T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN ARACILIK ROLÜ

Hazırlayan
Sümeyye ANUK İŞLEK

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Fuad BAKİOĞLU

KARAMAN – 2022

	ENSTİTÜ TEZ ONAY FORMU	Doküman No	FR-285
		İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
		Revizyon Tarihi	27.10.2020
		Revizyon No	01
		Sayfa No	1/1

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN ARACILIK ROLÜ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 24.06.2022

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 03.06.2022 tarih ve 24/561 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Mühür

Hazırlayan	Kalite Sistem Onayı

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın planlanması, yürütülmesi ve biçimlenmesinde, bu sürecin her aşamasında ilgi ve desteğiyle beni cesaretlendiren, değerli zamanından vererek yönlendirme ve bilgileriyle çalışmamı bilimsel temeller etrafında oluşturan tez danışmanım sayın hocam Doç. Dr. Fuad BAKİOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Tez savunma jürimde yer alıp kıymetli katkılar sunan Doç. Dr. Ömür ÇOBAN ve Doç. Dr. Hasan TABAK'a teşekkür ederim. Araştırmaya gönüllü katılarak verilerin toplanmasında önemli rol oynayan okulöncesi öğretmenlerine teşekkür ederim.

Bu öğretici ve geliştirici süreçte tüm zorlukları benimle birlikte göğüsleyen abim Abdullah Fırat ANUK' a, kıymetli eşime, anneme, babama ve kızlarıma sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Sümeyye ANUK İŞLEK

Haziran 2022

ÖZET

Bu araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünü incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın araştırma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılı bahar döneminde bağımsız anaokullarında ve bir okul bünyesindeki anasınıflarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırma grubunda toplam 314 okul öncesi öğretmen yer almaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği ve Kişisel Bilgi kullanılarak toplanmıştır.

Verilerin analizinde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumlarının okul türüne (bağımsız anaokulu ve bir okul bünyesindeki anasınıfına devam etmek) göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi sonuçları ile ele alınmıştır. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü yapısal eşitlik modeli ile değerlendirilmiştir. Son olarak yapısal eşitlik modelinde elde edilen doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığı bootstrapping analizi ile incelenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre, okulöncesi öğretmenlerinin okul türüne göre örgütsel bağlılık düzeyleri bağımsız bir anaokulunda çalışmakta olanların lehine anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Ancak okulöncesi öğretmenlerinin okul türüne göre örgütsel sessizlik ve iş doyumları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumları arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolüne sahip

olduğu belirlenmiştir. Bootstrapping analizi sonuçları değerlendirildiğinde yapısal eşitlik modelindeki tüm doğrudan ve dolaylı etkiler daha büyük örneklemler için de anlamlı bulunmuştur. Son olarak araştırmada elde edilen bulgular ilgili alanyazın doğrultusunda tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel bağlılık, İş doyumu, Örgütsel sessizlik, Okulöncesi öğretmenleri, Yapısal eşitlik modeli

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the mediating role of organizational silence in the relationship between preschool teachers' perceptions of organizational commitment and job satisfaction. The research group of this study consists of preschool teachers working in independent kindergartens and kindergartens within a school in the spring semester of the 2021-2022 academic year. A total of 314 preschool teachers are included in the research group. Data were collected by using Organizational Commitment Scale, Organizational Silence Scale, Job Motivation Scale and Personal Information as data collection tools in the research.

In the analysis of the data, whether the organizational commitment, organizational silence and job satisfaction of preschool teachers differ according to the type of school (independent kindergarten and attending a kindergarten within a school) was examined with the independent sample t-test. The relationships between preschool teachers' organizational commitment, organizational silence and job satisfaction were discussed with the results of Pearson correlation analysis. The mediating role of organizational silence in the relationship between preschool teachers' perceptions of organizational commitment and job satisfaction was evaluated with the structural equation model. Finally, whether the direct and indirect effects obtained in the structural equation model are significant or not was examined by bootstrapping analysis.

According to the findings of the study, preschool teachers' organizational commitment levels differ significantly in favor of those working in an independent kindergarten according to school type. However, organizational silence and job satisfaction of preschool teachers do not differ significantly according to school type. A significant relationship was found between preschool teachers' organizational commitment,

organizational silence and job satisfaction. According to the results of the structural equation model, it was determined that organizational silence had a mediating role in the relationship between preschool teachers' perceptions of organizational commitment and job satisfaction. When the results of the bootstrapping analysis were evaluated, all direct and indirect effects in the structural equation model were also found to be significant for larger samples. Finally, the findings obtained in the research were discussed in line with the relevant literature and suggestions were presented.

Keywords: Organizational commitment, Job satisfaction, Organizational silence, Preschool teachers, Structural equation modeling.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **i**
ÖZET ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iv**
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
SİMGELER VE KISALTMALAR ..... **xi**
BİRİNCİ BÖLÜM **1**
GİRİŞ 1
1.1. Problem Durumu 1
1.2. Araştırmanın Önemi 6
1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi 7
1.4. Araştırmanın Alt Problemleri 7
1.5. Araştırmanın Varsayımları 8
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları 8
1.7. Tanımlar 9
İKİNCİ BÖLÜM **10**
KAVRAMSAL ÇERÇEVE 10
2.1. Örgütsel Bağlılık 10
2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar 11
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırmaları 12
2.2. Örgütsel Sessizlik 25
2.2.1. Örgütsel Sessizlik Teorileri 26
2.2.2. Sessizlik Tipleri 29
2.2.3. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri 30

2.2.4. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları 37
2.2.5. Eğitim Ortamlarında Örgütsel Sessizlik 37
2.2.6. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik ile İlgili Araştırmalar 40
2.3. İş Doyumu 42
2.3.1. İş doyumunu Etkileyen Faktörler 42
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler 43
2.3.3. İş doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler 44
2.3.4. Eğitim Ortamlarında İş Doyumu 46
2.3.5. İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar 47
2.3.6. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar 48
2.3.7. İş Doyumu ve Örgütsel Sessizlik ile İlgili Araştırmalar 49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 51
YÖNTEM 51
3.1. Araştırmanın Modeli 51
3.2. Araştırma Grubu 52
3.3. Veri Toplama araçları 53
3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 53
3.3.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği 54
3.3.3. İş Tatmini Ölçeği 55
3.3.4. Kişisel Bilgi Formu 56
3.4. Verilerin Hazırlanması ve Toplanması 56
3.5. Verilerin Analizi 57
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 59
BULGULAR 59

4.1. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? 59
4.2. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? 60
4.3. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? 60
4.4. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır? 61
4.5. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik aracılık etmekte midir? 62
BEŞİNCİ BÖLÜM 66
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 66
5.1. Sonuç ve Tartışma 66
5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma 66
5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma 67
5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma 69
5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma 70
5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma 73
5.2. Öneriler 80
Araştırmacılara Yönelik Öneriler 80
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 80
KAYNAKÇA 81
EKLER 100

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1: Araştırma Grubuna Ait Demografik Bilgiler …… 52

Tablo 4. 1: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Fark ...… 59

Tablo 4. 2: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki Fark ….. 60

Tablo 4. 3: Öğretmenlerin Okul Türüne Göre İş doyumları Arasındaki Fark …….. 61

Tablo 4. 4: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bilgiler ……. 62

Tablo 4. 5: Doğrudan Ve Dolaylı Etkilere Ait Bootstrapping Analizi Sonuçları …...….. 64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolüne ait hipotetik model ……..……...…..……. 51

Şekil 2. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolüne ait yapısal eşitlik modeli ……..……..……..… 63

SİMGELER VE KISALTMALAR

akt. **:** Aktaran

DFA **:** Doğrulayıcı Faktör Analizi

MEB **:** Millî Eğitim Bakanlığı

N **:** Evren Sayısı

n **:** Örneklem Sayısı

p **:** Anlamlılık

r **:** Korelasyon Katsayısı

Ss **:** Standart Sapma

vd. **:** Ve diğerleri

$\overline{X}$ **:** Ortalama

x^2 **:** Ki-kare

β **:** Standardize edilmiş regresyon katsayısı

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu başlık altında araştırmanın problem durumu, önemi, problem cümlesi, alt problemleri, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları sırasıyla yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Dünyada hızla gelişen teknoloji ve makineleşmeye rağmen; insanoğlu bir birey olarak topluluklara veya daha küçük gruplara yönelerek kabul görme, kendini geliştirme ve topluluklar içerisinde varlığını devam ettirme gibi özellikleri olan sosyal bir varlık olarak yaşamını sürdürmektedir. Bireyler nesiller boyu gelenek ve göreneklerini, değerlerini, kültürlerini aktarırlar. Bu süreçte toplum tarafından kabul görmüş davranışları sergileyen bireyler olmak ve yetiştirmek takdir edilen bir mevzu haline gelmiştir. Tüm bu durumlar insan yetiştirme ve geliştirme olgusunu devlet tarafından eğitim aracılığıyla gerçekleştirmeyi elzem hale getirmiştir.

Ülkelerin gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeyleri ile eğitim arasında önemli bir bağ vardır. Devletin önemli görevleri arasında eğitim hizmetleri de bulunmaktadır. Eğitim, bireylere, bilgi ve beceri kazandırmanın yanı sıra bireylerin topluma uyum sağlama sürecine katkı sağlamaktadır. Toplumu oluşturan bireylerin, hayatlarını devam ettirmek, bulunduğu toplumun yüklediği sorumlulukları ve görevleri yerine getirmek, toplumda iyi bir konum elde etmek için toplumun benimsediği davranışları hayatına uygulaması beklenmektedir. İnsanlar toplumun benimsediği davranışları ait oldukları aile ortamından sonra okullardan öğrenmeye devam ederler. İnsanların bulunduğu her alanda eğitim yer alır ve insanlara yaşamları boyunca yediden yetmişe herkese bilgi ve değerler kazandırmaya devam etmektedir (Gül, 2004).

Tüm toplumların yaşam boyunca yeni doğan her çocuk için belli kaygıları aynı zamanda beklentileri de oluşmuştur. Okulöncesi eğitim dönemi ise eğitimin verildiği zaman dilimi açısından diğer tüm eğitim basamaklarından daha önce gelmektedir. Bu sebeple okulöncesi öğretmenlerinden ebeveynlerin beklentileri (hassaslık, sabırlılık, işini severek yapma, sempatiklik, şefkat, dürüstlük, içtenlik, örnek olma) ile diğer eğitim basamağında görev yapan öğretmenlerden beklentiler nicelik veya nitelik olarak farklılık göstermektedir. Bu anlamda okul öncesi öğretmenleri bu dönemdeki çocuklara eğitim vermek, rol model olmak, aynı zamanda çocukların tüm gelişim alanlarını desteklemek, çocukların dünya algılarına katkı sunmak ve sosyalleşmelerini sağlamak bakımından önem arz etmektedir.

Okul öncesi eğitimin verildiği kurumlarda esas amaç çocukların fiziksel, duygusal ve bilişsel gelişimlerini desteklemek, onları bakım verenlerinden (anne-baba veya diğer) sonra okula, çevreye hayata hazırlamaktır. Okul öncesi dönemde çocukların bilişsel, duyusal, fiziksel bilgi ve deneyimler kazanması açısından uyarıcı fazlalığı temelinde yaşantı zenginliği geliştirmesi oldukça önemlidir. Bloom'un yaptığı çalışmalar insanların bilişsel gelişim göstergelerinin % 50'sinin dört yaş , % 30'unun sekiz yaş, % 20'sinin ise sekiz ila on sekiz yaş aralığında geliştiği gözlemlenmektedir. (Poyraz ve Dere, 2006). Bu anlamda okulöncesi öğretmenleri bu dönemdeki çocuklara eğitim vermek, rol model olmak, aynı zamanda çocukların tüm gelişim alanlarını desteklemek, çocukların dünya algılarına katkı sunmak ve sosyalleşmelerini sağlamak bakımın değerli görülmektedir.

Bireyin çalıştığı işte istendik performans sergilemesi ve buna ilişkin olumlu dönütler alması işini yaparken daha fazla çaba içerisinde olmasına olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla bireyin yürüttüğü işe ilişkin olumlu dönütler alması iş doyumunu arttıran önemli etken olarak görülmektedir. Okulları başarıya götüren en önemli unsurlardan birisi de okulda görev yapan öğretmenlerin etkili ve başarılı birer iş gören olmasından geçmektedir. İş ve

yaşam kalitelerinin tam olarak sağlanamadığı eğitim ortamları, öğretmenlerin çalışmalarını etkileyebileceği gibi onların motivasyon, insani ilişkileri, yaşam doyumu, örgütlerine olan bağlılık ve tatminlerini de etkilemektedir (Erdem, 2010). İş doyumu, bireyin yaptığı işten memnun ya da hoşnut olma derecesini anlatarak aynı zamanda işgörenin beklentilerinin ne kadarının örgüt tarafından karşılandığını ifade etmektedir (Sezgin, 2006). Bu anlamda okul yöneticilerinin yönetim biçimlerinin de iş doyumu üzerinde etkisi bulunmaktadır. Öğretmenlerin çabalarına destek vermeyen, problemlerini çözemeyen, öğretmenleri kararlara katamayan ve öğretmenlerin fikirlerini önemsemeyen yöneticiler de iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Başaran ve Güçlü, 2018).

İş doyumu, çalışan bireylerin yaptıkları işe karşı kendi içlerinde oluşturdukları hislerin ve düşüncelerin birleşimidir (Türe ve Akkoç, 2020). İş görenin çalıştığı işe karşı geliştirdiği olumlu tutum ve davranışlar ‘‘İş Doyumu’’ olarak tanımlanmaktadır. İş doyumu kavramı bireyin yaptığı işiten haz alması, çalışınca mutlu olması, çalışma ortamında güvende olduğunu düşünmesi yönüyle hem çalıştığı kurum hem de kendisi için önemli görülmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Bireyin iş doyumunu besleyen kaynaklardan biri örgütsel bağlılıktır. Alanyazında iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (Barçin, 2012; Niehoff, 1995; Shann, 1998). İş doyumu yüksek olan çalışanların çalıştığı kurum ile aidiyet hissinin geliştirdiği, kurumu için elinden gelenin fazlasını yapmaya çalıştığı ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenin yönetim süreçlerine katılması, motivasyonunun yükseltilmesi ve kurumun hedeflerini benimsemesi olasıdır. Ancak örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olan çalışanların yapacakları eleştiriler artabilmekte ve çalıştığı ortamda ya da çalışma ortamı dışında kurum hakkında olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler (Yüksel, 2005).

Örgütsel bağlılık çalışanın çalıştığı kuruma olan bağlılığı ve çalıştığı kurumun başarısını en üst seviyelere çıkarmak adına sergilediği arzu ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010). Öğretmenin örgütsel bağlılığının düşük düzeyde olması; rapor alma, ücretsiz izine ayrılma, işi yavaşlatma, okula gelme isteğinin olmaması, okula geç gitme, istifa etme, okuldaki istekliliğin ve performansın düşmesi demektir. Eğitim kurumu içerisindeki bu olumsuz durumlar öğrencinin başarısının da düşmesine yol açabilmektedir. Nitekim bulunduğu kurumdan ve çalıştığı işten sıkılmış olan öğretmenlerin öğrencilerine karşı olan hoşgörü düzeyleri düşebilmekte, bu durum öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimlerinin sekteye uğramasına ortam hazırlayabilmektedir (Uğurlu ve Üstüner, 2011). Dahası öğretmenlerin sahip olduğu (cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, kıdem, medeni durum) kişisel ve mesleki (iş koşulları, maaş, örgütün niteliği, yönetim ve liderlik) pek çok özellik de örgütsel bağlılığın kaynakları arasında yer almaktadır. Dahası öğretmelerin aile yaşantıları ile iş yaşantısı arasında oluşturdukları dengeyi gösteren iş-yaşam dengesi kavramı da örgütsel bağlılığın oluşumunda önemli bir etken olduğu söylenebilir (Buluç, 2009).

Bir örgütte bağlılığı sağlayacak unsurların içinde bireylerin bulundukları ortamla ilgili faktörler ve bireylerin kişisel özellikleri etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığın artırılması için çalışanların içinde bulunduğu ortamın rahat ve huzurlu olması gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılıkları güçlü olan öğretmenlerin, okulların örgütsel kültürünü daha fazla benimsedikleri (Sezgin, 2010), iş doyumu düzeylerinde artış gözlendiği, akademik iyimserlik düzeylerinin yükseldiği görülmüştür (Çoban ve Demirtaş, 2011). Örgüte bağlılık duyan öğretmenler, örgüt için harcanan emek ve zamanın örgüte başarı getireceğini, bununla beraber örgütün değerlerine olan bağlılığın da kendi yaşamlarını daha anlamlı hâle getireceğine olan inançla, yaptıkları işlerin daha kaliteli ve verimli olması

için yeni arayışlar içerisine girerek bağlılıklarını geliştirip örgüt içinde veya dışında gösterirler (Salancik, 1977).

İş doyumu ile ilgili bir diğer kaynak örgütsel sessizliktir. Örgütsel sessizlik iş görenin çalıştığı kurumda yaşadığı sorunlar karşısında tepkisiz kalması ya da çok az tepki göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Henriksen ve Dayton, 2006). Bir başka tanımda ise iş görenin kurumun faydasına olmasına rağmen fikirlerini ifade etmemesi olarak ifade edilmektedir (Vakola ve Bouradas, 2005). Dahası örgütsel sessizlik, iş görenin kişisel sorunlarını bilinçli şekilde ifade etmekten kaçınması veya bastırması olarak karşılık bulmaktadır (Özüpek, 2019). İş görenlere çalıştıkları kurumun gelişimi ve ilerleyişine katkı sağlayacak fikirlerini kasıtlı olarak dile getirmekten kaçınmaktadırlar. Nitekim iş görenler fikirlerini dillendirince karşılık bulmayacağı veya zarar göreceklerinden kaygı duyarak gizleme yoluna gidebilmektedirler (Van Dyne, Ang ve Botero, 2003).

Öğretmenlerin sessiz kalmaları yeni fikirlerin ortaya çıkmasını engelleyeceği için okulun değişim ve yenileşmesinin önünde engel teşkil etmektedir. Otoriter yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütün gelişim süreci sadece yönetici inisiyatifine bırakılmış olur. Oysa etkili bir okul yönetimi için öğretmenlerin görüşlerinin alınması ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Öğretmenleri sadece sınıf içi etkinliklerle sınırlı tutmayıp yönetime katılmasını sağlamak, örgütün demokratik süreç içerisinde gelişimine zemin hazırlarken öğretmenlerin de örgüte güven ve aidiyet duygusu geliştirmelerini sağlamaktadır (Can ve Ozan, 2020). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin toplantılarda alınan kararlarda fikrini dile getirememeleri örgütsel sessizlik durumunun göstergesidir. Babaoğlan ve Yılmaz (2012), öğretmenlerin okulda alınan kararlara katılımlarının yeterli düzeyde olmadıklarını bildirmektedir.

Tüm eğitim basamaklarının bir eşgüdüm içerisinde gelişim ve değişim göstermesi için eğitimin niteliği arttırmak ve öğretmenlerin çalışma alanlarının incelenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkide kurum içinde yaşanan sessizliklerinin aracılık rolünü belirlemek önemli bir çalışma alanıdır. Bu çalışmada hedeflenen okulöncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma olan örgütsel bağlılıklarının artması, mesleklerini icra neticesinde işlerinde doyum yaşamaları ve farklı sebeplerden kaynaklı örgüt içerisinde sessizliklerinin azalması veya son bulmasıdır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma birçok yönüyle alanyazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Nitekim okulöncesi eğitimin zorunlu hale geldiği Türkiye'de okulöncesi eğitimin birçok kurum (bağımsız anaokulları, bir okul bünyesinde yer alan anasınıfları) bünyesinde sunulduğu görülmektedir. Okulöncesi eğitimin başarılı tamamlanması bireyin okul olgunluğuna erişmesine ve ilkokula başlamaya hazırlanmasına olanak sunmaktadır. Okulöncesi eğitimin niteliği elbette başka araştırmaların konusu olabilmektedir. Ancak okulöncesi öğretmenlerinin hangi kurumlarda bağlılık geliştirdiği, işlerinden doyum aldığı konusunun irdelenmesi okulöncesi eğitim kurumlarının yaygınlaştığı bir dönemde gerekli olan tedbirlerin alınmasında yol gösterebileceği umulmaktadır.

İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumu, okula bağlılıkları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkileri ayrı ayrı inceleyen çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Nitekim bu araştırmanın ilk amacını oluşturan bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulları bünyesinde bulunan anasınıflarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumları, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik düzeylerini karşılaştıran herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bağımsız anaokulları ve ilköğretim bünyesinde olan anasınıflarının yapısı karşılaştırıldığında pek çok farklılık göze çarpmaktadır. Bu

karşılaştırmada bağımsız anaokullarının pek çok ayrıcalığa sahip olduğunu söylemek mümkünüdür. Dahası okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumunu etkilemesinde örgütsel sessizliğin aracılık rolünün ele alındığı bir araştırma bulgusuna da rastlanmamıştır. Alan yazında da ifade edildiği üzere iş doyumunun belirlenmesinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizliğin anahtar rolü bulunmaktadır. Bu araştırmada ilk olarak bir okul bünyesindeki anasınıflarında ve bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel sessizlik düzeylerinin karşılaştırılması yönüyle, ilgili alanyazına katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Dahası bir diğer katkı da okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünün yapısal eşitlik modelinde sınanması oluşturacaktır. Tüm bilgiler kapsamında bu tezin amacı okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünü incelemektir.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

Bu araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Alt Problemleri

Yukarıda sunulan amaç doğrultusunda aşağıda verilen araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
2. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik aracılık etmekte midir?

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları aşağıda verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan okulöncesi öğretmenlerinin araştırmanın veri toplama araçlarında yer alan soruları içtenlikle cevaplandıracakları ve araştırmaya gönüllü katıldıkları varsayılmıştır.
2. Veri toplama araçlarının, araştırmanın amacına uygun olarak araştırmaya katılan okulöncesi öğretmenlerinin görüşlerini ortaya çıkaracak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar aşağıda sunulmuştur.

1. Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında, Karaman ilinde bağımsız ve bir okul bünyesinde olan resmi nitelikteki okulöncesi kurumlarında çalışmakta olan okul öncesi öğretmenlerinin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Araştırmada kullanılacak demografik özellikler; cinsiyet, yaş, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, mesleki kıdem ve kurum türü ile sınırlıdır.

4. Araştırmanın kuramsal çerçevesi ulaşılabilen alanyazın ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: İşgörenin diğer çalışanlarla olan yakınlığı olan özdeşleşme, işgören ve örgütün amaç birliği ya da benzerliği içselleşme ve uyum boyutunu da içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Balay, 2000a).

