

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlikleri İle Örgütsel Adanmışlıklarının İncelenmesi

Ziya BAHADIR¹, Zehra CERTEL²

Geliş Tarihi: 30.06.2014

Kabul Ediliş Tarihi: 29.02.2016

ÖZ

Araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının cinsiyet ve hizmet süresi değişkenleri açısından incelenmesi ve örgütsel sessizlik ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma grubunu 209 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve Karacaoğlu ve Cingöz (2009) tarafından uyarlanan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” ve Rich, Lepine ve Crawford (2010) tarafından geliştirilen ve Kurtpınar (2011) tarafından uyarlanan “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada sonuç olarak, örgütsel sessizlik ve adanmışlık ile cinsiyet ve hizmet süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel sessizlik ile bilişsel adanmışlık arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Adanmışlık, Beden Eğitimi Öğretmeni.

Investigation of Organizational Silence and Organizational Commitment of Physical Education Teachers

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate organizational silence and organizational commitment of physical education teachers in terms of gender and length of service and to determine the correlation between organizational silence and organizational commitment. The sample of the study was consisted of 209 physical education teachers as the data collection tools; Organizational Silence Scale developed by Dyne, Ang and Botero and adapted into Turkish by Karacaoğlu and Cingöz and Organizational Commitment Scale developed by Rich, Lepine and Craw for adapted into Turkish by Kurtpınar were used. As a result; no statistically significant difference was found between organizational silence and commitment and gender and length of service. There was a negative and significant correlation between organizational silence and cognitive commitment.

Keywords: Organizational Silence, Organizational Commitment, Physical Education Teacher.

¹ Öğretim Üyesi, Doç. Dr. Erciyes Üniversitesi, BESYO, ziyabahadir40@hotmail.com

² Öğretim Üyesi, Yrd.Doç.Dr. Akdeniz Üniversitesi, BESYO, zcertel@akdeniz.edu.tr

GİRİŞ

Okullar toplumun önde gelen sosyal örgütlerindedir. Kurumsal olarak eğitim örgütlerine bakıldığında amaçlara ulaşma sürecinde bir işgören olarak en önemli rolün öğretmenlerde olduğu söylenebilir. Okul ortamında öğretmenlerin okulun amaç ve işlevleri ile ilgili görüşlerini demokratik bir şekilde dile getirmesi, özveride bulunması, mesleğe adanmışlık veya sessiz kalma durumları, okulun amaçlarına ulaşmasında son derece önemli görülmektedir.

Van, Dyne, Ang ve Botero (2003), sessizliği ve sesini çıkarmayı kendi içinde sınıflandırmaya ve çalışanları bu davranışları yapmaya sevk eden güdülerini incelemeye çalışmışlardır. Sessizliği; kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik olarak üç başlık altında incelemiş ve sesini çıkartma şekillerini de sessizlik türlerinde olduğu gibi üç başlıkta incelemektedirler (Çakıcı 2010).

Kabullenici Sessizlik: Çalışanlar; mevcut duruma razı olmakta, çok fazla konuşmak istememekte, durumu değiştirmeye yönelik herhangi bir teşebbüste bulunmamaktadırlar. Çalışanların bu davranışının arkasında konuşsa bile farklılık yaratamayacağına olan inanç yer almaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz 2009).

Korunma Amaçlı Sessizlik: Özünde korku ve kaygı olan kendini savunma davranışından ortaya çıkmaktadır. Korunma amaçlı sessizlik, kendini dışarıdan gelecek zararlara karşı korumak amaçlı ilgili bilgi ve görüşleri saklama olarak ifade edilmektedir. Kendini korumak için yapılan bu davranışta; sorunları görmezden gelme, yapılan kişisel yanlışları saklama ve yeni fikirleri gizleme davranışları yer almaktadır (Çakıcı 2010).

