

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Mutlu TOKMAK¹

Atıf/©: Tokmak, M.(2018). Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma: banka çalışanları örneği, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2219-2233. doi: 10.17218/hititsosbil.427459

Özet: Bu çalışmanın amacı, çalışanların kişilik özellikleri ile örgütlerde ortaya çıkan örgütsel sessizlik ortamı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri üzerinde kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) pozitif ya da negatif etkisinin varlığının araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla; alan araştırması yapılmış, Afyonkarahisar ilinde çalışan banka personeline yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, kişilik özellikler ile örgütsel sessizlik ve alt boyutları (kabullenici, savunmacı ve ilişkisel sessizlik) arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon analizi gerçekleştirilmiş, pozitif veya negatif yönlü etkisinin tespiti için ise çoklu regresyon analizi uygulamalarına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda; kişisel özellikler ile örgütsel sessizlik ve alt boyutları arasında ilişki olduğu görülmüştür. Kişisel özelliklerden; dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklığın örgütsel sessizlik ve alt boyutları ile negatif yönlü, duygusal denge kişisel özelliğinin ise tüm alt boyutlar üzerinde örgütsel sessizlik düzeyini artırıcı pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Genel itibariyle çalışanların örgütsel sessizlik düzeylerinin yaklaşık %34'lük kısmının kişisel özelliklerin etkisi ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sessizlik, Banka Çalışanları*

A Study on the Effect of Personality Traits on Organizational Silence: Bank Employees Example

Citation/©: Tokmak, M.(2018). Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma: banka çalışanları örneği, *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2219-2233. doi: 10.17218/hititsosbil.479221

Abstract: The purpose of this study is to reveal the relationship between the personality traits of employees and the organizational silence environment that emerges in organizations. It is aimed to investigate the positive or negative effect of employees' silence ratings (extroversion, softness, responsibility, emotional balance, empathy). For this purpose; field survey was conducted and an instruction questionnaire was applied to the staff of the bank in Afyonkarahisar. In the study, correlation analysis was performed for determining the relationship between personality traits and organizational silence and sub dimensions (acceptor, defensive and relational silence), and multiple regression analysis was applied for the determination of positive or negative effect. As a result of the research; the relationship between personal traits and organizational silence and sub-dimensions. From personal traits; it has been found that there is a positively positive relationship between organizational silence and sub-dimensions of negative self-esteem, emotional balance, self-esteem,

Makale Geliş Tarihi: 27.5.2018

Makale Kabul Tarihi: 4.12.2018

¹ Dr. J.Yzb., Jandarma Genel Komutanlığı, Karacabey İlçe Jandarma Komutanlığı, Bursa, e mail: mutlu-tokmak@hotmail.com

responsibility, and emotional openness, and personal traits of organizational silence on all sub-dimensions. In general, about 34% of the organizational silence levels of employees can be explained by the influence of personal traits.

Keywords: *Personality Traits, Organizational Silence, Bank Employees*

1. GİRİŞ

Örgütler, çalışanlar arasında karşılıklı iletişim ve etkileşimin yoğun olarak yaşandığı kurumlardır. Ortak hedefler doğrultusunda bir araya gelen çalışanlar, amaçları gerçekleştirebilmek için birlikte hareket etmek zorundadırlar. İletişimin açık olduğu ve çalışanların fikirlerini rahatça paylaşabildiği örgütlerin daha başarılı oldukları aşikârdır. Ancak bazı durumlarda çalışanlar iletişim kurmak yerine örgütte sessiz kalmayı tercih edebilirler. Örgüt için faydalı olabilecek bir bilgiyi saklayabilir veya takım arkadaşlarından çekindikleri için fikirlerini açıkça ortaya koymama eğiliminde olabilirler. Örgüt içerisinde sessiz kalmanın bir takım nedenleri olabilir. Bu nedenlerden bir tanesi de çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklanan davranış kalıplarıdır. Kişilerin geçmişten getirdiği bir takım alışkanlıklar, içinde büyüdükleri ortam ve sosyal çevre kişiliğin oluşmasında etkili olan unsurlardandır. Çalışanların kişilik yapısı, onların iş ortamındaki davranışlarını ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

İşgörenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri, onların iş ortamında bazen duygusal, bazen sorumluluk sahibi, bazı durumlarda da dışadönük ve hareketli bir yapıda olmalarına neden olmaktadır. Kişilik özelliklerine göre bazı çalışanlar, örgüt içerisinde olan bitenle ilgili sürekli deneyim ve eleştirilerini paylaşabilirken, bazıları da sessiz kalmayı tercih etmektedir.

