

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Çocuk Gelişimi Anabilim Dalı

ÇOCUK GELİŞİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMLARI İLE SESSİZ İSTİFALARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Esra TOPAKTAŞ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TAKTAK

İstanbul – 2025

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Esra TOPAKTAŞ

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Çocuk Gelişimi

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 05.11.2025

Sayfa Sayısı : 95

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TAKTAK

Danışmanları

Dizin Terimleri : Çocuk Gelişimi, öğretmen, iş doyum, sessiz istifa

Türkçe Özet : Bu çalışma, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarının sessiz istifaları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Esra TOPAKTAŞ

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Çocuk Gelişimi Anabilim Dalı

ÇOCUK GELİŞİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMLARI İLE SESSİZ İSTİFALARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Esra TOPAKTAŞ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TAKTAK

İstanbul – 2025

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Esra TOPAKTAŞ

.../.../2025



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Esra TOPAKTAŞ' ın Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Çocuk Gelişimi anabilim dalı, Çocuk Gelişimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Polat ERDOĞAN

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Nurten ELKİN

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TAKTAK

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2025

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Günümüz eğitim dünyasında öğretmenlerin motivasyon ve bağlılık düzeyleri, eğitimin niteliğini doğrudan etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Özellikle son yıllarda “sessiz istifa” kavramı, öğretmenlerin mesleki doyum eksikliğini dışı vurmanın yeni bir biçimi olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu araştırma, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumunu ile sessiz istifa düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kapsamında yürütülmüş olup, İstanbul ilindeki kamu ve özel okullarda görev yapan 254 çocuk gelişimi öğretmeni araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen İş Doyumu Ölçeği ve Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği aracılığıyla toplanmış ve SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde bağımsız gruplar t-testi, ANOVA, Pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumları ile sessiz istifa düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde; yaş, medeni durum ve çalışma yılı değişkenlerinde anlamlı bir fark gözlenmezken, okul türü, branş, çalışma koşulları ve meslek tercihi değişkenlerinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ayrıca ücret değişkeni, iş doyumunu düzeylerini etkileyen önemli bir unsur olarak öne çıkarken, sessiz istifa düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçları, iş doyumunun sessiz istifanın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin sessiz istifa eğilimleri üzerindeki etkisini ortaya koyarak çocuk gelişimi, eğitim psikolojisi ve eğitim bilimleri alanlarına kuramsal ve pratik katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çocuk Gelişimi, öğretmen, iş doyumunu, sessiz istifa

SUMMARY

In today's educational context, teachers' levels of motivation and commitment are among the key factors that directly influence the quality of education. In recent years, the concept of "quiet quitting" has emerged as a new way of expressing teachers' lack of professional satisfaction. In this regard, the present study aims to examine the relationship between job satisfaction and quiet quitting levels of child development teachers. The research was conducted within the framework of the relational survey model, one of the quantitative research methods. The study group consisted of 254 child development teachers working in public and private schools in Istanbul. Data were collected through the Personal Information Form, the Teacher Job Satisfaction Scale, and the Quiet Quitting Scale for Teachers, and analyzed using the SPSS program. In the analysis of the data, independent samples t-test, ANOVA, Pearson correlation, and simple linear regression analyses were employed.

The findings revealed a moderate, negative, and significant relationship between the job satisfaction and quiet quitting levels of child development teachers. When examined in terms of demographic variables, no significant differences were found regarding age, marital status, and years of experience, whereas significant differences were observed in school type, branch, working conditions, and career choice variables. Additionally, the salary variable was found to be a significant factor affecting job satisfaction levels, but it did not lead to a significant difference in quiet quitting levels. Results of the regression analysis indicated that job satisfaction is a significant predictor of quiet quitting. In this respect, the study contributes both theoretically and practically to the fields of child development, educational psychology, and educational sciences by revealing the impact of teachers' professional satisfaction levels on their tendency toward quiet quitting.

Keywords: Child Development, teacher, job satisfaction, quiet quitting

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
EKLER LİSTESİ	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ARAŞTIRMANIN ÖZELLİKLERİ

1.1. Araştırmanın Problemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	7

İKİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Doyumu Kavramı.....	8
2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	9
2.1.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	9
2.1.1.1.1. Yaş	9
2.1.1.1.2. Cinsiyet	10
2.1.1.1.3. Medeni Durum	10
2.1.1.1.4. İş Deneyimi.....	11
2.1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	12
2.1.1.2.1. Ücret.....	12
2.1.1.2.2. Çalışma Şartları.....	13
2.1.1.2.3. Yönetici.....	14
2.1.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	14
2.1.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	14
2.1.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	16
2.2. Sessiz İstifa Kavramı	17
2.2.1. Sessiz İstifanın Nedenleri	18
2.2.2. Sessiz İstifanın Belirtileri	19
2.2.3. Sessiz İstifaya Karşı Alınacak Önlemler.....	20
2.2.4. Sessiz İstifa ile İlgili Yapılan Araştırmalar	21
2.2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	21
2.2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	24
3.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	24
3.2.1. Kişisel Bilgi Formu	24
3.2.2. Öğretmen İş Doyumu Ölçeği	25
3.2.3. Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği	26
3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu	26
3.4. Verilerin Analizi.....	27

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine Yönelik Bulgular	28
4.2. İş Doyumları ile Sessiz İstifanın Demografik Değişkenler Bağlamında Karşılaştırılması	29
4.3. İş Doyumu ile Sessiz İstifa Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	37