Koruma Amaçlı Sessizlik: Topluma, diğer bireylere ve örgüte faydalı olmak için fedakârlığa ve işbirliğine dayalı olarak iş hakkındaki bilgi ve görüşlerin gizlenmesi korunma amaçlı sessizlik olarak ifade edilmektedir. Korunma amaçlı sessizlikte açıkça konuşmanın sonuçlarından korkulduğu için o şekilde davranılır fakat korunma amaçlı sessizlikte ise diğer insanların yararı düşünüldüğü için sessizlik davranışı gösterilmektedir. Örneğin; kişi, iş arkadaşları arasındaki kaynaşmayı bozmamak adına muhalif görüş bildirmeyebilir ya da bir çalışma arkadaşını korumak için işteki yetersizliği konusunda konuşmayıp sessiz kalmayı tercih edebilir. Örgüt menfaati için ise, kişi örgütün aleyhinde olacak hiçbir bilgiyi dışarıya yansıtmayacaktır (Çakıcı 2010).

Milliken ve ark. (2003) ve Pinder ve Harlos (2001) yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel sessizliğin bireysel, yönetsel ve örgütsel sebeplerden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır. Morris ve Milliken (2000), yapmış oldukları çalışmada bazı kurum yöneticilerinin çalışanlarının problemlerini açıkça dile getirmelerini hoş karşılamadıklarını ifade etmektedirler. Örgütte çalışanların kendilerine güvenmelerine rağmen, örgüt ile ilgili konularda

tartışmalara katılmanın veya düşüncelerini söylemenin oldukça riskli olduğunu düşünmektedirler (Premeaux ve Bedeian, 2003). Yapılan araştırmalarda, işgörenlerin sessiz kalma tutumlarının altında yatan nedenlerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Milliken ve ark 2003; Pinder ve Harlos 2001; Çakıcı 2007, 2008, 2010; Demir ve Öztürk 2010; Bildik 2009). Söz konusu çalışmalar incelendiğinde iş gören sessizliğinin nedenleri örgütsel nedenler, adaletsizlik kültürü, sessizlik iklimi, örgüt kültürü, yönetsel nedenler, yöneticilerin olumsuz geribildirim korkuları, iş ve işgörene olan önyargılı inanışlar, yöneticinin yapısı, bireysel nedenler, güven eksikliği, konuşmanın riskli bulunması, izolasyon korkusu, geçmiş tecrübeler, ilişkileri zedeleme korkusu, karakter özellikleri, ulusal ve kültürel nedenler olarak sıralanabilir.

Khan (1990) ise işe adanmışlık kavramını motivasyonel bir kavram olarak tanımlamaktadır. Birçok organizasyon işe adanmışlığı işten ayrılma oranlarını düşürmesi ve üretkenliği artırması gibi konularda önemli bir rekabet avantajı olduğuna inanmaktadır (Kularve ark. 2008).İşe adanmışlığın temellerini ortaya koyan Khan (1990,1992) işe adanmışlığı fiziksel, zihinsel ve duygusal boyutlarda ele almıştır.

Fiziksel adanmışlıkta birey, işe adanmışlık durumunda kendini fiziksel olarak rolüne verir ve ifade eder. İşe adanmışlık seviyesinin yüksek olmasının nedenlerinden biri, çalışanların kendilerini yaptığı işte fiziksel olarak ortaya koymasıdır. Bu boyut, yapılan işin gerçekleşmesi için harcanan çaba olarak tanımlanabilir ve farklı seviyelerde görülebilir. Kısaca rolle ilgili olan tüm etkinliklerin gerçekleştirilmesi için sahip olunan fiziksel güç boyutu olarak ifade edilebilir. İşe adanmış çalışanlar fiziksel gücünü aldığı görevi gerçekleştirmek için yönlendirecektir (Khan 1990).Duygusal adanmışlık, bireysel enerjilerin aktarıldığı rollerde sahip olunan duyguların bu rollere yönlendirilmesi ve yansıtılması olarak tanımlanabilir. Eğer birey rol görevlerini yerine getirirken yüksek düzeyde duygusal bir bağ kurabiliyorsa ve duygularını işine yönlendirebiliyorsa işe adanmışlığın duygusal boyutundan söz edilebilir (Khan1990). Zihinsel adanmışlıkta ise bireysel enerjilerin aktarıldığı işlerde harcanan zihinsel enerji olarak nitelendirilen bu boyutun çeşitli araştırmalarla iki bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bu bileşenlerden ilki dikkat yani bireyin rol görevlerini yerine getirirken düşünmeye harcadığı süre, diğeri ise harcadığı bu süre içerisinde rol görevi üzerindeki yoğunluğudur. Khan (1990)'a göre işten ayrıklık, bireyin sahip olduğu dikkatini çeşitli hedeflere (amir, özel yaşam, aile, örgüt gibi) tahsis ederken rol görevlerine yeterli seviyede ayırmamasıdır.

