

DAVRANIŞSAL FARKLILAŞMA: ÖĞRENCİLERİN DERS GEÇME
KRİTERLERİNDE Davranışsal Sessizlik Bağlamında Analizleri ve
BİR UYGULAMA ¹

Öğr.Gör.Nurcan GÜNCE
Kocaeli Üniversitesi, nurcan.gunce@kocaeli.edu.tr
Dr.Öğr.Üyesi Gönül KONAKAY
Kocaeli Üniversitesi, skonakay@kocaeli.edu.tr
Öğr.Gör.Asiye YÜKSEL
Kocaeli Üniversitesi, nurcan.gunce@kocaeli.edu.tr

ÖZET

Çalışanların mesleklerine ilişkin bilgi ve becerilerini, görüşlerini örgütlerinde bilinçli olarak ifade etmemeleri durumu olan örgütsel sessizlik, örgütlerin gelişim ve başarıları önündeki önemli bir engel olarak görülmektedir. Öğrencilerin de birey olarak davranışsal sessizlik içinde olmaları mezun olduklarında çalışma ve toplumsal hayatlarında bireysel olarak kuruma ve topluma vereceği katkı, kararlara katılım düzeyi, bu ve benzeri olumlu davranışlardaki istekliliği, yaratıcılığı da mesleki başarısı açısından önemli görülmektedir. Davranışların analizi örgütlerin daha etkin yönetilebilmeleri için önemli görülmektedir. Bireylerin gösterdikleri davranışlar gelişimin başarısı için önemlidir. Bu çerçevede sessizlik davranışı örgütlerin, toplumların ve nihayetinde ülkelerin gelişmesini engelleyici bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma, meslek yüksekokulunda okuyan 189 katılımcı öğrencinin davranışsal sessizliğini incelemeyi amaçlamaktadır. Örneklemde cinsiyet ve medeni durum farkına ilişkin istatistikî anlamlılıkta bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Araştırma; literatürel anlamda çalışılmadığı düşünülen “öğrencilerin örgütsel sessizliği” veya bu makale de adlandırılan “davranışsal sessizlik” konusunda farkındalık yaratmayı hedef almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Davranışsal Sessizlik, Davranışsal Farklılaşma, Eğitimde sessizlik

**BEHAVIORAL DIFFERENTIATION: ANALYSIS IN THE CONTEXT OF
BEHAVIORAL SILENCY IN THE STUDENT CRITERIA AND APPLICATION**

ABSTRACT

Organizational silence, where employees' knowledge and skills about their professions, and their inability to express their opinions consciously in their organizations, is seen as an important obstacle to the development and success of organizations. Students should be in behavioral silence as individuals. Contribution of individual and institutional participation in work and social life when they graduate, level of participation in decisions, their willingness in these and similar positive behaviors, and creativity are considered important in terms of professional success. Analysis of behaviors is considered important for organizations to be more effectively managed. The behavior that individuals show is important for the success of development. In this framework, silence is regarded as an obstacle to the development of organizations, societies and, ultimately, countries. This study aims to examine the behavioral silence of 189 participant learners in vocational college. In the sample, it was examined whether there is a difference in the statistical significance between the sex and the marital status difference. Research; aims to raise awareness about the "organizational silence of students" or "behavioral silence" which is thought to be not studied literally.

Key Words: Behavioral Silence, Behavioral Differentiation, Silence in Education

GİRİŞ

Sessizlik işitilebilir sesin kısmen ya da tümüyle yokluğudur. Kavramın medyadaki kullanım alanı ise iletişimin var olmadığı durumlardır. Ayrıca, sessizlik belirli bir alan ya da bölgedeki hiçbir kişinin konuşmaması anlamına gelmektedir. Farklı kültürel ortamlarda farklı anlamlar barındırabilmektedir (www.turkcebilgi.com).

¹ 1.Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresinde (İKSAD) bildiri özeti olarak sunulmuştur.

Sessizlik psikolojide içine kapanma, özgüvensizlik belirtisi gibi, sosyolojide toplumsal suskunluk gibi genelde olumsuz bir durum olarak tanımlanır. Aynı zamanda sese dayalı gürültünün olmaması dinginlik, huzur ve sakinleşme için olumlu bir çevresel özellik olarak görülür. Sessizleşme, aşk, kızgınlık, küskünlük, şaşkınlık, unutma, korku, sadakat gibi bir çok duygunun ifade şeklidir aynı zamanda (Çakıcı, 2007: 147-148).

