

LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN SAPTANMASI

Doç. Dr. Süleyman DOĞAN*

Ahmet SEVGİN*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, liselerde çalışan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sessizlik arasındaki ilişkilerinin duygusal bağlılıklarını karşılaştırmaya çalışmaktır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Eyüp ilçesi 2014-2015 eğitim – öğretim yılında, aktif olarak çalışmaya devam eden Liselerden oluşmaktadır. Bu araştırmada seçilen tüm örneklem, İstanbul Eyüp İlçesinde bulunan 14 Lisede görev yapmakta olan toplam 260 okul yöneticisi ve öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın neticesinde; cinsiyet farklılığı açısından bayan çalışanlarının örgüt içi sessizlik durumlarının erkeklere oranla daha fazla sessiz kaldığı, branşları bakımından Dil (Türk Dili ve İngilizce) öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere oranla daha çok sessiz kaldığı, bu öğretmenlerin çalışma süresi bakımından 10 yıl ve daha fazla kıdem sahibi olan öğretmenlerin örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu izlenmektedir. Yaşları ve mesleki çalışma süreleri bakımından ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik algıları arasında çok büyük farklılıklar bulunmamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, Bağlılık, Sessizlik, Lise, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sessizlik, Çalışan

DETECTION OF THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL LOYALTY AND ORGANIZATIONAL SILENCE OF TEACHERS WORKING AT HIGH SCHOOLS

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the perceptions Detection of The Relation Between Organizational Loyalty and Organizational Silence of teachers working at high schools. The universe of the study consists of High Schools continuing education activities in Eyüp, İstanbul in 2014-2015 academic year. The sampling of the research consists of 260 schools managers and teachers working at 14 high schools in the county. At the result of the study, it has been observed that organizational silence perceptions of woman participants were higher in terms of gender variable, participants in the language (Turkish-English) group kept more silent compa-

* Bu makale aynı isimle 2014 yılında Süleyman Doğan'ın danışmanlığında Ahmet Sevgin'in Yıldız Teknik Üniversitesi ile İstanbul Özel Aydın Üniversitesi'nin işbirliğinde yapılan tezden derlenmiştir.

** Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi, e-posta:sudogan@yildiz.edu.tr, MEB İstanbul/ Silivri-Değirmenköy İMKB Çok Programlı Anadolu Lisesi Müdürü, e-posta: a_sevgin@hotmail.com

red to participants in other branches in terms of branch variable, participants possessing school seniority of 10 years and over had higher perceptions in terms of the period of service variable at the school worked. With regards to variables of the period of service at the age and teaching, there exist no significant difference between perceptions of organizational loyalty and organizational silence.

Keywords: teacher, loyalty, silence, high school, organizational loyalty, organizational silence, worker

1. GİRİŞ

Toplumun önemli sosyal olgularından biri de okullardır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin, okullarının vizyonun, misyon ve amaçlarının farkında olması, bu yönde kendilerine ilke ve amaçlar belirlenmesi ve bu ilkeler ışığında ulaşmak istediği hedeflere büyük bir gayret ile çalışmaları istenir. Değişmenin çok hızlı olduğu bu çağda, okulların da kendisini bu gelişim ve değişime uyarlaması beklenir. Toplumun geleceği olan çocuk ve gençlerin doğru ve güncel bilgilerle eğitilmesi, toplumun geleceği için oldukça önemlidir. Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerini okul ortamında okulun amaç, hedef ve ilkeleri ile ilgili görüşlerini demokratik ve özgürce dile getirebilmesi, yani örgütsel sessizlik zincirini kırmaları gerekir. Okul ve kurumlardaki problemlerin konuşulmaması, okul ve kurumların gelişmesi, değişmesi ve yeniliğe açık olmasının önünde mutlak bir engel oluşturur. Öğretmen ve yöneticilerin sorunlarını rahatlıkla ifade edememesi, performanslarını üst düzeyde gösterememesi, istenilen ve beklenen amaçların yeterli düzeyde gerçekleşmesi mümkün olmayabilir.

İstanbul ili Eyüp ilçesi liselerinde çalışmakta olan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik algıları arasında olan ilişkilerin saptamasını belirlemeye çalışan araştırmancının bu kısmında, problemin durumunu, gayesini, önemini ve sınırlılıklarını içeren açıklamalar bulunmaktadır.

1.1 Problemin Durumu

Her çağda toplu halde yaşayan sosyal varlıklar olan insanlar, toplu yaşamının amaçları da farklı olmuştur. Bazen vahşi bir hayvandan korunmak için bir araya gelirken bazen de daha rahat bir hayata kavuşmak için bir araya gelmişler ve örgütlenmişleridir. İnsanlar gerek ihtiyaçlarını karşılamak gerekse problemlerini çözmek için bir takım gruplaşmalara ihtiyaç duyarlar. Bir amacı yada işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişiler veya kurumların oluşturdukları birimlere örgüt denir (Güncel Türkçe Sözlük).

Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, araştırmacıların ve yöneticilerin büyük ilgisini çekmektedir. Çünkü İşgörenlerin örgütlerine bağlılıkları arttıkça, daha az devamsızlık, iş bırakma ve stres yaşadıkları, hem de daha üretken oldukları görülmüştür (Ward ve Davis, 1995: 35, akt, Balay, 1999: 237).

Genel olarak yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren bireylerin sadece kendilerinden beklenen sorumlulukları yerine getirmekle kalmayıp, istenenin ötesinde gayret gösterdikleri ayrıca sorumluluk, sadakat ve verimliliklerinin de yüksek düzeyde olduklarına inanılmaktadır (Balay, 1999: 238)

Örgütlerde sorunlar dile getirilmediğinde, bu sorunların daha çok büyümesi, çalışanların bu durumdan olumsuz etkilenerek örgütsel bağlılıklarının azalması ve bunun sonucu olarak performanslarının düşmesine sebep olur. Çalışanların örgütsel sessizliğe bürünmeleri, örgütlerin değişim ve gelişim göstermesine engel teşkil edecektir. Örgütü ileriye taşıyacak yapıcı eleştirilerin ve yeni fikirlerin dile getirilmesinin örgüte vereceği katkılar azımsanamayacak bir gerçektir.

İşverenlerin, çalışanların düşüncelerine değer vermesi, onları cesaretlendirmesi, onları önemsemesi ve onlara saygılı davranması çalışanların sessizlik davranışı göstermelerini engelleyecektir. Böyle bir yönetimin hakim olduğu örgütlerde çalışanların örgüte olan bağlılıklarının olumlu yönde artması, aksi bir tutumun sergilendiği örgütlerde ise çalışanların örgüte bağlılık algılarının azalması ve bu durumda örgütü olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir.

0.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın yapılmasındaki amaç liselerde çalışan öğretmen ve yöneticilerin görüşleri temel alınarak örgütteki sessizlik durumlarını ve örgüte bağlılıklarını saptamak amaçlanmış olup, örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasında bulunan ilişkileri ortaya çıkarmak olmuştur.

Bu araştırmanın esas hedefine ulaşabilmek için ulaşılmak istenen alt amaçlar aşağıda açıklanmaya çalışılmaktadır.

· Örgütsel sessizlik hakkında liselerde görev yapan öğretmenlerin algıları nelerdir?

· Örgütsel sessizlik algıları bakımından; liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilik durumlarına, cinsiyetine, branşına, öğretmenlik süresine, çalıştıkları kurumdaki hizmet süresine, kadrolu olup olmadığına, medeni durumuna ve mezun olduğu eğitim ve diğer fakülte türüne göre önemli farklılıklar göstermekte midir?

· Liselerde görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin örgüte bağlılıkları hangi seviyededir?

· Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık seviyeleri; yöneticilikteki durumuna, cinsiyetine, branşına, öğretmenlikteki hizmet süresine, çalıştıkları okuldaki hizmet süresine, medeni durumuna ve mezun olduğu fakülte türüne göre aralarında farklılıklar varımdır?

· Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik bağlılık algıları arasında olan ilişkileri hangi yöndedir.

1.3 Araştırmanın Önemi

İlk defa 2000 yılında Morisson ve Miliken tarafından yapılmış olan Örgütsel sessizlik alanındaki çalışmalar literatürde henüz yeteri kadar yer bulamamıştır. İşgörenlerin kurumlarının gelişmesiyle ilişkili bildiklerini, fikir ve düşüncelerini, kasıtlı olarak paylaşmaması, saklaması örgütsel sessizlik olarak tanımlanır. Bu da örgütün büyümesini, başarısını ve mevcudiyetini de etkileyecek öneme sahip olacaktır.

Günümüz araştırmacıları tarafından ilgiyle karşılanan örgütsel bağlılık kavramının, literatürde henüz net olarak tanımlanmadığı ve değişik açılardan anlam kargaşasının olabildiği görülmektedir. Ancak örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmaktadır. Yine örgüt içinde istenilmeyen davranışları azalttığı, ürün ve hizmetteki kaliteyi olumlu yönde iyileştirdiği ileri sürülmektedir (Bayram, 2006: 125).

Bütün örgütlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin çeşitliliği o örgütte başarıyı yada başarısızlığı getirebilmektedir.

Ülkemizde de örgütsel sessizlik kavramı üzerinde yapılan araştırmaların sayısı sınırlı olmakla beraber ilgi çekici bir konu olmuştur. Bu alanda yazın açığını azaltmak maksadıyla, örgütteki sessizlik ile bağlılık kavramları arasındaki ilişki araştırılmaya değer görülmektedir. Bu araştırma ile İstanbul ili Eyüp ilçesindeki liseleri örneklem alıp, bu alanda literatüre farklı bir katkı yapılacağı beklenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde de örgütteki sessizlik kapsamında bulunan, kavram bakımından sessizlik, boyutları açısından sessizlik, teorik temeller bakımından sessizlik, örgüt içindeki sessizliğin nedenleri, örgüt içerisinde çalışanları sessizliğe iten durumlar ve çalışanların bu durumlarda sergiledikleri davranışları hakkında bilgi verilmektedir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde yöntem aşağıdaki gibi ele alınmıştır. Araştırma esnasında kullanılan, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örneklem; yapılan çalışmalar sonucu elde edilen veriler ve bu verilerin işlenmesinde ve araştırmada istatistiksel teknikler kullanılarak açıklanmaktadır.

3-1 Araştırma Modeli

Yapılan bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişkenin arasından, birlikte değişim seviyesini yada olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Böyle bir çalışmada, ilişkisel bakımdan değişkenlere ayrı ayrı semboller verilir. Fakat bu sembollere değerler verme, ölçme ve benzeri gibi, çözümlenmeye imkân yaratacak ilişkisel bir tarzda yapılması gerekmektedir (Karasar, 2009: 81).

