer taraftan örgüt yöneticilerinin öğretmenlere karşı duyarlılık düzeyi arttığı zaman öğretmenlerin, dışarıya karşı daha az prososyal sessizlik davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Endüstri meslek lisesi öğretmenleri ise örgüt içinde, yöneticiye güvenmeyi, yönetimin yeniliğe açık olmasını ve öğretmenlere karşı duyarlı davranmasını daha fazla önemsemektedir.

Kolay (2012), araştırmasında, endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık düzeylerini tespit etmeyi ve Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. İstanbul ili Esenyurt ilçesi endüstri meslek liselerinde 2011–2012 öğretim yılında görev yapan 144 öğretmen araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların Örgütsel Sessizlik algıları orta düzeye yakın, Örgütsel Bağlılık algıları ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç endüstri meslek liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin sorunlarını rahatça ifade edemedikleri ve duruma ve şartlara bağlı olarak sessiz kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca endüstri meslek liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okullarına karşı orta düzeyde bağlı oldukları ortaya çıkmıştır. Örgütsel Sessizliği oluşturan faktörler ile Örgütsel Bağlılığı oluşturan faktörler arasındaki ilişkilere bakıldığında şu sonuçlara ulaşılmıştır: Örgütsel Bağlılığın duygusal alt boyutu ile örgütsel sessizliğin Kabullenici, Korunmacı ve korumacı alt boyutları arasında negatif yönde ancak anlamlı olmayan bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel Bağlılığın Devam Bağlılığı alt boyutu ile Örgütsel Sessizliğin Kabullenici, Korunmacı ve Korumacı alt boyutları arasında pozitif yönde ancak anlamlı olmayan bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık alt boyutu ile Örgütsel Sessizliğin Kabullenici, Korunmacı alt boyutları arasında pozitif yönde, Korumacı alt boyutu ile negatif yönde anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır.

Kahveci (2013), çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını belirlemeye yönelik örgütsel sessizlik ölçeği geliştirmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Elazığ ilinde bulunan

20 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 426 öğretmen katılmıştır. Örgütsel sessizlik ölçeği için 30 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuş, ölçek için toplanan verilerin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla KMO test değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla uzman görüşü alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin beş faktörden oluştuğu görülmüştür. Bu faktörler sırasıyla “Okul Ortamı”, “Duygu”, “Sessizliğin Kaynağı”, “Yönetici” ve “İzolasyon” şeklindedir. Örgütsel sessizlik ölçeği için iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış, bunun yanında ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen değerler ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

Kahveci (2013), çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin “Örgütsel Sessizlik” algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya, Elazığ ilindeki 20 ilköğretim okulunda 2009-2010 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 444 okul yöneticisi ve öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet değişkeni açısından kadın katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının daha yüksek olduğu, branş değişkeni açısından “Dil (Türkçe ve İngilizce)” grubunda bulunan katılımcıların diğer branşlarda bulunan katılımcılara oranla daha fazla sessiz kaldığı, çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından 6-10 yıl okul kıdemine sahip katılımcıların algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş ve öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri açısından ise katılımcıların örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Morrison ve Milliken (2000), çalışmalarında, örgütsel sessizlik kavramını tanımlamışlar ve sessizliğin nedenlerinden bahsetmişlerdir. Örgütler için sessizliğin olumsuz etkilerini incelemişler ve sessizliğin örgütlerin değişimi ve gelişimi önünde büyük bir engel olduğunu belirtmişlerdir.

Eğriboyun (2013), ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve yönetici ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel, güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. İlişkisel tarama (survey) modelindeki çalışmanın evrenini 2011-2012 Eğitim-Öğretim Yılı’nda Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bulgular doğrultusunda araştırma sonucunun; çalışanların, örgütlerinin kendilerine bağlı ve destekçi olduğunu hissettiklerinde, güvenlerinin ve örgütsel bağlılıklarının da daha güçlü olduğunu ortaya koyduğu söylenebilir.

3. Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması, analizi ve kullanılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2009, s.81).

3.2. Evren

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 Eğitim Öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) bulunan ortaokullarda görev alan öğretmenler oluşturmaktadır.

3.3. Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) bulunan ortaokullardan tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 26 ortaokul ve bu okullarda görev yapan 467 öğretmen oluşturmaktadır. Bu sayı, evrenin %11,4'ünü oluşturmaktadır.

Tablo 1: Ortaokullara Gönderilen ve Gelen Ölçeklerin Sayısı

İlçe	Okul	Verilen Ölçek	Alınan Ölçek
Karatay	İsa Can Bezirci Ortaokulu	45	30
Karatay	Karatay Belediyesi İmam Hatip Ortaokulu	70	44
Karatay	Karma Ortaokulu	30	28
Karatay	Şehit Sadık Ortaokulu	35	13
Meram	Ahmet Azmi Makbule Elberk Ortaokulu	10	8
Meram	Fevzi Çakmak Ortaokulu	10	10
Meram	Kozağaç Konya Esnaf Sanatkârlar Odaları Birliği Ortaokulu	5	4
Meram	Mümtaz Kuru İmam Hatip Ortaokulu	23	13
Meram	Necip Fazıl Kısakürek İmam Hatip Ortaokulu	10	9
Meram	Sağlık Kasabası Ortaokulu	10	5
Meram	Sare Özkaşıkçı Yatılı Bölge Ortaokulu	42	18
Meram	Uhut Mah. A.Haşhaş İmam Hatip Ortaokulu	28	26
Meram	Vali Necati Çetinkaya Ortaokulu	65	39
Meram	Yaylapınar Ortaokulu	25	24
Selçuklu	A.Hazım Uluşahin İmam Hatip Ortaokulu	52	22
Selçuklu	Adnan Hadiye Sürmegöz Ortaokulu	16	13
Selçuklu	Aliya İzzet Begoviç İmam Hatip Ortaokulu	25	25
Selçuklu	Büyükbayram Ortaokulu	30	28
Selçuklu	Cumhuriyet Mah. Ahmet Haşhaş Ortaokulu	10	6
Selçuklu	Ertuğrulgazi Ortaokulu	15	13
Selçuklu	İsmail Hakkı Tonguç İmam Hatip Ortaokulu	10	7

Selçuklu	Mehmet Nuri Küçükköylü İmam Hatip Ortaokulu	30	27
Selçuklu	Özel Envar Koleji	35	5
Selçuklu	Özel Türmak Okulları	25	16
Selçuklu	Rebii Karatekin Ortaokulu	34	23
Selçuklu	Selçuklu Belediyesi İmam Hatip Ortaokulu	15	11
Toplam		26	467

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılacaktır.

3.4.1. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Gökhan KAHVECİ tarafından geliştirilen ölçek 30 maddeden ve 3 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler; yönetici, öğretmen ve ortam faktörleridir.

Yönetici faktörü 13 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörle, yöneticilerin, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini alıp almamaları, yönetici davranışlarının öğretmenlerde stres ve endişe oluşturup oluşturmadığı, yöneticilerin en iyi ben bilirim tavrının öğretmenlerin performanslarını düşürüp düşürmediği, yönetici performanslarının kötü olması sonucu öğretmenlerin sessiz kalma davranışının artıp artmadığı, okul yöneticisinin içtenliğinin ve dürüstlüğüünün öğretmenlerde özgüven sağlayıp sağlamadığı konuları hakkında bilgi sağlanmaya çalışılacaktır.

Öğretmen faktörü 11 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörle öğretmenlerin görüşlerini bildirdiğinde olumsuz tepki alıp almayacağı korkusu, gerçekleri bilmelerine rağmen bunu dile getirip getirmemeleri, sadece belirli konular hakkında konuşmayı tercih edip etmemeleri, bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusundan dolayı susmayı tercih edip etmedikleri, dışlanacakları endişesiyle sessiz kalıp kalmamaları hakkında bilgi sağlanmaya çalışılacaktır.

Ortam faktörü 6 maddeden oluşmaktadır. Bu faktör, öğretmenlerin meslektaşlarından düşüncelerini ifade ettiği için olumsuz tepkiler alıp almadığı, okuldaki israf ve kayıpların onları sessizliğe itip itmediği, öğretmenlerin kendilerini ifade edememesinin özgüven eksikliğine neden olup olmadığı, yöneticilerin ve meslektaşlarının otoriter tutumunun öğretmenleri sessiz kalma davranışına yönlendirip yönlendirmediği gibi konuları içermektedir.

Ölçeğin güvenilirliği ölçeği hazırlayan kişi tarafından daha önceden hesaplanmış ve alfa güvenilirlik katsayısı 0,883 bulunmuştu. Bu çalışmada güvenilirlik için tekrar hesaplama yapılmış ve bu ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0.888 olarak hesaplanmıştır.

3.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Gökhan KAHVECİ tarafından geliştirilen ölçek 28 maddeden ve 3 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık faktörleridir.

Devam Bağlılığı adı verilen birinci faktör 10 madde içermekte olup, katılımcıların buldukları okuldan ayrılmak isteyip istememeleri, okullarının çalışmak için mükemmel bir yer olup olmadığı, okul sayesinde performanslarının en üst düzeye ulaşip ulaşmadığı, tekrar seçme şansı olsa yine aynı okulda görev yapmayı isteyip istememeleri konusunda bilgi vermektedir. Ayrıca öğretmenlerin çalışabilecek daha huzurlu bir okul düşünüp düşünmedikleri, okullarından ayrılıp başka okullarda görev yapmayı akıllarından geçirip geçirmedikleri ve uzun yıllar aynı okulda çalışmayı isteyip istememeleri hakkında bilgi sağlanmaktadır.

“Duygusal Bağlılık” adı verilen ikinci faktör 14 madde içermektedir. Bu faktörde katılımcıların okulun başarısı için beklenenden öte çaba sarf edip etmedikleri, okullarının çıkar ve beklentilerine göre hareket edip etmedikleri, zamanlarının çoğunu okul için harcıyıp harcamadıkları, okullarını başkalarına anlatmaktan zevk alıp almadıkları, okulun problemlerini kendi problemleri gibi görüp görmedikleri konusunda bilgi sağlanmaya çalışılmıştır.

“Normatif Bağlılık” adı verilen üçüncü faktör ise 4 madde içermektedir. Bu faktörde, katılımcıların şu an görev yaptıkları okulda, çalışmaya karar verirken hata edip etmediklerini düşünmeleri, okulun kurallarına uyum sağlamada güçlük çekip çekmedikleri, okulun kurallarına mecbur oldukları için uyup uymadıkları ve okuldaki çalışma isteğinin her geçen gün azalıp azalmadığı gibi konular ele alınmıştır.

Ölçeğin güvenilirliği ölçeği hazırlayan kişi tarafından daha önceden hesaplanmış ve alfa güvenilirlik katsayısı 0,863 bulunmuştu. Bu çalışmada güvenilirlik için tekrar hesaplama yapılmış ve bu ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0.894 olarak hesaplanmıştır.

3.5. Veri Analiz Teknikleri

“Örgütsel Sessizlik” ve “Örgütsel Bağlılık” ölçeklerinde yer alan faktörlerin ortalamaları, faktörler bazında; cinsiyet değişkeni açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla t testi ve Mann Whitney U testleri yapılmıştır. Varyansların eşitliği durumunda t testi, varyansların eşit olmadığı durumlarda ise Mann Whitney U testi yapılmıştır. Branş, yaş, mesleki kıdem, okul kıdemi ve kadro değişkenleri açısından ortalamalar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Varyansların eşit varsayıldığı durumda tek yönlü varyans analizi, eşit varsayılmadığı durumlarda Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson Korelasyon Kat Sayısı yoluyla korelasyon hesaplanmıştır.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği		Örgütsel Bağlılık Ölçeği		Sınırlar	Düzeyler
Tamamen Katılıyorum	(5)	Tamamen Katılıyorum	(5)	4.21-5.00	Çok Yüksek
Katılıyorum	(4)	Katılıyorum	(4)	3.41-4.20	Yüksek
Orta Düzeyde Katılıyorum	(3)	Orta Düzeyde Katılıyorum	(3)	2.61-3.40	Orta
Katılmıyorum	(2)	Katılmıyorum	(2)	1.81-2.60	Düşük
Hiç Katılmıyorum	(1)	Hiç Katılmıyorum	(1)	1.00-1.80	Çok Düşük

Araştırmada toplanan verilerin istatistikî analizleri ve yorumlamaları yukarıdaki tablodaki derecelendirmeler ve sınırları dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Bu bölümde sırasıyla, katılımcıların cinsiyet, branş, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, bulunulan okuldaki çalışma süresi, örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel sessizlik düzeyi ve örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere ait bulgular yer almaktadır.

4.1. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri; cinsiyet, branş, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, bulunulan okuldaki çalışma süresi ve kadroları dikkate alınarak verilmiştir.

4.1.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	N	%
Bayan	230	49,3
Erkek	237	50,7
Toplam	467	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde erkek öğretmenlerin sayısının 237 ve cinsiyet dağılımı içerisindeki yüzdelerinin % 50,7 olduğu; bayan öğretmen sayısının 230 ve cinsiyet dağılımı içerisindeki yüzdelerinin ise % 49,3 olduğu görülmektedir.

4.1.2. Branş

Araştırmaya katılan katılımcıların branşlarına göre dağılımları Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3: Branşlara Göre Dağılım

Branş	N	%
Sosyal Alan	104	22,3
Sayısal Alan	131	28,1
Dil	135	28,9
Diğer	97	20,8
Toplam	467	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların branşlarına göre dağılımları incelendiğinde, sosyal alan (Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) ile ilgili branş öğretmenlerinin sayısının 104; yüzdeler oranının % 22,3, sayısal alan (Matematik, Fen ve Teknoloji, Teknoloji ve

Tasarım) ile ilgili branş öğretmenlerinin sayısının 131; yüzdeler oranın % 28.1, dil (Türkçe ve İngilizce) ile ilgili branş öğretmenlerinin sayısının 135; yüzdeler oranın % 28.9 ve diğer branş öğretmenlerinin (Güzel Sanatlar, Beden Eğitimi ve Müzik) sayısının 97; yüzdeler oranın % 20.8 oldukları görülmektedir.