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

5.1. Demografik Değişkenlerin Tartışılması	39
5.1.1. Cinsiyet.....	39
5.1.2. Yaş.....	40
5.1.3. Medeni Durum	41
5.1.4. Branş.....	42
5.1.5. Okul Türü	42
5.1.6. Çalışma Yılı.....	43
5.1.7. Ücret	44
5.1.9. Meslek Tercih.....	45
5.2. İş Doyumu ile Sessiz İstifa Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	46
5.3. Bulguların Alana Olan Teorik ve Uygulamalı Katkılarının Tartışılması	48
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
KAYNAKÇA	53
EKLER.....	65

KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance Amerikan Psikoloji Derneği
İGÜ	: İstanbul Gelişim Üniversitesi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
DGS	: Dikey Geçiş Sınavı
İGÜ	: İstanbul Gelişim Üniversitesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TJSS	: Teacher Job Satisfaction Scale
Akt.	: Aktaran
Bkz.	: Bakınız
Bs.	: Basım
Çev.	: Çeviren
Ed.	: Editör
örn.	: Örneğın
s.	: Sayfa
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerkleri
β	: Beta Değeri
df	: Serbestlik Derecesi
F	: Faktör
KO	: Karelerin Ortalaması
KT	: Karelerin Toplamı
M	: Ortalama
N	: Katılımcı Sayısı
P	: Anlamlılık Düzeyi
R	: Açıklanan Varyans
R²	: Açıklanabilirlik değeri
Sd	: Standart Sapma
Shx	: Standart Hata Ortalaması
T	: t değeri
%	: Yüzde
&	: ve

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine Yönelik Frekans ve Yüzde Analizi Sonuçları	28
Tablo 2. İş Doyumu ve Sessiz İstifaya Ait Betimleyici İstatistikler	29
Tablo 3. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları	29
Tablo 4. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları	30
Tablo 5. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Yaşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	31
Tablo 6. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	31
Tablo 7. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	32
Tablo 8. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	33
Tablo 9. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Ücrete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	34
Tablo 10. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Çalışma Şartlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	35
Tablo 11. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Meslek Tercihlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	36
Tablo 12. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	37
Tablo 13. Katılımcıların İş Doyumlarının Sessiz İstifaları Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	38

EKLER LİSTESİ

EK-A: Öğretmen İş Doyumu Ölçeği Formu.....	65
EK-B: Katılımcı Bilgi Formu	66
EK-C: Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği Formu.....	67
EK-Ç: Ölçek Kullanım İzinleri	68
EK-D: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni.....	69
EK-E: İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu Onayı.....	79



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde değerli bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren, kendisine ne zaman danışsam zamanını ayırıp sabırla ve ilgiyle yardımcı olan hem yaşama hem de akademik alana dair yol gösteren, mesleki alanda gelişmem, deneyimlemem ve öğrenmem için elinden geleni yapan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TAKTAK'a sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans tez sürecimde, şu an bu noktada olmamda çok büyük katkısı olan İstanbul Gelişim Üniversitesi Çocuk Gelişimi Bölüm Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Nurten ELKİN'e çok teşekkür ederim.

Güvenleri ve destekleriyle bugün buralara gelmemi, bu anların baş rolü olmamı sağlayan ve bana daima yol gösteren değerli ablalarım Merve KÖSE ve Elif TOPAKTAŞ DURSUN'a, bizi yetiştiren, her birimizin geleceği için hem manevi hem maddi desteklerini hiç eksik etmeyen kıymetli anneme ve babama teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Bu yolda bana güvenini ve yardımını eksik etmeyen erkek arkadaşım Ferit Göktuğ PAKER'e, bilgi ve tecrübeleriyle bana her daim destek olan değerli meslektaşım ve iş arkadaşım Erman YILDIRAN'a, savunmamda yer alan jüri üyelerine, tezimi tamamlamamı dört gözle bekleyen tüm arkadaşlarıma, içimde her daim sevgisini ve güvenini hissettiğim tüm sevdiklerime teşekkür ederim.

GİRİŞ

İş, bireylerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için ihtiyaç duyduğu geliri elde etmelerini, kendini mutlu ve bağımsız hissetmeleri ve hayattan doyum almaları açısından bireylerin hayatını önemli ölçüde etkileyen bir faktördür (Gill, 1999). Çalışan bireylerin iş yerlerinden beklentileri ile yaptıkları iş sonucunda elde ettiklerinin örtüşmesi durumunda mutluluk ve iş doyumundan söz edilebilir. Ancak yaptığı iş sonucunda elde ettikleri çalışanın beklentileri ile örtüşmüyorsa, mutluluk ve iş doyumundan bahsetmek mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda iş doyumunun işin bireye kazandırdıkları ile bireyin beklentileri birbiriyle uyum gösterdiği zaman meydana gelmektedir (Bingöl, 1990; Sevimli & İşçan, 2005).