İş Doyumu: İşgörenin işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepki (Erşan vd., 2013) ve işlerine yönelik hissettikleri olumlu ya da olumsuz duygular bütünüdür (Valaei ve Rezaei, 2016).

Örgütsel Sessizlik: İş görenlerin yönetsel, örgütsel ve davranışsal sorunlarla ilgili olarak görüşlerini ve fikirlerini bilinçli bir şekilde söylememeleri veya sessiz kalmayı tercih etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Çakıcı, 2010; Morrison ve Milliken, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumu ile ilgili kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Daha sonra adı geçen değişkenlerle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalar verilmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliği olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık kavramı, post modern yönetim kavramları arasında en fazla ilgiyi çeken kavram olarak dikkat çekmektedir. İnsan gücüne ihtiyacın diğer örgütlere nazaran daha fazla olduğu örgütlerin, işgörenlerle ilişkilerini işgörenleri örgütte tutacak şekilde yapılandırması önem arz etmektedir. Örgüt ile işgörenin ilişkisi neticesinde ortaya çıkan örgütsel bağlılık kavramı işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağı ifade etmektedir. Nitekim yüksek düzeyde duyulan bağlılık, çoğu zaman daha fazla sorumluluk sahibi olma, daha fazla sadakat ve daha yüksek verimlilikle sonuçlanmaktadır (Chow, 1994).

Orijinali "organizational commitment" kavramı ile ifade edilen örgütsel bağlılık kavramı Türkçede çok sayıda isimlendirme ile karşımıza çıkmaktadır. Bu isimlendirmelerden bazıları örgütsel bağlılık (Tuncer, 1995; Varoğlu, 1993) ve örgütsel adanmışlık (Balcı, 2000; Celep, 2000) şeklindedir. Genel kabul gören yaklaşımın ‘Örgütsel Bağlılık ‘ olduğu görülmektedir. Nitekim örgütsel bağlılık, işgörenin diğer çalışanlarla olan yakınlığı olan özdeşleşme, işgören ve örgütün amaç birliği ya da benzerliği içselleşme ve uyum boyutunu da içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Balay, 2000a).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda, bağlılık ile ilgili pek çok kavram ileri sürülmüştür. Örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlara ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar

Alanyazında örgütsel bağlılık ile benzer veya yakın anlamda kullanılan çeşitli kavramlar olduğu görülmektedir. İlgili alanyazında örgütsel bağlılık kavramına yakın, eş veya benzer anlamda pek çok kavram kullanılmaktadır. Bunlar; mesleğe bağlılık, işe bağlılık, örgütsel itaat ve örgütsel sadakat şeklindedir. Bu kavramlara ilişkin açıklamalar aşağıda sıralanmaktadır.

2.1.1.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, sıklıkla örgütsel bağlılık ile karıştırılan bir kavramdır. Mesleki bağlılık kişinin yetenekleri ve uzmanlıkları sonucunda yaptığı işin hayatındaki önemini kavraması ile ilgili bir durumdur. Diğer bir ifadeyle mesleki bağlılık, kişinin özel bir alanda tecrübe kazanmak ve uzmanlaşmak için yaptığı çalışmaların sonucunda işinin yaşamındaki rolünün ve öneminin kendisini etkileme düzeyidir (Baysal ve Paksoy, 1999).

2.1.1.2. İşe Bağlılık

Kanungo (1982) işe bağlılığı, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi veya iç dünyasında işine verdiği önemle duygusal olarak işiyle bütünleşmesi olduğu şeklinde tanımlamıştır. Kültürel anlamda işkolik olarak bilinen insanların işe bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ilgili alanyazın taramalarında gözlemlenmektedir. İş görenin işiyle aşırı derecede özdeşleşmesi ve bu olguyu iş hayatının dışına taşıdıkları gözlenmektedir.

2.1.1.3. Örgütsel İtaat

Örgütsel itaat, işgörenlerin bireysel, kültürel ve benzeri çeşitli nedenlerle bağlı bulundukları örgüte otoriter anlamda itaat göstermeleri olarak tanımlanabilmektedir.

Örgütsel itaat, işgörenlerin bağlı bulundukları örgütteki kurallara uyması, kuralları benimsemesi ve kuralların diğer işgörenler tarafından da benimsenmesine yönelik tüm eylemlerini kapsamaktadır. Örgütsel itaat, işgörenin örgüt içerisinde uyumu ve kabullenmesi olarak da tanımlanmaktadır. Nitekim örgütsel itaat, örgütsel uyum (Borman ve Motowidlo, 1993; Smith, Organ ve Near, 1983) ve nihai olarak örgütsel itaat (Graham, 1991; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994) olarak karşılık bulmuştur.

2.1.1.4. Örgütsel Sadakat

Örgütsel bağlılık ile yakın anlamda, zaman zaman da eş anlamda kullanılan kavramlardan biri de örgütsel sadakattir. Bağlılık ile kıyaslandığında sadakatin daha az kapsayıcı bir durum olduğu ve genel olarak da bağımsız bir kavram olarak ele alınmak yerine bağlılığın bir boyutu olarak değerlendirildiği belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Sadakat ile alakalı yapılan tanımlamalara bakıldığında bağlılıktan farklı olarak sağlam, kuvvetli ve içten samimi şekilde duyulan bir his olduğu görülmektedir.

2.1.1.5. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Bu bağlılık türü de örgütsel bağlılık ile eş veya benzer anlamda kullanılmaktadır. Çalışma arkadaşlarına bağlılık, işgörenin örgüt içerisinde bulunan iş arkadaşlarıyla bütünleşmesi onlara karşı bir bağlılık duygusu hissetmesidir. Bu tür bağlılık kuran işgörenlerin örgüt içi sosyal faaliyetlere ve iletişime önem verdikleri görülmektedir. Kişi, bir örgütte çalışmaya başlamasıyla beraber kendisine diğer çalışanlar tarafından kılavuzluk yapılarak ihtiyaçlarının temin edilmesi kişide örgüte yönelik kalıcı etkiler oluşturmaktadır (Randall ve Cote, 1991).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık tanımlamaları çeşitlilik gösterdiği gibi, kavramın sınıflandırılmasında da benzer bir durumla karşılaşıldığı gözlemlenmektedir. İlgili alanyazında genel olarak örgütsel bağlılığın tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak ele alındığı göze çarpmaktadır. Bu sınıflandırmalara ilişkin açıklamalar sırasıyla aşağıda verilmiştir.

2.1.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, temelde işgörenin kişisel amaç ve değerlerini bağlı bulunduğu örgüt ve o örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleştirmesi ve örgütteki varlık gayesinin bu amaç ve değerlerin gerçekleşmesi olduğu duygusuna sahip olunduğunda meydana gelen, kişinin maddi beklentiler ve karşılıklı beklentilerden ziyade manevi tatmin unsurları ile örgütte bulunma durumunu yansıtan bir bağlılık türü olduğu ifade edilmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Duygusal bağlılık olarak da tanımlanan tutumsal bağlılığın işgörenin örgütüne duygusal olarak bağlanarak özdeşleşmesi kendini örgütünün bir parçası olarak görmesi durumu olarak da tanımlanmıştır. Tutumsal bağlılık ile ilgili çok sayıda açıklama bulunmaktadır. Tutumsal bağlılığa ilişkin açıklamalarda bulunan yaklaşımlar aşağıda verilmiştir. (Mowday, Porter ve Steers, 1982)

1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık kavramını Kanter (1968) alanyazına kazandıran öncü isimlerdendir. Kanter'in (1968) yaptığı tanıma göre örgütsel bağlılık, işgörenin sosyal ilişkiler ile kendi bireysel ihtiyaç ve beklentilerini birleştirerek, gücünü ve enerjisini sadakatle içinde bulunduğu sosyal yapı için kullanma arzusudur. Sosyal sistemler, hem işgörenlerin hem de örgütlerin birbirlerinden karşılıklı olarak beklentilerinin olduğu döngülerden oluşmaktadır. İşgörenlerin bu yöndeki beklentilerinin giderilmesi bağlı bulundukları örgütlerine karşı olan duygularının niteliğine ve örgütlerine adanmışlık

düzeyine bağlı olarak gerçekleşeceği belirtilmektedir. Kanter (1968) örgütün işgörenlerinden talep ettiği davranış beklentilerinin örgüt içerisinde farklı bağlılık biçimlerinin oluşmasına neden olduğunu belirtmiştir. Bunlar devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak isimlendirmiştir.

2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırmasını 1961 yılında ilk kez Etzioni'nin yaptığı görülmektedir. Araştırmalarında örgütsel bağlılık kavramını "örgütsel katılım" olarak ele aldığı ve bu örgütsel bağlılığı da yabancılaştırıcı bağlılık, hesapçı (çıkara dayalı) bağlılık ve moral (ahlaki) bağlılık olarak üç başlıkta incelediği gözlenmektedir (Commeiras ve Fournier, 2001; Zangaro, 2001). Yabancılaştırıcı, çıkara dayalı ve moral bağlılığa ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Yabancılaştırıcı bağlılık: İş görenin zorlamaya, baskıya dayatmaya bağlı olarak örgüt içerisinde çeşitli nedenlerden ötürü varlığını devam ettirmeye çalıştığı bağlılık türü olarak görülmektedir.

Çıkara dayalı bağlılık (hesapçı bağlılık): Çalışan ve örgüt içerisinde bir alışveriş vardır ve kendisine verilen ücret kadar çalışmayı sürdürmek istemektedir. (Gümüş, 2013).

Moral bağlılık (ahlaki): Çalışan, içinde olduğu örgütle olmaktan hem gurur duyar hem de toplum için iyi şeyler yaptığını düşünerek bağlılığını ve motivasyonunu arttırır. Bu bağlanma türüne ahlaki bağlılık denmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan sınıflandırmada yabancılaştırıcı, hesapçı ve moral bağlılık olmak üzere üç tür sınıflandırma yapıldığı görülmektedir (Etzioni, 1961). Buna göre yabancılaştırıcı bağlılık, bireyin örgütten zarar gördüğü durumlarda ortaya çıkmaktadır. Nötr- hesapçı bağlılık, bireyin kendi içten gelen isteğinden meydana

gelmektedir. Moral bağlılık ise örgüte bağlılığın ödüldeki değişmelerden etkilenmediği durumlarda oluşmaktadır (Balay, 2014).

3. O'Reilly ve Cahtman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık psikolojik açıdan değerlendirilmiş ve üç (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) alt boyutta ele alınmıştır. Uyum, bireylerin belli dış ödüllere ulaşmak amacıyla kazanım elde etme ve savuşturma şeklinde tutum ve davranışlarını sergiledikleri aşama olarak adlandırılmıştır. Özdeşleşme, işgörenlerin tutum ve davranışlarını diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurma isteği ile gerçekleştirmesi durumudur. Son olarak içselleştirme, örgüt çalışanlarının örgütteki diğer çalışanlarla iç dünyaları ile kendi değerlerini uyumlu hale getirip özdeşleştirmeleri, tutum ve davranışlarını bu yönde sergilemeleri olarak görülmektedir (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990).

4. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç (duygusal, devam, normatif) alt boyutta ele almışlardır. Duygusal bağlılık, çalışan bireyin içinde bulunduğu örgüte yönelik duygusal bağlılığını ve örgüt ile bütünleşmesini ifade etmektedir. Devam bağlılığı, örgütsel bağlılığı ödül-maliyet bakış açısı ile ele almaktadır. Daha fazla örgütsel bağlılık için maliyete göre daha fazla ödül öğesinin olması söz konusudur. Normatif bağlılıkta, bireyler örgüte bağlılık duyarken yaptıklarının ahlaki olduğuna inanırlar ve bu sebeple belli davranışlar edinip sergileyebilirler (Allen ve Meyer, 1990). Dolayısıyla duygusal bağlılıkta iş görenler isteğe bağlı örgütte varlıklarını devam ettirirken, devam bağlılığında gereksinimle devam ettirir, normatif bağlılıkta ise örgüte bağlılığını yükümlülükle devam ettirdikleri görülmektedir.

5. Mowday, Steers ve Porter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Mowday, Steers ve Porter (1979) örgütsel bağlılığı, işgören ile örgütü birbirine bağlayan davranış olarak tanımladığı, örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda genellikle bağlılık tanımlarının davranış odaklı olduğu, görülmektedir. Mowday ve arkadaşları tutumsal yaklaşımların da örgütsel bağlılığın tanımlamasında önemli bir etken olduğu, bu yüzden bağlılığın davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ayrı yaklaşımla değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

2.1.2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık, işgörenlerin edindikleri mesleki deneyimler, örgütle olan uyumları ve örgütsel bağlılık süreciyle ilgili bir olgudur. Davranışsal bağlılık sergileyen işgörenler, örgütün yaptığı belirli faaliyetlere odaklanıp bağlılık yaşadıkları görülmektedir (Bayram, 2005). Davranışsal bağlılık işgörenin eylemlerine ilişkin boyut olarak değerlendirilmektedir. Nitetim, işgören bir eylemde sergiledikten sonra bazı gerekçelerle bu eylemini devam ettirebilmekte nihai olarak sürdürdüğü bu eylemi olası davranışlarına dönüşebilmektedir. Dahası işgörenin sürdürdüğü davranışlarını destekleyici tutumlar gelişebilmektedir. İşgörenin tutumumyla birleşen davranışlarının devamlılığı kaçınılmaz hale gelebilmektedir (Gül, 2002). Davranışsal bağlılık yaklaşımlarına ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Becker'in Side Bet (Yan Bahis) Yaklaşımı

Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık kavramı, işgörenin başlattığı faaliyetlerini sürdürmesi ve faaliyetlerini sürdürmediği olası kesinti durumunda ona olası maliyetini göz önünde bulundurarak eylemlerine devam etmesi bağlılığın artmasına olanak sağlamaktadır (Becker, 1960). İş görenin örgüt için yapmış olduğu çalışmaların sonucunda kazanmış olduğu makam, kıdem ve gerek maddi gerekse manevi tüm kazanımların örgüt adına yapılmış tüm eylemlerin boşa gitmemesi adına oluşturulan bir bağlılık türü olduğunu

belirtip, buna da side bet (yan bahis) demiştir. Bu yaklaşıma göre patron ve işçi yazılı veya sözlü bir şekilde yapılmayan bir bahse tutuşurlar. Bahisten kastedilen işçinin kendi payına değerli kıymetli gördüğü şeyleri örgütü için de değerli görmesi durumudur. Becker (1960)'e göre girilen bahsin değeri ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Bu yaklaşım, iş görenin davranışları ve tutumları arasındaki uyumun örgüte bağlılık olduğunu savunmaktadır. Eğer çalışan bu uyumu yakalayamaz ve aksi durumlar yaşarsa gerilip strese girer ve bundan kurtulabilmesi için de tutum ve davranışlarında bir bütünlük yakalaması gerekecektir. Salancik'e (1977) göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütteki davranışlarına ve bu davranışlarını destekleyen inançlara bağlanmasıyla oluşur (Balay, 2000b). Mowday'a (1982) göre bu durum tutum ve davranışın uyumlu dengesi olarak da ifade edilebilir. Davranışı devam ettirme isteği bağlılığın sürdürülebilir kaynağıdır. Berker (1960) ve Salancik (1977) yaklaşımında esas olan davranışın devamıdır. Berker (1960) yaklaşımında davranışın devamı için kaybetme maliyetinin yüksek olması, Salancik (1977) yaklaşımında ise davranışı gerçekleştirme arzusunun olması gerekmektedir.

2.1.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımları

Kişilerin sadece örgütsel amaç ve değerlere göre bağlılık göstermediğini ileri süren Reichers (1985), tutumsal bağlılığı geliştirerek örgütte belirli grupların varlığını değerlendirip bu grupların çoklu bağlılık odağı olması gerektiğini savunmuştur. Davranışsal ve tutumsal bağlılıkta örgütün tümüne bağlılıktan söz edilirken, çoklu bağlılık yaklaşımında farklı gruplara farklı seviyede bağlılık gösterilebilmektedir (Balay, 2000a). Reichers (1985), örgütü oluşturan unsurların birden çok olduğunu ve bunlara karşı gelişen bağlılık düzeylerinin ve hatta türlerinin de farklı olabileceğini savunmuştur. Okulda çalışan bir öğretmenin okul yöneticilerine, diğer öğretmenlere, öğrenci veya velilerine farklı bağlılık

düzeylerinde bağlılık gösterirken, aynı okulda çocuğu olan iki ayrı velinin farklı sebeplerle okula karşı bağlılık geliştirmesi gibi örnekler çoğaltılabilmektedir.

2.1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler

Örgütsel bağlılık, bağlılığın doğası gereği, gerçekleşmesinin pek çok değişkenden kaynaklanıyor olması, bu durumun örgüt içi ve örgüt dışı pek çok etkiye maruz kalmasına neden olmaktadır. Araştırmalarda bağlılığı etkileyen faktörlere göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Koch ve Steers (1978) bu faktörler içerisinden demografik faktörleri ön plana çıkarmıştır. Morris ve Sherman (1981) ise bağlılığa etki eden en önemli faktörün kişinin örgüt ile ilişkisi sırasında ortaya çıkan örgütsel faktör olduğunu ifade etmiştir. Buchanan (1974) ise her iki faktörün de örgütsel bağlılığı etkileme düzeyinin eşit bir biçimde olduğunu ifade etmiştir (Balay, 2014).

Kişisel- Demografik Etmenler

Wiener'e (1982) göre örgütsel bağlılığa etki eden, diğer faktörler ise, bireysel demografik farklılıklar, iş tecrübeleri ve işin özellikleri ve kişiliğin ihtiyaç duyduğu farklılıklardır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bireysel demografik farklılıklar, yaş ve kıdeme, iş tecrübeleri ve işin özellikleri, örgütün güvenli bir ortam olmasına ve kişiliğin ihtiyaç duyduğu farklılıklar ise, birey ile örgüt arasındaki uyuma bağlıdır. Ayrıca Wiener'e (1982) göre örgütsel bağlılığın temel taşları; örgütsel kimlik, görev anlayışı ve sadakattir.

Bağlılığı etkileyen faktörleri, Schwenk (1986) kişinin geçmiş yaşantılarının, deneyimlerinin, kişi kaynaklı ortaya çıkan demografik faktörlerin, bulunduğu örgüt yapısının ve bu örgütteki rolünün esas alındığı örgütsel veya görevsel faktörlerin ve son olarak da daha çok kişinin içinde bulunduğu durum üzerinde etkisi olan durumsal faktörler şeklinde dört farklı gruba ayırarak incelemiştir (Schwenk, 1986). Benzer şekilde Mowday, Porter ve Steers (1982) tarafından da bu sınıflandırma, daha önce Steers (1977) tarafından

belirtilen, kişinin kendisinden kaynaklı kişisel özellikler, yaptığı meslekten kaynaklı iş özellikleri, örgütte geçirdiği sürede edindiği çalışma deneyimleri şeklindeki üç sınıflandırmaya bir dördüncü etken olarak da kişinin kendi iradesi dışında oluşan yapısal özellikleri de ilave edilerek, dört temel faktör olarak ele alınmıştır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Örgütsel Etmenler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin ikincisi örgütsel faktörlerdir. Çalışılan işin niteliği ve önemi, örgütün yönetim biçimi, işteki görev belirsizliği ve çalışanlar arasında rol çatışması ve onların örgütte karar sürecine katılımı, örgütün sağladığı ödüller, yapılan iş karşılığında alınan ücret, örgütün takım çalışması yapması, mevcut örgütsel yapı ve örgütsel destek, örgüt ve örgüt iklimi, örgütsel adalet ile örgütsel güven gibi faktörler örgütsel bağlılığa bu bağlamda etki etmektedirler (Balay, 2000a).

Durumsal Etmenler

Kişinin mevcut bulunduğu örgütten önce edindiği deneyim, tecrübe ve yetenekleri, kişinin bağlılık eğilimlerine paralel olarak bir bağlılık çerçevesi oluşturmaktadır. Yüksek düzey ön bağlılık, çoğunlukla örgüt için yararlı bir durum olmakla beraber, bazı durumlarda bu bağlılığın düşük bağlılığın başlamasına neden olduğu ileri sürülmektedir. Araştırmalar, durumsal değişimlerin örgütsel bağlılığın düzeyini belirleyen önemli faktörlerden olduğunu ortaya koymuştur (Balay, 2014).

Diğer Etmenler

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörler profesyonellik, alternatif iş olanakları ve ulusal kültür olarak üç başlıkta incelenmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ilişkin açıklamalar aşağıda sıralanmaktadır

Profesyonellik: Profesyonellik, kişinin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli bir faktördür. Profesyonellik bir işte uzmanlaşma olarak bilinen mesleğe bağlılıkla yakından ilişkili bir kavramdır. Kişinin yaptığı iş ile özdeşlemesi, mesleğine ait değerleri benimseyip içselleştirmesiyle ortaya çıkan bir durum olduğu ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Alternatif İş Olanakları: Kişinin daha iyi şartlarda yeni bir iş bulabilmesi veya mevcut işin sunduğu olanaklara eşdeğer bir iş bulma durumu alternatif iş olanağı olarak tanımlanmaktadır (Manyas, 2018). Alternatif bir iş olanağına sahip çalışan için yeni durumda kendisine sunulacak imkânların, mevcut durumdan daha tatmin edici düzeyde görülmesi kişinin örgütten ayrılma eğilimini arttırırken, mevcut örgütüne olan bağlılığında da düşüşe, bununla birlikte çalışanın daha sınırlı iş alternatifine sahip olma algısının ise örgüte daha yüksek derecede bağlılık duymasına neden olduğu ifade edilmektedir (Wallace, 1995).

Ulusal Kültür: Kültür, işgörenlerin örgütlerine bağlılık göstermelerine, sürdürülebilir bağlılığın yaygınlaştırılıp kalıcı olmasında önemli bir etkendir. Araştırmalar, ulusal kültürdeki farklılıkların çalışanların işi ile ilgili tutumlarında da farklılıklar göstermelerine neden olduğunu ortaya koymuştur. Bireyselliğin ön planda olduğu bireyci kültürlerde kişiler arasında güçlü bir bağ bulunmazken kolektif kültürün etkin olduğu yerlerde ise kişiler arasında daha güçlü bir bağ oluştuğu ve de bu toplumlardaki kişilerin örgütlerine daha güçlü bir bağlılık gösterdiği ifade edilmiştir (Gelade, Dobson ve Gilbert, 2006).