3-2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ilinin Eyüp ilçesinde 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdüren liselerden oluşmaktadır. İstanbul ili Eyüp ilçesinde 2014-2015 yılında faaliyet gösteren 14 lise bulunmaktadır (Eyüp Mem). Bu okulların tamamına ulaşılarak bu okullarda görev yapan 281 okul yöneticisi ve öğretmene ölçekler uygulanmış ve 260 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Çizelge 3,1'de Liselere göre uygulanan ölçeklerin sayısı gösterilmektedir.

Çizelge 3-1: Eyüp İlçesinde Bulunan Liseler

İli	İlçesi	Sıra No:	Okul Adı:	Verilen Ölçek	Uygulanan Ölçek	Geçerli Ölçek
İstanbul	Eyüp	1	Alırıza Özderici Anadolu Lisesi	30	28	26
		2	Alibeyköy Anadolu Lisesi	20	18	16
		3	Alibeyköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	30	28	25
		4	Eyüp Anadolu Lisesi	30	25	24
		5	Eyüp İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	20	17	16
		6	Eyüp Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	20	16	15
		7	Güzeltepe Anadolu Lisesi	25	22	20
		8	Halis Kutmangil Çok Programlı Anadolu Lisesi	20	20	20
		9	Haydar Akçelik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	20	18	17
		10	Mareşal Fevzi Çakmak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	25	20	17
		11	Oğuz Canpolat Anadolu Lisesi	20	17	15
		12	Otakçılar Anadolu İmam Hatip Lisesi	20	16	15
		13	Rami Atatürk Anadolu Lisesi	20	18	16
		14	Refhan Tümer Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	20	18	18
Toplam				320	281	260

Yukarıda belirtilen 14 lisede görevli bulunan öğretmen ve yöneticilere dağıtılan 320 ölçekten 281 tanesi geri toplanmış ve bu ölçeklerden 260 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3-3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı (anket) olarak kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel sessizlik ölçeği olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır.

3-3-1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu bölümde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek ve değerlendirmek için Allen Meyer (1990)'in "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek yukarıda açıklanan örgütsel bağlılığı; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyuta ayırmaktadır.

Örgüte bağlılığın Kapsam boyutunu ve derecesini saptamak için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Tek boyutlu ölçeklerin örgütsel bağlılığı ölçmede yetersiz kaldığı düşüncesiyle, araştırmacılar bu konuda çok boyutlu ölçek geliştirme çalışmalarına ağırlık vermişlerdir. Allen – Meyer tarafından bu alanda, üç ögeli kuruma ve işe bağlılık ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek örgütsel bağlılığın tespitine yönelik yapılan araştırmalarda en çok tercih edilen ve üzerinde çalışma yapılan ölçek olmuştur. Bu ölçekler İşe Bağlılık ve örgüte bağlılık kavramları arasındaki farklılıkları ortaya koymakta, işe ve örgüte bağlılığın sebeplerini saptamaya yönelik alt değişkenleri kapsamaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 7).

Araştırmacılar iş ve bağlılık kavramlarını, duygusal bağlılık (Affictive Component-AC), devam etme arzusu (Continuance Covemmitment-CC) ve zorunluk hissi (Normative Component) alt değişkenlerinin varlığını destekleyici araştırmalara daha çok ağırlık vermişlerdir (Meyer – Allen, 1984; Meyer-Allen Smith, 1993; Meyer- Allen, 1991, akt: Baysal ve Paksoy, 1999: 8).

Allen ve Meyer (1990)'in "Örgütsel Bağlılık" Ölçeğinin Söz konusu olan alt boyutlarının içerikleri ile alakalı aşağıdaki ifadeleri kullanılmıştır.

1. Duygusal Bağlılık: Çalışanların ve kurumların benzer değerleri taşımaları, Çalışan ve Kurum arasında olumlu bir etkileşimde kaynağını oluşturur. Çalışan kurumuna benzerlikten güç alarak kuruma karşı sempati ve ilgi duyar. Bunun sonucu olarak çalışanlarda kurumlarına karşı bir sevgi bağı oluşur ve çalışan kurumla özdeşleşir ve kurumun Talepleri doğrultusunda daima açık bir tutum sergilerler. Çalışanın kurumuna güçlü bir bağla bağlanması, kişi istediği için kurumunda kalıyor anlamına da gelecektir. Bu bağlılık tipi çalışanın

kurumuna bağlılığının en çok istenilen şeklidir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile ilgili sorular; Çizelge 3.2' de yer almaktadır.

Çizelge 3-2 : Duygusal Bağlılık Alt Boyutunu Belirlemeye Yönelik Sorular

1-	<i>Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir</i>
2-	<i>Bu okulun sorunları bana gerçekten kendi sorunlarıymış gibi gelir</i>
3-	<i>Okulumda güçlü bir aitlik duygusu taşıyorum</i>
4-	<i>Kendimi bu okula duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum</i>
5-	<i>Okulumda aileden biri gibi hissetmiyorum</i>
6-	<i>Bu okul benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır</i>

2. Örgütte Devamlılık Bağlılığı: İşgörenin iş tecrübesi ve çalışma süresine paralel olarak yaşam standardında sürdürülebilir derecede olumlu şekilde oluşan değişimler bu kişinin işine devam etme isteği artacaktır. İşgörenin işten ayrılması durumunda mali bakımdan zarara uğraması ve ayrılma durumunda işine denk bir iş bulabileceği işletme sayısının az olması veya olmaması işgörenin örgütten ayrılmasını devam bağlılığı ile ifade edilmektedir. Bu bağlılıkla ilgili kullanılan ifadeler; aşağıdaki çizelgede verilmektedir.

Çizelge 3-3 : Devam Bağlılığı Alt Boyutunu Belirlemeye Yönelik Sorular

7-	<i>Şu anda benim için bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar zorunluluktur,</i>
8-	<i>Bu okuldan ayrılmak istesem dahi benim için zor olacaktır.</i>
9-	<i>Bu okuldan şu anda ayrılmaya karar versem hayatımın büyük bir bölümü alt üst olur,</i>
10-	<i>Şu anda bu okuldan ayrılmak için fazla seçeneğim yok</i>
11-	<i>Kendimi bu okula bu kadar bağımlı kılmıyaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.</i>
12-	<i>Bu okuldan ayrılamamamın sebeplerinden biri de alternatiflerin az olduğudur.</i>

3. Normatif Bağlılık: çalışanların kurumlarına karşı duydukları sorumluluk ve sadakat duyguları, bu kurumda çalışmak istemenin devamlılığı anlamına gelmektedir. Çalışanın kurumda kalmasının gerekliliği düşüncesi oluşur. Normatif bağlılıkları yüksek seviyede olan bireyler kurumun yararına olan davranışlar sergiler ve bunun için gayret sarf ederler. Bu duygulara sahip olan bireyler, örgütün kendilerine

değer verdiğini, onlara yatırım yaptığını, onları yücelttiklerini ve onları düşünüp refahları için adımların atıldığını düşünerek buna karşılık onlarda örgütte kalmaları gerektiğine inanırlar. Bu normatif bağlılık türü ile alakalı ifadeleri aşağıdaki Çizelge 3.4'te **gösterilmiştir**.

Çizelge 3-4 : Normatif Bağlılık Alt Boyutunu Belirlemeye Yönelik Sorular

13 – Benim yararına olsa dahi şu anda okulumdan ayrılmamın doğru olduğunu düşünmüyorum,
14 – Bu durumda işverenimle çalışmak için bir zorunluluk hissi duymuyorum,
15 – Şuanda okulumdan ayrılırsam kendimi zorunlu hissederim
16 – Bu okul benim sadakatimi ve kalmamı hak ediyor,
17 – Okulumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam
18 – Okulumla karşı kendimi borçlu hissediyorum.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ilk 6 sorusunda duygusal bağlılık alt boyutuna yer verilmiştir ve bu boyuttan alınabilecek maksimum puan 30'dur. İkinci sırada altı soru ile devam bağlılığı alt boyutuna yer verilmiştir ve alınabilecek maksimum puan 30'dur. Son sırada yine 6 soru ile normatif bağlılığa yer verilmiş ve yine bu alt boyuttan toplam alınabilecek maksimum puan 30'dur. Ölçeğin tamamında 18 madde bulunmaktadır ve toplam alınabilecek maksimum puan 90'dır.

Bu ölçekteki ifadelerin araştırılıp, incelenmesi ve değerlendirilmesi için beşli Likert kullanılmıştır. Her ifadenin karşısında Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum 5 tane katılma derecesi bulunmaktadır. Ölçekte kullanılan 18 değerlendirme ifadesinin, 3, 4, 5 ve 13. maddeleri olumsuz, bunun dışındaki 14 maddenin tamamı olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Olumlu ifadelerin kullanılmasında Kesinlikle Katılmıyorum seçeneğine 1, Kesinlikle Katılıyorum seçeneğine ise 5 Puan verilerek uygulanmıştır. Olumsuz olan ifadeler de ise hesaplamalar, Kesinlikle Katılıyorum seçeneğinde 1, Kesinlikle Katılmıyorum Seçeneğine de 5 puan verilerek uygulanmıştır. Bu ölçek ülkemizde de yapılan birkaç çalışmada kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, Demirkıran (2004) tarafından "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu" tezinde, geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğini de kullanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Danış (2009)'ın ve Kolay (2012)'in yüksek lisans tezlerinden alınmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri Cronbachs alpha güvenilirlik katsayısı (alfa) $\alpha = 0,84$ 'tür.

3-3-2 Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Yapılan bu çalışmanın evreninde 2003 yılında Dyne, Ang ve Botero tarafından geliştirilmiş olan örgütsel sessizlik ölçeği baz alınarak örgütsel sessizlik kavramı ölçümleri yapılmıştır. Bu ölçek bazı araştırmacılarca Türkçe diline çevrilmiş ve başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Bu araştırmada, Taşkiran(2001) tarafından tasarlanmış olan ve Kolay (2012) tarafından da kullanılan Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte konu ile ilgili 15 soru bulunmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Bu derecelendirmedeki sıralama şöyledir. Kesinlikle Katılıyorum (1), Katılıyorum (2), Kararsızım (3), Katılmıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekte 3 boyut bulunmaktadır. Bunlar:

1. Boyut Kabullenici Sessizlik: Örgütsel sessizlik ölçeğinde 1-5 arasında kalan beş madde kabullenici sessizlik olarak adlandırılmıştır.