İş doyumunu hem bireyler hem de örgütler açısından oldukça önemli bir konudur. Çünkü iş doyumunu çalışan bireylerin performansını, psikolojik ve fizyolojik sağlığını, işe bağlılık ve devamlılık düzeylerini önemli ölçüde etkileyen bir unsurdur (İdi, 2017; Tan, 2003). Özellikle öğretmenlerin iş doyumunu hem bireysel hem de görev yaptıkları eğitim kurumlarının verimliliği açısından büyük bir önem taşımaktadır. Başka bir ifadeyle, bir ülkenin gelecek nesillerini yetiştiren öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olmasının hem öğrenciler hem örgütler bakımından önem taşıdığını söylemek mümkündür (Doğan, 2021). Yüksek iş doyumunu, öğretmenlerin içsel motivasyonunu ve işteki verimliliğini artırarak örgütlerin de amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmelerine ve eğitim-öğretim faaliyetlerini daha iyi bir hale gelmesine katkı sağlar (Başaran & Güçlü, 2018). Dolayısıyla geleceğe nitelikli bireyler yetiştirmeyi amaçlayan eğitim kurumlarının bu hedefe ulaşabilmesi bu bireyleri yetiştirecek olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olmasını sağlamalarına bağlıdır (Filiz, 2014). Bu nedenle öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen unsurların saptanması ve bu unsurların kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi, eğitim kurumlarının verimliliği açısından oldukça önemlidir. Bu düşüncelerden yola çıkarak, araştırma çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumunu ile sessiz istifaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Sessiz istifa, kişinin işi açısından fazla çaba göstermesinin sonucunda karşılık bulamayacağını anlaması ile mümkün olduğunca en az çaba ile iş yerinden ayrılmadan işine devam etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Özer, 2022). Düşük

maaş, olumsuz yönetim tarzı, beklentilerinin karşılanmaması ve uygun olmayan çalışma şartları, öğretmenlerin iş doyumunu azaltarak işlerine bağlılıklarını zayıflatmakta ve sessiz istifaya zemin hazırlamaktadır. Bu durum, eğitimin niteliğini, öğrencinin başarısını ve örgütü olumsuz yönde etkilemektedir (Duran vd., 2023). Bu nedenle yöneticilerin sessiz istifayı önleyecek tedbirler geliştirmesi hem çalışanların iş doyumlarının artması hem de örgütteki sessiz istifa düzeyinin düşmesi üzerinde etkili olabilir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN ÖZELLİKLERİ

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın temeli iş doyumunun çocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifa düzeyleriyle ilişkilerinin incelenmesine dayanmaktadır. Literatürde genellikle iş doyumunun sessiz istifa üzerindeki etkileri ele alınarak bu ilişki bilimsel olarak ortaya konulmuş ve çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarıyla sessiz istifaları arasındaki ilişkiyi irdelemektedir. Bu bağlamda araştırma, çocuk gelişimi, eğitim psikolojisi, eğitim bilimleri gibi alanlara katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları ve iş doyum düzeyleri, son yıllarda eğitim bilimleri alanında giderek artan bir ilgiyle araştırılmaktadır (Zakariya, Bjørkestøl, Nilsen, Sandal & Dolliver, 2020). Yapılan çoğu araştırma, öğretmenlerin özellikle iş doyumunun öğretme-öğrenme süreci ile öğrencilerin akademik başarı ve performansı gibi öğrenme çıktıları üzerindeki etkilerini vurgulamıştır (Harrison vd., 2023; Reeves vd., 2017). Ancak yapılan bazı araştırmalar, iş doyumunun yalnızca öğretme-öğrenme süreci ve öğrencilerin akademik başarıları üzerinde değil; öğretmenlerin psikolojik iyi olma halleri (Dreer, 2024), mesleki performansları (Renzulli vd., 2011), özyeterlik düzeyleri (Skaalvik & Skaalvik, 2010) ve öğretme motivasyonları (Anghelache, 2015) gibi çeşitli bireysel faktörlerin yanında, işe bağlılık (Skaalvik & Skaalvik, 2011), örgütsel iş birliği düzeyi (Chen, 2017) ve öğretmen-yönetici ilişkileri (Shakeel & DeAngelis, 2018) gibi örgütsel faktörler üzerinde de anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşın, son yıllarda literatürde yer almaya başlayan “sessiz istifa” kavramı ile öğretmen iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Sessiz istifa, öğretmenlerin işten beklentilerinin karşılanmaması sonucu mesleki bağlılıklarının azalması ve yalnızca zorunlu görevleri yerine getirmeleri ile karakterize edilen bir durumdur (Özer, 2022). Sessiz istifanın yaygınlaşması, eğitim-öğretim sürecinin kalitesini düşürmekte, öğrencilerin akademik başarılarını olumsuz etkilemekte ve okulların örgütsel verimliliğini zayıflatmaktadır (Duran vd., 2023). Dolayısıyla, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile sessiz istifaları arasındaki ilişkinin