Bu sonuçlara bakıldığında araştırmaya en fazla dil (Türkçe ve İngilizce) ile ilgili branş öğretmenlerinin, en az diğer branş öğretmenlerinin (Güzel Sanatlar, Beden Eğitimi ve Müzik) katıldığı görülmektedir.

4.1.3. Yaş

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşlarına göre dağılımları Tablo 4’ te görülmektedir.

Tablo 4: Yaşlara Göre Dağılım

Yaş Aralığı	N	%
21-25	19	4,1
26-30	83	17,8
31-35	90	19,3
36-40	105	22,5
41 ve üzeri	170	36,4
Toplam	467	100,0

Araştırmaya katılan katılımcılardan 19 kişi 21 ve 25 yaş aralığında olup ölçekleri cevaplayanların % 4,1’ ini oluşturmaktadır. 83 katılımcı 26 ve 30 yaşları arasında olup ölçekleri cevaplayanların % 17,8’ini oluşturmaktadır. 31 ve 35 yaş aralığında olan 90 katılımcı ölçekleri cevaplayanların % 19,3’ünü oluşturmaktadır. 36 ve 40 yaş aralığında olan 105 katılımcı ölçekleri cevaplayanların %22,5’ini oluşturmaktadır. 41 ve üzeri yaş aralığında olan ve 170 kişi ile ölçekleri cevaplayanların % 36,4’ünü oluşturan bu grup, araştırmaya katılanlardan yaş aralığı bakımından en kalabalık grubunu oluşturmaktadır. Yaş aralığı bakımından araştırmaya katılanların en azını 21 ve 25 yaş arasında olan katılımcılar oluşturmaktadır.

Katılımcıların yaşları incelendiğinde %36,4 ile en büyük grubu 41 ve daha yukarı yaşlardaki öğretmenler alırken, ikinci sırayı %22,5 oranla 36-40 yaşlarındaki öğretmenler oluşturmaktadır. En küçük grup % 4,1 oranla 21-25 yaş grubundaki öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu bulgu Konya il merkezi genelinde ortaokullarda orta yaşlı ve yaşlı denebilecek yönetici ve öğretmenlerin görev yaptığını göstermektedir.

4.1.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi

Araştırmaya katılan katılımcıların öğretmenlikteki hizmet sürelerine göre dağılımları Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5: Öğretmenlikteki Hizmet Süresine Göre Dağılım

Öğretmenlikteki Hizmet Süresi	N	%
1-5 Yıl	73	15,6
6-10 Yıl	101	21,6
11-15 Yıl	93	19,9
16-20 Yıl	81	17,3
21 ve üzeri yıl	119	25,5
Toplam	467	100,0

Ölçekleri cevaplayan katılımcıların öğretmenlikteki hizmet sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen sayısının 73 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %15,6; 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen sayısının 101 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %21,6; 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen sayısının 93 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %19,9; 16-20 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen sayısının 81 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %17,3; 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmen sayısının 119 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %25,5 olduğunu görülmektedir. 11-15; 16-20 ve 21 yıl ve üzeri hizmet süresi bulunan öğretmenlerin yüzde toplamlarına baktığımızda ise yaklaşık % 63 olmakta ve bu bulgu da bize Konya il merkezinde görev yapan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin fazla olduğunu göstermektedir.

4.1.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi

Araştırmaya katılan yönetici ve çalışan okuldaki hizmet sürelerine göre dağılımları Tablo 6' da görülmektedir.

Tablo 6: Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılım

Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi	N	%
1-5 Yıl	376	80,5
6-10 Yıl	54	11,6
11-15 Yıl	26	5,6
16-20 Yıl	9	1,9
21 ve üzeri yıl	2	0,4
Toplam	467	100,0

Ankete katılanların görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine göre dağılımına bakıldığında, 1-5 yıl arası çalışan katılımcılar sayısının 376 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %80,5; 6-10 yıl arası çalışan katılımcılar sayısının 54 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %11,6; 11-15 yıl arası çalışan katılımcılar sayısının 26 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %5,6; 16-20 yıl arası çalışan katılımcılar sayısının 9 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %1,9; 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar sayısının 2 ve dağılım içerisindeki yüzdesinin %0,4 olduğu görülmektedir. Anketin ortaokulda çalışan öğretmenler ile yapılması ve eğitim sistemindeki

(4+4+4) değişikliği ile okulların ilkokul ve ortaokul olarak dönüştürülmesi, 1-5 yıl arasında çalışanların yüzdelerinin fazla çıkmasının nedeni olarak söylenebilir.

4.2. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Algı Düzeyleri

Bu kısımda, örgütsel sessizliğin faktörleri (Yönetici, Öğretmen ve Ortam) ve bu faktörleri oluşturan maddeler ile değişkenler (cinsiyet, branş, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve kadro) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Otuz maddeden oluşan “Örgütsel Sessizlik” ölçeğinin genel ortalaması ve standart sapmasına ait bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 7: “Örgütsel Sessizlik” Ölçeğinin Genel Ortalaması ve Standart Sapması

Ölçek	\bar{X}	S.S.
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	3,39	1,03

Katılımcıların örgütsel sessizlik ölçeğinde yer alan 30 maddeye verdikleri yanıtların ortalamaları 3,39’dur. Bu ortalama, katılımcıların örgütsel sessizlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel sessizlik ölçeğinin standart sapmasına bakıldığında 1,03 olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre katılımcılar birbirine yakın cevaplar vermişlerdir.

4.3. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Algı Düzeyleri ile Cinsiyet, Yaş, Öğretmenlik Süresi, Çalıştıkları Okuldaki Süre ve Branş Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

4.3.1. Yönetici Faktörü

Örgütsel sessizliğin yönetici faktörü 13 madde içermektedir. Bu faktör, yöneticilerin öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almamaları, yönetici davranışlarının öğretmenlerde endişe ve stres oluşturduğu, yöneticilerin en iyi ben bilirim tavrının öğretmenlerin performanslarını düşürdüğü, yönetici performanslarının kötü olması sonucu öğretmenlerin sessiz kalma davranışının arttığı, okul yöneticisinin içtenliği ve dürüstlüğünün öğretmenlerde özgüven sağladığı gibi konuları içermektedir.

Yönetici faktörünü oluşturan madde ortalamaları ve standart sapmalarına ait bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 8: Yönetici Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Madde No	Madde	\bar{X}	S.S.
3	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.	3,94	,908
4	Okulumuzda farklı bakış açıları olduğunda isabetli karar verme ihtimali yükselir.	3,77	,982

6	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini ifade edememesi onları okuldan soğutur.	3,83	1,063
7	Öğretmenler problemlerini dile getiremediklerinde performansları düşer.	3,98	,955
10	Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.	4,01	,881
18	Okul yöneticilerinin "En iyi ben bilirim" tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.	3,67	1,146
19	Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.	3,47	1,089
20	Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.	3,65	1,099
21	Okuldaki sorunların dile getirilmemesi, hem öğretmenlerin hem de okulun gelişimini olumsuz etkiler.	4,08	,910
22	Okul yöneticilerinin içtenliği ve dürüstlüğü, öğretmenlerin kendi düşüncelerini dile getirmelerine teşvik eder.	4,32	,764
23	Okullarda sorunların dile getirilmemesinde kilit rol okul yöneticilerindedir.	3,79	,964
24	Okul yöneticilerinin, öğretmenleri hakkında önyargılı olması öğretmenlerin kendi duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.	3,82	,981
28	Yöneticiler ve öğretmenler arasında açık iletişimin olmaması, öğretmenlerin duygularını ifade etmemesine neden olur.	3,69	,991
Genel Ortalama		3,55	0,98

Yönetici faktörünün genel ortalaması ve standart sapması incelendiğinde, ölçeği cevaplayan katılımcıların örgütsel sessizliğin yönetici boyutuna yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,55$). Ölçeğin standart sapma değeri ölçeği cevaplayan katılımcıların birbirlerine benzer cevaplar verdiklerini göstermektedir (S.S.=0,979).

Yönetici faktörünü oluşturan maddelerin genel ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde maddelerin genel ortalamaları arasında fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Ölçeği cevaplayan katılımcıların yönetici boyutuna yönelik görüşleri birbirine yakın ve yüksek düzeydedir. Yönetici Faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en düşük “Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.” maddesidir ($\bar{X}=3,47$). Bununla birlikte Yönetici faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en yüksek olan “Okul yöneticilerinin içtenliği ve dürüstlüğü, öğretmenlerin kendi düşüncelerini dile getirmelerini teşvik eder.” maddesidir ($\bar{X}=4,32$). Bu bulguya göre, okul yöneticilerinin içtenliği ve dürüstlüğü öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmelerini olumlu yönde etkilemektedir. Yönetici boyutunu oluşturan maddelerden “Okuldaki sorunların dile getirilmemesi, hem öğretmenlerin hem de okulun gelişimini olumsuz etkiler.” önermesini içeren madde katılımcılar tarafından verilen cevaplara göre yüksek düzeyde algılanmaktadır ($\bar{X}=4,08$). Bu bulguya göre katılımcılar, sorunların dile getirilmesinin okulun gelişimi açısından önemli olduğunu düşünmektedir.

4.3.1.1. Cinsiyet ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki

Örgütsel Sessizliğin Yönetici Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılıklara ait bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 7: Yönetici Faktörü ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	S.D.	p
Kadın	230	50,37	7,85	0,886	465	,376
Erkek	237	49,72	7,95			

Yönetici faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkilere ait bulgular incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların yönetici faktörünün maddelerine verdikleri cevapların aritmetik yaklaşık ortalamaları kadın $\bar{X}=50,37$ ve erkek $\bar{X}=49,72$ olup, kadın katılımcılar ile erkek katılımcıların yönetici faktörüne yönelik algıları arasında istatistiki olarak önemli bir fark olmadığı görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre ($p=,376$) anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=0,886$; $p>,05$). Bu bulgulara göre yönetici faktöründe yer alan maddeler kadın ve erkek katılımcılar tarafından aynı şekilde algılanmaktadır. Yönetici boyutuna yönelik kadın katılımcıların ortalamaları daha yüksek düzeyde olduğundan, erkek katılımcılara oranla yönetici boyutundan kaynaklanan sessiz kalma davranışları daha yüksek düzeydedir. Kadın katılımcılar okulda duygu ve düşüncelerini, erkek katılımcılara oranla daha az dile getirmektedirler.

4.3.1.2. Branş ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki

Yönetici Faktörü ile branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal-Wallis testine ait bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 108: Yönetici Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktör	Branş	N	Sıra Ortalaması	X^2	S.D.	p
Yönetici	Sosyal Alanlar	104	224,46	1,965	4	0,58
	Sayısal Alanlar	131	237,12			
	Dil	135	245,05			
	Diğer	97	224,64			

Branşa göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p= ,58$). Yönetici boyutuna yönelik algılarının en yüksek olduğu grup “Dil” branşında bulunan katılımcıların oluşturduğu gruptur (Sıra Ort.=245,05). Yönetici boyutuna yönelik en düşük algılara sahip olan grup ise “Sosyal Alanlar” branşında bulunan katılımcıların oluşturduğu gruptur (Sıra Ort.=224,46).

4.3.1.3. Yaş ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki

Yönetici Faktörü ile Yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo. 12’ te verilmiştir.

Tablo 9: Yönetici Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	213,151	4	53,288	,853	,492
Grup İçi	28859,231	462	62,466		
Toplam	29072,381	466			

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından yönetici faktörüne ilişkin algıları bakımından One-Way Anova testi ile karşılaştırılmıştır ve yönetici faktörüne ilişkin algıları açısından istatistikî olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu bulguya göre, ölçeği cevaplayan bütün yaş gruplarında bulunan katılımcıların yönetici boyutuna yönelik algılarının benzer şekilde olduğu görülmektedir.

4.3.1.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki

Yönetici Faktörü ile öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 102: Yönetici Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	291,843	4	72,961	1,171	,323
Grup İçi	28780,538	462	62,296		
Toplam	29072,381	466			

Öğretmenlikteki hizmet süresine göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların öğretmenlikteki hizmet sürelerine göre yönetici boyutuna yönelik algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.3.1.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Yönetici Faktörü Arasındaki İlişki

Yönetici Faktörü ile çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 113: Yönetici Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
--	--------------------	------------------------	---------------------------	---	---

Gruplar Arası	291,843	4	16,735	0,267	,899
Grup İçi	28780,538	462	62,782		
Toplam	29072,381	466			

Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri açısından elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların öğretmenlikteki hizmet sürelerine göre yönetici boyutuna yönelik algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.3.2. Öğretmen Faktörü

Örgütsel sessizliğin öğretmen faktörü 11 madde içermektedir. Bu faktör, öğretmenlerin görüşlerini bildirdiğinde olumsuz tepki alacağı korkusu, gerçekleri bilmelerine rağmen bu durumu dile getirememeleri, sadece belirli konular hakkında konuşmayı tercih etmeleri, bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusundan dolayı susmayı tercih etmeleri, dışlanacakları endişesiyle sessiz kalmaları konularıyla ilgilidir.

Öğretmen Faktörünü oluşturan maddelerin ortalamaları ve standart sapmalarına ait bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 14: Öğretmen Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları.

Madde No	Madde	\bar{X}	S.S.
1	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler	2,99	1,07
2	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.	2,57	1,07
5	Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.	2,28	1,06
9	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.	3,19	1,03
15	Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.	3,01	1,26
16	Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerini saygı ile karşılar.	3,67	1,00
25	Öğretmenlerin olay ve durumlar karşısında sessiz kalmaları, gizli bir muhalefetin göstergesidir.	3,16	1,10
26	Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.	3,05	1,01
27	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.	2,90	1,05
29	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.	3,32	1,02
30	Öğretmenler okulda karşılaştıkları sorunları dile getirmekten kaçınırlar.	2,75	1,03
Genel Ortalama		2,99	1,06

Öğretmen faktörünü oluşturan maddelerin genel ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde maddelerin genel ortalaması arasında fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Ölçeği cevaplayan katılımcıların öğretmen boyutuna yönelik görüşleri birbirine yakın ve orta düzeydedir. Öğretmen faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en düşük ve diğer maddelere göre ortalama anlamında farkın fazla olduğu “Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler” maddesidir ($\bar{X}=2,28$). Diğer bir taraftan öğretmen faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en yüksek olan “Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerini saygı ile karşılar.” maddesidir ($\bar{X}=3,67$). Bununla birlikte bu madde standart sapma bakımından en düşük yüzdeye sahiptir. Bu bulgular öğretmenlerin düşüncelerinin yöneticiler tarafından dikkate alındığını ve yöneticilerin öğretmenlerin görüşlerine saygı gösterdiğini belirtmektedir. Diğer yüksek düzeyde ortalamaya sahip olan madde “Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.” önermesini içermektedir ($\bar{X}=3,32$). Bu bulgu, öğretmenlerin sorun çıkarmamak ve şikâyetçi görünmemek için sessiz kaldığını göstermektedir.