2.1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın pek çok sunucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar, işgörenin bağlılığıyla orantılı olarak olası olumlu ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları arasında işgörenin örgütün amaçlarını kabul edilebilir

ve akılcı olarak görmesi örgüte bağlılığının pekişmesine ortam hazırlamaktadır. Öte yandan örgütsel bağlılığın olası olumsuz sonuçları arasında işgörenin örgütün amaçlarını kabul edilebilir olarak görmemesi neticesinde bağlılığı azalabilmekte ve hatta örgütün çözülmesine ortam hazırlanabileceği ifade edilmektedir. Dahası örgütsel bağlılık örgütten ayrılma ile düşük bir ilişkiye sahipken, geri çekilme davranışları ile yüksek bir ilişkiye sahiptir. Nitekim örgüt içerinide bulunmaya devam eden işgörenin örgüte bağlılığı düştüğünde geri çekilme davranışları sergileyebilmektedir. Ancak örgütün dışına çıkan işgörenin örgüt ile bağı kalmamaktadır (Balay, 2000a).

1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Kişi ile örgüt arasındaki ilişkinin zayıflığını ortaya koyan düşük örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarında, örgütün hedef ve beklentilerini gerçekleştirme arzusunun da çok düşük düzeyde oluşmasına neden olmaktadır. Farklı şekillerde adlandırılmakla beraber, bu düzeyde gerçekleşen bağlılık, genel olarak "zorunluluk bağlılığı" veya Allen ve Meyer'in (1990) çalışmalarında yer alan, kişinin gönülsüz, zaruret karşısında sergilediği bağlılık olan, "devamlılık bağlılığı" şeklinde adlandırılmaktadır (Koç, 2009).

2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık

Çalışanın deneyiminin güçlü, ancak örgüt özdeşleşmesi ve örgütsel bağlılığının tam olmadığı düzeydir. Örgüte ılımlı bağlılık gösteren çalışanlar, sistemin onları biçimlendirmesine izin vermeyerek bireysel kimliklerini korumaya çalışmaktadırlar. Bu çalışanlar, örgüte ait bazı değerleri kabul ederken bazılarını reddetmektedirler. Bir yandan örgütün beklentilerini karşılarken kişisel değerlerine de sahip çıkmaktadırlar. Bu çalışanlar, toplumsal sorumluluklarıyla örgütsel sadakat arasında bocalama yaşayabilmektedirler. Bu durum kararsızlığa dolayısıyla örgütün verimin düşmesine gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Bayram, 2005). Ilımlı bağlılık normatif (Allen ve Mayer, 1990) ve şekilsel

bağlılık olarak da karşılık bulabilmektedir Ilımlı bağlılık düzeyinde, çalışan örgütte kalmayı bir görev olarak görmekte ve bulunduğu örgüte bağlılık göstermesi gerektiğini düşünmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Koç, 2009). İşgörenin kişilik bütünlüğünü korumaya yönelik çabaları ve fikir ayrılıklarına düştüğünde ayrılşdığı noktaları ifade edebilmesi örgüt ile işgören arasındaki uyumu ve ılımlı bağlılığın ifadesi olarak karşılık bulmaktadır. Nitekim bulunduğu örgütte kendini baskı altında hissetmeyen işgörenin bağlılığı da artmaktadır (Bozkurt, 2007).

3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

İşgörenler yüksek düzeyde bağlılıkla örgüt içerisinde bazı tutum ve davranışlar sergilerler. İşgörenlerin içinde bulundukları örgüte yönelik yüksek bağlılıkları, dışarıdaki yenilikleri kaçırmalarına neden olurken bireyin kişisel gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir (Vurdu, 2017). Bu düzeyde bireyler sadık, dış etkilere dirençli, örgüt içinde iyi yerlere gelme, terfi gibi ödüllerle ödüllendirilirler. Yüksek sadakat ve bağlılıkla birlikte aynı şekilde işlerine de bağlı olurlar, bu iş görenlerin örgüt içinde 'kurumsal yıldızlar' olarak da anıldıkları görülmüştür. Bu bireylerin işten ayrılmaları yetersiz ödül, mahrum bırakılma, doyumsuzluk gibi sebeplerle olabilir. Örgütü koruma gibi bir misyon edinebilirler, devamsızlık göz önüne alındığında ciddi sağlık sorunları dışında devamsızlık yapmadıkları görülmüştür. Yüksek örgütsel bağlılık gösteren bireyler örgütün değer ve hedefleriyle yüksek özdeşleşme yaşayabilmektedirler (Balay, 2014).

Örgüte yüksek düzeyde bağlılığın, örgütün gelişim ve aktifliğini sınırlandırdığı görülmüştür. Bu düzeyde iş görenlerin örgüt yararı için bazen birleşik suçlar işleme gibi olumsuz sonuçları olmaktadır. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireylerin zaman içinde kimliklerini yitirdikleri gözlenmiştir. Yüksek düzeyde işe bağlılık gösterdikleri için kendi

aile veya özel ilişkilerini dengeleyemezler, ev ve iş ayırımını yapamazlar, bu bağlılık türünde örgüt adına yasal ve etik olmayan eylem ve davranışlara yönelme olur (Balay, 2014).

2.1.2.6. Eğitim Ortamlarında Örgütsel Bağlılık

Eğitim ortamlarında okula bağlılık hem öğretmenin kendisi, hem çalıştığı kurum hem de öğrencilerin başarılarıyla da doğrudan ilgili olabilmektedir. Nitekim örgütsel bağlılık bir öğretmenin mesleki gelişiminin desteklenmesi, öğrencileri ile olumlu ilişkiler kurması, ders işleme sürecinde maksimum verimi sağlaması, meslektaşları ve yönetim ile olumlu ilişkiler kurması vb. birçok faktör ile ilişkilidir (Park, 2005).

Öğretmenlerin mesleklerine ve bağlı oldukları kuruma bağlılığını arttırmanın yolları arasında öğretmenlerin gelişimlerinin desteklenmesi, olumlu çalışma koşullarının sağlanması ve her aşamada okulla ilgili karar alma sürecinde aktif rol ve sorumluluk alması beklenmektedir (Park, 2005). Eğitim ortamlarında düşük düzeyde örgütsel bağlılık yaşayan öğretmenler plan yapmaktan kaçınmakta ve eğitim ortamında sadece asgari düzeyde katkı sağlamayı tercih etmektedirler (Collie, Shapka ve Perry, 2011). Nitekim bulunduğu kuruma yönelik bağlılık geliştiren öğretmenler işlerine dört elle sarılabilmektedirler.

Okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılığı öğrenciye, öğretime ve okula bağlılık olarak ayrılmaktadır (Firestone ve Rosenblum, 1988). Öğrenciye bağlılık geliştiren öğretmenler öğrencinin okuldan maksimum yararlanmasını ve kendi kapasitelerini gerçekleştirmelerine katkı sağlamaktadırlar. Öğretime bağlılık geliştiren öğretmenler öğrencilerin öğrenmesinde çeşitli yöntemler kullanarak öğrenmenin hedefine ulaşmasına yardım edebilmektedirler. Okula bağlılık geliştiren öğretmenler ise, okulda sorumluluk ve inisiyatif almakta ve okulun gelişimi için işlerine gerekli özeni gösterebilmektedirler. Dahası okula bağlılık geliştiren öğretmenler aynı zamanda öğretime ve öğrenciye de bağlılık geliştirerek okulun hedeflerine ulaşmasına katkı sunmaktadırlar.

Öğretmenlerin örgüte bağlılığında ayrıca okulun hedeflerine inanmak, destek sağlamak, çaba göstermek ve okulda kalmaya gönüllü olmak yer almaktadır (Tsui ve Cheng, 2010). Nitekim öğretmenin örgütsel bağlılığının gelişmesi okulun, öğrencinin ve öğretmenin çok yönlü etkileşim halinde olması ile mümkün görülmektedir. Bu nedenle öğretmenin bu bileşenlerle donanması önem arz etmektedir.

2.1.2.7. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu başlık altında örgütsel bağlılık ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında gerçekleştirilmiş olan araştırmalara yer verilmiştir. Örgütsel bağlılık ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın pek çok kişisel ve sosyal değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı göze çarpmaktadır. Bu araştırmaların bir kısmı aşağıda sıralanmıştır.

Köse'nin (2021) öğretmenlerin karar sürecine katılımı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın kararsızlık düzeyinde olduğu gözlemlenmiştir. En yüksek bağlılık düzeyinin 'duygusal bağlılık' boyutunda, en düşük bağlılık düzeyinin ise 'devam bağlılığı' alt boyutunda olduğu görülmekle birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin yeterli olmadığı ifade edilmektedir. Öğretmenlerin bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği bir araştırmada (Norşenli, 2021) öğretmenlerin yüksekten düşüğe doğru sırasıyla örgütsel bağlılık düzeyleri içselleştirme, özdeşleşme ve uyum boyutunda olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığı en çok içselleştirme boyutunda yaşadığı ancak en düşük örgütsel bağlılığı uyum boyutunda yaşadığı anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının aracılığıyla sosyal kaytarma ile iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Yıldızöz, 2021) öğretmenlerin sosyal

kaytarma düzeylerinin artıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır, aynı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Son olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri artıkça sosyal kaytarma düzeylerinin azalmakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kadın öğretmenler ile yapılan bir araştırmada (Yaşar, 2021) öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada genel olarak kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. En yüksek örgütsel bağlılık sırasıyla içselleştirme, özdeşleşme ve uyum boyutu şeklinde sıralandığı gözlemlenmiştir. Aynı çalışmada kadın öğretmenlerin yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, istihdam tiplerine, bulundukları okulda çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık bulunamadığı bulgusuna yer verilmiştir. Bu bulgu literatürde diğer çalışmalarla benzerlik göstermemektedir.

Literatür çalışmalarında araştırmacılar için öneriler kısmında ortak öneri olarak, özellikle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, sosyo-ekonomik özelliklerine göre incelenmesi neticesinde elde edilen sonuçların gelecek araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülerek farklı evren ve örneklemlere uygulanarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenebilir önerisi dikkat çekmektedir.

2.2. Örgütsel Sessizlik

Genel olarak örgütsel sessizlik kavramı ilgili alanyazında felsefe, psikoloji ve antropoloji gibi farklı bilim dalları tarafından tanımlanmaktadır. Bir tanımda örgütsel sessizlik, işgörenin işi ve çalıştığı kurum ile ilgili bilgi ve fikirlerini kasıtlı olarak paylaşmaması ve sessiz kalmayı tercih etmesi olarak ifade edilmektedir (Çakıcı, 2010). Örgütsel sessizlik ile ilgili araştırmaların tarihi gelişimi üç grupta değerlendirilmektedir. Bunlar; 1970 yılından 1980 yılına kadar yapılan çalışmaları içeren başlangıç dönemi,

1980'li yılların ortasından 2000'li yıllara kadar olan süreci içeren ikinci dönem ve 21. yüzyıldaki çalışmalardan oluşan üçüncü (cari dönem) dönemdir. Örgütsel sessizlik çalışmalarının tarihsel süreç içerisinde şirketlerde yönetim ve insan psikolojisi açısından değerlendirildiği görülmektedir.

2.2.1. Örgütsel Sessizlik Teorileri

Örgütsel sessizlik ile ilgili çok sayıda teori bulunmaktadır. Örgütsel sessizlik ile ilgili ön plana çıkan teoriler Abilene, Bekleyiş, Fayda-Maliyet, Kendini Uyarlama, Planlı Davranış ve Sessizlik sarmalı şeklindedir. Bu teorilere ilişkin açıklamalara sırasıyla aşağıda yer verilmiştir.

2.2.1.1. Abilene Paradoksu

Harvey tarafından ortaya atılan Abilene Paradoksu, çalışanların örgüt içerisinde tercihlerde bulunurlarken karar birliğinde olmanın riskli bir seçim olduğu inancıdır. Bu teori bireysel olarak alınan kararların toplulukla istişare edilerek alınan kararlara göre daha az yetersizlik sağladığını savunur. Aksi durumlarda ortaya toplu yetersizlik durumu çıkacaktır (Harvey, Novicevic, Buckley ve Halbesleben, 2004). İş te bireyin yaşadığı bu paradoks hem çalışanın örgüt tarafından problem çıkartıcı olarak algılanmak istememesi hem de istişare ederek fikir birliği ile karar almak istemesi arasında kalmasıdır. Bunun sonucu olarak, çalışan örgütteki diğer bireylerin fikirlerine karşı sessiz kalmayı tercih edecek ve böylece dolaylı olarak onları desteklemiş olacağına inanır. (Dal, 2017).

2.2.1.2. Bekleyiş Teorisi

Bekleyiş kavramını Vroom, yapılan davranışın bir amaca yöneldiği ve bu amaç doğrultusunda bir sonuca ulaşacağına ilişkin bireyin geçici süreli bir inancı olarak ifade etmektedir. Bu teori öz olarak davranış ile sonuç arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Örnek vermek gerekirse; örgüt içerisinde faydalı olacağına inanılan bir çalışmanın sonucu

olarak başarılı olma inancının olması gerekirken bireyin bu faydaya inanması sonucu iş görenin çalışmanın başarılı olmayı sağlamada yetersiz kalacağı yönünde bir inanç geliştirerek içsel motivasyonunda meydana gelen negatif durumla açıklanabilir. (Eerde ve Thierry, 1996). Burada iş gören örgüt içerisinde mevcut eylemi başaracağına ilişkin inancı oluşmuş ise bu doğrultuda büyük bir emek verir ve sonuç olarak içsel anlamda tatmin sağlayabilir. Beklenti teorisi, çalışanın örgüt içerisindeki eyleminin sonucu ile ilgili algısı olumlu ise bu işi başarıp eyleme geçebilir, aksi durumda ise yani sonucun olumsuz olacağı inancı varsa çalışan sessiz kalmayı tercih edebilir (Çakıcı, 2010).

2.2.1.3. Fayda-Maliyet Analizi

Örgütlerde iş görenler, sesli ya da sessiz olma tercihlerini yaparlarken kendi içlerinde bir fayda–maliyet analizi yaparak eylemde bulunur ya da bulunmazlar. Bu noktada sessiz kalma tercihlerinin daha fazla fayda sağlayacağı ya da zarardan kaçınmalarını sağlayacağını düşünürler ise sessiz kalmayı tercih ederler. Elbette ki bunun bir sonucu olarak örgüt içerisinde itibar kaybı, kendilik algısında bozulmalar, ilerleyen zamanda kendini örgüt içerisinde değersiz hissetme gibi duygu durumlar nedeniyle iş görende psikolojik rahatsızlıklar, içsel olarak yaşadığı çatışmalar gibi olumsuz duygu durum bozuklukları olabilmektedir (Bildik, 2009).

Örgütlerde iş görenler çalışmalarına başlamadan evvel yaşayacakları durumlar sonucunda nasıl davranmaları gerektiğini beyinlerinde kurgularlar. Bu süreçte elbette ki pragmatik olarak kendi menfaatleri ekseninde sessiz kalmayı veya düşüncelerini ifade etmeyi seçerler. İş görenin bu seçimi çalışana pozitif veya negatif şekilde dönüt sağlayacaktır. Bu durumda iş göreni fayda – maliyet analizi yapmaya yöneltecektir (Kahveci, 2010). Bu durum özellikle örgütte yeni olan göreve yeni başlayan çalışanlarda

kendini gösterme, rekabet, risk alma gibi duygular nedeniyle sessizlik davranışını fayda görmeyecek dahi olsalar tercih etmeyebilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

2.2.1.4. Kendini Uyarlama

Çalışan bir sosyal varlık olarak insan olmanın gereklilikleri çerçevesinde sosyal hayattan bağımsız olamaz. Sosyolojik bağlamda toplumu meydana getiren normlar, kültürler insan davranışlarını yönlendirirler. İşte kendini uyarlama teorisi de bu noktada çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarının sosyal çevrelerini gözlemlemeleri sonucunda ortaya çıkan kendini benzetme, uydurma şeklinde davranışlarını ayarlamasıdır (Budak, 2005). Türk toplumunda ben değil de biz duygusu hâkimdir. Bu nedenle kültürel olarak da toplumun çoğunluğunun davranışlarına çalışanlar kendilerini uyarlarlar. Bunun nedeni de çevre tarafından kabul görme isteğidir (Çakıcı, 2007).

2.2.1.5. Planlı Davranış Teorisi

Bu teori, çalışanın kontrolü dışında gerçekleşen bir hedef doğrultusundaki davranışlarını açıklar. Bu teoride önemli olan nokta çalışanın davranışlarındaki niyetidir. Planlı davranış teorisine göre çalışanın davranışlarındaki niyeti etkileyen 3 temel etken vardır:

A. Çalışanın düşüncelerinin niyeti etkilemesi,

B. Toplumsal normlar nedeniyle bireyin hissettiği baskı,

C. Çalışanın davranışı gerçekleştirme ile ilgili olarak kontrolü niyeti etkiler.

Çalışanın gerçekleştirilecek davranışı eyleme dönüştürmeye yönelik tutumu pozitif ise çalışanın davranışı eyleme dönüştürme niyeti de doğru orantılı olarak yüksek olacaktır (Ajzen, 1991).

2.2.1.6. Sessizlik Sarmalı

Noelle-Neumann tarafından ortaya atılan bu teori, işgörenlerin kendi duygu ve fikirlerinin önemsenmeyeceğini ve fikirlerini ifade ettiklerinde kendilerinin örgüt içerisinde azınlık olarak görülmesine neden olacağını düşündüklerinden sessiz kalmayı tercih etmeleri şeklinde ifade edilmiştir (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011). Bu teori de iş görenin fikir ve düşüncelerine önem verilirse, bu fikir ve düşüncelerini örgüt içerisinde de özgür bir şekilde ifade edebilir (Çitli, 2015). Aksi durumda yani çalışanların fikir ve düşüncelerine önem verilmez ise çalışanlar kendilerini örgütten dışlanmış olarak görebilirler (Noelle-Neumann,1977).

2.2.2. Sessizlik Tipleri

Örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan araştırmalarda sessizliğin tiplerine ilişkin sınıflandırmalar yapılmıştır (Dyne, Ang ve Botero, 2003; Knoll ve Dick, 2013). Örgütsel sessizliğin tipleri kabul edilmiş, savunma amaçlı, sosyal ve fırsatçı şeklindedir. Sessizliğin tiplerine ilişkin sınıflandırmalara ait açıklamalar sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

2.2.2.1. Kabul Edilmiş Sessizlik

Kabul edilmiş sessizlik, çalışanın isteyerek kurumla ilgili bilgi ve fikirlerini iletmemeyi tercih etmesidir. Bu tür sessizliğin temelinde göstereceği gayretin kabul görmeyeceği, değişimin zaten olmayacağına yönelik inanç bulunur. İş gören, konuşmanın anlamsız olduğu ve bir şeylerin değişmeyeceğine inanarak fikirlerini saklamayı tercih eder. Bunun yanında, çalışanın durumu etkileme konusunda düşük öz-yeterlik algısına sahip olması da görüş ve bilgisini açıklamasına engel olabilir. Çalışan önereceği fikrin gerektirdiği değişimin, grubun potansiyelinin üzerinde olduğu fikrine dayalı olarak da sessiz kalabilir (Dyne, Ang ve Botero, 2003; Knoll ve Dick, 2013).

2.2.2.2. Savunma Amaçlı Sessizlik

İş görenin kendi çıkarını korumak amacıyla bilinçli olarak sessiz kalması savunma amaçlı sessizlik olarak ifade dilmektedir. Bu sessizlik türünde çalışanın fikirlerinin açıklamaktan korkması söz konusudur. Çalışan fikirlerini açıklarsa işinden edilme veya küçük düşürülme ile karşılık bulacağı fikrindedir. Amaçlı olarak sürdürülen bu sessizlik türünde çalışan fikirlerini ifade ettiğinde nelerle karşılaşacağını bilir ve kasıtlı olarak susmayı tercih etmektedir. Nitekim çalışan fikrini dile getirdiğinde sorumluluğu üstlenmektedir. Çalışan kişisel hatalarını gizleme amacıyla da bu sessizlik türünden yararlanmaktadır (Dyne, Ang ve Botero, 2003; Knoll ve Dick, 2013).

2.2.2.3. Sosyal Sessizlik

Bu sessizlik türü çalışanın özgeci davranarak işi ve iş gördüğü kurum ile ilgili fikirlerini ve bilgileri bilinçli olarak başkaları ile paylaşmamayı tercih etmesi olarak ifade edilmektedir. Çalışan işle ilgili fikir ve bilgilerini gizlerken kurumun menfaatlerini gözetmektedir. Çalışan fikirlerini gizlemeyi kendisi tercih etmektedir. Nitekim çalışanın iş gördüğü kurumun böyle bir talebi söz konusu değildir. Dahası çalışan iş gördüğü kurumun güvenini korumak ve gizli bilgilerini afişe etmemek adına da sessiz kalmayı sürdürebilmektedir (Dyne, Ang ve Botero, 2003; Knoll ve Dick, 2013).

2.2.2.4. Fırsatçı Sessizlik

Bu sessizlik türünde çalışan başkalarının zarar görmesi pahasına kendi çıkarı söz konusu olduğunda bilinçli olarak sessiz kalması olarak ifade edilmektedir. Çalışan işle ilgili bilgileri kendi çıkarını koruma amacı güderek paylaşmamayı tercih etmektedir. Nitekim çalışan mevcut işini korumak amacıyla yöneticinin istediği profili çizmekte ve olumsuz olan bilgi ve yaşantıları kasıtlı olarak yöneticiden gizleyebilmektedir. Nihai olarak çalışan tüm aksaklıklara rağmen yanıltıcı davranış sergileye bilmektedir (Knoll ve Dick, 2013).

2.2.3. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Bu çalışmada örgütsel sessizliği meydana getiren sebepler 4 başlıkta incelenmiştir. Bireysel, örgütsel, yönetsel ve kültürel nedenler olmak üzere dört başlıkta toplanmıştır.

2.2.3.1. Bireysel Nedenler

İşgörenin kendinden kaynaklanan sessiz kalma durumu bireysel nedenler olarak ifede edilmektedir. Sessizliğin bireysel nedenlerine ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Konuşmanın Riskli Görülmesi: Ryan ve Oestreich (1998), işgörenler, kendi bilgi ve tecrübelerine güvenmelerine rağmen örgüt ile ilgili konularda tartışmaya girmemeyi tercih edip açık bir şekilde konuşmanın riskli bir durum olacağı düşüncesindedirler (Premeaux ve Bedeain, 2003). Örgütte kazanımlarını bırakmayıp gözden düşmeyi istemeyen veya geleceğe yönelik beklentileri olan çalışanlar birçok kez sessizliğe bürünüp görüş ve düşüncelerini paylaşmaktan uzak kalmaktadırlar (Cemaloğlu, 2019).