Çizelge 3-5 : Kabullenici sessizlik Alt Boyutunu Belirlemeye Yönelik Sorular

1-	<i>Benimle ilgili olmadığı için, herhangi bir değişime yönelik yapılan öneriler hakkında konuşmakta isteksizimdir</i>
2-	<i>Alınacak kararlara rıza gösteren biri olduğumdan düşüncelerimi kendime saklarım.</i>
3-	<i>Problemlere çözüm üretme noktasında görüşlerimi kendime saklarım.</i>
4-	<i>Lehime bir değişiklik yaratacağına inanmadığım için, kendimi geliştirmeye yönelik fikirlerimi ifade etmekten çekinirim.</i>
5-	<i>Beni alakadar etmediğini düşündüğüm için, buradaki işlerin nasıl daha iyi yapılabileceği konusundaki görüşlerimi ifade etmekten kaçınırım.</i>

2. Boyut Korunmacı Sessizlik: Ölçekte 6-7-8-9-10. maddeler korunmacı sessizlik olarak adlandırılmıştır.

Çizelge 3-6 : Korunmacı Sessizlik Alt Boyutunu Belirlemeye Yönelik Sorular

6-	<i>Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için değişime ilişkin fikirlerimi iletmem ve konuşmam.</i>
7-	<i>Bu işletmede çalışmaya devam edebilmek için iş ile ilgili olumsuz durumları görmezden gelirim.</i>
8-	<i>Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için iş ile ilgili bilgilerimi kendime saklarım.</i>
9-	<i>İşletmedeki devamlılığımı korumak amacıyla eksik hususları düzeltmeye yönelik var olan görüşlerimi açıklamaktan sakınırım.</i>
10-	<i>Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için ortaya çıkan problemlere yönelik çözüm geliştirmekten çekinirim.</i>

3. Boyut korumacı sessizlik: 11-12-13-14-15. maddeler korumacı sessizlik olarak adlandırılmıştır.

Çizelge 3-7 : Korumacı Sessizlik Alt Boyutunu Belirlemeye Yönelik Sorular

11-	<i>Bu işletme ve iş arkadaşlarımla olan bağlara dayanarak, gizli kalması gereken bilgileri kendime saklarım.</i>
12-	<i>Bu işletmeye ve iş arkadaşlarıma yararlı olmak amacıyla özel bilgileri kendime saklarım.</i>
13-	<i>Bu işletme ile ilgili bilgileri açıklamam konusunda başkalarından gelen baskılara direnirim.</i>
14-	<i>Bu işletmeye ve iş arkadaşlarıma zarar verebilecek bilgileri açıklamayı reddederim.</i>
15-	<i>Bu işletme ve iş arkadaşlarımla ilgili gizli kalması gereken bilgileri en uygun şekilde muhafaza ederim.</i>

Okul yöneticileri ve öğretmenlerine sorulacak olan bu suallerle, kurumda Sessiz kalıp kalmadıklarını, kalıyorlarsa ne tür bir sessizlik davranışı gösterdikleri ile alakalı veriler ve bilgilere ulaşılmaya çalışılacaktır. Kolay'a (2013) göre Ölçeğin güvenilirlik derecesi, Cronbachs alpha güvenilirlik katsayısı (alfa) $\alpha = 0,74$ 'tür. Alfa katsayısının derecesi $0,6 \leq \alpha < 0,8$ ise ölçeğin güvenilirlik derecesi yüksek olarak kabul edilir (Yanık, 2012: 111). Yani çalışmada kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

3-3-3 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının oluşturduğu Kişisel Bilgi Formu öğretmen ve okul yöneticilerinden dal, hizmet süresi, bulunduğu kurumdaki hizmet süresi, kadro durumu cinsiyeti, medeni durumu, mezun olduğu fakülte çeşidi ve çalıştığı okulun adı hakkında bilgiler toplayabilmek için geliştirilip uygulanmıştır.

3-4 Verilerin Toplanması

Kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ölçekleri belirtilen okullarda uygulanmadan önce İstanbul Valiliği'nden uygulama için gerekli izin alındıktan sonra 2014–2015 öğretim yılında, İstanbul ili Eyüp ilçesindeki Liselerde çalışan öğretmen ve idarecilere ölçekler 18 Eylül – 28 Kasım 2014 tarihleri arasında araştırmacı tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Bu süreçte 323 adet ölçek dağıtılmış, 281 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen ölçeklerden 260 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan bu ölçeklerle liselerde çalışan öğretmen ve yöneticiler arasında sessizlik ile bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.

3-5 Verilerin Analizi

Elde edilen veriler istatistiksel olarak SPSS (STATİSTİCAL FOR SOCIAL SCIENCES) for Windows 20,0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan katılımcı öğretmenlerin ve yöneticilerin yapısal özelliklerini gösteren Frekans – Yüzde olarak değerleri çıkartılmış, sonrada ölçeklerin bütün maddeleri için ve toplanan puanları için Frekans (f) , ortalama değerleri için (X) ve standart sapma değerleri için de (SS) sembolleri kullanılarak hesaplamaları yapılmıştır. Normal değerler gösteremeyen grup ($n < 30$) bu tip gruplar için non – parametrik analiz teknikleri kullanılmış olup normal dağılım özelliği gösteren gruplara da ($n > 30$) parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Grupların kendi aralarındaki anlamlılık bakımından kontrolü için gösterilen hata payı 0,05 olarak kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre durum;

Lise öğretmen ve yöneticilerinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik ölçeklerine göre elde edilen puanların; medeni durum, cinsiyet ve kadrolu olup olmamam durumuna göre değişiklik gösterip göstermediğine ait yapılan bağımsız grup t- testi,

Lise öğretmen ve yöneticilerinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik ölçeklerinden alınan puanların; mezun olunan Fakülte türü, brans, toplam hizmet süreleri değişkenlerine göre değişiklik gösterip göstermediğine ait yapılan non – parametrik Kruskal Wallis – h testi,

Lise öğretmen ve yöneticilerinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlikleri arasında manidar ilişkiler olup olmadığını tespit edebilmek için Pearson'un momentler çarpımı ile ilişileşme analizi kullanılmıştır.

Bu çalışmada elde edilen veriler beşli Likert ölçeği kullanılarak 1-2-3-4 ve 5' ten oluşan rakamlar değerlendirmede ölçek olarak kullanılmış ve eşit olarak beş parçaya bölünmüş ve her parçaya denk gelen puan aralıkları belirtilmektedir. Ölçekteki seçenekler ile puan aralıkları da belirlenmiştir.

Likert ölçüm tekniğinde kullanılan puan aralıkları aşağıdaki çizelge 3.8'de verilmiştir.

Çizelge 3-8: Ölçek Seçenekleri ile Puan Aralıkları

Seçenekler Verilen Puanlar Puan Aralığı

Kesinlikle Katılıyorum 5 4,20 – 5,00

Katılıyorum4 3,40 – 4,19

Kararsızım 3 2,60 – 3,39

Katılmıyorum 2 1,80 – 2,59

Kesinlikle Katılıyorum

1 1,00 – 1,79

Verilerin toplanma şekline verilerin analizine ve bu sürecin nasıl geliştiğine değinilmiştir. Bir sonraki kısımda da analiz sonuçlarının nasıl elde edildiğine ve elde edilen analiz sonuçlarına ait bilgi ve bulgu sonuçlarının yorumları yer almaktadır.

5. BULGULAR VE YORUM

Bulguların elde edilmesi ve yorumlanması için öğretmenlerin cinsiyetleri, branşları, yaşları, çalışmadaki hizmet süreleri, bulunduğu kurumdaki çalışma süreleri, medeni durumları, mezun oldukları fakülte türü ve kadrolu olup olamama durumlarına göre demografik özellikleri, birde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlikleri ve bu kavramları arasındaki ilişki durumlarına bağlı olarak elde edilen bulgular ve yorumlara değinilmiştir.

4-1 Örneklem Grubun Demografik Yapısına Göre Bulgu ve Yorumlar

Bu araştırma tespit edilen veriler ışığında örneklem grubunun demografik durumu grubunu oluşturan çalışanların medeni durumu, cinsiyeti, branşı, hizmet yılı, bulunduğu yerdeki hizmet yılı, kadro tipi ve mezun olduğu fakülte bölümleri türlerine göre veriler yer almaktadır.

Çizelge 4-1 : Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değeri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Bayan	175	67,3	67,3	67,3
Erkek	85	32,7	32,7	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Çizelge4-1' de görüldüğü gibi örneklem grubunun 175'i bayan (% 67,3), diğer 85'i erkek (% 32,7) olarak uygulamaya katılan 260 kişi örneklem grubunu oluşturmaktadır.

Çizelge 4-2 : Branş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değeri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Türk Dili ve Edebiyatı	46	17,7	17,7	17,7
Matematik	41	15,8	15,8	33,5
Meslek Dal Dersi	32	12,3	12,3	41,7
İngilizce	32	12,3	12,3	58,1
Tarih	31	11,9	11,9	70,0
Fizik	10	3,8	3,8	73,8
Müzik	10	3,8	3,8	77,7
Din K. ve Ah. Bil.	15	5,8	5,8	83,5
Kimya	9	3,5	3,5	86,9
Beden Eğitimi	13	5,0	5,0	91,9
Coğrafya	8	3,1	3,1	95,0
Biyoloji	13	5,0	5,0	100
Toplam	260	100	100	

Çizelge 4.2'de görüldüğü üzere, örneklem grubu 46'sı Türk Dili ve Edebiyat öğretmenlerinden (%17,7), 41'i Matematik öğretmenlerinden (%15,8), 32'si Meslek Dal Dersi öğretmenlerinden (%12,3), 32'si İngilizce öğretmenlerinden (%12,3), 31'i Tarih öğretmenlerinden (%11,9), 10'u Fizik öğretmenlerinden (%3,8), 10'u Müzik öğretmenlerinden (%3,8), 15'i Din K. ve Ah. Bil. Öğretmenlerinden (%5,8), 9'u Kimya öğretmenlerinden (%3,5), 13'ü Beden Eğitimi öğretmenlerinden (%5,0), 8'i Coğrafya öğretmenlerinden (%3,1) ve 13'ü Biyoloji öğretmenlerinden (%5,0) oluşan 260 yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır.