Bu çalışmanın amacı örgüt içerisinde sessiz kalma eğiliminde olan çalışanların, kişilik özelliklerinin bu konuda ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaçla alan araştırması yapılmış ve elde edilen veriler, geliştirilen hipotezlerle test edilerek sonuçlar üretilmeye çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sessizlik

Sessizlik sadece konuşmamak değil, aynı zamanda yazmama, mevcut olmama, duyulmama ve de ihmal edilme anlamına da gelmektedir. Sessizlik ayrıca özgünlük, güven veya otoritenin olmaması durumunu beraberinde getirmektedir (Hazen, 2006, s.238). İşgören sessizliği, çalışanların ürünler ya da işlemler hakkında görüş/öneri ya da kaygılarını sözlü olarak iletişimde kendisine saklaması şeklinde tanımlanmaktadır (Kish-Gephart ve diğerleri, 2009, s.165). Pinder ve Harlos (2001), örgütsel sessizlik kavramını, örgütsel işleyişleri değiştirebilme kapasitesine sahip olan çalışanların, örgütsel işleyişleri “davranışsal”, “bilişsel” ve/veya “duyuşsal” olarak değerlendirmeleri sonucunda, doğru bildiklerini dile getirmemeleri olarak tanımlamaktadır (s.334). Henriksen ve Dayton, (2006)’ a göre örgütsel sessizlik, çalışılan kurumda önemli bir durumla karşılaşıldığında gerekli tepkiyi göstermeme, çok az ya da hiçbir şey söylememe tutumudur (s. 1539). Çalışanlar bazı durumlarda, şikâyet eden veya problem çıkaran kişi olarak etiketlenmekten korktukları için de sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Milliken ve Morrison, 2003, s. 1565).

Dyne ve diğerleri (2003) örgütsel sessizliğin çok boyutlu yapısının olduğunu belirtmektedirler. Çalışanların örgüt ile ilgili düşüncelerini ya da bilgilerini açıklamama güdüleri, kabullenme,

korku/savunma ve ilişkileri koruma olarak sınıflandırılmıştır (s. 1359). Çakıcı (2010)' ya göre örgütsel sessizliğin üç çeşidi bulunmaktadır. Bunlar (s. 31);

Kabullenici sessizlik; çalışanların kasıtlı olarak sessizliğe bürünmesi ve kendisini dışarıda bırakması şeklinde tanımlanmaktadır. Kabullenici sessizlikte, kişiler kasıtlı olarak ilgisiz davranışlar içerisindedirler (Çakıcı, 2010, s.31). Bireylerin örgütle ilgili sorunları, fikirlerini ve düşüncelerini dile getirmek yerine sessiz kalmayı tercih etmeleri öğrenilmiş çaresizlik teorisine dayandırılabilir (Üçok ve Torun, 2015, s.34). Seligman ve Maier (1967) tarafından geliştirilen öğrenilmiş çaresizlik teorisine göre; bireyin pasifliği, eyleme geçememesi ve yaşamını kontrol edememe duygusu, bireyin daha önceden kontrol etmeye çalıştığı ama başarılı olamadığı yaşantı ve şoklar sonucu gelişmektedir (s. 1).

Savunmacı (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 (Çakıcı, 2010, s. 31).

İlişkisel (başkalarını koruma amaçlı) sessizlik; topluma, diğer bireylere ve örgüte faydalı olmak için fedakârlığa ve işbirliğine dayalı olarak iş hakkındaki bilgi ve görüşlerin gizlenmesi şeklinde ifade edilmektedir. İlişkisel sessizlik, açıkça konuşmanın olumsuz sonuçlarından korkmaktan ziyade başkalarının iyiliğini düşünerek sessiz kalmaya karar vermekle ilgili olduğundan mensup olunan örgütün amacı ve diğer çalışanların yararı düşünülerek, fedakârlığa ve işbirliğine bağlı olarak iş ile ilgili fikirlerin paylaşılmaması durumunda meydana gelmektedir (Üçok ve Torun, 2015, s. 34)

İletişim bir örgütün başarısı için anahtar konumdur. Çalışan sessiz kalırsa örgütsel iletişim zarar görür ve örgütün fonksiyonları üzerinde zarar verici sonuçlar oluşabilir. Aynı zamanda çalışanın sessizliği kendisi üzerinde de birçok olumsuz etkisi olabilir. İlgisiz çalışanlar, ihmal edilen çalışan sessizliğinin çıktıları, işletmede makinelerin dişlileri gibi bir hisse kapılma ve sonuç olarak gelişen tutum "suya sabuna dokunmama" anlayışının ortaya çıkmasına neden olabilir (Bagheri ve diğerleri, 2012, s. 50).

2.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik, kavram olarak "bireyin ayırıcı özelliği" şeklinde tanımlanabilir. Kişilik bir insanı diğerlerinden ayıran temel özellikleridir. Nasıl kültür bir toplumun yaşam tarzını gösteriyorsa, kişilik de bireyin yaşam tarzını ve özel yanını ortaya koymaktadır. Bu özelliklere; zekâ, yetenek, eğitim, duygu, neşe, keder, öfke, inanç; arkadaşlık ilişkileri, gelenekler, toplumsallık, çıkarıcılık, ahlak, konuşma şekli, sorumluluk, kültür, içtenlik, kıskançlık, sinirlilik, bağımsızlık, güvenilirlik gibi unsurlar örnek olarak verilebilir (Aytaç, 2009: 155). İnsan, "bireysel" bir varlıktır ve bu bireyselliği "kişilik" denen, onun kendisi ve çevresiyle, başkalarına benzemeyen kendine özgün biçimde geliştirdiği ilişkilerin yapısından almaktadır. Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade etmektedir (Özarslan, 2010, s.13).