4.3.2.1. Cinsiyet ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki

Örgütsel Sessizliğin Öğretmen Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılıklara ait bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 125: Öğretmen Faktörü İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	S.D.	p
Kadın	230	32,86	6,29	- 0,112	465	,911
Erkek	237	32,93	6,74			

Öğretmen faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkilere ait bulgular incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların öğretmen faktörünün maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları kadınlarda $\bar{X}=32,86$ ve erkeklerde $\bar{X}=32,93$ olup, erkek katılımcılar ile kadın katılımcılar arasında öğretmen faktörüne yönelik algılarında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulgulara göre öğretmen faktöründe yer alan maddeler kadın ve erkek katılımcılar tarafından benzer şekilde algılanmaktadır.

4.3.2.2. Branş ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki

Öğretmen Faktörü ile branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 16: Öğretmen Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
-----------------	---------------------	------------------------	---	---

Gruplar Arası	312,308	3	104,103	2,477	0,061
Grup İçi	19459,55	463	42,029		
Toplam	19771,86	466			

Branş değişkeni bakımından elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı için yapılan Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.3.2.3. Yaş ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki

Öğretmen Faktörü ile Yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 137: Öğretmen Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	301,659	4	75,415	1,789	0,129
Grup İçi	19470,199	462	42,143		
Toplam	19771,859	466			

Öğretmen Faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait yapılan F testi analizi sonuçlarına bakıldığında; Öğretmen faktörünün yaş değişkeni açısından ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu verilere göre, ölçeği cevaplayan bütün yaş gruplarında bulunan katılımcıların öğretmen boyutuna yönelik algıları benzer şekildedir.

4.3.2.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki

Öğretmen Faktörü ile öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 18: Öğretmen Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	553,036	4	138,259	3,324	,011*
Grup İçi	19218,823	462	41,599		
Toplam	19771,859	466			

* $p<,05$

Öğretmenlerin, öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni Öğretmen Faktörü algıları bakımından One-Way Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Öğretmen Faktörü açısından

istatistikî bakımdan anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı farkın nereden kaynaklandığını bulmak için devam analizi olan çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmıştır.

Yapılan çoklu karşılaştırma testinden çıkan sonuca baktığımızda ise, ölçeğin genelinde farkın 1-5 yıllık hizmet süresine sahip olan öğretmenler ile 16-20 yıllık hizmet süresine sahip öğretmenler arasından ve 6-10 yıllık hizmet süresine sahip olan öğretmenler ile 16-20 yıllık hizmet süresine sahip öğretmenler arasından kaynaklandığı ortadadır. Bu anlamlı fark 1-5 ve 6-10 yıllık hizmet süresine sahip öğretmenlerin lehinedir (-3,478, -2,646).

4.3.2.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Öğretmen Faktörü Arasındaki İlişki

Öğretmen Faktörünün çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre genel ortalaması ve standart sapmasına ait bulgular Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 19: Öğretmen Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktör	Çalışılan okuldaki hizmet süresi	N	Sıra Ortalaması	X ²	S.D.	P
Öğretmen	1 - 5 yıl	376	229,24	6,036	4	0,196
	6 - 10 yıl	54	238,84			
	11 - 15 yıl	26	290,94			
	16 - 20 yıl	9	256,00			
	21 yıl ve üzeri	2	159,25			

Çalışılan okuldaki hizmet süresine göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p > ,050$). Katılımcıların öğretmen boyutuna yönelik algıları birbirleriyle aynı doğrultudadır. Öğretmen boyutuna yönelik algılarının en yüksek olduğu grup 11-15 yıl hizmet süresine sahip katılımcıların oluşturduğu gruptur (Sıra Ort.=290,94). En düşük düzeyde öğretmen boyutuna yönelik algılara sahip olan grup 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip katılımcıların oluşturduğu gruptur (Sıra Ort.=159,25). 21 yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin ortalamalarının düşük olması, çalışmaya katılanların (N=2) az olmasından kaynaklanabilir.

4.3.3. Ortam Faktörü

Örgütsel Sessizliğin Ortam Faktörü 6 madde içermektedir. Bu faktörde, öğretmenlerin düşüncelerini ifade ettiği için meslektaşlarından olumsuz tepkiler alması, okuldaki israf ve kayıpların onları sessizliğe itmesi, öğretmenlerin kendilerini ifade edememesinin özgüven eksikliğine neden olması, yöneticilerin ve meslektaşlarının otoriter tutumunun öğretmenleri sessiz kalma davranışına yönlendirdiği gibi konular ele alınmıştır.

Ortam Faktörünü oluşturan madde ortalamaları ve standart sapmalarına ait bulgular Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 20: Ortam Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Madde No	Madde	\bar{X}	S.S.
8	Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.	3,10	1,09
11	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıklayamaması kendilerinde özgüven eksikliği doğurur.	3,79	0,96
12	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.	2,87	1,06
13	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.	2,74	1,14
14	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.	2,81	1,04
17	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.	3,40	1,03
Genel Ortalama		3,12	1,05

Ortam faktörünün genel ortalaması ve standart sapması incelendiğinde, ölçeği cevaplayan katılımcıların örgütsel sessizliğin ortam faktörüne yönelik algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,12$). Ölçeğin standart sapma değeri ölçeği cevaplayan katılımcıların birbirine benzer cevaplar verdiklerini göstermektedir (S.S.=1,05).

Ortam faktörünü oluşturan maddelerin genel ortalamaları ve standart sapmalarına bakıldığında, maddelerin genel ortalaması arasında fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Ortam Faktörünü oluşturan 11. ve 17. maddelerde katılımcıların ortam boyutuna yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,79$; $x=3,4$). Faktörü oluşturan diğer maddelerde ise katılımcıların ortam boyutuna yönelik algıları orta düzeydedir. Ortam faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en düşük ve diğer maddelere göre ortalama anlamında farkın fazla olduğu “*Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.*” maddesidir ($\bar{X}=2,74$). Bu bulguya göre öğretmenler görüşlerini ifade etmede yöneticilerin otoriter olmadığını düşünmektedir. Ortam faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en yüksek olan “*Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıklayamaması kendilerinde özgüven eksikliği doğurur.*” maddesidir ($\bar{X}=3,74$). Bu sonuca göre öğretmenlerin, sessiz kalmanın özgüven eksikliğine yol açtığını düşündüğünü göstermektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre madde ortalaması yüksek düzeyde olan diğer bir madde “*Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.*” önermesini içermektedir. Bu bulgu öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini eksik olduğunu düşündükleri durumlarda kendilerini ifade etmekte zorlanabileceklerini göstermektedir.

4.3.3.1. Cinsiyet ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki

Örgütsel Sessizliğin Ortam Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılıklara ait bulgular Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 21: Ortam Faktörü ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	S.D.	p
Kadın	230	18,47	3,878	- 1,4	465	0,158
Erkek	237	18,97	3,912			

Ortam Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkilere ait bulgular incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların ortam faktörünün maddelerine verdikleri cevaplara bakıldığında ise kadınlarda $\bar{X}=18,47$ ve erkeklerde $\bar{X}=18,97$ olup, kadın katılımcılar ile erkek katılımcılar arasında ortam faktörü boyutuna yönelik algıları arasında istatistik olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Elde edilen sonuçlara baktığımızda ortam faktöründe yer alan maddeler kadın ve erkek katılımcılar tarafından benzer şekilde algılanmaktadır.

4.3.3.2. Branş ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki

Ortam Faktörü ile branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 22: Ortam Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	100,629	3	33,543	2,223	,085
Grup İçi	6984,738	463	15,086		
Toplam	7085,366	466			

Branşa göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre ortalamalar arasında istatistikî açıdan anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ankete katılan öğretmenlerin branşlarına göre ortam faktörüne yönelik algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.3.3.3. Yaş ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki

Ortam Faktörü ile Yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 143: Ortam Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	74,085	4	18,521	1,220	,301
Grup İçi	7011,281	462	15,176		
Toplam	7085,366	466			

Ortam Faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına bakıldığında; Ortam Faktörünün yaş değişkeni açısından ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu verilere göre, ölçeği cevaplayan bütün yaş gruplarında bulunan katılımcıların ortam boyutuna yönelik algıları benzer şekildedir.

4.3.3.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki

Ortam faktörü ile öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 154: Ortam Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktör	Öğretmenlikteki hizmet süresi	N	Sıra Ortalaması	X ²	S.D.	P
Ortam	1 - 5 yıl	73	224,36	8,11	4	0,088
	6 - 10 yıl	101	212,94			
	11 - 15 yıl	93	241,09			
	16 - 20 yıl	81	267,02			
	21 yıl ve üzeri	119	229,77			

Öğretmenlikteki hizmet süresine göre elde edilen sonuçlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre ortalamalar arasında istatistikî olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Öğretmenlerin ortam boyutuna yönelik algıları birbirleriyle aynı doğrultudadır.

4.3.3.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Ortam Faktörü Arasındaki İlişki

Ortam Faktörü ile çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 25: Ortam Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	24,980	4	6,245	,409	,802
Grup İçi	7060,386	462	15,282		
Toplam	7085,366	466			

Ortam Faktörü ile çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına bakıldığında; Ortam faktörünün çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu

verilere göre, ölçeği cevaplayan öğretmenlerin çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından ortam boyutuna yönelik algıları benzer şekildedir.

4.4. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Hakkındaki Algı Düzeyleri

Bu bölümde örgütsel bağlılığın faktörleri (Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık) ve bu faktörleri oluşturan maddeler ile değişkenler (cinsiyet, branş, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve kadro) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Yirmi sekiz maddeden oluşan “Örgütsel Bağlılık” ölçeğinin genel ortalaması ve standart sapmasına ait bulgular Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 2616: “Örgütsel Bağlılık” Ölçeğinin Genel Ortalaması ve Standart Sapması

Ölçek	\bar{X}	S.S.
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	3,39	1,02

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 28 maddeye verdikleri yanıtların ortalamaları 3,39’dur. Bu ortalama, katılımcıların örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin standart sapması incelendiğinde standart sapmanın 1,02 olduğu görülmekte ve bu oran katılımcıların ölçeğe verdikleri cevapların birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

4.5. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Algı Düzeyleri ile Cinsiyet, Yaş, Öğretmenlik Süresi, Çalıştıkları Okuldaki Süre ve Branş Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

4.5.1. Devam Bağlılığı Faktörü

Devam bağlılığı faktörü 10 madde içermektedir ve katılımcıların buldukları okuldan ayrılmak istememeleri, okullarının çalışmak için mükemmel bir yer olduğu, okul sayesinde performanslarının en üst düzeye ulaştığı, tekrar seçme şansı olsa yine aynı okulda görev yapmayı istedikleri konusunda bilgi vermektedir. Ayrıca öğretmenlerin çalışılabilecek daha huzurlu bir okul düşünüp düşünmedikleri, okullarından ayrıлып başka okullarda görev yapmayı akıllarından geçirip/geçirmediikleri ve uzun yıllar aynı okulda çalışmayı isteyip/istemedikleri hakkında bilgi sağlanmaktadır.

Devam Bağlılığı Faktörünü oluşturan madde ortalamaları ve standart sapmalarına ait bulgular Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 2717: Devam Bağlılığı Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Madde No	Madde	\bar{X}	S.S.
5	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	3,34	1,14
6	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	3,76	1,05
7	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı düşüncesindeyim.	3,28	1,12
8	Tekrar seçme imkânım olsa yine bu okulda çalışmayı isterdim.	3,55	1,18
9	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye teşvik ediyor.	3,36	1,13
10	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığımı düşünüyorum.	3,51	0,99
17	Okulumun değerleriyle kendi değerlerim oldukça benzerdir.	3,59	0,96
21	Çalışabilecek daha huzurlu bir okul düşünemiyorum.	3,09	1,15
27	Okulumdan ayrılıp başka okulda görev alma beklentisi aklımın ucundan bile geçmez.	3,11	1,16
28	Çok uzun yıllar bu okulda çalışsam da hala bundan memnuniyet duyacağımdan ve sıkılmayacağımdan eminim.	3,25	1,13
Genel Ortalama		3,38	1,10

Devam bağlılığı faktörünün genel ortalaması ve standart sapması incelendiğinde ölçeği cevaplayan katılımcıların devam bağlılığı algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,38$). Ölçeğin standart sapma değerine bakıldığında ölçeği cevaplayan katılımcıların birbirlerine benzer cevaplar verdikleri görülmektedir (S.S.=1,10).

Devam Bağlılığı Faktörünü oluşturan maddelerin genel ortalamaları ve standart sapmalarına bakıldığında maddelerin genel ortalaması arasında fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Ölçeği cevaplayan katılımcıların devam bağlılığı hakkındaki görüşleri birbirine yakın ve orta düzeydedir. Devam bağlılığı faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en düşük “*Çalışabilecek daha huzurlu bir okul düşünemiyorum.*” maddesidir ($\bar{X}=3,09$). Bu bulguya göre katılımcılar başka bir okulda da huzurlu olabileceklerini düşünmektedir. Bununla birlikte devam bağlılığı faktörünü oluşturan maddelerden ortalaması en yüksek olan madde “*Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.*” maddesidir ($\bar{X}=3,76$). Bu bulguya göre katılımcılar görev yaptıkları okulda çalışmaktan memnundurlar.