belirlenmesi hem öğretmenlerin bireysel refahı hem de eğitim kurumlarının sürdürülebilir başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak Türkiye’de özellikle çocuk gelişimi alanında görev yapan öğretmenler özelinde bu ilişkiyi inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma, literatürde sınırlı sayıda ele alınan bu konuya katkı sağlamak amacıyla, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumu ile sessiz istifa düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemektedir. Bu düşüncelerden yola çıkarak araştırmanın ana problemi “Çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi” olarak belirlenmiştir. Bu çalışma, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumu ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkiyi; demografik değişkenler bağlamında bireysel ve örgütsel faktörler çerçevesinde incelemeyi amaçlayan bu çalışma ile alandaki boşluğa ve öğretmenlerin sessiz istifa sürecine yönelmelerine neden olan etkenlerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışanların iş doyumunun düşük olması ve sessiz istifa davranışında bulunması hem bireyin hem de örgütün performansını ve verimliliğini önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Seçer, 2009; Özer 2022). Bu durum, özellikle geleceğe umut olan nesilleri yetiştiren öğretmenlerin için kritik bir öneme sahiptir. Çünkü öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması, öğrencilerin akademik başarısı ve eğitim kalitesi üzerinde doğrudan etkilidir (Zakariya, Bjørkestøl, Nilsen, Sandal & Dolliver, 2020; Skaalvik & Skaalvik, 2010). Bu düşüncelerden yola çıkarak, bu araştırmanın amacı çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumu ile sessiz istifa düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, iş doyumu ve sessiz istifa arasındaki ilişkinin yönünü belirlemenin yanı sıra, bu iki değişkenin cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyimi gibi bireysel faktörler ile yönetim, çalışma şartları ve ücret gibi örgütsel faktörler açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın bir diğer amacı ise, elde edilen bulguların literatüre katkı sağlamasını ve bu doğrultuda araştırmacılara, uygulayıcılara ve politikalara yönelik öneriler geliştirmektir. Bu bağlamda, çalışanların iş doyumu düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek; öğretmenlerin sessiz istifaya yönelmesini önlemek için örgütlerin alabileceği önlemleri ortaya

koymak; iş doyumunun azalmasının ve sessiz istifa'nın sadece bireysel beklentilerle değil, yöneticiler, çalışma şartları ve örgütsel yapı gibi faktörlerle de ilişkili olduğunu vurgulamak hedeflenmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumlarının artırılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi ve kurumların sessiz istifayı önlemeye yönelik uygulamalarının iyileştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın ana problemi “Çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarını sessiz istifa düzeylerini nasıl etkilemektedir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu ana problemten yola çıkarak alt problemler aşağıda sıralanmış ve araştırmada bu problemlere cevap aranmıştır.

H1: Çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, sessiz istifa üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

H2: Çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı vb.) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H3: Çocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifa düzeyleri, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı vb.) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Önemi

İnsanlar hayatlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirir ve bu süreç hem gündelik yaşamlarını hem de sosyal ve kültürel etkileşimlerini önemli ölçüde etkiler (Yavaş, 1993). Günün yaklaşık üçte birini iş yerinde geçiren bireyler; işin getirdiği maddi ve manevi getirilerin yanı sıra, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin de karşılanmasını beklemektedirler (Seçer, 2009). Çalışanlar yaptıkları işin sonucunda elde ettiklerini beklentilerine uygun bulduğunda iş doyum yükselir. Ancak elde ettikleri beklentilerini karşılamadığında, iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilir ve bu durum, çalışanın genel yaşam doyumunu ile fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, sessiz istifa davranışını tetikleyebilir ve çalışanların iş ile yaşam arasındaki dengeyi sorgulamaya yönlendirebilir (Özer, 2022). Bu açıdan bakıldığında yapılan iş, yapılan işin manevi ve maddi getirisi bireylerin

psikolojik ve ruhsal sağılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla iş doyumunu ve sessiz istifa kavramlarının detaylı olarak incelenmesi, nedenlerinin ve sonuçlarının anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırma, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarının sessiz istifaları üzerindeki etkisini inceleyerek hem literatüre hem de uygulamaya katkı sunmayı hedeflemektedir. Bu konunun önemini çeşitli değişkenler ve bunlara bağılı gelişen sonuçlarla ortaya koymayı hedeflenmiştir. Hem eğitim bilimleri hem de çocuk gelişimi alanında ortaya koyacağı bulgularla geniş bir etki alanına sahip olması da çalışmanın önemleri arasındadır. Bu araştırmada literatüre, araştırmacılara, uygulayıcılara ve çocuk gelişimi alanını ve öğretmenlerini kapsayan tüm politikalara sağlayacağı katkılar üzerinde durulmuştur.

Araştırmacılara yönelik sağlayacağı katkılar açısından bakıldığında; çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumunu ile sessiz istifaları arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak isteyen araştırmacılara etkili bir kaynak sunacak olmasıdır. Literatüre yönelik sağlayacağı katkılar açısından bakıldığında; öğretmenlerin iş doyumunu ile sessiz istifaları arasındaki ilişkinin detaylı olarak incelenmesi ile gelecekteki araştırmalara zemin hazırlayacak bir bakış açısı oluşturulması planlanmıştır. Çocuk gelişimi alanını ve öğretmenlerini kapsayan politikalar açısından bakıldığında; öğretmenlerin sessiz istifaya yönelmelerini önlemek veya sessiz istifa sürecinde olan öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmak için yöneticilerin neler yapabileceğı, ne gibi örgütsel düzenlemelerin yapılabileceğı hakkında uygulanabilir öneriler sunmakta ve verilen önerilerin hem bireysel hem de örgütsel olarak uygulayıcılara katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma için belirlenen birtakım varsayımlar bulunmaktadır. Bu varsayımlar aşağıda belirtilmiştir.

- Araştırma kapsamında belirlenen çalışma grubunun, araştırmanın amacı ve kapsamı açısından uygun nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan yöntemlerin, araştırmanın konusuna ve problemin çözümüne uygun olduğu varsayılmıştır.

- Araştırmaya katılarak Kişisel Bilgi Formu”, “Öğretmen İş Doyumu Ölçeği” ve “Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği”ni dolduran çocuk gelişimi öğretmenlerinin soruları samimiyetle cevaplandırıdıkları varsayılmıştır.
- Veri toplama araçlarında yer alan maddelerin, katılımcıların iş doyumunu ve sessiz istifa düzeylerini yansıtırıcı nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- Toplanan verilerin ve elde edilen bulguların geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın bazı sınırlamaları mevcuttur. Bu sınırlamalar aşağıdaki maddelerle belirtilmiştir.