Caprara ve Cervone (2000)' ye göre kişilik, bireyin yaşamı boyunca çevresine uyum sağlamasına hizmet eden bir dizi dinamik ve öz-düzenleyici sistemlerden oluşmaktadır. Bu öz-düzenleyici sistemler, bireysel ve toplumsal amaçlara ulaşmada kişinin duygusal, bilişsel ve motivasyonel davranış ve eylemlerine rehberlik etmektedir. Bunlar, farklı koşullara göre davranışların uyum ve sürekliliğini sağlar, bir tür bireysel kimliğim oluşmasına ve gelişmesine katkı sunar (s.355). McCrae ve Costa (1989), kişiliği, bireyin farklı durumlarda ortaya koyduğu davranışları açıklayan, sürekliliği olan, kişilerarası, duygusal, motivasyonel, deneyime dayalı etkileşim tarzı olarak tanımlamaktadır (s. 17).

Kişilik yapısı gereği açıklaması zor bir kavram olduğu için farklı araştırmacılar tarafından farklı tipolojiler ve kuramlarla ele alınmıştır. Söz konusu tipolojiler ve kuramlar kişilik kavramının daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesi için ortaya atılmıştır. Bu tipolojilerden birisi Friedman ve Roseman tarafından ilk kez 1950'li yıllarda ortaya atılmış olan A tipi ve B tipi kişilik tipolojisidir (Başak ve diğerleri, 2017, s. 55). A tipi davranış biçimine sahip birey agresif, sabırsız ve işe çok fazla yöneliktir. Pek çok güdüye sahiptir ve mümkün olduğu kadar çok kısa sürede ve mümkün olduğu kadar çok fazla başarılı olmak istemektedir. B tipi davranış biçimine sahip kişiler, insanlar ya da zamanla daha az çatışma halindedir ve yaşama karşı daha dengeli ve rahat bir yaklaşım içersindedirler. Kararlı bir hızda çalışır ve kendini daha fazla güven içinde hisseder (Durna, 2004, ss. 199-200). Kişiliği ölçen diğer bir kuram ise, Beş Faktör Kişilik kuramıdır. Digman (1990) kişiliğin beş adet fark edilebilir ve birbirinden ayırt edilebilir faktör altında analiz edilebileceğini, bu faktörlerin ise akıl, karakter, huy, yaratılış özellikleri, ruh hali gibi özellikler olabileceğini ileri sürmüştür (s. 418). Özellikle 1980'den bu yana etkileyici bir şekilde beş faktör kişilik modeli hakkında yazın gelişmiştir. Beş faktör modelinin sağlamlığına yönelik deliller sunan, farklı yapılardan yaklaşan, farklı araçlar kullanan, farklı kültürlerde uygulanan pek çok araştırma yürütülmüştür (Goldberg, 1981; Conley, 1985; Costa ve McCrae, 1988; Bond ve diğerleri, 1975; Noller ve diğerleri, 1987; Barrick ve Mount, 1991; Başar, 2010, s.1663).

McCrae ve Costa (2006), kişilik konusunda yaptıkları araştırmalar neticesinde kişilik özelliklerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaya çalışmışlar ve "Beş Faktör Kişilik Kuramı" olarak adlandırılan; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük boyutlarından oluşan modeli ortaya koymuşlardır (s. 227). Bu temel boyutların özellikleri aşağıdaki gibi açıklanabilir (McCrae ve Costa, 2003, s. 227; Örucü ve Aksoy, 2018, s. 268):

Dışadönüklük özelliği; bireylerin kendine güvenen, sosyal, konuşkan, samimi, çabuk ilişki kurabilen, aktif, neşeli, iyimser ve insan odaklı bir yapıya sahip olmalarını ifade etmektedir (Costa ve diğerleri, 1986, s.641; McCrae ve John, 1992, ss. 178-179; Stevens ve Ash, 2001, s.500 Kozako ve diğerleri, 2013, s. 183). Bu kişiler bireysellik yerine, büyük gruplarla hareket etmeyi tercih etmektedirler ve topluluk içerisinde liderlik davranışı sergileme eğilimindedirler (Costa ve McCrae, 1992; Watson ve Clark, 1997). Dışadönüklük özelliği baskın olan bireyler genel anlamda iş ortamını ve çalışma çevresini, dışadönüklük özelliği az olan bireylere göre daha olumlu algırlar.

Uyumluluk boyutunda ise; kendinden önce başkalarını düşünmek, kişiler arası ilişkilerde alttan almak, sempatiklik, nazik ve saygılı davranmak, alçak gönüllük, esneklik ve cömertlik özellikleri yer almaktadır (McCrae ve John, 1992, ss. 178-179, Digman, 1990, ss. 422-424; Zellars ve diğerleri, 2000, ss. 1576-1577; Bono ve diğerleri, 2002, s. 318; Somer ve diğerleri, 2002, s. 23). Uyumlu bireylerin buldukları ortamın yapısına göre davranış sergiledikleri, herhangi olumsuzluk karşısında ılımlı ve sakin şekilde hareket ederek çözüm yolları aradıkları söylenebilir (Madran ve Akdoğan, 2010, s. 370).

Sorumluluk boyutu ise; başarı odaklı olmayı, planlı davranmayı ve güven vermeyi barındıran özellikleri ifade etmektedir. (Robbins ve Judge, 2012, s. 138; McCrae ve John, 1992, ss.178-179; Kozako ve diğerleri, 2013, s. 183; Alarcon ve diğerleri, 2009, s.247). Sorumluluk sahibi kişiler amaca yönelik dürtülerini iyi kontrol edebilirler ve ayrıntılara da dikkat ederek, sorumluluklarını titiz ve mükemmel bir şekilde başarmaya çalışırlar (Bruck ve Allen, 2003, ss. 460-461; Yürür, 2009, s. 27).