4.5.1.1. Cinsiyet ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki

Devam Bağlılığı Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılıklara ait bulgular Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 188: Devam Bağlılığı Faktörü İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkilere Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	230	224,31	51592,00	25027	0,12**

Erkek	237	243,40	57686,00
-------	-----	--------	----------

**p<01; *p<,05

Devam Bağlılığı Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkilere ait yapılan Mann-Whitney U Testi bulgularına bakıldığında, kadın ve erkek katılımcıların devam bağlılığı boyutunun maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarına göre erkeklerin kadınlara göre oranları daha yüksektir (Sıra Ort.= 243,40; Sıra Ort.=224,31). Katılımcıların devam bağlılığı boyutuna yönelik algılarının cinsiyetlerine göre, 05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (p>0,05). Bu bulgulara göre devam bağlılığı faktöründe yer alan maddeler kadın ve erkek katılımcılar tarafından benzer şekilde algılanmaktadır.

4.5.1.2. Branş ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki

Devam Bağlılığı Faktörü ile branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 29: Devam Bağlılığı Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	290,643	3	96,881	1,380	,248
Grup İçi	32497,562	463	70,189		
Toplam	32788,206	466			

Örgütsel Bağlılığın Devam Bağlılığı Faktöründen elde edilen ortalamalar, branş değişkeni açısından ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar oluşturmamaktadır (p>0,05). Sosyal alanlar, sayısal alanlar, dil ve diğer grupta yer alan katılımcıların devam bağlılığı ortalamaları istatistiksel açıdan birbirinden anlamlı farklılıklar oluşturmamaktadır.

4.5.1.3. Yaş ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki

Devam Bağlılığı Faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 190: Devam Bağlılığı Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	403,972	4	100,993	1,441	,219
Grup İçi	32384,233	462	70,096		
Toplam	32788,206	466			

Devam Bağlılığı Faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına bakıldığında; devam bağlılığı faktörünün branş değişkeni açısından ,05

düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu bulguya göre ölçeği cevaplayan bütün yaş gruplarında bulunan katılımcıların devam bağlılığı algılarının benzer şekilde olduğu göstermektedir.

4.5.1.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki

Devam Bağlılığı Faktörü ile öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo.35'te verilmiştir.

Tablo 31: Devam Bağlılığı Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	37,821	4	9,455	,133	,970
Grup İçi	32750,385	462	70,888		
Toplam	32788,206	466			

Devam Bağlılığı Faktörü ile öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına bakıldığında; devam bağlılığı faktörünün öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni açısından ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu verilere dayanarak, ölçeği cevaplayan katılımcıların devam bağlılığı algılarının benzer şekilde olduğu görülmektedir.

4.5.1.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Devam Bağlılığı Faktörü Arasındaki İlişki

Devam Bağlılığı Faktörü ile çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal-Wallis testine ait bulgular Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 32: Devam Bağlılığı Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktör	Çalışılan okuldaki hizmet süresi	N	Sıra Ortalaması	X ²	S.D.	P
Devam Bağlılığı	1 - 5 yıl	376	237,04	2,759	4	0,599
	6 - 10 yıl	54	209,75			
	11 - 15 yıl	26	239,40			
	16 - 20 yıl	9	253,17			
	21 yıl ve üzeri	2	160,25			

Çalışılan okuldaki hizmet süresine göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların

öğretmenlikteki hizmet süresine göre devam bağlılığı algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.5.2. Duygusal Bağlılık Faktörü

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Duygusal Bağlılık Faktörü 14 madde içermektedir. Bu faktörde katılımcıların okulun başarısı için beklenenden öte çaba sarf ettikleri, okullarının çıkar ve beklentilerine göre hareket ettikleri, zamanlarının çoğunu okul için harcadıkları, okullarını başkalarına anlatmaktan zevk aldıkları, okulun problemlerini kendi problemleri gibi gördükleri konusunda bilgi sağlanmaya çalışılmıştır.

Duygusal Bağlılık Faktörünü oluşturan maddelerin ortalamaları ve standart sapmalarına ait bulgular Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 203: Duygusal Bağlılık Faktörü ortalamaları ve Standart Sapmaları

Madde No	Madde	\bar{X}	S.S.
11	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba göstermeye her zaman hazırım.	4,23	0,85
12	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	4,24	0,81
13	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	4,08	0,96
14	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	3,75	1,07
15	Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	4,07	0,90
16	Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler yapmaya ayırıyorum.	3,35	0,90
18	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	3,61	0,93
19	Bu okulun geleceğine gerçekten önem veriyorum.	4,06	0,85
20	Bu okulun problemlerini kendi problemlerim gibi algılıyorum.	3,79	0,92
22	Okul yararına işler organize etmede ve yürütmeye herkese göre daha aktifimdir.	3,19	0,93
23	Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.	3,32	0,90
24	Okula herkesten daha erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.	3,58	1,00
25	Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.	3,01	1,05
26	Beni ilgilendiren en önemli şeyler işimle ilgili olanlarıdır.	3,59	0,98
Genel Ortalama		3,71	0,93

Duygusal Bağlılık Faktörünün genel ortalaması ve standart sapması incelendiğinde ölçeği cevaplayan katılımcıların duygusal bağlılık algılarının yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,71$). Ölçeğin standart sapma değerine bakıldığında katılımcıların birbirlerine benzer cevaplar verdikleri görülmektedir (S.S.=0,93). Duygusal Bağlılık Faktörünü oluşturan maddelerin ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde, “*Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.*” maddesinin en düşük

ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3,01$). Bu bulguya göre katılımcılar mesai saatleri dışında çalışmayı pek tercih etmemektedir. Ortalaması en yüksek olan madde ise “*Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.*” maddesidir ($\bar{X}=4,24$). Bu bulguya göre katılımcılar okulun çıkarlarına uygun davranışlarda bulunmaktadır.

4.5.2.1. Cinsiyet ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Duygusal Bağlılık Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılıklara ait bulgular Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 214: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	S.D.	p
Kadın	230	50,87	8,211	- 2,454	461,84	0,014*
Erkek	237	52,85	9,193			

*p<,05

Duygusal Bağlılık Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan t testi bulgularına bakıldığında, kadın ve erkek katılımcıların duygusal bağlılık faktörünün maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları kadınlarda $\bar{X}=50,87$ ve erkeklerde $\bar{X}=52,85$ olup, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla duygusal bağlılık boyutuna yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t= -2,454; p=,014). Bu bulgulara göre duygusal bağlılık faktöründe yer alan maddeler kadın ve erkek katılımcılar tarafından farklı şekilde algılanmaktadır.

4.5.2.2. Branş ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Duygusal Bağlılık Faktörü ile branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 40’te verilmiştir.

Tablo 3522: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	267,793	3	89,264	1,161	0,323
Grup İçi	35574,250	463	76,834		
Toplam	35842,043	466			

Duygusal Bağlılık Faktörü ile branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına bakıldığında; duygusal bağlılık faktörünün branş değişkeni açısından ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05). Bu bulguya göre, ölçeği cevaplayan katılımcıların duygusal bağlılık algılarının benzer şekilde olduğu görülmektedir.

4.5.2.3. Yaş ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Duygusal bağlılık faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 3623: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	436,913	4	109,228	1,425	0,224
Grup İçi	35405,13	462	76,634		
Toplam	35842,04	466			

Duygusal bağlılık faktörü ile yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına bakıldığında; duygusal bağlılık faktörünün branş değişkeni açısından ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu bulguya göre, ölçeği cevaplayan bütün yaş gruplarında bulunan katılımcıların duygusal bağlılık algılarının benzer şekilde olduğu görülmektedir.

4.5.2.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Duygusal Bağlılık Faktörü ile öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 3724: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	83,639	4	20,910	0,270	0,897
Grup İçi	35758,404	462	77,399		
Toplam	35842,043	466			

Öğretmenlikteki hizmet süresine göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların öğretmenlikteki hizmet sürelerine göre duygusal bağlılık algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.5.2.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Duygusal Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Duygusal Bağlılık Faktörü ile çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 43'te verilmiştir.

Tablo 258: Duygusal Bağlılık Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	114,500	4	28,625	0,370	0,829
Grup İçi	35727,543	462	77,332		
Toplam	35842,043	466			

Çalışılan okuldaki hizmet süresine göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların çalışılan okuldaki hizmet sürelerine göre duygusal bağlılık algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.5.3. Normatif Bağlılık Faktörü

Örgütsel bağlılığın Normatif Bağlılık Faktörü 4 madde içermektedir. Bu faktörde, katılımcıların şu an görev yaptıkları okulda, çalışmaya karar verirken hata ettiklerini düşünmeleri, okulun kurallarına uyum sağlamada güçlük çektikleri, okulun kurallarına mecbur oldukları için uydukları ve okuldaki çalışma isteğinin her geçen gün azaldığı gibi konular ele alınmıştır.

Normatif Bağlılık Faktörünü oluşturan maddelerin ortalamaları ve standart sapmalarına ait bulgular Tablo 45'te verilmiştir.

Tablo 3926: Normatif Bağlılık Faktörünü Oluşturan Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Madde No	Madde	\bar{X}	S.S.
1	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	4,33	0,957
2	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	4,41	0,888
3	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	4,31	0,921
4	Bu okulda çalışma isteğimin her geçen gün azaldığımı hissediyorum.	4,01	1,081
Genel Ortalama		4,27	0,962

Normatif Bağlılık Faktörünün genel ortalaması ve standart sapması incelendiğinde ölçeği cevaplayan katılımcıların normatif bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu

görülmektedir ($\bar{X}=4,27$). Ölçeğin standart sapma değerine bakıldığında katılımcıların birbirlerine benzer cevaplar verdikleri görülmektedir (S.S.=0,962).

Normatif Bağlılık Faktörünü oluşturan maddelerin ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde, “*Bu okulda çalışma isteğimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.*” maddesinin en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($\bar{X}=4,01$). Ortalaması en yüksek olan madde “*Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.*” maddesidir ($\bar{X}=4,41$).

4.5.3.1. Cinsiyet ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Normatif Bağlılık Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılıklara ait bulgular Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 270: Normatif Bağlılık Faktörü İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	S.D.	p
Kadın	230	5,96	3,782	- 0,106	461,7	0,916
Erkek	237	6,00	4,244			

Normatif Bağlılık Faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkilere ait bulgular incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların normatif bağlılık boyutunun maddelerine verdikleri cevaplar arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulgulara göre normatif bağlılık faktöründe yer alan maddeler kadın ve erkek katılımcılar tarafından benzer şekilde algılanmaktadır.

4.5.3.2. Branş ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Normatif Bağlılık Faktörü ile Branş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal- Wallis testine ait bulgular Tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 281: Normatif Bağlılık Faktörü ile Branş Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktör	Branş	N	Sıra Ortalaması	X ²	S.D.	p
Normatif Bağlılık	Sosyal Alanlar	104	215,21	8,415	3	0,038*
	Sayısal Alanlar	131	249,92			
	Dil	135	248,95			
	Diğer	97	211,85			

* $p<,05$

Branş değişkenine göre elde edilen sonuçlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı için yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre ortalamalar arasında istatistikî olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği

bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Analizlerin sonucunda farklılığın sayısal alan öğretmenleriyle ve sosyal alan öğretmenleri arasında olduğu ve bu anlamlı farkın sayısal alan öğretmenleri lehine olduğu görülmüştür (U=5811,00; z=-1,970;p= .049). Sosyal alan öğretmenleri ve dil grubu öğretmenleri arasında yapılan karşılaştırmada ise dil grubu öğretmenleri lehinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır (U=6002,00; z=-1,960;p= .050). Sayısal alan öğretmenleri ve diğer gruba dâhil öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında Sayısal alan öğretmenleri lehinde anlamlı farklılık bulunmuştur (U=5315,5;z= -2.145;p=.032). Dil grubu öğretmenleri ile diğer grubuna dâhil öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinde dil grubu öğretmenleri doğrultusunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır (U=5501.50;z=-2.114;p=.035). Elde edilen bulgular doğrultusunda sayısal alan öğretmenleri ile dil grubu öğretmenlerinin okul içinde normatif bağlılık düzeyleri daha yüksektir.

4.5.3.3. Yaş ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Normatif Bağlılık Faktörü ile Yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal- Wallis testine ait bulgular Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 292: Normatif bağlılık faktörü ile Yaş değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktör	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X ²	S.D.	p
Normatif Bağlılık	21-25	19	170,92	7,100	4	0,131
	26-30	83	237,68			
	31-35	90	219,13			
	36-40	105	234,48			
	41 ve üzeri	170	246,83			

Yaş değişkenine göre elde edilen sonuçlar arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığı amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır (p>0,05). Katılımcıların yaşa göre normatif bağlılık algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.5.3.4. Öğretmenlikteki Hizmet Süresi ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki İlişki

Normatif Bağlılık Faktörü ile Öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait Kruskal-Wallis testine ait bulgular Tablo 49’da verilmiştir.

