

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK İLE MESLEKİ DOYUM
İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serdar Recep ŞENEL

İstanbul

Ekim, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK İLE MESLEKİ DOYUM İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serdar Recep ŞENEL

Danışman: Doç.Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU

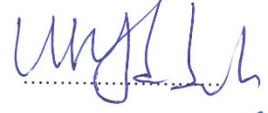
İstanbul

Ekim, 2019

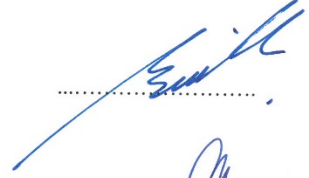
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

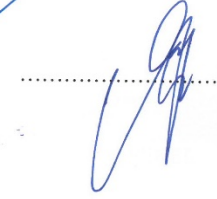
Danışman Doç. Dr. M. Yüksel ERDOĞDU



Üye Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

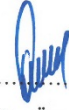


Üye Dr. Öğr. Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Sessizlik İle Mesleki Doyum İlişkisi**” adlı çalışmamın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Serdar Recep ŞENEL

ÖNSÖZ

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sessizlik ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile hazırlamış olduğum yüksek lisans tezimin eğitim bilimlerine katkı sunmasını diler; İlk olarak yüksek lisans eğitimimde bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan, her zaman olumlu yaklaşan ve sabırla çalışmamı destekleyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU hocama, yüksek lisans eğitimi süresince bizlerle akademik bilgilerini paylaşan İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi öğretim üyelerine ve tüm çalışanlarına, tüm yaşantım boyunca desteklerini esirgemeyen aileme çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Serdar Recep ŞENEL

ÖZET

**ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK İLE MESLEKİ DOYUM İLİŞKİSİ**

Serdar Recep ŞENEL

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU

Ekim- 2019,120+ X sayfa

Bu araştırma öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın evreni, 2016-2017 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki devlet okullarındaki 374 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği (GAÖ), Beş Faktör Kişilik Testi Ölçeği uygulanmıştır. Kadınlar ile erkekler arasında kişilik özellikleri puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Kadınlar ile erkekler arasında meslek doyumunu puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunu branş öğretmenlerine göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Gruplar arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan teste göre 11-15 yıl çalışanların öz disiplin algısı ve duygu algısı diğer kıdemlere göre daha olumlu algılanmaktadır. Katılımcıların kişisel özellikler algıları, mesleki doyumları ve örgütsel sessizlik düzeyleri genel olarak yüksektir. Bu durum öğretmenlerin kişilik özellikleri ile mesleki doyum ve örgütsel sessizlikleri arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Meslek Doyumunu en fazla İzolasyon etkilemekte iken en az Gelişime Açıklık etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: kişilik, örgütsel sessizlik, mesleki doyum

ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERSONALITY
TRAITS AND ORGANIZATIONAL SILENCE AND JOB
SATISFACTION**

Serdar Recep ŞENEL

Master, Educational Management and Supervision

Thesis Supervisor: Asst. Prof. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU

October-2019, 120 +X Pages

The main purpose of this study is to measure the relationship between teachers' personality traits and organizational silence and job satisfaction. The population of the research consists of 374 teachers in the public schools in Esenyurt district of Istanbul province in the 2016-2017 academic year. In the research, literature survey and survey method which is one of the scientific research methods were used. In the study; Personal Information Form, Organizational Silence Scale, Job Satisfaction Scale (VAS), Five Factor Personality Test Scale were applied. There was no statistically significant difference between men and women in terms of personality traits scores. There was no statistically significant difference between men and women in terms of occupational satisfaction score. The professional satisfaction of the classroom teachers is significantly higher than the branch teachers. According to the test conducted for the meaningfulness of the difference between the groups, self-discipline perception and emotion perception of employees between 11-15 years are perceived more positively than other seniorities. Participants' perceptions of personal characteristics, professional satisfaction and organizational silence were generally high. This shows that there is a relationship between teachers' personality traits and job satisfaction and organizational silence. While isolation affects the job satisfaction the most, openness to the improvement affects the job satisfaction the least.

Key Words: Personality traits, organizational silence, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
TEZ ONAYI	İİİ
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	İİİ
ÖNSÖZ.....	İİİ
ÖZET.....	İİİ
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	X

BÖLÜM I

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5

BÖLÜM II

2. KİŞİLİK KAVRAMI VE ÖĞRETMENLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI, MESLEKİ DOYUM KAVRAMI.....	
---	--

2.1.1 Kişilik Kavramı	8
2.1.2 Kişiliğin Tanımı.....	9
2.1.3 Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler.....	11
2.1.3.1 Bedensel (fizyolojik-biyolojik) faktörler.....	11
2.1.3.2 Kültürel Faktörler	12
2.1.3.3 Aile Faktörü.....	12
2.1.3.4 Sosyalleşme Süreci (sosyal yapı ve sosyal sınıf)	13
2.1.3.5 Durumsallık Faktörü.....	14
2.1.3.6 Diğer Faktörler	14
2.1.4 Kişilik Özellikleri	14
2.1.5 Kişilik Tipleri	17
2.1.5.1 Freidman ve Rosenman'ın A ve B Kişilik Tipleri	17
2.1.5.2 Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri.....	17
2.1.5.3 Enneagram Kişilik Tipleri	17
2.1.5.4 Myers-Briggs Tipi Kişilik Tipolojisi.....	19
2.1.6 Kişilik Ölçümleri	19
2.1.7 Örgütsel Davranış Açısından Kişilik.....	20
2.1.7.1 Kişi Örgüt Bütünleşmesinde Kişilik Faktörü	21
2.1.8 Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri	22
2.1.9 Kişilik Üzerine Yapılan Araştırmalar	27
2.2.1 Sessizlik ve Örgütsel Sessizlik Kavramı	29
2.2.2 Örgütsel Sessizlik Teorileri	30
2.2.2.1 Bekleyiş teorisi	30
2.2.2.2 Fayda-Maliyet analizi teorisi.....	31
2.2.2.3 Sessizlik Sarmalı Teorisi	31
2.2.2.4 Kendini duruma uyarılama teorisi	32
2.2.2.5 Bilişsel çelişki teorisi.....	32
2.2.2.6 Planlı davranış teorisi	33
2.2.2.7 Duygusal olaylar teorisi.....	33
2.2.2.8 Atfetme teorisi	33
2.2.2.9 Abilene paradoksu	34
2.2.2.10. Mum Etkisi	34
2.2.2.11. Sağır kulak sendromu	34
2.3.1 Örgütsel Sessizlik Nedenleri	35

2.3.1.1 Bireysel Nedenler	36
2.3.1.2 Örgütsel Nedenler.....	37
2.3.1.3 Yönetmel Nedenler	38
2.3.1.4 Kültürel Nedenler	39
2.3.2 Örgütsel Sessizlik Türleri	41
2.3.2.1 Kabullenici Sessizlik	41
2.3.2.2 Korumacı Sessizlik.....	42
2.3.2.3 Korunmacı Sessizlik.....	42
2.4. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları.....	43
2.4.1. Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Düzeydeki Sonuçları.....	43
2.4.2. Örgütsel Sessizliğin Bireysel Düzeydeki Sonuçları.....	44
2.5. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Araştırmalar	45
2.5.1. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	45
2.5.2. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	46
2.6.1 Mesleki Doyum Kavramı	47
2.6.2 Mesleki Doyumun Önemi	49
2.6.3 Meslek Doyumu İle İlgili Kuramlar	50
2.6.3.1 Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	50
2.6.3.2 ERG Kuramı.....	51
2.6.3.3 İki Etken Kuramı	52
2.6.3.4 Beklenti Kuramı	52
2.6.3.5 Denklik Kuramı	53
2.6.3.6 Karar Kuramı.....	54
2.6.3.7 Pekiştirme Kuramları.....	54
2.7. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler	54
2.7.1 Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	54
2.7.2 Mesleki Doyumu Etkileyen Örgütsel Faktörler	55
2.8. Mesleki Doyum İle İlgili Araştırmalar	56
2.8.1. Mesleki Doyum İle İlgili Yurtiçi Araştırmalar.....	56
2.8.2. Mesleki Doyum İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar.....	61

BÖLÜM III

3. YÖNTEM	64
------------------------	-----------

3.1. Araştırmanın Modeli.....	64
3.2. Evren ve Örneklem.....	64
3.3. Veri Toplama Teknikleri	66
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	66
3.3.2. Beş Faktör Kişilik Testi.....	66
3.3.3. Örgütsel Sessizlik Ölçeği	66
3.3.4. Mesleki Doyum Ölçeği.....	67
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	67

BÖLÜM IV 70

4. BULGULAR VE YORUMLAR..... 70

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER..... 91

5.1. Sonuçlar..... 91

5.2. Öneriler..... 97

KAYNAKÇA 1000

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu112

EK-2 Beş Faktör Kişilik Testi.....113

EK-3 Mesleki Doyum Ölçeği.....115

EK-4 Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....116

EK-5 Gökhan Kahveci'nin İzin Yazısı (Örgütsel Sessizlik Ölçeği)117

EK-6 Feride Bacanlı'nın İzin Yazısı (Mesleki Doyum Ölçeği) 118

EK-7 Anket Ve Araştırma İzin Talebi-1119

EK-8 Anket Ve Araştırma İzin Talebi-2120

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 2.1: Büyük Beş Kişilik Özellikleri Modelinin Örgütsel Davranışı Etkileme Ölçütü	22
Tablo 2.2: Kabullenici Ve Korumacı Sessizlik Boyutları.....	43
Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri Ve Yüzdeler	65
Tablo 3.2: Ölçek Puanlarının Normallik Test Sonuçları	69
Tablo 4.1: Katılımcıların Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri	70
Tablo 4.3: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Puanları İle Mesleki Doyum Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki.....	72
Tablo 4.4: Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği Ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.5: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği Ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Medeni Durumuna Göre T Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.6: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği Ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Branş Gruplarına Göre T Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.7: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği Ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 4.8: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği Ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	83
Tablo 4.10. Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Sessizliğin Mesleki Doyumu Yordaması	90

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı ve önemi, soruları, varsayımları, sınırlılıkları açıklanmış ve kullanılan kavramların tanımlaması yapılmıştır.

1.1. Problem Durumu

Antik çağlardan günümüze insanlar, hayatta kalmak için birçok faaliyette bulunmuştur. Basit faaliyetlerle başlayan meslekler, zaman içinde giderek daha karmaşık hale gelmiştir. Toplumun yapısındaki değişimin, ortaya çıkan bilgi ve mesleğin yeni bilgi ve teknolojisi ortaya çıkmıştır. Zamanla ortaya çıkan bu alanlar mesleklerin türünü ve kalitesini değiştirmiş ancak çalışanlarındaki beklentileri, ihtiyaçları ve davranışlarındaki farklılıkları ortaya çıkarmıştır. Belirli bir alanda çalışmak, başkalarının yararına bir şeyler üretmek ve bundan faydalanabilecek başka bir şey elde etmek amacı mesleklerin kaynağıdır. Sürekli olarak insan gıdası ile tükettiği enerjiyi tüketmeye, kapasitesini kullanmaya ve geliştirmeye çalışır, içinde yaşadığı dünyayı anlamaya ve onu kendi amaçları için değiştirmeye çalışır (Kuzgun, 2000).

İnsanlar hedeflerine ulaşmak için çeşitli çabalar harcarlar. Davranışların amacı gereksinimleri yerine getirmektir. Her davranışın arkasında gereksinimler vardır ve davranış bu gereksinimleri ele almak için makuldür. Bu gereksinimler fiziksel veya psikolojik olabilir (Dilekmen, 2005). Mesleğin insanların yaşamında merkezi bir rolü vardır. İnsan hayatının büyük bir zamanını kapsayan meslek, aynı zamanda insanların yaşam tarzlarını belirlemek için finansal bir temel oluşturur. Bu nedenle meslek, bireyin memnuniyetine ve memnuniyetine katkıda bulunacak şekilde olmalıdır (Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos, 2006: 256). Mesleğin doğru bir karar ile doğru seçilebilmesi durumunda, bireyin psikolojik, fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını daha üst düzeyde karşılamak mümkün olabilir (Yeşilyaprak, 2005: 192).

Bireylerin mesleklerini doyurmak ve işlerini verimli bir şekilde yapabilmek için mesleklerini yerine getirebilmeleri önemlidir. Hayat sadece ekonomik olarak değil, psikolojik olarak da önemlidir. Bireylerde iş doyumunu yüksek ise olumlu, düşük ise olumsuz tutum göstermektedir (Gezer, Kaya ve Köse, 2007: 26).

Çalışan memnuniyeti, insanların işlerinin ve işlerinin genel olarak farklı yönlerini nasıl algıladıkları olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, memnuniyet, bireyin karşılaşılan çeşitli durumlar hakkındaki genel tutumu olarak ifade edilebilir (Spector, 1997: 2). İnsanlar çalıştıkları meslekle sosyal statüde yer edinir. Çalışma gücü ve yaşam seviyesi üzerinde etkisi olan gelir koşulları meslek ile önemli ölçüde ilişkilidir. İnsanların yasama organına karşı tutumu, kesinlikle çalışma ortamına ve çevreden sağladığı maddi ve manevi doyuma bağlıdır (Tortop ve diğerleri, 2007: 256).

Öğretmenlik mesleği, bir toplumu güncel ve çağdaş yapan mesleklerin başında gelir. Öğretmenlerin davranışları, toplumun geleceğini şekillendirerek, genç nesillerin yetiştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, öğretmenlik mesleğini seçmek ve hizmet etmeden önce istenen davranışları benimsemek çok önemlidir. Bu durumu etkili bir şekilde gerçekleştirmek için, davranışlarında etkili olduğu düşünülen öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçlarını ortaya koymak, davranışları anlama ve yönlendirmede çok önemlidir. Çünkü bireyin profesyonel doyum sağlamak için tatmin olması gereklidir (Dilekmen, 2005: 9-11).

Okullarda öğrenmenin kalitesinde çeşitli faktörler rol oynamaktadır. Sınıfta öğrenmenin kalitesi, öğretmenin hedefleri koymasına, sınıfı düzenlemesine, içeriği düzenlemesine, öğrenme-öğretme sürecini organize etmesine, öğrencilerin sonuçlarını değerlendirmesine, geribildirim ve düzeltme gibi bazı faaliyetleri gerçekleştirmesine bağlıdır. Öğrenmenin kalitesi üzerinde büyük öneme sahip olan bu faaliyetlerin, belirli bir disipline göre yürütülmesi gerekir. Birey pratikte sadece doğuştan gelen yeteneklerini geliştirebilir. Disiplin pratiği yapmak, yaşam boyu insan olmak demektir (Şişman, 2002: 155).

Öğrenci olma davranışı, insanın ihtiyaçlarını karşılayan bir memnuniyetle sona ererse, davranış sıklığının arttığı söylenebilir. Bu profesyonel etkinliklerin gerektirdiği becerilere sahip olmakla mümkündür. Bu nedenle, beceri düzeyi ile mesleki tatmin arasında bir ilişki olduğunu belirtebiliriz. İş tatmini, bireyin iş seviyesiyle olan yetenek seviyesinin basit bir işlevi değildir. Aksine, iş tatmini, genel memnuniyet gibi pozisyonun gereklilikleri ile kişinin yetenekleri arasında bir etkileşim olarak ortaya çıkmaktadır (Kuzgun, 2000: 43).

Türkiye'de öğretmenlik mesleği çok kutsal bir meslektir. Cumhuriyetin ilk yıllarındaki durumu korunamamıştır ve özellikle 1970'ler için gelir düzeyi düşmüştür. Günümüzde

öğretmenler geçim sıkıntısı nedeniyle ikinci bir işte çalışıyorlar ve sayılarının artması nedeniyle devletin bu grubun ihtiyaçlarını karşılamada zorlukları olduğu belirtiliyor. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki memnuniyetini ve iletişimini ebeveynleriyle ve çevreleriyle iletmede yetersiz kaldıkları belirtilmektedir (Kılıç, 2009: 151).

Günümüzde öğretmenler yeni bilgi ve kültürlerle sürekli iletişim halinde olmakla birlikte, alanlarındaki ve alanlarındaki değişiklikleri takip edemedikleri ve kendilerini yenileyecek kültürel yoğunlukları, talepleri ve gelişmeleri gösteremedikleri belirtilmektedir. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde, bu tutumların ekonomik nedenlerden kaynaklandığı görülmüştür. Bu gerekçe geçerli olsa bile, geçerli bir sebep olarak değerlendirilmemelidir (Kılıç, 2001: 101).

Öğretmenlik mesleğinde birtakım eksikliklerin olması doğaldır. Ancak, bu yetersizliklerin üstesinden gelmenin en önemli belirleyicisi olarak, kişinin işi yapmayı sevdiği ve seçtiği söylenebilir. Seçilen mesleğin, çalışanın ve çalışanın mesleği anlık ihtiyaçların dikkatinden olumsuz yönde etkilenebilir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamak öncelikle öğretmenlere olan ihtiyacın belirlenmesine ve bu yönde yükseköğretim programlarının düzenlenmesine bağlıdır. O kadar ki; MEB ve YÖK 1990'lı yıllarda 48.000 kişiye ziraat mühendisi, veteriner veya antropolog olarak eğitim vermiş ve daha sonra bunları sınıf öğretmenleri olarak atamıştır (Akyüz, Y. 1998). Üniversitelerde sunulan programların öğrencinin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, uygun adayların bu programlara yerleştirilmesine bağlıdır. Adayın alanla ilgilenmemesi ve program için çalışmayı düşünmemesi, adaya verilen programın verimliliğini olumsuz yönde etkileyecek ve kaynakların yetersiz kullanılmasına yol açacaktır (Özden, 2005: 25). Bütün mesleklerde olduğu gibi, öğretmenlik mesleğindeki en önemli hedeflerden biri çalışanların verimlilik düzeylerini arttırmaktır. Bir organizasyonda istenen etkinliği sağlamak için çalışanların istekliliği artırılmalıdır (Dilekmen, 2005: 9). Mesleki faaliyetlerde bulunmak için gerekli becerilere sahip olma becerisi başarıya, düşük yetenek düzeyindeki başarısızlığa yol açar. Başarısız olan kişi işte tatmin olmayacaktır. Bu açıdan, öğretmenliğin gerektirdiği genel ve özel yetenekler ile öğretmenlik mesleğinden elde edilen memnuniyet arasında bir ilişki olduğu söylenebilir (Akbaba, 2002).

Öğretmenlik mesleğindeki başarı kavramı bağlamında, eğitim görmüş öğrencilerin topluma uyum sağlayacak şekilde eğitildikleri görülmektedir. Bu doğrultuda

öğrenciye yönelik programların geliştirilmesi son derece önemlidir. Ancak göz ardı edilmemesi gereken husus, eğitim sisteminde yapılan tüm değişikliklerin merkezdeki öğretmenler olmasıdır. Öğretmenlerin eğitim uygulamalarında akademik bilgiye sahip olmaları gerekli ancak yeterli değildir. Bu konuda Erçetin (2004) öğretmenlik mesleğinin bir sevgi mesleği olduğunu vurgulamaktadır. Öğretmenlik mesleğinde insan sevgisi, sabır, hoş görünüm, coşku, heyecan, öğrenci sorunları ve acıların olduğu bir meslektir. Öğretmenlerin bu ağır yükü üstlenmeleri için öncelikle kendileriyle barışık, mesleklerini seven, mesleklerinden zevk ve memnuniyet alan bireyler olmaları gerekir.

Literatürde öğretmenlik mesleğinde memnuniyeti etkilediği düşünülen birçok değişken vardır. Ücretler, terfi ve geliştirme tesisleri, çalıştıkları okulun yapısı, okudukları sınıfın atmosferi, meslekte geçirdikleri zaman, öğrenci davranışı, cinsiyet, iş arkadaşları, sosyal ihtiyaçlar, öğretmenlerin eğitim düzeyi gibi değişkenler araştırma konusu olmuştur (Karahan, 2006). Yukarıda verilen bilgiler ışığında bu araştırmanın temel problemi öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sessizlik ile mesleki doyum ilişkisini ortaya koymaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve örgütsel sessizlik ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Araştırmanın alt amaçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

1. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının betimsel istatistikleri hangi düzeydedir?
2. Araştırmada kullanılan kişilik özellikleri, örgütsel sessizlik ve mesleki doyum ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişki hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik ve mesleki doyumları;
 - a) cinsiyet
 - b) medeni durum
 - c) branş
 - d) yaş
 - e) kıdem

- f) çalışma süresi bakımından gruplar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?
4. Kişilik özellikler ve örgütsel sessizlik mesleki doyumunu yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kuşkusuz, eğitim sistemleri geliştirmedeki en önemli görev öğretmenlerdir. Geleceğin mimarisi olarak ifade edilebilecek bu görevi yapacak öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmeleri, mesleklerine karşı olumlu bir tutum sergilemeleri ve geliştirmeleri gerekir. Öğretmenlik mesleğinin verimliliğinin yıllar sonra insan unsurunun ürünlerinde görülmesi, öğretmenlerin mesleklerinden tatmin olmalarını gerekli kılmaktadır. Çünkü öğretmen okuluna, kendisine, sınıfa ve sınıfındaki öğrencilere faydalı olmak sürekli bir gelişim içinde olacaktır. Öğretmenlerin meslekte karşılaştıkları zorluklar ve engeller büyük ölçüde profesyonel memnuniyetle giderilebilir.

Öğretmenlerin mesleklerini sağlıklı yürütebilmesi, öğrencilerle etkileşimin verimli olması kuşkusuz onların mesleki doyuma sahip olmaları ile mümkündür. Mesleğinde doyum bulamayan öğretmenlerin eğitime verimli katkı sunmaları beklenemez. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyecek değişkenlerin iyi ortaya konulması önemli görülmektedir. Bu araştırma da öğretmenlerin kişisel özellikleri ve örgüt içinde otoriteye karşı direnç göstermemesi olarak bilenen sessizlik davranışlarının mesleki doyum ile ilişkisi araştırılacak ve mesleki doyum bu değişkenlerden hangilerinin daha fazla etkilediği ortaya konularak gerekli önlemlerin alınması konusunda araştırma bulguları yol gösterici olacaktır. Bununla birlikte araştırma bulgularının mesleki doyum konusunda farkındalığı artıracığı ve araştırmacılara bu konu üzerinde çalışma yapmaları konusunda rehberlik edeceği düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın bağlı olduğu varsayımlar şunlardır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, araştırmadaki ölçek sorularını içtenlikle yanıtladıkları ve gerçek görüşleri olduğu varsayılmıştır.
2. Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Sessizlik”, “Mesleki Doyum”, “Kişilik Testi ” nin örnekleme oluşturan tüm öğretmenlere aynı koşullarda uygulandığı varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmanın alanına giren konular öğretmenlerin kişilik özellikleri, mesleki doyumu ve örgütsel sessizlik düzeyleri,

2 Esenyurt ilçesindeki okullarda görevli öğretmenler ile sınırlıdır

1.6. Tanımlar

Kişilik: bireyin bir birlik içinde sürekliliği ve çevresine uyum sağlama şeklidir (Başaran, 1991: 64).

Örgütsel sessizlik: Örgütsel sessizlik kavramı Pinder ve Harlos (2001); işgörenlerin, örgüt ile ilgili konulara ilişkin fikirlerini, örgüt yöneticilerine bilerek ve isteyerek söylememesi olarak tanımlanmaktadır (Akt. Kolay, 2012:7).

Örgüt: Örgüt, belli hedeflere ulaşmak amacıyla bir insan grubunun çalışmalarını düzenleyen (Genç, 2007), insanlar arasında önceden planladıkları, iş bölümü ve görevlendirmelerin bulunduğu, koordinasyonlu olarak çalıştıkları yapısıdır.

İş Doyumu: İşgörenin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, birlikte çalışan kimseler ve örgütsel ortam (örgüt ve yönetimi, önderlik biçimleri, iletişim modelleri vb.) gibi iş boyutlarına ilişkin değerleri (istek, arzu ve amaç vb.) ile işgörenin, bu değerlerinin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olarak tanımlanabilir (Balcı, 1985).

Mesleki Tutum: Yavuz (2003), Aynı mesleği yapmakta olan bireylerin mesleklerine ilişkin ortak davranışlar geliştirmesi ve göstermesi mesleğe ilişkin tutumlar olarak ifade edilebilir' demektedir.

BÖLÜM II

2. KİŞİLİK KAVRAMI VE ÖĞRETMENLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

2.1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik, bireyde iç ve dış dünyasının oluşturduğu kendine has, yapılandırılmış, tutarlı bir ilişki biçimidir (Çüceloğlu, 1998: 404). Kişilik, bireyin bakış açısının özelliklerini tüm ilgi alanlarına, tutumlarına ve yeteneklerine sahip bir kavramdır (Yavuzer, 1996: 170). Bir kişiyi diğerinden ayıran fiziksel-zihinsel özelliklerin bütünü olarak tanımlanan kişilik kavramı, bireyin diğerleriyle ilişkilerinde tepkisini ve kendini ifade etmesini içerir (Köknel, 1985: 20-21).

Günlük yaşamda kişilik sıkça kullanılan bir kelimedir. İnsanları birbirinden ayırt etmek, özelliklerini ifade etmek, duygularını ifade etmek için "kişilik" kelimesini kastediyoruz. Aslında kişiliği yapan biyolojik ve ruhsal unsurlar çok çeşitlidir. Duygu, algı, öğrenme, konuşma, ifade, hafıza, yargı, düşünce, zeka, motorlu tepkiler (hareketler), duygu tepkileri, imgeler, kıyafetler, davranış özellikleri, ahlâk biçimleri ve inanç, bir kişiden diğerine biraz değişen ve hepsini birleştiren kişinin unsurlarıdır (Eren, 2001: 40).

İnsanları birbirinden ayıran şey, kendilerini ve etrafındakileri, kendileriyle olan görüşlerini, onlarla ilişkilerinin düzeylerini ve tepkilerini içeren çeşitli ortamlarda kendini gösteren fiziksel, entelektüel ve ruhsal özelliklerdir.

Bireyler fiziksel görünümünde, davranış ve davranışlarında farklılık gösterir. Olaylar, insan hareketlerinin, duygularının ve fikirlerinin farklı olduğunu göstermektedir. Bireysel farklılıkların çeşitli nedenleri vardır. Yalnızca aynı kültürü alan, aynı ailede yaşayan ve aynı grupla çalışan kişiler aynı davranışa sahip olsalardı, bu değişikliklerin nedenlerini çevresel koşulların farklı olmasına bağlayabilirdik. Fakat her bireye, kendine özgü bir özellik kazandıran önemli unsurlar; Alman eğitimi, duygusal yaşam, organik yapı ve çevre koşullarıdır (Eren, 2001: 40).

İnsanların duygularını, düşüncelerini, algılarını, tutumlarını ve davranışları arasındaki farkları, kişiliklerini belirler. Kişilik, her bir kişi için duygular, düşünceler, algılar, tutumlar ve davranış kalıplarının tümüne verilen addır.

Karakter ve mizaç kelimeleri çoğunlukla kişilik olarak kullanılır. Mizaç, bir insanın duygusal ve harekete bağlı yaşamının özellikleri olarak düşünülmelidir. Kişiliğin tamamını değil, önemli bir yüzü oluşturur (Yavuzer, 1996: 170).

Kişilik kavramı aynı anlamda en yaygın kullanılan kelime karakteridir. Karakter; bireysel davranışların bütünüdür ve çevrenin fiziksel, duygusal ve zihinsel aktivitesine verilen değerdir. Kişinin karakteri, bireysel özelliklerin yaşandığı çevresindeki değer yargılarının oluşumudur (Köknel, 1985: 20-21).

2.1.2. Kişiliğin Tanımı

İnsanlar neden davranışlarını sergiliyorlar? İnsanların kendi kişiliğini biçimlendirme seçenekleri var mı? İnsanlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların sebebi nedir? İnsanları öngörülebilir davranan nedir? Niçin tahmin edilemezler? Gizli bilinçaltı güçleri insanların davranışlarını kontrol ediyor mu? Akıl hastalığına ne sebep olur? Kalıtsal mı yoksa çevresel mi? Yüzyıllar boyunca, insan doğasını inceleyen filozoflar, ilahiyatçılar ve düşünürler her zaman bu soruları sordular ve hatta kişilerin temel bir yapıya sahip olup olmadığını merak ettiler. Son zamanlara kadar, büyük düşünürler bu sorulara tatmin edici bir yanıt verme konusunda fazla ilerleme kaydetmediler (Feist ve Feist, 2006). Kişilik konusu hala gizemi koruyarak, psikolojinin ana konularından biri olmaya devam ediyor.

Kişilik nedir? Sorunun cevabını aramadan önce yabancı dilde kişilik kavramının ortak kökenine bakarsak, Yanbastı (1990: 9) şöyle diyor: Kişilik teriminin diğer dillerdeki ortak kökeni “Persona Kişilik” kelimesine dayanmaktadır. Persona sözcüğünün anlamı, Latin'de tiyatro öğrencileri tarafından kullanılan ünite Latince maskesidir. Persona, Yunanca ile prosopon ve Etruscan trphersu Person kelimeleriyle kökeni akrabalık olduğu düşünülmektedir. Yüz maskesinin altındaki oyun sırasında konuşma veya şarkılar maskenin içinden geldi. Birlik perseuna kelimesi, “bir basın birliği, kelimedden geliştirilen anlam farklılaşması ile ilgilidir. Personare, bugünkü dönem hakkında bize daha fazla ipucu verir.

Kişilik kuramcılarının kabul ettikleri bir kişilik tanımı yoktur. Bu kişiliğin doğası gereğidir. Kalıtsal özelliklerin ve çevresel faktörlerin etkileşimi ile şekillenen kişiliğin tek bir tanınmasını azaltmak çok zordur. Bütün teorisyenler tarafından kabul edilen tek bir tanım olmamasına rağmen, hem kişilik hem de bireysellik, kişilik davranışlarıdır. Özgün özelliklerden ve nispeten kalıcı kişilik özelliklerinden oluşan bir yapı olduğunu söyleyebiliriz. Kişilik özellikleri davranışta kararlılığa, zamana karşı davranışta tutarlılığa ve davranışta kişisel farklılıklara katkıda bulunur. Her insan, diğerlerine benzer şekilde de olsa her bireyin apayrı bir kişiliğe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Karakteristik özellikler, mizaç, dış görünüş ve zekâ, orijinal özellikleri kapsayan bir bireyin özellikleri gibi (Feist and Feist, 2006) Kişilik üzerinde çalışan araştırmacıların kişiliği nedir? Sorunun cevaplarını listeleyebiliriz:

Allport kişiliği, bireyin kişisel uyumunu belirleyen dinamik bir psiko-fizyolojik sistem organizasyonu olarak tanımladı. Eysenck'e göre, kişilik, insanın tüm gerçek veya gizli davranış organizasyonlarını kapsar. Hem kalıtım hem de çevresel faktörlerden kaynaklanırlar ve karşılıklı etkileşim ile şekillenirler (Yanbastı, 1990). Goldberg'e (1993) göre kişilik; bireyin çevre ile etkileşimi sonucu şekillenen değişmeyen özellikleridir (Akt. Yöyen, 2016). Cüceloğlu'na (2009) göre, içi kişilik, bireyin iç ve dış çevre ile kurduğu kendine özgü, tutarlı ve yapılandırılmış bir ilişki biçimidir. Burger (2006) kişiliğe göre; Bireyin davranış kalıpları ve kişilerarası süreçler. Eren'e (2004) göre kişilik, kişinin kendisi hakkında gördüğü fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerdir. Diğerleri için, birey toplumda belirli özelliklere ve rollere sahiptir. Başka bir tanımlamaya göre, kişilik, farklı durumlarda kalıcı düşünce, duygu ve davranış biçimidir. Başka bir tanımlamaya göre, kişilik, bireyin davranışı, farklı durumlarda ve farklı zamanlarda kalıcı olan düşünce davranışı modeli olarak tanımlanabilir.