Farklılaşma ise örgütsel sistemin alt sistemlere parçalanması durumuna işaret edip, her bir alt sistem ilişkili olduğu dış çevreden gelen gereksinimlere yönelik belirli nitelikleri geliştirmeye yönelmektedir. Bu yönüyle farklılaşma örgütsel alt sistemlerin üyelerinin davranışsal niteliklerini içermektedir. Bu ise şekilsel iş bölümü terimi olarak tanımlanan klasik tanımdan ayrılmaktadır.

Farklı disiplinlerin ilgi alanında bulunan sessizlik kavramı, Psikolojide içine kapanma, özgüvensizlik belirtisi, sosyoloji biliminde toplumsal suskunluk gibi genelde olumsuz bir durum halinin tasviri, iletişim disiplininde sosyal etkileşimin kritik ve olumlu unsuru anlamlarında kullanılmaktadır (Çakıcı, 2007: 147). Sessizlik kavramının örgütsel bağlamda irdelenmesi, bizi örgütsel sessizlik olgusuna götürmektedir. (Yıldırım,A.,Çarıkçı,O.,2017).

LİTERATÜR

Sessizlik ile ilgili çalışmalar 1970’li yıllarda Hirschman’ın “Exit, Voice and Royalty” adlı çalışması ile ses getirmeye başlamıştır. 1980’li yılların ortasından 2000’li yıllara kadar olan dönemde ise konuşma ve sessizlik, sorun bildirme, ilkeli örgütsel muhalefet, konu benimsetme, şikâyetçi olma gibi yeni çalışmalar ile konunun kapsamı genişletilmiştir (Yaman ve Ruçlar, 2014: 37).

Sessizlik çalışmaları, bilim dalları arasında ahlak (etik) bilimi, psikoloji bilimi, iletişim bilimi ve sosyoloji biliminde çalışma konusu olmuştur. İletişim bilimine göre, seslilik ve sessizliğin her ikisi birden mevcut olmadığında etkili iletişim imkânsızdır çünkü hiç kimse birbirini dinleyemeyecek ve hatta iletişim kuramayacaktır. Bu bilim dallarının açıklamaya çalıştığı her iki kavramda günümüzde yönetim bilimleri tarafından çalışılmaya başlanılan kavramlar olmuşlardır.

Örgütsel düzeyde işgören sessizliği, işgörenlerin örgütsel problemler karşısında duygu ve düşüncelerini ifade etmemeleri olgusuna dayanan ortak bir davranış şeklidir (Slade, 2008: 50). Bu davranış biçimi işgörenlerde düşüncelerine değer verilmeyeceği inancını oluşturur ve fikirlerini ifade etmelerinin olumsuz sonuçlar doğurmasından endişe etme gibi iki temel varsayım içerir (Ülker, Kanten, 2009: 113).

Çalışan Sessizliği literatürde “İş ile ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin dışavurumundan bilinçli olarak kaçınma” olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne vd., 2003, s.1363).

Yeni yönetsel yaklaşımlar, çalışanlarını daha iyi tanımak, anlamak, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini sürekli geliştirmeyi ve bundan fayda yaratmayı ön planda tutmaktadır. Stres, aşırı ve genellikle istenmeyen uyarılara ve çevredeki tehdit edici olaylara karşı bireyde gelişen fizyolojik ve psikolojik tepkileri içerir. Stres bireysel olduğu gibi örgütsel düzeyde de sessizlik ve tükenmişlikle kendini göstermektedir.

Örgüt açısından bakıldığında stres, yaşamının büyük bir bölümünü örgüt içinde geçiren insanın içinde bulunduğu durumu anlatmaktadır. Stresin bireysel anlamda olduğu gibi dolaylı olarak da örgütler açısından farklı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel sessizlik

de söz konusu olumsuz sonuçlardan biri olarak örgütsel stresten etkilenebilecek önemli bir kavramdır. Örgütsel ses, örgütsel değişimin güçlü bir kaynağı olabildiği halde iş görenler genellikle konuşmaya isteksizdir (Bowen ve Blackman, 2003, s.1394 ;Premeaux, 2001, s.1).