Tablo 303: Normatif Bağlılık Faktörü İle Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktör	Öğretmenlikteki Hizmet Süresi	N	Sıra Ortalaması	X ²	S.D.	p
Normatif Bağlılık	1-5	73	213,86	5,441	4	0,245
	6-10	101	217,32			
	11-15	93	247,13			

16-20	81	238,94
21 ve üzeri	119	246,89

Öğretmenlikteki hizmet süresine göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların öğretmenlikteki hizmet süresine göre normatif bağlılık algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.5.3.5. Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi ile Normatif Bağlılık Faktörü Arasındaki ilişki

Normatif Bağlılık Faktörü ile çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilere ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ait bulgular Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 4431: Normatif Bağlılık Faktörü İle Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkilere Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalamaları	F	p
Gruplar Arası	106,945	4	23,736	1,665	0,157
Grup İçi	7419,796	462	16,060		
Toplam	7526,741	466			

Çalışılan okuldaki hizmet süresine göre elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre ortalamalar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların çalışılan okuldaki hizmet sürelerine göre normatif bağlılık algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.6. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyleri Arasındaki ilişkiler

Bu bölümde örgütsel sessizliği oluşturan faktörler (Yönetici, Öğretmen, Ortam) ile örgütsel bağlılığı oluşturan faktörler (Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan korelasyon testinden elde edilen bulgular Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 4532: Örgütsel Sessizliği Oluşturan Faktörler İle Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Faktörler Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Katsayıları

Faktörler	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Yönetici	Öğretmen	Ortam
Devam Bağlılığı	1					

Duygusal Bağlılık	,636**	1				
Normatif Bağlılık	-,531**	-,362**	1			
Yönetici	,023	,187**	-,039	1		
Öğretmen	-,218**	-,044	,295**	,414**	1	
Ortam	-,087	,011	,179**	,472**	,637**	1

**p<,01

Tablo 52’de verilen korelasyon sonuçlarına göre:

Ortam ve yönetici faktörü ile öğretmen faktörü arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır ($,414^{**}$; $,637^{**}$). Bu bulgu öğretmen boyutundan kaynaklanan sessizliğin artması veya azalması ile ortam ve yönetici boyutuna yönelik sessizliğin de artabileceğini veya azabileceğini göstermektedir. Ayrıca ortam faktörü ile yönetici faktörü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($,472^{**}$). Bu bulguya göre ortam faktöründen kaynaklanan sessiz kalma davranışının artması veya azalması sonucu, yönetici faktöründen kaynaklanan sessizliğinde artması veya azalması beklenir. Bununla birlikte bu bulguya dayanarak yöneticiden kaynaklanan sorunlardan dolayı sessiz kalma davranışı arttıkça, öğretmenlerin buldukları ortamdaki sessiz kalma davranışlarının arttığı söylenebilir.

Duygusal bağlılık faktörü ile yönetici faktörü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($,187^{**}$). Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütlerine karşı olan duygusal bağlılık algılarının artması sonucu, yöneticiden kaynaklanan sessizliğin de artması beklenir. Duygusal bağlılık faktörü ile öğretmen faktörü arasında negatif; ortam faktörü ile pozitif yönde ancak anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır.

Devam bağlılığı faktörü ile öğretmen faktörü ile arasında negatif yönde ($-,218^{**}$) bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulguya göre okula karşı devam bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri düşüktür. Devam bağlılığı faktörü ile yönetici faktörü arasında pozitif ve istatistikî olarak anlamsız, devam bağlılığı faktörü ile ortam boyutu arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Normatif bağlılık faktörü ile yönetici faktörü arasında negatif yönde ($-,039$) anlamlı olmayan bir ilişki varken normatif bağlılık ile öğretmen ve ortam faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Duygusal bağlılık faktörü ile normatif bağlılık faktörü arasında negatif yönde ($-,362^{**}$) ve istatistikî açıdan anlamlı olan bir ilişki vardır. Bu bulguya göre duygusal bağlılık algıları yüksek olan öğretmenlerin normatif bağlılık algıları düşmektedir.

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörlerinin birbirlerini pozitif yönde etkilediği görülmektedir ($,636^{**}$). Bu bulgu örgütlerde öğretmenlerin sahip oldukları duygusal bağlılıklarının artması ile devam bağlılıklarının da artabileceğini göstermektedir.

Normatif bağlılık faktörü ile devam bağlılığı faktörü arasında negatif yönde (-,531**) anlamlı olan bir ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık algılarının yüksek olduğu öğretmenler, okullarına karşı devam bağlılığı anlamında düşük algılara sahip olmaktadır.

5. Sonuçlar ve Tartışma

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

Araştırmadan elde edilen genel sonuçlar aşağıda belirtilmiştir;

1. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin demografik özellikleri nelerdir?

Bu araştırmada ölçekleri Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) bulunan 26 okulda görev yapan toplam 467 öğretmen cevaplamıştır. Öğretmenlerden sosyal alan öğretmenleri (Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) 104 kişilik katılımıla %22,3'ünü, sayısal alan öğretmenleri (Matematik, Fen ve Teknoloji, Teknoloji ve Tasarım) 131 kişilik katılımıla %28,1'ini, Dil alanı öğretmenleri (Türkçe ve İngilizce) 135 kişilik katılımıla %28,9'unu ve diğer alan öğretmenleri (Güzel Sanatlar, Beden Eğitimi, Müzik) 97 kişilik katılımıla % 20,8'ini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların 192'si 35 yas ve altında olup %41,2'lik dilimi oluştururken, 36 yaş ve üstü olanlar 275 kişilik katılımıla katılımcıların %58,8'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların; 230'u (%49,3) kadın, 237'si (%50,7) erkektir, 174'ü (% 37,2) 11 yılın altında mesleki kıdeme sahipken, 293'ü (%62,8) 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

2. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik hakkındaki algı düzeyleri nelerdir?

Örgütsel sessizlik algısının genel ortalaması 3,39 olup orta düzeydedir. İş görenler olay ve durumlar karşısında ne çok konuşmakta ne de çok sessiz kalmaktadır. Kolay (2012) de araştırmasında bu ortalamayı 2,68 olarak orta düzeyde bulmuştur. Ancak Kahveci (2010)'un çalışmasında bu ortalama 3,50 olup yüksek düzeydedir. Diğer bir deyişle Kahveci (2010) alışmasında iş görenlerin konuşmaktan çok susmayı tercih ettiklerini iş görenlerin duyu ve düşüncelerini, sorunlarını rahatça ifade edemediklerini belirtmiştir.

Yönetici faktörünün ortalaması 3,55 olup yüksek düzeydedir. Kahveci (2010) yönetici faktörünün ortalamasını 3,74 olarak ifade etmiştir. Bu sonuç Kahveci (2010) alışması ile benzerlik göstermektedir. İş görenler yöneticilerinin tutum ve davranışlarına bağlı olarak fikirlerini rahat bir şekilde ifade edememekte ve sessiz kalmayı tercih etmektedirler.

Öğretmen faktörünün ortalaması 2,99 olup orta düzeydedir. Bu sonuç Kahveci (2010)'un araştırmasında 3,33 olarak ifade edilmiştir. Buna göre sonuçlar benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin dışlanma endişeleri, bilgisizlik ve deneyimsizlik korkuları, olumsuz tepki alma korkuları nedeniyle sessiz kalma davranışlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle bu sebeplere bağlı olarak öğretmenler ne çok konuşmakta ne de çok sessiz kalmaktadırlar.

Ortam faktörünün ortalaması 3,12 olup orta düzeydedir. Kahveci (2010) ortam faktörünün ortalamasını 3,28 olarak bulmuştur. Bu sonuç Kahveci (2010) alışması ile

benzerlik göstermektedir. İş görenler ortama bağlı olarak yani okuldaki israf ve kayıplar, yönetici ve meslektaşların otoriter tutumu ve onlardan olumsuz tepki alma düşünceleri nedeniyle orta düzeyde sessiz kalmaktadırlar.

3. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri, cinsiyete, yaşa, öğretmenlik süresine, çalıştıkları okuldaki süreye ve branşa göre farklılıklar göstermekte midir?

Yönetici faktörü ile cinsiyet, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve kadro değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu veriler Kahveci (2010) verileriyle benzerlik göstermektedir.

Yönetici faktörü ile branş değişkeni arasında ,01 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamakla birlikte dil grubunda bulunan branş öğretmenlerinin diğer branşlara oranla durum ve olaylar karşısında daha fazla sessiz kaldıkları görülmektedir. Bununla birlikte sosyal alanlar grubunda yer alan katılımcıların sessiz kalmaktan çok konuşmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu sonuç Kahveci (2010) ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmen faktörü ile cinsiyet, branş, yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu sonuç Kahveci (2010) ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmen faktörü ile öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu anlamlı fark 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. Kahveci (2010)'a görev öğretmen faktörü ve öğretmenlikteki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna göre veriler uyuşmamaktadır.

Ortam faktörü ile cinsiyet, branş, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi ve çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak Kahveci (2010) çalışmasında branş ve çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenlerinin ortam faktörüyle arasındaki ilişkiyi anlamlı bulmuştur.

4. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri hangi düzeylerde dir?

Örgütsel bağlılığın genel ortalaması 3,39 olup orta düzeydedir. İş görenler kendilerini okullarına karşı orta düzeyde bağlı hissetmektedirler. Kahveci (2010) ve Menep (2009) bağlılık algı düzeyinin ortalamasını 3,34 olarak ifade ederken Kolay (2012) bu ortalamayı 3,14 olarak orta düzeyde bulmuştur. Bu sonuç yapılan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir.

Devam bağlılığı faktörünün ortalaması 3,38 olup orta düzeydedir. Kahveci (2010) devam bağlılığı faktörünün ortalamasını 3,28 olarak, Menep (2009) araştırmasında bu ortalamayı 3,14 olarak Kolay (2012) ise araştırmasında bu ortalamayı 2,68 olarak orta düzeyde bulmuştur. Bu sonuç Kahveci (2010), Menep (2009) ve Kolay (2012)'nin çalışmaları

ile benzerlik göstermektedir. Bu sonuca göre iş görenlerin okullarına devam etme isteklerinin orta düzeyde olduğunu görülmektedir.

Duygusal bağlılık faktörünün ortalaması 3,71 olup yüksek düzeydedir. Kahveci (2010)'a göre duygusal bağlılık faktörünün ortalaması 3,56, Menep (2009)'a göre bu ortalama 3,47, Kolay (2012)'ye göre ise bu ortalama 3,69 olup yüksek düzeydedir. Bu sonuçlar benzerlik göstermektedir. Bu verilere dayanarak iş görenlerin okullarına karşı duygusal anlamda yüksek düzeyde bağlı olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak iş görenlerin okullarının değerlerini güçlü bir şekilde benimsediği ve okullarının bir parçası olmayı kabul ettiği söylenebilir.

Normatif bağlılık faktörünün ortalaması 4,27 olup yüksek düzeydedir. Bu ortalama Kahveci (2010)'a göre 2,80, Kolay (2012)'ye göre 3,05 olup orta düzeyde, Menep (2009)'a göre ise 3,40 olup yüksek düzeydedir. İş görenlerin okullarına karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendilerini okulda kalmaya zorunlu görmesi algısı yüksek düzeydedir. Diğer bir ifadeyle iş görenler okullarına karşı ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir.

5. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri cinsiyete, yaşa, öğretmenlik süresine, çalıştıkları okuldaki süreye ve branşa göre farklılıklar göstermekte midir?

Devam bağlılığı faktörü ile cinsiyet, yaş, branş, öğretmenlikteki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu veriler Kahveci (2010)'un araştırmasındaki verilerle benzerlik göstermektedir. Yalçın ve İplik (2005) ise yaptıkları araştırma sonucu devam bağlılığının cinsiyet, hizmet süresi ve çalışılan iş yerindeki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediğini ancak yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Menep (2009)'a göre devam bağlılığı cinsiyete, branşa, yaşa, öğretmenlikteki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Kolay (2012)'ye göre devam bağlılığı faktörü ile cinsiyet, branş, öğretmenlikteki hizmet süresi ve çalışılan okuldaki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık yoktur.

Duygusal bağlılık faktörü ile branş, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu veriler Kahveci (2010)'un araştırmasındaki verilerle benzerlik göstermektedir. Yalçın ve İplik (2005) duygusal bağlılık faktörü ile cinsiyet, hizmet süresi ve çalışılan iş yerindeki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık olmadığını ancak yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Menep (2009)'a göre ise duygusal bağlılık faktörü ile yaş, branş, öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Kolay (2012) ise duygusal bağlılık faktörünün öğretmenlikteki hizmet süresi ve çalışılan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir değişiklik göstermediğini ancak branşa göre anlamlı değişiklik gösterdiğini belirtmiştir.

Duygusal bağlılık faktörü ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Erkek katılımcıların, kadın katılımcılara oranla okullarına duygusal anlamda

daha bağılı oldukları görülmektedir. Kahveci (2010) ise araştırmasında kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha yüksek duygusal bağılılık düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. Ancak Yalçın ve İplik (2005) , Menep (2009) ve Kolay (2012) yaptıkları araştırma sonucunda duygusal bağılılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Buna göre bulunan sonuç bu çalışmalarla uyuşmamaktadır.

Normatif bağılılık faktörü ile cinsiyet, yaş, öğretmenlikteki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu veriler Kahveci (2010)'un verileriyle uyuşmaktadır. Bununla birlikte normatif bağılılık faktörü ile branş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sayısal alan öğretmenleri ile dil grubu öğretmenlerinin okul içinde normatif bağılılık düzeyleri daha yüksektir. Kahveci (2010)'a göre ise sayısal alan öğretmenlerinin normatif bağılılık düzeyleri yüksek iken bu alanı sosyal alanlar ve diğer alanlar takip etmektedir. Yalçın ve İplik (2005) ve Kolay (2012)'ye göre ise normatif bağılılık faktörü cinsiyet, hizmet süresi ve çalışılan iş yerindeki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Menep (2009) normatif bağılılık faktörü ile cinsiyet, öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulamazken yaş ve branş değişkenleri ile anlamlı farklılığa rastlamıştır.

6. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağılılık algı düzeyleri arasındaki ilişkiler hangi yöndedir?