Kişilik kuramcıları kişiliği kendi kuramları doğrultusunda değişik şekillerde tanımlasalar da, tanımların değişmeyen noktaları vardır. Literatür incelendiğinde, kişiliğe vurgu yapan ortak noktaların çoğu tanımda vurgulandığı görülmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011) Kişilik tanımında;

- Kişisel farklılıkların önemi vurgulanmaktadır.
- Kişilik, teorik yapı veya organizasyon olarak kabul edilir.
- Kişilik, genetik ve biyolojik eğilimleri, farklı çevresel koşulları ve sosyal deneyimleri içerir.

- Kişilik, kişinin tutarlı davranış kalıplarıdır.

Kişilik kavramının genel özelliklerinden bazıları şöyle sıralanabilir (Erdoğan, 1991):

- Kişilik tüm mevcut ve sonraki eğilimlerden oluşur.
- Kişilik, bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Dolayısıyla, bir eğilim yapısından söz edilir.
- Her bireyin kişisel özelliğini başkasından farklı kılan değişenler vardır. Kişilik kavramı, sayılamayan birçok türü içerir.
- Kişilik eğilimlerini çevreye uyarlar. Başka bir deyişle, bir bireyin, değişik çevresel etkenler altında farklı tutum ve davranışlara sebep olan sosyal uyum kavramı olarak ortaya çıkmaktadır.
- Her kişiliğin kalıtımsal bir tek karakteri vardır. Karakter kişiliğin değişmez bir ögesidir.
- Kişilik davranışları yönlendirir ve yönetir. Anlam ve motiflerin bireylerden farklı anlamları vardır.
- Kişilik, bireysel denge ürünüdür ve bireydeki normal zihinsel dengesinin sonucudur. Bireyin zihinsel dengesi ne ölçüde olduğu kadar eşit derecede normal bir kişiliğe sahip olacaktır.

Burger'e (2006) göre kişilik, tutarlı davranış örüntüleri ve bireyden kaynaklanan kişisel içi süreçler olarak tanımlanabilir. Bu tanım iki bölümden oluşmaktadır.

İlk bölüm davranışta tutarlılıktır. Davranışlardaki tutarlılık, bireylerin davranışlarının zamana ve duruma göre benzerliğidir. Hem bugün hem de gelecekte dışa dönük bir dışa dönüklük oluşturulmasını ve hem işyerinde hem de sporda rekabetçi bir kişinin rekabet etmesini bekliyoruz.

İkinci kısım iç süreçlerdir. Kişi içi süreçler, bireyin davranış ve duygularını etkileyen ve etkileyen tüm duygusal, motivasyonel ve bilişsel süreçleri kapsar. Örneğin, başa çıkma süreçlerinin tehdide ilişkin olarak nasıl kullanıldığı ve bu işlemlerin bireysel farklılıklarla nasıl etkileşime geçtiği kişi içi süreçlerle ilgilidir.

Kişilik tanımındaki tutarlı davranış örüntüleri ve kişi içi süreçlerin bireyden kaynaklandığı gerçeği, çevresel faktörlerin kişiliği etkilemediğini göstermez. Çocuk

yetiştirmede ebeveyn tutumları kişiliği etkiler ve olaylara verilen tepkiler duruma göre değişebilir (Burger, 2006).

2.1.3. Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler

Teorisyenlerin kişilik kavramı konusunda çelişkileri vardır. Kişiliğin oluşumundaki temel faktörlerin gruplandırılması aşağıdaki gibidir.

2.1.3.1. Bedensel (fizyolojik-biyolojik) faktörler

Bireylerin fizyolojik yapısı ile kişilik yapılarının davranışsal tarafı ile kişilik arasında bir ilişki bulunmaktadır. Kişilikle alakalı araştırmaları bulunan teorisyenler, cinsiyet, yaş, vücut yapısı ve bireyin kişiliği arasında bir ilişki olduğunu savunurlar.

Cinsiyet ve yaşa bağlı davranışlar kültürel yapı tarafından belirlenmesine rağmen, cinsiyetin, yaşın ve kişiliğin arasında bağ kurmak mümkün olabilir (Eren, 2004: 83-85). Kişinin cinsiyetine göre yapabildikleri veya yapamadıkları davranışlar kişilik oluşumunda etkilidir. Ayrıca, toplumun değişik yaş gruplarının beklentileri ve davranışlarının arasında bir uyum sağlanacaktır. Bu tür bir uyum ise, kişilik özelliklerinin açığa çıkmasına da katkı sunacaktır. Toplumların bazıları çocukların ve yaşlıların korunmaları gereken gruplar olduğunu değerlendirirken, bazıları ise çocukların eğitilmelerinin gerektiği, yaşlıların ise zihinsel olarak kullanılmasının gerektiğini savunmuşlardır. Bu yaklaşımlar şüphesiz yaşlılardan ve gençlerden beklentileri etkileyecektir. Sonra kimlik ve yaş arasında bir bağlantı kurmak mümkündür.

Yaş için farklı bir yaklaşım ise yaşlandıkça bilginin ve deneyimin artacağı ve davranış ve düşüncelerin yenileneceğidir. Bireyin kişiliğinin zihinsel ve fiziksel yapısı arasında yaş grubuna göre bağ kurmak mümkündür (Luthans, 1995).

Psikologlara göre kişilik gelişimini sürekli bir süreçtir. Levinson, Hall, Argyris kişilik gelişimini belirli yaş dönemlerine böldü. Daniel Levinson'a göre, dört statik dönem var (Özkalp,1994).

Luthans (1995), bedensel görünümün diğerleri üzerindeki etkisinin farklı olacağını ve bu yüzden kişiliğini etkileyeceğini belirtmektedir.

Vücut yapısının tüm kişilik teorilerinde ana faktör olduğu belirtiliyor. Buna bir örnek, Sheldon'ın klasik teorisinin, vücut yapısı ile özel kişilik terapisi arasında kesin bir bağlantı kurmak olduğu gerçeğidir. Birçok modern psikiyatrist Sheldon'dan farklı olarak, fiziksel özelliklerin en azından kişilik üzerinde bir etkiye sahip olduğu konusunda hemfikirler. Kalıtımın insan oluşumunda çok önemli bir faktör olmasına rağmen, gen bilimi tamamıyla anlaşılmamış bir bölümdür. Hayvanlar üzerindeki araştırmaların birçoğu, psikolojik ve fizyolojik özelliklerinin genlerden aktarıldığını bulmuştur. Tekrar; bazı davranış bilimciler, yapılan birçok çalışmaya göre, yöneticilerin de diğerlerinden ayrı düşündüğünü göstermiştir. Mintzberg, sol yarımküreyi planlıyor; doğru yarımkürenin yönetildiğini ileri sürdü. Fizyologlar ve psikologlar, biyolojik geri bildirim eğitiminin sonuçlarının, bilinçli kontrol yerine beyin dalgası modelleri, mide salgıları, kan basıncı düzensizlikleri ve cilt sıcaklığı gibi biyolojik kontrollerden daha önemli olduğunu fark ettiler. Kişiliğin biyolojik yönlerini ele alan başka bir çalışma, etki analizi ve fiziksel özelliklerin olgunlaşmasıdır. Kalıtım, beyin ve biyo-geri bildirim üzerine yapılan araştırmaların kişilik üzerindeki etkisini ispatlamıştır (Başaran, 2000).

2.1.3.2. Kültürel Faktörler

Her birey kültürel bir yapıya sahiptir ve yaşam boyunca bu yapı kişiyi etkiler. Kişinin hedeflerini ve çıkarlarını kültürel değerler belirler. Hedefler ve menfaatler kişilik oluşumundaki faktörlerdir. Kültürel yapı ile beraber davranışsal özellikler değişebilmekte ve gelişmektedir. Geleneğe göre, kişilik gelişiminde kültürel faktörlerin biyolojik faktörlere göre öneminin daha çok olduğu düşünülmektedir. Kişiliğin gelişmesinde öğrenme, çok önemli etkiye sahiptir (Çınar, 2000).

2.1.3.3. Aile Faktörü

Kişinin büyüdüğü ailesin ortamı ve aile üyeleriyle etkileşimi, kişilik oluşumunda önemlidir, etkin bir rol oynamaktadır (Özkalp, 1993)

Luthans'a (1995) göre, aile gelişimi muhtemelen kişiliğin ve ardından sosyalleşme sürecinin gelişiminde en önemli faktördür.

Ebeveynlerin demokratik bir yapıya sahip oldukları, büyümeleri daha rahat oldukları, tarafsızlık kazandıkları, rasyonel davrandıkları ve daha aktif olmalarına ve daha kolay sosyal ilişkilere sahip oldukları görülmüştür. Yine, ebeveynlerin çocuğun zihinsel yapısını şekillendirmede etkisi olduğu tespit edildi. Aile üyeleri deneyimlerini çocuğa çeşitli şekillerde aktardıkları için aileyi büyütmenin yolu da belirleyici bir faktördür. Ayrıca kişilik gelişiminde bireyin kardeşlerinin de etkisi olduğu belirtiliyor (Özkalp, 1993).

2.1.3.4. Sosyalleşme Süreci (Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf)

Yukarıdaki belirtilen faktörlere ek olarak, bireyler, gruplar ve özellikle birey etrafındaki kuruluşlar, kişiliğin gelişmesinde büyük bir etkiye sahiptir. Örgütsel davranış bakımından sosyalleşme süreci büyük bir öneme sahiptir. Çünkü çocukluktan çok bütün hayatı sürer (Özkalp, 1993).

Sosyalleşmek, çalışan davranışını yorumlamanın etkili bir yoludur. Edgar Schein'e göre, yönetimin bilgisi ve başarısı, organizasyonların birer sosyal sistem olduğunu gerçeğini gözeterek organizasyon etrafındaki güce odaklanıyor. Örgütsel-sosyal gücü öğrenemez ve analiz edemezsek, temel yönetim sorumluluklarımızdan vazgeçeceğiz (Özkalp ve Kirel, 2005).

Son çalışmalar, kuruluşlarda sosyalleşme taktiklerini kullanmanın hedefleri vurdurabileceğini göstermiştir. Değişik sosyalleşme yöntemleri, yeni adaptasyon için başka yöntemlerin kullanılmasına yol açmaktadır. Sosyalleşme ilk olarak ailede görülür ve büyüdükçe ailenin başka fertleri, çocuğun yakınındaki akrabaları, aile dostları, komşuları ve sosyal ortamı önemli bir rol oynamaktadır. Schein'e göre, sürecin değerleri, norm ve davranışları öğrenmeye izin veriyor. Kuruluşun yeni üyelerine, kuruluşun bakış açısını ve çalışma gruplarını öğretmek gerekir (Özkalp ve Kirel, 2005).

Personelin örgütsel sosyalleşme özellikleri şöyle özetlenebilir:

- Tutum, değer ve davranış farklılıkları
- Sosyalleşmenin devamlılığı
- Yeni iş ve çalışma gruplarıyla örgütsel kurallara uyum sağlama
- Yeni elemanlar ve onların yöneticileri arasında karşılıklı etkileşim

- İlk sosyalleşme periyodunun ciddiyeti

Her bireyin eğitim açısından farklı olasılıklara sahip olması ve belli bir sosyal yapıdaki benzer gelişim faktörlerinin bulunması, kişilik farklılıklarının olmasında da bir faktördür. Bireylerin sosyal gruplara bağımlılık derecesi, kişiliklerinin şekillenmesinde önemli bir etkidir.

Bireyin bazı özellikleri, ait oldukları sosyal grupları veya grupları bilmeden analiz edilebilir (Özkalp,1993).

2.1.3.5. Durumsallık Faktörü

Sosyalleşme süreci durumsal faktörle yakından ilgilidir. Bireyin kültürü, ailesi, kişiliğin sosyalleşme sürecinde önemli bir etkiye sahiptir. Fakat acil durum daha önemlidir. Uzun ve yoğun iş uygulamalarında çalışanların taleplerinin, kişiliğinin ve davranışlarının etkilendiği görülmektedir. Örneğin, otorite ve başarıya ihtiyacı olan bir kişiye ihtiyacınız varsa ve bur kişiyi yoğun bir çalışma ortamına sokarsanız, hayal kırıklığı olacak ve kişinin sadık ve sınırlı hale gelmesi görülecektir. Bu durumda çalışmak, problemlili olabilir. İnsan ve durumsallığın birçok kombinasyonu vardır ve bireyin davranışını tam olarak bireyin geçmiş gelişimine bakarak tahmin etmemiz mümkün olmayacaktır (Uyan, 2002).

2.1.3.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşmasında düşünülebilecek beş faktör dışı, farklı etkiler de bulunmaktadır. Kitle iletişim araçları, kitap, dergi ve genel olarak medya, artarak önem kazanmaktadır (Başaran, 2000).

2.1.4. Kişilik Özellikleri

Evrende milyarlarca insan olduğu gerçeğine rağmen, benzer kişilik özelliklerine sahip iki kişi yoktur. Bu nedenle kişiliği değerlendirmek zordur ve bu nedenle kişiliği yalnızca dışardan gözlenebilecek davranış ve tutumlarla tanımlamak yetersizdir. Kişilik oluşumunda etkili olan iç süreçler doğrudan gözlenemez. Bu işlem dikkate alınmalıdır (Aksoy, 2009: 8) Kişilik, öğrenme ve anlama ile ilgili bazı davranışları birleştirerek oluşan bir yapıdır. Kişilik, birbiriyle ilişkili birçok sosyal davranışın hem nedeni hem de sonucudur. Çünkü kişilik sosyal bir yapıdır ve sadece sosyal bir

ortamdadır. Kişilik, geçmiş, şimdiki zaman ve geleceğin bir birleşimidir. Bu bağlamda, kişiliğin zamanla yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Kişilik, kolay değişmeyen esnek bir yapı olarak kabul edilir. Her insan bazı fiziksel özelliklerinden dolayı diğerlerinden farklı olduğu için, algı, düşünme, yargılama ve hafıza gibi değişkenlere göre kendine has nitelikleri vardır. Bu nedenle bilişsel eylemlerdeki özgünlük kişiliğin özelliklerinden biridir (Sarıtaş, 1997: 536-537)

Kişilik,% 50 kalıtsal,% 35 çevresel ve% 15 eğitimsel etkilerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Aytürk, 2011: 16) Bireylerin göstereceği kişilik özelliklerinin; açık yürekli, iddialı, neşeli, hasta, sabırsız, telaşlı, rekabetçi, kayıtsız gibi sıfatlar olarak ifade edilebilir. Kişilik özellikleri ifade edilirken birçok sıfattan bahsetmek mümkündür. Bu nedenle, kişiliği tanımlarken, araştırmacılar birbirine benzer ancak bazı noktalarda tanım yaparlar. Kişiliğin farklı bir dinamik yapısı olması, karmaşık yapıda olması ve farklı disiplinler tarafından incelenmesi, ulaşılabilecek bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır (Özsoy, 2013: 7)

Kişilik, kişinin belirli bir durumdaki veya belirli olaylardaki tutumunun davranışsal yönü ve süreklilik özellikleridir (Kaşlı, 2009: 7) Bireyin tutumunun davranışsal yönü grubun diğer üyeleriyle etkileşiminin sonucudur. Yöneticinin örgütsel ortamdaki tutumunun davranışsal yönü, süreçte astları etkilemek ve yönetmek için sergilediği davranışların ölçülebilir ve değerlendirilebilir özellikleriyle ilgilidir (Sarıtaş, 1997: 528) Öyle ki, bir insanın her özelliği bize o kişiyi anlamada ipucu veriyor. Kişinin hafızası, dış görünüş, ses ve konuşma tarzı, tepki, ilgi vb. Bunun gibi birçok özellik bize bireyin kişiliği hakkında bir dizi veri sunar (Durna, 2005: 276) Örneğin, yönetimdeki en önemli üç kural bu üç duygunun önlenmesidir. Bu duygular; korku, nefret ve hakaret. İnsanlardan korkan bir insan, insanları yönetemez veya insanlardan nefret eden veya küçük düşüren insanlar, çalışanları yönetemez. İnsanların duygularına saygı duymak, insanlıklarına saygı göstermek ve herkese karşı dürüst davranmak gerekmektedir (Casson, 2003: 42) Bu olumsuz ya da olumlu tutum, kişilik özelliklerine göre değişmektedir.

Kişilik, bireyin topluma uyum sağlamak için belirli uyaranlara karşı geliştirdiği düzenli ve sürekli davranış kalıplarıdır. Ayrıca, kişilik nispeten kalıcı özelliklere sahip olsa da, bağlamsal koşullara göre gelişen dinamik bir süreçtir (Özarlan, 2010: 17). Her birey, onu diğerlerinden farklı kılan diğerlerinden farklı özelliklere sahiptir. Her

insan yaşam açısından diğerlerinden ayrılabilir. Onları motive eden motifler, çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılık gösterebilir. Bu nedenle, insanları motive etmek için kullanılan teşviklere verilen cevap kişiden kişiye değişmektedir. Her birey, öğrenmesi, unutmaması, hatırlaması, düşünmesi, fizyolojik özellikleri, yetenekleri, bilgisi, heyecanı, duyguları, dikkati, görmesi, duyması, anlaması vb. etkinlikler, duygular ve süreçler bakımından diğer insanlardan farklıdır. Bütün bu benzerlikler ve farklılıklar kişisel davranışlarda ve motivasyonlarda önemli bir yere sahiptir. Bu gerçekler ışığında, kişisel farklılıklara yol açan nedenlerin kişisel çeşitliliği yaratması kaçınılmaz bir gerçektir. Bununla birlikte, kişisel çeşitliliğin birçok faydası vardır. Bu avantajları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür: (Luecke, 2008: 102):

Bireysel farklılıklar, yeni fikirlerin ortaya çıkmasına neden olan yaratıcı tartışmalar üretme yeteneğine sahiptir. Düşünce ve bakış açılarındaki çeşitlilik, grup düşüncesine ve davranış eğilimlerine karşı iyi bir önlemdir; çünkü, sosyal nedenlerden dolayı, bireyler bir araya gelip belirli bir görüş etrafında hareket etmeyi daha rasyonel buluyorlar. Düşünme ve yeteneklerde çeşitlilik, iyi fikirler geliştirmek için daha fazla fırsat verir. Mobbing riskinin tüm çalışan bireyler için geçerli olmasına rağmen, bu bireysel çeşitlerin yararları hakkındaki araştırmalar tüm çalışan bireyler için geçerlidir. Çalışanların ve yabancı işçilerin, üstlerin ve meslektaşların yasa dışı davranışlarına maruz kalma ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Tınaz ve diğerleri, 2008: 43).

Kişilik özellikleri birçok farklı açıdan değerlendirilse de ortak olarak birleşirler ve bu ortak noktaların bir sonucu olarak bireylerin kişisel özellikleri ortaya çıkar. Bu bağlamda, kişiliğin temel özelliklerini altı başlık altında özetlemek mümkündür: (Türk ve Helvacı, 2005: 97-98):

- Kişilik, bazı davranışların toplamıdır.
- Kişilik, özel ortamın yarattığı bir olgudur.
- Kişilik, bireysel dengenin ürünüdür.
- Kişilik davranışları yönlendirir ve yönetir.
- Kişilik, davranışların belirli zaman dilimlerinde bütünleşmesinden oluşur.
- Kişilik tüm doğuştan ve sonradan kazanılmış eğilimlerden oluşur.

2.1.5. Kişilik Tipleri

2.1.5.1. Freidman ve Rosenman'ın A ve B Kişilik Tipleri

1960'ların sonunda, Freidman ve Rosenman, stres kavramıyla ilişkiler kurarak keşfedilen, A tipi ve B tipi kişilikten oluşan çok çeşitli kişilik biçimleri buldu. Araştırmacılar tarafından ortaya konan iki kişilik türünün, bireylerin günlük yaşamlarındaki stres düzeyleriyle yakından ilişkili olduğu bulunmuştur. Bulgulara göre, A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe göre iki kat daha fazla kalp hastalığı olduğu tespit edildi. Başka bir bulguya göre, ABD'deki yöneticilerin% 60'ı A tipi kişiliğe ve% 12'si B tipi kişiliğe sahip. Freidman ve Rosenman, duygu ve hareket kompleksi olarak tanımlanan B tipi kişilik özelliklerini ve B tipi kişilik özelliklerini şöyle tanımlamaktadır: Bir kişilik kişilik özellikleri, hızlı yürüyüşler, fast food, hızlı konuşma, sabırsız, aynı anda iki iş yapmaya çalışan, boşa harcanan zaman harcamaktan hoşlanmaz, sayılara önem verir, sayılarla başarıyı ölçer, boş durur, rekabeti sever ve sürekli zaman baskısı altında kalır. B tipi kişilik özellikleri zaman almaz, sabreder, övünür, kazanmaya değil, eğlenmeye oynar, kendine sıkı, rahat, çalışmak için sınırlı zaman harcar ve aceleci, hafif tavırları sever (Türk ve Helvacı, 2005: 110-111).

2.1.5.2. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri

Kişilik tipleri dört grupta Littauer ve Littauer tarafından incelenmiştir. Bu türler aşağıda açıklanmıştır (Soysal, 2008):

Popüler iyimserler: Topluluk içinde kolayca tanınabilen bireylerdir. Üretimde başarılı olan popüler iyimserler iletişim kurarken aktif olarak beden dillerini kullanırlar. Hareket ediyorlar ve eğlencelidirler. Dağınık çalışma ortamları vardır. Mükemmeliyetçi melankoli: Düzen, mahremiyet ve mükemmelliği severler. Daha güçlü kolektifler: Buna değmez gibi görünürler, iş bağlamında rol yapmayı sevmezler ve beden dilini aktif olarak kullanırlar.

Zorluk: İşlevsel ve koruyucu olmasının yanı sıra, hüsrana uğramak ve fikir birliğine varmamak gibi zayıf yönleri de var. Öfkelerini içlerinde tutarlar ve yansıtırlar. Güç sahibi olmak isterler.

2.1.5.3. Enneagram Kişilik Tipleri

Enneagram 9 kişiden küçük insanları inceler. Bu türleri yaratırken, bireylerin dünyayı nasıl algıladıklarına, dünyayı nasıl algıladıklarına ve tepkilerine dayanır (Demir, 2012).

Mükemmeliyetçi: Disiplinli ve öğretici olmasının yanında sabırsız ve önyargılı gibi olumsuz yönleri de vardır. Gelişme göstermek için çabalar.

Faydalı: Anlayış ve samimiyetleri güçlü yönlerini oluşturur. Sahip ve baskıcı olmanın zayıf yönleri zayıf yönleridir. İhtiyaçlarını göz ardı etmek ve başkalarına yardım etmek için kendilerini feda ediyorlar.

Başarıya Yönelik: Üretken ve iddialı olmanın yanı sıra, rekabet gücü ve bencillik gibi zayıf yönleri de var. Duygularına etki etmeden statü ve imaja odaklanırlar.

Orijinal: Kibarlık ve özgünlük güçlü, hassasiyet ve karamsarlık zayıflıklarıdır. Diğerlerinden farklı olmayı sevdikleri için bakış açıları belirsizdir. Duygusal geçişler ani olabilir.

Araştırmacı: Objektif ve rasyonel olmaya ek olarak, sağduyulu ve saldırgan olma gibi zayıf yönleri de var. Neden Sonuç bağlantısını başarıyla oluşturur.

Soru: Dikkatli ve sadıklar. Öte yandan, bazı şüpheli ve sağlam yönleri vardır. Bir durumda, ortaya çıkabilecek sorun tahmin etmek ve harekete geçmek.

Maceracı: Coşkuları ve iyimserlikleri güçlüdür. Zayıflıkları, bariz olmaları ve bir uçuşa sahip olmalarıdır. İş bitirmeden önce yenisine başlayabilirler.

Huzurlu: Uyumları ve sakinlikleri güçlerini oluşturur. İnatçılık ve ilgisizlik zayıflıklarıdır. Yargılamaktan sevmesler. Kararlarında değişiklik yapmaktan hoşlanmıyorlar.

2.1.5.4. Myers-Briggs Tipi Kişilik Tipolojisi

Myers-Briggs Indicator (MBTI), Robbins'e (2012) göre, dünyada çok yaygın kullanılan kişilik ölçme araçlarından biridir (Özsoy, 2013: 24-25). Bu tipoloji, kişiliğin iç veya dışa, algısal ya da sezgisel, düşünme veya hissetme, yargılama veya kabul etme olarak sınıflandırılmasını kapsar. Bu kategoriler aşağıdaki gibidir:

Dışa dönük, içe dönük: Dışa dönük olan bireyler sempatik, sosyal, kendini ifade eden ve girişkendir. İçtendir, sessizdir, utangaçtır ve önce düşünen, sonra konuşan bireyler olarak kabul edilirler.

Algısal veya sezgisel: Algısal bireyler pratiktir ve ayrıntılara odaklanır. Sezgiseller ise bilinçsiz işlemlere önem veriyor ve bütün olaylara bakıyor.

Düşünürler veya Hisserler: Düşünür sınıfına giren bireyler, karşılaştıkları problemler karşısında fikirlerini ve mantıklarını kullanırlar. Feeling sınıfına giren bireyler, değerlerine ve duygularına önem vererek hareket ederler.

Yargılama veya kabul etme: Yargılama yapan şahıslar, siparişe büyük önem verirler. Zaman odaklı ve örgütlüler. Boyutu kabul eden bireyler esnektir ve geldikleri gibi davranırlar.

2.1.6. Kişilik Ölçümleri

Bireysel özellikleri değerlendirmek ve kişilerarası karşılaştırmalar yapmak için ölçüm gereklidir. Bireyi ve yapıyı birbirinden ayıran özellikler, kişisel farklılıklara yol açan farklı birimlerden oluşan özel kompozisyonlardan oluşur. Hammer'ın doğrudan ve dolaylı kişilik ölçümleri şu şekilde gruplandırılmıştır:

1.Soru (Questionnaires):

En yaygın yöntemdir. Genel olarak, yazılı sorular bazen kendi soruları hakkında sorulur (Örneğin, ne düşünüyorsunuz, neyi seversiniz, ne yaparsınız, vb.) Bu sorular çoğunlukla spesifik biçimlerdir.

2. Gözlem (Rating by Observes) :

Diğer bir ölçüm yöntemi olan gözlemde ilişkiler gözlenir ve 1-7 gibi çeşitli sınıflandırmalar yapılır.

Diğer Metotlar:

İz düşünüm Test (The Projective Test): Uzmanların klinik çalışmalarında kullanılmaktadır. Kişinin, hazırlanmadan bazı şeyler hakkında konuşması, ne olduğu hakkında benzetim yapması ve bunun hakkında bir hikaye yaratması beklenir. Bu yöntem ilk olarak 1961 yılında McClelland tarafından kullanılmıştır. Bireyin değerleri, alışkanlıkları, mizacı hakkında bilgi edinmeye çalışılır.

Davranış Testi (The Behavioral Test):

Psikoloji laboratuvarlarında yüksek kontrolün özelliklerini açığa çıkarmak için sıklıkla özel çalışmalarda kullanılıp (telaş, kızgınlık, vb.) incelenmektedir.)

Çalışanların uygulaması veya biyografisi üzerinde çalışarak (hobiler, ilgi duyduğu alanlar, eğitim ve geçmiş ve kariyer), daha resmi kişilik ölçümleri oluşturarak hangi kişilerin hangi mesleğe yerleştirileceği sorusunu yanıtlayarak amatör ve sistematik kişilik ölçümleri yapılır.

Yine, yönetimde kullanılmayan ancak gelecekte daha fazla performans ve özellikle iyi yönetim sorunları için kullanılan kişilik ölçümleri bulunmaktadır.

Ölçümler sonucunda farklı kişilik tipleri çizilir; Türler arasında en içe ve dışa doğru kişilik vurgulanır. Catlell 16-PF testi geliştirdi, Minnesota'da en bilindik kişilik testidir (Eren, 2004).

2.1.7. Örgütsel Davranış Açısından Kişilik

Modern yönetimdeki insanları bilmek, insanların gruplarının sosyo-kültürel özelliklerini de tanımak, özelliklerinin gelişimini ve değişimini tahmin etme ihtiyacı bile vardır. (Özkalp, 1993).

İnsan faktörü, kişisel davranışların değerlendirilmesinde veya grupların ilişkisinin analizinde büyük bir öneme sahiptir.

Bireyin dış ortamını oluşturan tüm faktörler, belli bir zaman diliminde ve benzer davranışsal düzlemde benzerdir. Ancak, halkın bu çevresel uyarılara karşı verdiği tepkiler farklıdır. Bu değişiklikler aynı zamanda davranış ve tahmin analizini zorlaştırmaktadır (Başaran, 2000).

İşletmelerdeki kişi faktörü, çok önemlidir.. Çünkü üretim etkenlerini bir araya getirerek organizasyon yapısını şekillendiren insan faktörüdür. İnsan faktörü, iç ilişkiler açısından önemli yere sahiptir. Kişi-kuruluş uyumu söz konusu olduğunda, kurum içindeki grupların ve grupların işletmenin çıkarları doğrultusunda hareket etmesi düşünülebilir (Aytaç, 2000).

Modern davranışta ise, kişiliğin örgütsel yapıya adaptasyonu sırasındaki kişilik faktörünü etkilemenin yanı sıra, benzer kişilik özelliklerine sahip insanları aynı gruplarda bir araya getirmeye çalışılmaktadır (Aytaç, 2001).

Örgütlenme açısından, kişiliğin bütünleşmesi ve grup bütünlüğünün sürekliliği halinde kişilik, sorunun çözümü ve şirketin kurulması gibi önemli sonuçlar bulmak olasıdır. Birey, toplumsal yapısı ile kişiliği arasında bir bağı kuracak imkânına sahipse, grup değerlerine uymakta zorluk yaşamayacak ve davranışlarıyla gruba uymaya çalışacaktır (Özkalp, 1993).

Bazı psikologlar yetişkin bireyin kişiliğinin statik olduğunu erken çocuklukta biyolojik olarak belirlendiğini iddia etseler de, araştırmacılar ve teorisyenler kişiliğin sosyal ve kültürel olarak çevresel açıdan dinamik olduğunu savunurlar.

Argyris (1957) birbiriyle ilişkili iki denge süreci önermiştir. Biri iç entegrasyon süreci, diğeri ise dış entegrasyon süreci. İç entegrasyon sürecinde, iş hayatında uyumu sağlamak için çelişki ve çelişkileri önleyerek çeşitli kişilik unsurlarına bakılmaktadır. Dış uyum sürecinde, kişi çevrenin ihtiyaçlarına etkin bir şekilde cevap vermenin yollarını arar (Özkalp, 1994).

2.1.7.1. Kişi Örgüt Bütünleşmesinde Kişilik Faktörü

Organizasyon sürecinin iyi olması için işi yapacak bireyin kişilik yapısı ile uyum göstermesi beklenir. Bu noktada hem bireysel hem de kurumsal bağlamda iş tatmini, iş verimliliği, verimlilik ve hedeflere ulaşmak daha kolay olacaktır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007: 87). Ayrıca, çalışma kişilik yapısına uygunsa, bireyin örgütsel vatandaşlık davranışını daha kolay göstermesini sağlayacaktır.

Kişilik etkeni, grup ikliminin oluşmasında, grup normlarının gelişmesinde ve örgün gruplarda örgün grup liderliğinin oluşumunda önemli bir role sahiptir. Resmi olmayan gruplarda, benlik algısının grup yapısı üzerindeki etkisi, benzer iletişimin ve grubun

sürekliliği, bireysel başarının bir grup normu olarak kabulü ve resmi olmayanların sunulması gibi işlevsel tarafı vardır (Erdoğan, 1994).