- Araştırmadan elde edilen veriler 2024-2025 eğitim yılları arasını kapsamaktadır.
- Araştırma yalnızca İstanbul ilindeki kamu ve özel kurumlarda görev alan çocuk gelişimi öğretmenlerinden uygulanmaktadır.
- Araştırmanın çalışma grubunu yalnızca çocuk gelişimi öğretmenleri oluşturduğundan, elde edilen bulguların genellenebilirliği bu meslek grubu ile sınırlıdır.
- Kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın kapsamı doğrultusunda belirlenen ölçme maddeleri ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle iş doyumu ve sessiz istifa kavramlarına değinilmiş, ardından bu kavramlarla ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. İş Doyumu Kavramı

İş, bireylerin hayatlarını idame ettirebilmesi adına ihtiyacı olan geliri elde etmelerine, bağımsızlık ve mutluluk duygularını hissetmelerine ve yaşamdan doyum almalarına katkıda bulunan olgulardan biri olarak kabul edilmektedir (Gill, 1999). İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını yaptıkları işe ayırmaktadır. Bu bireyler iş hayatındaki çalışma şartlarının birtakım fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerini karşılamasını beklerler. Çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri tutumlar, beklenti ve ihtiyaçlarına bağlı olarak şekillenir. Bu gereksinimlerin karşılanmaması ve bu duruma yöneticiler tarafından bir çözüm üretilmemesi sonucunda çalışanların iş doyumunda düşüş meydana gelebilir ve bu durum çalışanların sadece fiziksel, ruhsal ve sosyal yaşamını değil örgütün kalitesini, performansını ve işleyişini de olumsuz yönde etkileyebilir.

İş doyumu, literatürde bazen iş tatmini olarak da anılmakta ve farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Durak ve Serinkan (2007) iş doyumunu “çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durum” olarak ifade etmiştir. Locke’a göre iş doyumu, “kişinin işini ya da iş ile ilgili yaşantısını, memnuniyet verici bir durum olarak değerlendirmesi” dir (Locke’dan Akt. Çetinkanat, 2000). Kitapçı (2001) tarafından tanımlamaya göre ise; kişinin işine, iş yerindeki görevine, işin fiziki ve sosyal şartlarına karşı geliştirdiği duygusal cevabı olarak nitelendirebileceğimiz iş doyumu kavramı, kişinin işinden beklediklerinden ne kadar doyum aldığının bir göstergesidir. Bu tanımlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş doyumu temel olarak yapılan işten duyulan memnuniyeti yansıtan bir kavram olarak ifade edilebilir.

İş doyumu, çalışanların gereksinimlerinin karşılanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi (Başaran, 1992), bireyin istekleriyle işin özellikleri birbirine uyum

sağlaması durumunda gerçekleşir (Davis, 1988). Çalışanların beklentileri ve yaptıkları işten elde ettikleri uyumlu ise iş doyumu düzeyleri artmaktadır (Kutunis, 2003). İhtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılandığını hisseden çalışanlar için işe gitmek zor olmayabilir hatta iş yerlerinde bulunmaktan keyif alabilirler. Bu durum, işlerini sadece bir görev olarak değil, keyif aldıkları bir uğraş olarak daha verimli biçimde yerine getirmelerini sağlayabilir. Diğer taraftan, iş doyumunun azalmasının bireylerin günlük yaşamında bireysel, psikolojik ve sosyal alanlarda karşılaştıkları problemlere bağlı olduğu ortaya konmuştur (Beehr & Newman, 1978). Matrunola (1996), bu problemlerin çalışanların işteki performansına yansımaları sonucu, çalışanlarda iş veriminde azalma, konsantrasyon kaybı, hatalarda artış, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar, hoşgörüsüzlük, sık rapor alma ve işe geç kalma gibi davranışların ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir (Akt. Batıgün & Sahin, 2006). Bu bulgular göz önünde bulundurulduğunda, iş doyumunun hem bireyler hem de örgütler açısından olumlu etkileri olduğu; iş doyumsuzluğunun ise birey ve örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabileceği anlaşılmaktadır.

2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş doyumu düzeylerini etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Bu bölümde iş doyumu kavramı, bireysel faktörler (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleği tercih etme süreci, çalışma süresi) ve örgütsel faktörler (yönetim, çalışma koşulları, ücret) açısından incelenmiştir.

2.1.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireylerin kişisel özellikleri ve yaşam deneyimleri, iş doyumunu etkileyen temel bireysel faktörler arasında yer almaktadır (Sudak & Zehir, 2013). Bu bölümde iş doyumu; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleği tercih etme süreci ve çalışma süresi gibi bireysel değişkenler bağlamında ele alınmış, bu değişkenlerin iş doyumu üzerindeki olası etkilerine değinilmiştir.