Sessizlik eğilimine ilişkin dört temel işgören sessizlik davranışı tanımlamıştır. Bunlar(Alparslan, Kayalar, :140);

- İlgisizliğe ve boyun eğmeye bağlı sessizlik davranışı,
- Korkuya ve kendini korumaya dayalı sessizlik davranışı,
- Diğerleri odaklı prososyal eğilime dayalı sessizlik davranışı (örgüte, topluma veya bireye yardımcı olma tutumu içindeki kişi),
- İlişkileri koruma esaslı sessizlik davranışdır (Brinsfield, 2009: 225).

İlgisizliğe ve boyun eğmeye bağlı sessizlik davranışı, çalışanların iş yerinde ilgisizlik veya boyun eğme/kabullenme durumlarından dolayı sahip oldukları bilgiyi, fikri ve düşüneyi kimse ile paylaşmama ve pasif olma durumudur (Pinder ve Harlos, 2001: 349-350).

Kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik; çalışanın kendisini korumak için fikirlerini, düşüncelerini ve sahip olduğu bilgileri kendisinde saklama davranışdır. Kasıtlı ve proaktif bir davranış olarak kişinin kendisini dışsal tehditlerden koruma eğiliminin bir ürünüdür. (Dyne ve Diğerleri, 2003: 1366).

Prososyal eğilime dayalı (örgütün yararına/diğerleri odaklı) sessizlik davranışı; iş ortamında dışarıdan gelebilecek ve örgütsel sadakati etkileyecek tehditleri önlemek ve örgütü korumak için ilk önce diğerlerini odak alan kasıtlı, isteğe bağlı ve proaktif bir davranış halidir (Podsakoff ve Diğerleri, 2000: 517).

İlişkileri Korumaya Dayalı Sessizlik Davranışı çalışanların, çalıştıkları kurumun temel işleyişinin zayıf noktalarını görüp, sorunları düzeltme yönündeki fikir ve düşüncelerini paylaşmak istediğinde, diğerlerinin bundan hoşnut olmadığını ve korumacı bir tutum sergilediklerini fark edip bu çabalarından vazgeçilmesidir (Perlow ve Repenning, 2007: 10-11).

Örgütsel sessizlik sürecinde direnç ve değişime yavaş uyum gösterme davranışı ortaya çıkmaktadır. Sorun ve konulara ilişkin açıkça konuşmama kararı yani sessizlik, örgütsel öğrenmeyi engellediği, örgüt içinde farklı düşüncelerin ortaya çıkmasını azalttığı, yenilikçiliği ve yaratıcılığı engellediği için üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Yaman ve Ruçlar, 2014: 38).

Kabul Edilmiş Sessizlikte birey kendi düşüncelerinden çok, hâkim fikri ifade eder, diğer bireyler bundan habersiz kalırlar ve grup hatalı zan ve bilgiler üzerinden kararlar alır. Savunma Amaçlı Sessizlik öz-korumaya dayalıdır. Öz-korumacı davranışın; kendi güvenliği için kararlar verme, düşük kişisel sorumluluk üstlenme ve sonuçları dış etkenlere bağlama tarafından karakterize edildiği bilinmektedir. Bu nedenle, eğer çalışanlar sorunları tartışmanın bir sonucu olarak ceza gerektirici durumlardan korkuyorsa, tipik bir şekilde kendilerini korumaya yönelik savunmacı davranışlarla karşı tepki geliştireceklerdir (Şehitoğlu, 2010).

Kabul Edilmiş Sessizlik çalışanların, mevcut duruma boyun eğdikleri ve konuşmadıkları, ilgili olmadıkları veya durumu değiştirmek için çaba sarf etmeye istekli olmadıkları şeklinde yorumlanır. Çalışanlar bir fark yaratamayacaklarına inandıklarında

durumu boşlarlar, fikir ve önerilerini paylaşmak konusunda isteksiz olurlar (Dyne vd., 2003, s.1366).

Yıldırım ve Çakıcı (2017) araştırmalarında Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet, branş, görevleri ve eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği ($p>0.05$), medeni durum, yaş grubu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık içerdiği belirlenmiştir ($p<0.05$).