İş organizasyonu yöneticileri, kişisel organizasyon entegrasyonuna önem veren çok önemli bir kişilik faktörü ile organizasyonun iş tatminini, verim ve verimini; İstihdam ciro oranını azaltabilecek ve transfer oranını minimize edebilecektir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007: 87).

Tablo 2.1: Büyük Beş Kişilik Özellikleri Modelinin Örgütsel Davranışı Etkileme Ölçütü

BÜYÜK BEŞ ÖZELLİKLER	NEDEN İLGİLİ	NEYİ ETKİLİYOR
Duygusal Kararlılık	Daha az olumsuz düşünme ve daha az sayıda olumsuz duygu	Daha yüksek iş ve yaşam tatmini
	Daha az aşırı tetikte bulunma hali	Daha az düzeyde stres
Dışadönüklük	Daha iyi kişilerarası iletişim becerileri	Daha yüksek performans
	Daha fazla sosyal baskınlık hali	Geliştirilmiş liderlik
Açıklık	Daha fazla kendini duygusal ifade etme durumu	Daha yüksek iş ve yaşam tatmini
	Daha fazla öğrenme Daha Yaratıcı Daha esnek ve otonom	Eğitim performansı Geliştirilmiş liderlik Değişime daha fazla uyum
Uyumluluk	Daha fazla sevilme hali	Daha yüksek performans
	Daha fazla işbirlikçi olma ve uyum gösterme	Daha az seviyede olağan dışı davranışlar
Sorumluluk	Daha fazla çaba ve sebat	Daha yüksek performans
	Daha Fazla güdü ve disiplin Daha düzenli ve planlı	Geliştirilmiş liderlik Daha uzun ömürlülük (şirkete bağlılık)

Kaynak: Robbins ve Judge, 2013: 139

2.1.8. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri

Öğrenciler ve öğretmenler arasındaki etkileşim, eğitim öğretimi önemli ölçüde etkiler. Etkileşimin merkezinde öğretmenler ve öğrencilerin kişilikleri var. Jones (1989), öğretimin kişisel etkenlere dayalı bir etkileşim olduğu için, gerçekten etkili bir eğitim

ortamı oluşturmak için gerekli kişisel faktörleri anlamak gerektiğini savundu. Bu eğitim süreci öğretmenler ve öğrenciler arasındaki etkileşime katılan kişilik özellikleri ile kolaylaştırılabilir ve zorlaştırılabilir.

Öğretmenlerin yeterlilikleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilgili etkenleri belirten önemli bir bilimsel literatür vardır. Bu çalışmaların çoğu, öğretmen yeterlikleri ile kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki içinde olduğunu kanıtlamıştır. Manley (1995) öğretmenin kişilik özelliklerinin eğitimcilerin belirlenmesinde ve geliştirilmesinde geçerli ve güvenilir bir etken olduğunu belirtti. Murray (1975) öğretmenin yeterlikleri ile tarafsız olma durumu, liderliği ve sakinliği arasında pozitif ilişkiler buldu. Rushton, Murray ve Paunonen (1983), destekleyici kişilik, benlik saygısı ve özgürlük ile öğretmen yetkinlikleri arasında yüksek bir ilişki bulmuştur.

Öğretmen kişiliği üzerine araştırma, öğretmenin sürecin önemli bir değişkeni olduğunu kabul eder. Kişilik; Öğrencilerle etkileşim kurmayı, öğretmen davranışını, seçilen yöntemleri ve seçilmiş deneyimleri de farklı şekillerde etkiler.

Etkili öğretmenlerin kişilik özelliklerinin birçoğu birçok çalışmada benzer olmasına rağmen, Sherman ve Blackburn (1975), Marsh ve Genel (1981) ve Murray, Rushton ve Paunonen (1990), etkili öğretmenlerin özelliklerinin,

Bir mesleğe dönerken, bireyin kişilik özellikleri ve mesleğin gereklilikleri, içsel dürtü, mesleki çekicilik, kişisel gelişim ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan kariyer planı hakkında bir farkındalığa sahip olması gerekir (Tezcan, 2001).

Öğretmenin entelektüel tutumu, duygusal tepkiler ve çeşitli alışkanlıklar öğrenciyi etkiler. Çoğu zaman, öğrenci konuya yaklaşımını, yorum yapma şeklini ve öğretmenin konusundan ziyade öğretmenin davranışlarını önemser (Varış, 1994).

Öğretmenlerin, mesleğe ilişkin özellikleri ile kişisel özelliklerinin tam bir uyuma sahip olmaması, mesleğe ilişkin bazı rollerin kabul edilmediği anlamına gelir. Tezcan'a göre, her meslek için uygun kişilik yapılarının varlığı doğal bir gerçektir (Tezcan, 2001).

Bir öğretmenin kişiliğinin etkin kullanımı, öğretim etkinliklerinin yürütülmesinde önemlidir. Kişilik öğretimde yardımcı olur, çünkü konuşma yapılsa bile, öğretmen ile öğrenci arasında iletişim vardır. Öğrencilerin kendilerini rahat hissetmelerine ve

öğrenmeye motive ettikleri bir öğrenme ortamı veya sınıfı yaratmalarına yardımcı olan öğretmenin kişiliğinin, istenen öğretme kişiliği olduğu belirtildi.

Öğretmenin eğitim ortamındaki etkinliği ancak eğitim fakültelerinde uygulanan eğitim programlarının iyileştirilmesiyle gerçekleştirilemez. Buna ek olarak, öğretmenlik mesleğinin gereksinimlerine ve kişilik özelliklerine ihtiyaç vardır (Uras ve Kunt, 2005).

Hamachek'e göre (1972, Act: Blair, Jones ve Simpson, 1975), öğrencilerin akademik başarı farklılıkları öğretmenin kişilik özelliklerinin öğrenciler üzerindeki etkisinden de kaynaklanmaktadır. Ausebel, iyi bir öğretmende bulunması gereken özellikleri beş gruba ayırdı ve istenen kişilik özelliklerini bunlardan biri olarak kabul etti.

Günayar ve Şenel (2004), öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin kişilik özellikleri ile öğretmenlik mesleğinin tutumları, öğretmenlik mesleğinin tutumu, sosyal olma, yardım alma, destekleme, hoşgörülü olma, temkinli olma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Başkalarına güven duyma, hassas ve kararlı özelliklerdendir.

Yapıcı (2001) tarafından gerçekleştirilen sınıf öğretmenlerinin kişilik profilleri üzerine yapılan çalışmada, sınıf öğretmenleri dış dünyaya karşı tutumu açısından dışa dönük; çevre hakkında bilgi ve his edinme yollarını algılama; Karar verme açısından, hissin düşünme boyutları arasında kararsız; hayata karşı tutum ve yaşam felsefesi açısından yargısal olduğu bulundu.

Erdoğan'a (2001) göre, öğretmenlerin kişilik özellikleri, mesleki deneyimi, öğretim tarzı, kültür, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim, sınıf atmosferi olumludur (veya olumsuz).

McKeachie, Lin ve Mann (1971, Akt: Lew, 1977) tarafından yürütülen kapsamlı bir projede, daha önce Amerikan kolejlerinde ve üniversitelerinde öğretim ve öğretim için öğrencilerin yaptığı değerlendirmelerde kullanılan bir dizi çalışmaya faktör analizi uygulanmıştır. Altı sabit faktör; beceriler, aşırı yük, geri bildirim, grup arası ilişkiler, öğrencinin öğretmenle uyumudur. Bulgulardan biri, yüksek uyum gösteren öğretmenlerin öğrencilerinin diğer öğrencilerden yüksek performans gösterdikleridir.

Ünal (2003) tarafından yürütülen araştırmanın bulguları, öğretmenin kişilik özelliklerinin genellikle öğrenci kişiliğini de etkilediğini göstermektedir. İletişimin

doğası ve öğretmen-öğrenci arası ilişkiler, öğrencinin nasıl tutum geliştireceğini etkiler.

Bu doğrudan ve dolaylı olarak öğretmen kişiliği, duygusal alanda öğretme ve öğrenme ile ve dolayısıyla bilişsel ve psikomotor alanlarda ilgilidir. Deneyimli öğretmenlerin ifadeleri, genellikle bu öğretmenlerin kişisel yeterliklerini vurgular; bilimsel yeterlilikleri veya teknik öğretme becerileri. Öğrencinin kimlik gelişimi ile ilgileniyorsak, Hilgard'a göre (1965'de akt: Lew, 1977), duygularımızı göstermekten korkmalıyız. Nesnellik, ters yönde düşünenlerin kabulünü gerektirir, ancak eklektizm ile zevklerimiz bastırarak diğer karşıt görüşlerimize de boyun eğmek zorunda değiliz.

Senemoğlu (1988), genel yetenek, ailenin maddi durumu, bilişsel girdi davranışının özellikleri, duygusal girdi özellikleri, ipuçları, katılım, pekiştirmeler, düzeltme ve öğretmenin kişiliği gibi değişkenleri öğrenmeyi etkileyen etmenler olarak göstermiştir.

Farklı Amerikan kolej ortamlarında öğretmen kişiliğinin seçilmiş yönlerini araştırmak için çalışmasını tasarlayan Walkerstudy (1969, Akt: Lew, 1977), yaratıcı öğretmenlerin daha uyarlanabilir, esnek, dışa dönük, hoşgörülü ve şefkatli olduğunu belirtti.

Stronge'e (2007) göre öğretmenin kişiliği, etkili bir öğretilerde aranması gereken özelliklerden biridir. Etkili öğretimin birçok yönü iyileştirilebilir. Ancak, bireyin kişiliğinde değişiklik yaratmak çok zordur. Öğretilerde bulunması gereken olumlu özellikler:

- Sınıf ve öğrenciler başarının sorumluluğunu üstlenirler.
- Öğretilerdeki gerçek dünyadan örnekler vermek için kişisel deneyimlerini kullanır.
- Öğrenciler duyguları anlar.
- Hataları kabul eder ve derhal düzeltir.
- Bir mizah duygusu gelişti.
- Çevreye ve duruma göre elbiseler.
- Saygı ve güven sağlar.
- Esnek ve kendiliğinden.
- Öğretmenlik yapmayı sever ve öğrencilerin öğrenmekten zevk almasını bekler.
- Çatışma durumunda kazan-kazan çözümünü kullanır.

- Öğrencilerin sorularını, yorumlarını ve kaygılarını dikkatlice dinler.
- Zor anlarda bile, öğrencilere saygıyla yanıt verir.
- Sürekli olarak yüksek beklentilerle iletişim kurar.
- Öğrencilerle bire bir konuşmalar yapar.
- Öğrencilere eşit ve adil davranır.
- Sınıf dışındaki öğrencilerle olumlu diyalog ve etkileşim kurar.
- Tek bir öğrenciye veya sınıf dışındaki küçük bir öğrenci grubuna zaman ayırır.
- Her zaman profesyonel duruşu korur
- Öğrencilere isimleri ile hitap eder.
- Uygun bir ses ve tonla konuşur.
- Öğrencilerle aktif olarak çalışır.

Yine, öğretmenin aşağıda açıklanan kişilik özelliklerine sahip olduğu gerçeğinin, eğitim kalitesini arttırmada önemli olduğu düşünülmektedir (Hotaman, 2011):

- İletişim becerileri yüksek, hevesli ve sosyal kişiliktir,
- Hoşgörü ve hasta kişiliği,
- Açık fikirli ve esnek kişilik,
- Sevgi dolu, anlayışlı ve esprili bir kişilik,
- Yüksek başarı ile iddialı ve çalışkan bir kişilik,
- Kişiliği teşvik etmek, teşvik etmek ve desteklemek,
- Demokrat,
- Yenilik ve değişime açık olan entelektüel bir kişilik,
- Yaratıcı kişilik

Yapılan araştırmalar sonucunda farklı kişilik özelliklerinin önemi vurgulanmıştır. Tüm eğitimciler ve bir öğretmen tarafından kabul edilen en önemli kişilik özellikleri kısaca şöyledir: (Sünbül, 2005):

- Açık fikirli ve esnek olmak.
- Hoşgörülü ve sabırlı olun.
- Sevgi dolu, anlayışlı ve esprili olmalı.
- Teşvik edici ve destekleyici olmalı.
- Öğrenciler yüksek başarı beklemelidir.

2.1.9. Kişilik Üzerine Yapılan Araştırmalar

Kişilik konusunda birçok çalışma yapılmıştır. Türkiye'deki tez düzeyinde yapılan araştırmada sadece 1033 kişi yapılmıştır (YÖK Ulusal Tez Merkezi, 2017). Bu nedenle mevcut araştırmaya yakın olan bazı araştırmalardan bahsedilmektedir.

2015 yılında Çelikoğlu öğretmenin kişilik özellikleri ile mesleki doyum arasındaki ilişkinin bir analizi: İstanbul ilinde bulunan Kadıköy İlçesi ilindeki tezinde, kişilik ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Cinsiyet değişkenine göre, yumuşaklık, sorumluluk, deneyime açıklık puanları erkeklerde, duygusallık dengesizliği kadınlarda daha yüksekti. Medeni durum değişkenine göre, yumuşaklık, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık, iç, dış ve genel memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktu. Lisans mezunlarında duygusal dengesizlik, yüksek lisans mezunlarında ise eğitim, sorumluluk ve deneyime açıklık düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

2014 yılında Aygün'ün liderlik davranışı ve kişilik, yönetim çalışmalarındaki özellikleri, Beykoz ilçesinde cinsiyete göre liderlik davranışı ve yapı kurma davranışı tezinde örnek, Duygu Anlayışı, Merhamet, Gösteri, Bağımsızlık, Öz saygı, Uyarılabilirlik, Danışmanlık, Yaratıcı Kişilik, Eril ve Kadınsı Kişilik; Yaş Kişilik Kişilik, Yaş, İkna, Kişisel Uyum ve Askeri Liderlik kişilik özellikleri; Yönetim faizi, uyanıklık ve kendi kendini kontrol eden kişilik özelliklerinin süresine göre; Medeni duruma göre, kişilik özellikleri ve otokontrol kişilik özelliklerinde kişilik özelliklerine ve sayısına göre anlamlı farklılıklar vardı.

2015 yılında Ercan, kişilik özellikleri ile ilk ve orta yöneticilerinin karar verme becerileri arasındaki ilişkiyi araştırmasında 200 yöneticiye ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerinin kişilik özelliklerinin yaş ve meslek kademine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, ancak cinsiyet, kıdem, görev türü ve düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Ayrıca, kişilik özellikleri ile yöneticilerin karar verme becerileri arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

Biçer, 2013 yılında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleki memnuniyetleri arasındaki ilişki üzerine bir tez çalışması yaptı ve İzmir'in Bergama ilçesi için bir anket yaptı ve öğretmenlerin mesleki tatmini ile kişilik arasında anlamlı bir ilişki buldu.

Bono, Ilies ve Gerhardt'ın Kişilik ve 2002'deki liderliği: Nitel ve nicel bir çalışmada, beş faktör kişilik teorisine dayanan ölçekte bir çalışma yürüttüler. Araştırma sonucunda liderlik ile korelasyonların Nevrotizm (R = -.24), Dışa Dönme (R = .31), Tecrübeye Açıklık (R = .24), Yumuşaklık (R = .08) ve Sorumluluk olduğu tespit edildi (R = .28) Yumuşak başlılık ile olan ilişkisini çok düşük bulmuş, diğerleri ise daha ilgili bulunmuştur. Genel olarak, 5 faktörlü model ile liderlik arasında 0,48 çoklu korelasyon vardır; Ayrıca, nitelikler 5 faktör modeline göre düzenlendiğinde, lider kişilik perspektifine güçlü bir destek verildiği sonucuna varılmıştır.

2009 yılında Lider performansının belirleyicileri olarak, Bartone ve arkadaşları. çalışmanın sonunda, duygusal zekanın lider etkinliğini ve sosyal adli yönlerini etkileyen faktörler olarak psikolojik güç, dışa vurum ve sorumluluğun öneminin önemli olabileceği sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlar ayrıca, farklı kişilik faktörlerinin, beş faktör kişilik teorisindeki farklı örgütsel bağlamlardaki liderliği etkileyebileceğini göstermektedir. Örneğin, dışa dönüklük sosyal ve aktif çalışma ortamlarında daha etkili olmasına rağmen, akademik alanda sorumluluk daha belirgindir (aktaran Gündüz, H. B., & Duran, A. 2016).

Psikolojide genel bir temel vardır: Her insan kendine özgüdür. Sonuç olarak, kişiliğin belirli standartlara getirilmesiyle belirli genellemeler yapılamaz. Genellemeler sadece bir fikir verebilir. Değişmeyen şey değişimin kendisidir, dolayısıyla kişilikte gelişir ve değişir. Kişi, gerekli eğitimler ve yaşam deneyimleri ile kişiliğini geliştirebilir. Çünkü kişiliğin en büyük göstergelerinden biri yaşam tarzıdır.

Literatür taramasından da anlaşılacağı gibi, kişiliği veya liderliği tek bir tanımda toplamak mümkün değildir. Her iki kavram da günlük yaşamda, iş yaşamında ve sosyal yaşamda yaygın olarak kullanılmaktadır.

Farklı liderlik tarzlarının benzer ortamlarda sunulması, temel olarak liderlerin kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle, artan değişkenler arasında çok az fark olduğu durumlarda, liderlik stilini belirleyen ana faktör kişiliktir (Zel, 2011: 118).

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI

2.2.1. Sessizlik ve Örgütsel Sessizlik Kavramı

Türk Dil Kurumu çevrimiçi sözlük alanında, sessizlik kavramsal olarak; Gürültü ve sessizlik eksikliği (<http://www.tdk.gov.tr>, 2018)

Sessizlik, örgütsel yaşamın ilk aşamalarından bu yana çeşitli nedenlerle davranışsal olarak ortaya çıkmış olsa da, akademik literatürde bir yer bulmak ön plana çıkmıştır. Morrison ve Milliken 2000 yılında örgütsel sessizlik konusundaki ilk akademik çalışmayı yaptı. Bu açıdan, konsept oldukça yeni ve gelişime açık. Morrison ve Milliken'in yaptığı çalışmada sessizlik kavramı şöyle tanımlanıyor; Çalışanlar, işlerini ve teorilerini geliştirmekle ilgili düşüncelerini ve bilgilerini bilinçli bir şekilde saklarlar (Tülübaş, Celep, 2014; Çakıcı, 2008: 118; Özdemir ve Uğur, 2013).

Örgütsel sessizlik için olası bir karışıklık noktası sessizliğin şekliyle de açıklanabilir. Sessizlik, çalışma ortamında ses olmadığı veya ses olmadığı anlamına gelmez. Örgütü bilerek ve isteyerek daha iyi noktalara taşıyabilecek olan çalışanlar, bu durumu etkileyebilir, yönetici, amir veya patron gibi, otoriteden gizlenerek, geliştirme çalışmalarında sessiz kalmaya istekli olmaları tercih edilir.

Aşağıdaki çalışmalarda, Morris ve Millike, Pinder ve Harlos 2001'de ikinci bir eser yayınladı ve ilkler arasında yer aldı. Pinder ve Harlos'un çalışmasında, organizasyon içindeki bireyler için çalışmalar yürütülmüştür. Pinder ve Harlos'un sessizliğin tanımını şöyledir: Örgüt içindeki bireyin bilgisi, bireyin veya gizlenme sürecini etkileme yeteneğine sahip olan bireyin bilişsel, duygusal veya davranışsal bilgisi (Çakıcı, 2008: 118).

Saçılık tarafından 2014 yılında yapılan bir çalışmada, örgütsel sessizliğe ilişkin çıkarımların derlenmesinin konuyu anlamada önemli olduğu düşünülebilir. Saçılık'a göre örgütsel sessizlik: (Saçılık, 2014: 32-33);

- Hareketli bir süreci temsil eder ve hem kişisel hem de dışsal faktörleri içerir.
- Örgüt içinde çalışan bireyler tarafından yaratılan duygu ve düşüncelerle reaktif bir şekilde gerçekleşir.
- Kuruluş içindeki iletişimin sağlıklı olması önemlidir. Örgüt içinde çalışan bireylerin iletişiminin baskılanması durumunda ortaya çıkabilir.

- Örgüt dışında meydana gelen gerici sessizliği anlamak çok zordur.

Sessizliğin en önemli geliştiricilerinden biri Pinder ve Harlos'dur. Bu kombinasyonlar iki fonksiyon olarak bir araya getirildi ve sessizlik kavramını işlevsel bir bakış açısıyla tartışılmıştır (Pinder ve Harlos, 2001)

Pinder ve Harlos'un 2001 yılında yaptığı çalışmasında bahsedilen farklı işlevler şu şekildedir: (Kolay, 2012: 8, Özdemir ve Uğur, 2013);

- İnsanların bilişsel ve psikolojik mesafeleri sessizlikle orantılı olarak artabilir veya ters düşebilir.
- Sessizliğin insan ilişkileri üzerinde doğrudan etkisi vardır, çünkü insanların doğudan iletişimlerini etkiler.
- Sessizlik bir bilgi kaynağı olarak iade edilebilir;
- Biliş açısından sessizliğin entelektüel yoğunluğun bir göstergesi olduğu söylenebilir, ancak konu hakkında hiçbir fikrin veya bilginin olmadığını gösterebilir.
- Reaksiyon bir reaksiyon olarak kabul edildiğinde, organizasyondaki bazı durumlara cevap olarak sessizlik oluşabilir, ancak genellikle kabul durumunda görülür.
- Örgütsel sessizlik kavramını daha iyi anlamak ve hangi aşamada hangi değişikliklerin ve eklemelerin geliştirildiğini görmek için gelişim aşamalarını bilmek önemli olabilir.

2.2.2. Örgütsel Sessizlik Teorileri

Örgütsel sessizlik ile ilgili teorilerden bazıları bu bölüme dâhil edilmiştir.

2.2.2.1. Bekleyiş Teorisi

Vroom'un Beklenti Teorisine göre; Bir davranışa sebep olan etkenler, kişinin bireysel özellikleri ve çevre ile ilgili değişkenler tarafından belirlenir ve yönlendirilir. Onun bakış açısına göre çalışacağı organizasyondan fikirleri, deneyimleri, beklentileri ve geleceği planlıyor. Tüm bu faktörler, çalışma ortamına bireyin nasıl olumlu katkıda bulunabileceğini belirlemede önemlidir (Eren, 2003).

Çakıcı (2007: 153), bekleme teorisi hakkında;Beklenti teorisine göre, bireyin beklenen sonuçları getirmesi bekleniyorsa veya istenmeyen sonuçları önleyeceği umulursa ve bireyin öngörülen olumlu sonuçlarının ortaya çıkabileceği umulursa, birey belirli bir davranışa karşı olumlu bir tutum sergileyecektir. Aksi halde sessizliği tercih eder. Başka bir deyişle, bireyler konuşmanın olumlu sonuçlar vermeyeceğine inanırlarsa, giderek sessizleşeceklerdir.

Örgütsel ortamda, çalışanlar herhangi bir değişikliğe neden olabileceğini düşünmüyorsa sessiz kalmayı tercih ederler. Bu organizasyon içinde sessizliği zemin hazırlar.

2.2.2.2. Fayda-Maliyet Analizi Teorisi

İnsanlar susmaya veya konuşmaya karar verirken bir maliyet-fayda analizi yaparlar. İnsanlar görüşlerini ifade ederken, sahip oldukları olumlu sonuçları ve düşüncelerini ifade ettiklerinde ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçları karşılaştırırlar (Bildik, 2009).

Çalışanlar bir takım içinde çalışmaya başlamadan önce ne yapacaklarını planlıyorlar. Bu planlamada, çalışanlar çıkarlarını göz önünde bulundurarak susmayı veya konuşmayı tercih ederler. İlgili alanlarına uymayan bir sonuçla karşılaşacaklarına inanırlarsa, sessizliği tercih ederler, bir başka deyişle, maliyet-fayda analizi yaparlar (Kahveci, 2010). Örneğin, kurum çalışanları sessiz kalmayı tercih ediyor çünkü terfi edilmemekten korktuklarını veya olumsuz bir not aldıklarını düşünürler; konuşmalarıyla kar ederler.

2.2.2.3. Sessizlik Sarmalı Teorisi

Noelle-Neuman'a (1977) göre, sosyal bir varlık olarak insanlar yalnız kalmaktan korkuyorlar. Bunu önlemek için, çevrelerini dikkatlice gözlemlerler ve kabul edilen fikir ve tutumların ne olduğunu bulmaya çalışırlar. Çevresini gördüğünde, kendisini hoş karşılayan bir kişi fikirlerini kolayca ifade edebilir. Çevresi tarafından kabul edilmeyen birey sessiz davranış gösterir. Bu şekilde, bir fikir bastırıldığından daha zayıf görünse de, diğer güçlendirilmiş görüş aslında olduğundan daha güçlü görünüyor.

Örgütsel bağlamda, sessizlik sarmal teorisi incelendiğinde, çalışanlar ekip arkadaşlarından destek bulacağına inandıklarında, herhangi bir fikir ifade etmekten

kaçınmadıkları, aksi takdirde sessizliği tercih ettikleri görülmektedir. Kuruluştaki sessizlik veya görüşlerini kamuya açık bir şekilde ifade etmek, kuruluşun üyelerinden aldığı destekle doğrudan orantılıdır (Bildik, 2009) Bu açıdan çalışanların fikirlerini çevreden destek almadıkları endişesiyle gizlemeleri, kurum içinde yeni fikirlerin üretilmesi tehlikesini ortaya koyuyor ve bu fikirler üzerinde çalışmalarını engelliyor. . Bu, organizasyonların gerçek başarıya ulaşabilmesi için spirallerin kırılması gerektiğinin bir göstergesidir.

2.2.2.4. Kendini Duruma Uyarlama Teorisi

Kendine adaptasyon teorisine göre, kişi davranışlarını durumun gereksinimlerine göre uyumlaştırabilmek için çevreye duyarlılıklarında değişim gösterirler. (Greenberg ve Baron, 2003). Bir başka deyişle, kendini adaptasyon, bireyin kendini kabul etmesi ve organizasyonda yer alması amacıyla organizasyonun ihtiyaç ve beklentilerine uyum sağlama eğilimidir.

Çakıcı (2007: 153) bu teoriyle ilgili olarak şunları söylüyor;

Kendini anlama düzeyi yüksek olan bireyler, diğerlerince ve ortamında kabul edilmek için sosyal davranışlarını değiştirme ve çevresel ipuçlarını kullanma becerisine sahip kişilerdir. Kendinden adaptasyonu düşük olan bireyler duyguları, düşünceleri, görüşleri ve yargıları yansıtma eğilimindedir. Bu bireyler daha net konuşur. Çünkü nasıl davrandıkları ile ne düşündükleri arasındaki tutarlılığa önem veriyorlar, düşüncelerini, fikirlerini ve duygularını olduğu gibi yansıtırlar.

2.2.2.5. Bilişsel Çelişki Teorisi

1957 yılında Leon Festinger tarafından öne sürülen bu teori, insanın bilişsel yapısında sıkça görülen çelişkili durumların algılanması ile ilgilidir. Bu teoriye göre, bireyin iki ayrı fikri veya düşüncesi birbiriyle uyumlu değilse bilişsel çelişki ortaya çıkar. Bu çelişkiler, bireyin davranışını çevreye veya edindiği bilgiye göre yönlendirmesine ve böylece bireyin fikirlerini değiştirmesine neden olur (Yanık, 2012) Bir sigara içicisi, sigara içmenin olumsuz sonuçları hakkında bilgi alarak sigarayı bırakmak istemektedir, bir yandan da sigarayı bırakıp çalıştığında kilo alma kaygısı ile sigara içmenin olumsuz sonuçları hakkındaki düşüncelerini hafifletmek ister. Bu iki düşünce

arasındaki uyumsuzluğu azaltmak için. Sonuç olarak, sigaranın olumsuz sonuçları hakkında her türlü bilgiden kaçınmaya çalışmak, bu teoriye örnek olarak gösterilebilir.

2.2.2.6. Planlı Davranış Teorisi

İstenmeyen davranışları açıklamak için geliştirilen eylem teorisini geliştirmek için Ajzen ve Fishbein (1970) tarafından geliştirilmiştir. Düşünülen eylem teorisi, bireyin davranış gösterip göstermeyeceğini belirleme niyetidir. Niyet, bireyin davranışa bakışından ve diğer kişilerin davranış hakkındaki düşüncelerinden etkilenir. Algılanan davranışsal kontrolün düşünce teorisine eklenmesiyle yaratılan planlı davranış teorisi, sadece bireyin davranışlarını değil, bireyin tamamen kontrolü altında olmayan ve belirli bir amaca yönelik davranışları da açıklayabilir (Yanık, 2012)

Planlanan davranış teorisine göre, birey davranışa yönelik tutumu ve etrafındaki insanların etkisiyle içgüdüsel olarak ne yapacağını önceden planlamıştır. Organizasyondaki çalışan hem organizasyon hem de organizasyon içerisindeki yeri açısından düşünür ve bu boyuttaki sessizliği tercih eder. Bu tutumu takip ettiğinde, zamanla çevresini etkiler ve çevresini sessiz tutmaya istekli olmasa bile bir etkisi olur.

2.2.2.7. Duygusal olaylar teorisi

Weiss ve Crapanzano'nun geliştirdiği duygusal olaylar teorisi, organizasyondaki olayların nedenlerini ve sonuçlarını inceler ve bireylerin duygularının bu olaylardaki davranışlarını nasıl etkilediğini göstermeye çalışır (Duman, 2004).

Bu tanıma dayanarak, bireylerin deneyimlerinin ve onların etkisi altındaki olayların bireylerin davranışlarını etkilediği söylenebilir. Örneğin, gün içinde yaşanan herhangi bir olay veya geçmişte gerçekleşen herhangi bir deneyim, işyerinde çalışanların davranışlarını etkiler.

2.2.2.8. Atfetme Teorisi

İlişkilendirme teorisi ayrıca nedensellik teorisi olarak da bilinir ve bireylerin veya başkalarının davranışlarının arkasındaki nedenleri anlamaya dayanır.

Nedensellik Teorisi'ne göre, bireyler önce nedenleri belirler, sonra davranışlarını bu nedenlere dayandırır ve nihayetinde tüm süreci yönlendiren genel ilke ve kuralları oluştururlar (Duman, 2004).

2.2.2.9. Abilene Paradoksu

Harvey tarafından geliştirilen bu paradoks, çalışanların fikir ve fikirlerinin çalışma ortamında benimsenmeyeceğinden endişe duyduklarında fikirlerini ifade edemedikleri durumları açıklar.

Harvey, bir kişinin fikirleri, dahil olduğu gruptaki diğerlerinin fikirlerinden farklı olduğunda ortaya çıkan Abilene Paradoksunu araştırdı. Abilene Paradoksuna göre, insanlar gruplarındaki düşünce ve düşüncelerinin gruptaki diğer insanlar tarafından kabul edilmeyeceğini ve kabul edilmeyeceğini düşünebilir. Aslında, gruptaki diğer insanların farklı fikirleri veya fikirleri olabilir. Bu durumda, düşüncesi, gruptaki diğer kişiler tarafından benimsenen genel görüşlere uymadığına inanmasına rağmen, genel fikir yapısına itiraz etmiyor, sessizleşiyor ve uyma eğilimi gösteriyor. Bu nedenle, insanlar sessizdir ve organizasyonda hüküm süren ortak sese adapte olurlar ve hizmet ederler (Harvey, 1998).

2.2.2.10. Mum Etkisi

Mum etkisi, çalışanların veya yöneticilerin olumsuz olduğunu düşündüğü herhangi bir bilgi veya mesaj verme korkusuna dayanmaktadır. Şamdandan etkilenen arkadaşlar, kendi depolarını paylaşmak yerine bilgi paylaşmak istemez. Örneğin, bir işyerindeki çalışmaları ve meslektaşları hakkında üst yönetime rapor verme pozisyonunda olan bir çalışan rahatsız olabilir. Veya işinden memnun olmayan, yöneticisinden olumsuz geribildirim almamaktan bir çalışan örnek olarak gösterilebilir (Rosen ve Tesser, 1970).