Örgütsel sessizlik faktörleri ile örgütsel bağılılık faktörleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde iş görenlerin normatif bağılılıklarının artmasıyla öğretmen faktörüne bağlı iş görenlerin gösterdiği sessizliğin de arttığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle iş görenler fikirlerini, sorunlarını ifade ettikleri zaman kendilerini okula karşı vicdanen rahatsız hissetmektedirler. Bununla birlikte iş görenlerin normatif bağılılıklarının artmasıyla ortam faktöründen kaynaklanan sessizliğin de arttığı söylenebilir. Yani iş görenlerin kendilerini okullarına karşı borçlu hissetme durumları arttıkça okuldaki israf ve kayıplar, yönetici ve meslektaşların otoriter tutumu ve onlardan olumsuz tepki alma gibi nedenlere bağlı olarak sessizlikleri de artmaktadır. Bu bulgular Kahveci (2010)'un bulgusuyla uyuşmaktadır. Ancak iş görenlerin normatif bağılılıklarının artması ile yönetici faktörüne dayalı sessizliklerinin azaldığı görülmektedir. Diğer bir deyişle iş görenlerin kendilerini okullarına karşı borçlu hissetme durumları arttıkça, yönetici davranışlarının iş görenlerde stres oluşturması, yöneticilerin “en iyi ben bilirim” tavrının öğretmenlerin performanslarını kötü etkilemesi gibi nedenlere bağlı olarak iş görenlerin konuşmayı tercih ettiği görülmektedir. Bu bulgu Kahveci (2010)'un bulgusuyla ters düşmektedir. İş görenlerin örgütlerine karşı olan duygusal bağılılık algılarının artması ile yönetici davranışlarının iş görenlerde stres oluşturması, yöneticilerin “en iyi ben bilirim” tavrının öğretmenlerin performanslarını kötü etkilemesi gibi nedenlere bağlı olarak iş görenlerin sessiz kalma davranışının da arttığı söylenebilir. Bununla beraber iş görenlerin duygusal olarak okullarına bağılılıkları arttıkça okuldaki israf ve kayıplar, yönetici ve meslektaşların otoriter tutumu ve onlardan olumsuz tepki alma gibi nedenlere bağlı olarak sessizlikleri de artmaktadır. Bu bulgular Kahveci (2010)'un bulgusuyla uyuşmaktadır. Ancak iş görenlerin duygusal bağılılıklarının artması onların öğretmen faktöründen kaynaklanan sessizlik davranışlarını azaltmaktadır. Yani duygusal bağılılığı fazla olan öğretmenler olumsuz

tepki alma korkusu, bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu gibi nedenlerle konuşmayı tercih etmezler. Bu bulgu Kahveci (2010)'un bulgusuyla ters düşmektedir. İş görenlerin devam bağlılığının artmasıyla, yani maddi kayıp, statü kaybı olmasın diye iş görenler okullarına bağlandıkça, yönetici davranışlarının iş görenlerde stres oluşturması, yöneticilerin “en iyi ben bilirim” tavrının öğretmenlerin performanslarını kötü etkilemesi gibi nedenlere bağlı olarak iş görenlerin sessizlik davranışının arttığı görülmektedir. Bu bulgu Kahveci (2010)'un bulgusuyla ters düşmektedir. Bununla beraber iş görenlerin devam bağlılığının artmasıyla okuldaki israf ve kayıplar, yönetici ve meslektaşların otoriter tutumu, onlardan olumsuz tepki alma korkusu ve bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu gibi nedenlere bağlı olarak konuşmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu bulgular Kahveci (2010)'un bulgularıyla uyusmaktadır.

6. Öneriler

Ortaokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlardan hareketle şu öneriler geliştirilmiştir.

6.1. Uygulamacılara İlişkin Öneriler

- Okul yöneticileri, öğretmenlerin fikirlerini, sorunlarını saygı ile karşılamalı, dikkate almalıdır.
- Okul yöneticileri, öğretmenlere karşı sert bir tutumla yaklaşmamalı, onlara karşı tutarlı ve adil davranmalıdır.
- Okul yöneticileri ve öğretmenler eleştirilere açık olmalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin fikirlerini ve sorunlarını dile getirmeleri için onları cesaretlendirmelidir.
- Öğretmenler meslektaşlarına saygılı olmalı, onların fikirlerini dikkate almalıdır.
- Öğretmenlerin okulda kendilerini rahat hissetmeleri için gerekli ortam yöneticiler ve öğretmenler tarafından oluşturulmalıdır.

6.2. Araştırmacılara İlişkin Öneriler

- Örgütsel sessizliğin okul kültürü ile olan ilişkisine yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Örgütsel sessizliğin okul başarısı üzerine etkisine yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Benzer araştırmalar ortaöğretim ve üniversite düzeyinde yapılabilir.

7. Kaynaklar

- Adelman, K. (2012). Promoting Employee Voice and Upward Communication in Healthcare: The CEO's Influence. *Journal of Healthcare Management*, 57 (2), 133-147.
- Alioğulları, Z. D. (2012). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki-Bir Uygulama-*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alparslan, A. M. (2010). *Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Alparslan, A.M. ve Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (6), 136-147.
- Aydoğdu, A. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Okul Müdürü Yeterlilikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Batmunkh, M. (2011). *Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 128-136.
- Bayram, T. Y. (2010). *Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Bisel, R.S. & Arterburn, E.N. (2012). Making Sense of Organizational Members' Silence: A Sensemaking-Resource Model. *Communication Research Reports*, 29 (3), 217-226.

- Bowen, F. & Blackmon, K. (2003). Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1393-1417.
- Boz, H. A. (1999). Kitle İletişim Araçları ve Suskunluk Sarmalı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 41-48.
- Bursalıoğlu, Z. (1967). *Eğitim idaresi*. Ankara: Kalaba.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 105-120.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 145-162.
- 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.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dyne, L.V. & Ang, S., Botero, I.C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1359-1392.
- Edmonson, A. (2003). Speaking Up in the Operating Room: How Team Leaders Promote Learning in Interdisciplinary Action Teams. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1419 – 1452.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Ehtiyar, R. ve Yanardağ, M. (2008). Organizational Silence: A Survey On Employees Working In A Chain Hotel. *Tourism and Hospitality Management*, 14 (1), 51-68.
- Erdoğan, E. (2011). *Etkili Liderlik Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta.
- Eroğlu, A.H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U.C. (2011). Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 97-124.
- Erol, G. (2012). *Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Garon, M. (2012). Speaking up, being heard: registered nurses' perceptions of workplace communication. *Journal of Nursing Management*, 20, 361-371.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2003). *Behaviour in Organisations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey, USA: Prentice Hall.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma. *Kahramanmaraş Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 107- 135.
- Gültekin, H. (2009). Örgütsel Bağlılık: Harran Üniversitesi'nde Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 46 (527), 91-101.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası/İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel.
- Gürkan, G.Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Henriksen, K. & Dayton, E. (2006). Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety. *Health Research and Educational Trust*, 41 (4), 1539-1554.

- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kahveci, G. ve Demirtaş Z. (2013). Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38 (167), 50-64.
- Kahveci, G. ve Demirtaş Z. (2013). Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (43).
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communitise. *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Knoll, M. & van Dick, R. (2013). Do I Hear the Whistle..? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. *J Bus Ethics*, 113, 349-362.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuyumcu, M. (2007). *İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği (Elazığ İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Menep, İ. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Şırnak/İdil Örneği)*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Milliken, F.J. & Morrison, E.W. (2003). Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions for Research on Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1564-1568.

- Milliken, F.J., Morrison, E.W. & Hewlin P.F. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don't Communicate Upward and Why. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1453-1476.
- Morrison, E.W. & 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.
- Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (2003). Speaking Up, Remaining Silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1353-1358.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Noelle-Neumann, E. (1974). The Spiral of Silence: A Theory of Public Opinion. *Journal of Communication*, 24, 43-51.
- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57 (2), 83-98.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özdemir, L. ve Uğur, S.S. (2013). Çalışanların "Örgütsel Ses ve Sessizlik Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (1), 257-281.
- Özgan, H. ve Külekçi E. (2012). Öğretim Elemanlarının Sessizlik Nedenleri ve Üniversitelerine Etkileri. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4).
- Park, C.W. & Keil, M. (2009). Organizational Silence and Whistle-Blowing on IT Projects: An Integrated Model. *Decision Sciences*, 40 (4), 901-918.
- Penley, L.E. & Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Pinder, C.C. & 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. & Bedeian, A.G. (2003). Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking Up in the Workplace. *Journal of Management Studies*, 40 (6): 1539-1562.
- Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.
- Sağban, Ş. (2011). *Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi (Afyonkarahisar İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Sarıkaya, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Performansları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Selvitopu, A. (2011). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Soycan, Ş. H. (2010). *Bankalarda Birleşme Sonrası Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sözen, C., Yeloğlu, H.O. ve Ateş, F. (2009). Eşitsizliğe Karşı Sessiz Kalma: Mavi Yakalı Çalışanların Motivasyonu Üzerine Görgül Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 395-408.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Tangirala, S. & Ramanujam, R. (2008). Employee Silence On Critical Work Issues: The Cross Level Effects Of Procedural Justice Climate. *Personnel Psychology*, 61, 37-68.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TDK (2005). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. Ankara.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Wasti, S.A. (2002). Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.
- Yanık, C. (2012). *Örgütsel Sessizlik İle Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

8. Ekler

EK-1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Cinsiyetiniz: Bayan() Bay()

Branşınız:

Yaşınız:

Okulunuzun bulunduğu bölge: İl () İlçe ()

Hizmet süreniz: yıl

Bulduğunuz okuldaki hizmet süreniz: yıl

Kadronuz: Müdür () Müdür Yardımcısı () Öğretmen()

Okulunuzun ismi:

Okulunuzun bulunduğu ilçe:

Sayın eğitimci,

Bu anket, örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla uygulanmaktadır. Elde edilen veriler sadece bilimsel bir araştırma amacıyla toplu halde değerlendirilerek kullanılacaktır. Adınız, Soyadınız ya da kimliğinizle ilgili bilgileri yazmanız sizden istenmemektedir. Katkılarınız için teşekkür eder öğretim yaşamınızda başarılar dileriz.

Prof.Dr. Musa GÜRSEL

Hümeyra ÖZTÜRK

Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Öğretim Üyesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıda verilen durumlar sizin okulunuzdaki koşulları hangi derecede tanımlamaktadır? Ölçekteki her bir ifadenin değer:

1-Hiç Katılmıyorum

2-Katılmıyorum

3-Orta Düzeyde Katılıyorum

4-Katılıyorum

5-Tamamen Katılıyorum

Örgütsel Bağlılık Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum					
	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.					
	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.					
	Bu okulda çalışma isteğimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.					
	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.					
	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.					
	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı düşüncesindeyim.					
	Tekrar seçme imkanım olsa yine bu okulda çalışmayı isterdim.					
	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye teşvik ediyor.					
0.	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.					
1.	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba göstermeye her zaman hazırım.					
2.	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.					
3.	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.					
4.	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.					
5.	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.					
6.	Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler yapmaya ayırıyorum.					
7.	Okulumun değerleriyle kendi değerlerim oldukça benzerdir.					
8.	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.					
9.	Bu okulun geleceğine gerçekten önem veriyorum.					
0.	Bu okulun problemlerini kendi problemlerim gibi algılıyorum.					
1.	Çalışabilecek daha huzurlu bir okul düşünemiyorum.					
2.	Okul yararına işler organize etmede ve yürütmekte herkese göre daha aktifimdir.					
3.	Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.					
4.	Okula herkesten daha erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.					
5.	Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.					
6.	Beni ilgilendiren en önemli şeyler işimle ilgili olanlardır.					
7.	Okulumdan ayrılıp başka okulda görev alma beklentisi aklımın ucundan bile geçmez.					
8.	Çok uzun yıllar bu okulda çalışsam da hala bundan memnuniyet duyacağım dan ve sıkılmayacağım dan eminim.					

EK-2 Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Örgütsel Sessizlik Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.					
2.	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.					
3.	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.					
4.	Okulumuzda farklı bakış açıları olduğunda isabetli karar verme ihtimali yükselir.					
5.	Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.					
6.	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini ifade edememesi onları okuldan soğutur					
7.	Öğretmenler problemlerini dile getiremediklerinde performansları düşer.					
8.	Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.					
9.	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.					
10.	Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.					
11.	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıklayamaması kendilerinde özgüven eksikliği doğurur.					
12.	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.					
13.	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.					
14.	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.					
15.	Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.					
16.	Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerini saygı ile karşılar.					
17.	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.					
18.	Okul yöneticilerinin “En iyi ben bilirim” tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.					
19.	Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.					
20.	Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
21.	Okuldaki sorunların dile getirilmemesi, hem öğretmenlerin hem de okulun gelişimini olumsuz etkiler.					
22.	Okul yöneticilerinin içtenliği ve dürüstlüğü, öğretmenlerin kendi düşüncelerini dile getirmelerine teşvik eder.					
23.	Okullarda sorunların dile getirilmemesinde kilit rol okul yöneticilerindir.					
24.	Okul yöneticilerinin, öğretmenleri hakkında önyargılı olması öğretmenlerin kendi duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
25.	Öğretmenlerin olay ve durumlar karşısında sessiz kalmaları, gizli bir muhalefetin göstergesidir.					
26.	Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.					
27.	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.					
28.	Yöneticiler ve öğretmenler arasında açık iletişimin olmaması, öğretmenlerin duygularını ifade etmemesine neden olur.					
29.	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikayetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.					
30.	Öğretmenler okulda karşılaştıkları sorunları dile getirmekten kaçınırlar.					

EK-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktörleri ve Faktörlere Ait Maddeler

Faktör 1: Devam Bağlılığı

5. Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.
6. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.
7. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı düşüncesindeyim.
8. Tekrar seçme imkânım olsa yine bu okulda çalışmayı isterdim.
9. Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye teşvik ediyor.
10. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığımı düşünüyorum.
17. Okulumun değerleriyle kendi değerlerim oldukça benzerdir.
21. Çalışabilecek daha huzurlu bir okul düşünemiyorum.
27. Okulumdan ayrılıp başka okulda görev alma beklentisi aklımın ucundan bile geçmez.
28. Çok uzun yıllar bu okulda çalışsam da hala bundan memnuniyet duyacağımdan ve sıkılmayacağımdan eminim.

Faktör 2: Duygusal Bağlılık

11. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba göstermeye her zaman hazırım.
12. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.
13. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.
14. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.
15. Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.
16. Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler yapmaya ayırıyorum.
18. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.
19. Bu okulun geleceğine gerçekten önem veriyorum.
20. Bu okulun problemlerini kendi problemlerim gibi algılıyorum.

22. Okul yararına işler organize etmede ve yürütmeye herkese göre daha aktifimdir.
23. Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.
24. Okula herkesten daha erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.
25. Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.
26. Beni ilgilendiren en önemli şeyler işimle ilgili olanlardır.

Faktör 3: Normatif Bağlılık

1. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum
2. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.
3. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.
4. Bu okulda çalışma isteğimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.

EK-4 Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Faktörleri ve Faktörleri Oluşturan Maddeler

Faktör 1: Yönetici

3. Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.

4. Okulumuzda farklı bakış açıları olduğunda isabetli karar verme ihtimali yükselir.

6. Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini ifade edememesi onları okuldan soğutur

7. Öğretmenler problemlerini dile getiremediklerinde performansları düşer.

10. Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.

18. Okul yöneticilerinin “En iyi ben bilirim” tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.

19. Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.

20. Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.

21. Okuldaki sorunların dile getirilmemesi, hem öğretmenlerin hem de okulun gelişimini olumsuz etkiler

22. Okul yöneticilerinin içtenliği ve dürüstlüğü, öğretmenlerin kendi düşüncelerini dile getirmelerine teşvik eder.

23. Okullarda sorunların dile getirilmemesinde kilit rol okul yöneticilerindedir.

24. Okul yöneticilerinin, öğretmenleri hakkında önyargılı olması öğretmenlerin kendi duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.

28. Yöneticiler ve öğretmenler arasında açık iletişimin olmaması, öğretmenlerin duygularını ifade etmemesine neden olur.

Faktör 2: Öğretmen

1. Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.

2. Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.

5. Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.

9. Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.

15. Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.

16. Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerini saygı ile karşılar.

25. Öğretmenlerin olay ve durumlar karşısında sessiz kalmaları, gizli bir muhalefetin göstergesidir.

26. Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.

27. Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.

29. Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikayetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.

30. Öğretmenler okulda karşılaştıkları sorunları dile getirmekten kaçınırlar.

Faktör 3: Ortam

8. Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.

11. Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıklayamaması kendilerinde özgüven eksikliği doğurur.

12. Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.

13. Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.

14. Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.

17. Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.

EK-5 Konya İli Merkez İlçelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmen Sayıları

İLÇE	Öğretmen	Yönetici	Genel Toplam
KARATAY	968	66	1.034
İmam Hatip Ortaokulu	305	19	324
Ortaokul	663	47	710
MERAM	1.139	102	1.241
İmam Hatip Ortaokulu	348	26	374
Ortaokul	769	71	840
Yatılı Bölge Ortaokulu	22	5	27
SELÇUKLU	1.713	108	1.821
İmam Hatip Ortaokulu	459	21	480
Ortaokul	1.225	84	1.309
Ortaokul (Görme Engelliler)	13	3	16
Ortaokul (İşitme Engelliler)	16		16
Genel Toplam	3.820	276	4.096

EK-6 Anova, Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi, t-Testi ve Homojenlik Testi Sonuçları

BRANŞ İLE FAKTÖRLER ARASINDAKİ İLİŞKİYİ GÖSTEREN ANOVA TESTİ SONUÇLARI

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
baglilikdevam	Between Groups	290,643	3	96,881	1,380	,248
	Within Groups	32497,562	463	70,189		
	Total	32788,206	466			
baglilikduygusal	Between Groups	267,793	3	89,264	1,162	,324
	Within Groups	35574,250	463	76,834		
	Total	35842,043	466			
bagliliknormatif	Between Groups	34,573	3	11,524	1,223	,301
	Within Groups	4363,979	463	9,425		
	Total	4398,552	466			
sessizlikyonetici	Between Groups	127,774	3	42,591	,681	,564
	Within Groups	28944,607	463	62,515		
	Total	29072,381	466			
sessizlikogretmen	Between Groups	312,308	3	104,103	2,477	,061
	Within Groups	19459,550	463	42,029		
	Total	19771,859	466			
sessizlikortam	Between Groups	100,629	3	33,543	2,223	,085
	Within Groups	6984,738	463	15,086		
	Total	7085,366	466			

YAŞ İLE FAKTÖRLER ARASINDAKİ İLİŞKİYİ GÖSTEREN ANOVA TESTİ
SONUÇLARI

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
baglilikdevam	Between Groups	403,972	4	100,993	1,441	,219
	Within Groups	32384,233	462	70,096		
	Total	32788,206	466			
baglilikduygusal	Between Groups	436,913	4	109,228	1,425	,224
	Within Groups	35405,130	462	76,634		
	Total	35842,043	466			
bagliliknormatif	Between Groups	56,316	4	14,079	1,498	,202
	Within Groups	4342,236	462	9,399		
	Total	4398,552	466			
sessizlikyonetici	Between Groups	213,151	4	53,288	,853	,492
	Within Groups	28859,231	462	62,466		
	Total	29072,381	466			
sessizlikogretmen	Between Groups	301,659	4	75,415	1,789	,130
	Within Groups	19470,199	462	42,143		
	Total	19771,859	466			
sessizlikortam	Between Groups	74,085	4	18,521	1,220	,301
	Within Groups	7011,281	462	15,176		
	Total	7085,366	466			

CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FAKTÖRLER ARASINDAKİ GÖRÜŞ FARKLILIĞINI
GÖSTEREN T-TESTİ SONUÇLARI

Cinsiyet		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
baglilikdevam	Kadın	230	33,24	8,288	,546
	Erkek	237	34,43	8,460	,550
baglilikduygusal	Kadın	230	50,87	8,211	,541
	Erkek	237	52,85	9,193	,597
bagliliknormatif	Kadın	230	5,96	3,782	,186
	Erkek	237	6,00	4,244	,214
sessizlikyonetici	Kadın	230	50,37	7,849	,518
	Erkek	237	49,72	7,950	,516
sessizlikogretmen	Kadın	230	32,86	6,286	,415
	Erkek	237	32,93	6,740	,438
sessizlikortam	Kadın	230	18,47	3,878	,256
	Erkek	237	18,97	3,912	,254

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
baglilikdevam	Equal variances assumed	1,348	,246	-1,536	465	,125	-1,191	,775	-2,715	,332
	Equal variances not assumed			-1,537	464,958	,125	-1,191	,775	-2,714	,332
baglilikduygusal	Equal variances assumed	5,270	,022	-2,450	465	,015	-1,978	,807	-3,565	-,392
	Equal variances not assumed			-2,454	461,845	,014	-1,978	,806	-3,562	-,394
bagliliknormatif	Equal variances assumed	4,040	,045	-,457	465	,648	-,130	,285	-,689	,429
	Equal variances not assumed			-,458	457,878	,647	-,130	,284	-,688	,428
sessizlikyonetici	Equal variances assumed	,076	,784	,886	465	,376	,648	,731	-,789	2,085
	Equal variances not assumed			,886	464,862	,376	,648	,731	-,789	2,085
sessizlikogretmen	Equal variances assumed	1,540	,215	-,112	465	,911	-,067	,604	-1,253	1,119
	Equal variances not assumed			-,112	464,271	,911	-,067	,603	-1,252	1,117
sessizlikortam	Equal variances assumed	,078	,781	-1,413	465	,158	-,509	,361	-1,218	,199
	Equal variances not assumed			-1,413	464,791	,158	-,509	,360	-1,218	,199

ÖĞRETMENLİKTEKİ HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİ İLE FAKTÖRLER ARASINDAKİ
ANOVA TESTİ SONUÇLARI

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
baglilikdevam	Between Groups	37,821	4	9,455	,133	,970
	Within Groups	32750,385	462	70,888		
	Total	32788,206	466			
baglilikduygusal	Between Groups	83,639	4	20,910	,270	,897
	Within Groups	35758,404	462	77,399		
	Total	35842,043	466			
bagliliknormatif	Between Groups	42,996	4	10,749	1,140	,337
	Within Groups	4355,557	462	9,428		
	Total	4398,552	466			
sessizlikyonetici	Between Groups	291,843	4	72,961	1,171	,323
	Within Groups	28780,538	462	62,296		
	Total	29072,381	466			
sessizlikogretmen	Between Groups	553,036	4	138,259	3,324	,011
	Within Groups	19218,823	462	41,599		
	Total	19771,859	466			
sessizlikortam	Between Groups	103,486	4	25,871	1,712	,146
	Within Groups	6981,880	462	15,112		
	Total	7085,366	466			

Multiple Comparisons

Tukey HSD							
Dependent Variable	(I) topl_hiz_suresi	(J) topl_hiz_suresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
baglilikdevam	1-5	6-10	,608	1,293	,990	-2,93	4,15
		11-15	,785	1,317	,976	-2,82	4,39
		16-20	,647	1,359	,989	-3,07	4,37
		21 ve ustü	,209	1,252	1,000	-3,22	3,64
	6-10	1-5	-,608	1,293	,990	-4,15	2,93
		11-15	,177	1,210	1,000	-3,14	3,49
		16-20	,039	1,256	1,000	-3,40	3,48
		21 ve ustü	-,399	1,139	,997	-3,52	2,72
	11-15	1-5	-,785	1,317	,976	-4,39	2,82
		6-10	-,177	1,210	1,000	-3,49	3,14
		16-20	-,138	1,280	1,000	-3,64	3,37
		21 ve ustü	-,576	1,165	,988	-3,77	2,61
	16-20	1-5	-,647	1,359	,989	-4,37	3,07
		6-10	-,039	1,256	1,000	-3,48	3,40

		11-15	,138	1,280	1,000	-3,37	3,64
		21 ve ustü	-,438	1,213	,996	-3,76	2,88
	21 ve ustü	1-5	-,209	1,252	1,000	-3,64	3,22
		6-10	,399	1,139	,997	-2,72	3,52
		11-15	,576	1,165	,988	-2,61	3,77
		16-20	,438	1,213	,996	-2,88	3,76
baglilikduygusal	1-5	6-10	-,636	1,352	,990	-4,34	3,07
		11-15	-,311	1,376	,999	-4,08	3,46
		16-20	-1,190	1,420	,919	-5,08	2,70
		21 ve ustü	-1,047	1,308	,930	-4,63	2,54
	6-10	1-5	,636	1,352	,990	-3,07	4,34
		11-15	,325	1,264	,999	-3,14	3,79
		16-20	-,553	1,312	,993	-4,15	3,04
		21 ve ustü	-,411	1,190	,997	-3,67	2,85
	11-15	1-5	,311	1,376	,999	-3,46	4,08
		6-10	-,325	1,264	,999	-3,79	3,14
		16-20	-,879	1,337	,965	-4,54	2,78
		21 ve ustü	-,736	1,218	,974	-4,07	2,60
	16-20	1-5	1,190	1,420	,919	-2,70	5,08
		6-10	,553	1,312	,993	-3,04	4,15
		11-15	,879	1,337	,965	-2,78	4,54
		21 ve ustü	,143	1,267	1,000	-3,33	3,61
	21 ve ustü	1-5	1,047	1,308	,930	-2,54	4,63
		6-10	,411	1,190	,997	-2,85	3,67
		11-15	,736	1,218	,974	-2,60	4,07
		16-20	-,143	1,267	1,000	-3,61	3,33
bagliliknormatif	1-5	6-10	-,090	,472	1,000	-1,38	1,20
		11-15	-,509	,480	,827	-1,82	,81
		16-20	-,478	,496	,871	-1,84	,88
		21 ve ustü	-,810	,456	,389	-2,06	,44
	6-10	1-5	,090	,472	1,000	-1,20	1,38
		11-15	-,419	,441	,877	-1,63	,79
		16-20	-,389	,458	,915	-1,64	,87
		21 ve ustü	-,721	,415	,413	-1,86	,42
	11-15	1-5	,509	,480	,827	-,81	1,82
		6-10	,419	,441	,877	-,79	1,63
		16-20	,031	,467	1,000	-1,25	1,31
		21 ve ustü	-,302	,425	,954	-1,47	,86
	16-20	1-5	,478	,496	,871	-,88	1,84
		6-10	,389	,458	,915	-,87	1,64
		11-15	-,031	,467	1,000	-1,31	1,25
		21 ve ustü	-,332	,442	,944	-1,54	,88
	21 ve ustü	1-5	,810	,456	,389	-,44	2,06
		6-10	,721	,415	,413	-,42	1,86
		11-15	,302	,425	,954	-,86	1,47
		16-20	,332	,442	,944	-,88	1,54
sessizlikyonetici	1-5	6-10	-,628	1,212	,986	-3,95	2,69
		11-15	-,562	1,234	,991	-3,94	2,82
		16-20	-,693	1,274	,983	-4,18	2,80
		21 ve ustü	1,247	1,173	,826	-1,97	4,46

	6-10	1-5	,628	1,212	,986	-2,69	3,95
		11-15	,065	1,134	1,000	-3,04	3,17
		16-20	-,065	1,177	1,000	-3,29	3,16
		21 ve ustü	1,874	1,068	,401	-1,05	4,80
	11-15	1-5	,562	1,234	,991	-2,82	3,94
		6-10	-,065	1,134	1,000	-3,17	3,04
		16-20	-,131	1,200	1,000	-3,42	3,15
		21 ve ustü	1,809	1,092	,462	-1,18	4,80
	16-20	1-5	,693	1,274	,983	-2,80	4,18
		6-10	,065	1,177	1,000	-3,16	3,29
		11-15	,131	1,200	1,000	-3,15	3,42
		21 ve ustü	1,940	1,137	,431	-1,17	5,05
	21 ve ustü	1-5	-1,247	1,173	,826	-4,46	1,97
		6-10	-1,874	1,068	,401	-4,80	1,05
		11-15	-1,809	1,092	,462	-4,80	1,18
		16-20	-1,940	1,137	,431	-5,05	1,17
sessizlikogretmen	1-5	6-10	-,832	,991	,918	-3,55	1,88
		11-15	-,885	1,009	,905	-3,65	1,88
		16-20	-3,478	1,041	,008	-6,33	-,63
		21 ve ustü	-1,575	,959	,471	-4,20	1,05
	6-10	1-5	,832	,991	,918	-1,88	3,55
		11-15	-,053	,927	1,000	-2,59	2,49
		16-20	-2,646	,962	,048	-5,28	-,01
		21 ve ustü	-,743	,873	,914	-3,13	1,65
	11-15	1-5	,885	1,009	,905	-1,88	3,65
		6-10	,053	,927	1,000	-2,49	2,59
		16-20	-2,593	,980	,064	-5,28	,09
		21 ve ustü	-,690	,893	,938	-3,13	1,75
	16-20	1-5	3,478	1,041	,008	,63	6,33
		6-10	2,646	,962	,048	,01	5,28
		11-15	2,593	,980	,064	-,09	5,28
		21 ve ustü	1,903	,929	,245	-,64	4,45
	21 ve ustü	1-5	1,575	,959	,471	-1,05	4,20
		6-10	,743	,873	,914	-1,65	3,13
		11-15	,690	,893	,938	-1,75	3,13
		16-20	-1,903	,929	,245	-4,45	,64
sessizlikortam	1-5	6-10	,278	,597	,990	-1,36	1,91
		11-15	-,394	,608	,967	-2,06	1,27
		16-20	-1,164	,627	,343	-2,88	,55
		21 ve ustü	-,148	,578	,999	-1,73	1,44
	6-10	1-5	-,278	,597	,990	-1,91	1,36
		11-15	-,672	,559	,750	-2,20	,86
		16-20	-1,442	,580	,096	-3,03	,15
		21 ve ustü	-,425	,526	,928	-1,87	1,02
	11-15	1-5	,394	,608	,967	-1,27	2,06
		6-10	,672	,559	,750	-,86	2,20
		16-20	-,769	,591	,690	-2,39	,85
		21 ve ustü	,247	,538	,991	-1,23	1,72
	16-20	1-5	1,164	,627	,343	-,55	2,88
		6-10	1,442	,580	,096	-,15	3,03