Örgütsel adanmışlığın bağımsız değişken olarak ele alındığı yani bağlılığın sonuçlarına ilişkin işten ayrılma, işten ayrılma niyeti, işe devam etme, performans, çaba gösterme, işe zamanında gelme, örgütsel vatandaşlık vb. değişkenlerle ilgili araştırmalar yapılmıştır. (Bozak 2006; Çakıcı 2008; Yavuz, Tokmak 2009, Gıcı ve Tabancalı 2011; Kurtpınar2011; Turhan ve ark 2012). Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011)'ün tekstil sektöründe çalışan ve idareci olan 202 kişi üzerinde yaptığı çalışmada; çalışan bağlılığının yaşa göre yapılan

değerlendirilmesinde genel olarak, bağlılığın yaşın ilerlemesiyle doğru orantılı olduğu, duygusal ve normatif bağlılıkta, cinsiyete göre farklılaşmanın söz konusu olduğu ve erkeklerin daha bağlı oldukları, devam bağlılığı alt boyutu ile koruma sessizliği alt boyutu ve normatif bağlılık alt boyutu ile koruma sessizliği alt boyutu arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Eğitim sistemi içerisinde çeşitli alanlarda yetişmiş öğretmenler görev yapmaktadır. Değişik alanlarda görev yapan öğretmenler arasında beden eğitimi öğretmenleri de önemli bir yere sahiptir. Nitekim öğrencileri fiziksel, sosyal, zihinsel ve duygusal yönden geliştiren ve fiziksel etkinliklere katılımını sağlayan beden eğitimi öğretmenleri diğer alanlara göre farklı bir çaba göstermek durumundadır. Bağlılığı sağlanmış çalışanların gösterdiği yüksek motivasyonun, örgütün kurumsal performansını arttırmada önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Örgütsel bağlılıktan kaynaklandığı iddia edilen örgütsel sessizliğin, bazı şartlara göre değişkenlik gösterebileceği de belirtilmektedir. Türkiye’de örgütsel sessizlik ve adanmışlıkla ilgili çeşitli meslek grupları üzerine yapılan çalışmalar bulunmasına rağmen (Bozak, 2006; Zög, 2007; Çakıcı, 2008; Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011) beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan araştırmada örgütsel sessizlik ve adanmışlık düzeyinin cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşma durumu ve adanmışlık ve sessizlik ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Kayseri il merkezindeki ortaokullarda görev yapan, tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 209 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Tablo 1’de araştırma grubundaki beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerine İlişkin Bilgiler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	60	28.7
	Erkek	149	71.3
Yaş	30 yaş ve daha az	44	21.1
	31-40 yaş	133	63.6
	41-50 yaş	27	12.9
	50 yaş ve üzeri	5	2.4
Çalışma yılı	5 yıldan az	40	19.1
	6-10 yıl	46	22.0
	11-15 yıl	81	38.8
	16 yıl ve üstü	42	20.1
Medeni durum	Evli	165	78.9
	Bekâr	44	21.1
TOPLAM		209	100