2.1.1.1.1. Yaş

Yaş, bireylerin hayata bakış açılarını, ihtiyaçlarını ve beklentilerini etkileyen önemli bir demografik değişkendir. Herzberg'e göre yaş ile iş doyumu arasında "U" şeklinde bir ilişki bulunmaktadır. Bu bakış açısına göre, çalışanların işe girdikten

bir süre sonra iş doyumunu belli bir müddet yüksek kalabilmekte; ancak zaman içerisinde mevcut koşullardan ve beklentilerin karşılanamamasından dolayı iş doyumunda düşüş yaşanabilmektedir (Crossman & Harris, 2006). Tunacan & Çetin'e (2009) göre yaş, iş doyumunu ile en çok ilişkilendirilen faktörlerden biridir ve yaygın görüşe göre yaş yükseldikçe iş doyumunu da yükselmektedir. Genç çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe işten beklentilerinin de artacağı ve bunun sonucunda iş doyumunun azalabileceği öne sürülmektedir (Eğinli, 2009). Bu çerçevede, yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir; ancak iş doyumunu, çalışanların eğitim düzeyi, iş deneyimi ve işten bekledikleri maddi kazanımlara göre farklılık gösterebilir.

2.1.1.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet, çalışanların iş doyumunu üzerinde etkili olabilecek temel demografik değişkenlerden biridir. Değişkeninin çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olabileceğini ortaya koymakta; cinsiyetin, işe karşı olumlu veya olumsuz tutumun oluşmasında farklılık yaratabileceğini rapor etmektedir (Eğinli, 2009). Literatürde, cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi konusunda farklı bulgular mevcuttur. Bazı araştırmalar kadın çalışanların iş doyumunu düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu gösterirken (Keser, 2006; Tor & Esengün, 2011), bazı çalışmalar erkek çalışanların daha yüksek iş doyumunu sergilediğini ortaya koymaktadır (Kumaş & Deniz, 2010). Bu farklılık, Silah'ın (1997) da belirttiği gibi, kadın ve erkeklerin sosyal rollerinin ve işten beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir. Bununla birlikte, bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı da rapor edilmiştir (Bilge vd., 2007; Yılmaz & Ceylan, 2011). Bu iki faktör arasındaki ilişki hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde kesin bir çıkarım yapmak mümkün değildir. Ancak aile ve toplumsal hayat üzerinde önemli etkisi olan kadın ve erkek rollerinin çalışma hayatları üzerinde de önemli etkisi vardır. Bu açıdan bakıldığında, cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi dikkate değer bir etken olarak kabul edilebilir.

2.1.1.1.3. Medeni Durum

Medeni durum, çalışanların iş doyumunu etkileyebilecek faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bazı araştırmalarda, evli kadın çalışanların iş doyumunu

düzeylerinin bekâr kadınlara kıyasla daha düşük olduğu ve bu durumun, iş ile özel yaşam arasında denge kurmakta yaşanan zorluklardan kaynaklandığı belirtilmiştir (Çam & Yıldırım, 2010). Bazı çalışmalarda ise, bekar çalışanların ev geçindirme veya aileye zaman ayırma gibi sorumluluklarının olmaması nedeniyle iş doyumlarının evli çalışanlara göre daha yüksek olabileceği ifade edilmektedir (Çetinkaya, 2013). Ancak bekâr çalışanlar da kendi veya ailelerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmek durumunda olabilir. Bu nedenle, medeni durumun iş doyumunu üzerindeki etkisi konusunda genelleme yapmak doğru olmayabilir. Bazı çalışmalar medeni durumun iş doyumunu üzerinde bir etkisi olduğunu belirtse de genel olarak medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı; yani çalışanların evli veya bekâr olmalarının iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığı rapor edilmektedir (Aksu, 2013; Bil, 2018; Sarpkaya, 2000).

2.1.1.1.4. İş Deneyimi

Literatürde tecrübe, kıdem, çalışma süresi veya hizmet süresi kavramlarıyla da ifade edilen iş deneyimi, iş doyumunu etkileyebilecek bireysel faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalar, çalışanın kurumda geçirdiği süre ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir; yani çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da yükseldiği tespit edilmiştir (Aşık, 2010). Genellikle yeni çalışmaya başlayanlar, yüksek beklentiler içinde olurlar ve işe uyum konusunda problemler yaşarlar. Bu nedenlerden dolayı iş doyumları kıdemle daha yüksek olan bireylerden düşük olabilir. Uzun süre aynı kurumda çalışan bireylerin genellikle yeni çalışanlara kıyasla daha yüksek ücret aldığı için daha avantajlı çalışma koşullarına sahip olduğu ve bu durum, iş doyumlarının daha yüksek olmasına katkıda bulunduğu söylenebilir. Ancak bu ilişkinin her zaman geçerli olmadığı ve bazı durumlarda tersine bir durumun da ortaya çıkması söz konusu olabilir. İş yaşamı süresinde çalışanların mesleki kıdemleri yükselse de ihtiyaç ve beklentilerinin maddi ve manevi olarak karşılanamaması çalışanlarda olumsuz duygu ve düşüncelerin gelişmesine yol açabilir ve bu durum beraberinde iş doyumunun azalmasına sebep olabilir (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Bu çerçevede, iş deneyiminin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu söylenebilir; ancak bu etkinin, çalışanın bağlı olduğu örgütün yaklaşımları ve işten elde edilen kazanımlar gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebileceği de vurgulanmalıdır.