Dışlanma Korkusu (İzolasyon): İşgörenler, şikâyet eden veya problem çıkaran kişiler olarak çevrelerinde algılanabileceklerinden ve bu sebepten kaynaklı dışlanma ile karşı karşıya gelebilecekleri endişesiyle sessizliği tercih edebilmektedirler (Morrison ve Milliken, 2000). Dışlanma korkusu örgütün verimine, gelişimine ve örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarına zarar verebilmektedir. Dışlanma korkusunun işgörenin örgütte bulunma süresiyle yakından ilgili olduğu ifade edilmektedir bu da örgüt sessizliğini oluşturan etmenler arasında yer almasına sebebiyet verebilmektedir.

İlişkilerin Bozulacağı Korkusu: İşgörenler, mesai arkadaşlarının iş yerindeki etkinlikleri ve faaliyetleri ile alakalı düşüncelerini belirtmekten kaçınabilirler. Duygusal bağları, kendilerinin profesyonel hareket etmelerini engelleyebilir. Mesai arkadaşlarıyla olası bir problem yaşamamak adına eleştiren, şikâyet eden taraf olmamak için sessizliği tercih edebilmektedirler; çünkü yapılacak eleştirinin, ilişkileri bozmaktan öte bir etki

yaratmayacağı anlayışı da sessiz kalmayı tetiklemektedir (Algın, 2014). Morrison ve Milliken (2000)' e göre işgören, çabalarının neticesinde yükselmek ve terfi etmek istemektedir. Gayretini sessiz kalmayıp, olumlu katkı sunarak devam etme arzusunu gösterebilir; ancak fikirleri ve düşünceleri sebebiyle tavır alma, küskünlük, alınganlık, yanlış anlaşılma gibi çekinceler neticesinde sessiz kalabilmektedirler.

Geçmiş Deneyimler: İşgörenler, geçmiş olumsuz deneyimleri sebebiyle de sessiz kalma davranışını sergileyebilmektedirler. Örgütle alakalı olarak fikir beyan edecekleri zamanlarda geçmiş olumsuz deneyimleri sebebiyle bilinçli bir sessizlik oluşabilmekte ve konuşmaktan vazgeçtikleri yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır (Morrison ve Milliken, 2000). Geçmiş tecrübelerin tesiriyle çalışanların, örgütün lehine olabilecek yanlış ve zararlı bir durumu ilgili kişilere bildirmekten ya kaçınabilmekte ya da görmezlikten gelebilmektedir. İşverenle bu durumu konuşup hiçbir netice alamayacağını düşünüp tam tersine negatif birtakım neticeler doğurabileceğine inanan çalışanların sessiz kalmayı tercihi, psikolojide "öğrenilmiş çaresizlik" olgusuyla açıklanmaktadır (Erenler, 2010).

Kişilik Özellikleri: İşgörenlerin ne tür durumlarda aktif ne tür durumlarda pasif olacağı, niçin ve ne zaman kendilerini örgütün ve mesai arkadaşlarının lehine ifade etmesi gerektiğini, bireysel özellikleri belirleyebilir (Alparslan, 2010). İşgörenlerin karakteristik özellikleri ve inançlarının sessizlik kararında önemli bir etkisi olabilmektedir. Kişinin dışa dönük, iletişim becerileri yüksek biri olması, uzlaşmacı-hırçın davranması, dürüst-vicdanlı hareket etmesi bu anlamda etkili olabilecektir (Öztürk ve Cevher, 2016). Birbirine yakın hallerde kimi bireyler sessiz kalmayı tercih ederken kimi bireyler konuşma davranışını gösterebilir. Yaşanan bu durumda, örgütsel sessizlik tutumunda bireysel farklılıkların önemi belirtilmektedir (Şimşek ve Aktaş, 2014).

2.2.3.2. Yönetsel Nedenler

İşverenden kaynaklı örgütsel sessizlik nedenleri yönetsel nedenler olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada yönetsel nedenler üç başlık altında incelenmiştir. Bunlara ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

Yöneticilerin Olumsuz Geri Bildirim Korkusu: Çalışanlar, genellikle olumsuz dönüt almaktan kaçınırlar. Şayet olumsuz geri bildirime muhatap kalırlarsa, söz konusu geri bildirimi görmezlikten gelmeyi, yanlışmış gibi ortadan kaldırmayı veya geri bildirimin referansının güvenirliliğine saldırmayı test edebilir. Bu şekildeki korkunun yöneticiler arasındaki güçlü bir yerinin olduğu deneysel olarak da ispat edilmiştir. Üstlerden çok, astlardan olumsuz dönütler alınması halinde, buna ilişkin bilginin doğruluğundan şüphe duyulduğu ve meşru olmadığı düşünülebilir (Morrison ve Milliken, 2000).

Yöneticilerin Örtük İnançları: Yöneticilerde yer alan örtük inanışlardan biri de çalışanların egoist ve güvensiz olduklarıdır. Bu değerler dizisi Mc Gregor'un (1960) X Teorisi'ni anımsatmaktadır. X Teorisi, kişilerin bencil olup kendi menfaatleri için davranış göstereceklerini öne sürmektedir. Şayet çalışanlar bencil olup çabalamıyorsa, örgüt için neyin çok faydalı olacağı ile ilgilenmeyecekler veya bu durumu önemsemeyeceklerdir. Yöneticiler de bu bakış açısıyla çalışanlara yaklaşıp onların egoist ve güvenilmez olduklarına inanmaları hasebiyle onları yukarı yönlü iletişimden vazgeçirmeye sevk edebilmekte, ilgili durum çalışanları daha sessiz davranmaya itmekte ve düşüncelerini dile getirmekten kaçınan bir duruma getirebilmektedir (Erenler, 2010). Üstlerin astlardan olumsuz dönüt alması, var olan duruma olan inancın azalabileceği duygusunu oluşturabilmektedir. Tepede yer alan kişinin güvenirliliğinin ve gücünün herhangi bir tehdit almaması için düşüncelerin veya uygulamaların sorgulanması durumu olumsuz olarak görülmektedir (Moçoşoğlu, 2019).

Yöneticilere Güvenilmemesi: İşverenlere karşı iş görenlerin hissettiği güven eksikliği, yöneticilerin çalışanlarını sadece kendi çıkarlarını düşünen kişiler olarak görmeleri, en iyi yönteme yönetici tarafından sahip olunacağı inanışı dolayısıyla bu tip yöneticilerin çalışanlarına güvenmemesi durumu, örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Slade, 2008). Bilhassa karar verme aşaması, adaletsiz paylaşım, yönetimin yetersiz oluşu, örgütsel verimsizlik ile zayıf örgüt performansı tartışılmaz konular içerisindedir. Çalışanlar, muhalefet ettikleri takdirde ceza alacaklarına inanmaktadırlar (Batmunkh, 2011).

2.2.3.3. Örgütsel Nedenler

Sessizliğin örgütsel nedenlerine ilişkin pek çok açıklama yapılmıştır. Yapılan açıklamalarda sessizliğin örgütsel nedenleri örgütsel kültür, adaletsizlik kültürü, sessizlik iklimi ve örgütsel iletişim şeklinde açıklanmaktadır. Bunlara ilişkin açıklamalar aşağıda sıralanmaktadır.

Örgütsel Kültür: Örgütteki mevcut kültür yapısı, sadece problemlerle ile alakalı değil, aynı şekilde süreçleri, ürünleri ya da performansı daha da geliştirebilecek fayda getirici ve geliştirici düşünceler ile ilgili olarak da çalışanların görüşlerini aleni bir şekilde söylemekten kaçınmalarına ve kendilerini savunma duygusundan yoksun bırakarak sessiz kalmalarına neden olmaktadır. Örneğin, yüksek güç mesafesi yaşanan örgütlerde çalışanlar, patronlarının her daim en iyisini bildiklerine inanmaktadırlar. Bu şekil davranırlar; çünkü onlar patrondurlar (Morrison ve Milliken, 2000).

Adaletsizlik Kültürü: Örgüt çalışanlarının sessiz kalmalarına örgüt içerisinde alınan kararlar ve yöneticilerin davranışlarında sergiledikleri eşitsizlik ve adaletsizlik neden olabilmektedir (Öztürk ve Cevher, 2016). Örgüt içerisinde işgörenlerin aldığı kararlar sonucunda yapılan uygulamaların adil olduğuna inanmak; onların motive edilmelerini,

örgüte bağlılıklarını arttırıp güvenmelerini ve hedeflerine ulaşmak için daha fazla gayret göstermelerini sağlar. Çalışanlar sonuçlarının adaletten yoksun olduklarını düşündüklerinde, bu durum memnuniyetsizliklerine yol açacaktır ve bu şekilde örgüt ile çalışan arasındaki iletişime halel gelecektir (Şenel, 2019).

Sessizlik İklimi: Örgütlerde her bir işgören sessiz kalıp fikrini ve bilgisini paylaşmadığında bu durum örgütün genel işleyişine yerleşebilmektedir. Nitekim örgütte sessizlik iklimi hâkim olduğunda işgörenler kendi fikirlerinin karşılık bulmayacağı veya küçümsenebileceği algısında olabilmektedirler. Bu fikirde olan işgören değersizlik yasabilmekte ve örgütün genel sessizliğine uyum sağlamayı tercih etmektedirler. Bu durum da örgütün amaçlarına ulaşmasını sekteye uğratabilmektedir (Vakola ve Bouradas, 2005).

Örgütsel İletişim: Örgütsel iletişim, çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda çabalaması ve olası sorunlara ilişkin çözümler üretmesinde önemli bir role sahiptir. Nitekim örgüt içerisinde güçlü iletişim tarzlarının olması ve paylaşımdan geri durmamak örgütün amaçlarının gerçekleşmesine olanak sağlayabilmektedir. Öte yandan örgüt içerisinde işgörenin sessiz kalması ve iletişim yollarının açık olmaması örgütün amaçlarına ulaşmasını sekteye uğratabilmektedir (Kılıç ve Saygılı, 2019).

2.2.3.4. Kültürel Nedenler

Sessizliğin kültürel nedenlerine ilişkin pek çok açıklama yapılmıştır. Yapılan açıklamalarda sessizliğin kültürel nedenleri kültürel yapı ve normlar, güç mesafesi ve grup baskısı şeklinde açıklanmaktadır. Bunlara ilişkin açıklamalar aşağıda sıralanmaktadır.

Kültürel Yapı ve Normlar: Bilinçaltında olan kültürel kodların insanların davranış alışkanlıkları ile karar mekanizmalarını etkilemektedir. Belirleyici ve büyük etmenlerden birinin de ulusal kültür olduğu bilinmektedir (Sardoğan, 2017). Örgütsel sessizliğe sebep olan koşulların belki de en mühimi ulusal kültürel normlardır.

Bilinçaltındaki kazınmış norm alışkanlıklarını değiştirmek çok zor olmaktadır. Kültürel ve toplumsal normların sessizlik üstündeki tesirini kabullenmek gerekmektedir (Çakıcı, 2007).

Güç Mesafesi: Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerdeki bireylerin istemedikleri bir durum karşısında itirazlarını istenilen düzeyde dile getiremedikleri, hayal kırıklıklarını açıkça ifade etmedikleri ve yöneticileri hakkındaki olumsuz duyguları fikirleri sakladıkları belirtilmiştir. Yönetici hakkında olumsuz konuşmanın, eleştiri yapmanın nankörlük, ihanet olarak görüldüğü kültürlerde bu tahakküm kendisini hissettirebilir (Huang, 2005: Akt; Bildik, 2009: 41).

Sessiz kalma eylemi bir nevi teşvik edilmiştir. Teşvik edilen bu durum atasözlerimizde de yer bulmuştur. Öyle ki bu anlayış o kadar yerleşip kabul görmüş olduğundan tavsiye halinden çıkıp uyarı şeklini almıştır. Erken öten horozun başı kesilir, dil söyler saklanır, dilim seni dilim dilim dileyim, başıma geleni senden bileyim, baş belaya katlanır vb. bunlardan birkaçıdır. Bu kültürle iç içe olan insanlar, başlarının belaya bulaşacağı endişesiyle, kendilerini alakadar etmeyen durumlara karışmayı istemezler ve kurum için çok mühim ve de şart olan önemli bilgileri başlarına bir anormallik gelmesin diye paylaşmaktan kaçınırlar (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011).

Grup Baskısı: Bireyler sosyal hayatlarında kabul görmeyi isterler. Yer aldıkları grubun beklentileri ile kendi beklentileri uyuşmazsa bile bu duruma uymak zorunda kendilerini hissederler. Grubun beklentisi istikametinde davranışları sergilemek gruptan gelecek baskıları da dizginleyecektir (Silah, 2005, 266). Grup baskısının yoğun olarak sezildiği örgütlerde, sessizlik sıklıkla karşılaşılan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. İçe gömülen sessizlik, kişinin kafasında fırtınalar estirse de dile getirilmek istenmemekte ve bu durumda hem birey mutlu olmamakta hem de örgütler bir bireyin bile olsa fikir dünyasından istifade edememektedirler.

2.2.4. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Çalışanların bazı nedenlerden ötürü sessiz kalması hem bireyler hem de örgütler için olumsuz neticeler doğurmaktadır. Bireysel ve örgütsel düzeyde yıkıcı etkilerin görülebileceği, yapılan literatür çalışması ile de desteklenmiştir. Örgütlerde örgütsel sessizlik seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık ve çalışanların motivasyonu düşmekte, stres, endişe ile korku düzeylerinde artış gözlemlenmektedir. Örgütlerde personel hareketliliği artmakta, eleman ve sağlık giderleri masrafları yükselmektedir. Bu durum örgütsel başarı düzeyini, üretim kapasitesini, örgütün performansını olumsuz şekilde etkilemektedir. Örgütsel sessizlik, örgütte üzeri zorbaca örtülmüş önemli sıkıntıların bir göstergesidir. Sessizlikle beraber örgütün sinerjisi azalıp etkililiği yok olmaktadır (Cemaloğlu, 2019).

Çalışanların örgüt içindeki birtakım problemleri bildiği halde üstlerinden gerçeği saklamaları, sessizlik konusunun önemini arttırıp araştırmaya değer kılmıştır. Son zamanlarda ortaya çıkan formel ses çıkarma mekanizmaları (öneri, açık kapı politikaları ile şikâyet sistemi vb.), resmi ortamlarda ses çıkartma imkanları (toplantılar gibi) ve spontane olan anlık yüz yüze yaşanabilen informel ortamlar, konuşma durumları için iyi örnekler olarak verilebilir. Bu durumlar yetkili yerlere ulaşmanın yollarından bazılarıdır; fakat birtakım nedenlerden dolayı çalışanlar, çoğu zaman sessiz kalmaktan yana tercihlerini kullanabilmektedirler. Kullanılan tercih toplu bir hale gelmişse, kurumsal gelişme bundan büyük ölçekte etkilenebilmektedir (Çakıcı, 2007).

Çalışanların bilinçli bir halde kaygılarını, düşüncelerini ve yeni fikirlerini kendilerine saklamaları kararı birey ve örgüt açısından pozitif yahut negatif birtakım neticeler ortaya çıkarmaktadır. Başka bir ifadeyle, sessiz kalma davranışı ortak bir karar olup bireyler ve örgütler için mühim neticeler doğurmaktadır (Tiktaş, 2012).

2.2.5. Eğitim Ortamlarında Örgütsel Sessizlik

Eğitim örgütleri gelişen, değişen ve sosyal yapıya yön veren örgütler arasında yer almaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumun gelişimine katkı sunacak fikir ve görüşlerini paylaşması kurumun gelişimine ve ilerlemesine katkı sağlayabilmektedir. Öte yandan okullarda öğretmenler okulun gelişimine katkı sunacak fikirlerinin kasıtlı olarak paylaşmadığında kurumun gelişimine katkı sunmayı da ihmal etmiş olacaklardır (Kılıç vd., 2013). Eğitim ortamlarında her öğretmenin kendine özgü bir tarzı bulunmaktadır. Ancak sessiz kalmayı tercih eden ve başkalarını da sessiz kalması konusunda telkinde bulunan öğretmenler tek tip bir öğretmen profilinin oluşmasına yol açabilmektedir. Öğretmenlerin sessiz kalmayı tercih ettiği okullarda okulun aksayan yönlerinin tespit esilmesi zorlaşabilmektedir. Nitekim bu durumda okulun ilerlemesi ve gelişmesi açısından sakıncalar doğurabilmektedir (Kılıç ve diğerleri, 2013). Tüm bu gerekçeler eğitim ortamlarında sessizliğin irdelenmesini gerekli kılmaktadır

Eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmenlerin yaşamış olduğu kaygı, stres, olumsuz çalışma koşulları, tükenmişlik ve iş doyumunun düşüklüğü, iş güvencesinin olmaması gibi etmenler hem okulun hem de çalışanların etkisini azaltmaktadır. Olumsuz olarak görülen bu koşullar devam ettiği müddetçe ya da çalışanların bunları ortadan kaldırmaya dönük çabaları sonuçsuz kaldığında, örgütsel sessizlik baş göstermektedir. Bu anlamda özellikle okullarda hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ve davranışları, örgütün sağlığını olumsuz bir şekilde etkileyen önemli bir sorun yumağı olarak değerlendirilebilir (Yılmaz ve Aytaç, 2019).

Eğitim örgütlerinde sessizliğin pek çok gerekçesi bulunmaktadır. Bu gerekçeler bazen bireyin kendisini korumak adına, bazen de kurum içerisinde var olan yapıyı sürdürmek adına sessiz kalmayı tercih etmek şeklinde olabilmektedir. Okul ortamlarında sessizliğin gerekçeleri üç boyutta incelendiği de görülmektedir (Park ve Keil, 2009). Birincisi, bilinçli

olarak sessiz kalmayı tercih etmek şeklindedir. Okul ortamlarında öğretmen fikrini beirtse dahi hiçbir şeyin değişmeyeceğine inanarak sessiz kalmakta ve verilen görevleri yerine getirmektedir. İkincisi, iş yükünü azaltmak ve okulda laf taşıyan öğretmen olmamak adına tercih edilen sessizliktir. Üçüncüsü, öğretmenlerin yöneticilerle ters düşmemek var olan iş akışının sekteye uğramasını engellemek ve işin bir an önce sonuca ermesi adına sessiz kalmayı tercih etmesidir.

Eğitim örgütleri olan okullarda, öğretmenlerin sahip olduğu bilgi ve tecrübeleri hem meslektaşlarıyla hem de öğrencileriyle paylaşmaları, ortaya çıkan sorunlarla ilgili görüşlerini sunmaları, rahatlıkla düşüncelerini ifade edebilmeleri, yönetimle ilgili kararlara katılım sağlamaları eğitim sisteminin kalitesini arttırmaktadır. Öte yandan öğretmenlerin meslektaşlarından ve yöneticilerinden negatif tepki alma, dışlanma endişesi içinde olma, güven sorunu yaşama, şikâyetçi ve sorun çıkarıcı olarak görünmeme durumlarından kaynaklı, örgütsel sessizlik yaşanması durumunda eğitim sisteminde aksaklıklar meydana gelir ve okulların gelişim ve değişimini olumsuz etkilemektedir (Dal ve Baskan, 2018).

Örgütsel sessizlikte doğru ve zamanlaması kusursuz bir başlangıç yaparak yöneticiler kişilik özellikleri ve liderlik davranışlarıyla önemli mesafe kaydedebilirler. Açık iletişim kanalları kullanılarak, çalışanlar dinlenip mobbingin oluşmasını önlemek için tedbirler alınmalıdır. Öğretmenler cesaretlendirilir, öğretmen fikirleri iyi yahut kötü fikirler olarak değil de uygulanabilirlik açısından değerlendirilmeli, anlayışlı ve uzlaşmacı bir örgüt iklimi sayesinde örgütsel sessizlik bertaraf edilebilir (Cemaloğlu, 2019). Yönetici pozisyonunda olan okul müdürlerinin, bünyesinde çalışmayı sürdüren öğretmenlerin gereksinimleri ve problemleri noktasında hassas davranması, onları dinlemesi ve öğretmenlerle etkileşimi kesmemesi, devamlı bir etkileşim halinde olarak herkese eşit bir

şekilde davranmasının sessizlik ikliminin oluşmasını engelleyebileceği gözlenmekte ve düşünülmektedir (Aladağ, 2019).

2.2.6. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik ile İlgili Araştırmalar

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ile ilgili çok sayıda araştırmanın yürütüldüğü görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizliğe ilişkin araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

İlköğretim okullarında gören yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Kahveci, 2010) öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri yüksek bulunurken, örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. Dahası araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

Bir diğer araştırmada (Kolay, 2012), endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgulara göre, katılımcıların örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık algıları orta düzeyde bulunmuştur. Dahası araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı düzeyde ilişkiler elde edilmiştir

Bir başka araştırmada (Panahi vd., 2012) çalışanların örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda çalışanların örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Yani, bireylerin örgütsel sessizlik düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır.

Dezavantajlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Köse, 2014) katılımcıların örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki

bulgulanmıştır. Dahası örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik ölçeklerin tüm alt boyutları arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Yurtdışında yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının belirleyicisi olarak örgütsel sessizliğin etkisinin incelendiği bir araştırmada (Laeeque ve Bakhtawari, 2014), katılımcıların örgütsel sessizlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Dahası katılımcıların örgütsel bağlılıkları örgütsel sessizliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Ortaokulda görev yapan branş öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Öztürk, 2014) branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Ayrıca branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel sessizlikleri orta düzeyde bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Özdemir, 2015) sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel sessizlikleri de orta düzeyde bulunmuştur.

Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Sevgin, 2015) liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir.

Sonuç olarak, farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik düzeylerinin çok sayıda araştırmada ele alındığı

görülmektedir. Bu araştırma bulguları, katılımcıların örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğuna işaret etmektedir.

2.3. İş Doyumu

İş doyumu ile ilgili çok sayıda tanımlama bulunmaktadır. Bu tanımlamalardan bir kısmı şu şekilde ifade edilmektedir. İş doyumu, çalışanın bireysel olarak işine verdiği duygusal tepkidir (Taştan ve Tiryaki, 2008). İş doyumu, işgörenin sürdürdüğünün işine ilişkin hisleri olarak da tanımlanmaktadır. Dahası iş doyumu, işgörenin işine ilişkin tecrübelerinin tamamı sonucunda ortaya çıkan davranışları olarak anılmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011). Bir diğer tanımda bireyin işinden elde ettiği doyum, az yorgunluk ve stres ile fabrikada çalışmak olarak nitelendirilmiştir. Nitekim çalışanların mutluluğunun ve motivasyonlarının sosyal faktörlerden fazlaca etkilendiği ifade edilmektedir (Allan vd., 2018; Bektaş, 2003). İş görenin çalıştığı kuruma yönelik olumlu tutumu iş doyumunu ifade etmektedir. Dahası, iş görenin çalıştığı kuruma yönelik olumlu tutuma sahip olması yüksek iş doyumu yaşamasına olanak sağlarken; olumsuz tutuma sahip olması ise düşük iş doyumu ile karşılık bulmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016). İş doyumu, çalışanın işine karşı hissettiği olumlu veya olumsuz duygular bütünüdür (Valaei ve Rezaei, 2016).