Veri Toplama Araçları

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışlarını ölçmek amacıyla veri toplama aracı olarak Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin çevirisi ile ilgili Karacaoğlu ve Çingöz’ün (2009) yaptıkları araştırma ve Taşkiran’ın (2010) doktora tezinden faydalanılmıştır. Ölçekte toplam 15 madde bulunmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin ne tür sessizlik davranışlarında buldukları ile ilgili bilgiler alınmaya çalışılmıştır. Ölçek Koruma, Korunma ve Kabullenme olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada da iç tutarlılık katsayıları Kabullenme 0.78; Korunma 0.82; Koruma 0.82 ve ölçek toplamında 0.82 olarak bulunmuştur.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık davranışlarını ölçmek amacıyla veri toplama aracı olarak Rich, Lepine ve Crawford (2010) tarafından geliştirilen ve Kurtpınar (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılan 18 maddelik “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarını sırasıyla Fiziksel Adanmışlık (1-6. maddeler), Duygusal Adanmışlık (7-12. maddeler) ve Bilişsel Adanmışlık (13-18. maddeler) oluşturmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları Fiziksel Adanmışlık 0.91; Bilişsel Adanmışlık 0,91; Duygusal Adanmışlık 0.89 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada da Fiziksel Adanmışlık 0.87; Bilişsel Adanmışlık 0.81; Duygusal Adanmışlık 0.89 ve ölçek toplamında 0.93 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma) kullanılmıştır. Farklılığı tespit etmek, cinsiyet ve hizmet yılı değişkenlerinde normal dağılım ve homojenlik koşulları yerine gelip gelmediğini test etmek amacıyla Kolmogorow Smirnow testi yapılmıştır. Normal dağılım ve homojenlik koşulları yerine gelmediği için Non-Parametrik testlerden Mann-Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Korelasyon Analizi uygulanmıştır

BULGULAR

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel adanmışlık düzeyleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri*

Ölçek	N	\bar{X}	Ss	Min.	Max.
Korunma	209	2,391	,860	1,00	5,00
Koruma	209	3,526	,787	1,40	5,00
Kabullenme	209	2,426	,766	1,00	4,40
Fiziksel Adanmışlık	209	4,092	,610	2,00	5,00
Bilişsel Adanmışlık	209	3,999	,565	2,00	5,00
Duygusal Adanmışlık	209	4,207	,577	1,60	5,00

Tablo 2 incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenleri örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutlarında “koruma” ($\bar{x}=3,526\pm 0,787$); “kabullenme” ($\bar{x}=2,426\pm 0,766$) ve “korunma” ($\bar{x}=2,391\pm 0,860$) puan ortalamaları elde edilmiştir. Örgütsel adanmışlık ölçeği alt boyutlarından ise; “duygusal adanmışlık” ($\bar{x}=4,207\pm 0,577$) “fiziksel adanmışlık” ($\bar{x}=4,092\pm 0,610$) ve “bilişsel adanmışlık” ($\bar{x}=3,999\pm 0,565$) puan ortalamaları elde edilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlık puan dağılımları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sessizlikleri İle Örgütsel Adanmışlıkları*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Mean Rank	U	p
<i>Korunma Amaçlı Sessizlik</i>	Erkek	149	105.82	-.308	.758
	Kadın	60	102.98		
<i>Koruma Amaçlı Sessizlik</i>	Erkek	149	100.04	-1.878	.060
	Kadın	60	117.33		
<i>Kabullenme Amaçlı Sessizlik</i>	Erkek	149	108.49	-1.320	.187
	Kadın	60	96.34		
<i>Fiziksel Adanmışlık</i>	Erkek	149	101.35	-1.386	.166
	Kadın	60	114.07		
<i>Duygusal Adanmışlık</i>	Erkek	149	103.91	-.413	.680
	Kadın	60	107.70		
<i>Bilişsel Adanmışlık</i>	Erkek	149	106.02	-.391	.696
	Kadın	60	102.46		