Duygusal olarak dengeli kişiler ise; sakin, rahat, dayanıklı ve kendine güveni olan kişilerdir. Duygusal olarak dengesiz davranışları olan kişiler ise; daha çok gergin, kaygılı, hassas, karamsar

ve kendini sürekli güvensiz hisseden kişiler olarak belirtilmektedir. (Robbins ve Judge, 2012, s. 138).

Açık görüşlü kişiler ise; yeniliklere açık, hayal gücü geniş, entelektüel, zeki, meraklı, bağımsız düşünebilen, cesaretli ve başkalarına karşı saygılı davranan kişilerdir. (Costa ve diğerleri, 1986, s. 641; Barrick ve Mount, 1991, s.19; Bono ve diğerleri, 2002, s. 320; Karaman ve diğerleri, 2010, s. 2358; Robbins ve Judge, 2012, s. 138).

2.3. Örgütsel Sessizlik ve Kişilik Özellikleri İlişkisi

Kişilik özellikleri, örgütsel özellikler ve ilişki özellikleri bireyin sessiz kalma kararını etkilemektedir. Örgüt içerisinde diğer çalışanlara kıyasla daha yaşlı ve yüksek örgütsel seviyelerdeki deneyimli çalışanlar, daha genç ve deneyimsiz çalışanlara kıyasla sessiz kalmamanın olumsuz sonuçlarından daha az etkilenebilmektedirler (Milliken ve diğerleri, 2003, s. 1568). Premeaux ve Bedeian (2003) sessizliğin bireylerin kişilik yapısından kaynaklanan psikolojik unsurlardan etkilendiğini belirtmektedir. Kendini daha çok dinleyen bireylerin sessiz kalma ihtimalleri daha yüksektir (s. 1537). Nikalau ve diğerleri (2008) yaptıkları çalışmada, kişilik faktörlerinden sorumluluk ve duygusal dengelilik özelliklerinin örgütte sesli olma davranışının en önemli belirleyicileri olduğunu tespit etmişlerdir (s. 666). Janssen ve diğerleri (1998) araştırmalarında, çalıştığı ortama uyum sağlayabilen ve yaratıcı özellikleri ön planda olan bireylerin sessiz kalmama davranışlarını karşılaştırmışlar, yaratıcı özellikteki bireylerin çözüme ve yaşadıkları doyuma göre konuşma davranışını gerçekleştirdiklerini ortaya koymuşlardır. İçinde bulunduğu duruma uymayı seçen kişilerin ise genellikle olumsuz durumlar hakkında konuşma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır (s. 945). Şimşek ve Aktaş (2014) kamu çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada örgütsel sessizliğin kişilikle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (s. 133).

Bu çalışmada örgütsel sessizlik ve alt boyutları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Beş faktör kişilik modeli çerçevesinde tespit edilen kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik ve alt boyutları ilişkilidir.

Hipotez 2: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik (genel) üzerinde etkilidir.

Bu çalışmanın bir diğer amacı, kişilik özelliklerinin çalışanların örgütte sessiz kalma davranışı sergilemelerinde ne derecede etkili olduğu ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Şimşek ve Aktaş (2014, s. 130) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yapılan benzer bir çalışmada, dışadönük ve deneyime açık olanların daha az kabullenici sessizlik gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu çalışmada da, kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik alt boyutlarından "kabullenici sessizliği" etkilemektedir.

Şimşek ve Aktaş (2014, s. 131) tarafından kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunmacı sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda, dışadönüklük düzeyi düşük olan yani içe dönük kişilik özelliğine sahip olan bireylerin daha çok savunmacı sessizlik gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmada da, kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunmacı sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik alt boyutlarından “savunmacı sessizliği” etkilemektedir.

Kamu çalışanlarının kişilik özelliklerinin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından ilişkisel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Şimşek ve Aktaş (2014, s. 131) tarafından yapılan araştırma sonucunda, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip olanların daha çok ilişkisel sessizlik gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmada da, kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik alt boyutlarından ilişkisel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 5: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik alt boyutlarından “ilişkisel sessizliği” etkilemektedir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı örgütlerde sessizlik davranışı sergileyen çalışanların kişilik özelliklerinin, sessizlik üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Çalışanların örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemek amacıyla Dyne ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sessizlik” ölçeğinden yararlanılmıştır. İşgörenlerin kişilik özellikleri ise McCrae ve Costa (1987) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Hem örgütsel sessizlik hem de kişilik özelliklerinin alt boyutlarının belirlenmesinde orijinal ölçekte yer alan faktörler kullanılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın ana kütlesini Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Bu amaçla Afyonkarahisar il merkezinde faaliyet gösteren banka çalışanlarına, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bankacılık sektörünün yoğun çalışmalarından dolayı ankete katılma konusunda çok sayıda personelin zaman ayıramamasından dolayı 113 analize uygun anket formu elde edilmiştir.