Yaman ve Ruçlar (2014) araştırmalarında 2012-2013 öğretim yılında Sakarya Üniversitesi'nin 253 öğretim elemanının örgütsel sessizlik algı düzeylerinde cinsiyetlerine ve öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik algılarının yaş gruplarına, görev yaptıkları fakültelere, öğretim elemanlarının çalıştıkları örgütlerde algıladıkları yönetim tarzına, yöneticileriyle yüz yüze görüşme sıklıklarına ve yöneticileriyle açıkça konuşabilme düşüncelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Araştırma görevlilerinin ‘Tecrübe Eksikliği’ boyutunda öğretim üyelerine göre örgütsel sessizlik algılarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel sessizliğin ‘Tecrübe Eksikliği’ boyutunda en yüksek örgütsel sessizlik algısına ‘1-5 yıl’ görev yapan öğretim elemanlarının sahip olduğu, en düşük örgütsel sessizlik algısına ‘21 yıl ve üstü’ görev yapan öğretim elemanlarının sahip olduğu görülmektedir.

ANALİZ VE BULGULAR

Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin ankete verdikleri cevapların dağılımını belirtmek için frekans ve yüzde analizi yapılmıştır. Çalışmamızdaki anket soruların arasında ilişkiyi belirlemek için Ki-kare anlamlılık değerleri (P) hesaplanmıştır.

Analiz Sonuçları

Öğrencilerin Demografik Dağılımı

Üniversitemizin Hereke Ö. İsmet Uzunyol MYO öğrencilerine uygulanan ankete katılan öğrencilerin demografik özellikleri aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde; frekans(f), yüzde(%), ortalama (X) ve standart sapma(SS), gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 16.0 yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Anketten alınan puanların, cinsiyetlerine göre incelenmesinde t testi, yaş, gelir düzeyi, oturduğu yer ve yaşa göre incelenmesinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Parametrik testler uygulanmadan önce, bu testlerin temel varyansları sorgulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,668 olarak bulunmuştur.

Bulgular

Bu bölümde araştırma sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuş ve değerlendirilmiştir. Araştırma Kocaeli Üniversitesine bağlı Hereke Ö.İsmet Uzunyol MYO’da öğrenim gören öğrenciler ile yürütülmüştür.

Tablo1.Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	66	48,5
Erkek	70	51,5
Toplam	136	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi, ankete katılan 136 Hereke Ö. İsmet Uzunyo MYO Öğrencilerinden %48,5’i bayan, % 51,5’ i baydır.

Tablo2.Oturduğu Yere Göre Dağılımı

yaşınız	Frekans	Yüzde
Köy	2	1,5
İlçe-Mahalle	77	56,6
İlçe-Site	12	8,8
Şehir-Merkez	36	26,5
Şehir-Site	9	6,6
Toplam	136	100

Ailelerin yaşadıkları yer ile ilgili sonuçlar ise %56,6 ile öğrencilerin çoğunluğunun İlçe lerde mahalle konumunda ikamet ettikleri ortaya çıkmıştır. Şehir merkezlerinde ise %26,5’inin ikamet ettiği görülmüştür.

Tablo3.Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Gelir Durumu	Frekans	Yüzde
1500-2500	58	42,6
2501-3500	44	32,3
3501-4500	21	15,4
4500 ve yukarısı	13	9,6
Toplam	136	100

Ailelerin gelir durumları oldukça düşüktür. %42,6 sı (1500-2500)TL en düşük gelir aralığına sahiptir. En yüksek gelir grubu ise %9,6 ile 4500 TL ve yukarısı gelir durumuna sahiptir.

Tablo4.Yaş Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
18-20	89	65,5
21-23	43	31,6
24 ve yukarısı	4	2,9
Toplam	136	100

Öğrencilerin % 65,4’ü 18 ile 20 yaş arasında,,% 31,6’sı 21ile 23 yaş arsında ve % 2,9’u 24 yaş ve üzerinde yer almaktadır.