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetine göre, örgütsel sessizlik ölçeğinin korunma ($U=-.308$, $p=.758$; $p>.05$), koruma ($U=-1.878$, $p=.060$; $p>.05$) ve kabullenme ($U=-1.320$, $p=.187$; $p>.05$) boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin fiziksel ($U=-1.386$, $p=.166$; $p>.05$), duygusal ($U=-.413$, $p=.680$; $p>.05$) ve bilişsel ($U=-$

.391, $p=.696$; $p>.05$) adanmışlık boyutları ile beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet süreleri ile örgütsel sessizlik ile örgütsel adanmışlık alt boyutları arasındaki Kruskal Wallis analizi bulgularına göre; örgütsel sessizlik alt boyutlarından korunma ($\chi^2 = 1.274$, $p=.735$; $p>.05$), koruma ($\chi^2 = 4.699$, $p=.195$; $p>.05$) ve kabullenme ($\chi^2 = 2.967$, $p=.397$; $p>.05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Örgütsel adanmışlık alt boyutlarında fiziksel adanmışlık ($\chi^2 = 3.326$, $p=.344$; $p>.05$), duygusal adanmışlık ($\chi^2 = 5.901$, $p=.117$; $p>.05$) ve bilişsel adanmışlık ($\chi^2 = 3.649$, $p=.302$; $p>.05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlikleri İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki(r)*

Ölçekler		Fiziksel Adanmışlık	Duygusal Adanmışlık	Bilişsel Adanmışlık
Korunma	r	-.107	-.173*	-.203**
Sessizliği	p	.122	.012	.003
Koruma	r	.320**	.211**	.115
Sessizliği	p	.000	.002	.098
Kabullenici	r	-.093	-.213**	-.190**
Sessizlik	p	.179	.002	.006

* $p<.05$; ** $p<.01$

Tablo 4'deki örgütsel sessizlik ile örgütsel adanmışlık alt boyutları arasındaki Spearman korelasyon analizleri bulgularına göre; korunma boyutu ile duygusal ($r=-.173$; $p=.012$; $p<.05$) ve bilişsel ($r=-.203$; $p=.003$; $p<.05$) adanmışlık arasında; kabullenme boyutu ile duygusal ($r=-.213$; $p=.002$; $p<.05$) ve bilişsel ($r=-.190$; $p=.006$; $p<.05$) adanmışlık arasında negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Koruma boyutu ile fiziksel ($r=.320$; $p=.000$; $p<.05$) ve duygusal ($r=.211$; $p=.002$; $p<.05$) adanmışlık arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre incelenmesi ve örgütsel sessizlik ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nden en yüksek ortalamayı Koruma boyutunda aldığı görülmüştür. Dolayısıyla beden eğitimi öğretmenlerinin örgütü ve diğer insanları düşünerek