Çizelge 4-3 : Hizmet Süresi Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değeri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5 yıl arası	40	15,4	15,4	15,4
6-10 yıl arası	58	22,3	22,3	37,7
10 yıldan fazla	162	62,3	62,3	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Çizelge 4.3 'te gösterildiği gibi örneklem grubunun çalışma süreleri bakımından 40 kişisi 1-5 yıl (% 15,4), 58 kişisi 6-10 yıl (% 22,3) ve 162 kişisi de 10 yıl üzeri (%62,3) olmak üzere toplam 260 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde İstanbul ili Eyüp ilçesinde bulunan liselerde çalışan öğretmen ve yöneticilerin mesleki tecrübeleri 10 yıl üzeri olan öğretmenlerin örneklem grubunun çoğunluğunu (% 62,3) oluşturduğunu görmekteyiz

Çizelge 4-4: Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değeri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
1-2 yıl arası	145	55,8	55,8	55,8
3-4 yıl arası	46	17,7	17,7	73,5
5 yıl ve üstü	69	26,5	26,5	100,0
Toplam	260	100,0	100,0	

Çizelge 4-4'de görülen örneklem grubu, 145'i 1-2 yıl (%55,8), 46'sı 3-4 yıl (%17,7) ve 69'u 5 yıl ve üstü (%26,5) olmak üzere toplam 260 kişiden oluşmaktadır. Bulunan sonuç ve bulgular incelendiğinde İstanbul ili Eyüp ilçesinde bulunan Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin yarısından fazlası (%55,8) mevcut buldukları okulda 2 yıl ve daha az bir süre görev yaptıkları görülmektedir. Eğitim siste-

minde yapılan değişiklikler nedeniyle bazı okullarda yaşanan sıkıntılardan öğretmenlerin yer değiştirmesine sebep olmuştur.

Çizelge 4-5 : Kadro Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değeri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Yönetici	35	13,5	13,5	13,5
Kadrolu Öğretmen	210	80,8	80,8	94,3
Diğer	15	5,7	5,7	5,7
Toplam	260	100,0	100,0	

Çizelge 4.5'de görüldüğü üzere, örneklem grubu 35'i idareci (%13,5), 220'si kadrolu öğretmen (%80,8) ve 5'i diğer (Kadrosunun dışındaki bir okulda görevlendirme ya da ders ücretli olarak çalışan öğretmenleri kapsamaktadır) olmak üzere toplam 260 kişiden meydana gelmektedir. Bulunan bulgular göz önüne alındığında İstanbul ili Eyüp ilçesinde bulunan Liselerde görev yapan öğretmen ve idarecilerin büyük bir kısmı %94.3'i kadrolu olarak görev yaptıkları görülmektedir. Kadrolu olarak çalışan öğretmen sayısının bu denli yüksek olması Eyüp ilçesi okullarının öğretmenler tarafından tercih edilmesinin sonucudur.

Çizelge 4-6 : Medeni Durum Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değeri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Bekar	46	17,7	17,7	17,7
Evli	214	82,3	82,3	82,3
Toplam	260	100,0	100,0	

Çizelge 4-6'da görüldüğü gibi, örneklem grubundan 46 kişi Bekar (% 17,7), 214 kişi Evli (%82,3) olmak üzere 260 kişidir. Elde edilen bulgular incelendiğinde Eyüp ilçesinde bulunan liselerde görev yapan öğretmenlerin büyük bir kısmının (%82,3) evli durumda buldukları görülmektedir.

Çizelge 4-7: Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değeri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Eğitim	185	71,2	71,2	71,2
Fen - Edebiyat	56	21,5	21,5	92,7
Diğer	19	7,3	7,3	
Toplam	260	100,0	100,0	

Çizelge 4.7' de gösterildiği üzere, örneklem grubundan 185 kişi Eğitim Fakültesi (%71,2) 56 kişi (%21,5) ve diğer 19 kişi Diğer (İlahiyat, İşletme Fakülteleri gibi öğretmenlik dışı fakülte mezunlarından oluşmaktadır.) olmak üzere toplam 260 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen bu bulgular incelendiğinde İstanbul Eyüp ilçesinde bulunan Lise öğretmenlerinin büyük bir kısmı (%71,2) Teknik eğitim ve eğitim fakültelerinden mezun oldukları görülmektedir.

4-2 Örgütsel Bağlılığın Faktörleri ile Değişkenler Arasındaki İlişkilere Dair Bulgu ve Yorumlar

Çizelge 4-8'de gösterilen öğretilerin örgütsel bağlılık durumlarını, bağlılık düzeyi alt boyutları ve bu boyutlara ait puanları toplam puanları ile karşılaştırılarak incelenmiş ve sayısal değerleriyle verilmektedir.

Çizelge 4-8: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	s
Duygusal Bağlılık	260	2,92	0.481
Devam Bağlılığı	260	2,70	0.678
Normatif Bağlılık	260	2,86	0.675
Tüm Ölçek	260	2.83	0.446

Çizelge 4-8' de gösterilen bulgulardan yola çıkarak, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılık ölçeğindeki verilere göre toplanan puanların aritmetik ortalamasını gösteren $X = 2,82$ dir. Bu verilere göre standart sapması $ss = 0,446$ 'dır. Elde edilen bu veriler ve sonuçlar bakımından öğretmenlerdeki örgütsel bağlılık boyutunun seviyesi orta düzeyde olduğunu görmekteyiz. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri bakımından puanlarının aritmetik ortalaması $X = 2,92$ olduğu ve standart sapma puanları ortalamasının da $ss = 0,481$ olarak ölçüldüğü, buna göre de öğretmenlerde duygusal bağlılık orta seviyededir. Diğer bir alt boyut olan devam bağlılığının veri analiz sonuçları $X = 2,92$ - standart sapma $ss = 0,78$ olarak ölçülmüş olup devam bağlılık düzeyi orta seviyededir. Örgütsel bağlılığın son alt boyutu olan normatif bağlılık analiz sonuçlarına göre de aritmetik ortalama $X = 2,86$ ve standart sapma $ss = 0,675$ olarak ölçülmüştür. Toplanan bu sonuçları birbiriyle karşılaştırdığımızda ölçeğin standart sapma değerlerine göre ölçeği cevaplayan katılımcıların birbirlerine benzer cevap verdiklerini görmekteyiz.

0.1.1 Cinsiyet Bakımından Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerde cinsiyet bakımından örgütsel bağlılık seviyeleri aşağıdaki Çizelge 4-9'da gösterilmektedir.

Çizelge 4-9: Öğretmenlerde Örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup T testi sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	\bar{X}	s	$S_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	df	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	85	2,99	0,44	,479	-1,697	258	,091
	Kadın	175	2,89	0,50	,375			
Devam Bağlılığı	Erkek	85	2,64	0,61	,066	1,059	258	,291
	Kadın	175	2,74	0,71	,053			
Normatif Bağlılık	Erkek	85	2,92	0,68	,074	-1,008	258	,314
	Kadın	175	2,83	0,67	,050			
Toplam	Erkek	85	2,85	0,44	,048	-,579	142	,563
	Kadın	175	2,82	0,45	,034			

Çizelge 4-9'daki bağımsız grup t testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkeni yönünden gruplar arasında önemli bir farklılık olup olmadığı incelenmiş olup sonuçta anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Ancak aritmetik ortalamalarına göre göreceli olarak erkek öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının kadın katılımcılara göre daha yüksek, kadın öğretmenlerin ise devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

4-2-2 Öğretmenlerin Branşlarına Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Çizelge 4-10'da branş türü bakımından öğretmenlerin bağlılık düzeyleri veri sonuçları verilmektedir.

Çizelge4 -10 : Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branş Türü Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Duygusal Bağlılık	Türk Dili ve Edebiyatı	46	121,40	12,207	11	0,348
	Matematik	41	136,74			
	Meslek Dal Dersi	32	129,61			
	İngilizce	32	112,70			
	Tarih	31	124,27			
	Fizik	10	152,20			
	Müzik	10	89,25			
	Din K. ve Ah. Bil.	15	160,77			
	Kimya	9	155,39			
	Beden Eğitimi	13	132,54			
	Coğrafya	8	158,75			
	Biyoloji	13	147,31			

Devam Bağlılığı	Türk Dili ve Edebiyatı	46	125,16	6,683	11	0,824
	Matematik	41	139,69			
	Meslek Dal Dersi	32	144,69			
	İngilizce	32	138,38			
	Tarih	31	108,65			
	Fizik	10	151,90			
	Müzik	10	119,15			
	Din K. ve Ah. Bil.	15	121,83			
	Kimya	9	140,11			
	Beden Eğitimi	13	127,58			
	Coğrafya	8	130,63			
	Biyoloji	13	118,19			
	Normatif Bağlılık	Türk Dili ve Edebiyatı	46			
Matematik		41	106,74			
Meslek Dal Dersi		32	144,86			
İngilizce		32	113,38			
Tarih		31	153,45			
Fizik		10	165,80			
Müzik		10	112,90			
Din K. ve Ah. Bil.		15	139,33			
Kimya		9	130,78			
Beden Eğitimi		13	127,92			
Coğrafya		8	119,75			
Biyoloji		13	154,42			

Bağlılık	Türk Dili ve Edebiyatı	46	124,30	5,885	11	0,881
	Matematik	41	127,90			
	Meslek Dal Dersi	32	142,25			
	İngilizce	32	117,69			
	Tarih	31	128,74			
	Fizik	10	160,95			
	Müzik	10	104,40			
	Din K. ve Ah. Bil.	15	145,53			
	Kimya	9	140,22			
	Beden Eğitimi	13	129,08			
	Coğrafya	8	134,56			
	Biyoloji	13	138,92			
	Toplam	260				

Çizelge 4-10'da gösterildiği üzere, öğretmenlerde örgütsel bağlılık alt düzeyleri branşlar açısından elde edilen verilerin Kruskal Wallis – h testi ile inceleme sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

4-2-3 Medeni Durum Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Çizelge 4-11'de medeni durum bakımından öğretmenlerin bağlılık düzeyleri veri sonuçları verilmektedir.

Çizelge 4 - 11: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değişikliğini Görmek için Yapılan Bağımsız Grup T testi Sonuçlarını Gösteren Çizelge

Puan Düzeyi	Gruplar	N	\bar{X}	ss	$S_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Bağlılık	Evli	214	2,94	,48	,327	1,606	258	,110
	Bekâr	46	2,82	,48	,706			
Devam Bağlılığı	Evli	214	2,72	,67	,455	,844	258	,400
	Bekâr	46	2,63	,73	,108			
Normatif Bağlılık	Evli	214	2,87	,67	,459	,663	258	,508
	Bekâr	46	2,80	,70	,102			
Toplam	Evli	214	2,84	,45	,304	1,340	258	,181
	Bekâr	46	2,74	,45	,066			

Çizelge 4-11' de gösterilen verilere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından medeni durum değişkeni grupları arasında farklılıklar olup olamaması durumunu gösteren aritmetik ortalaması hesaplanan bağımsız grup t – testi sonucuna göre ($p > 0,05$) kayda değer bir farklılık bulunamamıştır.

4-2-4 Mezun Oldukları Fakülte Türlerine Göre Öğretmenlerdeki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Mezun oldukları fakülte türlerine göre öğretmenlerdeki örgütsel bağlılık düzeylerin sonuçları aşağıdaki Çizelge 4-12' de verilmiştir.