2.3.1. İş doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireyin iş doyumunun belirlenmesinde pek çok etmen rol oynamaktadır. Bu etmenler arasında bireysel ve örgütsel etmenler işaret edilmektedir. Bireysel etmenler arasında işgörenin kişilik yapısı, tutumları, yetenekleri, yaşı, cinsiyeti ve eğitim düzeyi vb. özellikler sıralanırken örgütsel etmenler arasında işgörenin işi karşılığında aldığı ücret ve kariyer planlaması yer almaktadır (Eren, 2017). Örgütsel etmeler de iş doyumunun belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006; Tengilimoğlu,

2005). İş doyumunun belirlenmesinde etkili olan bireysel ve örgütsel etmenlerle ilgili açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen etmenler arasında bireyin sahip olduğu özellikleri önemli bir role sahiptir. Bu etmenler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi gibi özelliklerdir (Wang, Ma, Liu ve Liu, 2014). İş doyumunu etkileyen bireysel etmenlere ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Yaş: İlgili alanyazında yaş düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığını işaret eden araştırma bulgularının olduğu görülmektedir (Şencan, 2011). Yaşın ilerlemesi işgörenin tecrübe ve deneyimin kazanmasına olanak sağlamakta, bilgi, deneyim ve tecrübe ile işgörenlerin doyumunun da arttığı ifade edilebilir. Nitekim bireyin yaşı var olan işinde geçirdiği sürenin artmasına da olanak tanımaktadır. Var olan işinde uzun süre çalışan birey işine ilişkin deneyim kazanmakta ve işini yürütmede daha pratik davranabilmektedir. İşinde pratik olan ve becerilerini geliştiren birey işinin gereklerini yerine getirdiğinde doyum alabilmektedir.

Cinsiyet: İlgili alanyazın incelendiğinde kadınların ve erkeklerin iş doyumlarının erkeklerin lehine farklılaştığı görülmektedir (Sığrı ve Basım, 2006). Nitekim erkeklerin iş doyumunun kadınlarınkinden daha yüksek olması iş yaşamında daha çok yer almaları ve işinde ulaşmak istedikleri hedeflere daha sıkı bağlı olmaları ile ilişkili olabilir. Dahası geleneksel toplumlarda erkeklerin evin dışında çalışan ve evin ihtiyaçlarını karşılayan kişi olmaları ile de ilişkili olabilir. Nitekim geleneksel toplumlarda kadınlar daha çok ev içi sorumlulukları üstlendiği görülmektedir. Bu bilgiler de erkeğin odağında işin olması işinden başarı elde ettikçe iş doyumunun da artmasına işaret edebilmektedir.

Hizmet Süresi: İş yaşamında geçirilen süre işten alınan doyumun belirlenmesinde önemli bir paya sahiptir. Bir işe yeni başlayanlar işlerine yönelik daha idealist olabilmekte ve beklentilerini yüksek tutabilmektedirler. Bu beklentileri karşılık bulmayan çalışanların iş doyumları da düşebilmektedir. Nitekim görev yaptığı işyerinde uzun süre işgören çalışanın oranın işleyişine uyum sağladığı için daha çok iş doyumu yaşadıkları gözlenmektedir. Dahası aynı işyerinde uzun süre işgören çalışan içinde yer aldığı kurumu tanımakta, iş tanımını netleştirmekte ve beklentileri hesaba katarak iş görebilmektedir (Eğinli, 2009). Tüm bu bilgiler hizmet süresi artan çalışanın iş doyumunun artacağına işaret etmektedir.

Eğitim Düzeyi: İşgörenin eğitim düzeyinin yüksek olması işe yüklediği anlamın ve beklentinin de yükselmesine ortam hazırlamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyin yürüttüğü iş karşılığı aldığı ücrete ilişkin beklentisi, çalışma koşullarının işini yürütmesini kolaylaştırması, işinin sosyal ilişkilerini güçlendirmesi ve toplum içinde saygın olma gibi talepleri olabilmektedir. Nitekim tüm bu talepleri karşılanan işgören işinde daha yüksek performans sergilediğinde ve işinin karşılığını aldığında iş doyumu da artabilmektedir (Balay, 2004).

2.3.3. İş doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İşgörenin iş doyum düzeyinin belirlenmesinde etkili olan örgütsel faktörler işin özellikleri, işyerinde çalışma şartları, iş arkadaşları, terfi fırsatları ve yönetim tarzları olarak ifade edilmektedir (Hoy ve Miksel, 2010). Örgütsel faktörlerle ilgili açıklamalar aşağıda verilmiştir.

İşin Özellikleri: Bireyin kişilik özellikleri ile uyumlu meslekler sürdürmesi işten aldığı doyumu arttırırken, kişilik özellikleri ile uyumlu olmayan, dikkat ve fiziksel gücün ağırlıklı olduğu meslekler (sağlık sektörü, madencilik, emniyet vb.) bireyin işinden aldığı

doyumu azaltabilmektedir. Öte yandan toplumsal açıdan zor olarak algılanan meslek gruplarında çalışan ve işini başarılı bir şekilde gerçekleştiren bireylerin motivasyonu artmakta ve doyum elde etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş Şartları: İşyerinin çalışma ortamı öncelikle çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarıyla ilgilidir. Sürekli aynı işin yapılması, işin doğasının gelişime açık olmaması ve rutin olması da yapılan işin verimliliğini etkilemektedir. Çalışanların sürekli ayakta durması ya da ergonomik olmayan çalışma koşulları zorlayıcı etkenler arasındadır. Konforlu ve rahat çalışma alanları ise iş doyumunu arttırabilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2016).

İş Arkadaşları: Çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen grupsal etmenlerden birisi iş arkadaşları ile olan ilişkileridir. Özellikle ekip çalışması yapılan kurumlarda, organizasyon sorunlarına yol açan uyumsuzluk ve çatışmalar işten doyum almamaya yol açabilmektedir. Öte yandan çalışanların dayanışma içinde olduğu ve yardımlaştıkları kurumlarda ise bireyin işine karşım tutumlarını olumlu yönde geliştirebilmektedir. Bu nedenle, çalışma arkadaşları ile iletişimin güçlü olması iş doyumunun da artmasına olanak sağlamaktadır (Taş, 2012). Kurum içindeki dayanışma ve işbirliğinin işverenin yaklaşımı ile desteklenmesi, çalışanların psikolojik sözleşmelerini güçlendiren bir durumu ifade etmektedir. İşverenin çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için güvene dayalı bir yönetim anlayışı sergilemesi ve adaletli davranılması ekip ruhunu güçlendireceği için iş tatmin doyumu düzeyini de arttırabilmektedir (Baltaş, 2013).

Ücret ve Terfi Fırsatları: İş doyumunu belirleyen örgütsel etmenlerden biri de ücret ve terfi fırsatlardır. Hayatını sürdürebilmek için çalışmak zorunda olan bireylerin emekleri karşılığında bekledikleri ücreti alamaması hayal kırıklığı yaşamalarına ve yaptıkları işten doyum almamalarına yol açabilmektedir. Öte yandan çalışanların örgütsel adalete uygun olarak dağıtım yapılmasına karşı olumlu tepki gösterdiği kurum içi liyakat,

kıdem ve yeteneğe bağlı olarak oluşturulan ücretlendirme sistemlerinin iş doyumunu arttırdığı gözlemlenmiştir (Erdil vd., 2011).

Çalışanların maddi kazanımları yanında manevi ödüller de kişisel gelişim açısından önem arz etmektedir. Adil bir ödül dağıtımının yapıldığı kurumlarda çalışanlar, işverene karşı olumlu tutum sergiledikleri için iş doyumu düzeyleri artabilmektedir. Öte yandan terfi ve maaş zamlarında iş görenler emeğinin karşılığını alamadığını düşündüğü durumlarda iş doyumunun azaldığı görülebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2016).

Yönetim Tarzı: İşyerinde yönetim süreçleri ve kararların nasıl alındığı, işverenin çalışanlara bakış açısı ve yöneticilerin davranışları işe iş doyumunu belirleyen etmenler arasında yer almaktadır. İşyerindeki örgütsel kültürün güçlü ve zayıf olması iş doyumunu etkilerken, çalışanların kendilerini işi ile özdeşleştirmesi ve bütünleştirmesi kurumsal olarak önem arz etmektedir. Bu nedenle işletme faaliyetleri ve işletmenin çalışana yaklaşımı da iş doyumu üzerinde etkili olmaktadır (Yumuşak, Özafşarlıoğlu ve Yıldız, 2013). Kurum içindeki rol ve görevlerin yazılı ve yazısız olarak açıkça belirtilmediği işyerlerinde çatışma olma ihtimali belirsizlik yaratmaktadır. Görev ve sorumluluklarının ne olduğunu bilmeyen çalışanların değerlendirilmesinde de zorluklar yaşanabilmektedir. Bireysel amaç ve hedeflerine ulaşacak çabanın gösterilmesine karşılık görev bölümü yapılmadığı için oluşan örgüt kültürü rol çatışmasını da beraberinde getirebilmekte ve bu durum iş doyumunun düşmesine yol açabilmektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2017).

2.3.4. Eğitim Ortamlarında İş Doyumu

Eğitim ortamlarında iş doyumu, okulda çalışan öğretmenin, yöneticinin ve diğer tüm çalışanların yaptıkları işten mutlu olmaları olarak değerlendirilmektedir. Okullarda öğretmenler diğer çalışma arkadaşları, yöneticiler ve öğrencilerle olumlu ilişkiler kurmaları yolu ile işlerinden doyum elde edebilmektedirler. Nitekim bu olumlu ilişkiler öğretmenlerin

okula bağlanmalarına, güven duymalarına ve ilişkileri sürdürmelerine olanak tanımaktadır (Gafa ve Dikmenli, 2019).

Okul ortamlarında öğretmenlerin performansı okulun ve öğrencinin başarısında kilit rol oynamaktadır (Akşit Aşık, 2010; Yavuz ve Karadeniz, 2009). Öğretmenin aktif, verimli ve yüksek performansa sahip olması eğitimin amacına ulaşmasına ve öğretmenin işinden doyum sağlamasına olanak sağlamaktadır (Aziri, 2011). İşinden doyum sağlayan öğretmenler yoluyla eğitim amaçlarına ulaşılabilmektedir.

Okul ortamlarında işinden doyum sağlamayan çalışanların varlığı okulun işleyişinin sekteye uğradığına işaret etmektedir. Nitekim işinden doyum sağlayan öğretmenler işlerine dört elle sarılmakta ve daha verimli olmanın yollarını aramayı tercih etmektedirler. Fakat işinden doyum almayan öğretmenler bir görevi yerine getirme ve sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar (Surada, 2015).

2.3.5. İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar

İş doyumu ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda iş doyumunun pek çok kişisel ve sosyal değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı göze çarpmaktadır. Bu araştırmaların bir kısmı aşağıda sıralanmıştır.

Yapılan bir araştırmada okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Dahası aynı araştırmada demografik (kıdem, eğitim düzeyi, yaş) özelliklerinin iş doyumunun belirlenmesinde önemli role sahip olduğu belirlenmiştir (Çetinkanat, 1988).

Bir diğer araştırmada rehber öğretmenlerinin iş doyumlarının demografik özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı ancak, evli

olanların bekar olanlara, kendilerini yeterli görenlerin yeterli görmeyenlere, fiziki ortamlarını işlerinin yapmaları için yeterli olanların olmayanlarınkine ve okul yönetimi ile işbirliği içerisinde olanların işbirliği kuramayanlara göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Uslu, 1999).

Tan (2003) tarafından yürütülen araştırma da Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Dahası aynı araştırmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyet ve branşına göre farklılaşmadığı ancak hizmet süresi yüksek olanların düşük olanlara ve eğitim düzeyi yüksek olanların düşük olanlara göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlenmiştir.

Diğer bir araştırmada ilköğretim bünyesinde çalışan müdür yardımcılarının iş doyumları incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda müdür yardımcılarının iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Ancak müdür yardımcılarının iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve branşına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Diğer yandan on yıldan daha az süre yöneticilik görevi yapanların iş doyum düzeyleri daha fazla süre yöneticilik yapanlarınkinden yüksek bulunmuştur (Doğan, 2005).

2.3.6. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Yapılan araştırmalarda iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilgili çok sayıda araştırmanın yürütüldüğü görülmektedir. İş doyumu ve örgütsel bağlılığa ilişkin araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

İşletmelerde çalışanların örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Barçin, 2012) çalışanların örgütsel bağlılık ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Dahası çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklamıştır.

Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Niehoff, 1995), katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Bir diğer araştırmada (Shann, 1998) kırsalda çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.3.7. İş Doyumu ve Örgütsel Sessizlik ile İlgili Araştırmalar

Yapılan araştırmalarda iş doyumu ve örgütsel sessizlik ile ilgili çok sayıda araştırmanın yürütüldüğü görülmektedir. İş doyumu ve örgütsel sessizliğe ilişkin araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Bir araştırmada (Çek, 2011) bağımsız anaokulu ve bir okul bünyesinde bulunan anasınıflarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerin kültürel liderlik davranışları ve iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kültürel liderlik ve iş doyumu düzeylerinin bir okul bünyesindeki anasınıflarında çalışanlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. Dahası aynı araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin kültürel liderlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

İşletmelerde çalışanların örgütsel sessizlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Barçin, 2012) çalışanların örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Dahası çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri iş doyumunu yordamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Aktaş ve Şimşek, 2015) öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş

doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dahası örgütsel sessizliğin iş doyumunun yordadığı bulgulanmıştır.

Bir diğer araştırmada (Egi, 2019) örgütsel sessizlik ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel sessizlik ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Farklı okul türlerinde (ilkokul, ortaokul, lise) çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Bozkuş, Karacabey ve Özdere, 2019) öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

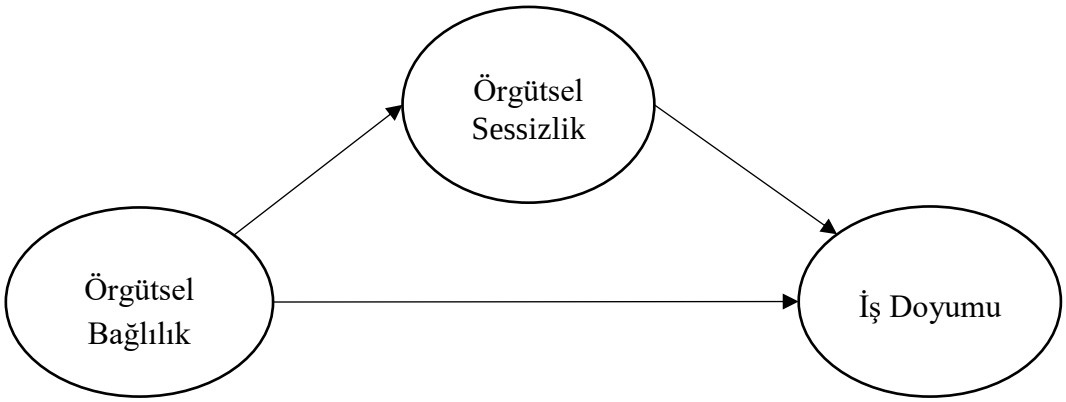
YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, uygulanışı ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, eşzamanlı gerçekleştirilecek uygulama ile okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkileri ele alan ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmalarda iki veya çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve miktarına ilişkin bilgiler elde edilebilmektedir (Büyüköztürk vd. 2010).

Bu araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının iş doyumlarını yordamasında örgütsel sessizliğin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotetik modeli Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. *Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolüne ait hipotetik model*

3.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın araştırma grubunu Türkiye'de bağımsız ve bir okul bünyesinde resmi nitelikteki okulöncesi kurumlarında çalışmakta olan okulöncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri 2021-2022 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde resmi nitelikteki bağımsız ve bir okul bünyesinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerinden seçkisiz örnekleme yoluyla toplanmıştır. Araştırma grubuna ait demografik özellikler Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3. 1: *Araştırma Grubuna Ait Demografik Bilgiler*

Kişisel Bilgiler	Değişken	*n*	%
Cinsiyet	Kadın	301	95,9
	Erkek	13	4,1
Yaş	30 ve altı	60	19,1
	31-40 arası	171	54,5
	41 ve üzeri	83	26,4
Meslekteki Kıdemi	1 ay- 5 yıl	36	11,5
	6-10 yıl	79	25,1
	11-15 yıl	125	39,8
	16 yıl ve üzeri	74	23,6
Eğitim Durumu	Ön lisans	11	3,5
	Lisans	254	80,9
	Lisansüstü	49	15,6
Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	1 ay – 3yıl	123	39,1
	4 – 6 yıl	77	24,6
	7 yıl ve üzeri	114	36,3
Kurumu	Bağımsız anaokulu	129	41,1
	Bir okul bünyesinde anasınıfı	185	58,9
	Toplam	**314**	**100,0**

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırma grubunu büyük çoğunluğunun (%95,9; n=301) kadın olduğu anlaşılmaktadır. Yaşlarına göre incelendiğinde katılımcıların %19,1'inin (n=60) 30 ve altı yaşları arasında, %54,5'inin (n=171) 31-40 yaşları aralığında

ve %26,4'ünün (n=83) 41 ve üzeri yaşlara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma grubunun büyük oranda 31-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir

Katılımcılar mesleki kıdeme göre incelendiğinde %11,5'inin (n=36) 1 ay-beş yıl arasında, %25,1'inin (n=36) 6-10 yıl arasında, %39,8'inin (n=36) 11-15 yıl arasında ve %23,6'sının (n=36) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük kısmı 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptirler. Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde %3,5'inin (n=11) ön lisans, %80,9'unun (n=254) lisans ve %15,6'sının (n=49) yüksek lisans düzeyinde eğitim gördüğü görülmektedir. Katılımcıların mevcut okullarında çalışma süreleri incelendiğinde %39,1'inin (n=123) 1 ay-3 yıl arasında, %24,6'sının 4-6 yıl arasında ve %36,3'ünün (n=114) 7 yıl ve üzeri süreye sahip olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların görev yaptıkları kurumlara dağılımları incelendiğinde %41,1'inin (n=129) bağımsız bir anaokulunda ve %58,9'unun (n=185) bir okul bünyesinde yer alan bir anasınıfında okulöncesi öğretmeni olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama araçları

Araştırmanın verilerinin toplanmasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır (Ek-1). Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ölçeği, Mowday, Steers, ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiştir. Özdemir ve Turan (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1- Kesinlikle Katılmıyorum – 5- Kesinlikle katılıyorum) 6 maddeden (Örnek madde: Bu okulun bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.) ve tek

boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, öğretmenlerin okula yönelik duyuşsal bağlılığını ölçmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik olumlu algısı artmaktadır. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı (*a*=.92) iyi düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin iyi düzeyde uyum iyiliği değerleri verdiği görülmüştür [χ^2 = 196.61 (sd = 44, p = .000), χ^2/sd = 4.46; CFI = .92; RMSEA = .049; SRMR = .035; TLI = .89] (Özdemir ve Polat, 2018).

Bu araştırma için Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı (*a*=.92) hesaplanmıştır. Dahası yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iyi düzeyde uyum iyiliği indeks değerleri elde edilmiştir [χ^2 = 16.395 (sd = 6, p = .000), χ^2/sd = 2.733; CFI = .99; GFI= .98; IFI= .99; RMSEA = .074; SRMR = .014; TLI = .98].

3.3.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, 5'li Likert tipinde (1- Hiç katılmıyorum – 5- Tamamen katılıyorum) hazırlanmış 18 madde yer almaktadır. Ölçek, okul ortamı (Örnek madde: Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.), duygu (Örnek madde: Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.), sessizliğin kaynağı (Örnek madde: Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.), yönetici (Örnek madde: Okul yöneticilerinin "En iyi ben bilirim" tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.) ve izolasyon (Örnek madde: Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça örgütsel sessizlik düzeyi de artmaktadır.

Ölçeğin güvenilirlik için yapılan analiz sonucunda Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ölçek toplamı (*a*=.89) ve alt boyutları olan okul ortamı (*a*=.74), duygu (*a*=.81), sessizliğin kaynağı (*a*=.80), yönetici (*a*=.79) ve izolasyon (*a*=.80) için hesaplanmıştır (Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Bu araştırma için Örgütsel Sessizlik Ölçeği için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek toplamı (*a*=.90), okul ortamı (*a*=.71), duygu (*a*=.72), sessizliğin kaynağı (*a*=.74), yönetici (*a*=.78) ve izolasyon (*a*=.84) alt boyutları için hesaplanmıştır. Dahası yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iyi düzeyde uyum iyiliği indeks değerleri elde edilmiştir [χ^2 = 356.565 (sd = 125, p = .000), χ^2/sd = 2.853; CFI = .90; GFI= .88; IFI= .91; RMSEA = .077; SRMR = .074; TLI = .88].

3.3.3. İş Tatmini Ölçeği

İş Tatmini Ölçeği Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 5 maddelik kısa formu Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Keser ve Bilir Önger (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipinde (1- Katılmıyorum – 5- Kesinlikle katılıyorum) ve 5 maddeden (Örnek madde: İşimi eğlenceli bulurum.) oluşmaktadır. Ölçek tek boyutlu olup ters puanlanan maddeler 2. ve 5. maddeler olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puan arttıkça iş doyumu düzeyi de artmaktadır. Ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı orijinal çalışma (*a*=.88) ve Türkçe uyarlama çalışması (*a*=.85) için iyi düzeyde bulunmuştur. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin iyi düzeyde uyum iyiliği değerleri verdiği görülmüştür [χ^2 = 23.0 (sd = 5, p = .000), χ^2/sd = 4.6; GFI = .91; CFI = .92; RMSEA = .05; SRMR = .058; NFI = .90] (Keser ve Öngen Bilir, 2019).

Bu araştırma için İş tatmini Ölçeği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (*a*=.78) hesaplanmıştır. Dahası yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iyi düzeyde

uyum iyiliği indeks değerleri elde edilmiştir [χ^2 = 4.884 (sd = 3, p = .000), χ^2/sd = 1.628; CFI = .99; GFI= .99; IFI= .99; RMSEA = .045; SRMR = .012; TLI = .99].