Araştırma sadece bir ildeki banka çalışanlarını kapsadığı için genelleme yapma iddiasında değildir. Bu durum araştırmanın başlıca kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıta rağmen araştırmanın; çalışanlara, yöneticilere ve konu ile ilgilenen araştırmacılara önemli katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda daha önce yapılmış araştırmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve literatürde kabul gören ölçeklerden yararlanılmıştır. Anket formu, demografik sorular, örgütsel sessizlik ölçeği ve beş faktör kişilik ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunda 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade eden skaladan meydana gelmektedir.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemek amacıyla Dyne ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ ye uyarlaması Alparslan (2010), tarafından gerçekleştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Alparslan (2010), tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçek üç faktörden oluşmaktadır. Kabullenici sessizlik boyutunda 7 ifade, Savunmacı sessizlik boyutunda 8 ifade, İlişkisel sessizlik boyutunda ise 6 ifade yer almaktadır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Banka çalışanlarının kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla, Costa ve McCrae (1987) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlamasını Somer ve diğerleri (2002)'nin gerçekleştirdiği "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" esas alınarak, Demir (2012) tarafından 25 maddeye indirilen ölçek kullanılmıştır (s. 194). Ölçek dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyutta 5 ifade yer almaktadır.

3.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde IBM SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Belirlenen hipotezler %95 güven aralığında test edilmiştir. Örgütsel sessizlik ve beş faktör kişilik ölçeğine yönelik elde edilen anket verilerinin açıklayıcı faktör analizi için yeterli sayıda olmayışından dolayı, orijinal çalışmada yer alan faktörler ve içeriğindeki maddelerin ortalamaları alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

3.3.1 Demografik Veriler

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durumu vb. demografik bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Yaş: Araştırmaya katılan banka çalışanların yaş dağılımları incelendiğinde 25 yaş ve altında 8 (%7,1) kişi, 26-31 yaş arası 43 (%38,1) kişi, 32-37 yaş arası 35 (%31) kişi, 38 yaş ve üzerinde ise 27 (%23,9) kişi olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet: Araştırmaya katılan banka çalışanlarından 52 (%46)'si erkek, 61 (%54)'i kadındır.

Eğitim: Araştırmaya katılanlardan 107 (%94,7) si lisans, 6 (%5,3)'ü ise lisansüstü eğitim mezunudur.

Medeni Durum: Araştırmaya katılanların 80 (%70,8)'i evli, 33 (%29,2)'ü bekârdır.

Kurum Yapısı: Katılımcıların 58 (%51,3)'ü si kamu bankasında çalışırken, 55 (%48,7)'i özel bankada çalışmaktadır.

Gelir: Araştırmaya katılan banka çalışanlarının gelir durumları incelendiğinde, 42 (%37,2) kişi 2000-3000 TL arasında, 12 (%10,6) kişi 3001-4000 TL arasında, 45 (%39,8) kişi 4001-5000 TL arasında, 14 (%12,4) kişi ise 5001 TL ve üzerinde gelir elde etmektedir.

Kurumda Çalışma Yılı: Araştırmaya katılan kişilerin çalıştıkları bankadaki deneyimleri incelendiğinde, 1-3 yıl arası çalışan sayısı 19 (%16,8) kişi, 4-6 yıl arası 43 (%37,2) kişi, 7-9 yıl arası 38 (%33,6) kişi, 10 yıl ve üzerinde çalışan kişi sayısı ise 14 (%12,4)'tür.

3.3.2 Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Banka çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik oluşturulan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) %92,9 çıkmıştır. Cronbach's Alpha değeri $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008, s. 405). Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) ise %70,8'dir ve Cronbach's Alpha değeri $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008, s. 405). Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik betimsel istatistik verilerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Sessizlik Ölçeği Betimsel İstatistiği

Örgütsel Sessizlik	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Kabullenici Sessizlik	113	1,00	4,43	3,05	0,94
Savunmacı Sessizlik	113	1,00	4,88	3,06	1,08
İlişkisel Sessizlik	113	2,00	4,83	3,34	0,70
Örgütsel Sessizlik (Toplam Ort.)	113	1,47	4,30	3,05	0,68

Örgütsel sessizlik ölçeğine ilişkin betimsel istatistik verileri incelendiğinde kabullenici sessizliğin ortalamasının 3.05, savunmacı sessizliğin 3.06, ilişkisel sessizliğin 3.34 olduğu görülmektedir. Örgütsel sessizlik ölçeğinin genel ortalaması ise 3.04'tür. Ortalama değerleri 5' li likert sistemi skalası üzerinden değerlendirildiğinde çalışanların örgütsel sessizlik düzeylerinin orta değerlerde olduğu görülmektedir. İlişkisel sessizlik boyutunun diğer sessizlik düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Betimsel İstatistiği

Kişilik Özellikleri	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Dışadönüklük	113	1,40	4,80	3,58	0,67
Yumuşak Başlılık	113	2,20	4,60	3,40	0,58
Sorumluluk	113	2,20	4,80	3,66	0,72
Duygusal Denge	113	1,40	4,80	3,10	0,71
Deneyime Açıklık	113	2,40	5,00	3,60	0,70
Kişilik Özellikleri (Toplam Ort.)	113	2,68	4,52	3,47	0,37

Tablo 2'de beş faktör kişilik ölçeği betimsel istatistik verileri incelendiğinde ortalama değerlerin 3'ün üzerinde oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan banka çalışanlarının kişilik özelliklerinden en yüksek ortalamanın sorumluluk boyutunda olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri genel ortalaması incelendiğinde 3,47 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3 Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Hipotez sonuçları ve elde edilen tablolar aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik ve alt boyutları ilişkilidir.

Kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla geliştirilen hipotez 1 için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 3. Hipotez 1'e Yönelik Korelasyon Analizi

Pearson Korelasyon	Kabullenici Sessizlik	Savunmacı Sessizlik	İlişkisel Sessizlik	Sessizlik (Genel)
Dışadönüklük	0,033	-0,327**	0,116	-0,161
Yumuşak Başlılık	-0,184	-0,201*	0,231*	-0,120
Sorumluluk	-0,273**	-0,117	0,023	-0,188*
Duygusal Denge	0,256**	0,315**	0,317**	0,386**
Deneyime Açıklık	-0,376**	-0,233*	-0,213*	-0,292**
Kişilik (Genel)	-0,194*	-0,192*	0,163	-0,130

* $p < 0.01$; ** $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelendiği hipotez 1’de dışadönüklük ve savunmacı sessizlik arasında negatif yönlü ve %32,7 düzeyinde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dışadönüklük özelliği yüksek olan çalışanların savunmacı sessizlik düzeylerinin düştüğü ifade edilebilir. Ayrıca yumuşak başlılık kişilik özelliği ile savunmacı sessizlik (%-20,1) arasında negatif yönlü, ilişkiel sessizlik arasında (%23,1) pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Sorumluluk kişilik özelliği ile kabullenici sessizlik (%-27,3) ve genel sessizlik (%-18,8)ortalaması arasında da negatif yönlü bir ilişki vardır. Duygusal denge kişilik özelliği ile örgütsel sessizlik alt boyutlarının tamamında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Duygusal denge kişilik özelliğine sahip bireylerin sessiz kalma davranışı sergileme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel sessizlik alt boyutlarının tamamında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Deneyime açıklık kişilik özelliği genel anlamda bir örgütte sessizlik ortamını azaltıcı bir etkiye sahiptir. Kişilik özelliklerinin genel ortalamalarına yönelik yapılan korelasyon analizinde, kabullenici ve savunmacı sessizlik düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Hipotez 1’de kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik alt boyutlarının birçoğu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki düzeyleri tespit edilmiştir ve hipotez 1 kısmen kabul edilmiştir.

Hipotez 2: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik (genel) üzerinde etkilidir.

Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerinde etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir.

Tablo 4. Hipotez 2’ye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sessizlik (Genel)						
Bağımsız Değişkenler	R²	F	β	t	P	D-W
Dışadönüklük	0,336	10,822**	-0,261	-2,778	0,006**	1,922
Yumuşak Başlılık			0,010	0,083	0,934	
Sorumluluk			0,159	1,533	0,128	
Duygusal Denge			0,484	5,737	0,000**	
Deneyime Açıklık			-0,441	-5,159	0,000**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4’deki regresyon modeli incelendiğinde kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik üzerinde %33,6 ($p=0,000$) oranında etkilidir. Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2 aralığında olup (1,922), değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı anlaşılmaktadır. Beta değerleri incelendiğinde yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutlarının bir etkisinin olmadığı, dışadönüklük boyutunun negatif yönde ($\beta=-0,261$), duygusal denge boyutunun pozitif yönde ($\beta=0,484$) etkilediği ve deneyime açıklık boyutunun ise negatif yönde ($\beta=-0,441$) etkisinin olduğu görülmektedir. Hipotez 2 kişisel özelliklerden dışadönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları açısından kabul edilirken, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutu açısından red edilmiştir.

Hipotez 3: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik alt boyutlarından “kabullenici sessizliği” etkilemektedir.

Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5. Hipotez 3'e Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Kabullenici Sessizlik						
Bağımsız Değişkenler	R²	F	β	t	P	D-W
Dışadönüklük	0,259	7,466**	0,082	0,596	0,553	1,649
Yumuşak Başlılık			-0,128	-0,725	0,470	
Sorumluluk			-0,081	-0,537	0,592	
Duygusal Denge			0,401	3,255	0,002**	
Deneyime Açıklık			-0,529	-4,238	0,000**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık)'nin örgütsel sessizlik alt boyutlarından "Kabullenici Sessizlik" üzerinde etkisinin sorgulandığı hipotez 3'de R² değeri 0,259 (p=,000) çıkmıştır. Kişilik özellikleri, kabullenici sessizlik üzerinde %25,9 oranında etkilidir. Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2 aralığında olup (1,649), değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı görülmektedir. Beta değerleri incelendiğinde dışadönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutlarının bir etkisinin olmadığı, duygusal denge boyutunun pozitif yönde ($\beta=0,401$), deneyime açıklık boyutunun negatif yönde ($\beta=-0,529$) etkilediği görülmektedir. Hipotez 3 kişisel özelliklerden duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları açısından kabul edilirken, dışadönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutu açısından red edilmiştir.

Hipotez 4: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik alt boyutlarından "savunmacı sessizliği" etkilemektedir.

Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik alt boyutlarından ilişkisel sessizlik üzerindeki etkisini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 6. Hipotez 4'e Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Savunmacı Sessizlik						
Bağımsız Değişkenler	R²	F	β	t	P	D-W
Dışadönüklük	0,377	12,932**	-0,719	-4,953	0,000**	1,941
Yumuşak Başlılık			-0,215	-1,150	0,253	
Sorumluluk			0,554	3,467	0,001**	
Duygusal Denge			0,730	5,613	0,000**	
Deneyime Açıklık			-0,671	-5,093	0,000**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6'da sonuçlarına yer verilen çoklu regresyon modeli incelendiğinde, kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) savunmacı

sessizlik üzerinde %37,7 (p=,000) oranında etkili olduğu görülmektedir. Yapılan çoklu regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2 aralığında olup (1,922), değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı görülmektedir. Beta değerleri incelendiğinde yumuşak başlılık boyutunun savunmacı sessizlik üzerinde bir etkisinin olmadığı, dışadönüklük boyutunun negatif yönde ($\beta=-0,719$), sorumluluk boyutunun pozitif yönde ($\beta=,554$), duygusal denge boyutunun pozitif yönde ($\beta=0,730$) etkilediği ve deneyime açıklık boyutunun ise negatif yönde ($\beta=-0,671$) etkisinin olduğu görülmektedir. Hipotez 4, kişisel özelliklerden dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları açısından kabul edilirken, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutu açısından red edilmiştir.

Hipotez 5: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) örgütsel sessizlik alt boyutlarından “ilişkisel sessizliği” etkilemektedir.

Kişilik özelliklerinin ilişkisel sessizlik üzerindeki etkisini tespit üzere geliştirilen 5.hipotez için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlara aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 7. Hipotez 5’e Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İlişkisel Sessizlik						
Bağımsız Değişkenler	R²	F	β	t	P	D- W
Dışadönüklük	0,280	8,315**	-0,079	-0,774	0,441	2,106
Yumuşak Başlılık			0,372	2,837	0,005**	
Sorumluluk			0,094	0,838	0,404	
Duygusal Denge			0,422	4,642	0,000**	
Deneyime Açıklık			-0,383	-4,152	0,000**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik alt boyutlarından “İlişkisel Sessizlik” üzerinde etkisinin test edildiği hipotez 5’de R² değeri 0,280 (p=,000) çıkmıştır. Kişilik özellikleri, ilişkisel sessizlik üzerinde %28 oranında etkilidir. Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2 aralığında olduğu (1,649) ve değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı görülmektedir. Beta değerleri incelendiğinde dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarının bir etkisinin olmadığı, yumuşak başlılık boyutunun pozitif yönde ($\beta=0,372$), duygusal denge boyutunun pozitif yönde ($\beta=0,422$), deneyime açıklık boyutunun negatif yönde ($\beta=-0,383$) etkilediği görülmektedir. Hipotez 5, kişisel özelliklerden yumuşak başlılık, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları açısından kabul edilirken, dışadönüklük ve sorumluluk boyutu açısından red edilmiştir.

4. SONUÇ

Çalışanların örgüt içerisinde sessiz kalma nedenleri arasından kişilik özelliklerinin etkisini tespit etmek amacıyla yapılan araştırma sonucunda istatistikî olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Kişilik özelliklerinden dışadönüklük, örgütsel sessizlik alt boyutlarından savunmacı sessizlik ile anlamlı derecede ilişkilidir. Dışadönüklük özelliği yüksek olan çalışanların örgütte sessiz kalma eğilimlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Yumuşak başlılık özelliği ile savunmacı sessizlik üzerinde de negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yumuşak başlılık kişisel özelliği örgütsel sessizlik alt boyutlarından ilişkisel sessizliği artırıcı bir etkiye sahiptir. Sorumluluk sahibi kişilerin, kabullenici sessizlik ve genel anlamda örgütsel sessizlik düzeyleri arasında

negatif yönlü bir ilişki vardır. Sorumluluk sahibi kişilerin örgüt içerisinde sessiz kalmak yerine iletişimden yana oldukları ve fikirlerini paylaşma eğiliminde oldukları görülmektedir. Kişilik özelliği olarak duygusal denge yönü ağır basan kişilerin örgüt içerisinde daha çok sessiz kalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Duygusal denge ile örgütsel sessizlik ve alt boyutlarının tamamı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ağır basan çalışanlarda ise örgütsel sessizlik ve alt boyutlarında negatif yönlü bir ilişki vardır. Deneyime açık olan bireylerin örgüt içerisinde sessiz kalmaktan ziyade fikirlerini paylaşan ve gerektiğinde eleştirilerini rahatlıkla ortaya koyabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt içerisinde çalışanların sessiz kalma eğiliminde olma nedenleri arasında kişilik özelliklerinin önemli bir oranında etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik düzeyindeki değişikliğin kişilik özellikleri tarafından açıklanma oranı ise dörtte bir oranındadır. Çalışanların örgüt içerisinde savunmacı sessizlik davranışı sergilenmesinde ise, kişilik özelliklerinin yüzde kırk oranında etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlişkisel sessizliğin ortaya çıkmasında kişilik özelliklerinin etkisi de önemli orandadır.