Çizelge 4 -12: Mezun Oldukları Fakülte Türlerine Göre Öğretmenlerdeki Örgütsel Bağlılık Seviyelerini Belirlemek için Yapılan Kruskal Wallis-h testi sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Bağlılık	Eğitim Fakültesi	185	133,46	1,505	2	,471
	Fen-Ed. Fakültesi	56	126,71			
	Diğer	19	112,82			
	Toplam	260				
Devam Bağlılığı	Eğitim Fakültesi	185	130,48	2,769	2	,516
	Fen-Ed. Fakültesi	56	136,34			
	Diğer	19	113,45			
	Toplam	260				
Normatif Bağlılık	Eğitim Fakültesi	185	136,05	1,381	2	,144
	Fen-Ed. Fakültesi	56	119,82			
	Diğer	19	107,95			
	Toplam	260				

Çizelge 4.12' de gösterildiği gibi öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin mezun oldukları fakülte türlerine göre değişiklik gruplarının aritmetik ortalamalarının anlamlı bir değişiklik olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis - h Testi uygulanmış ve bu testin sonucunda kayda değer bir değişiklik bulunmamıştır ($p>0,05$).

4-2-5 Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerdeki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Toplam Çalışma Süresine göre öğretmenlerin örgüte olan bağlılık düzeyleri sonuçları Çizelge 4-13' te verilmiştir.

Çizelge 4 -13: Örgütsel Bağlılık Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek için Yapılan Kruskal Wallis – h Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	40	120,46	9,423	2	,009
	6-10 yıl	58	107,72			
	10 yıldan fazla	162	141,13			
	Toplam	260				
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	40	134,36	1,536	2	,464
	6-10 yıl	58	119,77			
	10 yıldan fazla	162	133,39			
	Toplam	260				
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	40	151,59	9,460	2	,009
	6-10 yıl	58	106,48			
	10 yıldan fazla	162	133,89			
	Toplam	260				
Bağlılık	1-5 yıl	40	137,93	7,003	2	,030
	6-10 yıl	58	107,50			
	10 yıldan fazla	162	136,90			
	Toplam	260				

Toplam çalışma süreleri bakımından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir değişiklik olup olmadığını tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis – h analizi yapılmıştır. Çizelge 4 -13'te gösterildiği gibi katılımcıların Bağlılık ölçeği alt boyut puanların çalışma sürelerine göre baktığımızda aralarına önemli bir farklılık varlık derecesini görmek maksadıyla yapılan Kruskal Wallis-h testi sonucunda gruplardaki ortalama ve sıralama açısından aralarındaki genel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı bulunmuştur ($p \leq 0,05$).

4-2-6 Çalıştıkları Okuldaki Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerdeki Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Çalıştıkları kurum bakımından aynı kurumda çalışma süreleri baz alındığında öğretmenlerdeki örgütsel bağlılık durumlarını gösteren veriler aşağıdaki Çizelge 4 -14'te verilmektedir.

Çizelge 4 -14: Örgütsel bağlılık düzeylerinin aynı okuldaki çalışma süresi yönünden değişiklik olup olmadığını belirlemek için uygulanan Kruskal Wallis – h testi sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Bağlılık	1-2 yıl	145	126,80	1,199	2	,549
	3-4 yıl	46	140,50			
	5 yıl üstü	69	131,66			
	Toplam	260				
Devam Bağlılığı	145	145	122,84	4,353	2	,113
	3-4 yıl	46	148,41			
	5 yıl üstü	66	134,66			
	Toplam	260				
Normatif Bağlılık	1-2 yıl	145	138,17	3,562	2	,168
	3-4 yıl	46	117,74			
	5 yıl üstü	67	122,90			
	Toplam	144				

Çizelge 4-14' te görüldüğü gibi öğretmenlerde oluşan örneklem grubunun "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" alt boyutlarından aldıkları puanların hazır çalıştıkları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı değişiklik olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal Wills- h testi neticesinde grupların sıralamalar ve ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p>0,005$).

4 -2-7 Kadro Değişikliğine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Yöneticilik görevinde olup olmama durumları yönünden öğretmenlerin örgütsel bağlılık oranları aşağıdaki Çizelge 4 -15' te gösterilmektedir.

Çizelge 4 -15: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kadro Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek için Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	\bar{X}	SS	S^2	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Bağlılık	İdareci	35	2,96	0,48	,081	0,467	258	,641
	Öğretmen	225	2,92	0,48	,321			
Devam Bağlılığı	İdareci	35	2,67	0,54	,092	-0,333	258	,739
	Öğretmen	225	2,71	0,70	,047			
Normatif Bağlılık	İdareci	35	3,01	0,75	,126	1,43	258	,151
	Öğretmen	225	2,83	0,66	,044			
Toplam	İdareci	35	2,87	0,44	,075	0,723	258	,471
	Öğretmen	225	2,82	0,45	,030			

Çizelge 4.15'te gösterildiği gibi araştırma konusu olan çalışanların bağlılık ölçeği sonucu ve alt boyut ortalamaların idarecilik görevinde bulunup bulunmama durumuna göre değişip değişmediğini görmek için uygulanan bağımsız grup t- testi analizi incelendiğinde grup ortalamaları arasında manidar bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

4 -3 Örgütsel Sessizliğin Faktörleri ile Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgu ve Yorumlar

Elde edilen toplam puanları açısından öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğinin alt düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelemeleri Çizelge 4.16'da verilmektedir.

Çizelge 4 -16: Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	N	\bar{X}	SS
Kabullenici Sessizlik Alt Boyutu	260	2,13	0,828
Korunmacı Sessizlik Alt Boyutu	260	1,81	0,771
Korunmacı Sessizlik Alt Boyutu	260	3,89	0,930
Toplam	260	2,61	0,539

Çizelge 4 -16'da gösterildiği üzere, öğretmenlerden oluşan örneklem grubun örgütsel sessizlik ölçeğine göre toplam puanlarının aritmetik ortalaması ($x = 2,61$); standart sapma puanı ($ss= 0,539$); kabullenici sessizlik puanlarının aritmetik ortalaması ($x= 2,13$); standart sapma puanı ($ss= 0,828$); korunmacı sessizlik puanlarının aritmetik ortalaması ($x= 1,81$); standart sapma puanı ($ss= 0,771$); korumacı sessizlik puanlarının aritmetik ortalaması ($x= 3,89$); standart sapma puanı ($ss = 0,930$) olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar bize öğretmenlerde sessizliğin alt boyutu olan kabullenici sessizlik düzeyinin alt seviyede olduğunu göstermektedir. Korunmacı sessizlik düzeyleri de (katılmıyorum - 2) düzeyinin hemen altında yer almaktadır. Korumacı sessizlik düzeyinin ise (katılıyorum-4) seviyesinde olduğu görülmektedir. Genel olarak ölçek incelendiğinde örgütsel sessizlik düzeylerinin katılmıyorum ve kararsızım seviyelerinin arasında olduğu görülmektedir.

4-3-1 Cinsiyete Göre Öğretmenlerdeki Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Öğretmenlerde cinsiyetlerine göre ölçülen örgütsel sessizlik düzeyleri Çizelge 4.17'de gösterilmektedir.

Çizelge 4 -17: Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek için Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	\bar{X}	s	$S_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	df	p
Kabullenici sessizlik	Erkek	85	2,10	,862	,093	-2,296	258	,767
	Kadın	175	2,14	,813	,061			
Korunmacı sessizlik	Erkek	85	1,72	,798	,087	-1,383	258	,168
	Kadın	175	1,86	,755	,057			
Korumacı sessizlik	Erkek	85	3,80	,872	,095	-1,191	258	,235
	Kadın	175	3,94	,956	,072			
Toplam	Erkek	85	2,54	,504	,055	-1,499	258	,135
	Kadın	175	2,64	,553	,042			

Çizelge 4-17'de belirtilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, bütün ölçekler ve diğer alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

4-3-2 Branş Türüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Ölçülen değerlerin sonuçlarına göre öğretmenlerin branşları yönünden örgütsel sessizlik düzeyleri Çizelge 4.18'de gösterilmektedir.

Çizelge 4 -18: Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Branş Türü Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sını}$	χ^2	sd	p
Kabullenici Sessizlik	Türk Dili ve Edebiyatı	46	131,87	4,525	11	0,952
	Matematik	41	122,39			
	Meslek Dal Dersi	32	134,02			
	İngilizce	32	118,25			
	Tarih	31	132,89			
	Fizik	10	135,50			
	Müzik	10	158,10			
	Din K. ve Ah. Bil.	15	146,83			
	Kimya	9	142,17			
	Beden Eğitimi	13	135,17			
	Coğrafya	8	124,31			
	Biyoloji	13	114,08			
	Korumacı Sessizlik	Türk Dili ve Edebiyatı	46			
Matematik		41	143,01			
Meslek Dal Dersi		32	131,59			
İngilizce		32	127,42			
Tarih		31	118,52			
Fizik		10	108,40			
Müzik		10	147,00			
Din K. ve Ah. Bil.		15	128,43			
Kimya		9	136,50			
Beden Eğitimi		13	128,46			
Coğrafya		8	138,69			
Biyoloji		13	123,35			
Korumacı Sessizlik		Türk Dili ve Edebiyatı	46	124,58	8,248	11
	Matematik	41	129,04			
	Meslek Dal Dersi	32	131,13			
	İngilizce	32	148,81			
	Tarih	31	143,40			
	Fizik	10	134,60			
	Müzik	10	112,90			
	Din K. ve Ah. Bil.	15	128,40			
	Kimya	9	149,60			
	Beden Eğitimi	13	126,27			
	Coğrafya	8	116,25			
	Biyoloji	13	91,27			
	Sessizlik	Türk Dili ve Edebiyatı	46	126,37		
Matematik		41	134,95			
Meslek Dal Dersi		32	136,63			
İngilizce		32	134,27			
Tarih		31	134,79			
Fizik		10	116,45			
Müzik		10	126,70			
Din K. ve Ah. Bil.		15	134,00			
Kimya		9	153,28			
Beden Eğitimi		13	124,69			
Coğrafya		8	121,06			
Biyoloji		13	102,1			
Toplam		260				

Çizelge 4-18'de gösterildiği gibi, örgütsel sessizlik puanları incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin branşlarına göre aritmetik ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-h testi sonuçlarına göre grupların aritmetik ortalamaları arasında kayda değer bir durum bulunmamıştır ($p>0,05$).

4 -3 - 3 Medeni Durumuna Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Medeni durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri Çizelge 4.19'da verilmektedir.