3.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda bağımsız ve bir okul bünyesinde resmi nitelikteki okulöncesi kurumlarında çalışmakta olan okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, kıdem, mevcut okulda çalıştığı süre ve kurum türüne ilişkin sorulara yer verilmiştir. Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

3.4. Verilerin Hazırlanması ve Toplanması

Verilerin toplanması aşamasına geçmeden önce uygulamanın yapılabilmesi için gerekli kurum ve kuruluşlardan uygulama ve etik kurul izinleri alınmıştır. İlk olarak, araştırmada kullanılan (Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği) ölçekleri geliştiren ve Türkçeye uyarlamasını yapan yazarlardan ölçek kullanım izinleri e-mail (Ek-2, Ek-3, Ek-4) yoluyla alınmıştır. İkinci olarak, Karaman İl Milli Eğitim Müdürlüğünden 01/04/2022 tarihli ve 64383 sayılı yazı ile okulöncesi öğretmenlerinden verilerin toplanabilmesi için uygulama izni (Ek-5) alınmıştır. Son olarak Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 12/03/2022 tarihli ve 61246 sayılı etik kurul izni (Ek-6) alınarak verilerin toplanması aşamasına geçilmiştir.

Araştırmanın verilerinin toplanması aşamasında ilk olarak ölçme araçları Google Formlara işlenmiştir. Daha sonra araştırma linki Karaman ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerine ulaştırılarak araştırmaya katılım Google Formlar üzerinden sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma sorularının yanıtlanması yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Araştırmanın verileri 2021-2022 eğitim öğretim yılının bahar döneminde Nisan ve Mayıs 2022 tarihleri arasında okulöncesi öğretmenlerinden toplanmıştır.

Ölçek formlarının uygulanması aşamasında araştırmaya katılacak olan okulöncesi öğretmenlerine kısa bir açıklama yazılmıştır. Bu açıklamada araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya dâhil edildiği, kişisel herhangi bir bilgiye ihtiyaç duyulmadığı ve araştırmanın bilimsel gerekçelerle yapıldığı açıklanmıştır. Araştırmaya toplamda 314 okulöncesi öğretmeni katılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde tasarlanan bu araştırmada analizlerin yapılabilmesi için bu sayı yeterli görülmüştür.

3.5.Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında ilk olarak verilerin analizinde izlenecek yolun belirlenebilmesi için normallik varsayımları kontrol edilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve referans değerleri olan +1.5 ile -1.5 aralığında olduğu görülmüştür. Dahası Kolmogrov Smirnov testi sonuçlarının da anlamlı olduğu ve araştırmanın verilerinin normal dağılım sergilediği görülmüştür. Sonuç olarak parametrik analizler yapılmaya karar verilmiştir. Okulöncesi öğretmenlerinin okul türüne göre örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına bağımsız örneklem t-test ile incelenmiştir. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında örgütsel sessizliğin aracılık rolünün olup olmadığı yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde tüm değişkenler arasındaki ilişkiler aynı anda incelenebilmektedir. Bu araştırmada yapısal eşitlik modeli analizleri yapılırken önce ölçme modeli daha sonra araştırmanın hipotetik yapısal eşitlik modeli analizleri yapılmıştır. Bu araştırmada yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi

için bazı uyum iyiliği indeksleri (χ^2, CFI, GFI, IFI, RMSEA, SRMR, TLI) ve bu indeksler için kabul sınırları belirlenmiştir (Çelik ve Yılmaz, 2013; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008).

Verilerin analizinde yapısal eşitlik modelinde doğrudan ve dolaylı etkilere ilişkin elde edilen değerlerin daha büyük örneklemlerde anlamlı olup olmadığını belirlemek için bootstrapping analizi yapılmıştır. Bootstrappin analizi yapılırken %95 güven aralığı ve 10000 yeniden örnekleme yolu seçilmiştir. Bootstrappin analizi sonuçları değerlendirilirken katsayı alt ve üst değerleri arasında sıfırın olmaması anlamlılık için yeterli görülmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Son olarak verilerin analizinde temel analizler (güvenirlik, betimsel analizler,) için SPSS 28 Paket programı ve ileri analizler (doğrulayıcı faktör analizi, ölçme modeli, yapısal eşitlik modeli, bootstrapping analizi) için AMOS Graphic 23 paket programı kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde öncelikle araştırma sorularına yanıt aranmıştır. Daha sonra araştırmanın sorularına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Aşağıda her bir araştırma sorusuna ilişkin bulgular sırası ile verilmiştir.

4.1. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Birinci araştırma sorusunda okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul türüne (bağımsız anaokulu, bir okul bünyesinde anasınıfı) göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına bağımsız örneklem t-testi sonucu ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1: *Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Fark*

Okul Türü	***n***	$\overline{X}$	***Ss***	***sd***	***t***	***p***
Bağımsız anaokulu	129	22.57	5.69	312	3.01	.00
Bir okul bünyesinde anasınıfı	185	20.70	5.21			

Tablo 4.1 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır (t= 3.01; $p< .05$). Buna göre bağımsız anaokulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bir okul bünyesinde anasınıfında görev yapanların örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

4.2. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

İkinci araştırma sorusunda okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin okul türüne (bağımsız anaokulu, bir okul bünyesinde anasınıfı) göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına bağımsız örneklem t-testi sonucu ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2: *Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki Fark*

Okul Türü	***n***	$\overline{X}$	***Ss***	***sd***	***t***	***p***
Bağımsız anaokulu	129	58.75	12.60	312	-.66	.51
Bir okul bünyesinde anasınıfı	185	59.61	10.14			

Tablo 4.2 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır (t= -.66; p< .05). Buna göre bağımsız anaokulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri bir okul bünyesinde anasınıfında görev yapanların örgütsel sessizlik düzeylerine yakın bulunmuştur.

4.3. Bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Üçüncü araştırma sorusunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin okul türüne (bağımsız anaokulu, bir okul bünyesinde anasınıfı) göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına bağımsız örneklem t-testi sonucu ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: *Okul Türüne Göre İş Doyumu Arasındaki Fark*

Okul Türü	***n***	$\overline{X}$	***Ss***	***sd***	***t***	***p***
Bağımsız anaokulu	129	20.29	2.95	312	.737	.46
Bir okul bünyesinde anasınıfı	185	20.02	3.41			

Tablo 4.3 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır (t= .737; p< .05). Buna göre bağımsız anaokulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri bir okul bünyesinde anasınıfında görev yapanların iş doyumu düzeylerine yakın bulunmuştur.

4.4. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın bu alt probleminde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilere ait bilgiler Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4'de araştırmanın değişkenleri olan örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumu arasındaki ilişkilere ait Pearson korelasyon katsayı değerleri verilmiştir. Bulgulara göre, örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında (r = .57) pozitif yönde ve orta düzeyde bir anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik toplam puanı (r = -.48) ve alt boyutları arasında (r = -.52 ile r = -.23 arasında) negatif yönde düşük ve orta düzeyde bir anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dahası, iş doyumu ile örgütsel sessizlik toplam puanı (r = -.34) ve alt boyutları arasında (r = -.35 ile r = -.14 arasında) negatif yönde düşük ve orta düzeyde bir anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bulgulardan da anlaşılacağı üzere araştırmanın tüm değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bulgulara araştırmanın tüm değişkenlerinin analizlere dahil edilmesini gerekli kılmaktadır.

Tablo 4.4: *Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bilgiler*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Örgütsel Bağlılık	–							
2. İş Doyumu	.57**	–						
3.Örgütsel Sessizlik Toplam	-.48**	-.34**	–					
4. Okul Ortamı	-.52**	-.35**	.78**	–				
5. Duygu	-.42**	-.30**	.83**	.67**	–			
6. Sessizliğin Kaynağı	-.37**	-.25**	.85**	.54**	.59**	–		
7. Yönetici	-.23**	-.14**	.69**	.36**	.47**	.53**	–	
8. İzolasyon	-.36**	-.32**	.82**	.53**	.64**	.61**	.51**	–
Ortalama	21.47	20.13	59.25	12.68	10.18	15.56	11.15	9.69
Ss	5.48	3.23	11.21	2.86	2.46	3.65	2.24	2.77
Minimum	6	7	23	4	3	5	3	3
Maksimum	30	25	90	20	15	25	15	15
Çarpıklık	-.30	-.66	-.16	.15	-.05	-.39	-.82	-.16
Basıklık	-.49	.77	.26	-.31	-.36	.29	1.02	-.30

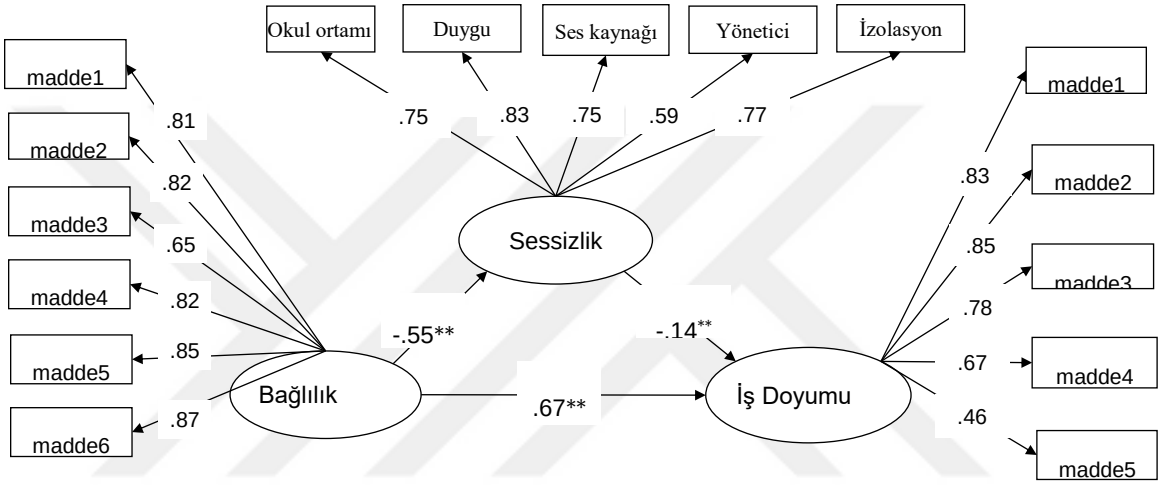
*p< .005; **p< .001

Ayrıca Tablo 4.4'te örgütsel bağlılık ($\bar{x}$ = 21.47; Ss = 5.48), iş doyumu ($\bar{x}$ = 20.13; Ss = 3.23) ve örgütsel sessizlik ($\bar{x}$ = 59.25; Ss = 11.21) için puan ortalamaları ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Son olarak araştırmanın değişkenleri olan örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumu için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında yer alması yeter bir değer olarak görülmektedir. Tüm bu bulgular araştırmanın yapısal eşitlik modelinin test edilebileceğini göstermektedir.

4.5. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik aracılık etmekte midir?

Araştırmanın son alt probleminde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın hipotetik yapısal eşitlik modeli sınanmadan önce ölçme modeli

sınanmıştır. Yapılan analiz sonucunda araştırmanın ölçme modelinin yum iyiliği indeks değerleri iyi düzeyde bulunmuştur [χ^2 = 217.134 (sd = 95, p = .000), χ^2/sd = 2.286; CFI = .96; GFI = .92; IFI = .96; RMSEA = .064; SRMR = .050; TLI = .95]. Bu bulgular ölçme modelinin doğrulandığı ve hipotetik yapısal eşitlik modelinin sınanabileceğini göstermektedir. Araştırmanın hipotetik yapısal eşitlik modeli sınanmış ve elde edilen bulgular Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. *Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolüne ait yapısal eşitlik modeli*

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünün irdelendiği yapısal eşitlik modelinde yer alan tüm yol katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir (Şekil 2). Yapısal eşitlik modelinde doğrudan ilişkiler ele alındığında okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel sessizlik düzeylerini (λ = -.55, p< .01) negatif yönde ve iş doyumu düzeylerini (λ = .67, p< .01) ise pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Dahası okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri iş doyumu düzeylerini (λ = -.14, p< .01) negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Ayrıca modeldeki dolaylı etkiler ele alındığında okulöncesi

öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolüne ait etki katsayısı (λ = .08, p< .01) anlamlı bulunmuştur.

Bu araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünün olup olmadığı uyum iyiliği indeksleri de incelenerek karar verilmiştir. Araştırmanın yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri iyi düzeyde bulunmuştur [χ^2 = 259.818 (sd = 98, p = .000), χ^2/sd = 2.651; CFI = .94; GFI = .91; IFI = .94; RMSEA = .073; SRMR = .054; TLI = .93].

Araştırmada son olarak yapısal eşitlik odelinde elde edilen doğrudan ve dolaylı katsayıların daha büyük örneklemlerde anlamlı olup olmadığı bootstrapping analizi sonuçları ile incelenmiştir. Araştırmada bootstrapping analizi yapılırken 10000 yeniden örnekleme %95 güven aralığı belirlenmiştir. Botstrapping analizi sonuçları Tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4. 5: Doğrudan ve dolaylı etkilere ait Bootstrapping analizi sonuçları

		% 95 Güven aralığı	
Model yolları	Katsayı	Alt sınır	Üst sınır
Doğrudan etki			
Örgütsel Bağlılık →Örgütsel Sessizlik	-.556	-.652	-.450
Örgütsel Sessizlik →İş Doyumu	-.139	-.255	-.026
Örgütsel Bağlılık →İş Doyumu	.668	.555	.766
Dolaylı etki			
Örgütsel Bağlılık→ Örgütsel Sessizlik →İş Doyumu	.077	.014	.149

Bootstrapping analiz sonuçları değerlendirildiğinde yapısal eşitlik modelinde ele alınan doğrudan ve dolaylı yol katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.5).

Yol katsayılarının daha büyük örneklemlerde (bu araştırma için 10000 yeniden örnekleme belirlenmiştir) anlamlılığı değerlendirilirken alt sınır ve üst sınır arasında sıfır değerini olmaması anlamlılığa işaret etmektedir. Bu araştırmanın tüm yol katsayıları incelendiğinde tüm bu koşulların sağlandığı görülmektedir. Sonuç olarak, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık ettiği ifade edilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın sonuçlarına, tartışmaya ve önerilere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda sonuç ve tartışma verilmiştir. Bu bölümde ilk olarak bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumu düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen bulgulara ilişkin sonuç ve tartışmaya sunulmuştur. İkinci olarak okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olup olmadığına ilişkin elde edilen bulgulara yönelik sonuç ve tartışma verilmiştir. Son olarak okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolüne ilişkin elde edilen bulgulara yönelik tartışma verilmiştir. Araştırmanın problemlerine ilişki sonuç ve tartışma aşağıda sırası ile verilmiştir.

5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın ilk alt probleminde ‘‘bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguya göre bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Bu farklılaşma bağımsız anaokulunda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin lehinedir. Bir diğer ifade ile bağımsız anaokulunda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bir okul

bünyesinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinden yüksek bulunmuştur.

İlgili alanyazın incelendiğinde farklı okul türlerinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak diğer okul türlerinde branşa göre farklılaşmaya ilişkin bulguların olduğu görülmektedir. Örneğin, yapılan bir araştırmada (Norşenli, 2021) branşa göre öğretmenlerin okula bağlılıklarının farklılaştığı görülmüştür. Bulgulara göre, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri diğer branş (matematik/fen, güzel sanatlar, sosyal bilimler, meslek dersleri) öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. İlgili alanyazında çok sayıda araştırmada da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin branşa göre farklılaştığını ortaya koyan araştırmaların olduğu görülmektedir (Erdoğmuş, 2006; Gören ve Sarpkaya, 2014; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010; Nartgün ve Menep, 2010; Uğurlu, 2009; Uştu ve Tümkaya, 2017).

Okulöncesi kurumlarının yapıları değerlendirildiğinde bağımsız okulöncesi kurumlarında aynı branştan öğretmenlerin bir okulda olduğu, mesleki kaynaşma ve destekleme için fırsatların olduğu görülmektedir. Dolayısı ile okula bağlılık konusunda bağlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin hem okulun genelinden farklılaşması hem de okul içerisinde kendi branşından olmayan yönetici ve öğretmenlerle çalışması okula yönelik bağlılığının daha düşük olmasına yol açabilmektedir.

5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın ikinci alt probleminde ‘‘bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguya göre

bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bir diğer ifade ile bağımsız anaokulunda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri bir okul bünyesinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerine yakın bulunmuştur.

İlgili alanyazın incelendiğinde farklı okul türlerinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizliklerini belirlemeye yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapıldığı ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin düşük (Akbal, 2022) ve orta (Aydın, 2016, Daşçı ve Cemaloğlu, 2015) düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dahası öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiği araştırma bulguları bulunmaktadır. Örneğin, bir araştırmada (Moçoşoğlu ve Kaya, 2021) okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri ilkokul öğretmenlerininkinden anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Öte yandan, bir başka araştırmada (Çetindere, 2019) ise okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde çalışan öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır.

Sonuç olarak, bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgusu değerlendirildiğinde, her iki kurum türünde çalışan öğretmenlerinin aynı branştan olması, benzer eğitim aşamalarından geçmeleri ve sınıf içi ve dışı uygulamaların benzer olması sessizlik düzeyinin farklılaşmamasında önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Dahası yapılan araştırmalarda da farklı okul türlerinde ve branşlarda olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin farklılaşmadığına işaret etmektedir.

5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın üçüncü alt probleminde ‘‘bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguya göre bağımsız ve bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bir diğer ifade ile bağımsız anaokulunda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri bir okul bünyesinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine yakın bulunmuştur.

İlgili alanyazın incelendiğinde farklı okul türlerinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemeye yönelik araştırmalara rastlanmamıştır. Öte yandan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapıldığı ve öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yüksek (Öcal, 2011) ve orta düzeyde (Karataş ve Güleş, 2010; Kılıç, 2020) olduğu tespit edilmiştir. Dahası öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiği araştırma bulguları bulunmaktadır. Örneğin, bir araştırmada (Karataş ve Güleş, 2010) ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bulgulara göre branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi sınıf öğretmenlerininkinden yüksek bulunmuştur. Bir diğer araştırmada (Öcal, 2011) ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi branş öğretmenlerininkinden yüksek bulunmuştur.

Bu araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde hem bağımsız okulöncesi kurumunda hem de bir okul bünyesindeki anasınıfında çalışan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Nitekim her iki kurum türünde çalışan öğretmenlerin aynı branştan olması ve benzer işleri gerçekleştirmesi, öğretmenin odağında

öğrencilerin olması, kendilerine ait bir sınıfın olması iş doyumlarının benzer olmasına sebep olarak gösterilebilir.

5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın dördüncü alt probleminde ‘‘okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguya göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, örgütsel sessizlik ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça iş doyumu düzeyleri de artmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde iş doyumunun belirlenmesinde örgütsel bağlılığın önemli olduğu görülmektedir. Örneğin Barçin (2012) tarafından yapılan araştırmada işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılık iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır. Niehoff (1995) üniversitelerde çalışanlar ile yaptığı araştırmasında, katılımcıların örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasındaki anlamlı düzeyde bir ilişki bulmuştur. Kırsalda çalışan öğretmenler ile yapılan bir araştırmada (Shann, 1998) da benzer bulgular elde edilmiştir. Tüm bu araştırma sonuçları örgütsel bağlılık ile iş doyumunun yakından ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Nitekim bulunduğu kuruma bağlılık geliştiren öğretmenlerin iş doyumları da yükselmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri toplam puanı ve alt boyutları arasında negatif yönde orta ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler

bulunmuştur. Bu bulguya göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sessizlik düzeyleri de düşmektedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde farklı branşlarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Örneğin, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Kahveci, 2010), öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif yönde ilişkiler bulunmuştur. Bir diğer araştırmada (Kolay, 2012), endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dezavantajlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bir başka araştırmada (Köse, 2014) katılımcıların örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Sınıf öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Özdemir, 2015) sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Ortaokulda görev yapan branş öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Öztürk, 2014) branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Sevgin, 2015) liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasında negatif yönde anlamlı

bulgular göze çarpmaktadır. Nitekim okulöncesi kurumlarında da benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Sonuç olarak okulöncesi kurumları da yapısal olarak diğer kademelerden farklılaşmasına rağmen diğer eğitim kurumları ile benzer özellikleri bulunmaktadır.

Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde orta ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulguya göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri arttıkça iş doyumu düzeyleri düşmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde benzer araştırma bulgularının olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin işletmelerde çalışanların örgütsel sessizlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Barçin, 2012) çalışanların örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Dahası çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri iş doyumunu yordamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Aktaş ve Şimşek, 2015) öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dahası örgütsel sessizliğin iş doyumunun yordadığı bulgulanmıştır. Bir diğer araştırmada (Egi, 2019) örgütsel sessizlik ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel sessizlik ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Farklı okul türlerinde (ilkokul, ortaokul, lise) çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Bozkuş, Karacabey ve Özdere, 2019) da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Tüm bu araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin artması iş doyumlarının düşmesine ortam hazırladığına işaret etmektedir.

Araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça iş doyumları da artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel

bağlılıkları arttıkça sessizlik düzeyleri düşmektedir. Son olarak örgütsel sessizlik düzeyleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır.

5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın beşinci alt probleminde ‘‘okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik aracılık etmekte midir?’’ sorusuna yanıt aranmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguya göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumu düzeylerini yordamasında örgütsel sessizliğin aracılığına ilişkin yapısal eşitlik modeli doğrulanmıştır. Modelin sonuçlarına göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik düzeyleri rol oynamaktadır.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları iş doyumlarını, örgütsel bağlılıkları örgütsel sessizlik düzeylerini ve örgütsel sessizlikleri iş doyumlarını doğrudan etkilemektedir. Dahası okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları örgütsel sessizlik aracılığı ile iş doyumlarını dolaylı olarak etkilemektedir. Araştırmanın bu bulguları aşağıda sırası ile tartışılmıştır.

Araştırmanın yapısal modelinde ilk doğrudan etki, örgütsel bağlılığın iş doyumunu etkilemesidir. Bu bulgu değerlendirildiğinde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde etkili olduğu söylenebilir. Nitekim ilgili alanyazın incelendiğinde de benzer bulguların elde edildiği görülmektedir. Örneğin, Yavuzkılıç (2020) tarafından yapılan araştırmada okulöncesi kurumlarında çalışan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş performansını yordadığı görülmüştür. Nitekim öğretmenler işlerinde yüksek performans sergilemeleri işlerinden doyum sağlamalarına ortam hazırlamaktadır. Bir diğer araştırmada (Saygılı, 2016) da okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olarak bulgulanmıştır. Öğretmenlerin mesleklerine ve bağlı oldukları kuruma bağlılığını arttırmanın yolları arasında öğretmenlerin gelişimlerinin desteklenmesi, olumlu çalışma koşullarının sağlanması ve her aşamada okulla ilgili karar alma sürecinde aktif rol ve sorumluluk alması beklenmektedir (Park, 2005). Eğitim ortamlarında düşük düzeyde örgütsel bağlılık yaşayan öğretmenler plan yapmaktan kaçınmakta ve eğitim ortamında sadece asgari düzeyde katkı sağlamayı tercih etmektedirler (Collie, Shapka ve Perry, 2011). Bulunduğu kuruma bağlılık geliştiren öğretmenler aynı zamanda işlerinden doyum sağlamaktadırlar.