Sonuç olarak, bir örgütte çalışanların sessiz kalma davranışı sergilemelerinde kişilik özelliklerinden önemli ölçüde etkilendiği görülmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde sessiz kalma davranışı sergilemeleri istenen bir durum değildir. İşletme yöneticilerinin, çalışma ortamında çalışanların görüş, öneri ve eleştirilerini rahatlıkla dile getirebildikleri bir ortam oluşturmaları gerekmektedir. Açık iletişimin olmadığı örgütlerin uzun vadede yaşamlarını sürdürmeleri ve başarılı olmaları mümkün değildir. Resmi iletişim ortamlarının olmadığı örgütlerde gayri resmi (dedikodu) iletişim kanalları devreye girecektir. Bu durum yöneticiler tarafından kontrol edilemeyen bir örgütsel ortam oluşmasına neden olabilir. Bilginin hızla yayıldığı ve teknolojik gelişimin ön planda olduğu günümüz işletmelerinde, sessizlik davranışı sergileyen çalışanlardan ziyade düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilen çalışanların olması daha çok tercih edilen bir durum olmalıdır.

Araştırma sonuçları, bilim insanları açısından değerlendirildiğinde örgütsel sessizliğin nedenlerini ortaya çıkarma açısından kişilik özelliklerinin önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Gelecek çalışmalarda, bir örgütte çalışanların sessiz kalma davranışını etkileyen diğer nedenlerin araştırılmasının literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alarcon, G., Eschleman, K. J. ve Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: a meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- Alparslan, A. M. (2010). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: mehmet akif ersoy üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Aytaç, S., (2009), *İnsanı anlama çabası: psikolojiye giriş*,.Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bagheri, G., Zarei, R. ve Aeen, M. N. (2012), Organizational silence (basic concepts and its development factors). *Ideal Type of Management*, 1(1), 47-58.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Başak, B., Barutçu, M. T. ve Semiz, B. B. (2017). Tüketicilerin kişilik özelliklerine göre gıda temelli yaşam tarzı profillerinin belirlenmesi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 52-63.

- Başar, U. (2010). Örgütlerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerine olan etkisi: kamu sektöründe bir uygulama. *Uluslararası 8. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, 1659-1669.
- Bond, M. H., Nakazato, H. ve Shiraishi, D. (1975). Universality and distinctiveness in dimensions of Japanese person perception. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 6(3), 346-357.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. ve Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70(3), 311-344.
- Bruck, C. S. ve Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.
- Çakıcı, A., (2010), *Örgütlerde iş gören sessizliği, neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz?*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Caprara, G. V. ve Cervone, D. (2000), *Personality: determinants, dynamics and potentials*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Conley, J. J. (1985). Longitudinal Stability of personality traits: a multitrait-multimethod multioccasion analysis. *Journal of Personality & Social Psychology*, 49, 1266-1282.
- Costa Jr, P. T. ve McCrae, R. R. (1988). From Catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 258-265.
- Costa Jr, P. T., ve McCrae, R. R. (1992). "Normal personality assessment in clinical practice: the neo personality inventory". *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13
- Costa Jr, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B. ve McCrae, R. R. (1986). Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- Demir, C. (2012). Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama. *(yüksek lisans tezi)*, Malatya: İnönü Üniversitesi
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: the search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2(1), 141-165.
- Hazen, M. A. (2006). Silences, perinatal loss, and polyphony: a post-modern perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 19(2), 237-249.
- Henriksen, K. ve Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety., *Health Services Research*, 41(4p2), 1539-1554.
- Janssen, O., De Vries, T. ve Cozijnsen, A. J. (1998). Voicing by adapting and innovating employees: an empirical study on how personality and environment interact to affect voice behaviour. *Human Relations*, 51(7), 945-967.
-

- Kalaycı, Ş., (2008), *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, (3.baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karaman, N. G., Doğan, T. ve Çoban, A. E. (2010). A study to adapt the big five inventory to Turkish. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 2357-2359.
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K. ve Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear: the nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 163-193.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z. ve Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Madran, C. ve Akdoğan, T. (2010). Satıcıların kişilikleri ile performanslarının ilişkisi; beş faktör modeline göre bir analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 366-381.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1989), Reinterpreting the myers-briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17-40.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- 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), 1563-1568.
- Noller, P., Law, H. ve Comrey, A. L. (1987). Cattell, comrey, and eysenck personality factors compared: more evidence for the five robust factors?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 775-782.
- Örücü E. ve Aksoy, M., (2018), Sanal kayıtarma ve beş büyük kişilik özelliği arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 30, 265-282.
- Özarslan, M., (2010), *Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: vali yardımcılarına yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma*. (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *In Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Organizational behaviour*. 11th Edition, United Kingdom: Pearson Education Inc.
- Seligman, M. E. ve Maier, S. F. (1967). Failure to escape traumatic shock. *Journal of Experimental Psychology*, 74(1), 1.

- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-1: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Stevens, C. D. ve Ash, R. A. (2001). Selecting employees for fit: personality and preferred managerial style. *Journal of Managerial Issues*, 500-517.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2015). Örgütsel sessizliğin nedenleri üzerine nitel bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 27-37.
- Watson, D. ve Clark, L. A. (1997). *Extraversion and its positive emotional core*. Ed. R. Hogan, J. Johnson and S. Briggs, In *Handbook of Personality Psychology*, 767-793.
- Yürür, S. (2009). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma,. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 23-42.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L. ve Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: the role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598.