2.2.2.11. Sağır Kulak Sendromu

İşitme engelli kulak sendromu, çalışanların işyerinde gördükleri sorunlara duyarsız olması ve bu durumun işyerinde klişeleşmiş bir kural olarak görülmesi şeklinde yorumlanabilir.

Sağır Kulak Sendromu'nu oluşturan üç faktör vardır. Bu faktörler aşağıdaki gibidir:

Yeterli ve nitelikli olmayan organizasyon politikaları: Hacimli ve belirsiz raporlama prosedürleri,

Yönetmel Sebepler ve Tepkiler: Suçlamaların kabul edilmemesi, mağdurun suçlanması, saldırının ciddiyetinin hafife alınması, değerli çalışanların sürekli korunması, sürekli olarak rahatsız eden çalışanları görmezden gelmek, mağdur aleyhine misilleme yapmak,

2.3.1. Örgütsel Sessizlik Nedenleri

Çalışanların kuruluştta neden sessiz olduğunu belirlemek önemlidir. Bir çalışan, bir durum nedeniyle çeşitli nedenlerle sessiz olduğundan, diğer çalışanları etkiler ve sessiz davranışların kolektif hale gelmesine neden olur. Ayrıca, bu durum hem organizasyonu hem de bireyin kendisini etkiler. Bagheri ve ark (2012), örgütsel sessizlik bireylerde depresyona veya diğer sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Tangirala ve Ramanujam'a göre (2008); çalışanların refahını etkiler, streslerini artırır ve çalışanlar psikolojik problemleri ve değişim olasılığı ile ilgili sorunlar yaşadıklarında genellikle suçlu hisseder. Ayrıca, çalışanların örgütsel söylemde özgürce katkıda bulunamaması, kuruluşun gelişmelere uyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Bowen ve Blackmon, 2003)

Nielsen (2003), kişilerin korku, utanç, etik sorumluluk, meslektaşların etik dışı davranışları, konuşma imkanı ve örgütsel siyasi becerilerin yetersizliği anlayışı nedeniyle organizasyonda sessiz kalmayı seçtiğini savundu. Özgan ve Küleçi (2012) çalışmasında kişisel ve örgütsel nedenlerle örgütsel sessizliğe dayanmaktadır. Bireysel sebepler, kişilik, tutum, çevre ve organizasyonel sebepler yaratırken yaşanan deneyimler, yöneticilerin tutumu, organizasyonda iklim, kültürel ve hiyerarşik yapılanma gibi idari faktörlerin kişilik ve iletişim özellikleridir.

Morrison ve Milliken (2000) ve Slade (2008) çalışmasında örgütsel sessizlik nedenleri çalışmalarına dayanarak, idari, örgütsel ve bireysel faktörler üç grupta incelenmiştir. Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011); Bildik (2009), Bowen ve Blackmon (2003), Çakıcı (2007, 2008, 2010), Demir ve Öztürk (2010), Milliken ve ark (2003), Pinder ve Harlos (2001) örgütsel sessizliğin nedenlerini araştırmak suretiyle bireysel, örgütsel, yönetmel ve kültürel sebepler dört boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar aşağıda kısaca özetlenmiştir:

2.3.1.1. Bireysel Nedenler

Her çalışan çevre ve kendisini etkileyen kararlar üzerinde kontrol sahibi olmak ister. Çalışanlara kendilerini ifade etme imkânı verilmezse, çalışanlar organizasyon içindeki gelişmelerin kontrol altında olmadığını düşünmeye başlar. Bu durum, bireyin kişilik özelliklerine bağlı olarak duruma göre düşüncelerini ve davranışlarını düzenlemesine neden olur. Ancak duruma uyum sağlayamayan veya bu durumu değiştiremeyeceğini düşünen çalışanlar kendilerini değersiz hissederler. Bu şekilde hisseden işçi, çeşitli psikolojik sorunlar yaşar ve kurum içinde sessiz davranış gösterir (Esfahani ve diğerleri, 2013).

Milliken ve ark (2003), çalışanların olumsuz etiketleme korkusu, kuruluş üyeleriyle ilişkilerin bozulma korkusu, diğerlerini cezalandırma veya cezalandırma korkusundan dolayı sessiz olduğunu belirtmişlerdir. Organizasyonda bilgi sahibi olma korkusu nedeniyle, çalışanlar kariyerlerinde ilerleme fırsatlarını ve yöneticilerin ve kuruluşun diğer üyelerinin kabulünü veya desteğini kaybetmek istemedikleri için sessiz kalırlar. Aynı zamanda bu, organizasyon üyelerinin güvensizliğinin de bir göstergesidir. Bireylerin olumsuz duygularının bir sonucu olarak sessiz kalması, durumu çözememekten daha da kötü hale getirebilir (Edwards ve arkadaşları, 2009).

Çalışanların sessizliğinde en önemli bireysel faktörlerden biri de geçmiş deneyimleridir. Çalışan, düşüncelerini veya görüşlerini ifade etmeden önce olumsuz tepkilerle karşılaşır, bir sonraki durumda sessiz kalmayı seçebilir (Bowen ve Blackmon, 2003) Sadece çalışanın sessizliğine olumsuz bir tepki vermesi sessiz kalmasına neden olmaz. Çalışan, etrafındaki herhangi bir kişinin görüşlerine uygun olarak dikkate alınmadığını veya dikkate alınmadığını gözlemlerse, sessiz olabilir.

Araştırmalar bireysel farklılıkların çalışanların sessiz kalmasında etkili olduğunu göstermiştir. Detert ve Burris (2007), proaktif kişilik ve organizasyondan genel memnuniyet seviyesinin ve bireyin organizasyonun gelişimi için fikirlerinin olduğu gerçeğinin örgütsel ses ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Lepine ve Van Dyne (1998), kişilik ve çeşitli demografik değişkenler dahil bireysel farklılıkların örgütsel sessizliği etkilediğini bulmuştur. Bu çalışmada, özgüveninin düşük olduğu ve kuruluştan memnun olmayan kişilerin sessiz kaldığı ortaya çıkmıştır.

2.3.1.2. Örgütsel Nedenler

Bir organizasyonda adaleti sağlamak önemli bir konudur. Organizasyonda çalışanların aldığı kararlar doğrultusunda yapılan uygulamaların adil olduğuna inanmak, motive edilmelerini, organizasyona bağlılıklarını arttırmalarını, organizasyona güvenmelerini ve amaçlarına ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerini sağlar. Çalışanlar sonuçlarının adaletsiz olduğunu düşündüklerinde, memnuniyetsizliklerine yol açacaktır. Bu durum organizasyon ile çalışan arasındaki iletişime zarar verir.

Çalışanların sessiz kalmasının nedenlerinden biri organizasyon kültürüdür. Sessizlik bir kurumda kültür haline gelirse, çalışanlar algıladıkları iklim nedeniyle düşüncelerini rahatça ifade etmiyor, doğruyu söylemiyor ve düşüncelerinin yöneticilere anlamlı gelmediğini düşünüyorlar. Örgüt içindeki sessizlik kültürü gerçeği bilen ancak ifade edemeyen çalışanlara neden olur (Bowen ve Blackmon, 2003) Bu, organizasyonda güven eksikliğinin bir göstergesidir (Binikos, 2008).

Morrison ve Milliken'e (2000) göre, sessiz iklim koşullarına sahip kuruluşlardaki çalışanlar, kuruluştaki sorunlar hakkında konuşmanın yararlı olmadığını, düşünce ve endişeleri açıklamanın tehlikeli olduğuna inanmaktadır. Kostiuk'a (2012) göre, ideolojik ve sosyal faktörler organizasyon üyelerini farklılaştırıyorsa ve çalışanlar dışarıdan bir tehdidin varlığını algılıyorsa ve kurumun değişime karşı olduğunu düşünüyorsa, sessizlik ortamının yaşandığı söylenebilir. böyle bir organizasyon için geçerlidir. Çalışmalarında Knoll ve Dick (2013) örgütsel sessizlik ikliminin sessizlik, korku ve boyun eğme nedenleriyle pozitif ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir. Bu çalışmanın bulgularına göre, kabul edilen muhafazakâr ve oportünist sessizlik türleri örgütsel sessizlik iklimi ile negatif olarak ilişkilidir. Ayrıca, çalışmasında Altinkurt (2014) müdürünün zorunlu ve kısıtlayıcı davranışlarının öğretmenlerin sessizlik davranışlarını artırdığını ve öğretmenlerin destekleyici davranışlarının ve işbirlikçi öğretmenlerin davranışlarının sessizlik davranışlarını azalttığını göstermiştir.

Örgütsel sessizliğin iklimini kırmak kolay bir iş değildir. Örgütsel sessizliği sağlayan davranışsal döngüleri kırmak en zor kısım olabilir, çünkü bunlar hakkında doğrudan bir gözlem veya tartışma yapılamaz. Yöneticiler, kurumları karakterize eden sessizliği önlemek için hassas ve riskli bilgilerle öne çıkan çalışanları ödüllendirmelidir. Ayrıca, kimliklerini gizli tutmak isteyen çalışanlar için resmi iletişim mekanizmaları kurmaları gerekir (Beheshtifar ve diğ., 2012).

2.3.1.3. Yönetmel Nedenler

Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliğin iki nedenden kaynaklandığını vurguladı ve bu da örgütlerde sessizlik ortamını besliyor. Bunlar idarecilerin olumsuz geri dönüş alma çekincesi ve idarecilerin, çalışanların ve yönetmenin doğası hakkındaki inançlarıdır.

Yönetici olumsuz geribildirim almak istemiyorsa, çalışanların düşüncelerini görmezden gelmelerine veya kaynağın güvenilirliğini sorgulamalarına neden olur. Çünkü yöneticinin, bu durumun kendi gücünü tehdit ettiğini düşündüğü sorusu sorulmak istemiyor. Çalışanlar, algıladıkları iktidardaki farklılıklar nedeniyle misilleme korkusu veya misilleme korkusu nedeniyle ya da oyunun bir takım oyuncusu olmadığı oyunun etiketlenmesi nedeniyle yöneticinin tutumu karşısında sessiz kalırlar. Böylece, sessizlik kültürü organizasyonda derinlemesine kökleşir (Morrison ve Milliken, 2000).

Bisel ve Arterburn (2012) tarafından yürütölen araştırmada, katılımcılar kendilerine zarar vermemişlerdir, yöneticilere olumsuz geri bildirimde bulunmadıklarını ve çalışanların zamanın uygun olmadığını düşündüğü için sessiz kalmaya devam ettiklerini belirtti (Akt. Eroğlu, 2017).

Yöneticilerin çalışanlarla ilgili algıları veya algıları, çalışanların performansını etkileyen doğrudan konulardan biridir. Morrison ve Milliken (2000), yöneticilerin çalışanlara yönelik inançlarını üç başlık altında incelemiştir. Bunlar: Çalışanların Olumsuz Geribildirimleri: Bu inanca sahip yöneticiler, kurum içinde açık veya açık bir şekilde iletişim kurma yollarını kapatmaya çalışırlar. Yöneticiler genellikle çalışanları hakkında bu düşünce tarzının farkında değillerdir. Yöneticinin bu şekilde davranışı, çalışanlar için güvenilmez ve verimsiz olduğuna inanılan bir kültür gelişimine yol açabilir.

Yöneticinin En İyisini Bildiğim İnanç: Bu inancı sahip yöneticilere göre, çalışanlar serbest meslek sahibi ve çaba göstermek konusunda isteksizler. Çalışanların kuruluş için neyin iyi olduğunu bilmesi mümkün değildir. Bu nedenle çalışanlar verilen siparişleri takip etmeli ve yöneticiyi sorgulamadan takip etmelidir.

Çeşitlilik Fikrinin Tehlikeli Olduğu İnanç: Özellikle homojen yapıya sahip organizasyonlarda yöneticiler herkesin hemfikir olmasını ya da düşünmesini ister. Bu

tür organizasyonlardaki anlaşmazlık organizasyonun gelişimi için yıkıcı bir işlev olarak görülmektedir. Bu nedenle, yöneticiyle aynı fikri paylaşmayan çalışanlar tepkileri nedeniyle sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Akt. Çakıcı,2007).

2.3.1.4. Kültürel Nedenler

Sessizliğin sebeplerinden biri organizasyonun kültürel değerleridir. Toplumların temel yapısının unsurlarından biri olan kültür, organizasyon kültürünü ve buna bağlı olarak insan ilişkilerini ve bazı yönetim uygulamalarını etkilemektedir (Gürbüz ve Bingöl, 2007).

Hofstede (2001) çalışmasında bireycilik ve kolektivizm, erkeklik ve kadınlık, belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi boyutlarındaki kültürel farklılıkları incelemiştir (Eğimli ve Çakır, 2011). Bu boyutlar örgütsel sessizliğin ilişkisi ile aşağıda açıklanmıştır.

Kültür bireyler arasındaki bağlara göre değişir. Bireyci kültürel özelliklerin egemen olduğu grupların daha bağımsız hareketlerde bulunma eğilimi yüksektir ve ben bunun farkındayım, kişisel menfaatler ve kendini gerçekleştirmede yapması gerekenler ön plana çıkmaktadır (Çakır ve Örucü, 1999). Topluluk kültürünün etkisinin gözlemlendiği organizasyonlarda, grup uyumu, grup performansı, grup içi işbirliği ve ortak çıkar gibi konulara öncelik verilmektedir (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009). Aynı zamanda, kültür cinsiyet rollerine göre değişmektedir. Eril kültürel özelliklere sahip organizasyonlarda; güç, başarı, tanınma, mücadele, kazanma, değişim ve terfi tutkusu gibi konular. Kadınsı özellikli organizasyonlarda arkadaşlık, iş güvenliği, şefkat ve şefkat, başkalarını düşünmek, insan ve insan ilişkilerine önem vermek ön plandadır (Yeşil, 2013). Bireyci ya da erkeksi özelliklerin egemen olduğu kuruluşlardaki çalışanlar, diğer çalışanlara zarar verme ihtimaline rağmen ilgileri için doğru zamanı beklerken organizasyonla ilgili konularda sessiz kalıyorlar. Bu şekilde kendilerini kötü durumlardan korurlar. Komünist veya kadınsı kültürlerin örgütlerinde çalışanlar, örgütleri başkalarını korumak ve korumak için sessiz davranırlar. Ek olarak, bu tür organizasyonlardaki çalışanlar, diğer çalışanlarla ilişkilerinin tehlikeye girmemesini sağlamak için kişilerarası iletişime büyük önem verir ve organizasyonel konularda sessiz kalır.

Kuruluşların belirsizliğe uyum sağlamanın farklı yolları vardır. Belirsizlikten kaçınma eğilimi gösteren kuruluşlar riskten kaçınma eğilimindedir. Belirsizliği önlemek için düşük eğilimi olan kuruluşların risk alma ve risk alma eğilimini kabul etmeleri daha olasıdır (Terzi, 2004) Belirsizlikten kaçınma derecesine göre farklılık gösteren organizasyonlarda yönetici davranışlarının anlaşılmasında bazı farklılıklar olabilir. Belirsizlikten kaçınan organizasyonların yöneticilerinde; formalizm, kuralsızlık ve düşünülemez huzursuzluk görülebilir. Bu nedenle, bu özelliklere sahip yöneticiler, kurum içindeki muhalefet için olumlu görünmemektedir. Bu nedenle çalışanlara baskı yaparak ortak düşünceye uygun hareket etmek istiyorlar. Belirsizlikten kaçınan organizasyonlardaki yönetim sistemleri genellikle güvene dayanır. Bu tür organizasyonlardaki yöneticiler, çalışanları örgütsel konular hakkında konuşmaya teşvik eder, çünkü bilgiye önem verirler ve eylemlerinde girişimci özellikler sergilerler (Sığı ve Tıgılı, 2006).

Kültürel gücün mesafesi, özellikle yönetim seviyesini etkileyen bir unsurdur. Güç mesafeleri, topluluk üyelerinin kurum ve kuruluşlardaki eşit güç dağılımını kabul etme derecesi olarak tanımlanabilir (Çakıcı, 2007) Düşük güç mesafelerine sahip ülkelerde çalışanlar kuruluşun gelişimi hakkında görüş üretme konusunda daha cesur ve verimlidir. Yöneticiler, astlarına liderlik ve astlardan daha fazla liderlik eden daha demokratik insanlar olarak algılanırlar. Güç mesafelerinin yüksek olduğu kültürlerde, yöneticiler genellikle kurum için en iyisini bildiklerini düşünüyor. Aynı zamanda, çalışanlar sadece yöneticilerin doğru olanı yaptığına inanmaktadır. Bu nedenle çalışanlar yöneticileri eleştirmeden verilen emirleri yerine getirirler. Yöneticiler çalışanları görüşlerini belirtmeye teşvik etse bile, çalışanlar konuşmakta isteksiz olabilirler (Turan, Durceylan ve Şişman, 2005). Bunun için örgütsel ses örgütsel kültürün bir parçası olmalıdır. Yöneticiler daha fazla çaba harcayarak ve çalışanlarının düşüncelerine olumsuz geri bildirim vermeyerek örgütsel sessizliği önleyebilirler (Özdemir ve Sarıoğlu, 2013).

Birçok yönetici çalışanlarının önemli konular hakkında konuşmaya istekli olduklarını söylüyor. Bununla birlikte, yöneticilerin kasıtlı sessizliği anlama ve değerlendirme konusunda sınırlı araçları vardır. Yöneticiler, güvenilir ölçüm araçlarını kullanırlar, yöneticilere çalışanların neden konuşmakta isteksiz oldukları konusunda ipuçları sağlar. Bu organizasyonda sessizliği yönetmek için daha amaçlı ve etkili stratejiler sağlar. Özellikle, açık kapı politikası gibi girişimler yöneticilerin sessizliğin doğası ve

kapsamı hakkında daha fazla şey öğrenmelerini sağlar (Yalçınsoy, 2017) Yönetimin açıklığı, çalışanlar tarafından fikirleri, önerileri ve hatta fikir farklılıklarını cesaretlendirici olarak algılanır. Görüşlere açık bir yönetim, çalışanları etkileyerek ve yönlendirerek organizasyonel gelişime katkıda bulunur. Bu durumun ortaya çıkabilmesi, yöneticinin gücünün etkin kullanılmasına bağlıdır. Ancak, güçlerinden habersiz veya güçlerini nasıl kullanacaklarını bilmeyen yöneticiler, kurum içinde çeşitli sorunlara neden olur. Özellikle, yöneticilerin aşırı güç kullanımı, çalışanların alaycı, güvensiz ve savunucu davranışlar göstermesine neden olabilir. Araştırmalar, sessizliğin bu tür davranışların bir ürünü olabileceğini göstermiştir. Bu açıdan, yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların sessizlik davranışlarını göstermede etkili olduğu söylenebilir.

2.3.2. Örgütsel Sessizlik Türleri

Çalışanların kendilerini bilerek ve isteyerek kendi fikir ve düşüncelerini kendileri ile tutmaları halinde beliren örgütsel sessizlik kavramı, örgütün içinde değişik şekillerde ortaya çıkabilir.

Pinder ve Harlos (2001) sessizliği çifte bir sınıflandırma olarak sınıflandırmakta ve sessizliği rıza ve kendini koruma açısından sessiz olarak sınıflandırmaktadır. Dyne ve Diğ (2003: 1359-1392), bu boyutların pro-sosyal / özgecil sessizliğinin boyutlarına eklenmiştir.Çakıcı, çalışmalarında bu üç sessizliği kabul, korumacı ve muhafazakar olarak nitelendirdi ve literatüre 3K sessizlik olarak geçti (Çakıcı, 2008: 97).

2.3.2.1. Kabullenici Sessizlik

Kabul edilebilir sessizlik, çalışanların herhangi bir konuya, konuya veya duruma onay vermesi ve durumla ilgili görüş, görüş, görüş ve görüşlerini açıklamadığı gerçeği olarak tanımlanabilir. Bu nedenle, bu tür bir sessizlik, bilginin varlığı söz konusudur ve iletişimden kaçınması ve memnuniyetsizliğine yol açan durum veya olaylardan kaçınması, sessiz kalmayı tercih ettiği için sessiz kalma konusundaki boş bir girişim hakkında konuşmanın yararı değildir (Brinsfield, 2009: 41).

Bu tür sessizlik davranışları korku, öfke ve karamsar duyguları içerir ve konuşma sırasında ortaya çıkabilecek olumsuz durumlara olan inancından dolayı, bu tür duygular artmaktadır (Blensinkopp ve Edward, 2008: 181 - 206).

Kabul etme sessizliği, çalışanların mevcut durum ve problemler hakkında konuşsalar bile herhangi bir değişiklik olmayacağı inancıyla gelişmeleri için rızalarının bir sonucu olarak görüş, bilgi ve düşüncelerini ifade etmemeyi içerir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009: 699).

2.3.2.2. Korumacı Sessizlik

Muhafazakr sessizlik ilk olarak Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilmiştir ve yönetim literatürüne eklenmiştir (Taşkıran, 2011: 80). Korumacı sessizliğe göre; çalışanların, konuyla ya da durumla ilgili bilgilerini, görüşlerini, görüşlerini ve durumlarını, kurumun veya çalışanların çıkarlarını göz önünde bulundurarak açıklamadıkları gerçeği olarak tanımlanmaktadır. Bu bilgidен söz edilmemesi bilinçli bir karardır (Dyne ve arkadaşları, 2003: 1368).

Korumacı sessizlikte görülen sessizlik, hem kurumun korunması hem de meslektaşların korunması için görünmektedir. Bu tür bir sessizlik, örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından bir başkasını düşünme boyutuyla çakışmaktadır (zgen ve Sürgevil, 2009: 313). Fedakarlık, herhangi bir kuruluştaki bir bireye, işle ilgili herhangi bir soruna karşı organizasyondaki diğer kişilere karşılıksız olarak yardım etmek anlamına gelir (Özdevecioğlu, 2003: 120).

Bu nedenle, korumacı sessizlik davranışı, diğerleri için önceden planlanmış, bilinçli, isteğe bağlı bir davranıştır. Muhafazakr sessizlik, konuşmanın sonuçlarından korkmak yerine başkalarının iyiliğini göz önünde bulundurarak sessiz kalmayı seçmekten ibarettir.

2.3.2.3. Korunmacı Sessizlik

Önleyici sessizlik davranışı, çalışanlar herhangi bir sorun, durum veya sorun hakkındaki düşüncelerini paylaşırken ortaya çıkabilecek tepki korkusundan korunmak için fikirleri, fikirleri ve düşünceleri gizlemek olarak tanımlanabilir (Dyne ve diğerleri, 2003: 1367). Birey, kendini koruma adına, mevcut durumun değiştirilmesi konusunda farklı görüşler olsa da, onlara söyleme eğilimindedir.

Morrison ve Milliken tarafından vurgulanan korku faktörünü getiren ve bu tür sessizlik davranışlarını göstermelerine neden olan bireyin yöneticilerden olumsuz geri bildirim alma korkusudur (Vakola ve Bouradas, 2005: 443).

Aşağıdaki tablo karşılaştırmalı ve tutucu sessizlik tiplerini ve sonuçları farklı boyutlarda göstermektedir.

Tablo 2.2: Kabullenici ve Korumacı Sessizlik Boyutları

Boyutları	Korunmacı	Kabullenici
Gönüllülük	Oldukça gönüllü	Oldukça gönülsüz
Bilinçlilik	Bilinçli	Daha az bilinçli
Kabullenme	Düşük	Yüksek düzeye yakın
Stres Düzeyi Alternatiflerin Farkında olma	Yüksek düzeye yakın Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Ses Çıkarma Eğilimi	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Ayrılma Eğilimi	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Baskın Duygular	Korku, umutsuzluk	Razı olma, boyun eğme

Kaynak: Pinder ve Harlos, 2001: 350

2.4. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

2.4.1. Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Düzeydeki Sonuçları

Örgütsel düzeyde örgütsel sessizlik şöyledir (Çakıcı, 2007: 152);

Çalışanlar düşüncelerini organizasyonla paylaşmazlar; çünkü organizasyonda olumsuz tepkiler almak istemezler. Örgütte düşünce ve bilgi yönetimi sağlanamamaktadır.

Çalışanların moralinin düşük olması, organizasyonun olumsuzluğu, çalışma taahhüdünün düşük olması, çalışanlarını sessizliğe yönlendirebilir. İş tatmini ve bağlılık azalır, organizasyondaki performans düşebilir. Çalışanların karar alma mekanizmalarında söz sahibi olmaması gerçeği sessizliği tetiklemektedir. Çalışanlar kendilerine güvenmiyorsa, çalışanların zamanında davranmalarına neden olur.

Organizasyonda iki yönlü iletişimin olmaması çalışanların pasif davranışlarına yol açacaktır. Pasif davranış, organizasyonda yeni faaliyetlerin ve projelerin oluşmasına

neden olabilir. Örgütte eşit olmayan tutumlar, ücret adaletsizliği, kararların değişmezliği ilkesi çalışanların sessiz kalmasına yol açacaktır. Organizasyonda adaletsizlik ve bu adaletsiz durumların önlenememesi görülebilir.

Örgütsel sessizlik, organizasyonda görülen bir davranış modelidir. Çalışanların örgütsel sessizlik davranışını benimsemesi örgütsel sessizlik yaratacaktır. Organizasyonların kritik yapıya açık olmaması, organizasyonda sessizliğe neden olabilir. Basmakalıp kuralların ve kuruluşların kararlarının varlığı çeşitliliğin oluşumunu engeller. Örgüt yöneticilerinin örgütün fikirlerini desteklemesi bu durumun ortaya çıkmasını engelleyebilir. Yöneticilerin çalışanları dinlememesi ve çalışanları dinlemeye istekli olmaması, kuruluşun gelişmesini ve gelişmesini engelleyebilir. Bu durum yöneticilerin kişilik özelliklerine bağlı olabilir. Sabit hat yöneticileri ile iyi iletişim kurulamıyor.

2.4.2. Örgütsel Sessizliğin Bireysel Düzeydeki Sonuçları

Örgütsel sessizliğin bireysel sonuçları şunlardır: (Çakıcı, 2007: 154);

Çalışanlar, diğer meslektaşlarına ve yönetime karşı kin beslemek, sert hareketler ve tutumlar göstermek gibi davranışlar gösterebilir. Kuruluştaki sessizlik iklimi devam ettiği sürece, bireyler kendilerini koruyabilecek davranışlar sergileyeceklerdir. Sonuç olarak, yaratıcılık ve yenilik oluşmayacak. Kıskançlık ve bencillik duyguları ortaya çıkacaktır.

Çalışanlar, organizasyondaki fikirlerini ve düşüncelerini söyleyebildiklerinde mutlu ve huzurlu olabilirler. Düşüncelerini diğer tarafa aktaramazlarsa, kontrol duygularını kaybedebilirler. Bu durum, çalışanların stresli, sıkılmış, düşük motivasyon davranışları sergilemelerine neden olabilir. Çalışanlar açısından sessizliğin olumsuz yönleri, çalışanın endişelerini ve problemlerini ifade etmekte yetersiz olduğunu, organizasyondaki sadakati azalttığını, iş verimliliğini sağlamadığını ve işi bırakmadığını düşünüyor olabilir. Çalışanlar kaygı yaşayabilir, iş hakkında kekeleyen duyguları yaşayabilirler. Bu durum çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamalarına neden olabilir.

2.5. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Araştırmalar

2.5.1. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Algın (2014), Ankara Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi 349 Öğretim Üyesi, Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik üzerine yaptığı yüksek lisans tezi çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: Katılımcılar konuyu ve araştırmanın konusunu sınırlandırarak yöneticileriyle konuşabileceklerini belirtmelerine rağmen, % 82 sessizliği tercih etti. Sessizliklerinin ana nedenleri, ilişkilere zarar verme korkusu ve korkusudur. Sessizliği etkileyen başka önemli nedenler sırasıyla idari ve örgütsel sebepler, tecrit korkusu ve deneyim eksikliğidir. Yapılan analizlerde, araştırma görevlilerinin zarar verici ilişkilerden korkma konusunda sessiz kalmadıkları, işle ilgili konularda sessiz kalmadıkları, profesörler ve doçentler için kaygı duymadıkları görülmüştür. Algın, katı hiyerarşinin baskın olduğu organizasyonlarda fikir üretmenin ve sunmanın zor olduğunu, üniversitelerin bu anlayıştan uzak durması gerektiğini, unvanına göre değer vermek yerine çalışanın görüşünün değerli olduğunu belirtti.

Çakıcı'nın (2007) Örgütlerde Sessiz Açıklamalar Örgütü ile toplam 327 akademik yüz yüze ve 181 idari personel ile örnekleme yapması, sessizliğin sebepleri ve çalışmanın sonuçları üzerine bir araştırma sonucu: Üniversite personelinin% 70'i sessiz kalmayı, % 30'u ise açıkça konuşmayı tercih ediyor. Akademik personel etik konular ve sorumluluklar ve yönetim konularında daha sessizdir. İdari personel çalışma fırsatları konusunda daha sessiz kalıyor. Ayrıca, Çakıcı'ya göre, çoğu kuruluşta sessizlik sağlayan koşulları kırmak ve bu kurumlar arasında güven yaratmak, yöneticilerin sorumluluğudur ve yöneticiler örtük inançlarını değiştirerek başlamalıdır.

Taşkıran (2011), turizm sektöründe alt sektördeki ve beş yıldızlı otellerde çalışan alt düzey çalışanlardan alt düzey Çalışanların Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Etkisi Üzerindeki Alt Örgütsel Adalet Rolü adlı doktora çalışmasında İstanbul çalışanların yeni ve farklı fikirleri paylaşmadığı, açık bir şekilde iletişim kurmadığı, daha iyi bir öneride bulunmadığı veya tepki vermekten kaçınan bir çözüm önermediği yönündeki görüşlerini bildiren 602 kişi üzerinde, kuruluşlar için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Büyük yöneticilerin beklenti ve davranışlarındaki değişiklikler, davranışlarını da içeren dönüştürücü liderlik davranışına sahip olmaları beklendiğini belirtti.

Bildik (2009) yüksek lisansında İstanbul ve İzmit'te çalışan sağlıkçı, bankacı, eğitimci, üretim ve diğer hizmetler alanlarında çalışan 1051 kişi üzerinde Liderlik Stilleri, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık üzerine yaptığı çalışmada, kasıtlı olarak niyetlendiği belirtiliyor. Yöneticinin görevi olarak tanımlanan örgütsel sessizliğin önemli bir nedeni olduğu, çalışmalarda, çalışanların sorunlar hakkında konuştuğunda hiçbir şeyi değiştirmeyeceği; Dahası, sonuç alamadıkları, ancak şikayet ettikleri, dedikoducu ve korkulu oldukları tespit edildi.

Kahveci (2010) Elazığ ili merkez ilçeden 5 eğitim bölgesinden ikişer ve ilçelerinden birer okul olarak toplam 20 ilköğretim okulundaki görevli yönetici ve öğretmenle çalışmış olup, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık sonucuna göre, katılımcıların örgütsel sessizlik algısı yüksek düzeyde örgütsel sessizlik düzeyine göre ölçülü bir örgütsel bağlılık algısı seviyesi vardı. Bu sonuç, ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin problemlerini rahatça ifade edemediklerini ve sessiz kalma taraftarı olduklarını göstermektedir. Ayrıca, okullardaki toplantıların iyi yönetildiğini, okuldaki herkesin karara katılmasını sağlayarak toplantılarda alınan kararları uygulamak için gerekli ortamı yarattığını belirtti.