Çizelge 4 -19: Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	\bar{X}	s	$S_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	df	p
Kabullenici Sessizlik	Evli	214	2,16	,832	,057	1,331	258	,184
	Bekar	46	1,98	,801	,118			
Korunmacı Sessizlik	Evli	214	1,82	,770	,053	,518	258	,605
	Bekar	46	1,76	,780	,115			
Korunmacı Sessizlik	Evli	214	3,89	,933	,064	-,084	258	,933
	Bekar	46	3,90	,930	,137			
Toplam	Evli	214	2,62	,529	,036	,879	258	,380
	Bekar	46	2,55	,585	,086			

Çizelge 4-19'da gösterilen sonuçlara göre öğretmenlerin medeni durumları değişkeni bakımından grupların örgütsel sessizlik düzeylerinin aritmetik ortalamalarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

4 -3 - 4 Mezun Olunan Fakülte Türüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Mezun olunan fakülte türüne göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri Çizelge 4-20'de gösterilmektedir.

Çizelge 4 -20: Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kabullenici sessizlik	Eğitim Fakültesi	185	130,65	1,103	2	,576
	Fen-Ed. Fakültesi	56	124,84			
	Diğer	19	145,68			
	Toplam	260				
Korumacı sessizlik	Eğitim Fa- kültesi	185	131,82	2,90	2	,865
	Fen-Ed. Fa- kültesi	56	125,77			
	Diğer	19	131,61			
	Toplam	260				
Korunmacı sessizlik	Eğitim Fa- kültesi	185	127,53	2,911	2	,233
	Fen-Ed. Fa- kültesi	56	144,75			
	Diğer	19	117,39			
	Toplam	260				
Toplam	Eğitim Fa- kültesi	185	130,07	,287	2	,866
	Fen-Ed. Fa- kültesi	56	134,16			
	Diğer	19	123,87			
	Toplam	260				

Çizelge 4-20'de gösterildiği gibi mezun olunan fakülte türü değişkenine göre öğretmen gruplarının örgütsel sessizlik düzeylerinin aritmetik ortalamalarının önemli bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan Kruskal Wallis - h testi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

4-3-5 Hizmet Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Öğretmen olarak çalıştıkları toplam çalışma süreleri bakımından örgütsel sessizlik düzeylerini gösteren veriler Çizelge 4-21'de gösterilmektedir.

Çizelge 4-21: Örgütsel Sessizlik Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>df</i>	<i>p</i>
Kabullenici Sessizlik	1-5 yıl arası	40	142,98	1,404	2	,496
	6-10 yıl arası	58	125,68			
	10 yıldan fazla	162	129,15			
	Toplam	260				
Korunmacı Sessizlik	1-5 yıl arası	40	150,86	4,605	2	,100
	6-10 yıl arası	58	135,34			
	10 yıldan fazla	162	123,74			
	Toplam	260				
Korumacı Sessizlik	1-5 yıl arası	40	129,99	,276	2	,871
	6-10 yıl arası	58	126,19			
	10 yıldan fazla	162	132,17			
	Toplam	260				
Toplam	1-5 yıl arası	40	144,34	1,704	2	,427
	6-10 yıl arası	58	130,66			
	10 yıldan fazla	162	127,03			
	Toplam	260				

Öğretmenlerin çalıştıkları hizmet sürelerine göre örgüt içi sessizlik düzeylerinde anlamlı biçimde bir değişiklik olup olmadığını görmek amacıyla Kruskal Wallis – h testi analizi uygulanmıştır. Çizelge 4-21’de gösterildiği gibi öğretmenlerden oluşan örneklem grubun örgütsel sessizlik ölçeği alt boyutun puanlarının hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis – h testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

4-3-6 Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Mevcut çalıştıkları okuldaki toplam çalışma süreleri bakımından öğretmenlerdeki örgütsel sessizlik düzeyleri Çizelge 4-22’de gösterilmektedir.

Çizelge4-22: Örgütsel Sessizlik Puanlarının Okul Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Belirlemek için Yapılan Bağımsız Kruskal Wallis – h Testi Sonuç Çizelgesi

Puan Düzeyi	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kabullenici Sessizlik	1-2 yıl	145	137,28	3,433	2	,180
	2-4 yıl	46	114,57			
	5 yıl üstü	69	126,88			
	Toplam	260				
Korunmacı Sessizlik	1-2yıl	145	139,99	6,660	2	,036
	2-4yıl	46	108,87			
	5 yıl üstü	69	124,99			
	Toplam	260				
Korumacı Sessizlik	1-2yıl	145	125,82	1,657	2	,437
	2-4yıl	46	141,60			
	5 yıl üstü	69	132,94			
	Toplam	260				
Toplam	1-2yıl	145	135,62	1,881	2	,390
	2-4yıl	46	118,91			
	5 yıl üstü	69	127,46			
	Toplam	260				

Çizelge 4-22’de gösterilen, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen verilerin analizleri sonucunda aldıkları puanların mevcut ça-

lıştıkları okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis- h testi sonucuna göre öğretmenlerde sessizliğin alt boyutu olan kurunmacı sessizlik boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür ($p < 0,05$).

4 - 3 -7 Kadro Derecesine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Yöneticilik görevinde bulunup bulunmamalarına göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri Çizelge 4-23'te gösterilmektedir.

Çizelge4-23: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Puanlarının Kadro Değişkenine göre Değişip Değişmediğini Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan Düzeyi	Gruplar	N	\bar{X}	ss	$S_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kabullenici Sessizlik	İdareci	35	1,98	0,72	,122	-1,095	258	,274
	Öğretmen	225	2,15	0,84	,056			
Korunmacı sessizlik	İdareci	35	1,69	0,78	,132	-1,025	258	,306
	Öğretmen	225	1,83	0,77	,051			
Korunmacı sessizlik	İdareci	35	3,70	0,92	,155	-1,347	258	,179
	Öğretmen	225	3,92	0,93	,062			
Toplam	İdareci	35	2,46	0,52	,088	-1,832	258	,068
	Öğretmen	225	2,63	0,54	,030			

Çizelge 4-23'te gösterilen işgören örneklem grubunun oluşturduğu örgütsel sessizlik ölçeğinin ve alt boyutlarının ortalamalarının yöneticilik görevinde olup olmadıklarına aralarında bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız Kruskal Wallis – h testi sonucunda, grupların sıralamalarındaki ortalama farklılıkları anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

4-4 Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu kısımda örgütsel sessizliğin oluşmasına sebep olan etmenler (Bireysel Sessizlik ve İlişkisel Sessizlik) birde Örgütsel Bağlılığı oluşturan etmenler olan (Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık) arasındaki ilişkiler incelenerek analiz yapılmıştır. Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon testinden elde edilen bulgular aşağıda Çizelge 4-24'te verilmektedir.

Çizelge4-24: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği Puanları Arasında Bulunan İlişkiler

Değişkenler	N	r	p
Duygusal Bağlılık	260	,232	,000
Devam Bağlılığı			
Duygusal Bağlılık	260	,227	,000
Normatif Bağlılık			
Duygusal Bağlılık	260	,142	,022
Kabullenici Sessizlik			
Duygusal Bağlılık	260	,037	,554
Korunmacı Sessizlik			
Duygusal Bağlılık	260	-,073	,243
Korumacı Sessizlik			
Devam Bağlılığı	260	,377	,000
Normatif Bağlılık			
Devam Bağlılığı	260	,222	,000
Kabullenici Sessizlik			
Devam Bağlılığı	260	,165	,008
Korunmacı Sessizlik			
Devam Bağlılığı	260	-,012	,853
Korumacı Sessizlik			
Normatif Bağlılık	260	,135	,030
Kabullenici Sessizlik			
Normatif Bağlılık	260	,121	,051
Korunmacı Sessizlik			
Normatif Bağlılık	260	,031	,620
Korumacı Sessizlik			
Kabullenici Sessizlik	260	,654	,000
Korunmacı Sessizlik			
Kabullenici Sessizlik	260	-,108	,081
Korumacı Sessizlik			
Korumacı Sessizlik	260	-,139	,025
Korumacı Sessizlik			

Çizelge 4-24'te gösterilmiş olan örgütsel sessizlik ölçeğinin toplam puanları ile örgütsel Bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlar birbiriyle kıyaslanınca aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin zayıf olduğu ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($r=0,232$; $p<0,05$). Buna göre duygusal bağlılık arttıkça devam bağlılığın da artması beklenmektedir.

Diğer örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında bulunan ilişki zayıf seviyede ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($r=0,227$; $p<0,05$). Buradan anlaşılan durum örgütsel bağlılığın normatif bağlılığında arttığı görülmektedir. Duygusal bağlılık algıları yüksek olan işgörenlerin kendilerini örgüte ait hissettiklerinden örgüte karşı sorumlulukları da artmaktadır. Bundan dolayı da normatif bağlılık algılarında artış görülmektedir. Bu algıya sahip öğretmenler kendilerini okulun bir parçası olarak görmekteler ve örgütün başarısı için daha çok çaba göstermektedirler.

Bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasında bulunan duygusal bağlılık kabullenici sessizlik alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r=0,142$; $p<0,05$). Bu durumda görülüyor ki duygusal bağlılık arttıkça kabullenici sessizliğinde artması beklenmektedir.

Birde duygusal bağlılık boyutu ile korumacı sessizlik alt boyutu arasında istatistiksel yönden anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($r = -0,073$; $p > 0,05$). P'nin anlamlı olması durumunda duygusal bağlılık alt boyutu ve korumacı sessizlik alt boyutları arasında negatif bir ilişkiden söz edilebilirdi. Yani Eyüp ilçesindeki liselerde çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları arttıkça diğer öğretmenlerin faydası için sessiz kalma davranışlarının azalabileceği söylenebilmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılığı örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,377$; $p < 0,05$). Bu durumda devam bağlılığı gösteren öğretmenlerin zamanla normatif bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Devam bağlılığı ile kabullenici sessizlik arasındaki ilişki düşük seviyede ve pozitif yöndedir ($r = 0,222$; $p < 0,05$).

Devam bağlılığı gösteren öğretmenlerin kabullenici sessizlik özelliği göstermesi de beklenir. Yine Devam Bağlılığı ile Korunmacı Sessizlik alt boyutu arasında anlamlı pozitif yönde düşük bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir ($r=,16$; $p < 0,05$). Devam bağlılığının artması durumunda korunmacı sessizlik alt boyutunun da artması beklenir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan kabullenici sessizlik boyutu arasında anlamlı pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = 0,135$; $p < 0,05$). Normatif bağlılık arttıkça kabullenici sessizlikte artmaktadır.

Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık alt boyutu ile Örgütsel Sessizliğin Korunmacı Sessizlik boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Ancak P değerinin anlamlılık değerine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Yine örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik alt boyutu ve korunmacı sessizlik alt boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r = 0,4654$; $p < 0,05$). Bulunan bu sonuçlara göre kabullenici sessizlik boyutundan kaynaklı sessizliğin artması durumunda korunmacı sessizlik boyutunda da sessizliğin artabileceğinden söz edilebilir.