Araştırmanın yapısal modelinde ikinci doğrudan etki, örgütsel bağlılığın sessizliği etkilemesidir. Bu bulgu değerlendirildiğinde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sessizlik düzeylerinin belirlenmesinde etkili olduğu söylenebilir. Nitekim ilgili alanyazın incelendiğinde de benzer bulguların elde edildiği görülmektedir. Örneğin, çalışanların örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Panahi vd., 2012) katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Kahveci (2010) ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri yüksek bulunurken, örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. Dahası araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Benzer bulguların endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerde (Kolay, 2012), dezavantajlı okullarda görev yapan öğretmenlerde (Köse, 2014), yurtdışında yükseköğretim kurumlarında çalışanlarda (Laeeque ve Bakhtawari, 2014) ve sınıf öğretmenlerin (Özdemir, 2015) de elde edildiği görülmektedir. Eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmenlerin yaşamış olduğu kaygı, stres, olumsuz çalışma koşulları, tükenmişlik ve iş doyumunun düşüklüğü, iş güvencesinin

olmaması gibi etmenler hem okulun hem de çalışanların etkisini azaltmaktadır. Olumsuz olarak görülen bu koşullar devam ettiği müddetçe ya da çalışanların bunları ortadan kaldırmaya dönük çabaları sonuçsuz kaldığında, örgütsel sessizlik baş göstermektedir. Bu anlamda özellikle okullarda hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ve davranışları, örgütün sağlığını olumsuz bir şekilde etkileyen önemli bir sorun yumağı olarak değerlendirilebilir (Yılmaz ve Aytaç, 2019). Eğitim örgütleri olan okullarda, öğretmenlerin sahip olduğu bilgi ve tecrübeleri hem meslektaşlarıyla hem de öğrencileriyle paylaşmaları, ortaya çıkan sorunlarla ilgili görüşlerini sunmaları, rahatlıkla düşüncelerini ifade edebilmeleri, yönetimle ilgili kararlara katılım sağlamaları eğitim sisteminin kalitesini arttırmaktadır. Öte yandan öğretmenlerin meslektaşlarından ve yöneticilerinden negatif tepki alma, dışlanma endişesi içinde olma, güven sorunu yaşama, şikâyetçi ve sorun çıkarıcı olarak görünmeme durumlarından kaynaklı, örgütsel sessizlik yaşanması durumunda eğitim sisteminde aksaklıklar meydana gelir ve okulların gelişim ve değişimini olumsuz etkilemektedir (Dal ve Baskan, 2018). Okullarda çalışan öğretmenlerin karar alma sürecinde aktif rol alması, sessiz olmamaları örgütsel bağlılığın artmasına olanak sağlayabilmektedir (Polat ve Yavuz, 2021).

Araştırmanın yapısal modelinde üçüncü doğrudan etki, örgütsel sessizliğin iş doyumunu etkilemesidir. Bu bulgu değerlendirildiğinde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizliklerinin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesinde etkili olduğu söylenebilir. Nitekim ilgili alanyazın incelendiğinde de benzer bulguların elde edildiği görülmektedir. Örneğin, işletmelerde çalışanların örgütsel sessizlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Barçin, 2012) çalışanların örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Dahası çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri iş doyumunu yordamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve iş doyumları

arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Aktaş ve Şimşek, 2015) öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dahası örgütsel sessizliğin iş doyumunun yordadığı görülmüştür. Bir diğer araştırmada (Egi, 2019) örgütsel sessizlik ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel sessizlik ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Farklı okul türlerinde (ilkokul, ortaokul, lise) çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada (Bozkuş, Karacabey ve Özdere, 2019) öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Örgütsel sessizlikte doğru ve zamanlaması kusursuz bir başlangıç yaparak yöneticiler kişilik özellikleri ve liderlik davranışlarıyla önemli mesafe kaydedebilirler. Açık iletişim kanalları kullanılarak, çalışanlar dinlenip mobbingin oluşmasını önlemek için tedbirler alınmalıdır. Öğretmenler cesaretlendirilir, öğretmen fikirleri iyi yahut kötü fikirler olarak değil de uygulanabilirlik açısından değerlendirilmeli, anlayışlı ve uzlaşmacı bir örgüt iklimi sayesinde örgütsel sessizlik bertaraf edilebilir (Cemaloğlu, 2019). Yönetici pozisyonunda olan okul müdürlerinin, bünyesinde çalışmayı sürdüren öğretmenlerin gereksinimleri ve problemleri noktasında hassas davranması, onları dinlemesi ve öğretmenlerle etkileşimi kesmemesi, devamlı bir etkileşim halinde olarak herkese eşit bir şekilde davranmasının sessizlik ikliminin oluşmasını engelleyebileceği gözlenmekte ve düşünülmektedir (Aladağ, 2019).

Araştırmanın yapısal eşitlik modelinde dolaylı etkilerin de anlamlı olduğu görülmüştür. Bulgulara göre okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumu düzeylerini yordamasında örgütsel sessizliğin aracılığına ilişkin yapısal eşitlik modeli

doğrulanmıştır. Buna göre, okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütsel sessizlikleri düşmekte, örgütsel sessizlikleri düştükçe iş doyumları artmaktadır.

İlgili alanyazın incelendiğinde okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumu düzeylerini yordamasında örgütsel sessizliğin aracılığına ilişkin her hangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Eğitim ortamlarında örgütsel bağlılık okula bağlılık, öğrenciye bağlılık ve öğretime bağlılık olarak sınıflandırılmaktadır (Firestone ve Rosenblum, 1988). Bütünsel olarak bu sınıflama değerlendirildiğinde öğretmenin örgütsel bağlılık yaşaması hem çalıştığı okulu benimsemesi ve okulun hedeflerine ulaşması için işine dört elle sarılması anlamına gelmekte, hem öğrencinin potansiyelini ortaya koyması için onları destelemesi hem de öğretimin amaçlarını yerine getirmesi olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık öğretmenin mesleki ve kişisel gelişimini sürdürmesi, öğrenci ve diğer okul çalışanları ile olumlu ilişkiler kurması, sınıf içi uygulamalarda yeniliği yakalaması, veliler ve diğer tüm dış paydaşlarla işbirliği içinde olması ve okul yönetimi ve meslektaşları ile olumlu ilişkiler kurması ile ilişkilidir. Dahası öğretmenin kuruma bağlılığını arttırmanın yollarını bulmak da oldukça önemlidir. Bunun için öğretmenin mesleki gelişiminin desteklenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve okulun karar alma süreçlerine katılımının sağlanması gerekli görülmektedir (Park, 2005). Tüm bu uygulamalar öğretmenin okula bağlılığını arttırmanın yolları arasında yer almaktadır (Collie, Shapka ve Perry, 2011). Öğretmenlerin örgüte bağlılığında ayrıca okulun hedeflerine inanmak, destek sağlamak, çaba göstermek ve okulda kalmaya gönüllü olmak yer almaktadır (Tsui ve Cheng, 2010).

Okulla bağlılık yaşayan öğretmenlerin okulun gelişimine ilişkin fikir ve düşüncelerini paylaşması kurumun gelişimine katkı sağlayabilmektedir. Ancak okulun gelişimine ilişkin fil-kirlerinin bilinçli olarak gizlenmesi okulun gelişiminin sekteye

uğramasına yol açabilmektedir (Kılıç vd., 2013). Dolayısıyla okula bağlılığı geliştirmek aynı zamanda sessizliğin ortadan kaldırılması için gerekli bir yol olduğu ifade edilebilir. Nitekim okullarda karşılaşılan sorunların çözümüne katkı sunacak fikirlerin önemsenmesi, yönetim ve öğretmen işbirliğinin sağlanması, hem tükenmişlik ve memnuniyetsizliğin artmasını engel oluşturmakta ve iş doyumunun düşme riskini en aza indirmekte hem de okulun amacına ulaşmasına katkı sunabilmektedir (Yılmaz ve Aytaç, 2019). Dolayısıyla her ne gerekçeyle olursa olsun kurumun menfaatine uygun olan fikirlerin ifade edilmesi kurumun gelişim gelişimi için gerekli görülmektedir.

Okullarda öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerini meslektaşları ve öğrencileriyle paylaşmaları, ortaya çıkan sorunlarla ilgili görüşlerini sunmaları, rahatlıkla düşüncelerini ifade edebilmeleri, yönetimle ilgili kararlara katılım sağlamaları eğitim sisteminin kalitesini arttırmaktadır (Dal ve Baskan, 2018). Okul yöneticilerinin öğretmenlerin gereksinimleri ve yaşadıkları sorunlar ile ilgili duyarlı olması, onları dinlemesi, öğretmenler arasında ayrım yapmaması ve sorunların çözümü için işbirliği yapması sessizlik ikliminin oluşmasını engelleyebilmektedir (Aladağ, 2019).

Okul ortamında öğretmenin bağlılık yaşaması görüldüğü üzere sessizliğin çözülmesine olanak sağlamakta dahası işinden doyum almasına imkân tanımaktadır. Nitekim öğretmenlerin meslektaşları, yöneticiler, öğrenciler diğer tüm paydaşlar ile olumlu ilişkiler kurması, okula bağlanmalarına, güven duymalarına ve ilişkileri sürdürmelerine olanak tanımaktadır (Gafa ve Dikmenli, 2019). Dahası öğretmenin okula bağlanma yoluyla iş doyumu yaşaması öğrencinin başarısı ile de ilişkili görülmektedir (Akşit Aşık, 2010; Yavuz ve Karadeniz, 2009). İşinden doyum almayan öğretmenler bir görevi yerine getirme ve sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar (Surada, 2015). İşinden doyum sağlayan

öğretmenler işlerine dört elle sarılmakta ve daha verimli olmanın yollarını aramayı tercih etmektedirler.

Türkiye'de okulöncesi eğitim bilindiği üzere zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır. Dolayısıyla bu eğitim kurumları çocuğun ilkokula hazırlanmasında kilit bir rol oynamaktadır. Okul öncesi eğitim hem bağımsız okulöncesi kurumlarında hem de bir okul bünyesinde kurumlarda sunulmaktadır. Bağımsız okulöncesi kurumları aynı branştan öğretmenlerin olduğu kurumlar iken bir okul bünyesindeki anasınıfları ise farklı branşların da olduğu okullarda yürütülmektedir. Tüm bu farklılıklara rağmen sınıf içi uygulamalar benzerlik gösterebilmektedir. Nitekim okulöncesi eğitimin amacı daha önce de ifade edildiği gibi çocuğun ilkokula hazırlanmasıdır. Böylesine önemli bir rol üstlenen kurumlarda okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel (okula, öğrenciye, öğretime) bağlılık yaşaması, okulun gelişimine katkı sunacak fikirlerini ifade edebileceği ortamlar bulması, yönetim, meslektaş ve diğer tüm paydaşlarla işbirliği yapması işinden verim elde etmesine ve iş doyumu yaşamasına olanak tanımaktadır. Nitekim araştırmalarda işbirliğine dayalı, mesleki dayanışmanın olduğu, ortak amaç ve ortak öğrenmenin olduğu okul kültüründe öğretmenlerin okula bağlılıklarının arttığına işaret etmektedir (Çoban, 2015). Dahası okulöncesi öğretmenlerinin yöneticinin olumlu kültürel liderlik davranışlarının da iş doyumunu arttırdığı görülmektedir (Çek, 2011).

Bu araştırmada son olarak daha büyük örneklemler için bootstrapping analizi yapılmıştır. Yani, bu araştırmada elde edilen bulguların daha büyük örneklemler için d anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının arttırılması sessizlik düzeylerinin düşürülmesine ve işlerinden aldıkları doyumun arttırılmasına olanak tanımaktadır.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda elde araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler geliştirilmiştir. Araştırmanın önerileri sırası ile aşağıda verilmiştir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma kesitsel ve nicel bir araştırmadır. Araştırmacılar nitel araştırmalar yaparak okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının belirleyicilerini çalışabilirler.
- Araştırmacılar boylamsal araştırmalar yaparak okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının zaman içerisinde değişimini inceleyebilirler.
- Deneysel araştırmalar yoluyla farklı okul türlerinde çalışan okulöncesi öğretmenlerinin işdoyumu, örgütsel bağlılık ve sessizliklerinin gelişimleri incelenebilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Bir okul bünyesinde olan okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını geliştirmeye yönelik programlar hazırlanarak uygulanabilir.
- Okulöncesi kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizliklerini aşmanın/azaltmanın bir yolu olarak karar alma süreçlerine öğretmenler daha aktif teşvik edilmelidir.
- Okulöncesi kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları arttırmak için okul içinde öğretmenin gelişimine katkı sunacak eğitimler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211.

Akbal, S. (2022). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli.

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 467*, 31-51.

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11*(24), 205-230.

Aladağ, C. (2019). *Lise müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health (Abingdon,England), 27*(1), 38-44.

Allen, I. E., ve Seaman, J. (2014). Opening the Curriculum: Open Educational Resources in US Higher Education, 2014. *Babson Survey Research Group*.

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal, 33*(4), 847-858.

Alparslan, A. M. (2010). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir*

araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Angle, H. L., ve Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, *10*(2), 123-146.

Angle, H. L., ve Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, *29*(1), 31-50.

Aydın, Y. (2016). Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, *22*(2), 165-192.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, *3*(4), 77-86.

Babaoğlan, E. ve Yılmaz, F. (2012). İlköğretim okullarında karara katılma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(3), 1-12.

Balay, R. (2000a). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balay, R. (2000b), *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık,* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balay, R. (2004). *Örgüte bağlılık.* İstanbul: Pegem Yayınları.

Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık.* Ankara: Pegem.

Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Baltaş A. (2013). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Barçin, N. (2012). *İşletmelerde örgütsel sessizliğin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Başaran, M., ve Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *38*(3), 949-963.

Batmunkh, M. (2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, *Sayıştay Dergisi, 59,* 125-139.

Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 1*(28), 7-15.

Becker, H. S. (1960). "Notes on The Concept of Commitment", *American Journal of Sociology, 66*(1), 32-40.

Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa

Bozkuş, K., Karacabey, M. F., ve Özdere, M. (2019). Okulun kolaylaştırıcı örgütsel yapısı ile örgütsel sessizlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiler. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, *10*(19), 107-129.

Brayfield, A. H., ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*(5), 307.

Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public Administration Review*, 339-347.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2016). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20* (2) , 95-108.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15*(1), 5-34.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multiform study. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(3), 245-261.

Can, E. ve Ozan, C. (2020). Sınıf öğretmenlerinin okul yönetimine katılımının incelenmesi. *Milli Eğitim, 49*(225), 55-87.

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Cemaloğlu, N. (2019). *Yönetimin pin kodu.* Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Chow, I. H. S. (1994). Organizational Commitment and Career Development Of Chinese Managers In Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*, *6*(4), 3-9.

Collie, R. J., Shapka, J. D. ve Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: the impact of school climate and social- emotional learning. *Psychology in the Schools. 48*(10), 1034- 1048.

Commeiras, N., ve Fournier, C. (2001). Critical evaluation of Porter et al.'s organizational commitment questionnaire: Implications for researchers. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 21*(3), 239-245.

Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16* (1), 145-162.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği, neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz.* Detay Yayıncılık: Ankara

Çek, F. (2011). *Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi (Temel kavramlar-uygulamalar-programlama.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Çetindere, E. D. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Çetinkanat, A. C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çitli, İ. İ. (2015). *Örgütsel sessizlik ile tükenmişlik arasındaki ilişki ve bir araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.

Çoban, D., ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17*(3), 317-348.

Çoban, T. (2015). *Okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerine etkilerinin incelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dal, H. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Dal, H. ve Baskan, G. A. (2018). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi, 24* (1), 45-91.

Daşçı, E., ve Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 129-166.

Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Doğan, N. (2005*). İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

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.

Eerde, W. V. ve Thierry, H. (1996). Vroom's expentacy models and work-related criteria: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 575-586.

Egi, C. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eğinli T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23* (3), 35-52.

Elbir, Ö. (2006). *'Motivasyon Araçlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Kütahya Ceza İnfaz Kurumu'nda Bir Uygulama''* Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.

Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 16(4), 511-536.

Erdil, O., H. Keskin, S.Z. İmamoğlu ve S. Erat. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5*(1): 17-26.)

Erdoğmuş, H. (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (Tıpkı 16). İstanbul: Beta.

Erenler, E. (2010). *Çalışanlarda sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisi: Turizm sektöründe bir alan araştırması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Eroğlu, A.H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U.C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi işgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16* (2), 97-124.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14*, 115-121.

Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations,* New York: The Free Press.

Evkaya, C. (2019). *Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Firestone, W. A., ve Rosenblum, S. (1988). Building commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 10*(4), 285-299.

Gafa, İ. ve Dikmenli, Y. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(1): 131-150.

Gelade, G. A., Dobson, P., ve Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: effect of economy, product of personality or consequence of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology, 37*(5), 542-556.

Gören, T., ve Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi, 40*(40), 69-87.

Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi, 2*(1), 37-56.

Gümüş, A. (2013). *İlkokul Yöneticilerinde Güçlendirici Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü (Ankara İli Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Ankara.

Harvey, M., Novicevic, M. M., Buckley, M. R., ve Halbesleben, J. R. (2004). The Abilene Paradox After Thirty Years:-A Global Perspective. *Organizational Dynamics*, *2*(33), 215-226.

Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health services research*, *41*(4p2), 1539-1554.

Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, *6* (1), 53-60.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi.

Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2013). Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları. *Eğitim ve Bilim, 38*(167), 50-64.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review, 33*(4), 499-517.

Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341-349.

Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *3*(2), 74-89.

Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24*(3), 139-161.

Keser, A., ve Öngen Bilir,B.(2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *3*,229-239.

Kılıç, G., Tunç, T. Saraçlı, S. ve Kılıç, İ. (2013). Örgütsel stresin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Beş yıldızlı termal otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 5*(1), 17-32.

Kılıç, M. Y. (2020). Otantik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve öğretmenlerin iş tatmini üzerine etkisinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *28*(6), 2271-2283.

Kılıç, T. ve Saygılı, İ. (2019). Örgütsel iletişimin örgütsel sessizliğe etkileri: Havacılık bakım merkezlerinde bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 28* (1), 111-125.

Knoll, M., ve Van Dick, R. (2013). Do I hear the whistle…? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *Journal of business ethics*, *113*(2), 349-362.

Koch, J. L., ve Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, *12*(1), 119-128.

Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(28) , 200-211.

Kolay, A. (2012). *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köse, E. K. (2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2,* 28-36.

Köse, H.S. (2021). *Öğretmenlerin Karar Sürecine Katılımı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı. Samsun.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(11), 101-115.

Laeeque, S. H., ve Bakhtawari, N. Z. (2014). Employee silence as a determinant of organizational commitment: Evidence from the higher education sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, *6*(20), 46-51.

Manyas, S. (2018). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 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), 1563-1568.

Moçoşoğlu, B. (2019). *Okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa

Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2021). Eğitim kurumlarındaki örgütsel sessizlik ve sesliliğe ilişkin öğretmen algılarının incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(42), 1382-1408.

Morris, J. H., ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of management Journal*, *24*(3), 512-526.

Morrison, E. W., ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, *25*(4), 706-725.

Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. (1982). *Employee Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.* New York: Academic.

Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.

Nartgün, Ş. S., ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslarası İnsan Bilimleri Dergisi, 7*(1), 288-316.

Niehoff, S. R. L. (1995). *Job satisfaction, organizational commitment, and individual and organizational mission values congruence: Investigating the relationships*. Doctoral dissertation, Gonzaga University.

Noelle-Neumann, E. (1977). Fikir ikliminde çalkantılar: Sessizlik sarmalı teorisinin metodolojik uygulamaları. *Kamuoyu Üç Ayda Bir*, 41 (2), 143-158.

Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi: İstanbul İli Maltepe İlçesi örneği* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 13* (1), 39-51.

Özdemir, N., ve Turan, S. (2018). Okul müdürlerinin manipülatif davranışları ile öğretmenlerin özerklik algıları ve bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, *19*(2), 1707-1726.

Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 113-130.

Özkalp E. ve Kırel Ç. (2016). *Örgütsel Davranış.* Bursa: Ekin Yayınevi

Öztürk, H. (2014). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi, Konya.

Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2016). Sessizlikteki mobbing: Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18*(30), 71- 80.

Özüpek, A. A. (2019). *Örgütsel sessizlik, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki: İnşaat sektörü üzerine bir çalışma.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Panahi, B., Veiseh, S., Divkhar, S., ve Kamari, F. (2012). An empirical analysis on influencing factors on organizational silence and its relationship with employee's organizational commitment. *Management Science Letters, 2*(3), 735-744.

Park, C., ve Keil, M. (2009). Organizational silence and whistle-blowing on IT projects: An integrated model. *Decision Sciences*, *40*(4), 901-918.

Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice, 11*:5, 461-485.

Penley, L. E., ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior, 9*(1), 43-59.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563.

Polat, İ., ve Yavuz, Y. (2021). Öğretmenlerin Karara Katılmaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *6*(1), 263-281.

Preacher, K.J., ve Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879-891.

Premeaux, S. F. ve Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of management studies, 40*(6), 1537-1562

Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations, 18*(2), 194-211.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review, 10*(3), 465-476.

Ryan, K. D., ve Oestreich, D. K. (1998). *Driving fear out of the workplace: Creating the high-trust, high-performance organization*. Jossey-Bass.

Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2001). *Organizational psychology. Ezgi Bookstore, Bursa*.

Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organizational behavior and belief.* In Staw, B. & Salancik, G. (Eds.), New directions in organizational behavior (pp. 154). Chicago: St. Clair.

Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics, 6*(1), 62-80.

Sardoğan, İ. (2017). *Öğretmenlerde örgütsel sessizlik.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Saygılı, D. (2016). *Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik/Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Sevimli, F. ve Ö.F. İşcan. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 5*(1): 55-64.

Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim, 35*(156), 142-159

Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research, 92*(2), 67-73.

Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6*(12), 131-154.

Silah, M. (2005). Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Slade, M. R. (2008). *The adaptive nature of organizational silence: A Cybernetic exploration of the hidden factory.* (Doktora Tezi), George Washington Universitesi, Washington.

Surada, S. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri.* Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Şencan, N. S. (2011). *Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şenel, S. R. (2019). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sessizlik ile Mesleki Doyum İlişkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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.

Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Taştan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim, 33*(147), 54-70.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.