2.5.2. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Panahi, Veiseh ve Kaman (2012), Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler Üzerine Ampirik Çalışma ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkileri, örgütsel sessizliği etkileyen faktörleri ve çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkilerini incelemiştir. Azerbaycan'da Payame Noor Üniversitesi'nde 260 kişiye uygulanan çalışmanın sonuçları, sessizlik ikliminin boyutları ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında anlamlı ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yönetim baskısının ve çalışanların iletişim olanaklarının azalmasının çalışanların sessizliğini arttırdığı belirtiliyor (akt. Harbalıoğlu, 2014).

Örgütsel Sessizlik tarafından Liu, Wu, Shojaii ve Ma (2009): Bir Telekomünikasyon Şirketi Çalışanlar örgütsel sessizliğin oluşumu, çalışanların yöneticileri ve çalışanlarının çalışmaları üzerindeki olumsuz psikolojik etkileri arasındaki bağlantıyı amaçlayan, Liu ve ark. bilgi anlayışına dayalı liderlik davranışı arttığında sessizlik ve olumsuz tutumun azaldığı; Öte yandan, sendikacılığın ve liderlerin yansıttığı işçilere güvensizliğin, çalışanların sessizliğini ve çalışanların olumsuz psikolojik tutumunu

arttırdığı belirtildi. Bu nedenle, güven unsurunun çalışma sessizliğini azaltmada ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmada önemli bir rol oynadığı belirtiliyor (Harbalıoğlu, 2014: 28).

Huang, Vliert ve der Vegt (2005), ölçek araştırması sonucunda 24 farklı ülkeden 421 çok uluslu işletme; Çalışanların resmi katılımı ve katılımcı bir iklimin sağlanması, çalışanların düşük güç mesafeli kültürleri temelinde sessiz kalmasına ve görüşlerini açıkça ifade etmelerine neden oldu (Akt. Taşkiran, 2011).

Ryan ve Oestreich (1991) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 22 farklı işletmede 260 çalışan üzerinde bir çalışma yaptı. Çalışanların %70'inden çoğunun örgütsel problemler ve problemler hakkında konuşmaktan korktuğu ve olumsuz geri bildirim korkusundan dolayı görüşlerini ifade edemedikleri sonucuna varıldı (Akt. Çetin, Ş., & Çakmakçı, 2010)

Vakola ve Bouradas (2005), anket yaparak 677 çalışmanı üzerinde araştırma yapmış ve çalışanların sessizliği ile kuruluşa bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edildi ve bölüm yöneticilerinin ve üst düzey yönetimin sessizliğe karşı tutumu organizasyonun taahhüdünde rol oynadı. Çalışmalarda görüldüğü gibi sessizlik kavramı, çalışanların performansı, örgütlenme düzeyi vb. Konular karşılaştırılmaktadır. Çalışanların çalışanlara karşı olumsuz ya da etik olmayan davranışları karşısında çalışanların performansı düşmekte ve iş yerlerine karşı olumsuz bir tutum geliştirdikleri görülmektedir. Araştırma genel olarak liderlerin davranışlarına ve çalışma ortamına odaklanmaktadır. Özellikle olumlu ve olumsuz iklimlerde, çalışanların tepkilerinin ölçülmesi istenmiştir (Akt. Ülker ve Kanten,2009).

MESLEKİ DOYUM KAVRAMI

2.6.1. Mesleki Doyum Kavramı

İnsanların hayatlarının önemli yönlerinden biri, işlerinden ne kadar memnuniyet duyduklarıdır. Belirleyici bir role sahip olan mesleki memnuniyet, bireyin yaşama bağlılığını ve mesleğini birçok faktörle etkilemektedir. Bilimsel düşüncenin gelişimi, evrensel değerlere ulaşılması, bilimin ve teknolojinin gelişimi, sosyal yapıdaki bireylerin gelişim ve davranışlarının etkinliğine bağlıdır (Çetinkanat, 2000).

Ehtiyar (1996), meslek doyumunu, çalışanın çalışmasının ya da deneyiminin değerlendirilmesinin sonucu olarak olumlu bir duygu hali olarak tanımlamaktadır, zira halkın çalışmasıyla ilgili çeşitli sosyal boyutları içeren bir kavramdır. Soyut bir kavram olan profesyonel hazineyi açıklamak için, çoğunlukla işi tanımlamak, işi sevmek, kendini coşkuyu ifade etmek için kullanılır. Yalçınkaya (2000), meslek seçimi ile başlayıp hayatı boyunca kişiyi etkileyen iş tatmini kavramının, iş tatmini veya iş tatmini olarak da literatüre dahil edildiğini belirtmektedir. Cüceloğlu (1992), iş memnuniyetini çalışanların iş ve iş yaşamlarından memnuniyeti olarak tanımlarken, Locke (1983) kişiyi iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklı olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Landy (1978), iş tatmini veya memnuniyetsizliğini işin bireysel değerlendirmesi sonucunda tanımlamış ve bu duygusal durumun ancak birinin duygularının ifadesiyle anlaşılabilceğini belirtmiştir. İş tatmini Balcı (1985) tarafından bir çalışanın mevcut iş rolüne duygusal yönelimi ve mesleğine duygusal bir cevap olarak tanımlanmaktadır. Keser'e (2004) göre, insan yaşam sürecinin büyük bir bölümünü kapsayan çalışma, bu süreçte yetişkinliğin gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilir; Herhangi bir yönde fiziksel veya zihinsel emek veren ve ekonomik, psikolojik, sosyo-kültürel roller açısından memnuniyet sağlayan bir durumdur. Bir işçinin işinde veya iş yaşamında zevkini hissetme derecesi veya ulaştığı olumlu duyguların derecesi, profesyonel memnuniyet derecesini belirler (Başaran, 1996). Bireyin beklentileri karşılanabilirse, bireyin beklentilerinin karşılanmadığını hissetmesi durumunda, mesleki memnuniyet düzeyi yüksek ve profesyonel memnuniyet düzeyi düşük olabilir.

Reitz (1987), çalışma hayatında iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki üzerine yaptığı araştırmada; Memnuniyet ve performansın farklı değişkenlere bağlı olduğunu ve ödüllendirici memnuniyetin önceki ödüllendirme performansında yeni performans getirdiğini belirtti. Performansın iş tatminini etkilediğini ve iş memnuniyetsizliğinin fiziksel ve zihinsel hastalıklara yol açabileceğini belirtti (Akt. Can ve Soyer, 2008). Mesleki doyum düzeyleri, mesleğini geliştirmek için yenilikleri kabul eden kişiler için de önemlidir. Araştırmalar, eğitimcilerin tedirgin olmasının temel nedeninin mesleki memnuniyetsizlik olduğunu göstermektedir. Öğretmenler, işlerinin karşılığında ne hissettiğini, işlerinden memnuniyet düzeylerini veya düşük memnuniyet düzeylerini hissederler ve ihtiyaçlarını karşılarlar. Gelişmelerin ve yeniliklerin benimsenmesi motivasyon seviyesine bağlıdır (Çetinkanat, 2000) Eğitim sisteminin çalışanlarına üç

temel yükümlülüğü vardır. Bu zorunluluklar, çalışanların büyüme haklarını kullanmalarını, mesleğe uygun yaşamaya devam etmeleri için gereken şartları yerine getirmelerini ve memnuniyet seviyesini artıran koşulları sağlamalarını sağlamaktır (Başaran, 2000) Bireyin mesleki memnuniyetinin motivasyon düzeyi üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğinden, bakış açısındaki farklılıklar, tutumlar, mesleki memnuniyetinden kaynaklanan bakış açılarının farklılıkları ve bunların değişkenliklerini belirlemek gerekir. Farklılıklar, öğretmenin öğrenme ve gelişme yaklaşımlarına göre ortaya çıkmaktadır.

2.6.2. Mesleki Doyumun Önemi

Özkalp ve Kirel'e (2001) göre iş tatmini hayatımıza etkileri çok açıktır. Yöneticiler konuya, çalışanların iş tatmini ile ilgili üç nedenden dolayı yaklaşmaktadır. İlk olarak, doyumsuz insan işten kaçar ve işten mümkün olduğunca istifa etmenin yollarını arar. Bunun da organizasyona zararı büyük olur. İkincisi, yüksek iş memnuniyetine sahip kişi daha sağlıklı ve daha fazla yaşar. Üçüncüsü, mesleki doyumu fazla olan bir birey bu mutluluğu işten çıkarır ve yansıtır. Doygun olan kişi zamanında çalışmaya gelir ve şikâyetle bulunmaz. Ayrıca, ayrılma isteği çok düşük olur. Bu durum da çalışmalarla kanıtlanmıştır (Gürbüz, 2008).

Çalışanların beklentilerini karşılamak açısından yöneticilerin çok fazla işi var. İlk önce, çalışanın memnuniyetini sağlamak için yönetici durumundakilerin önyargılarından uzak durması gerekir. İdareciler, çalışanların yalnızca maddi bir varlık değil, aynı anda sosyal bir yönü olduğunu ve onların ihtiyaçlarını karşılamak için bir kuruluşta farklı beklentileri ve çalışmalarını olduğunu dikkate almalıdır (Aydın, 2006).

Öğretmen hayatının 30-40 yılını, bir işte yaptığı işin yarısını, 24 saatlik bir günün yarısını geçirir. Vaktinin her anını zevkle ya da nefretle zevkle geçirmeyi seviyor. Araştırmalar, eğitimcilerin tedirgin olmasının temel nedeninin mesleki memnuniyetsizlik olduğunu göstermektedir (Tutum, 1979).

İnsanlar bireysel yeteneklerini ortaya çıkarmak ve gerçekleştirmek isterler. İş tatmini sağlayamayanlar psikolojik olgunluğa asla ulaşamazlar ve iş tatmini sağlanmadığında kişiler hayal kırıklığına uğrar. İş, hayatın odak noktası olduğunda, işsizler umutsuzluğa düşecektir. İnsanlar mecbur olmasa bile çalışmak ister. İş tatmini ve iş bekleme süresindeki boşluk, düşük moral, düşük verimlilik ve sağlıksız bir topluluğun nedeni

olacaktır. Örgütlerde çalışanların iş tatmini, başka bir deyişle, iş memnuniyetsizliği sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlara yol açmayacaktır. Etkinliğin örgütsel sonuçlarına baktığımızda işe gitme, organizasyondan ayrılma, yetersizlik hissi, iş birliği yapmama, iş yapmama, işten ayrılma, kalite ve niceliğe karar verme isteksizliği olabilir (Dilsiz, 2006: 39).

Çalışanların yabancılaşması ve artan memnuniyetsizlik organizasyonda ani grevlere, işi yavaşlatmaya, düşük üretkenliğe, disiplin sorunlarına ve diğer örgütsel sorunlara neden olabilir (Davis, 1999: 504). İş tatminin yaşamımızdaki etkileri çok açıktır. Yöneticiler konuya, çalışanlarının iş tatmini ile ilgili üç nedenden dolayı yaklaşır. İlk olarak, doyumsuz işçi işten uzak durur ve mümkün olduğunca işten başka bir işe istifa etmenin yollarını arar. Bu hareket organizasyona büyük zarar verecektir. İkincisi, yüksek iş memnuniyetine sahip kişi daha sağlıklı ve daha fazla yaşar. Üçüncüsü, tatmin olan işçi, hem işyerinde hem de aile çevresindeki sosyal yaşamındaki olumlu davranışlarını sürdürür. Hayata daha dinamik ve iyimser görünür. Doyumsuz iş hem işyerinde hem de sosyal yaşamda sorunludur. Ailesinin sıkıntılarını yansıtıyor ve mutsuz ediyor (Özkalp, Kirel, 2005: 138).

İş tatmini, mesleklerin tümünde geçerli olsa da, eğitimin en stratejik unsuru olarak değerlendirilen öğretmenler için çok önemlidir. Çünkü iş tatminsizliği uzun ve ağır olduğunda zihinsel strese neden olabilir (Akbaş, 2006: 5).

Öğretmenler üretken ve sağlıklı bir insan olarak görevlerini yerine getirir; Görevin doğası, örgütsel iklim ve eğitim ortamı birçok nedeni engelleyebilir. Bu etkiler öğretmenlerin zihinsel ve fiziksel sağlığını büyük ölçüde etkiler ve strese neden olur (Akbaş, 2006: 5).

Öğretmenlerin çalışmalarından memnun olmaları veya memnuniyetsizlikleri olarak da tanımlanan iş tatmini ve öğretmenin istekleri eşleştiğinde gerçekleşir (Vural, 2004: Akt. Tunacan, 2005: 14)

2.6.3. Meslek Doyumu İle İlgili Kuramlar

2.6.3.1. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Bu teori, James ve Dewey'in geleneksel işlevselliği ve Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung ve Adler'in dinamizminde Wertheimer, Goldstein ve Gestalt psikolojisi ile

birleştirildi. Bu senteze veya entegrasyona bütünsel-dinamik teorisi de denilebilir (Maslow, 1970: 35).

Maslow'a (1987) göre insanlar daha iyi olmak ve sahip olmadıklarını istiyorlar. Yüksek düzeyde bir gereksinimi sağlamak için düşük seviye gereksinimlerin ele alınması gerekir. Sabit bir gereksinim davranışı motive etmez (Çetinkanat, 2000: 12). Maslow, açlık hisseden bir kişinin, açlık ihtiyacı karşılanıncaya ve tekrar aç oluncaya kadar gıda tarafından motive edilemeyeceğini vurgulamaktadır. Aç olana kadar bireyin diğer yüksek gereksinimler tarafından motive edilebileceği belirtilmektedir.

Bu bağlamda, kendi kendini karşılayan bir birey olmak için, asgari gerekliliklerin hiyerarşik olarak düzenlenmiş gerekliliklerde yerine getirilmesi gerekir. Her gereksinim karşılandığında, hiyerarşide yukarıda belirtilen diğer gereksinimi aktive eder. Schultz ve Schultz (1991) çalışan insanların çoğunun fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini çözdüklerini belirtmektedir. Çalışmadaki insan ilişkileri yoluyla sevgi ve aidiyet ihtiyacı ortadan kaldırılabilir. Saygınlığa duyulan ihtiyaç, bir ev almak, iş statüsünün getireceği olanaklar ve iyi donanımlı bir yönetici ofisi gibi nedenlerle çözülebilir. En üst düzeyde kendini gerçekleştirme seviyesinin karşılanması, bireyin en yüksek kapasiteye ulaşabilmesi için gelişim ve sorumluluk olanaklarına sahip olması şartıyla, tam bir motivasyon gerektirir. Rutin, sıkıcı, zahmetsiz bir çalışma, paranın ne kadar yüksek olursa olsun, kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılayamaz (Çetinkanat, 2000: 14).

2.6.3.2. ERG Kuramı

Maslow teorisi ile yakından ilgili bir teori Alderfer tarafından geliştirilmiştir. ERG teorisinde beş şart yerine üç şarttan bahsedilmiştir. Bu gereklilikler varoluş, ilişki ve gelişim için gereksinimlerdir (Çetinkanat, 2000: 16-17). Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak gereksinimlerin belirli bir düzeni takip etmediğini ve gereksinimlerin kişiden kişiye değişebileceğini vurgulamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2005: 59).

Gereksinim gereksinimi, insanın hayatta kalması için gerekli olan gereksinimleri içerir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları bu kategoriye dahil edilmiştir. İlişki gereksinimleri, insanların anlamlı sosyal ve kişisel ilişkilerine duyulan ihtiyaçı ifade

eder. Geliştirme gereksinimi en yüksek gereksinim kategorisidir. Bu kategori kendine saygı ve kendini gerçekleştirilmeye cevap olarak görülebilir (Porter & L.W 1986)

2.6.3.3. İki Etken Kuramı

Yaklaşık 200 muhasebeci ve mühendis çalışmasında Herzberg, çalışanların kendilerini nasıl hissettiği durumları belirlemeye çalıştı. Bu araştırma sonucunda çalışanların iş doyum faktörlerine memnuniyet sağlayan faktörler, çalışanların iş doyumuna neden olmayan faktörler hijyen faktörü olarak tanımlanmaktadır (Kutaniş, 2006: 75).

İş tatmini, başarı, tanınma, ilgi, sorumluluk ve ilerlemenin bir sonucu olarak görülür. Bu beş faktör, kavramsal ve deneysel olarak yakından ilişkilidir. Bu faktörler herhangi bir alanda sunulduğunda, performanslarının yanı sıra temel ihtiyaçlarının olumlu duygularına ve memnuniyetine katkıda bulunurlar. Bireylerin temel ihtiyaçları kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme ile yakından ilgilidir. İş tatmini aksine, iş tatminsizliği işinde uygulanan tüm özelliklerden kaynaklanmaktadır. Örgüt politikası, yürütme uygulamaları, kişilerarası ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları ve ücretler olarak sıralanabilirler. Bu tatminsizlik veya hijyen faktörleri, uygun olduğunda memnuniyetsizliğin giderilmesine yardımcı olabilir ve bir noktada performansı artırabilir. Hijyen faktörleri, olumlu bir iş anlayışı yaratmada etkili olamaz ve olası olandan daha yüksek performans sağlar (Miner, 2006: 63).

2.6.3.4. Beklenti Kuramı

Vroom'un öncülüğünde yer alan beklenti teorisine göre, işin ve görevin başarısı, büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın işlevi olarak ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2005: 11).

Vroom'un teorisine göre;

- İnsanlar kendileri için mevcut olan teşvikleri tercih ediyorlar.
- İnsanlar gerçekleşmesi muhtemel hedeflere karşı davranmaya devam ediyor.
- İnsanlar bazı davranışların olumlu sonuçlar ve artan ödüller sonucunda devam edeceğini biliyorlar (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004: 64).

Vroom, beklenti teorisinde örgütsel davranışın nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirdi. Bu varsayımların ilki, kişisel özelliklerin ve çevresel koşulların,

bireyin davranışı üzerinde etkili olduğu ve bireyin davranışlarına rehberlik edildiğidir. Kişisel özellikler, bireyin çalışacağı organizasyonun dünya görüş, deneyim ve beklentilerini ifade eder. Ödüllendirme ve ücretlendirme gibi çevresel koşullar (Eren, 2007: 533).

Vroom'un beklenti teorisinin ikinci bilimsel varsayımı, her bireyin diğer bireylerden farklı ihtiyaçları, istekleri ve amaçları olduğu yönündedir. Aynı şekilde, her bireyin ödülü farklıdır. Üçüncü varsayım, bireylerin gerçekleştirecekleri alternatif davranış algılarına dayanarak seçimler yapmalarıdır (Tınaz, 2005: 11-12).

Araştırmacılar tarafından Vroom'un beklenti teorisini açıklamak için yaygın olarak kullanılan terimler şunlardır:

Değer: Bireyin olumlu ya da olumsuz kişisel sonuçlara yönelik tercihinin gücü,

Sonuç: Birey davranışının cevabı,

Birinci seviye sonuç: Bireyin davranışından doğrudan etkilenen sonuç. İş performansını arttırmak.

İkinci seviye sonuç: Sonuçlar birinci seviye sonuçtan etkilenir (Yükseklik).

Beklenti: Herhangi bir davranışın iş performansına neden olabileceği ihtimalini,

Araç: Ücret, otorite veya statü artışı için gereken birinci ve ikinci seviye çıktılar arasındaki ilişkinin gücü (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004: 65).

2.6.3.5. Denklik Kuramı

Adams'ın denklik teorisine göre, insanların yaptıkları işlerle elde edilen çıktılar başka kişilerin girdi ve çıktıları ile karşılaştırılır. Eğitim için önemli girdilerden olan beceri, bilgi, işe harcanan zaman, önemli girdilerdir. Çıktılar, ücret seviyesini, durumu ve işi kapsar. Birey, bu karşılaştırmanın sonucu olarak eşitliği görürse, teori, kişinin iş ve performans için çaba göstermeye devam edeceğini varsayar. Bu kıyaslamada eşitsizlik varsa, burada adaletsizlik vardır. Dengesizlik, bireylerin çalışma çabalarına yansıyan bir karşılaştırma yapmalarına neden olmaktadır (Çetinkanat, 2000: 27).

2.6.3.6. Karar Kuramı

Krumboltz ve arkadaşları, mesleğin seçilmesinde karar verme sürecini Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi'nden etkilenerek açıklamaya çalıştılar. İnsanların profesyonel kararları; genetik faktörler, çevresel koşullar, öğrenme deneyimleri ve performans becerilerinin birbirleriyle etkileşimidir. Bu teoriye göre, her karar verme aşamasında çeşitli karar seçenekleri vardır ve bir karar alındığında, diğer kararlar için seçenekleri arttırır veya azaltır (Nelson, Quick, 1995).

Karar teorilerine göre, meslek seçen bireylerin etkili karar verme stratejilerini öğrenmeleri gerekir. Öğretmenlik mesleğini seçmeden önce, karar verme stratejileri hakkında gerekli bilgiler verilerek, bireylere yardım edilmelidir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin sağladığı memnuniyet ile bu mesleği seçecek kişinin beklentileri arasındaki karşılaştırma sonucunda bireye rasyonel seçimler yapılabilir. Bireylerin parasal kazanç elde etme beklentileri, Türkiye'deki koşulları bilerek bu beklentileri öğretmenlik mesleği ile karşılayamayacağına bu kişinin karar vermesine yol açacaktır (Akbaba, 2002).

2.6.3.7. Pekiştirme Kuramları

Takviye teorisinin temeli, bireyin amaçlarının hareketini ve davranışını yönlendirmesidir. Bu nedenle, takviye teorisi davranışsal bir yaklaşımdır. Takviye kuramcıları davranışın çevreye bağlı olduğunu savunuyorlar. Onlara göre, davranışı kontrol eden şey konsolidasyondur. Davranış sonucunda gösterilen pekiştirme, davranışta tekrarlanma olasılığını arttırır. Bu açıdan, takviye teorisi motivasyonun belirlenmesine yönelik çalışan teori değildir. Davranışın sebepleriyle ilgili değildir. Davranışı neyin kontrol ettiğinin bir analizini yaptıkları için motivasyon açıklamalarıyla ilgilenmişlerdir (Özkalp ve Kırel, 2001: 172).

2.7. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

2.7.1. Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmini kişinin özelliklerine göre değişmektedir. Yaş, cinsiyet, deneyim ve eğitim bu özellikleri içerir. Bununla birlikte, bahsedilmesi gereken en önemli nokta, her bireyin farklı bir kişilik yapısına sahip olmasından dolayı farklı beklenti ve arzulara

sahip olmasıdır. Bundan dolayı, mesleki tatmin kişiden kişiye değişebilir (Aydın, 2006).

Yaş: Herzberg (1959), yaş ve mesleki memnuniyet arasındaki ilişkiyi, farklı bir U mesleki şekil eğrisi ile açıklamaya çalışmıştır. İş hayatına erken başlayan gençlerde iş doyumunu yüksek, otuz yaşına kadar düşmekte iken, yaş ilerledikçe çalışma hayatının sonuna kadar artmaktadır (Akt. Korkutan, 2018)

Cinsiyet: Mesleki tatmin ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar çelişkili sonuçlara sahiptir. Bu nedenle, cinsiyetin profesyonel memnuniyette etkili olduğu kesin değildir. Tang ve Talpade (1999) tarafından yapılan bir çalışmada cinsiyet farklılıklarının ücretlerin ve sosyal ilişkilerin memnuniyetine etkisini incelemiştir. Burada erkekler ücretlerden kadınlardan daha memnun, kadınlar da meslektaşlarıyla ilişkilerinden daha memnunlar (Aliyeva, 2001).

Eğitim Seviyesi: Eğitim seviyesi ile iş tatmini ile mesleğin durumu arasında negatif bir ilişki olduğunu belirten kanıtlar vardır (Doğan, 2006). Araştırmalara göre eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında eksi yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Yüksek memnuniyetli bireylerde iş doyumunun daha düşük olduğu görülmektedir (Korman, 1977).

2.7.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İşin ve işin niteliği: İşe genel bakış, çalışana sağlanan sosyal ve ekonomik çıkarlar ve iş ortamının koşulları, işi etkileyen faktörlerdir. Bu faktörler bireysel değildir, sosyaldirler, adli değildirler, analiz edilebilirler, ölçülürler, diğer eserlerle karşılaştırılabilirler. İş tatmini ile ilgili pek çok tutumun bir kombinasyonu olarak görmek mümkündür (Doğan, 2006).

Toplum tarafından yeterince tanınmayan şeyler yapmak ve onları iş hayatına hazırlamak iş tatminidir. İlginç olan şey, kişiye öğrenme fırsatı veriyor ve bir sorumluluk gerektirmesi. İnsanlar yeteneklerini kullanma becerisi gerektiren ve özel nitelikler gerektiren şeyler yaptıklarında, başarılı olduklarını bildikleri için işlerinden memnun olurlar (Dilsiz, 2006).

Ücret: Aslan (2001), mesleğin gelir seviyesinin kişinin çalışmasında tatmini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu gözlemlemiştir. Bununla birlikte, ücret faktörünün

20 yaş ve üzeri kıdeme sahip bireylerde kendini gerçekleştirme duygusu üzerinde çok düşük bir etkiye sahip olduğu ve memnuniyeti olumsuz yönde etkilemediği görülmüştür.

Çalışma Koşulları: Çalışma koşullarını iyileştirerek öğretmenlerin iş memnuniyetini arttırmak, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmek, eğitim ve öğrencilerin kalitesini arttırmak için çok önemlidir (Arslan, 2006).

Terfi: İnsanlar çalışmalarında başarılı olmak ve terfi etmek isterler. Çalışana sunulabilen fırsatlardan biri, çalışanların başarılarının bir sonucu olarak işlerinde ilerleme şansına sahip olmalarıdır. Kişi, başarılı çalışması sonucu daha yüksek bir konuma geleceğini düşünürse, olumlu sonuç iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacaktır (Erdoğan, 1996).

Ödüllendirme: İşinde veya performanslarının yüksek olması nedeniyle kurum içindeki başarılı çalışanlara verilecek ödüllerin varlığı ve farklı şekillerde ödüllerin varlığı ve düzgün çalışan bir ödüllendirme sisteminin varlığı da iş doyumunu etkileyen faktörler (Aydın, 2006).

Meslektaşlar: Yüksek düzeyde iş birliğine dayalı zihniyet ve iş birliğine dayalı bir çalışma grubuna sahip olan bir meslektaş grubu, günlük yaşamlarının önemli bir kısmını işyerinde geçiren insanlar arasında yüksek düzeyde bir memnuniyet düzeyidir (Ağan, 2002).

Toplumda İşletmelere Genel Bakış: Toplumsal yapı tarafından kabul edilmeyen ve bireyin kendisi tarafından iş hayatı için hazırlanırken hayal edilmemesi gereken bir iş yapmanın gerekliliği iş tatminini azaltacaktır (Ağan, 2002).

2.8. Mesleki Doyum İle İlgili Araştırmalar

2.8.1. Mesleki Doyum İle İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Öğretmenlerin yeterlilik düzeyleri ile OKS ve ÖSS'de çalışan öğretmenlerin mesleki memnuniyet puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Çifçili (2007) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın popülasyonu 2006-2007 eğitim öğretim yılında OSS ve OSS sınıflarında çalışan öğretmenlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler Bakırköy, Maltepe, Pendik, Kadıköy ve Bahçelievler ilçelerinde bulunan toplam 47 dershaneden seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini 510 sınıf öğretmeni oluşturmuştur.

Araştırma verileri, araştırmacının geliştirdiği kişisel bilgileri içeren bir anketle ve ayrıca araştırmacı tarafından geliştirilen Anket Öğretmenliği Yeterlik Ölçeği ve Kuzgun'un Profesyonel Memnuniyet Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin yeterlilik seviyeleri ile mesleki memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Yüksek seviyede öğretmen yeterliliği olanların düşük mesleki memnuniyet düzeyi vardı. Başka bir deyişle, yüksek mesleki memnuniyet düzeyine sahip öğretmenlerin öğretmen yeterlilik düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Araştırmada; Cinsiyet, aile, mezuniyet durumları, kıdemi, İstanbul dışı görev yaptığı, sınıftaki program, almış olduğu hizmet içi eğitimler, takip ettiği dergiler arasında önemli farklılıklar vardı. Çalışmada, mesleki memnuniyet ölçeği puan alırken, sınıftaki programın yayın süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Can (2006), 2005-2006 eğitim öğretim yılında Muğla il merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, yaş, cinsiyet ve kıdem bakımından aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Araştırma yöntemi olarak betimsel araştırma kullanılmış, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Muğla il merkezinde çalışan 120 sınıf öğretmenine anket uygulanmış ve 109 anket dikkate alınmıştır. Veriler frekans, yüzde, Kay-kare testi ile analiz edildi. Çalışma sonucunda, Muğla il merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile yaş, cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak, ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri normal ve yüksek düzeyler arasında değişmektedir.

Sarpkaya (2001) 1996-1997 öğretim yılında Manisa merkez ilçelerinde bulunan liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırdı. Çalışma sekiz alt ölçekten oluşmuştur. Bunlar ücret-ücret, iş kalitesi, iş güvenliği, çalışma şartları, öğretmenler arası ilişkiler, görevde yükselme fırsatı, denetim, organizasyon ve yönetimdir. Araştırmanın popülasyonu 622 olup, örneklem 198 öğretmenden oluşmuş olup veri toplama aracı olarak "Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatmini Anketi" uygulanmıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin toplam iş doyumu düşüktü. En azından alt boyutlardan öğretmenlerin maaş-maaş düzeyinde en az; kişiler arası ilişkiler boyutunda ise en fazla iş tatmini yaşadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin iş tatmini, kişisel değişkenlerden ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir ve eğitim, kıdem, yaş, branş, medeni hal, açısından anlamlı bir fark yoktur (Kayhan, 2008: 56).

Meziroğlu'nun (2005) yaptığı araştırma da ise öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, iş ve kalite, yönetim ve kontrol şekli, ödemeler, yetiştirme, eğitim, eğitim ve gelişim olanakları, çalışma gibi faktörler tarafından belirlenmektedir. Zonguldak ilinde ve ilçe merkezlerinde rastgele seçilen 32 ilk ve orta öğretmenine 324 kişilik örnekleme ve İş Tatmini Ölçeği uygulanmıştır. Çalışanların meslek ve kalite algıları ile beklentileri, yönetim ve kontrol şekli, ödemeler, terfi, eğitim, eğitim ve gelişim olanakları, çalışma koşulları ve kişilerarası ilişkiler arasındaki fark, iş tatmini ve verilen önem düzeyine ilişkin algıları arasındaki farktır. iş memnuniyeti faktörleri de belirlenmiştir. Araştırmanın sonunda; Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri yüksek düzeyde iş memnuniyeti, yüksek düzeyde iş ve kalite, yönetim ve kontrol yöntemi, artan eğitim seviyesi, eğitim ve gelişim olanakları, düşük çalışma koşulları ve düşük iş memnuniyeti sağlamaktadır (Kayhan, 2008: 59).

Erçelebi (1997) İlköğretim okulu Öğretmenlerinin Araştırmada Profesyonel Memnuniyeti, ilköğretim okulu öğretmenlerinin meslekten memnuniyeti ve memnuniyet düzeyini etkileyen faktörler. Anket yöntemiyle 211 ilköğretim okulu öğretmenine yönelik yapılan araştırma sonucunda, ilköğretim u öğretmenlerinin mesleki memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörlerin doğası, ekonomik yönü, sosyal fırsatları, tanıtım, organizasyon ve yönetim olanakları olduğu görölmüştür. Araştırma bulgularına göre; İlk öğretmenlerinin genellikle mesleklerinden memnuniyet sağladıkları tespit edilmiştir. Her ne kadar ilk öğretmenleri mesleklerini sevip kendilerini meslekleriyle özdeşleştirseler ve meslektaşları ile olumlu ilişkiler içinde olsalar da; Kontrol mekanizmasının adil olmadığını ve ücret ve terfi gibi fırsatların tatmin edici olmadığını düşünüyorlar (Karahana, 2006: 43).