Tablo5. Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin Ortalama puanları ve Standart sapmaları

İFADELER	N	Ort	Ss
Soru 1	136	4,22	,99
Soru 2	136	3,07	1,10
Soru 3	136	1,90	1,12
Soru 4	136	3,74	1,05
Soru 5	136	3,54	1,24
Soru 6	136	2,91	1,00
Soru 7	136	3,08	1,47
Soru 8	136	4,00	1,16
Soru 9	136	3,91	1,02
Soru 10	136	4,05	2,77
Soru 11	136	2,83	1,18
Soru 12	136	1,61	1,10
Soru13	136	2,39	1,38
Soru 14	136	2,87	1,30
Soru 15	136	1,76	1,21
Soru 16	136	1,96	1,09
Soru 17	136	3,99	1,18
Soru 18	136	2,99	1,18
Soru 19	136	4,25	1,17
Soru 20	136	2,81	1,43

Tablo 5 incelendiğinde en yüksek ortalamanın $X = 4,25$ le (Soru 19) ‘Haksızlığa uğradığımda nasıl itiraz edeceğimi bilirim’ $X = 4,22$ le (Soru 1) ‘ Öğretim elemanlarına saygı duyarım’ ve en düşük ortalamanın $X = 1,61$ le (Soru 12) ‘Öfkelendiğimde okul araç ve gereçlerine zarar veririm’ ve $X = 1,76$ ile (Soru 15) ‘Dışlanacağım için sessiz kalırım’ maddeleri olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğrencilerin: **Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik** değerlendirilmesinde **Kabul etme, Savunma, Örgüt yararına** boyutlarında incelendiğinde aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma boyutlarının tespit edilebilmesi için öncelikle KMO ve Bartlett's testi faktör analizi yapabilmek için ön şartlardandır. Normalliği gösterir. $KMO > 0.6$ ve Bartlett sig < 0.05

olmalıdır. KMO ve Bartlett's testinin anlamlı olması faktör analizine uygun olduğunu gösterir.

Tablo 6 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Yeterliği	0,742	
Bartlett Testi	Ki-Kare Değeri	522,969
	S.d	78
	p (p<0.001)	0,000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) değeri .742 dir ve 0.742 > 0.6 olduğu için anlamlıdır. Bartlett's testi Chi-Square değeri 522,969 ve serbestlik derecesi 78 olup anlamlıdır (p=0.00, p<0.05).

Verilerin faktör analizine uygunluğu teyit edildikten sonra ölçeğin faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sırasında 7 adet maddenin faktör yük ağırlıklarının binişik ve düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple 1,2,7,10,11,14,ve 20 numaralı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 20 madde üzerinden yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörleri ve bu faktörler altında toplanan maddelere ait faktör yüklerini gösteren döndürülmüş bileşenler matrisi (Rotated Component Matrix) aşağıdaki şekilde elde edilmiştir. (Yemez, İ,2016).

Tablo 7.Döndürme Sonrası Faktörler ve Madde Yük Değerleri

Sorular	Faktör1	Faktör2	Faktör3
Soru15	,782		
Soru16	,717		
Soru13	,695		
Soru3	,675		
Soru12	,666		
Soru19		,770	
Soru4		,700	
Soru17		,696	
Soru5		,482	
Soru6			,730
Soru18			,685
Soru8			,655
Soru9			,616

Tablo 7'deki ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, döndürme sonrası maddelerin toplam 3 faktör altında toplandığı ve maddelerin faktör yükü değerlerinin 0.616 ile 0.782 aralığında değişim gösterdiği görülmektedir.

Tablo 8: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek alt boyutu	Sorular	Faktör yük değerleri	Özdeğer	Varyans (%)	Kümülatif Varyans(%)
Faktör 1	Soru15	,782	3,002	30,023	30,023
	Soru16	,717			
	Soru13	,695			
	Soru3	,675			
	Soru12	,666			
Faktör 2	Soru19	,770	1,521	15,214	45,237
	Soru4	,700			
	Soru17	,696			
	Soru5	,482			
Faktör 3	Soru6	,730	1,219	12,188	57,425
	Soru18	,685			
	Soru8	,655			
	Soru9	,616			

Buna göre üç faktör elde edilmiştir ve bu faktörler toplam varyansın %57'sini açıklamaktadır. Bu ölçek toplam varyansın %57'sini açıklayan % 1 den büyük özdeğere sahip ve % 57 varyansa sahip üç boyutlu bir yapıdır.