Tiktaş, G. (2012). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisi üzerine bir* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Tsui, K. T. ve Cheng, Y. C. (2010). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multilevel analysis. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice, 5*(3), 249-268.

Tuncer, A. (1995). *MEB bilgisayar eğitimi ve hizmetleri genel müdürlüğü personelinin iş doyumu ve örgüte bağlılık durumları.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.

Türe, Ö. Ü. A., ve Akkoç, İ. (2020). Hemşirelerde Çalışma Ortamında Algılanan Güvenin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *5*(2), 139-155.

Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Uğurlu, C. T., ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *41*(41), 434-448.

Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Uştu, H., ve Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *Elementary Education Online, 16*(3), 1262-1274.

Vakola, M. ve Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation. *Employee Relations, 27* (5), 441-458.

Valaei, N., ve Rezaei, S. (2016). Job Satisfaction and Organizational Commitment. Management *Research Review, 39*(12).

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vurdu, U. (2017). *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Wallace, J. E. (1995). *Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. Administrative Science Quarterly, 40*(2), 228-255.

Wang, H., Ma, B., Liu, X., ve Liu, S. (2014). Job security and work outcomes in China: Perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *42*(7), 1069-1076.

Yaşar, T. (2021). *Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki: Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüyle Ortak Yürüttüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı. İstanbul.

Yavuz, C. ve Karadeniz, B. C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2*(9), 507-519.

Yavuzkılıç, S. (2020). Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, *12*(1), 33-48.

Yıldızöz, T. (2021). *Öğretmenlerin Sosyal Kaytarma Davranışları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılıklarının Aracılık Rolü.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı. Siirt.

Yılmaz, O. ve Aytaç, T. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kıdem değişkeni açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(2), 408-425.

Yumuşak, Y. Ö. Özafşarlıoğlu ve H. Yıldız. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi. 4*(2): 56-79.

Yüksekbilgili, Z., ve Akduman, G. (2017). Yapılan İşin Anlamı Ve Personel Devir Hızı İlişkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi*, 67-76.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri; Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6*(2), 291-306.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. In *Nursing forum* (Vol. 36, No. 2, p. 14). Blackwell Publishing Ltd..

EKLER

EK-1 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu araştırmanın amacı, okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Sorulara vereceğiniz içten ve samimi cevaplar çalışmanın sağlıklı bir biçimde sonuçlanmasına yardımcı olacaktır. Cevaplarınız araştırma amacıyla kullanılacak ve bilgiler saklı tutulacaktır. Aşağıdaki maddeleri dikkatle okuyunuz. Kendi durumunuza uygun cevabı bulup (X) işareti koyarak işaretleme yapınız. Katılımınızdan için teşekkür ederim.

Sümeyye ANUK İŞLEK
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Lütfen tüm soruları işaretlemeye dikkat ediniz ve isim yazmayınız.

1. Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yasınız?(Lütfen rakam ile yazınız) :……..
3. Mesleki Kıdeminiz: (Lütfen rakam ile yazınız) :……..
4. Bulunduğunuz okuldaki hizmet süresi: (Lütfen rakam ile yazınız):……..
5. Kurumunuz: ( ) Bağımsız anaokulu
   ( ) Bir okul bünyesindeki anasınıfında görev yapıyorum.
   ( ) Diğer (Lütfen yazınız): …….

BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Yönerge: Aşağıda çalıştığınız kurum hakkındaki bakış açınızı yansıtan çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuyun ve her bir ifadenin sizi ne kadar yansıttığını/ sizin için ne kadar doğru olduğu konusunda uygun kutucuğu (X) işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Orta düzeyde katılıyorum**	**Büyük ölçüde katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1.Okulum, elimden gelenin en iyisini yapmam için bana ilham verir.	1	2	3	4	5
3. Bu okulun kaderiyle gerçekten çok ilgileniyorum.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığımız okulun ne denli harika bir yer olduğunu arkadaşlarımla düzenli olarak konuşurum.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ

Yönerge: Aşağıda iş yerinde kendinizi ifade etmeniz hakkındaki bakış açınızı yansıtan çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuyun ve her bir ifadenin sizi ne kadar yansıttığını/ sizin için ne kadar doğru olduğu konusunda uygun kutucuğu (X) işaretleyiniz.

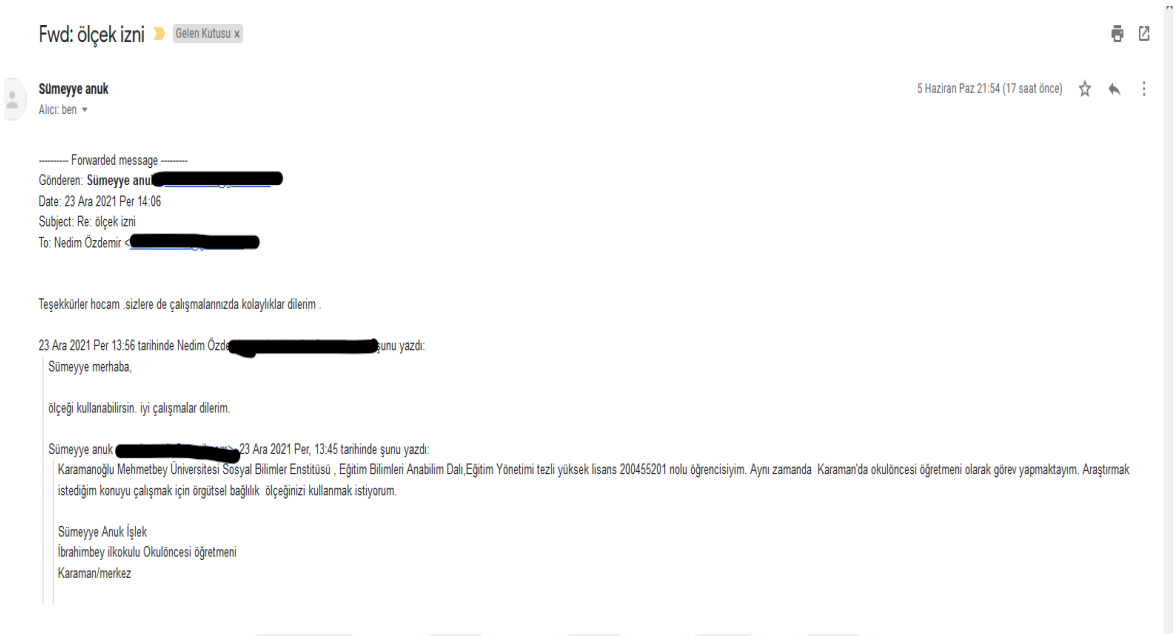
	Hiç katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Orta düzeyde katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Tamamen katılıyorum**
1. Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.	1	2	3	4	5
9. Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.	1	2	3	4	5
13. Okul yöneticilerinin "En iyi ben bilirim" tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.	1	2	3	4	5
17. Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 4: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Yönerge: Aşağıda iş yaşamınız ile ilgili bakış açınızı yansıtan çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuyun ve her bir ifadenin sizi ne kadar yansıttığını/ sizin için ne kadar doğru olduğu konusunda uygun kutucuğu (X) işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Ne katılıyorum Ne katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1.Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.	1	2	3	4	5
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5

EK-2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



Fwd: ölçek izni Gelen Kutusu x

Sümeyye anuk 5 Haziran Paz 21:54 (17 saat önce)
Alıcı: ben

---------- Forwarded message ---------
Gönderen: **Sümeyye anu**[redacted]
Date: 23 Ara 2021 Per 14:06
Subject: Re: ölçek izni
To: Nedim Özdemir <[redacted]

Teşekkürler hocam .sizlere de çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim .

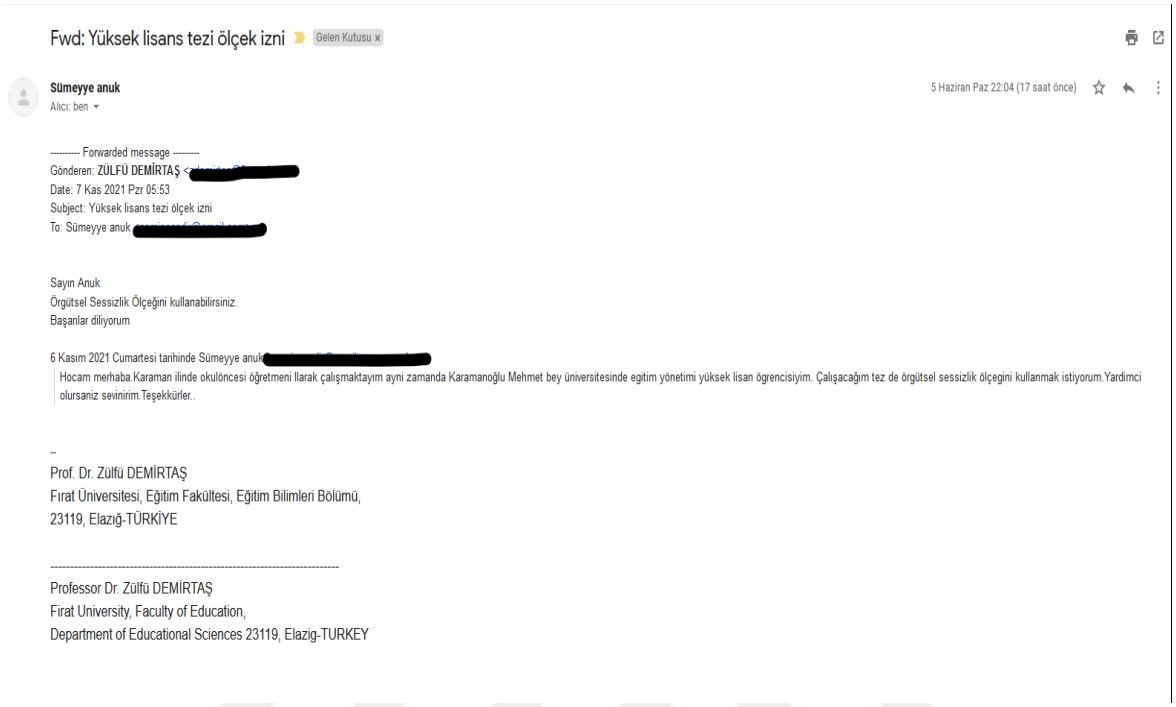
23 Ara 2021 Per 13:56 tarihinde Nedim Özde[redacted]şunu yazdı:
Sümeyye merhaba,

ölçeği kullanabilirsin. iyi çalışmalar dilerim.

Sümeyye anuk [redacted] 23 Ara 2021 Per, 13:45 tarihinde şunu yazdı:
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans 200455201 nolu öğrencisiyim. Aynı zamanda Karaman'da okulöncesi öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Araştırmak istediğim konuyu çalışmak için örgütsel bağlılık ölçeğinizi kullanmak istiyorum.

Sümeyye Anuk İşlek
İbrahimbey ilkokulu Okulöncesi öğretmeni
Karaman/merkez

EK-3 ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



Fwd: Yüksek lisans tezi ölçek izni Gelen Kutusu x

Sümeyye anuk
Alıcı: ben

5 Haziran Paz 22:04 (17 saat önce)

---------- Forwarded message ---------
Gönderen: **ZÜLFÜ DEMİRTAŞ** <[redacted]
Date: 7 Kas 2021 Pzr 05:53
Subject: Yüksek lisans tezi ölçek izni
To: Sümeyye anuk [redacted]

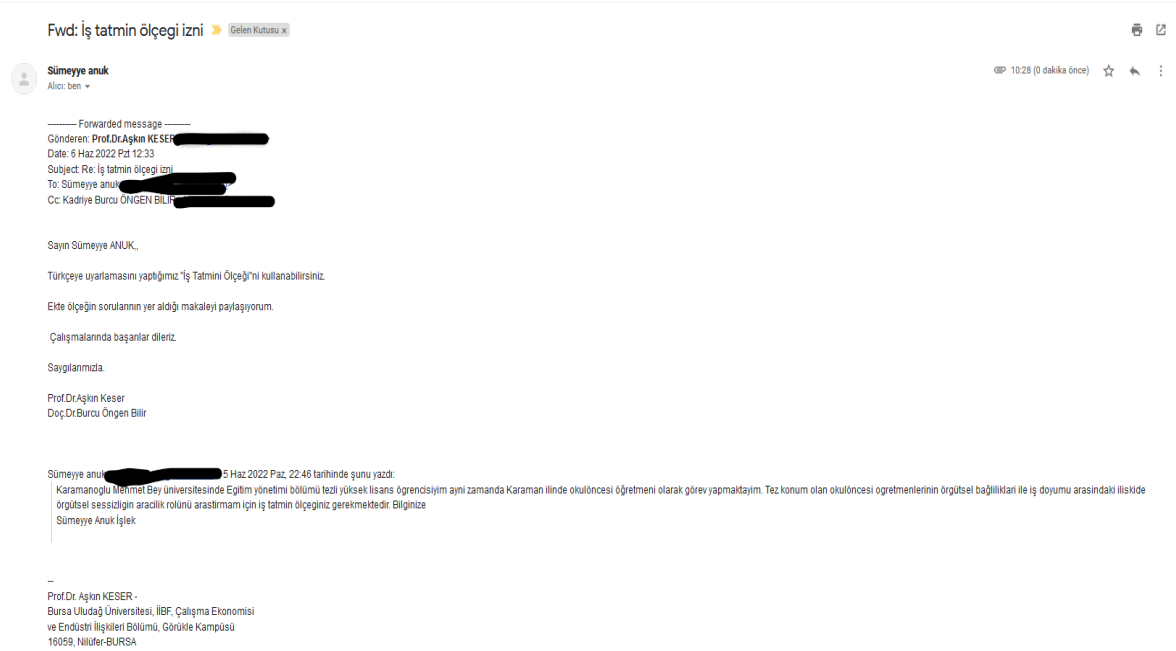
Sayın Anuk
Örgütsel Sessizlik Ölçeğini kullanabilirsiniz.
Başarılar diliyorum

6 Kasım 2021 Cumartesi tarihinde Sümeyye anuk[redacted]
> Hocam merhaba.Karaman ilinde okulöncesi öğretmeni llarak çalışmaktayım ayni zamanda Karamanoğlu Mehmet bey üniversitesinde egitim yönetimi yüksek lisan ögrencisiyim. Çalişacağım tez de örgütsel sessizlik ölçegini kullanmak istiyorum.Yardimci olursaniz sevinirim.Teşekkürler..

--
Prof. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ
Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,
23119, Elazığ-TÜRKİYE

Professor Dr. Zülfü DEMİRTAŞ
Firat University, Faculty of Education,
Department of Educational Sciences 23119, Elazig-TURKEY

EK-4 İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



Fwd: İş tatmin ölçegi izni Gelen Kutusu ×

Sümeyye anuk
Alıcı: ben

10:28 (0 dakika önce)

---------- Forwarded message ---------
Gönderen: **Prof.Dr.Aşkın KESER** [redacted]
Date: 6 Haz 2022 Pzt 12:33
Subject: Re: İş tatmin ölçegi izni
To: Sümeyye anuk [redacted]
Cc: Kadriye Burcu ÖNGEN BİLİR [redacted]

Sayın Sümeyye ANUK,,

Türkçeye uyarlamasını yaptığımız "İş Tatmini Ölçeği"ni kullanabilirsiniz.

Ekte ölçeğin sorulanının yer aldığı makaleyi paylaşıyorum.

Çalışmalarında başarılar dileriz.

Saygılarımızla.

Prof.Dr.Aşkın Keser
Doç.Dr.Burcu Öngen Bilir

Sümeyye anuk [redacted] 5 Haz 2022 Paz, 22:46 tarihinde şunu yazdı:

> Karamanoglu Mehmet Bey üniversitesinde Egitim yönetimi bölümü tezli yüksek lisans ögrencisiyim ayni zamanda Karaman ilinde okulöncesi öğretmeni olarak görev yapmaktayim. Tez konum olan okulöncesi ogretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu arasindaki iliskide örgütsel sessizligin aracilik rolünü arastirmam için iş tatmin ölçeginiz gerekmektedir. Bilginize
> Sümeyye Anuk İşlek

--
Prof.Dr. Aşkın KESER -
Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi
ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Görükle Kampüsü
16059, Nilüfer-BURSA

EK-5 ARAŞTIRMA İZNİ

KMÜ Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 01.04.2022-64383

T.C.
KARAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-99371540-605.01-46908615 31.03.2022
Konu : Sümeyye ANUK İŞLEK (Araştırma İzni)

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı Genelgesi
b) 22.03.2022 tarihli ve 62782 sayılı yazınız.
c) Valilik Makamının 31.03.2022 tarihli ve 46892840 sayılı Oluru.

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencisi Sümeyye ANUK İŞLEK ***"Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü"*** konulu anket çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı resmi ilkokul ve resmi/özel anaokullarda görev yapan öğretmenlere yönelik ilgi (b) yazı doğrultusunda çalışma yapmak istemektedir. Bu bağlamda,

Müdürlüğümüze bağlı resmi ilkokul ve resmi/özel anaokullarda görev yapan öğretmenlere yönelik ilgi (b) yazıda adı geçen öğrencinin anket yapma çalışma talebi Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile uygun görülmüştür.

Bu kapsamda, anket çalışmasının ilgi (a) Genelge esasları ve Valilik Makamının ilgi (c) onayında belirtilen şartlar doğrultusunda yapılması, araştırma sonuçlarının izin alınmadan paylaşılmaması ve sonuç raporlarının Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğüne gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

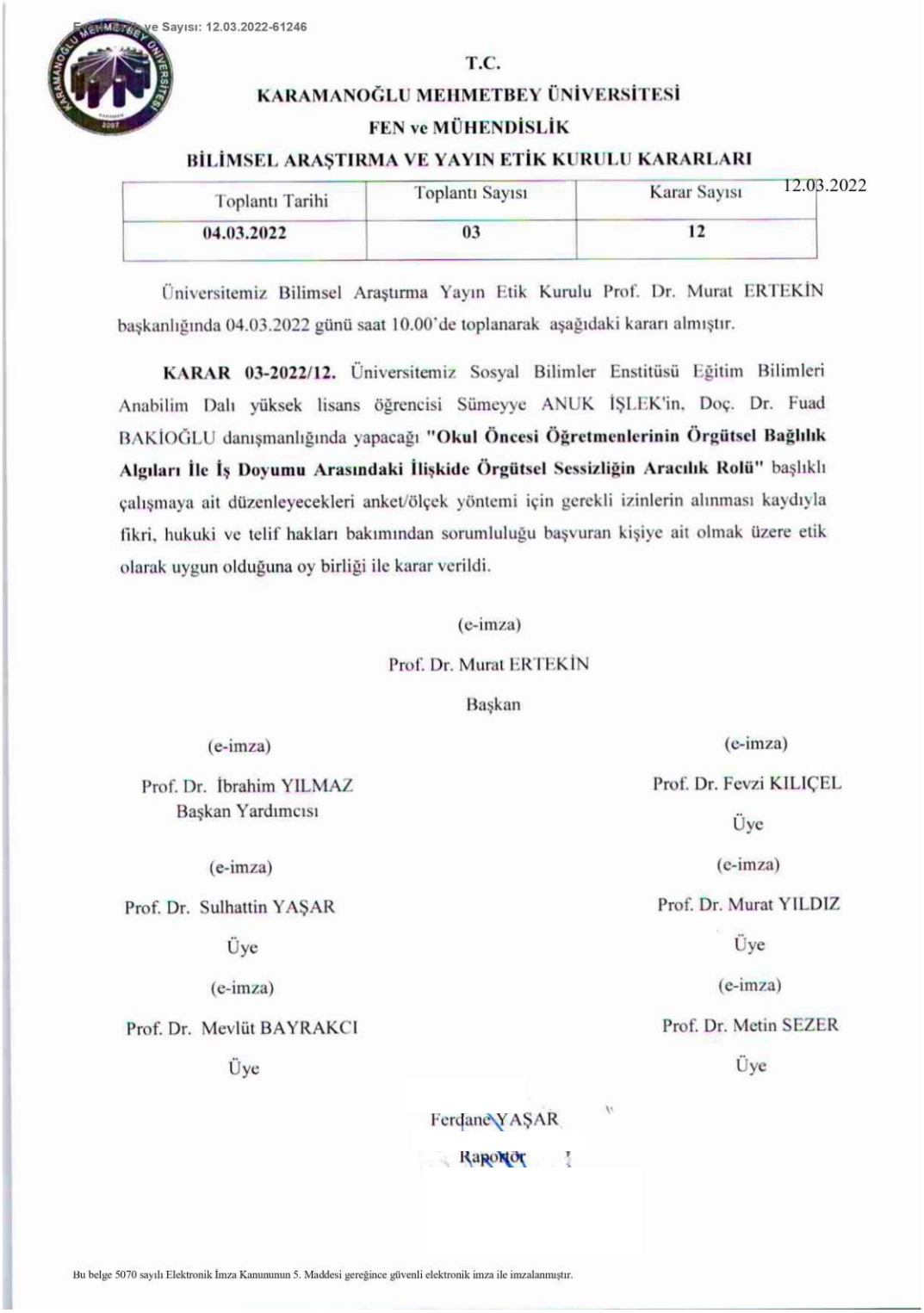
Abdurrahman KURT
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek: İlgi (c) Valilik Oluru (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Hamidiye Mahallesi Fevzi Paşa Caddesi No:18 Karaman/Merkez
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys Bilgi için
Telefon No :
Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
E-Posta:
İnternet Adresi: Faks
Kep Adresi :
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 47f9-8644-345a-af2b-9d37 kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-6 BİLİMSEL ARAŞTIRMA ve YAYIN ETİK KURUL KARARI



Evrak Tarihi ve Sayısı: 12.03.2022-61246

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
FEN ve MÜHENDİSLİK
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

12.03.2022

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
04.03.2022	**03**	**12**

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Prof. Dr. Murat ERTEKİN başkanlığında 04.03.2022 günü saat 10.00'de toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR 03-2022/12. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Sümeyye ANUK İŞLEK'in, Doç. Dr. Fuad BAKİOĞLU danışmanlığında yapacağı **"Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algıları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü"** başlıklı çalışmaya ait düzenleyecekleri anket/ölçek yöntemi için gerekli izinlerin alınması kaydıyla fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuran kişiye ait olmak üzere etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

(e-imza)
Prof. Dr. Murat ERTEKİN
Başkan

(e-imza)
Prof. Dr. İbrahim YILMAZ
Başkan Yardımcısı

(e-imza)
Prof. Dr. Fevzi KILIÇEL
Üye

(e-imza)
Prof. Dr. Sulhattin YAŞAR
Üye

(e-imza)
Prof. Dr. Murat YILDIZ
Üye

(e-imza)
Prof. Dr. Mevlüt BAYRAKCI
Üye

(e-imza)
Prof. Dr. Metin SEZER
Üye

Ferdane YAŞAR
Raportör

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.