Başaran (1999) Zihinsel, görsel ve işitme engelli çocukların eğitim aldığı özel eğitim kurumlarında çalışanların kişilik özelliklerini belirleme araştırmalarında cinsiyet, branş ve a göre öğretmenlerin memnuniyet düzeylerini ve mesleki memnuniyetini sorgulamıştır. 170 özel eğitim öğretmeni araştırması sonucunda, öğretmenlerin mesleki memnuniyet almanın yanı sıra çaresiz hissettiğini belirtmiştir. Ciddi zihinsel engelli öğrencilerle çalışan öğretmenler daha az profesyonel doğgunluğa sahipti ve kendilerini daha çaresiz hissettiğini belirtmiştir. Bununla birlikte, bu öğretmenlerin yardım veya yardım yaptıklarını düşündüklerinde rahatladıklarını, yani onları psikolojik olarak motive ettikleri bulunmuştur.

Akbaş (2006), İstanbul Bahçelievler'de mesleki ve teknik eğitim okullarındaki öğretmenlerin iş memnuniyetini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Bahçelievler İlçesinde çalışan 133 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamak için Çetinkanat'ın geliştirdiği bir anket uygulanmıştır. Mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu incelendiğinde genel bir memnuniyet olduğu görölmektedir. Mesleki tatmini düşük olan grubun 30 yaş ve altında olduğu tespit edildi. Öğretmenlerin 83'ünün işi yaparak gerçekten işlerini yaptıkları, 42'sinin işlerini yapmaktan rahatsızlık duymadığı, ancak 8'inin işi yapmaktan hoşlanmadığı görölmüştür

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatminini belirlemek amacıyla yapılan şahin ve Dursun (2009) çalışma grubu Burdur il merkezinde bulunan okullarda çalışan toplam 39 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde yaşları, kıdemleri, medeni durumları, kıdemleri ve gelirlerine göre farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ile görmeyenler arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Üstleri tarafından takdir edilen öğretmenlerin genel iş tatmininin, üstleri tarafından takdir edilmeyenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Okulun maddi imkanlarını yeterli kılan öğretmenlerin dış ve genel iş tatmini düzeylerinin, okulun maddi imkanlarını yeterli görmeyen öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir (şahin ve Dursun, 2009: 167-169).

Demir (2007), lise öğretmenlerinin iletişim ve problem çözme becerilerini arttırmak için bir müdahale programının tükenmişlik ve mesleki memnuniyet düzeyi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu araştırmada yaş, cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, hizmet süresi, sınıf büyüklüğu, tükenmişlik ve iş tatmini gibi bazı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve müdahalenin iletişim gibi sosyal becerilerin geliştirilmesine etkisini belirlemek ve öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik durumlarına problem çözme niyetindeydi. Farklı liselerde çalışan öğretmenler çalışmaya dahil edildi. Çalışmada "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ve "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır.

Medeni durumun durumuna göre mesleği seçme isteği, çalışma ortamından memnun olma ve mesleği duruma göre bulma isteği, iş tatmini ve tükenmişlik puanları farklıdır. Hem kontrol hem de müdahale gruplarında test öncesi memnuniyet puanları ile tükenmişlik alt ölçek puanları benzerdi. Test sonrası puanları her iki grupta da

benzerdi. Müdahale öncesinde ve sonrası grupların arasında tükenmişlik ile iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmadı (Demir, 2007: 58-59).

Yıldız (2010), İzmir şehir merkezinde mesleki ve teknik liselerde çalışanların iş doyum seviyelerini araştırmıştır. Çalışmanın amacı, mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum seviyelerini belirleme ve karşılaştırmadır. Araştırmanın evreni, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında İzmir ilindeki 72 mesleki ve teknik lisede çalışan 3451 öğretmendir. Araştırmanın örneklemini merkez ilindeki 11 mesleki ve teknik lisede çalışan 370 öğretmenden oluşuyordu. Veri toplama aracı olarak Şahin'in "İş Tatmini Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu" (1999) kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin çalışmalarında kısmen tatmin oldukları tespit edildi. İş tatmini boyutlarına göre, öğretmenlerin yönetim bakımından, işin kendisinden, velilerin ve öğrencilerin ilgisizliğinden, başarı, prestij tanıma ve kişilerarası ilişkiler, ücret boyutları açısından kısmen tatmin olduğu tespit edilmiştir.

Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006), öğretmenlerinin benlik saygısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma tarama modelinde yapılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Çalışmanın evreni, İstanbul Kadıköy'deki ilköğretim okullarından oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini, Kadıköy ilçesinden tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 17 ilköğretim okulu oluşturmaktadır. Çalışmada, öğretmenlerin mesleki itibar düzeyleri arttıkça, iç ve dış iki boyutta iş tatmini düzeyinin azaldığı bulunmuştur.

Kayhan (2008), yeni ilköğretim programlarının kabul edilme düzeyi ile Adana'daki ilk birinci sınıfta iş tatmini arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın evreni, Adana iline bağlı Seyhan ve Yüreğir ilçelerinin ilköğretim okullarında ilköğretim okulu öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerden oluşmuştur. Araştırma kümesi küme örnekleme yoluyla toplam 420 öğretmen rastgele seçildi. Araştırmanın veri toplama araçları "Yeni İlköğretim Ölçeği, Mesleki Memnuniyet Ölçeği" ve Kişisel Bilgi Formu'dur. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin kabul düzeyi ile mesleki memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Hamamcı, Oskargil ve İnanç (2004) okullarda çalışan psikolojik danışmanlar ile mesleki memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın amacı, okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki düzeylerini incelemek ve mesleki gelişim davranışı ile mesleki memnuniyet arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışma

Ankara'da resmi okullarda çalışan 135 psikolojik danışman üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama araçları Mesleki Memnuniyet Ölçeği, Mesleki Gelişim Anketi ve Kişisel Bilgi Formu'dur. Yapılan analizler sonucunda psikolojik danışmanların genellikle mesleki gelişimleri için uzmanlarla iletişime geçerek bilgi aldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, bulgular kadınların bu yönde erkeklerden daha fazla çalıştığını göstermektedir. Psikolojik danışmanların kişisel gelişimleri arasında yaşları, eğitim durumları, iş bulma kurumları, çalışma süreleri ve şehir merkezinde kalma süreleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmada, mesleki gelişim ile iş tatmini arasında ılımlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Aşamalı çoklu regresyon analizi sonucunda, konferanslara ve seminerlere katılmanın, meslekle ilgili meseleleri tartışarak meslektaşlarla tartışmanın, ilgili yayınları okumanın ve cinsiyetin profesyonel memnuniyetin önemli belirleyicileri olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın bulguları, psikolojik danışmanların, kendilerini profesyonel olarak geliştirmek, meslek sorunlarını tartışmak ve tartışmak için bu alanda çalışan uzmanlara sık sık danıştıklarını göstermektedir.

Mesleki memnuniyet hakkındaki ulusal araştırmalar incelendiğinde, bireylerin çalışmalarını hakkında hissettiği mesleki memnuniyet veya memnuniyetsizlik birçok faktöre bağlıdır. Yaş, cinsiyet, medeni hal ve hizmet yılı gibi faktörler bireylerin mesleki memnuniyetini etkiler. Mesleki doyum, bireyin yaşam doyum seviyesinde etkilidir, doyum seviyesi ne kadar yüksek, ne kadar yaratıcı, o kadar mutlu ve üretken olur.

2.8.2. Mesleki Doyum İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Öğretmenlerin memnuniyeti ve stresiyle ilgili bir raporda (Worklife Report 1992: 12-13), Kanada Öğretmenler Federasyonu'nun Kanada'da 17000 öğretmene anket uygulanmıştır. 223 öğretmenle görüşme tekniği kullandığı bildirilmektedir. Önemli bir bulgu, öğretmenlerin çalışmalarını çok sevmesidir. Öğretmenlerin yaklaşık% 90'ı mesleklerinden gurur duyduklarını ve öğretimin değerli bir uzmanlık alanı olduğunu kabul etmişlerdir. Öğretmenlerin% 90'dan fazlası, kendilerini güvende hissettiğini ve saygı duyduğunu ancak yarısının toplum tarafından saygı duyulduğunu belirtti. Araştırmada, öğrenciler ile öğretmenler arasındaki pozitif ilişkilerin daha tatmin edici olduğu tespit edildi. Olumlu imajlara rağmen, öğretim genellikle fiziksel ve duygusal strese neden olur. Araştırmalar iş yüküne ve zamana baktı ve yöneticilerin en sık

karşılaşılan stres nedeni olarak yardım ve destek eksikliği ile ilgili disiplin sorunlarını belirledi. Büyük bir çoğunluk un gelişimini eleştirdi. Öğretmenler, ebeveynlerin çalışan çocuklarının daha çok sosyal hizmet uzmanı ve süpervizör gibi olmasını bekler (Çetinkanat, 2000: 41-42).

Klecker ve Loodman (1997), çalışmasında Ohio'daki yeniden yapılandırılmış okullarda öğretmenlerin güçlendirilmesi ve öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişkinin artacağı fikrine dayanarak, öğretmenlerin yetkilendirilmesi ve öğretmenlerin yetkileri arasındaki ilişkinin araştırılması üzerine bir çalışma yaptılar. Bu araştırma, 307 Ohio eyalet okulunu ve Venture Central School'daki 10,544 sınıf öğretmenini içermektedir. Öğretmen otoritesinin altı boyutu ölçüldü. Öğretmenlerin mesleki doyumları, maaşları, kişisel gelişim olanakları, meslekte rekabet durumları, özerklik, genel çalışma koşulları, iş arkadaşlarıyla iletişim ve öğrencileri ile iletişim boyutları belirlenmiştir. Veri analizi sonucunda öğretmenlerin yeterlikleri ile iş doyumları arasında % 49'luk bir korelasyon vardır (Çelik, 2003: 74).

Sergiovanni ve Carver (1973) bu çalışmayı New York Rochester bölgesinde görevli 233 öğretmen ile yürütmüştür. Çalışma sonucu, en yüksek memnuniyetsizliğin saygı alanında olduğu, özerklik ve kendini gerçekleştirme alanlarında daha büyük bir grubun memnuniyetsiz olduğu gözlemlendi. Mesleki kıdem düzeyi düşük öğretmenler için saygı alanında saygı eksikliği olsa da; Daha yüksek mesleki kıdeme sahip olanlar, güvenlik ihtiyacında doyumsuzluk olduğunu belirtti (Çetinkanat, 2000).

Sargent ve Hannum (2000), Çin'in kırsal bölgelerinde görevli öğretmenlerin mesleki memnuniyet düzeylerini incelemiştir. Çalışmada, öğretmenlerin mesleki memnuniyeti, sosyal iletişim, bireysel gelişim ve ortamı değerlendirilmiştir. Çalışmaya 1003 öğretmen, bu okullardaki yetkili 128 müdürü, bu kurumlarda çalışan 100 yerel görevli ve öğretmenler tarafından verilen 2000 öğrenci katılmıştır. Veriler çoklu karşılaştırmalarla analiz edildi. Çalışma sonucu, kırsal alanlarda çalışan öğretmenlerin ve müdürlerinin yerel yöneticiler ve insanlar ile buldukları yerler arasında çok iyi ilişkilere sahip oldukları ve mesleki memnuniyet seviyelerinin fazla olduğu belirtilmiştir. Düşük mesleki kıdem ve yüksek eğitim seviyesine sahip öğretmenlerin daha az memnuniyet duydukları ve öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma olumlu ilgi gösterdikleri ve öğretmenlerin çalıştıkları yer için profesyonel saygı duyduğunu belirtilmiştir (Akt: Kayhan, 2008: 53).

Taylor (1916), çalışan motivasyonunun çoğunlukla paraya olan ilgisine bağlı olduğunu; En yüksek düzeyde iş tatmini, çalışanın en az para ile en az çabayla para kazanmasıdır. Çalışanlara adil ücret vermeyen ve fazla kilolu olmayan hızlı işler verildiğinde hem üretim hem de memnuniyet sağlanacağını düşünüyor. Taylor'a göre, para ödülü şüphesiz ki iş tatmininde ilk faktördür (Kılıç, 2001).

Oshobemi'ye (2000) göre akademisyenlerin iş doyum düzeyleri karşılaştırılmıştır. Çalışma İngiltere'deki üniversite öğretim elemanlarının örnekleminde gerçekleştirilmiş ve veriler iş doyum seviyesini belirleyen "İş Memnuniyeti Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Çalışma sonucu, akademisyenlerin % 50'sinin doyumsuz olduğu, iş unvanı arttıkça memnuniyetin arttığı ve kadın akademisyenlerin memnuniyet düzeyinin daha fazla olduğu belirtilmiştir (Kayhan, 2008: 53).

Yurtdışında mesleki memnuniyet araştırmalarının sonuçlarına baktığımızda, mesleki memnuniyet ile sosyo-demografik değişkenler arası anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ayrıca, bireyin yaşamında mutlu olması iş tatminini olumlu yönde etkiler ve işinden memnun değildir ve yaşamında mutlu değildir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama teknikleri, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan araştırmanın modeli ilişkisel taramadır (Balcı, 2009: 236-237; Karasar, 2013: 76-89). Bu araştırma ile öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik ve mesleki doyumları arasındaki ilişki ve çeşitli değişkenlere göre gösterdikleri değişim onlara uygulanan ölçekler ve kişisel bilgi formu sonuçlarına göre betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan devlet okullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma, hedef evrenin tamamına ulaşma imkânı olmamasından dolayı evrenden seçilen örneklem üzerinden yürütülmüştür. Esenyurt ilçesinde 2018-2019 öğretim yılı kamu okulları istatistikî bilgilerine göre 4800 kadrolu ve 500 ücretli öğretmen bulunmaktadır. Örneklem seçiminde Örneklem Büyüklükleri Tablosu'ndan yararlanılmıştır. Araştırmanın 1000 öğretmenden oluşan hedef evreni $\alpha = .05$ anlamlılık ve % 5 hoşgörü düzeyinde 374 öğretmenin temsil edebileceği düşünülmüştür (Balcı, 2009: 102). Bu hesaplama istinaden belirlenen evrenden seçilen 20 okuldan 374 kişilik örneklem olarak seçilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik bilgilerine Tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri ve Yüzdelikler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	218	58,3
	Erkek	156	41,7
Yaş	22-30	154	41,2
	31-40	171	45,7
	41-50	47	12,6
	50 ve üzeri	2	0,5
Kıdem	1-5 yıl	113	30,2
	6-10 yıl	131	35,0
	11-15 yıl	72	19,3
	16-20 yıl	31	8,3
	21-25 yıl	13	3,5
	25 yıldan fazla	14	3,7
Branş	Sınıf Öğretmeni	181	48,4
	Diğer branş	193	51,6
Kurumda çalışma süre	0-1	125	33,4
	2-5	195	52,1
	6-11	45	12,0
	11 yıldan fazla	9	2,4
Medeni durum	Bekar	142	38,0
	Evli	232	62,0

Tabloda katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımı görülmektedir. Katılımcılardan 218’si kadın (%58,3) kadın, 156’si (% 41.7) erkektir. Katılımcıların % 45,7’si (171 kişi) 31-40 yaşında, %41,2’si (154 kişi) 22-30 yaşında, %13,1’i (49 kişi) 40 yaş üzerindedir. Katılımcılardan %35,0’i (131 kişi) 6-10 yıldır çalışmakta, %30,2’si (113 kişi)1-5 yıldır, %19,3’ü (72 kişi)11-15 yıldır, %15,5’i (58 kişi)16 ve üzeri yıldır çalışmaktadır. Katılımcılardan %48,4’ü (181 kişi) sınıf öğretmeni, %51,6’sı (193 kişi) branş öğretmenidir. Katılımcıların %52,1’i 2-5 yıldır, 33,4’ü 0-1 yıldır, %12,0’si 6-11 yıldır, %2,4’ü 11 ve üzeri yıldır kurumunda çalışmaktadır. Katılımcılardan %62,0’si (232 kişi) evli, %38,0’i (142 kişi) bekindir.

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Çalışmada; verileri toplamak için Örgütsel Sessizlik Ölçeği ile Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda, öğretmenlerin; cinsiyeti, yaşı, branşı, mesleki kıdemi, medeni durumu, kurumda çalışma süresine ilişkin veri toplamaya yönelik sorular yer almaktadır.

3.3.2. Beş Faktör Kişilik Testi

Katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Beş Faktör Kişilik Testi kullanılmıştır. Ölçekte 1'den (hiç katılmıyorum) 5'e (tamamen katılıyorum) kadar değerlendirme seçenekleri bulunmaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından „Beş Faktör Envanteri“ (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup, 42 maddeden oluşmaktadır. Araştırmalarda daha etkin ve hızlı değerlendirme yapılabilmesi amacıyla sorular kısa hazırlanmıştır. Hazırlanan bu ölçek kişilik özelliklerinden „nörotiklik“, „dışadönüklük“, „gelişime açıklık“, „uyumluluk“ ve „öz disiplin“ boyutlarını ölçmektedir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, 56 ülke kapsamında kişilerin kendini tanımlama profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Anılan çalışmada beş faktör kişilik ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri .79, .77, .76, .70 ve .78 olarak sırasıyla „nörotiklik“, „dışadönüklük“, „gelişime açıklık“, „uyumluluk“ ve „öz disiplin“ faktörlerini gösterdiği ortaya konmaktadır (Schmitt ve ark., 2007). Ölçekte bulunan her bir alt ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin o kişilik özelliğini yüksek derecede sergilediğini göstermektedir. Beş Faktör Kişilik Envanteri Türkiye ayağı için yapılan örneklem çalışmada alt ölçekler için Cronbach alfa değerleri .64 ve .77 arasında değişmektedir (Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005). Ölçekte „nörotiklik“ ve „dışadönüklük“ faktörleri 8'er madde, „uyumluluk“ ve „öz disiplin“ faktörleri 9'ar madde, „gelişime açıklık“ faktörü ise 10 madde ile ölçülmektedir. Nevrotiklik faktörü 4, 9*, 14, 19, 24*, 29, 34* ve 39*uncu sorularla ölçülmekte olup 9, 24 ve 34*uncu sorular ters kodlanmış; dışadönüklük faktörü, 1, 6*, 11, 16, 21*, 26, 31* ve 36*ncı

sorularla ölçülmekte olup 6, 21 ve 31“inci sorular ters kodlanmış; gelişime açıklık faktörü 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35*, 40, 41* ve 44“üncü sorularla ölçülmekte olup 35 ve 41“inci sorular ters kodlanmış; uyumluluk faktörü, 2*, 7, 12*, 17, 22, 27*, 32, 37* ve 42“nci sorularla ölçülmekte olup 2, 12, 27 ve 37“nci sorular ters kodlanmış; öz disiplin faktörü 3, 8*, 13, 18*, 23*, 28, 33, 38 43**“üncü sorularla ölçülmekte olup 8, 18 ve 23 ve 43“üncü sorular ters kodlanmıştır (Polat, 2009).

3.3.3. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerini değerlendirmek için geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek daha önce sosyal bilimler alanında yapılan bazı araştırmalarda kullanılmıştır. Ölçekte 1’den (hiç katılmıyorum) 5’e (tamamen katılıyorum) kadar değerlendirme seçenekleri bulunmaktadır. Kahveci ve Demirtaş’ın (2013) geliştirdiği “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek 18 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 4 soru (1-4) “İş Ortamı” alt boyutunu; 3 soru (5-7) “Duygu”; 5 soru (8-12) “Sessizliğin Kaynağı”; 3 soru (13-15) “Yönetici”; 3 soru (16-18) “İzolasyon” alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçeğin geneline ait puan yüksekliği öğretmenlerin larını iyileştirmeye yönelik düşünce, duygu ve bilgilerini kasıtlı olarak esirgediklerini ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin örnekleminin yeterliliğine ilişkin KMO katsayısı 0,89 ve Barlett’s küresellik testi 0,00 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizinde ölçeğin 5 alt boyutunun açıkladığı toplam varyans %69,5 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutların varyansa katkıları sırasıyla %19,2 - %18,3 - %12,2 - %11,9 ve %7,9 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin yapılan analizde ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,91; alt boyutlar için Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,75 - 0,71 - 0,75 - 0,82 - 0,85 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Mesleki Doyum Ölçeği

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini saptamak amacıyla; Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 1’den (hiçbir zaman) 5’e (her zaman) kadar değerlendirme seçenekleri bulunmaktadır. İki Faktör Kuramı“ temel alınarak, Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki doyum ölçeği (MDÖ), herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu

olduklarını belirlemek amacıyla uygulanmaktadır. Olumlu maddeler A: 5, B:4, C:3, D:2, E:1, olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır. Mesleki doyum ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin, „Niteliklere Uygunluk“ ve „Gelişme İsteği“ adlı iki faktörü vardır. MDÖ“ nün güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir (Kayhan, 2008).

Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı maddeler „Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren:2, Hiçbir zaman: 1“ şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten „Her zaman: 1, Sık sık:2, Ara sıra:3, Nadiren:4, Hiçbir zaman:5“ puanlanması gerekmektedir. Yüksek puan kişinin mesleki doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir (Öner, 2008).

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından elde edilen puanların normallik testi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için yapılan analize göre testten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiği gözlenmiş bu nedenle parametrik testler kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Elde edilen değerler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3.2: Ölçek Puanlarının Normallik Test Sonuçları

		İstatistik
Dışadönüklük	Skewness	-0,022
	Kurtosis	-0,712
Uyumluluk	Skewness	0,442
	Kurtosis	-0,053
Nörotiklik	Skewness	-0,052
	Kurtosis	-0,477
Öz Disiplin	Skewness	0,229
	Kurtosis	0,127
Gelişime Açıklık	Skewness	0,009
	Kurtosis	-0,090
Meslek Doyumu	Skewness	-0,174
	Kurtosis	-0,441
İş Ortamı	Skewness	0,297
	Kurtosis	-0,234
Duygu	Skewness	-0,170
	Kurtosis	-0,193
Sessizliğin Kaynağı	Skewness	-0,086
	Kurtosis	-0,292
Yönetici	Skewness	-0,429
	Kurtosis	-0,478
İzolasyon	Skewness	-0,029
	Kurtosis	-0,390

Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.

Araştırmada verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması için kullanılan istatistiksel yöntemler aşağıda sıralanmıştır:

İlişkisiz iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında ilişkisiz t testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında tek yönlü varyans (ANOVA) analizi, İki nicel değişken arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetinin incelenmesinde Pearson momentler çarpımı korelasyon tekniği kullanılmıştır. Grup ortalamalarının karşılaştırılmasında % 95 güven düzeyi esas alınmıştır. Kişilik özellikleri örgütsel sessizliğin mesleki doyumu yordama düzeyini ortaya koymak amacıyla da çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4.BULGULAR

Bu bölümde araştırmada uygulanan ölçme araçlarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylere uygulanan Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek puanlarının betimsel istatistiklerine Tablo 6.2. 'de yer verilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

Ölçekler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Dışadönüklük	14	35	24,73	5,00
Uyumluluk	8	31	18,88	4,29
Nörotiklik	8	31	19,85	4,64
Öz Disiplin	21	37	29,03	2,98
Gelişime Açıklık	23	50	37,09	5,19
Meslek Doyumu	41	98	75,03	11,82
İş Ortamı	7	20	13,45	2,74
Duygu	3	15	10,80	2,38
Sessizliğin Kaynağı	7	25	16,17	3,75
Yönetici	3	15	10,89	2,78
İzolasyon	3	15	10,23	2,80

Katılımcıların; dışadönüklük puan ortalaması 24,83, uyumluluk puan ortalaması 18,88, nörotiklik puan ortalaması 19,85, öz disiplin puan ortalaması 29,03, gelişime açıklık puan ortalaması 37,09'dur. Katılımcıların; meslek doyumu puan ortalaması 75,03, iş ortamı puan ortalaması 13,45, duygu puan ortalaması 10,80, sessizliğin kaynağı puan ortalaması 16,17, yönetici puan ortalaması 10,89, izolasyon puan ortalaması 10,23'tür.

Katılımcılara uygulanan Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek puanları arasındaki ilişkilere Tablo 4.2. te yer verilmiştir

Tablo 4.2: Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanları Arasındaki İlişkiler

		Meslek Doyumu	İş Ortamı	Duygu	Sessizliğin Kaynağı	Yönetici	İzolasyon
Dışadönüklük	r	,223**	,048	-,006	,020	,020	,010
	p	,000	,354	,903	,693	,706	,847
Uyumluluk	r	-,133**	,184**	,074	,177**	,033	,117*
	p	,010	,000	,154	,001	,519	,024
Nörotiklik	r	-,215**	,081	,057	,123*	-,008	,091
	p	,000	,117	,274	,017	,885	,077
Öz Disiplin	r	,045	,105*	,031	,158**	,189**	,141**
	p	,384	,042	,555	,002	,000	,006
Gelişime Açıklık	r	,179**	,054	,070	,048	,103*	,138**
	p	,001	,297	,175	,359	,046	,008

** p<0,01 *p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yoktur.

Tabloda katılımcıların meslek doyumunu, örgütsel sessizlik ölçek puanlarının kişilik özellikleri puanları ile ilişki testi sonuçları belirtilmektedir. Ölçek puanlarının ilişkisi için yapılan Pearson Korelasyon testi sonuçlarına göre; Meslek doyumunu puanı ile dışadönüklük, gelişime açıklık puanları arasında pozitif, uyumluluk, nörotiklik puanları arasında negatif çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İş Ortamı puanı ile uyumluluk, öz disiplin puanları arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Sessizliğin Kaynağı puanı ile uyumluluk, Öz Disiplin puanları arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Yönetici puanı ile Öz Disiplin, Gelişime Açıklık puanları arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İzolasyon puanı ile Uyumluluk, Öz Disiplin, Gelişime Açıklık puanları arasında pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sessizlik ölçeği puanları ile mesleki doyum ölçeği puanları arasındaki ilişkiye Tablo 4.3’da yer verilmiştir.

Tablo 4.3: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Puanları İle Mesleki Doyum Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

Ölçekler		Meslek Doyumu
İş Ortamı	r	-,167**
	p	,001
Duygu	r	-,222**
	p	,000
Sessizliğin Kaynağı	r	-,162**
	p	,002
Yönetici	r	-,064
	p	,220
İzolasyon	r	-,224**
	p	,000

** p<0,01 *p<0,05 , p>0,05

Tabloda katılımcıların Meslek Doyumu ölçek puanının Örgütsel Sessizlik puanları ile ilişki testi sonuçları görülmektedir. Meslek Doyumu puanı ile İş Ortamı, Duygu, Sessizliğin Kaynağı, İzolasyon puanları arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerin karşılaştırmalı analizlerine yer verilmiştir.

Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının cinsiyete göre t testi sonuçlarına Tablo 4.4'te yer verilmiştir.

Tablo 4.4: Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dışadönüklük	Kadın	218	24,95	5,15	1,003	0,316
	Erkek	156	24,42	4,80		
Uyumluluk	Kadın	218	18,76	4,30	-0,654	0,514
	Erkek	156	19,05	4,29		
Nörotiklik	Kadın	218	19,90	4,46	0,250	0,803
	Erkek	156	19,78	4,90		
Öz Disiplin	Kadın	218	29,22	3,06	1,485	0,138
	Erkek	156	28,76	2,86		
Gelişime Açıklık	Kadın	218	37,10	5,33	0,068	0,946
	Erkek	156	37,06	5,00		
Meslek Doyumu	Kadın	218	75,96	11,65	1,793	0,074
	Erkek	156	73,74	11,96		
İş Ortamı	Kadın	218	13,29	2,65	-1,276	0,203
	Erkek	156	13,66	2,86		
Duygu	Kadın	218	10,55	2,41	-2,483	0,013*
	Erkek	156	11,16	2,28		
Sessizliğin Kaynağı	Kadın	218	16,20	3,74	0,159	0,874
	Erkek	156	16,13	3,77		
Yönetici	Kadın	218	10,89	2,82	0,056	0,956
	Erkek	156	10,88	2,74		
İzolasyon	Kadın	218	10,19	2,91	-0,342	0,733
	Erkek	156	10,29	2,63		

*p<0,05,, p>0,05

Tabloda cinsiyeti farklı katılımcılar için ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir.

Dışadönüklük ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=1,003, p>.01]. Dışadönüklük ölçek puanlarına göre kadınların (\bar{x} =24,95) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin (\bar{x} =24,42) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Uyumluluk ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=0,316, p<.01]. Dışadönüklük ölçek puanlarına göre kadınların (\bar{x} =24,95) aldıkları

puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=24,42$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Nörotiklik ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,514$, $p<.01$]. Nörotiklik ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=19,90$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=19,78$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Öz Disiplin ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,138$, $p<.01$]. Öz Disiplin ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=29,22$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=28,76$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Gelişime Açıklık ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,946$, $p<.01$]. Gelişime Açıklık ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=37,10$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=37,06$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Meslek Doyumu ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,074$, $p<.01$]. Meslek Doyumu ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=75,96$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=73,74$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

İş Ortamı ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,203$, $p<.01$]. İş Ortamı ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=13,29$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=13,66$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Duygu ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$t=2,483$, $p<.01$]. Duygu ölçek puanlarına göre erkeklerin ($\bar{x}=11,16$) aldıkları puan ortalamaları ile kadınlardan ($\bar{x}=10,55$) aldıkları puan ortalamalarından erkeklerin lehine anlamlı bir şekilde yüksektir.