Faktörlerin Adlandırılması

Genel olarak faktör analizinin amacı çok sayıda değişkeni daha az sayıdaki değişkene indirmek olduğundan, indirgeme sonucu ortaya çıkan değişkenlere ad verilmesi gerekmektedir. Bu adlandırma işlemi faktörü oluşturan değişkenlerin yapısına bakılarak yapılabilir (Nakip,2013:524). Bu doğrultuda faktörlerdeki maddelerin taşıdıkları anlamlar göz önüne alınarak faktörler aşağıdaki gibi adlandırılmıştır.

A Kabul Etme Faktörü

Soru15	Dışlanacağım için sessiz kalırım.
Soru16	Öğretim elemanına yardımcı olmazsam dersi geçemeyeceğimi düşünüyorum.
Soru13	İtirazımın ders geçmemi etkileyeceğini düşündüğüm durumlarda sessiz kalırım.
Soru3	Öğretim elemanlarından şahsıma yapılacak olumsuz tutumları kabul ederim.
Soru12	Öfkelendiğimde okul araç gereçlerine zarar veririm.

Birinci faktör altında toplanan maddelerin yapısı incelendiğinde davranışsal farklılaşma ölçeğinde kabul etme faktörüne göre öğrencilerin ders geçme kriterlerinde dışlanacakları için sessiz kalmayı kabul ettikleri ön plana çıktığı görülmektedir.

B. Savunma Faktörü

Soru19	Haksızlığa uğradığımda nasıl itiraz edeceğimi bilirim.
Soru4	Ders araç gereçlerinin alınması konusunda istekleri yerine getiririm.
Soru17	Arkadaşıma yapılan haksız davranışa itiraz ederim.
Soru5	Öğretim elemanlarına yardım eden öğrencilere kanaat notu kullanıldığını düşünürüm.

İkinci faktör altında toplanan maddelerin yapısı incelendiğinde davranışsal farklılaşma ölçeğinde savunma faktörüne göre öğrencilerin ders geçme kriterlerinde haksızlığa uğradığında nasıl itiraz edeceğini bilmesinin ön plana çıktığı görülmektedir.

C. Örgüt Yararına Faktörü

Soru6	Ders aksamalarını üst yönetime bildiririm.
Soru18	Okul etkinliklerinde görev alırım.
Soru8	Haksızlığa uğradığımda şikayetimi üst yönetime resmi olarak iletirim.
Soru9	Okulumla ilişkilerim olumlu yöndedir.

Üçüncü faktör altında toplanan maddelerin yapısı incelendiğinde davranışsal farklılaşma ölçeğinde örgüt yararına faktörüne göre öğrencilerin ders geçme kriterlerinde ders aksamalarını üst yönetime bildirdikleri ön plana çıkmaktadır. görülmektedir.

Demografik değişkenlerin analizi

Tablo 9. Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinde Cinsiyet bakımından T testi Sonuçları

	CİNSİYET	\bar{X}	S.S.	T DEĞERİ	df DEĞERİ	P
Davranışsal Farklılaşma	Kadın	64,4396	9,29871	2,961	134	,004
	Erkek	59,6286	962664			

P<0,05

Tablo 9'da görüldüğü gibi; cinsiyet değişkenine göre MYO öğrencilerinde davranışsal sessizlik ölçeğine ilişkin t testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde; cinsiyet açısından davranışsal farklılaşmada dağılımın homejen olduğu tespit edilmiştir (**sig değeri 0,867>0,05**). **Sig. (2-tailed)** değeri gruplar arasında fark olup olmadığını gösteren değerdir. Bu değer 0,05'ten küçükse gruplar arasında fark olduğuna karar verilir. Eğer bu değer 0,05'ten büyükse karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı fark olmadığına karar verilir. Eğer fark olduğu kararı verilirse hangi grubun ortalaması büyükse o grubun diğer gruptan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu söylenir. Fark çıkmazsa grupların ortalamaları birbirinden farklı bile onların aslında aynı (birbirine denk) oldukları söylenir. **Çalışmada Sig. (2-tailed) değeri (p=0,004<0,05) 0,05 ten küçük olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Kız öğrencilerin davranışsal farklılıklarında ders geçme kriterleri açısından davranışsal sessizlik ortalaması (\bar{X} =64,4396) Erkek öğrencilerden (\bar{X} =59,62869) daha yüksektir.**