2.1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyumları ifade edilirken; iş yerindeki birçok değişkenin çalışanların tutumları üzerindeki etkisi söz konusudur (Aşık, 2010). Çalışanlar üzerinde bireysel faktörler kadar, bireyin dışında gerçekleşen örgütsel faktörlerin de etkisi büyüktür (Bülbül, 2016). Bu bölümde iş doyum kavramı; ücret, yönetici, çalışma şartları gibi örgütsel faktörler açısından ele alınmış ve bu değişkenler ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu bölümde, iş doyumunu ücret, yöneticiler ve çalışma koşulları gibi örgütsel faktörler bağlamında incelenmiş, bu faktörlerin iş doyumuna üzerindeki etkileri değerlendirilmiş ve bu faktörler ile iş doyumuna arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır.

2.1.1.2.1. Ücret

Çalışanların örgütteki emeklerinin maddi karşılığı olan ücret, çalışanların performans ve verimlilik düzeylerini doğrudan etkileyen en önemli araçlardan biridir (Eren, 2008). Ücretin iş doyumundaki önemi, çalışanların yaşamlarını sürdürebilmeleri ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için bir araç olarak işlev görmesinden kaynaklanabilir. Bireylerin çalışmaları karşılığında aldığı ücretin geçimini sağlamadaki yeterliliği, verilen emeğin karşılığında verilen ücretin çalışanların ihtiyaçlarını karşılamalarında yeterli olması ve çalışanların meslektaşları ile statü, çalışma süresi ve eğitim geçmişi gibi faktörlere bağlı olarak adaletli bir ücretlendirme sisteminin varlığı olduğunu düşünmeleri iş doyumunu olumlu yönde etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Akkamış (2010) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin %92'sinin aldıkları ücretten tatmin olmadıkları ve iş doyum seviyelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ücretin iş doyumuna üzerindeki olumsuz etkisinin öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz bulunduğu maaş, mesleğin kazanılması ve yürütülmesi sırasında karşılaşılan zorluklar ile harcanan emeğe kıyasla aldıkları ücretin düşük olması ve diğer mesleklerle karşılaştırıldığında daha düşük gelir elde etmeleri gibi faktörlerden kaynaklandığı belirtilmiştir.

Çalışanların aldıkları ücret ile beklentilerinin uyuşmaması; çalışanların maddi ve manevi sıkıntılar nedeniyle işlerine odaklanamamasına, daha fazla gelir elde edebileceği bir işe yönelme veya işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilmesine, performans, verimlilik ve iş doyumunu düzeyinin düşmesine neden olabilmektedir

(Aşık, 2010). Bu nedenle ücretin çalışanların beklentileri, statüsü, çalışma yılı, yaptıkları iş miktarı ve niteliği gibi birçok faktöre bakılarak belirlenmesi, dengeli ve adil olarak belirlenmesi oldukça önemlidir.

2.1.1.2.2. Çalışma Şartları

Örgütlerin çalışanlarına sağladığı fiziki ve psiko-sosyal olanaklar, çalışma şartlarını belirlemektedir. Çalışma şartları; iş güvenliği, sağlık hizmetleri, iş yerine geliş-gidişler, ortamın gürültü ve ısı durumu, aydınlatma, dinlenme alanları, çalışma süreleri ve izin uygulamaları gibi çeşitli unsurlardan oluşmaktadır (Eroğlu, 1996). Çalışanlar iş ve çalışma ortamının güvenli olmasını isterler. Çalışanlar, güvenli bir iş ortamında çalıştıklarını hissettiklerinde değer gördüklerini ve güvenliklerinin önemsendiğini algılayabilir; bu durum iş doyumunun artmasına katkıda bulunabilir. Kurumun fiziksel koşullarında var olan olumsuz durumlar çalışanların iş doyum düzeylerinde düşüş meydana gelmesine neden olabilir. Örneğin; çok sıcak, gürültülü ya da soğuk ortamlarda çalışanların duyabileceği bedensel baskılar, onların gerilmelerine dolayısıyla iş doyumlarının azalmasına sebep olacaktır (Aşık, 2010). Çalışma saatlerinin çok uzun olması kişilerin özel yaşamına ayırdığı zamanı azaltmakta ve özel hayatıyla ilgili işleri yapmasında problemlere neden olmaktadır. Bu da iş doyumunu azaltmaktadır (Yıldırım, 2006). İş arkadaşları hem iş doyumunu hem de sosyal ilişkiler açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla bir uyum yakalayamayan ve problem yaşayan kişilerde iş doyumunu düşüktür (Bora, 2006). Bu çerçevede, iş arkadaşlarıyla uyum yakalayabilen, iletişimleri güçlü olan çalışanların ise iş doyumunun yüksek olduğu söylenebilir. İş yerinin kuralları da çalışanların iş doyumunu etkileyebilir. Kuralların çok ağır ve çalışma ortamının baskıcı olması çalışanların iş doyumunun azalmasına ve bu durumun süre gelmesi çalışanların işten ayrılmaları neden olabilir.

Çalışanlar, işlerini yürütürken hem kişisel rahatlık sağlayabilecekleri hem de işin daha verimli şekilde yapılmasına imkân tanıyan bir çalışma ortamına sahip olmak isterler. Bundan dolayı çalışma şartları, çalışanların iş doyumunu düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan birisidir. Çalışma şartlarından memnun olmayan çalışanlar fiziksel ve ruhsal açıdan sorunlar yaşayabilmekte ve bu durum iş doyumunu düzeylerinde düşüş meydana gelmesine neden olabilmektedir.