Sessizliğin Kaynağı ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,874$, $p<.01$]. Sessizliğin Kaynağı ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=16,20$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=16,13$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Yönetici ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,956$, $p<.01$]. Yönetici ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=10,89$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=10,88$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

İzolasyon ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=0,733$, $p<.01$]. İzolasyon ölçek puanlarına göre kadınların ($\bar{x}=10,19$) aldıkları puan ortalamaları ile erkeklerin ($\bar{x}=10,29$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 4.5: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Medeni Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Medeni durum		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dışadönüklük	Bekar	142	24,63	4,97	-0,290	0,772
	Evli	232	24,79	5,03		
Uyumluluk	Bekar	142	18,45	4,17	-1,515	0,131
	Evli	232	19,14	4,35		
Nörotiklik	Bekar	142	20,32	4,72	1,515	0,131
	Evli	232	19,57	4,58		
Öz Disiplin	Bekar	142	29,09	2,90	0,328	0,743
	Evli	232	28,99	3,04		
Gelişime Açıklık	Bekar	142	37,44	5,45	1,024	0,306
	Evli	232	36,87	5,02		
Meslek Doyumu	Bekar	142	73,77	11,19	-1,617	0,107
	Evli	232	75,81	12,14		
İş Ortamı	Bekar	142	13,18	2,84	-1,455	0,146
	Evli	232	13,61	2,67		
Duygu	Bekar	142	10,72	2,18	-0,533	0,594
	Evli	232	10,85	2,49		
Sessizliğin Kaynağı	Bekar	142	16,17	3,78	-0,009	0,993
	Evli	232	16,17	3,73		
Yönetici	Bekar	142	10,96	2,77	0,380	0,704
	Evli	232	10,84	2,80		
İzolasyon	Bekar	142	10,30	2,89	0,356	0,722
	Evli	232	10,19	2,74		

* $p<0,05$, $p>0,05$

Tablodaki katılımcıların medeni durumuna göre ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir. Bekar olanlar ile evli olanlar için yapılan t testinin sonuçlarına göre;

Dışadönüklük ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=0,290, p>.01]. Dışadönüklük ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =24,63) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =24,79) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur. Uyumluluk ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=-1,515 p>.01]. Uyumluluk ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =18,45) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =19,14) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Nörotiklik ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=1,515, p>.01]. Nörotiklik ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =20,32) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =19,57) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur. Öz disiplin ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=0,328, p>.01]. Öz disiplin ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =29,09) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =28,99) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Gelişime açıklık ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=1,024, p>.01]. Gelişime açıklık ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =37,44) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =36,87) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur. Mesleki doyum ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=-1,617, p>.01]. Mesleki doyum ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =73,77) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =75,81) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

İş ortamı ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=-1,455, p>.01]. İş ortamı ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =13,18) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =13,61) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur. Duygu ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=-0,533 p>.01]. Duygu ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =10,72) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =10,85) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur. Sessizliğin kaynağı ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=-0,009, p>.01]. Sessizliğin kaynağı ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =16,17) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =16,17) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur. Yönetici ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar

göstermemektedir [t=0,380, p>.01]. Yönetici ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =10,96) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =10,84) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur. İzolasyon ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [t=0,356, p>.01]. İzolasyon ölçek puanlarına göre bekarların (\bar{x} =10,30) aldıkları puan ortalamaları ile evli olanların (\bar{x} =10,19) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Bekar olanlar ile evliler arasında Kişilik Özellikleri puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır. Bekarlar ile evliler arasında Meslek Doyumu puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır. Bekarlar ile evliler arasında Örgütsel Sessizlik puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo 4.6: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Branş Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Branş		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dışadönüklük	Sınıf	181	24,70	5,28	-0,105	0,916
	Branş	193	24,76	4,75		
Uyumluluk	Sınıf	181	19,05	4,49	0,742	0,459
	Branş	193	18,72	4,10		
Nörotiklik	Sınıf	181	19,46	4,78	-1,595	0,112
	Branş	193	20,22	4,48		
Öz Disiplin	Sınıf	181	28,90	3,14	-0,826	0,409
	Branş	193	29,15	2,83		
Gelişime Açıklık	Sınıf	181	36,59	5,22	-1,791	0,074
	Branş	193	37,55	5,12		
Meslek Doyumu	Sınıf	181	73,49	12,26	-2,471	0,014*
	Branş	193	76,49	11,22		
İş Ortamı	Sınıf	181	13,89	2,85	3,048	0,002*
	Branş	193	13,03	2,58		
Duygu	Sınıf	181	11,31	2,46	4,082	0,000*
	Branş	193	10,33	2,19		
Sessizliğin Kaynağı	Sınıf	181	16,52	3,64	1,746	0,082
	Branş	193	15,84	3,82		
Yönetici	Sınıf	181	11,20	2,75	2,103	0,036*
	Branş	193	10,60	2,80		
İzolasyon	Sınıf	181	10,60	2,86	2,473	0,014*
	Branş	193	9,89	2,70		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yoktur.

Tabloya bakıldığında farklı branştan katılımcılara yönelik ölçek puanları karşılaştırma testi bulunmaktadır.

Branş grupları için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde;

Dışadönüklük ölçek puanları branş duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=-0,105$, $p>.01$]. Dışadönüklük ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=24,70$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=24,76$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Uyumluluk ölçek puanları branş duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=-0,742$, $p>.01$]. Uyumluluk ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=19,05$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=18,72$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Nörotiklik ölçek puanları branş duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=-1,595$, $p>.01$]. Nörotiklik ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=19,46$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=20,22$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Öz disiplin ölçek puanları branş duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=-0,826$, $p>.01$]. Öz disiplin ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=28,90$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=29,15$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Gelişime açıklık ölçek puanları branş duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=-1,791$, $p>.01$]. Gelişime açıklık ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=36,59$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=37,55$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Meslek doyumu ölçek puanları branş durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$t=-2,471$, $p<.01$]. Meslek doyumu ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=73,49$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=76,49$) aldıkları puan ortalamalarından branş öğretmenlerinin lehine anlamlı bir şekilde yüksektir.

İş ortamı ölçek puanları branş durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$t=3,048$, $p<.01$]. İş ortamı ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=13,89$)

aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=13,03$) aldıkları puan ortalamalarından sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir şekilde yüksektir.

Duygu ölçek puanları branş durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$t=4,082$, $p<.01$]. Duygu ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=11,31$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=10,33$) aldıkları puan ortalamalarından sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir şekilde yüksektir.

Sessizliğin kaynağı ölçek puanları branş duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$t=1,746$, $p>.01$]. Sessizliğin kaynağı ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=16,52$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=15,84$) aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Yönetici ölçek puanları branş durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$t=2,103$, $p<.01$]. Yönetici puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=11,20$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=10,60$) aldıkları puan ortalamalarından sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir şekilde yüksektir.

İzolasyon ölçek puanları branş durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$t=4,082$, $p<.01$]. İzolasyon ölçek puanlarına göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=10,60$) aldıkları puan ortalamaları ile branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=9,89$) aldıkları puan ortalamalarından sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4.7: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş		n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dışadönüklük	22-30	154	24,93	5,13	0,268	0,765
	31-40	171	24,65	5,01		
	40 yaş üstü	49	24,37	4,64		
Uyumluluk	22-30	154	18,80	3,97	0,736	0,480
	31-40	171	18,75	4,27		
	40 yaş üstü	49	19,57	5,28		
Nörotiklik	22-30	154	20,08	4,57	0,822	0,440
	31-40	171	19,87	4,64		
	40 yaş üstü	49	19,10	4,87		
Öz Disiplin	22-30	154	29,38	2,97	2,258	0,106
	31-40	171	28,88	2,91		
	40 yaş üstü	49	28,43	3,21		
Gelişime Açıklık	22-30	154	37,19	5,51	0,071	0,932
	31-40	171	36,98	4,98		
	40 yaş üstü	49	37,14	4,94		
Meslek Doyumu	22-30	154	74,87	11,80	0,172	0,842
	31-40	171	74,92	12,08		
	40 yaş üstü	49	75,96	11,11		
İş Ortamı	22-30	154	13,13	2,84	3,329	0,037*
	31-40	171	13,84	2,69		
	40 yaş üstü	49	13,06	2,48		
Duygu	22-30	154	10,55	2,28	1,937	0,146
	31-40	171	11,06	2,47		
	40 yaş üstü	49	10,71	2,31		
Sessizliğin Kaynağı	22-30	154	16,13	3,72	0,064	0,938
	31-40	171	16,16	3,85		
	40 yaş üstü	49	16,35	3,53		
Yönetici	22-30	154	11,01	2,73	1,016	0,363
	31-40	171	10,93	2,73		
	40 yaş üstü	49	10,37	3,11		
İzolasyon	22-30	154	10,16	2,93	0,121	0,886
	31-40	171	10,26	2,74		
	40 yaş üstü	49	10,37	2,60		

*p<0,05, p>0,05

Analiz sonuçlarına göre dışadönüklük ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [f=0,268, p>.01]. Bulgulara göre 22-30 yaşındaki öğretmenlerin dışadönüklük ölçek puanları (\bar{x} =24.93), 31-40 yaşta kilerin (\bar{x} =24.65) ve 40 yaş ve üstü olanların (\bar{x} =24,37) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre uyumluluk ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [f=0,736, p>.01]. Bulgulara göre 22-30 yaşındaki

öğretmenlerin uyumluluk ölçek puanları ($\bar{x}=18.80$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=18.75$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=19,57$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre nörotiklik ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,822$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin nörotiklik ölçek puanları ($\bar{x}=20,08$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=19,87$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=19,10$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre öz disiplin ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=2,258$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin öz disiplin ölçek puanları ($\bar{x}=29,38$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=28,88$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=28,43$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre gelişime açıklık ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,071$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin gelişime açıklık ölçek puanları ($\bar{x}=37,19$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=36,98$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=37,14$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre meslek doyumu ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,172$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin meslek doyumu ölçek puanları ($\bar{x}=74,87$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=74,92$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=75,96$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre iş ortamı ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f=3,329$, $p<.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin iş ortamı ölçek puanları ($\bar{x}=13,13$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=13,84$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=13,06$) olarak hesaplanmıştır. Gruplar arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan scheffe testine göre 31-40 yaştakiler iş ortamına diğer yaş gruplarına göre daha olumsuz algılamaktadır.

Analiz sonuçlarına göre duygu ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,937$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin duygu ölçek puanları ($\bar{x}=10,55$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=11,06$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=10,71$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre sessizliğin kaynağı ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,064$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin sessizliğin kaynağı ölçek puanları ($\bar{x}=16,13$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=16,16$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=16,35$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre yönetici ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,016$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin yönetici ölçek puanları ($\bar{x}=11,01$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=10,93$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=10,37$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre izolasyon ölçeği katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,121$, $p>.01$]. Bulgulara göre 22-30 yaştaki öğretmenlerin izolasyon ölçek puanları ($\bar{x}=10,16$), 31-40 yaştakilerin ($\bar{x}=10,26$) ve 40 yaş ve üstü olanların ($\bar{x}=10,37$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.8: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem		n	Ortalama	S.S	F	P
Dışadönüklük	1-5 yıl	113	24,38	5,01	0,461	0,805
	6-10 yıl	131	25,01	5,08		
	11-15 yıl	72	24,68	5,24		
	16-20 yıl	31	25,55	4,77		
	21-25 yıl	13	23,92	4,46		
	25 yıldan fazla	14	24,14	4,42		
Uyumluluk	1-5 yıl	113	19,11	3,88	0,661	0,653
	6-10 yıl	131	18,56	4,42		
	11-15 yıl	72	18,72	4,31		
	16-20 yıl	31	18,90	4,26		
	21-25 yıl	13	19,08	5,01		
	25 yıldan fazla	14	20,57	5,76		
Nörotiklik	1-5 yıl	113	20,65	4,40	1,079	0,371
	6-10 yıl	131	19,55	4,83		
	11-15 yıl	72	19,74	4,80		
	16-20 yıl	31	19,26	3,98		
	21-25 yıl	13	18,77	4,82		
	25 yıldan fazla	14	19,21	5,03		
Öz Disiplin	1-5 yıl	113	29,60	3,08	3,052	0,010*
	6-10 yıl	131	28,78	2,62		
	11-15 yıl	72	29,18	3,32		
	16-20 yıl	31	28,97	3,20		
	21-25 yıl	13	28,38	1,56		
	25 yıldan fazla	14	26,64	2,98		
Gelişime Açıklık	1-5 yıl	113	37,30	5,54	0,662	0,653
	6-10 yıl	131	37,05	5,21		
	11-15 yıl	72	36,72	4,87		
	16-20 yıl	31	38,23	5,02		
	21-25 yıl	13	35,62	4,56		
	25 yıldan fazla	14	36,43	4,73		
Meslek Doyumu	1-5 yıl	113	75,94	11,42	1,626	0,152
	6-10 yıl	131	75,38	11,81		
	11-15 yıl	72	72,22	12,14		
	16-20 yıl	31	73,71	13,20		
	21-25 yıl	13	77,15	11,92		
	25 yıldan fazla	14	79,93	7,99		
İş Ortamı	1-5 yıl	113	12,97	2,91	1,476	0,197
	6-10 yıl	131	13,70	2,75		
	11-15 yıl	72	13,72	2,62		
	16-20 yıl	31	13,94	2,56		
	21-25 yıl	13	12,85	2,44		
	25 yıldan fazla	14	12,93	2,27		
Duygu	1-5 yıl	113	10,22	2,27	2,584	0,026*
	6-10 yıl	131	11,11	2,30		
	11-15 yıl	72	11,21	2,36		

	16-20 yıl	31	10,87	2,59		
	21-25 yıl	13	11,15	2,51		
	25 yıldan fazla	14	10,07	2,76		
Sessizliğin Kaynağı	1-5 yıl	113	16,25	4,21	0,636	0,672
	6-10 yıl	131	16,03	3,38		
	11-15 yıl	72	16,29	4,02		
	16-20 yıl	31	16,03	3,28		
	21-25 yıl	13	17,62	2,81		
	25 yıldan fazla	14	15,21	3,40		
Yönetici	1-5 yıl	113	10,92	2,71	1,818	0,108
	6-10 yıl	131	11,13	2,78		
	11-15 yıl	72	10,97	2,67		
	16-20 yıl	31	10,74	2,91		
	21-25 yıl	13	10,15	3,34		
	25 yıldan fazla	14	8,93	2,81		
İzolasyon	1-5 yıl	113	10,24	3,12	0,962	0,441
	6-10 yıl	131	10,17	2,74		
	11-15 yıl	72	10,25	2,53		
	16-20 yıl	31	10,71	2,76		
	21-25 yıl	13	10,92	2,22		
	25 yıldan fazla	14	8,93	2,37		

* $p < 0,05$ anlamlı fark var, $p > 0,05$ anlamlı fark yoktur.

Analiz sonuçlarına göre dışadönüklük ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,461$, $p > .01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların dışadönüklük ölçek puanları ($\bar{x}=24,38$), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=25,01$), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=24,68$), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=25,55$), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=23,92$) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=24,14$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre uyumluluk ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,661$, $p > .01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların uyumluluk ölçek puanları ($\bar{x}=19,11$), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=18,56$), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=18,72$), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=18,90$), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=19,08$) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=20,57$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre nörotiklik ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,079$, $p > .01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların nörotiklik ölçek puanları ($\bar{x}=20,65$), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=19,55$), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=19,74$), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları

(\bar{x} =19,26), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =18,77) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =19,21) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre öz disiplin ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f=3,052$, $p>.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların öz disiplin ölçek puanları (\bar{x} =29,60), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =28,78), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =29,18), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =28,97), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =28,38) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =26,64) olarak hesaplanmıştır. Gruplar arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan teste göre 11-15 yıl çalışanların öz disiplin algısı diğer kıdemlere göre daha olumlu algılanmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre gelişime açıklık ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,662$, $p>.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların gelişime açıklık ölçek puanları (\bar{x} =37,30), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =37,05), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =36,72), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =38,23), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =35,62) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =36,43) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre meslek doyumu ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,626$, $p>.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =75,94), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =75,38), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =72,22), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =73,21), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =77,15) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =79,93) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre iş ortamı ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,476$, $p>.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =12,97), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =13,70), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =13,72), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =13,94), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =12,85) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları (\bar{x} =12,93) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre duygu ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f=2,584$, $p<.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların öz disiplin ölçek puanları ($\bar{x}=10,22$), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=11,11$), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=11,21$), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,87$), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=11,15$) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,07$) olarak hesaplanmıştır. Gruplar arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan teste göre 11-15 yıl çalışanların duygu algısı diğer kıdemlere göre daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre sessizliğin kaynağı ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,636$, $p>.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=16,25$), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=16,03$), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=16,29$), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=16,03$), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=17,62$) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=15,21$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre yönetici ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,818$, $p>.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,92$), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=11,13$), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,97$), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,74$), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,15$) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=8,93$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre izolasyon ölçeği katılımcıların kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,962$, $p>.01$]. Bulgulara göre 1-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,24$), 6-10 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,17$), 11-15 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,25$), 16-20 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,71$), 21-25 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,92$) ve 25 yıl üstü çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=8,93$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.9: Katılımcıların Kişilik Testi, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Değişken	N	Ort.	SS.	F	p
Dışadönüklük	0-1	125	25,22	4,75	0,750	0,523
	2-5	195	24,38	5,23		
	6-11	45	24,96	4,91		
	11 yıldan fazla	9	24,33	3,74		
Uyumluluk	0-1	125	18,82	3,97	2,728	0,044*
	2-5	195	18,68	4,36		
	6-11	45	19,16	4,65		
	11 yıldan fazla	9	22,78	3,99		
Nörotiklik	0-1	125	19,98	4,58	0,148	0,931
	2-5	195	19,71	4,81		
	6-11	45	20,02	4,22		
	11 yıldan fazla	9	20,33	4,33		
Öz Disiplin	0-1	125	29,09	2,83	3,084	0,027*
	2-5	195	29,15	2,98		
	6-11	45	28,89	3,32		
	11 yıldan fazla	9	26,11	2,32		
Gelişime Açıklık	0-1	125	37,30	5,75	0,182	0,909
	2-5	195	37,06	4,84		
	6-11	45	36,64	5,34		
	11 yıldan fazla	9	36,89	3,72		
Meslek Doyumu	0-1	125	74,77	12,36	1,284	0,280
	2-5	195	75,50	11,52		
	6-11	45	72,71	11,43		
	11 yıldan fazla	9	80,22	11,78		
İş Ortamı	0-1	125	13,42	2,62	0,469	0,704
	2-5	195	13,55	2,86		
	6-11	45	13,02	2,74		
	11 yıldan fazla	9	13,67	1,87		
Duygu	0-1	125	10,57	2,28	2,016	0,111
	2-5	195	11,08	2,37		
	6-11	45	10,42	2,42		
	11 yıldan fazla	9	10,00	3,04		
Sessizliğin Kaynağı	0-1	125	16,13	3,70	2,207	0,087
	2-5	195	16,50	3,82		
	6-11	45	15,27	3,56		
	11 yıldan fazla	9	14,22	2,49		
Yönetici	0-1	125	10,98	2,69	4,001	0,008*
	2-5	195	11,13	2,81		
	6-11	45	10,02	2,54		
	11 yıldan fazla	9	8,67	3,24		
İzolasyon	0-1	125	10,07	2,75	1,237	0,296
	2-5	195	10,46	2,86		
	6-11	45	9,91	2,79		
	11 yıldan fazla	9	9,11	1,45		

Analiz sonuçlarına göre dışadönüklük ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,750$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=25,22$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=24,38$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=24,96$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=24,33$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre uyumluluk ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f=2,728$, $p<.05$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=18,82$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=18,68$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=19,16$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=22,78$) olarak hesaplanmıştır. 11 yıl ve üzeri çalışanların uyumluluk düzeyi en yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre nörotiklik ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,148$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=19,78$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=19,71$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=20,02$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=20,33$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre öz disiplin ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f=3,084$, $p<.05$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=29,09$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=29,15$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=28,89$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=26,11$) olarak hesaplanmıştır. 2-5 yıl arası çalışanların öz disiplin seviyesi en yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre gelişime açıklık ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,182$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=37,30$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=37,06$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=36,64$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=36,89$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre meslek doyumu ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,284$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=74,77$), 2-5 yıl çalışanların ölçek

puanları ($\bar{x}=75,50$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=72,71$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=80,22$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre iş ortamı ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=0,469$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=13,42$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=13,55$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=13,02$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=13,67$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre duygu ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=2,016$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,57$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=11,08$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,52$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,00$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre sessizliğin kaynağı ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=2,207$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=16,13$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=16,50$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=15,27$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=14,22$) olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre yönetici ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f=4,001$, $p<.05$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,98$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=11,13$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,02$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=8,67$) olarak hesaplanmıştır. 2-5 yıl arası çalışanların yönetici seviyesi en yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre izolasyon ölçeği katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir [$f=1,237$, $p>.01$]. Bulgulara göre, kurumda 0-1 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,07$), 2-5 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=10,46$), 6-11 yıl çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=9,91$), 11 yıl ve üzeri çalışanların ölçek puanları ($\bar{x}=9,11$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.10. Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Sessizliğin Mesleki Doyumu Yordaması

Değişken	B	Standart hata	Beta	t	p
Sabit	72,676	7,636		9,518	,000*
Dışadönüklük	,339	,125	,144	2,713	,007*
Uyumluluk	,037	,155	,013	,238	,812
Nörotiklik	-,342	,144	-,134	-2,375	,018*
Öz Disiplin	,024	,202	,006	,118	,906
Gelişime Açıklık	,332	,119	,146	2,797	,005*
İş Ortamı	-,084	,275	-,020	-,305	,760
Duygu	-,736	,329	-,148	-2,235	,026*
Sessizliğin Kaynağı	-,072	,230	-,023	-,314	,753
Yönetici	,527	,284	,124	1,860	,064
İzolasyon	-,826	,308	-,195	-2,678	,008*
R=,401	R2=,161	F: 6,976	p=,000		

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yoktur.

Tabloda kişilik özellikleri ve örgütsel sessizliğin mesleki doyuma etki testi görülmektedir.

Kişilik özellikleri ve örgütsel sessizliğin mesleki doyuma etkisi için yapılan Regresyon testi sonuçlarına göre;

Dışadönüklük ve Gelişime Açıklık, Meslek Doyumunu pozitif yönde etkilemekte iken (B=,339; B=,332; p<0,05); Nörotiklik, Duygu ve İzolasyon Meslek Doyumunu negatif yönde etkilemektedir (B=-,342; B=-,736; -,826; p<0,05). Katsayılar incelendiğinde Meslek Doyumunu en fazla İzolasyon etkilemekte iken en az Gelişime Açıklık etkilemektedir. Meslek Doyumundaki değişimin %16'sı Dışadönüklük, Nörotiklik, Gelişime Açıklık, Duygu ve İzolasyon açıklamaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Burada araştırmanın bulgular kısmından elde edilen verilere göre tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

Kadınlar ile erkekler arasında Kişilik Özellikleri puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır. Uğurlu'nun (2012) öğretmenlerin kişilik özelliklerini araştırdığı çalışmasında ise nörotiklik, dışadönüklük, uyumluluk ve öz disiplinde farklılık anlamlı çıkmıştır. Üç alt faktörde de sonuçların kadın yöneticiler lehine yüksek çıkması dikkat çeken bir sonuçtur. Yöneticilerin dışadönük ve gelişime açık oluşları eğitim kurumları adına bir kazanımken, nörotiklik boyutu dikkat çekmektedir. Horney'e göre sağlıklı bireyler; insanlara doğru yaklaşma, insanların karşısında hareket etme ve insanlardan uzaklaşma oryantasyonunu esnek olarak kullanabilirken nevrotik kişilikler kullanamaz (Cloninger, 2013). Bu durum da yöneticilerde görülen nörotiklik özelliğinin önemini göstermektedir. Yönetici ilişkilerinde olumsuzluklara sebep olabilmektedir.

Kadınlar ile erkekler arasında Meslek Doyumu puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır. Kılıç (2011) ve Karakuş'un (2012) çalışmasında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Her üç çalışmada da görüldüğü gibi aynı meslekte olan bireylerin cinsiyet değişkeninin mesleki doyumunu üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Eğitim kurumlarında görev yapan kadın ve erkek yöneticiler mesleklerinden benzer oranlarda doyum almaktadırlar.

Kadınlar ile erkekler arasında Duygu puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Erkeklerin duygu algısı kadınlara göre daha yüksektir. Karahan (2006)'ın araştırmasında, kadın öğretmenlerin mesleki doyumsuzluğunun, erkeklerden daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmacı bu durumu, kadın öğretmenlerin öğretmenlik kimliği dışında sosyal yaşamlarındaki kimliklerinden ve sorumluluklarından (eş ve annelik) ileri geldiğini belirtmiştir. Kayhan ise (2008), kadın öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Kayhan (2008) tarafından, Adana İli'nde ilköğretim okullarının I. Kademesinde çalışan sınıf öğretmenlerinin, yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik seviyeleri ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişkiye sahip olup olmadığının incelendiği araştırmada çalışanların iş doyum düzeylerinde de cinsiyete göre kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Kınalı (2000) “Resmi ve Özel okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri” adlı çalışmasında, erkek rehber öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre işlerinden daha memnuniyet duydukları görülmüştür. Aslan (2001) araştırmasında öğretmenliğin en çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olmasının yanı sıra kadınların mesleki doyumlarının, erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aslan'a göre kadınların annelik içgüdüleri ile öğretmenlik mesleğine erkeklerden daha yatkın olması, mesleğin yorucu olmaması, kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilmelerini ve dolayısıyla ile daha fazla doyum almalarını sağlamaktadır.

Bekarlar ile evliler arasında Kişilik Özellikleri puanları açısından istatistiki olarak anlamlı fark yoktur. Bekarlar ile evliler arasında Meslek Doyumu puanı bakımından istatistiki olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Bekarlar ile evliler arasında Örgütsel Sessizlik puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır. Çifçili (2007) İstanbul İli'nde dersanelerde görev yapan öğretmenlerin öğretmen yeterlilik düzeyleri ile mesleki doyum puanları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında mesleki doyum puanları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farka rastlamamıştır. Bu araştırma bulgularına paralel bir şekilde Yıldız (2010), öğretmenlerin medeni durumlarına göre genel iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılığa ulaşmamıştır.

Branş grupları arasında Kişilik Özellikleri puanları bakımından istatistiki olarak anlamlı fark yoktur. Branş grupları arasında Meslek Doyumu puanı bakımından istatistiki olarak anlamlı fark görülmektedir. Diğer branşlardan olanların meslek doyumunu sınıf öğretmeni olanlara göre daha yüksektir. Branş grupları arasında iş ortamı puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmeni olanların iş ortamı algısı diğer branşlardan olanlara göre daha yüksektir. Branş grupları arasında duygu puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmeni olanların duygu algısı diğer branşlardan olanlara göre daha yüksektir. Branş grupları arasında yönetici puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Sınıf

öğretmeni olanların yönetici algısı diğer branşlardan olanlara göre daha yüksektir. Branş grupları arasında İzolasyon puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmeni olanların izolasyon algısı diğer branşlardan olanlara göre daha yüksektir.

Yaş grupları bakımından Kişilik Özellikleri puanları bakımından istatistiki olarak anlamlı fark yoktur. Buna karşın Uğurlu'nun (2012) 80 öğretmenin kişilik özelliklerini araştırdığı çalışmasında öz disiplin ve nörotiklik alt faktörlerinde farklılık anlamlı bulunmuş, Kültür'ün (2006) çalışmasında ise kararlı sabırlı, değişikliğe açık- radikal, sakin-rahatsız alt boyutlarında farklılık anlamlı çıkmıştır. İki araştırmacının da sonuçlarına bakılarak söylenebilir ki yaş faktörünün kişiliğin üzerinde belirli boyutlarda etkisi mevcuttur.

Yaş grupları bakımından Meslek Doyumu puanı açısından istatistiki olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Kubilay'ın (2013) çalışmasında da yaş ile mesleki doyum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ortalama puanlara bakıldığında 26-30 yaş arası ortalamaları en düşük çıkarken, 41 yaş ve üstü ortalamaları en yüksek çıkmıştır. Keser (2004)'in de kitabında yer verdiği araştırmalarda yaş ilerledikçe tatminin ilerlediği görülmektedir. Bu durum da bir kez daha gösteriyor ki yaş ilerledikçe mesleki gelişime karşı olan inanç azalarak doyumsuzluk duygusu yerini mevcut durumu kabullenip doyumda artışa bırakıyor.

Yaş grupları bakımından İş Ortamı puanları açısından istatistiki olarak anlamlı fark yoktur. 31-40 yaşındakilerin İş Ortamı algısı en yüksektir. Yapılan araştırmalarda yaş ile iş doyum arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Yaş ilerledikçe iş doyum artmaktadır. Tecrübe sebebiyle uyumun arttığı görülmüştür. Beş farklı ülkede yürütülen çalışmalarda ise yaşlı olanların gençlere göre işlerinden daha fazla doyum duydukları görülmüştür (Davis,1999: 99).

Can (2006), Muğla İl merkezinde çalışan sınıf öğretmenleri ile yürüttüğü araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin mesleki doyum seviyeleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Literatürde bu araştırma bulgusu ile tutarlı olmayan araştırmalar vardır. Karahan (2006) ve Yıldız (2010), öğretmenlerin iş doyumları ile yaş arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır.

Karahan (2006)'ın gerçekleştirdiği araştırmada en fazla mesleki doyumsuzluğu yaşayan grubun 22-32 yaşlarındaki genç öğretmenlerin olduğu ortaya çıkmıştır. Günbayı (2001)'nin gerçekleştirdiği araştırmada da alt yaş grubundaki öğretmenlerin, üst yaş grubundaki öğretmenlere göre mesleki doyumlarının daha düşük olduğu saptanmıştır.

Yıldız'ın (2010), İzmir İl Merkezinde mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerini belirlemek ve karşılaştırmak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada, 41 ve üzeri yaştaki ve emekliliği yaklaşan öğretmenlerin işin kendisi boyutunda doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada yönetim boyutunda genç olan öğretmenlerin mesleki doyum seviyeleri diğerlerine göre daha fazladır.

Kıdem grupları bakımından öz disiplin bakımından istatistiki olarak anlamlı fark bulunmaktadır. 1-5 yıldır çalışanların öz disiplin seviyesi en fazla iken 25 yıldan çok çalışanların en azdır. Kadıoğlu'nun (2014) rehber öğretmenle yaptığı çalışmada da benzer sonucun çıktığı görülmektedir. Her ne kadar yöneticilerle yapılan çalışmalarda yer almayan bu değişkenden dolayı karşılaştırma yapma imkânı olamasa da çıkan ortalama puanların birbirine yakın değerde çıkmış olması dikkat çekici bir sonuç olarak düşünülebilir. Farklı kademelerde yöneticilik yapmanın, özellikle ülkemizde lise kademesinde çalışmanın zorlukları bilinmesine rağmen yöneticilerin doyumları birbirine yakın çıkmıştır. Kademelerin farklı olmasına rağmen mesleki doyumunu etkilememiş olması dikkat çekilebilecek bir durum olarak düşünülebilir.

Kıdem grupları bakımından meslek doyumunu puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır. Mesleki doyum ölçeğinde olduğu gibi bu ölçekte de kademeler arasında farklılık çıkmamasıyla ilgili ülkemizde kademeleri arasında yöneticilik yapmanın benzerlikleri ve farklılıkları adına bir çalışma yapılabilir.

Kıdem grupları bakımından duygu bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. 11-15 yıldır çalışanların duygu algısı en yüksek iken 25 yıldan fazla süredir çalışanların en düşüktür. Kubilay'ın (2013) çalışmasında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Çıkan sonuca göre eğitim kurumlarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılarının kariyer basamakları düşünüldüğünde, meslekten aldıkları doyumun kendi bulunduğu konuma göre değişmediği, her iki kariyer basamağında da doyumun olduğu söylenebilir. Başaran'ın (2004) bu konudaki düşünceleri ise, yükselme

olanağının mesleki doyumu artıracığı yönündedir. Çıkan sonuçların beklenenden farklı olmasına ayrıca bakılabilir.

Kurumdaki çalışma süresine göre gruplar arasında Uyumluluk puanı açısından istatistiki olarak anlamlı fark vardır. 11 yıldan çok çalışanların uyumluluk düzeyi en fazla iken 2-5 yıldır çalışanların en azdır. Kültür'ün (2006) çalışmasında kararlı-sabırlı, değişikliğe açık-radikal, sakin-rahat alt boyutlarında anlamlı ilişki, Uğurlu'nun (2012) çalışmasında da öz disiplin ve nörotiklik alt boyutlarında anlamlı ilişki çıkmıştır. Bu çalışmada hizmet süresi ile kişilik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olsa da diğer çalışmalara bakılarak hizmet süresinin kişilik faktörlerini etkilediği söylenebilir.

Kurumdaki çalışma süresine göre gruplar arasında öz disiplin puanı açısından istatistiki olarak anlamlı fark vardır. 2-5 yıldır kurumda çalışanların öz disiplin seviyesi en fazla iken 11 yıldan çok çalışanların en azdır. Uğurlu'nun (2012) öğretmenlerin kişilik özelliklerini araştırdığı çalışmasında da nörotiklik alt faktöründe puanlar düşük çıkarken diğer alt faktörlerde puanlar yüksek çıkmasına karşın bu çalışmada da nörotiklik boyutu yüksek bir düzeyde çıkmıştır. Son yıllarda yaşanan yönetici değişiklikleri, bürokratik baskı, okulların kalabalık olması, veli tutumlarındaki değişimler ve birçok seçenek bu duruma neden olmuş olabilir. Yöneticilerin yaşadığı kaygı, stres, sıkıntı v.b. durumların neden bu düzeyde olduğu ayrıca incelenmesi gereken bir araştırma sonucu olarak düşünülebilir.