koruma amaçlı sessizliği seçtiği söylenebilir. Eroğlu ve ark (2011) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmaya katılanların Adanmışlık alt boyutları incelendiğinde Duygusal Adanmışlık puanı ortalaması en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin ortalamasının üzerinde bir bağlılık içinde olduğu söylenebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve adanmışlık puan ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde adanmışlık puan ortalamalarının sessizlik puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel sessizlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Morrison ve Milliken (2000), ve Pinder ve Harlos, (2001) yaptıkları çalışmada cinsiyeti çalışanın sessizlik davranışını etkileyen önemli bir faktör olarak bulmuşlardır. Alpaslan (2010), Eroğlu ve ark (2011), Kahveci ve Demirtaş (2013), Özdemir ve Sarioğlu Uğur (2013)'un yaptıkları çalışmalar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Benzer şekilde bu araştırmada da sessizlik davranışı ile cinsiyet arasında bir ilişkiye rastlanmamış ve çalışanın sessizlik davranışının cinsiyete bağlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgulara göre, cinsiyet değişkeninin örgütsel adanmışlık boyutları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisi irdelendiğinde literatürdeki kaynakların tutarlı sonuçları olmadığı görülmüştür. Bazı araştırmalarda kadın çalışanların örgütsel adanmışlıklarının daha düşük olduğu saptanmış ve bu sonuç kadın çalışanların örgüt kimliklerinin yanı sıra aile rollerini içeren ikinci bir kimliklerinin olmasına dayandırılmıştır (Kozacıoğlu 2002). Kamer (2002)'e göre kadın çalışanların yaşadıkları ayrımcılık sonucu işlerine erkek çalışanlardan daha çok bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bozak (2006) İngilizce öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin okula adanmışlık düzeylerinin, bayan öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eroğlu ve ark (2011) da duygusal ve normatif bağlılıkta erkeklerin daha fazla bağlı olduklarını belirtmişlerdir. Apak (2009) ve Karagöz (2009) de kadın öğretmenler lehine sonuçlara ulaşmışlardır. Bunun yanında Gıcı ve Tabancalar (2011), Yavuz ve Tokmak (2009) ve Turhan ve ark.(2012) yaptıkları çalışmalarda ise cinsiyet ve örgütsel adanmışlık arasında bir ilişkiye rastlanmamışlardır. Bu farklılığın farklı çalışma örneklerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki hizmet yılı ile örgütsel sessizlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bulgulara göre araştırmaya katılan farklı hizmet yılına sahip beden eğitimi öğretmenleri benzer sessizlik davranışları göstermektedirler. Alpaslan (2010) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının yaşa ve hizmet yıllarına göre sessizlik durumlarında farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında Eroğlu ve ark. (2011), Erenler (2010), Özdemir ve Sarioğlu Uğur (2013)'un yaptıkları çalışmalarda çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmamızda mesleki hizmet yılı ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Literatür tarandığında farklı sonuçlara rastlanmıştır. Yapılan çalışmalar mesleki hizmet yılı daha az öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin mesleklerinde geçen süre ile beraber arttığını göstermektedir (Gregersen 1993; Balay 2000; Bozak 2006; Zöğ 2007; Eroğlu ve ark. 2011; Turhan ve ark. 2012). Bucharan (1996) tarafından geliştirilen modele göre çalışanların çalışma hayatının ilk yıllarında güvenlik ihtiyaçları ve beklentileri arasında bir denge kurmaya çalışmaları, ikinci yıldan itibaren ise başarıma ve başarısızlık korkuları ile mücadele etme ve beşinci yıldan sonra artan olgunluk aşamasını yaşamaya başlamaları nedeniyle örgütsel adanmışlık ve mesleki hizmet yılı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (akt. Kamer 2001). Gıcı ve Tabancalar (2011) ve Altun (2010) yaptıkları çalışmada ise mesleki hizmet yılı ile adanmışlık arasında farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada korunma ve kabullenici sessizlik ile duygusal ve bilişsel adanmışlığın birbirlerinden bağımsız olmadıkları ve negatif yönde ilişki olduğu bulgusuna erişilmiştir. Başka bir deyişle araştırma kapsamındaki beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal ve bilişsel adanmışlığı arttıkça korunma ve kabullenici sessizliği de azalmaktadır. Araştırmada koruma sessizliği ile fiziksel ve duygusal adanmışlık arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel ve duygusal adanmışlığı arttıkça koruma sessizliği de artmaktadır. Soycan (2010)'ın yaptığı araştırmada örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak; ulusal literatürde konu ile ilgili beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan bir çalışmanın olmayışı, örgütsel sessizlik halinin örgütlerde oldukça yaygın yaşanan bir durum olması ve örgütsel adanmışlığında örgütün verimliliği için önemli olması sebeplerinden dolayı bu çalışma yapılmıştır. Örgütsel sessizliğin ve örgütsel adanmışlığın çalışanların motivasyonu, bağlılığı, sorumluluğu, örgüte olan aidiyeti üzerine etkisi bağlamında yapılacak araştırmalara bu araştırmanın ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Alpaslan, A. M. (2010). Örgütsel Sessizlik İklimi Ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altun, G. (2010). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alper Apak, E. G. (2009). Yıldırma Eylemleri Ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Balay, R. (2000). Özel Ve Resmî Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