		11-15	,769	,591	,690	-,85	2,39
		21 ve ustü	1,016	,560	,366	-,52	2,55
	21 ve ustü	1-5	,148	,578	,999	-1,44	1,73
		6-10	,425	,526	,928	-1,02	1,87
		11-15	-,247	,538	,991	-1,72	1,23
		16-20	-1,016	,560	,366	-2,55	,52

ÇALIŞILAN OKULDAKİ HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİ İLE FAKTÖRLER
ARASINDAKİ ANOVA TESTİ SONUÇLARI

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
baglilikdevam	Between Groups	169,571	4	42,393	,600	,662
	Within Groups	32618,634	462	70,603		
	Total	32788,206	466			
baglilikduygusal	Between Groups	114,500	4	28,625	,370	,830
	Within Groups	35727,543	462	77,332		
	Total	35842,043	466			
bagliliknormatif	Between Groups	106,945	4	23,746	1,665	,157
	Within Groups	7419,796	462	16,060		
	Total	7526,741	466			
sessizlikyonetici	Between Groups	66,941	4	16,735	,267	,899
	Within Groups	29005,441	462	62,782		
	Total	29072,381	466			
sessizlikogretmen	Between Groups	260,499	4	65,125	1,542	,189
	Within Groups	19511,360	462	42,232		
	Total	19771,859	466			
sessizlikortam	Between Groups	24,980	4	6,245	,409	,802
	Within Groups	7060,386	462	15,282		
	Total	7085,366	466			

BRANŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE FAKTÖRLERİN HOMOJENLİK TESTİ SONUÇLARI

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
baglilikdevam	,782	3	463	,504
baglilikduygusal	2,086	3	463	,101
bagliliknormatif	,723	3	463	,539
sessizlikyonetici	1,023	3	463	,382
sessizlikogretmen	1,932	3	463	,124
sessizlikortam	,261	3	463	,854

YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE FAKTÖRLERİN HOMOJENLİK TESTİ SONUÇLARI

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
baglilikdevam	1,069	4	462	,371
baglilikduygusal	1,740	4	462	,140
bagliliknormatif	2,930	4	462	,021
sessizlikyonetici	2,833	4	462	,024
sessizlikogretmen	,689	4	462	,600
sessizlikortam	,355	4	462	,841

ÖĞRETMENLİKTEKİ HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE FAKTÖRLERİN HOMOJENLİK TESTİ SONUÇLARI

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
baglilikdevam	2,414	4	462	,048
baglilikduygusal	1,370	4	462	,243
bagliliknormatif	2,169	4	462	,072
sessizlikyonetici	1,643	4	462	,162
sessizlikogretmen	,761	4	462	,551
sessizlikortam	,472	4	462	,757

ÇALIŞILAN OKULDAKİ HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE FAKTÖRLERİN HOMOJENLİK TESTİ SONUÇLARI

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
baglilikdevam	2,414	4	462	,048
baglilikduygusal	1,370	4	462	,243
bagliliknormatif	2,169	4	462	,072
sessizlikyonetici	1,643	4	462	,162
sessizlikogretmen	,761	4	462	,551
sessizlikortam	,472	4	462	,757

HOMOJENLİK GÖSTERMEYEN MADDELER İÇİN MANN - WHİTNEY U TESTİ

SONUÇLARI

Örgütsel Bağlılık

		Ranks		
	cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
obo_soru1	Kadın	230	233,46	53696,00
	Erkek	237	234,52	55582,00
	Total	467		
obo_soru2	Kadın	230	237,57	54640,00
	Erkek	237	230,54	54638,00
	Total	467		
obo_soru3	Kadın	230	233,51	53708,00
	Erkek	237	234,47	55570,00
	Total	467		
obo_soru6	Kadın	230	230,99	53128,00
	Erkek	237	236,92	56150,00
	Total	467		
obo_soru8	Kadın	230	228,81	52627,00
	Erkek	237	239,03	56651,00
	Total	467		
obo_soru10	Kadın	230	224,01	51521,50
	Erkek	237	243,70	57756,50
	Total	467		
obo_soru11	Kadın	230	227,55	52336,50
	Erkek	237	240,26	56941,50
	Total	467		
obo_soru12	Kadın	230	226,96	52201,50
	Erkek	237	240,83	57076,50
	Total	467		
obo_soru13	Kadın	230	225,92	51961,00
	Erkek	237	241,84	57317,00
	Total	467		
obo_soru15	Kadın	230	218,13	50169,00
	Erkek	237	249,41	59109,00
	Total	467		
obo_soru17	Kadın	230	223,47	51397,00
	Erkek	237	244,22	57881,00
	Total	467		

obo_soru18	Kadın	230	218,24	50195,50
	Erkek	237	249,29	59082,50
	Total	467		
obo_soru19	Kadın	230	227,35	52291,50
	Erkek	237	240,45	56986,50
	Total	467		

Test Statisticsa

	obo_soru1	obo_soru2	obo_soru3	obo_soru6	obo_soru8	obo_soru10
Mann-Whitney U	27131,000	26435,000	27143,000	26563,000	26062,000	24956,500
Wilcoxon W	53696,000	54638,000	53708,000	53128,000	52627,000	51521,500
Z	-,096	-,644	-,085	-,497	-,845	-,1663
Asymp. Sig. (2-tailed)	,924	,519	,932	,619	,398	,096

Test Statisticsa

	obo_soru11	obo_soru12	obo_soru13	obo_soru15	obo_soru17	obo_soru18	obo_soru19
Mann-Whitney U	25771,500	25636,500	25396,000	23604,000	24832,000	23630,500	25726,500
Wilcoxon W	52336,500	52201,500	51961,000	50169,000	51397,000	50195,500	52291,500
Z	-1,105	-1,214	-1,360	-2,672	-1,750	-2,623	-1,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	,269	,225	,174	,008	,080	,009	,264

Örgütsel Sessizlik

Ranks

	cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
oso_soru6	Kadın	230	237,32	54584,50
	Erkek	237	230,77	54693,50
	Total	467		

Test Statistics^a

	oso_soru6
Mann-Whitney U	26490,500
Wilcoxon W	54693,500
Z	-,559
Asymp. Sig. (2-tailed)	,576

a. Grouping Variable: cinsiyet

HOMOJENLİK GÖSTERMEYEN FAKTÖRLER İÇİN KRUSKAL-WALLİS TESTİ
SONUÇLARI

Branş

Homojenlik göstermeyen faktör bulunmamaktadır.

Yaş

Ranks

	yaş	N	Mean Rank
bagliliknormatif	21-25	19	195,87
	26-30	83	235,74
	31-35	90	217,36
	36-40	105	239,02
	41 ve üstü	170	243,12
	Total	467	
sessizlikyonetici	21-25	19	241,08
	26-30	83	252,49
	31-35	90	250,91
	36-40	105	220,53
	41 ve üstü	170	223,55
	Total	467	

Test Statistics^{a,b}

	bagliliknormatif	sessizlikyonetici
Chi-Square	3,966	5,098
df	4	4
Asymp. Sig.	,411	,277

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: yaş

Öğretmenlikteki Hizmet Süresi

Ranks

topl hiz suresi		N	Mean Rank
baglilikdevam	1-5	73	238,90
	6-10	101	235,23
	11-15	93	222,82
	16-20	81	230,60
	21 ve ustü	119	241,00
	Total	467	

Test Statistics^{a,b}

		baglilikdevam
Chi-Square		1,115
df		4
Asymp. Sig.		,892

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: topl_hiz_suresi

Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi

Homojenlik göstermeyen faktör bulunmamaktadır.

Kadro

Ranks

kadro		N	Mean Rank
bagliliknormatif	Müdür	10	243,80
	Müdür Yrd.	26	202,06
	Öğretmen	431	235,70
	Total	467	

Test Statistics^{a,b}

		bagliliknormatif
Chi-Square		1,637
df		2
Asymp. Sig.		,441

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: kadro

EK-7 Ölçeklerde Yer Alan Maddelerin Ortalamaları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Descriptive Statistics

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
obo_soru1	467	4,33	,044	,957
obo_soru2	467	4,41	,041	,888
obo_soru3	467	4,31	,043	,921
obo_soru4	467	4,01	,050	1,081
obo_soru5	467	3,34	,053	1,141
obo_soru6	467	3,76	,049	1,054
obo_soru7	467	3,28	,052	1,122
obo_soru8	467	3,55	,054	1,177
obo_soru9	467	3,36	,052	1,130
obo_soru10	467	3,51	,046	,994
obo_soru11	467	4,23	,039	,849
obo_soru12	467	4,24	,038	,815
obo_soru13	467	4,08	,044	,957
obo_soru14	467	3,75	,049	1,065
obo_soru15	467	4,07	,042	,899
obo_soru16	467	3,35	,042	,899
obo_soru17	467	3,59	,045	,964
obo_soru18	467	3,61	,043	,934
obo_soru19	467	4,06	,039	,847
obo_soru20	467	3,79	,043	,924
obo_soru21	467	3,09	,053	1,149
obo_soru22	467	3,19	,043	,925
obo_soru23	467	3,32	,042	,902
obo_soru24	467	3,58	,046	,998
obo_soru25	467	3,01	,048	1,047
obo_soru26	467	3,59	,045	,975
obo_soru27	467	3,11	,054	1,164
obo_soru28	467	3,25	,052	1,133
Valid N (listwise)	467			

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Descriptive Statistics

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
oso_soru1	467	2,99	,049	1,066
oso_soru2	467	2,57	,049	1,069
oso_soru3	467	3,94	,042	,908
oso_soru4	467	3,77	,045	,982
oso_soru5	467	2,28	,049	1,060
oso_soru6	467	3,83	,049	1,063
oso_soru7	467	3,98	,044	,955
oso_soru8	467	3,10	,050	1,088
oso_soru9	467	3,19	,047	1,025
oso_soru10	467	4,01	,041	,881
oso_soru11	467	3,79	,044	,959
oso_soru12	467	2,87	,049	1,061
oso_soru13	467	2,74	,053	1,143
oso_soru14	467	2,81	,048	1,039
oso_soru15	467	3,01	,058	1,259
oso_soru16	467	3,67	,046	1,001
oso_soru17	467	3,40	,048	1,032
oso_soru18	467	3,67	,053	1,146
oso_soru19	467	3,47	,050	1,089
oso_soru20	467	3,65	,051	1,099
oso_soru21	467	4,08	,042	,910
oso_soru22	467	4,32	,035	,764
oso_soru23	467	3,79	,045	,964
oso_soru24	467	3,82	,045	,981
oso_soru25	467	3,16	,051	1,096
oso_soru26	467	3,05	,047	1,011
oso_soru27	467	2,90	,049	1,050
oso_soru28	467	3,69	,046	,991
oso_soru29	467	3,32	,047	1,015
oso_soru30	467	2,75	,047	1,025
Valid N (listwise)	467			

EK-8 Araştırma İzin Yazısı



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308/605.99/33121
Konu: Araştırma İzni

03/01/2014

MEVLANA ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi : 23/12/2013 tarihli ve 80769840/080 sayılı yazı

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi yüksek lisans programı öğrencisi Hümeysra ÖZTÜRK'ün "Ortaokullarda Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler (Konya İli Örneği)" konulu araştırmasının uygulama talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen ve onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen araştırmanın, Müdürlüğümüze bağlı ortaokullardaki görevli yönetici ve öğretmenlere uygulanmasında sakınca görülmemektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen nüshalar kullanılacak olup, sonucun CD ortamında iki nüsha olarak gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Mukadder GÜRİSOY
İl Milli Eğitim Müdürü

EK:
Anket Formu (5 Sayfa)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi için <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 038c-1598-3273-b35a-8bfa kodu ile yapılabilir.

Abdülaziz Mah. Atatürk Cad. 42040 Meram/KONYA
Tel : 0332 353 30 50 Faks : 0332 351 59 40
Web : <http://konya.meb.gov.tr>
E-Posta : konyamem@meb.gov.tr

Strateji Geliştirme:
Bilgi:F.GÖRES
Tel : 0332 353 30 50 /1319
istatistik42@meb.gov.tr

EK-9 Ölçek Uygulama İzni

Merhaba Hümeysra Hanım,
Geliştirmiş olduğum Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerini kullanabilirsiniz.
Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

----- **Orijinal Mesaj** -----

Kimden: "hümeysra öztürk" <h_ozturk90@hotmail.com>

Kime: "gokhan kahveci" <gokhan.kahveci@rize.edu.tr>

Gönderilenler: 12 Haziran Çarşamba 2013 13:14:00

Konu: Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi EYTPE Y.Lisans Tez Çalışması

Değerli Hocam, Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa sizin geliştirdiğiniz sessizlik ve bağlılık ölçeklerini kullanmak isterim. Bu konuda yardımcı olursanız çok sevinirim. Saygılar...

9. Özgeçmiş

Genel Bilgi

Adres: ...

Tel: 0332 238 08 82

E-mail: h_ozturk90@hotmail.com

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Y. Lisans 2012-2014 Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Lisans 2008-2012 Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Bölümü

Lise 2004-2008 Meram Anadolu Lisesi, Konya

İş Deneyimi

-

Konuşulan Diller

Türkçe, İngilizce

Bilişim Teknolojilerine dair Beceriler

Dreamweaver, Moodle, Joomla (Web Sitesi Programları), Delphi (Programlama Dili), Macromedia Flash 8 (Animasyon Programı).

İlgi Alanları

Müzik, Bilgisayar.