Kurumdaki çalışma süresine göre gruplar arasında Meslek Doyumu puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark yoktur. Kılıç (2009) ve Kubilay'ın (2013) 77 çalışmasında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Buna karşın Karakuş'un (2012) çalışmasında meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Karakuş'un çalışmasından yola çıkarak söylenebilir ki, bu araştırmanın da ortalama puanlarında olduğu gibi; hizmet süresi arttıkça mesleki doyumsuzluk yerini mesleki doyuma bırakmaktadır. Bu değerlerde belirgin bir artış olmamakla birlikte denilebilir ki insan mesleğini ve bulunduğu konumu kabullendikçe ve bir üst kariyer basamağına geçiş idealleri azaldıkça meslekten aldığı doyum da artmaktadır. Erdoğan (1996) ve Bingöl'ün (1997) de kitaplarında belirttiği üzere iş tecrübesi mesleki doyumu artırmaktadır

Kurumda çalışma süresi bakımından gruplar arasında Yönetici puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. 2-5 yıldır kurumunda çalışanların Yönetici seviyesi en fazla iken 11 yıldan çok çalışanların en azdır. Karahan (2006)'ın gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına bakıldığında kıdem arttıkça iş doyumun da arttığı ortaya çıkmaktadır. Araştırmada, mesleğe yeni başlayan 1. grup (5 ve daha az) öğretmenlerle, 3.grup (6-10 yıl) öğretmenlerin en fazla doyumсузлук yaşayan gruplar olduğu ortaya çıkmıştır. Günbayı (2001) da çalışmasında kıdemi çok olan öğretmenlerin iş doyum seviyesinin, kıdemi az olanlardan daha çok olduğu sonucuna varmıştır. Dolunay (2001) tarafından yürütülen çalışmanın sonucuna göre, mesleki kıdem arttıkça bireysel başarının da arttığı görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki doyum seviyesinin kıdeme göre en düşük olduğu grup 1-5 yıl kıdemli öğretmenler; mesleki doyumlarının en fazla olduğu grup ise 24 yıl ve daha fazla kıdemli öğretmenler olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmanın aksine Yıldız (2010), öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarını incelediği araştırmasında 1-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamalarının en yüksek, 13-18 yıl çalışmış olanların ise ortalamalarının en düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı araştırmada, mesleki kıdem arttıkça başarı, saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin iş doyumlarının da artmakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kayhan (2008), mesleki kıdeme göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğunu saptamıştır. Gruplar arasında 26 yıl ve daha fazla çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri diğerlerinden daha yüksektir. Hickson ve Oshagbemi (1999) yaptığı çalışma sonucuna göre iş yerinde daha fazla zaman geçiren bireylerin doyum düzeyinin fazla olduğu görülmüştür. Araştırmacılar bunun nedeni tecrübenin uyumu arttırması, aynı alan veya kurumdaki çalışma süresi çok olan çalışanların mesleki doyumunun da yüksek olacağını belirtmişlerdir.

5.2.Öneriler

Bu bölümde uygulayıcılar ve araştırmacılar için araştırmanın bulgularından ve sonuçlarından önerilere yer verilmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin kişilik özellikleri ile mesleki doyumları arasında bir ilişki vardır. Bu bağlamda mesleki doyumunu artırmak için öğretmenlere dışa dönük olma, gelişime açık olma özellikleri kazanılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

Araştırma sonucuna göre örgütsel sessizlik ile mesleki doyum arasında bir ilişki vardır. İş ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı ve izole olma gibi özellikler öğretmenlerin mesleki doyumunu etkilemektedir. Dolayısı ile iş ortamının sağlıklı olması, gruptan dışlanmış hissedenlerin belirlenerek okulla bütünleşmesi için çalışmalar yapılabilir.

Örgütsel sessizliğin duygu alt ölçeğinde erkekler daha yüksek puan almıştır. Bu bağlamda kadınların örgütte sessiz kalmamaları, fikirlerini açıkça söyleyebilmeleri, eleştirilerini açıkça ifade edebilmeleri için desteklenmelidirler.

Araştırma sonuçlarına göre branş öğretmenlerin mesleki doyumunu sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunun düşüklüğüne ilişkin araştırmaların yapılması, sorunların ortaya çıkarılması ve sorunları giderecek türde hizmet içi eğitimler, bilgilendirme çalışmaları yapılabilir. Örgüt içindeki çalışanların mesleki memnuniyet düzeyini gözlemler veya anketler yoluyla belirlemek önemlidir. Çalışma kültürü ve iklimi öğretmenlerin mesleki memnuniyetini etkileyebilir. Mesleki memnuniyetsizliğe yol açan faktörler iyileştirilebilirse, bu durumu ortadan kaldırmak için öğretmenlerin önerileri ve görüşleri alınabilir.

İş ortamı bakımından bakıldığında sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre daha olumlu iş ortamı algısı olup, branş öğretmenleri için duyguları daha rahat ifade edebilecek ortamlar için çalışılabilir. Sınıf öğretmenlerinin kendilerini daha izole algıladıkları görülmektedir. Dolayısı ile mesleki doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve sorunları çözmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Araştırma bulgularına göre 31-40 yaş grubundaki öğretmenler iş ortamında daha sessiz kaldıkları görülmüştür. Bu bağlamda bu yaştaki öğretmenlerin sessiz kalmalarını sağlayan sorunların çözümünde çalışılıp, çalışma bakımından en verimli yaş

grubundan yüksek verim beklenmelidir. Öğretmenler meslekte deneyim kazandıkça, sorunlarını kabul etmede ve diğer öğretmenlerle paylaşmada daha emin ve daha rahat olabilirler. Araştırmada, öğretmenlerin mesleki memnuniyeti ile öğretmenlerin mesleki doyumunun yüksek mesleki tecrübeye sahip olduğu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yeni öğretmenlerin ve deneyimli öğretmenlerin bir araya geldiği yerlerde çalışmalar ve etkinlikler düzenlenebilir.

Kıdeme göre incelebildiğinde kıdem süresi arttıkça öğretmenlerin öz disiplin kaybettikleri görülmektedir. Bu durum okuldaki tükenmişlikten kaynaklanabileceği gibi farklı nedenlerden de olabilir. Bunların nedenlerini ortaya koyabilecek yeni çalışmalar yapılabilir.

Kurumda çalışma süresi incelebildiğinde yıl süresi arttıkça uyumluluk düzeyinin arttığı görülmüştür. Bu bağlamda okula yeni başlayan öğretmenlerin uyum sorunu kısa sürede çözmek için sene başında çalışmalar yapılabilir.2018-2019 yılında seminer döneminde başlayan öğretmenlerin doğa gezisi, kahvaltı etkinliği vb. çalışmalar da olumlu yönde etki edebilir.

Araştırmada kullanılan regresyon testi sonucuna göre dışadönüklük ve gelişime açıklık mesleki doyumu olumlu yönde etkilemektedir. Okullarda tarama yapılarak dışadönüklük ve gelişime açık olmayan öğretmenlerin belirlenmesi ve bu konuda onlara yeterlilikler kazandırılması gerekir.

Bireyleri, kendine özgü kişilik özelliklerine göre mesleklere yönlendirmek, bireyi tanımak, mesleğin niteliklerini ve geleceğini araştırmak, birey ile meslek arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak önemlidir. Bireylerin özellikleri ile bir işin gerektirdiği nitelikler arasındaki benzerlik arttıkça, birey daha verimli ve mutlu olacaktır. Meslek seçimi zor ve karmaşık bir süreç olduğundan, mesleki rehberlik ilk ve ortaöğretimde odaklanmalıdır.

Bazı yüksek öğretim programlarına giriş koşulları sadece ÖSYM tarafından düzenlenen genel sınavlarla değil, aynı zamanda özel yetenek sınavları ve görüşmeleri ile de ilgilidir. Ülkemizde eğitim fakültelerinde öğretim alanına giriş şartları yeniden düzenlenebilir. Genel akademik başarının ölçüleceği ortak sınavlarla birlikte öğrencilerin özel becerileri ve kişilik özellikleri dikkate alınabilir. Örneğin; Öğrencinin yardımcı, sorumlu, sosyal, işbirlikçi, empati, arkadaş canlısı, samimi,

sabırlı, nazık, anlayışlı ve en 6nemli iletişim becerisi olması beklenir. 7eşitli y6ksek6đretim programları alan 6đrenciler, kişilik 6zellikleri ile mesleğin nitelikleri arasındaki ilişkiyi g6çlendirmek i7in kişisel gelişim kurslarına, eğitimlerine ve seminerlerine katılabilirler.



KAYNAKÇA

- Ağan, F. (2002). Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.*
- Akbaba, S. (2002). Öğretmen yetiştirmede mesleki rehberliğin yeri ve önemi. *Millî Eğitim Dergisi, 155-156.*
- Akbaş, G. (2006). İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Belirlenmesi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul.*
- Aksoy, Ö. (2009). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinde A Tipi Kişilik Özellikleri İle Tükenmişlik İlişkileri ve Bayrampaşa İlçesinde İlköğretim Okullarında Yapılan Bir Uygulama. *Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Akyüz, Y. (1998). Öğretmen Okulu Dışından İlk Kez Öğretmen Atanmasına İlişkin Orijinal Belgeler (1860-1861) ve Tarihî Gelişim. *Millî Eğitim, 137, 6-16.*
- Algın, İ. (2014). Üniversitelerde örgütsel sessizlik. *Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi.*
- Aliyeva, S. (2001). Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-İçi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.*
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E., & Salalı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators, 3(1), 25-52.*
- Arslan, F. (2007). İşletmelerde duygusal zorbalık ve Ankara’da bankacılık sektöründe duygusal zorbalığın varlığına ilişkin bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *İzmir Ege Eğitim Dergisi (1)*
- Aydın, D. (2006). Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Aytaç, S. (2000). Psikolojiye Giriş “İnsanı Anlama Çabası”, 1. Basım, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- , S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 3(1).*

- Aytürk, N. (2011). Örgütsel ve Yönetmel Davranış. Ankara: *Detay Yayıncılık*
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticisinin iş doyumunu. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- (2009). Sosyal bilimlerde araştırma (7. baskı). Ankara: *Pegem A Yayıncılık*.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., alışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Deđerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakóltesi Dergisi* 7(2): 345-358
- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış. 2. Basım. Ankara
- (1996). Türkiye eğitim sistemi. Ankara: Yargıcı Matbaası
- (2000). Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü, Ankara: *Umut Yayım, Dağıtım*
- Beheshtifar, M., Borhani, H., ve Moghadam, M. N. (2012). Destructive role of employee silence in organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (11): 275-282. ISSN: 2222-6990
- Bildik, B. (2009). *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmış, İstanbul
- Binikos, E. (2008), Empirical Research Sounds of Silence: Organisational Trust And Decisions To Blow The Whistle. *SA Journal of Industrial Psychology SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 34: 48-59
- Blensinkopp, J. ve Edwards, M. S. (2008). On Not Blowing He Whistle: *Quiscent Silence As An Emotion Episode, Research On Emotion İn Organizations*, 4: 181-206
- Bowen, F. ve Blackmon, K. (2003). Spirals Of Silence: *He Dynamic Effects Of Diversity On Organizational Voice. Journal Of Management Studies*, 40 (6: Ss.1393-1417
- Brinsfield, C. T. (2009). Employee Silence: *Investigation Of Dimensionality, Development Of Measures, And Examination Of Related Factors Dissertation. Unpublished Doctoral Dissertation, Ohio State University, Ohio*
- Burger, J. M. (2006). Kişilik. İstanbul: *Kaknüs Yayınları*
- Can, ř. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakóltesi Dergisi* 13: 380-390

- Can, Y., & Soyer, F. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 28(1).
- Casson, H. N. (2003). İnsan Yönetme Sanatı. İstanbul: *Bilge Matbaacılık*
- Cüceloğlu, D. (1992). İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi Kitapevi
- (2009). İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çakıcı ve Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1): Ss.145-162
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 117-134
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessizlik Tercihi ve Sessizlik Türleri, İş ve Özel Yasama Psikolojik Bakışlar. Solmuş T (Ed.), İstanbul: *Epsilon Yayınları*
- Çakır, M. ve Örucü, E. (1999). Üretim işletmelerinde örgüt kültürünün tespitine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1): 19-40
- Çelik, H. (2003). *Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu* (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Çetin, Ş., & Çakmakçı, C. Çalışan Sessizliği Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 22(2), 1
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: *Anı yayıncılık*
- Çınar, F. (2000). Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi). *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa*
- Çifçili, V. (2007). Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki. *HAYEF Journal of Education*, 5(2), 101-115.
- Davis, K. (1999). İşletmelerde İnsan Davranışı, (Çev.: Kemal Tosun), İstanbul: *İşletme Fakültesi Yayını*.
- Demir, C. (2012). Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama. *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya*.

- Demir, K. G. (2007). İşyerinde Yıldırma (mobbing) Eğilimleri: Bir Örnek Olay (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya
- Demir, C., Öztürk, U. C., & Erkal, H. (2010). Appreciative Inquiry: A Reformative Approach In Management. *Contemporary Issues In Management And Organizations: Principles And Implications*”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, ss, 249-268.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of management journal*, 50(4), 869-884.
- Dilekmen, M. (2005). Psikolojik Gereksinimler Öğretmen Adayları Üzerine Bir Araştırma, Ankara: *Araştırma Yayınları*.
- Dilsiz, B. (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Doğan, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30: 120-129
- Duman, B. (2004). Attribution Theory (katkı=anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi [Bildiri]. 13. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya*
- Durna, U. (2005). A Tipi ve B Tipi kişilik Yapıları ve Bu kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1): 275-290
- 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
- Edwards, M. S., Ashkanasy, N. M., ve Gardner, J. (2009). Deciding to speak up or to remain silent following observed wrongdoing: The role of discrete emotions and climate of silence. In J. Greenberg & M. Edwards (Eds.), *Voice and silence in organizations* (pp. 83-109). Bingley, UK: Emerald Group Publishing
- Eğimli, A. T., & Çakır, S. Y. (2011). Toplum kültürünün kurum kültürüne yansması. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 37-50.
- Ehtiyar, R. (1996). Otel işletmelerinde çalışan personelin tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 17
- Ercan, G., Ercan, G., & Altunay, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Karar Verme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir

İli Örneği)*. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 120-143.

Erçetin, Ş. Ş. (2004). İlk Günden Baş Öğretmenliğe, Ankara: *Asil Yayın Dağıtım*

Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde davranış. İ.Ü. *İşletme Fakültesi Yayını*, No: 242

----- İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: *Avcıol Basım Yayın*

Eren, E. (2001). Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar. İstanbul: *Beta Yayınları*

----- (2003). Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar ışığında. İstanbul: *Beta*

----- (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: *Beta*

----- (2007). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: *Beta Yayınları*

Eroğlu, A. H., ADIGÜZEL, O., & ÖZTÜRK, A. G. U. C. (2011). Sessizlik Girdabi ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.

Erogluer, K., & Erselcan, R. C. (2017). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışan Sessizliği Üzerindeki Etkisi. *Business & Economics Research Journal*, 8(2).

Esfahani, A. N., Dalvi, M. R., ve Sefiddashti, F. (2013). An investigation of the impact of internal marketing on organization silence (Case study: Tax administration of Isfahan City). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(2): 413-421

Feist, G. ve Feist, J. (2006). Theories of personality. Altıncı baskı, Boston: *Mc Graw Hill*

Genç, N. (2007). Yönetim ve organizasyon-çağdaş sistemler ve yaklaşımlar (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gezer, K., Kaya, Y. ve Köse, S. (2007). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Bölümlerini Seçme Nedenleri: Ailenin Rolü, 16. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Tokat/Türkiye, 5-7 Eylül*

Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behaviour In Organisations: Understanding And Managing He Human Side Of Work*. New Jersey, Usa: Prentice Hall

Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.

- Gündüz, H. B., & Duran, A. (2016). Okul Öncesinde Liderlik Eğitimi: Geleceğin Liderleri Eğitim Programının Etkililiği. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(1).
- Gürbüz, S. ve Bingöl, D. (2007). Çeşitli örgüt yöneticilerinin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, eril-dişil ve bireyci-toplulukçu kültür boyutlarına yönelik eğilimleri üzerine görgül bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 6(2): 68-87
- Gürbüz, Z. (2008). Kars İlinde Görevli Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (*Yüksek Lisans Tezi*), *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*
- Hamamcı, Z. ve Göktepe, O. E. (2004). Okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunuldu, Malatya*
- Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). *Gazi Üniversitesi, Ankara*
- Harvey, J. B. (1998). The abilene paradox: the management of agreement. *Organizational Dynamics*, 3: 63-80
- Hotaman, D. (2011). Eğitim fakülteleri kendi öğrencilerini seçebilir mi? *Kuramsal Eğitim bilim*, 4(1): 126-136
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2011). *Kişilik Kuramları*. Ankara: *Pegem Akademi Yayıncılık*
- Kahveci, G (2010). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ*
- Kâhya, C. (2013). Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik anlayışları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel güvenin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum*.
- Kakabadse, A., Bank, J. and Vinnicombe, S. (2004). *Working in Organisations*, Gower Publishing Company, USA.
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2009), İşgören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı, 17. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*
- Karahan, Ç. (2006). İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi (*Yüksek Lisans Tezi*), *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*

- Karasar, N. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel yayın, 25.
- Kaşlı, M. (2009). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkinin İncelenmesi (*Doktora Tezi*). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir*
- Kayhan, N. (2008). İlköğretim Okulları I. Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yeni İlköğretim Programlarını Kabul Etmişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (*Yüksek Lisans Tezi*), *Çukurova Üniversitesi, Adana*
- Keser, A. (2004). Çalışma birey ilişkisi ve çalışmanın birey yaşamındaki yeri. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2)
- Kılıç, D. (2001). Öğrenci, Öğretmen Adayları, Öğretmen ve Öğretim Elemanları Gözüyle Öğretmen, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5: 1-3.
- (2009). Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: *Nobel Yayıncılık*.
- Kılıç, E. D. (2009). Psychological violence in learning organizations: A Case Study in Şanlıurfa. *Social Behavior and Personality*, 37(7): 869-880
- Kırkbeşoğlu, E., & Tüzün, İ. K. (2009). Bireycilik-toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Knoll, M. ve Van Dick, R. (2013). Authenticity, employee silence, prohibitive voice, and the moderating effect of organisational identification. *The Journal of Positive Psychology*, 8: 346-360
- Kolay, A. (2012). Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). *Yeditepe Üniversitesi, İstanbul*
- Korkutan, T. B. (2018). *Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doctoral dissertation, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Korman, A. (1977). Organizational Behavior. New Jersey: *Prentice Hall Inc*
- Kostiuk, D. D. (2012). Silence: The reasons why people may not communicate (Unpublished doctoral dissertation). *University of Missouri, Columbia*
- Köknel, Ö. (1985). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik. İstanbul: *Altın Kitaplar Yayınevi*
- Kubilay, S. (2013). *Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).

- Kutanis, R. Ö. (2006). Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları), *Sakarya Kitabevi, Sakarya*.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar, Ankara: *Nobel Yayın Dağıtım*
- Kuzgun, Y., Sevim, A. S., & HAMAMCI, Z. (2005). Mesleki Doyum Ölçeği. *Pdr'de Kullanılan*.
- Landy, F. J. (1978). An opponent process theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 63(5)
- Lew, W. J. F. (1977). Teaching and the teacher's personality. *Education Journal*. 7. 9-20.
- Luecke, R. (2008). İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık, (Çeviren: Turan Parlak), İstanbul: *Türkiye İş Bankası Yayınları*
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior, 7. Editioan, *McGraw Hill Inc*
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality, Harper&Row Publisher, *New York, 2. Edition*
- Milliken, F.J., Morrison, E.W. ve Hewlin, P.E. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward and Why. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1453-1476
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, 25(4), 706-725.
- Miner, J. B. (2006). Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership. Armonk, NY, USA: *M.E Sharpe, Inc.*
- Nelson, L. D. and Quick, J. C. (1995). Organizational Behavior (Foundations, Realities and Challenges), *West Publishing Company, Alternate Edition*, 1995
- Nielsen, R. P. (2003). What can we do about unethical organizational silence? Boston College: *The Church in the 21st Century*
- Öner, Z. H. (2008). The Mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership, and work engagement. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özarıslan, M. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal Ve Uygulamalı Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.

- Özdemir, L., ve Sarıoğlu, U. S. (2013). Çalışanların "örgütsel ses ve sessizlik" algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: Kamu ve özel sektörde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1): 257-281
- Özden, Y. (2005). Eğitimde Yeni Değerler Eğitimde Dönüşüm, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırđan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21 (2): 77-96
- Özgan, H. ve Külekçi, E. (2012). Öğretim elemanlarının sessizlik nedenleri ve üniversitelerine etkileri. *e-international journal of educational research*, 3(4: 33-49
- Özgen, I. ve Sürgevil, O. (2009). Örgütsel Sessizlik Olgusu ve Turizm İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranışın İçinde, Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu Z., Mkm Yayıncılık, Bursa
- Özkalp, E. (1993). Sosyolojiye Giriş, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kırel, . (2001). Örgütsel Davranış, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 923, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 496, 6. Basım
- Özkalp E. ve Kırel, . (2005). Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi ESB Araştırmaları alışma Vakfı Yayınları.
- Özsoy, E. (2013). A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *In Research in personnel and human resources management* (pp. 331-369). Emerald Group Publishing Limited.
- Polat, S. (2009). Öğretmen Adaylarının ok Kültürlü Eğitime Yönelik Kişilik Özellikleri. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1).
- Porter, L.W. (1986). Managerial Attitudes and Performance, USA.
- Rosen, S., ve Tesser, A. (1970). On reluctance to communicate undesirable information: *The MUM effect*. *Sociometry*, 3: 253-263
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). Örgütsel Psikoloji, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayıncılık.

- Saçılık, T. (2014). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2007). Modern Psikoloji Tarihi, (Çev. Yasemin Aslay), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Senemoğlu, N. (1988). Öğrenme düzeyini yükseltme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3: 105 – 115
- Sığırı, Ü. ve Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin "belirsizlikten kaçınma" kültürel boyutunun yönetsel-örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(1): 327-342
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences*, California: Sage Publications.
- Stronge, J. H. (2007). *Qualities of effective teachers: Association for Supervision and Curriculum Development*. Alexandria, Virginia: USA
- Sünbül, A.M. (2005). Öğretmenin Dünyası. Ankara: Mikro Yayıncılık.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(18): 160-174
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (7. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi
- Şişman, M. (2002). Eğitimde Mükemmellik Arayışı Etkili Okullar, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Taşkıran, E. (2011). Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma, (*Doktora Tezi*), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Temel, E. A. ve Yeygel, Ç. S. (2011). Toplum kültürünün kurum kültürüne yansımaları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2): 37-50
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite öğrencilerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algıları üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 65-76
- Tezcan, M. (2001). Eğitim sosyolojisi. 11. Baskı, Ankara: Arı Yayıncılık

- Tınaz, P. (2005). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul: *Beta Yayın Dağıtım*
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım*
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: *Nobel Yayın Dağıtım*.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. ve Grammatikopoulos, V. (2006). Job Satisfaction and Burnout Among Greek Early Educators: A Comparison Between Public and Private Sector Employees, *Educational Research and Review 1 (8): 256-261, November*.
- Tunacan, S. (2005). Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul*.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M. (2005). Üniversite yöneticilerinin benimsedikleri idari ve kültürel değerler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13):181-202*
- Tutum, C. (1979). Personel Yönetimi. Ankara: *TODAİE Yayınları*
- Tülübaş, T. ve Celep, C. (2014). Öğretim elemanlarının sessiz kalma nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(1:), 280-297*
- Türk, M. ve Helvacı, B. (2005). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Kişiliğin İşletmelerde İçsel ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi; *86-118*, (Ed. Mehmet Tikici), Ankara: *Nobel Yayın*
- Uras, M. ve Kunt, M. (2005). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. XIV. eğitim Bilimleri Kongresi toplantısında sunulmuş bildiri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi*
- Uyan, G. (2002). Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma) *Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul*.
- Ülker, F., & Kanten, P. (2009). Örgütlerde Sessizlik İklimi, İşgören Sessizliği Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2), 111-126*.
- Ünal, Z. (2003). Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık, *(Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon*

- Vakola, M. ve Bouradas, D. (2005), Employee Relations Emerald Article: Antecedents And Consequences Of Organizational Silence: *An Empirical Investigation Employee Relations*, 27(5), ss.446
- Varış, F. (1994). *Eğitim bilimine giriş*. Konya: Atlas Kitapevi
- Yalçınsoy, A. (2017). Örgütsel Sessizlik ve Sonuçları. *The Journal of Social Science*, 1(1), 1-19.
- Yalçınkaya, M. (2000). Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu. *İzmir : Ege Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yayınları*
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yanık, C. (2012). Örgütsel sessizlik ile güven arasındaki ilişki ve eğitim örgütlerinde bir araştırma (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi
- Yapıcı, İ. (2001). Öğretmen Adaylarının Öğrencilik Anılarının Analizi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(2): 10-22
- Yavuzer, H. (1996). *Çocuk ve Suç*. İstanbul: 8. Basım
- Yeşil, S. (2013). Kültür ve kültürel farklılıklar: Liderlik açısından teorik bir değerlendirme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 72(44): 52-81
- Yeşilyaprak, B. (2005). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yıldız, Ö. (2010). İzmir İl Merkezinde Mesleki ve Teknik Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (*Yüksek Lisans Tezi*), *Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir*
- Yöyen, G. E. (2016). Uluslararası Kişilik Envanteri (IPI) Kısa Versiyonunun Türkçe'ye Uyarlanması: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(4), 1308-1321.
- Zel, U. (2011). *Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri (Ed: Salih Güney), Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Değerli öğretmenim,

Aşağıda öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Sessizlik ve Mesleki doyumlarını belirlemeye yönelik Yüksek Lisans çalışmasında kullanılacak olan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. Lütfen kişisel bilgilerinizden size uygun olanların yanındaki parantezin içine X işareti koyunuz ve ilgili boşlukları doldurunuz. Vereceğiniz cevapların objektif olması araştırmanın hedefine daha güvenilir bir şekilde ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederim...

1. Cinsiyetiniz

- Bayan
 Erkek

2. Yaşınız

- 22-30
 31-40
 41-50
 60 ve üzeri

3. Mesleki Kıdeminiz

- 1-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16-20 yıl
 21-25 yıl

4. Branşınız

5. Kaç yıldır aynı kurumda çalışıyorsunuz?

- 0 - 1
 2 - 5
 6 - 11
 12 yıl ve üzeri

6. Medeni Durumunuz

- Bekâr Evli

EK-2 Beş Faktör Kişilik Testi

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini, başlarına "kendimi" kelimesini getirerek cevaplayınız ve katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	... Konuşkan birisi olarak görürüm.					
2.	... Çekingen birisi olarak görürüm.					
3.	... Enerji dolu birisi olarak görürüm.					
4.	... Şevk yaratan birisi olarak görürüm.					
5.	... Sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm.					
6.	... Bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.					
7.	... Sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.					
8.	... Diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak					
9.	... Bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm.					
10.	... Diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.					
11.	... Affedici birisi olarak görürüm					
12.	... Güvenilir birisi olarak görürüm.					
13.	... Soğuk Ve mesafeli birisi olarak görürüm.					
14.	... Hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.					
15.	... Bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.					
16.	... Diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.					
17.	... Hüzünlü birisi olarak görürüm.					
18.	... Gergin birisi olarak görürüm.					
19.	... Endişeli birisi olarak görürüm.					
20.	... Duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm.					
21.	... Kaprisli birisi olarak görürüm.					
22.	... En zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm.					
23.	... Kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.					
24.	... İşini tam yapan birisi olarak görürüm.					
25.	... İhmalkâr birisi olarak görürüm.					
26.	... İtimat edilir bir kişi olarak görürüm.					
27.	... Dağınık birisi olarak görürüm.					

28.	... Tembel olmaya eğilimli birisi gibi görürüm.					
29.	... Azimli birisi olarak görürüm.					
30.	... İşleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.					
31.	... Planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.					
32.	... Dikkati kolay dağılan birisi olarak görürüm.					
33.	... Orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.					
34.	... Meraklı birisi olarak görürüm.					
35.	... Bir düşünür olarak görürüm.					
36.	... Hayal gücü olan birisi olarak görürüm.					
37.	... Yaratıcı birisi olarak görürüm.					
38.	... Sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.					
39.	... Rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.					
40.	... Fikirler üzerine düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.					
41.	... Çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.					
42.	... Güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.					

EK -3 Mesleki Doyum Ölçeği

	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık Sık	Her zaman
“Bu özellik beni ne kadar tanımlıyor?” sorusunu sorunuz ve aşağıdaki beş basamaklı ölçeği kullanarak maddelerin yanındaki rakamlardan size uygun olanı işaretleyiniz.					
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe gelmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz mi?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup, bir köşeye çekilmeyi düşünüyor musunuz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda, onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İşyerinde, bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16: Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken, karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

EK-4 Örgütsel Sessizlik Ölçeği

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.					
2	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.					
3	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.					
4	Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.					
5	Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.					
6	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.					
7	Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.					
8	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.					
9	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.					
10	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.					
11	Yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.					
12	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.					
13	Yöneticilerinin "En iyi ben bilirim" tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.					
14	Yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.					
15	Öğretmenlerin yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
16	Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.					
17	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.					
18	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.					

EK-5 Gökhan Kahveci'nin İzin Yazısı (Örgütsel Sessizlik Ölçeği)

Gönderen: Gökhan KAHVECİ <gokhankahveci@gmail.com>

Gönderildi: 2 Şubat 2019 Cumartesi 01:49

Kime: SERDARRECEP ŞENEL

Konu: Re: Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Merhaba Serdar Hocam

Geliştirmiş olduğumuz Örgütsel Sessizlik Ölçeğini kullanabilirsiniz

Başarılar dilerim

1 Şub 2019 Cum, saat 23:34 tarihinde SERDARRECEP ŞENEL <recepseinel@hotmail.com> şunu yazdı:

Merhabalar hocam İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisiyim. Örgütsel Sessizlik ölçeğini kullanabilir miyim?

—

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü



Ek-6 Feride Bacanlı'nın İzin Yazısı (Mesleki Doyum Ölçeği)

Gönderen: feride bacanlı <ferbacanlı@gmail.com>

Gönderildi: 12 Nisan 2017 Çarşamba 00:51

Kime: SERDARRECEP ŞENEL

Konu: Re: Ölçek izni

Sevgili Recep,

Ölçeği kaynak göstererek kullanabilirsin. Başarılar dilerim.

11 Nisan 2017 23:20 tarihinde SERDARRECEP ŞENEL <recepşenel@hotmail.com> yazdı:

Değerli Hocam,

Ben Serdar Recep Şenel. İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Doyum ilişkisi üzerine tez hazırlamaktayım. Mesleki Doyum Ölçeğini izin verirsiniz tezimde kullanmak istiyorum. Saygılarımla

—

Prof. Dr. Feride Bacanlı

Gazi University

Faculty of Gazi Education

Psychological Counseling and Guidance Department

e-mail: fbacanlı@gazi.edu.tr

web : <http://websitem.gazi.edu.tr/site/fbacanlı>





T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.6590035
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

09.05.2017

Sayın: **Serdar Recep ŞENEL**

- İlgi: a) 03.05.2017 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 09.05.2017 tarih ve 6535072 sayılı oluru.

"Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Sessizlik ve Mesleki Doyum İlişkisi" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden cdc7-a675-3128-8143-7195 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.6590035
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

09.05.2017

Sayın: **Serdar Recep ŞENEL**

- İlgi: a) 03.05.2017 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 09.05.2017 tarih ve 6535072 sayılı oluru.

"Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Sessizlik ve Mesleki Doyum İlişkisi" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden cdc7-a675-3128-8143-7195 kodu ile teyit edilebilir.