Tablo 10. Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinde Oturduğu Yer Bakımından ANOVA testi Sonuçları

	Oturduğu Yer	Kareler toplamı	Sd	ORTALAMA KARE	F	P
Davranışsal Farklılaşma	GRUPLARARASI	1024,457	4	256,114	2,849 ,026	
	GRUPLARIÇI	11776,499	131	89,849		
	TOPLAM	12800,956	135			

P<0,05

Tablo 10’da görüldüğü gibi **Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinde Oturduğu Yer Bakımından** one way anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde davranışsal farklılaşmada dağılımın homejen olduğu tespit edilmiştir(sig değeri 0,033>0,05).

ANOVA tablosunda en sonraki sig. değeri 0,05ten küçükse karşılaştırılan grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğuna karar verilir. bu örnekte de üstteki resimde görüleceği gibi gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.
(p değeri 0,26 >0,05)

Tablo 11. Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinin Gelir Durumuna göre ANOVA testi sonuçları

	Gelir Durumu	Kareler toplamı	Sd	ORTALAMA KARE	F	P
Davranışsal Farklılaşma	GRUPLARARASI	785,741	4	196,435	2,142	
	GRUPLARIÇI TOPLAM	12015,214	131 135	91,719	0,079	

P<0,05

Tablo 11’de görüldüğü gibi **Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinde Gelir Grupları Bakımından** one way anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde **davranışsal farklılaşmada dağılımın homejen olduğu tespit edilmiştir(sig değeri 0,221>0,05).**

ANOVA tablosunda en sonraki sig. değeri 0,05ten küçükse karşılaştırılan grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğuna karar verilir. bu örnekte de üstteki resimde görüleceği gibi gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

(p değeri 0,07>0,05)Ancak yakın bir değer olması gelir durumu ile davranışsal sessizliğin etkili olabileceğini göstermektedir.

Tablo 12. Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinin Yaşa göre ANOVA testi sonuçları

	Oturduğu Yer	Kareler toplamı	Sd	ORTALAMA KARE	F	P
Davranışsal Farklılaşma	GRUPLARARASI	648,014	2	324,007	3,546	
	GRUPLARIÇI TOPLAM	12152,942 12800,956	133 135	91,376	0,032	

P<0,05

Tablo 12’de görüldüğü gibi **Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerin Yaşa göre** one way

anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde **davranışsal farklılaşmada dağılımın homejen olduğu tespit edilmiştir(sig değeri 0,543>0,05).**

ANOVA tablosunda en sonraki sig. değeri 0,05ten küçükse karşılaştırılan grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğuna karar verilir. bu örnekte de üstteki resimde görüleceği gibi **gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.**

(p değeri 0,03<0,05) Bu nedenle anlamlı fark bulunduğu zaman bu farkın hangi gruplar arasındaki farktan kaynaklandığını bulmak amacıyla post-hoc test denen karşılaştırmaların yapılması gereklidir. Yapılan post-hoc test sonucu sig değeri 1,00>0,05 0,05 den büyük çıktığı için fark var gözükmese de yok kabul edilir.

Betimsel İstatistik

N		ORTALAMA	ST.SAPMA
18-20	89	61,5506	10,53784
21-23	43	61,6514	7,29300
24 ve yukarı	4	74,5000	7,00000
Toplam	136	61,9634	9,73765

SONUÇ

Davranışsal sessizlik literatüre örgütsel sessizlik kavramından türetilerek eklenmiştir. Davranışsal sessizliğin hem örgütsel düzeyde hem de bireysel düzeyde olumsuz ve etkili sonuçlar doğurabileceği literatür taraması ile desteklenmiştir. Bu çalışmada Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlikleri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Öğrencilerin davranışsal sessizlikleri, Kabul etme, Savunma ve örgüt yararına boyutlarında incelendiğinde aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Kabul etme boyutunda öğrencilerin dışlanacaklarını düşündükleri için çoğunlukla sessiz kaldıkları, ders geçmenin öncelikli kriter olarak görüldüğü için öğretim elemanının bu konudaki isteklerine itiraz etmedikleri görülmüştür.