Yani kabullenici sessizlik ile korunmacı sessizlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Örgütsel sessizliğin alt boyutları olan Korunmacı ve Korunmacı Sessizlik boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,139$; $p < 0,05$). Korunmacı sessizlik alt boyutunun artması durumunda korunmacı sessizlik alt boyutunun azalması beklenir. Yani korunmacı sessizlik alt boyutu davranışı gösteren bir öğretmenden korunmacı sessizlik alt boyutu davranışı göstermesi beklenemez.

Dördüncü bölümde görülen uygulanmış anket ve ölçekler aracılığıyla elde edilen verilerin analizleri sonucu, araştırmamızın konusu olan örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık bulgularını ve bu bulgulara ait yorumlar görülmektedir. Bir sonraki bölümümüz olan beşinci bölümde araştırmamızdan elde ettiğimiz sonuçlara ve bu sonuçların doğrultusundaki önerilerden bahsedilecektir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara göre geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1 Sonuçlar

Bu araştırmada ölçekler İstanbul ili Eyüp ilçesinde bulunan 14 lise de görev yapan toplam 260 yönetici ve öğretmen tarafından cevaplanmıştır. Katılımcıların;

- 1-) % 17,7'si 46 kişi Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenlerinden,
- 2-) %15,8'i 41 kişi Matematik öğretmenlerinden,
- 3) %12,3'ü 32 kişi Meslek Dal Dersi öğretmenlerinden,
- 4-) % 12,3'ü 32 kişi İngilizce öğretmenlerinden,
- 5-) %11,9' u 31 kişi Tarih öğretmenlerinden,
- 6-) %3,8'i 10 kişi Fizik öğretmenlerinden,
- 7-) % 3,8'i 10 kişi Müzik öğretmenlerinden,
- 8-) %5,8' i 15 kişi Din Kültürü ve Ahlak bilgisi öğretmenlerinden,
- 9-) %3,5'i 9 kişi Kimya öğretmenlerinden,
- 10-) %5'i 13 kişi Beden Eğitimi öğretmenlerinden,
- 11-) %3,1'i 8 kişisi Coğrafya öğretmenlerinden,
- 12-) %5,0'ı 13 kişisi Biyoloji öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan katılımcıların 175'i bayan olup %67,3'lük dilimi oluştururken, erkekler öğretmenler 85 kişilik katılımı ile katılımcıların %32,7'sini oluşturmaktadır. Katılımcıların; 40'ı (%15,4) 1-5 yıl hizmet süresine, 58'i (%22,3) 6-10 yıl çalışma süresine sahip, 162'si (%62,3) 10 yıl üzeri çalışma süresine sahiptirler. Ayrıca katılıcı öğretmenlerin 145'i (%55,8) buldukları kurumda 1-2 yıl arası, 46'sı (%17,7) 3-4 yıl hizmet vermekte iken, 69'u (%26,5) 5 yıl ve üstü sürede mevcut okullarında görevde bulunmaktadır. Katılımcıların 35'i (%13,5) idari görevde bulunurken, 225'i (%86,5) öğretmen olarak görev yapmaktadırlar. Yine katılımcıların 255'i (%98,1) kadrolu iken, 5'i (%1,9) ücretli ya da görevlendirme olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların 214'ü (%82,3) evli iken, 46'sı (17,7) evli değildir. Katılımcıları 185'i (%71,2) eğitim fakültesi mezunu, 56'sı (%21,5) fen edebiyat fakültesi mezunu iken, 19'u (7,3) diğer (İlahiyat fakültesi, işletme gibi öğretmenlik dışı fakültelerden mezun olanları kapsamaktadır.) fakülte mezunudurlar.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde elde edilen puanların genel ortalaması 2,83 olup orta düzeydedir. Öğretmen ve idareciler kurumlarına karşı orta düzeyde bir bağlılık göstermektedirler.

Duygusal yönden bağlılık faktörünün ortalaması 2,92 olup orta düzeydedir. Öğretmen ve yöneticiler çalıştıkları okula karşı duygusal ortamda orta düzeyde bir bağlılık hissi duymaktadırlar. Çalışanlar kendilerini orta düzeyde örgütün bir ferdi olarak görmekte, örgütün problemlerini kendi problemleriyle orta bir düzeyde özdeşleştirmektedirler. Örgütün başarısı yükseltmek ve hedeflenen amaçlara ulaşması yönünde kendilerinden istenen performans düzeyinde bir çaba içerisindedirler.

Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı faktörünün ortalaması 2,70 olup orta düzeydedir. Bu sonuç öğretmen ve idarecilerin okullarına devam etme isteklerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin devlet okulları dışında çalışma şartlarının daha ağır ve ücretlerin az olması, öğretmenlerin okullarına karşı bağlılık algılarını güçlendirmektedir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık faktörünün ortalaması 2,86 olup orta düzeydedir. Öğretmen ve yöneticilerin duygusal bağlılık algıları göreceli olarak en yüksek, sonrasında normatif duygusal bağlılıkları gelmekte ve devam bağlılıkları da göreceli olarak en düşük düzeydedir.

Örgütsel Sessizliğin genel ortalaması 2,61 olup orta düzeydedir. Öğretmenler ve yöneticiler olay ve durumlar karşısında genelde sessiz kalmama tercihinde bulunmaktadır. Duygu ve düşüncelerini, sorunlarını ifade edebilmektedirler. Duruma göre görev yaptıkları okulda meydana gelen sorunları görmezlikten gelip susmayı seçmektedirler. Burada 657 sayılı devlet memurları kanununun çalışanları koruması, işten atılma endişesi olamayan çalışanlar daha sorunlara karşı düşüncelerini daha rahat ifade edebilmektedirler.

Örgütsel sessizliğin alt boyutu olan kabullenici sessizlik faktörünün ortalaması 2,13 olup düşük düzeydedir. Liselerde çalışan öğretmenlerin bu konuda yapılmış çalışmaların aksine oldukça az sessiz kalma eğilimi göstermektedirler. Olumsuz eleştiriler, dışlanma korkusu, bilgi ve tecrübe eksikliği gibi etkenlerin önemli ölçüde öğretmenleri ve yöneticileri sessizlik tutumuna itmediği söylenebilir.

Örgütsel sessizliğin diğer bir alt boyutu olan korunmacı sessizlik faktörünün değerler ortalaması 1,81 olup düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu seviye bize Lise öğretmenlerinin çatışma ortamından kaçınmadıkları ve bu sebepten de korunmacı sessizliğin düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın alt faktörleri ile cinsiyet, medeni durum, branş, bitirdikleri fakülte türü, çalışmadaki hizmet süresi, mevcut bulunduğu okuldaki hizmet süresi ve kadro değişkenleri arasında istatistiksel

yönden anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ile cinsiyet türü değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin erkek öğretmenlerin ve yöneticilerin göreceli olarak daha yüksek, devam bağlılık düzeylerinde ise bayan öğretmenlerin ve yöneticilerin göreceli olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel sessizlik alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında ilişkiye bakıldığında istatistiksel anlamda anlamlı bulunmamış ancak aritmetik ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda korumacı sessizlik davranışının bayan öğretmenlerin ve yöneticiler ($x=9,94$)erkek öğretmenlere ($3,80$) daha yüksek oranla göreceli olarak daha fazla korumacı sessizlik davranışı gösterdikleri bulunmuştur. Kabullenici sessizlik ve korunmacı sessizlik ortalamalarında da bayan öğretmenlerin ve yöneticilerin göreceli olarak erkek öğretmen ve yöneticilere göre göreceli olarak daha yüksek düzeyde sessizlik davranışı gösterdikleri söylenebilir. Bu sonucun kadın ve erkeklerin farklı fitratlara sahip olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Sessizlik alt boyutları ile branş türü değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kabullenici sessizlik alt boyutu aritmetik ortalamalarına bakıldığında, müzik öğretmenlerinin göreceli olarak en yüksek düzeyde kabullenici sessizlik gösterdikleri ($x=158,10$), Coğrafya öğretmenlerinin ise en düşük kabullenici sessizlik gösterdikleri ($x=114,08$) görülmektedir. Müzik öğretmenlerinin okullarda sayıca az olmalarının ya da okullarda bazı derslerin daha az önemseniyor olması bu sonucu doğurmuş olabilir. Din kültürü ve ahlak bilgisi ve Kimya gibi derslerin aritmetik ortalamalarının hemen müzikten sonra gelmesi bu düşünceyi destekler niteliktedir. Bu nedenle bu branştaki öğretmenler okul müdür ve müdür yardımcıları olmaları kabullenici sessizlik düzeylerinin diğer branşlara göre düşük çıkmasında etken olduğu düşünülmektedir. Korunmacı sessizlik alt boyutunda aritmetik ortalamalar sonucuna göre yine müzik öğretmenleri en yüksek düzeyde ($x=147,00$), Fizik öğretmenleri en düşük düzeyde ($x=108,40$) korunmacı sessizlik gösterdikleri söylenebilir. Korunmacı sessizlik alt boyutunda Meslek Dal Dersi öğretmenleri en yüksek ($x=149,60$), yöneticilerden oluşan Coğrafya öğretmenleri is en düşük korunmacı sessizlik tutumu içinde oldukları söylenebilir.

Örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla hizmet süresi, arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında büyükten küçüğe kabullenici sessizlik alt boyutunda, 1- 5 yıl ($x=142,98$), 6-10 yıl ($x=125,68$) ve 10 yıl üstü ($129,15$); korunmacı sessizlik alt boyutunda, 1- 5 yıl ($x=150,86$), 6-10 yıl ($x=135,34$) ve 10

yıl üstü (123,74); korumacı sessizlikte alt boyutunda ise 10 yıl ve üstü ($x=132,17$), 1-5 yıl ($x=144,34$) ve 6-10 yıl ($x=130,66$) sessizlik davranışlarını gösterdikleri söylenebilir.

Örgütsel sessizlikle mevcut okul hizmet süresi incelendiğinde korumacı sessizlik alt boyutunda istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Öğretmen ve yöneticilerin buldukları okullarda çalıştıkları sürenin korumacı sessizlik tutumu göstermelerine neden olduğu söylenebilir.