- Demir, C. ve Öztürk, U. (2010). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama, Dokuz Eylül İ.İ.B.F Dergisi, 25(1).
- Bildik, B. (2009). Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D Yüksek Lisans Tezi.
- Bozak, A. (2006). İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri Ve Dinamikleri, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 145.
- 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.
- Çakıcı, A. (2010). Örgütlerde İş Gören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz? Detay Yayıncılık, Ankara.
- Dyne L. V., Ang S. and Botero I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence And Employee Voice As Multidimensional Constructs, Journal Of Management Studies, 40(6), 1359-1392.
- Erenler, E. (2010). Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel Ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, A. H. Adıgüzel, O. 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 C.16, S.2 S.97-124.
- Gıncı, A. ve Tabanlı, E. (2011). İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okullarında Çalışan İngilizce Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlık Düzeyi, Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı 9, Yıl 2011, Ss.39-50.
- Gregersen, H. B. (1993). Multiple Commitments At Work And Extrarole Behavior During Three Stages Of Organizational Tenure , Journal Of Business Research, Vol. 26, S. 31-47.
- 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. ve Demirtaş, Z. (2013). Okul Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları Eğitim Ve Bilim Cilt 38, Sayı 167.
- Kamer, M. (2001). Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
- Karagöz, A. (2008). İlk Ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Khan, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagementand Disengagement At Work. The Academy Of Management Journal, 33 (4), 692-724. Khan, W. To Be Fullythere: Psychological Presence At Work. Human Relations, 45, 321-349.
- Kozacıoğlu, R. (2002). The Relationship Of Organizational Commitment And Work Rewards With Organizational Citizenship Behavior. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., ve Truss, K. (2008, 03 12). Employee Engagement: A Literaturre view.

- Kurtpınar, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri Ve İşe Adanmışlığın Rolü. Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Milliken, F.J. Ve 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.
- Morrison E. W. ve Milliken F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrierto Changeand Development In A Pluralistic World. *The Academy Of Management Review*, 25 (4), 706-725.
- Özdemir, L. ve Sarıoğlu Uğur, 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*, Cilt: 27, Sayı: 1.
- Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001). Employee Silence: Quiescence And Acquiescence As Responses To Perceived In justice , *Research İn Personneleand Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Rich, B. L., Lepine, J.A. ve Crawford, E.R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance. *Academy Of Management Journal*, 59(3), 321-326.
- Soycan, Ş., H. (2010). Bankalarda Birleşme Sonrası Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turhan, M. Demırlı, C. Nazık, G (2012) Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Faktörler: Elazığ Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl: 11 Sayı: 21, Bahar 2012 / 1 S.179-192.
- Yavuz, E. Tokmak, C. (2009). İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma *International Journal Of Economic And Administrative Studies* Year:1 Volume:1 Number:2, 17-35.
- Zöğ, H. (2007). İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

SUMMARY

Schools are primary social organizations in the society. When educational organizations are examined as an institution; it may be argued that teachers as workers play the most important role in course of attaining objectives of the educational organizations. It is very important in attaining school objectives that teachers speak of and criticize objectives and functions of the schools in a democratic atmosphere, make sacrifices, offer professional commitment or remain silent. Van Dyne, Ang and Botero (2003) tried to classify silence (remaining silent) and voice (speaking up) and to investigate the motivations that cause the workers to demonstrate these behaviors. They examined silence under three subtitles: acquiescent silence, defensive silence and prosocial silence. Yet, they differentiated three types of voice: acquiescent voice, defensive voice and prosocial voice (Çakıcı 2010).