Savunma boyutunda ise öğrenciler haksızlığa uğradığında nasıl itiraz edeceğini biliyor ancak kabul etme boyutuyla orantılı olarak öğretim elemanının ders araç gereçlerinin alınması konusunda isteklerini yerine getiriyorlar.

Örgüt yararına bu boyutta ise öğrenciler ders aksamaları üst yönetime bildirme konusunda sessiz kalmıyorlar. Buna karşılık herhangi bir konuda ki şikâyetlerini resmi olarak bildirme konusunda sessiz kalmayı seçtikleri görülmüştür.

Öğrencilerin ilgisizlik, uysallık, boyun eğme, korku, kendini koruma gibi nedenlerle davranışsal sessizlik içinde olabilecekleri düşünülmektedir.

MYO'da öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre davranışsal sessizlik ölçeğine ilişkin t testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde; cinsiyet açısından davranışsal farklılaşmada dağılımın homojen olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Kız öğrencilerin davranışsal farklılıklarında ders geçme kriterleri açısından davranışsal sessizlik ortalaması (\bar{X} =64,4396) Erkek öğrencilerden (\bar{X} =59,62869) daha yüksektir.

Davranışsal Farklılaşma: Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinde Oturduğu Yer Bakımından anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Öğrencilerin Ders Geçme Kriterlerinde Davranışsal Sessizlik Ölçeğinin MYO Öğrencilerinde Yaşa göre gibi gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir Bu farkın hangi gruplar arasındaki farktan kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucu fark yok kabul edilmesine neden olmuştur. Ancak yaş büyüdükçe davranışsal sessizliğin azaldığı görülmüştür. Çalışmada 24 ve yukarısı yaşta 4 öğrenci olduğu için sonuçlar net çıkmamıştır.

KAYNAKÇA

Alparslan A. M., Kayalar M., (2012) “Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri” Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 4 Sayı 6 (136-147).

Bowen, F., Ve Blackmon, K. (2003). Spirals Of Silence: The Dynamic Effects Of Diversity On Organizational Voice. Journal Of Management Studies 40 (6), (1393-1417).

Çakıcı A., (2007) “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri Ve Dinamikleri” Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 1, (145-162).

Dyne, L. V., S. Ang ve C. B. Isabel, (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs, Journal of Management Studies, 40(6), 1360-1392, (September).

Heckelman, L.R. Ve Schneier, F.R. (1995). Diagnostic Issues. Richard G. Heimberg, Michael R. Liebowitz, Debra A. Hope Ve Franklin, R. Schneier (Ed.) Social Phobia: Diagnosis, Assessment, And Treatment İçinde (3-20). New York: Guilford Press.

Nakip, M. (2013). Pazarlama Araştırma Teknikleri Spss Uygulamalı, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi

Perlow, L. A., N. P. Repenning, (2009). The dynamics of silencing conflict, Research in Organizational Behavior, 20, (1-29).

Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, J. B. Paine ve D. G. Bachrach, (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, Journal of Management, 26(3), (513–563).

Pinder C. C., K. P. Harlos, (2001). Employee Silence: Quiescence And Acquiescence As Responses To Perceived Injustice, Research in Personnel and Human Resources Management, 20, 331- 369.

Slade, M. R. (2008). The Adaptive Nature of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration of the Hidden Factory, The Faculty of The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University.

Şehitoğlu, Y (2010)“ Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi” Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi

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, Cilt 1 Sayı 2, (111-126).

Van Dyne Linn, Soon Ang And Botero Isabel C. (2003) “Conceptualizing Employee Silence And Employee Voice As Multidimensional Constructs”, Journal Of Management Studies 40-6, (1359-1392).

Yaman, E. ve Ruçlar, K. (2014) “Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik”Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, Nisan 2014; Sayfa (36-50)

Yemez, İ . (2016). Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Sosyal Medya Reklamlarına Yönelik Tutum Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de Bir Uygulama. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 17 (2), (97-118).

Yıldırım,A.,Çarıkcı,O., (2017). Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin İncelenmesi. Education, 8(19), (33-43).

İnternet adresleri

www.turkcebilgi.com,Erişim Tarihi:28.02.2018

www.istatistik.gen.tr Faktör Analizi Tanıtımı ve Uygulanması