Örgütsel sessizlikle medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aritmetik ortalamalar bakıldığında korumacı sessizlik alt boyutunda evli ($x=3,89$) ve bekâr ($x=3,90$) öğretmen ve yöneticilerin yüksek düzeyde korumacı sessizlik gösterdikleri söylenebilir. Kabullenici sessizlik düzeyleri bekâr ($x=1,98$) çalışanların evli ($x=2,16$) çalışanlara oranla düşük olduğu söylenebilir. Korunmacı sessizlik ortalamalarını evli ($x=1,82$) ve bekâr ($x=1,86$) çalışanlarda hemen hemen aynı olduğu ve düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Örgütsel sessizlikle mezun olunan fakülte türü değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında, Kabullenici sessizlik alt boyutunda büyükten küçüğe diğer grubunda yer alan öğretmen ve yöneticilerin ($x=145,68$), eğitim fakültesi ($x=130,65$) ve fen edebiyat fakültesi ($x=124,84$) sıralanmaktadır. Korumacı sessizlik alt boyutunda göreceli olarak eğitim ($x=131,82$), diğer ($x=131,61$) ve fen edebiyat ($x=125,77$) fakülte mezunları şeklinde sıralanmaktadır. Korunmacı sessizlikte ise fen edebiyat ($x=144,75$), eğitim ($x=127,53$) ve diğer ($x=117,39$) şeklinde sıralanmaktadır.

Örgütsel sessizlikle kadro türü değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aritmetik ortalamaları, Korumacı sessizlik yüksek düzeyde öğretmen ($x=3,92$), idareci ($x=3,70$); kabullenici sessizlik öğretmen ($x=2,15$), idareci ($x=1,98$) ve korunmacı sessizlikte yine düşük düzeyde öğretmen ($x=1,83$), idareci ($x=1,69$) olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile Devam bağlılığı arasındaki ilişki incelendiğinde aralarındaki anlamlı ilişki pozitif yönde olup değeri ($r=0,232$); ($p<0,05$) olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılıkları artan öğretmen ve idarecilerin devam bağlılıklarının da artması beklenir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde aralarındaki anlamlı ilişki pozitif yönde olup değeri ($r=0,227$); ($p<0,05$) olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılıkları artan öğretmen ve idarecilerin devam bağlılıklarının da artması beklenir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan kabullenici sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r=0,142$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Duygusal bağlılıkları artan öğretmen ve idarecilerin kabullenici sessizlik algılarının da artması beklenir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığı ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan korunmacı sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r=0,037$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığı ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan korunmacı sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r = -0,073$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($p \leq 0,05$). Yani devam bağlılığı artan öğretmenlerin bir süre sonra normatif bağlılıklarında artış olması beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile normatif bağlılığı arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r=0,377$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Devam bağlılıkları artan öğretmen ve idarecilerin normatif bağlılıklarının da artması beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan kabullenici sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r=0,222$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Devam bağlılıkları artan öğretmen ve idarecilerin kabullenici sessizlik algılarının da artması beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan korunmacı sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r=0,165$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan korunmacı sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r = -0,012$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ile örgütsel sessizliğin alt boyutu olan kabullenici sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r = 0,135$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p \leq 0,05$). Normatif bağlılığı azalan öğretmen ve idarecilerin kabullenici sessizlik tutumlarının da azalması beklenmektedir.

Normatif bağlılık alt boyutu ile korunmacı sessizlik alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$). Ancak $p = 0,051$ değeri dikkat ettiğimizde anlamlılık sınırında sayılabileceği görülmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ile örgütsel sessizliğin alt boyutu korumacı sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında ($r=0,031$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p\leq 0,05$). Normatif bağlılığı artan bireylerin korumacı sessizlik tutumlarının artmasını beklenir.

Örgütsel sessizliğin alt boyutlarından kabullenici sessizlik ile korunmacı sessizlik arasında ($r=0,654$) pozitif yönde bir ilişkiden söz edilebilir ($p\leq 0,05$). Yani bilinçli olarak sessizlik tutumunu tercih eden öğretmenlerin zamanla kendini ve çıkarlarını korumak düşüncesi ile korunmacı sessizlik davranışı içine gireceği söylenebilir.

Örgütsel sessizliğin alt boyutlarından kabullenici ve korunmacı sessizlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan korunmacı sessizlik ile korunmacı sessizlik arasında ($r=-0,139$) negatif yönde bir ilişkiden söz edilebilir ($p\leq 0,05$). Korumacı sessizlik davranışına giren öğretmen ve idarecilerin korunmacı sessizlik tutumundan kaçındıklarını söyleyebiliriz.

5.2 Öneriler

Liseler de görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkileri saptamaya yönelik sonuçlardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda yöneticilere ve araştırmacılara bazı öneriler getirilmiştir.

5.2.1 Yöneticilere ve Öğretmenlere Yönelik Öneriler

- Yöneticiler okul ve öğretmenlerle ilgili kararlar alırken öğretmenlerin de bu sürece katılımını sağlamalıdır.
- Yöneticiler çalışanları sorunları dile getirmeleri için cesaretlendirici davranmalı.
- Yöneticiler okullarda güven ortamı oluşturmalı. Çalışanlar kendilerini güvende hissetmeli ve okulun karar mekanizmalarına herhangi bir korku ya da baskı hissetmeden katılabileceği ortamın varlığına inanmalıdır.
- Öğretmenler okullarını dışarıya karşı, daha fazla korumalı ve kurumlarına daha fazla sahip çıkmalıdırlar.
- Yöneticiler iletişim kanallarını daima açık tutmalıdırlar.

5.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine ilkökul, lise ve üniversite gibi farklı düzeydeki ve yapıdaki eğitim kurumlarında bu araştırma yapılabilir.

- Okullarda yapılacak çalışmalarda özellikle branş, okulda bulunma süreleri gibi çok sayıda değişken içeren faktörlerin sınıflandırılarak daraltılması analiz yapılmasını kolaylaştıracaktır.
- Bu çalışma ilkokullar ve ortaokullar ya da liseler arasındaki farkı ortaya koymak amacı ile yapılabilir.
- Çalışma elektronik ortamda tüm il, ilçe ya da ülke çapındaki öğretmenlerin bağlılık ve sessizlik nedenleri üzerine yapılabilir.
- Çalışma eğitim kurumları dışındaki devlet yada özel kurumlarda yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N.J. ve Meyer, J.P., (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. *Journal of Business Research*, 26 (1), 46-91.
- Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Arılı, D. (2013). İlkokul müdürlerinin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2013, Cilt: 2, Sayı: 2, 69-84
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 237-246.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M., (1999), Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, (1).
- Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. E., and Greenberg, J. (2009). Voice and Silence in Organizations. *Historical Review and Current Conceptualizations*, Emerald Group Publishing Limited, 3-33.
- Bowen, F. and Blackmon, K. (2003). Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1393-1417.
- Ceylan, A. ve Dinç, A. (2008), Kaçak elektrik kullanılmasına karşı elektrik idaresi çalışması tutumunun örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi ve illere göre farklılıkları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 125-139
- Çakıcı, A (2007). Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessizlik Tercihi Ve Sessizlik Türleri, İş ve Özel Yaşama Psikolojik *Bakışlar'ın* içinde, Editör:Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayınları, Doğan , 86, 85-109.
- Çakır, A. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- .Dick, G. and Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organisational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff ., *The International Journal of Public Sector Management*, Vol:14, No:2, pp.111-128.
- Demirkıran T. (2004), Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Doğan, S., Kılıç, S.(2007), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendiriminin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, 37-61
- Dyne, L. V., Ang, S. And Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 1359-1392.
- Erdem, A. Rıza PAÜ, (1998). Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:4 s.54
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: Dönence Basım Yayın.
- Eroğlu A. H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, today, tommorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Gözen, D. E. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama. *Atılım Üniversitesi*, Ankara, s.44.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi*. Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi, 2,(1), 36-55.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- İlter, A., Budak, G., Budak, G (1994). **İşletme Yönetimi**. Beta Yayınları, İstanbul
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2009).İşgören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı. 17. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi-Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü*, 700-707.
- Kahveci, G. (2010). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities. *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 4, pp. 499-517.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kelman, Herbert C. (1958). Compliance, Identification and Internalization Three Process of Attitude Change. *Conflict Resolution*, Vol. II, Number. 1, pp. 52-60.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık- la örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Mayer, R. C. and Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671-684.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Irwing, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.19, 32
- Milliken, F. J., Morrisom, E. W. and 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.
- Milliken, F. J., Morrisom, E. W. (2003). Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions for Research on Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1563-1568.
- Morrison, E. F., Frances, J. M. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic academy of management. *The Academy Of Management Review*, 25 (4), 706-725.
- Mowday, R., Steers, R. And Porter, L. (1982). *Employee – organisation linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, Londra.
- Oberholster, F. R. and Taylor, J. W. Spiritual Experience and The Organizational Commitment of College Faculty , 2(1), 57-58.
- Oliver, N. (1990). Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Özdemir, L. Sevtap U. S. (2013). Çalışanların "Örgütsel Ses ve Sessizlik" algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: Kamu ve özel sektörde bir

- araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 257 -281
- Pinder, C. C. And Harlos K. P. (2001). Employee Silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-369.
- Piderit, S.K., ve Ashford, S.J. (2003), Breaking Silence: Tactical choices women managers make in speaking up about gender - Equity Issues. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1477 1502.
- Randall, D. M.: (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. **Academy of Management Review**, 12(3), 460-471
- Reichers, Arnon E. (1985), A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*. Vol.14.
- Savery, L. K. and Syme, P. D. (1996). Organizational Commitment And Hospital Pharmacists. *Journal of Management Development*, 15(1), 14.
- Siğrı, Ü. ve Basım, N., (2006). İşgörenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma"; Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 6(12), 131–154.
- Silah, M., (2005). *Endüstriyel Çalışma Psikolojisi*. Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Somers, M. J. (1993). A Test of the Relationship Between Affective and Continuance Commitment Using Non-Recursive Models. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 185-192.
- Sözen, C., Yeloğlu, H. O. ve Ate, F., (2009). Eşitsizliğe karşı sessiz kalma: Mavi yakalı çalışanların motivasyonu üzerine görgül bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 22, 395-408.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim-örgütsel adaletin rolü*. Beta Yayınevi, İstanbul
- TDK (2005). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. Ankara.
- Türk Dil Kurumu (1974). Büyük Sözlük, Eğitim Terimleri Sözlüğü. <http://tdkterim.gov.tr> (01/09/2013, tarihinde erişildi).
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. Ankara. <http://www.tdk.gov.tr> (01/09/2013, tarihinde erişildi).
- Van Dyne, L., Ang, S., and Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Construct. *Journal of Management Studies*, 40, 1359-1392.
- Vakola, M., Bouradas, D., (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458.
- Varoğlu, D., (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Vroom, H.V., (1960). *Work and motivation*, John Wiley and Sons Inc. USA.
- Yanık C. (2012). Örgütsel sessizlik ile güven arasındaki ilişki ve eğitim örgütlerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Yıldırım, H. Albayrak, A.S. Gümüş, M. Akalın, C.T. (2011) "Yüzme Hakemlerinde Örgütsel Bağlılık ile İş tatmini Arasındaki Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi" ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, cilt 7, sayı 13 ss. 163-186
- Zeybek, A. (2008). *Kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.