In the studies of Milliken et al. (2003), Pinder and Harlos (2001); they suggested that organizational silence is produced by individual, administrative and organizational causes. In the study of Morris and Milliken (2000), it is reported that some administrators do not like that employees talk about the problem openly. Although the employees of an organization have self-confidence, they think that participation in or expression ideas on organizational issues are rather risky (Premeaux and Bedeian, 2003). Some studies conducted examined the underlying reasons of the attitudes through which employees remain silent (Milliken et al. 2003; Pinder and Harlos 2001; Çakıcı 2007; 2008, 2010; Demir and Öztürk 2010; Bildik 2009). When these studies are investigated; reasons of employee silence may be listed as organizational causes, in justice culture, silence climate, organizational culture, administrative reasons, fears about negative feedbacks from administrators, biased beliefs about employers and employees, characteristics of the administrators, individual reasons, lack of confidence, finding speaking risky, fear of isolation, past experiences, fear to damage relations, personality traits, national and cultural reasons.

In the educational system; many teachers who are trained in different academic fields work. Of these teachers who work in different fields; there are teachers of physical education occupying an important place in the system. Therefore; teachers of physical education should make different efforts as compared to the teachers of other academic fields because they train the students in terms of physical, ability, emotional, social and mental aspects and encourage the students participate in physical activities. It is known that high motivation shown by the employees who have had commitment play a significant role in increasing performances. It is stated that organizational silence which is claimed to be resulting from organizational commitment may vary according to some conditions. Although there are some studies on organizational silence and commitment; there has been no study on physical education teachers.

The study population was composed of 420 teachers of physical education who worked at Public Primary Schools located in Kayseri city center. The sample was consisted of 209 teachers of physical education who were selected with random sampling method from the population in spring semester in 2012-2013 academic year. As the data collection tool; “Organizational Silence Scale” which was developed by Dyne, Ang and Botero (2003) and Turkish adaptation of which was performed by Karacaoğlu and Cingöz (2009); and “Organizational Commitment Scale” which was developed by Rich, Lepine and Crawford (2010) and Turkish adaptation of which was performed by Kurtpınar (2011) were used. In the study; descriptive statistical methods (numbers, percentages, means, standard deviations) were used in order to assess the data. KolmogorowSmirnow test was employed so as to discover whether or not data followed normal distribution and homogeneity conditions were met in the variables of gender/sex and period of service. Because data did not follow normal distribution and homogeneity conditions were not met; non-parametric tests of Mann-Whitney U, Kruskal Wallis and Spearman correlation analysis were employed.

It was noted that the participant physical education teachers had the highest mean scores in prohibitive silence from the organizational silence scale. Therefore; it may be concluded that the teachers preferred prohibitive silence in an attempt to protect the organization and the others. In the study; no statistically significant difference was found in organizational silence of the teachers in terms of gender/sex variable. According to the findings related with gender/sex variable; it was seen that gender/sex variable did not lead to a statistically significant difference in organizational commitment. When the effect of gender/sex variable upon organizational commitment was examined; it was noted that the literature did not have concurrent results. Some studies report that organizational commitment was lower among the women; which was thought to be caused by both their organizational identities and their second identities –namely; familial roles-. In the study; it was seen that no statistically significant difference existed between period of service and organizational silence. As a result; the participant physical education teachers with different period of service showed similar organizational silence behaviors. In our study; no statistically significant difference was seen between period of service and organizational commitment. Yet; different results were found in literature. The studies conducted indicated that organizational commitment levels of the teachers with shorter period of service increased as they spent more time in the profession. In the study; it was found out that prohibitive and acquiescent silence and mental and emotional commitment were not independent from each other; and that there was negative correlation between. In other words; as teachers’ mental and emotional commitment increased their prohibitive and acquiescent silence reduced. In the study; it was noted that there was a positive correlation between prohibitive silence and physical and emotional commitment.

In sum; the current study has been conducted because there is no other study on physical education teachers in national literature, organizational silence often

occurs in organizations and thus organizational commitment is very important in the productivity of the organization. Also; we are of the opinion that our study will shed lights upon other studies to be done on the effect of organizational silence upon motivation, commitment, responsibility and organizational attachment of employees.