2.1.1.2.3. Yönetici

Örgütlerde yönetim biçimi ve yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumları, çalışanların performans, verimlilik ve iş doyumunu düzeylerini doğrudan etkilemektedir (Nergiz & Yılmaz, 2016). Yöneticilerin çalışanlarına karşı ve çalışanlar arasında adaletli olması, olumlu ve yapıcı bir iletişim kurması çalışanların iş doyumunu düzeylerinin arttırmaktadır (Eğimli, 2000). Balay'a (1999) göre yöneticilerin alınacak olan kararlarda öğretmenlere düşüncelerini dile getirebilmeleri için fırsat sunması öğretmenlerin benlik saygısını, okula olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Ünal Z., 2003). Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması okullardaki yönetim anlayışıyla yakından ilgilidir. Yöneticileri tarafından takdir gören çalışanlar yaptıkları işe karşı daha fazla motive olmakta ve iş doyum düzeylerinde artış meydana gelmektedir (Şahin & Dursun, 2009). Okul yönetimi öğretmenler arasında adaletli bir yönetim anlayışı belirlemeli ve öğretmenleri yönetim sürecine dahil etmelidir. Bu sayede iş doyumunu yaşayan öğretmen daha verimli çalışabilecektir. Aksi takdirde adaletsizliğe uğradığını ve yok sayıldığını hisseden öğretmenlerin motivasyonu düşebilir ve bu durumun süregelmesi sonucunda sessiz istifaya yönelebilirler. Bu çerçevede, öğretmenlerin işlerinden elde ettikleri doyum veya yaşadıkları doyumsuzluk, görev aldıkları kurumun yapısını ve işleyişini etkileyebilmektedir (Yılmaz & Izgar, 2009). Bu faktörler dikkate alınarak yöneticiler tarafından gerekli düzenlemeler yapıldığında, yalnızca öğretmenlerin iş doyumunu artmakla kalmaz; aynı zamanda öğretmenlerin verimliliği, eğitimin kalitesi ve örgütün genel performansı da olumlu yönde etkilenir.

2.1.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde, iş doyumunu ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen çeşitli araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Şahin ve Dursun (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ele alınmıştır. Araştırma, öğretmenlerin yaş, medeni durum, çalışma yılı ve ücret gibi demografik özelliklerinin iş doyumlarını anlamlı şekilde etkilemediğini göstermiştir. Öte yandan, yöneticilerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyumunun, takdir görmeyenlere göre daha yüksek

olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin çalıştıkları okulun mali kaynaklarını yeterli görmeleri hem dışsal hem de genel iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilemiştir.

İnandı, Ağgün ve Atik (2010) tarafından yapılan çalışmada, iş doyumunun farklı boyutları açısından kıdemin etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları, yönetim, çalışma arkadaşları ve çalışma şartları boyutlarında daha uzun kıdeme sahip öğretmenlerin, daha az kıdemli meslektaşlarına göre daha yüksek iş doyumunu yaşadıklarını göstermiştir. Bununla birlikte, özellikle yönetim ve iletişim boyutlarında 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer gruplara kıyasla daha yüksek iş doyumunu deneyimledikleri belirlenmiştir.

Aydın vd. (2013) yaptıkları çalışmada, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini meta-analiz modeli kullanılarak belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaların bir meta-analiz çalışmasında, 12 bağımsız veri bir araya getirilmiş ve sonuçlar, özellikle dönüşümcü liderlik stili öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Yapılan çalışmada, yöneticilerin benimsedikleri liderlik stili etkileşimci olandan dönüşümcü olana doğru değiştikçe öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılığının arttığı sonucuna varılmıştır.

Filiz (2014) tarafından gerçekleştirilen ve 341 öğretmenin katıldığı bir çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri demografik değişkenler bağlamında incelenmiştir. Çalışma, yaş, cinsiyet, branş, çalışma yılı, medeni durum ve eğitim düzeyine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma bulguları, erkek öğretmenlerin kadınlara kıyasla işlerinden daha fazla doyum sağladığını, evli öğretmenlerin bekarlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğunu ve yaş ile hizmet süresi arttıkça iş doyumunun yükseldiğini göstermiştir.

Yorulmaz ve arkadaşları (2017) tarafından yürütülen araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönünü ve boyutunu incelemek ve bu ilişkide moderatör değişkenlerin etkilerini değerlendirmek olarak belirlenmiştir. Meta-analiz kapsamında, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisini ele alan toplam 14 bağımsız çalışma incelenmiştir. Araştırma sonuçları, iş doyumunu ile duygusal tükenme ve iş doyumunu ile kişisel

başarının azalması arasındaki ilişkilerin negatif ve orta düzeyde olduğunu, iş doyumunu ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkinin ise negatif ancak düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Aytaç (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Türkiye’de okul türünün (özel ve kamu) öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Meta-analiz modelinin kullanıldığı çalışmada, okul türü değişkeninde özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu lehine istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun kamu okullarında görev öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Perie ve Baker (1997) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, Amerikan öğretmenlerinin iş doyumunu incelenmiştir. Çalışma, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun özel okullarda görev alan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, devlet okullarında görev yapan genç öğretmenlerin, yaşlı meslektaşlarına göre iş doyumunu seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışmada ücret ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin bulunmadığı da belirtilmiştir (Akt. Yavaş, 2007).

Koustelios (2001) tarafından yapılan araştırmanın amacını, 40 devlet okulundan 354 Yunan öğretmenden oluşan bir örneklemin deneyimlediği iş doyumunu düzeyini incelemek ve kişisel özellikler ile iş doyumunun belirli yönleri arasındaki ilişkiyi incelemek oluşturmuştur. Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin işin kendisinden ve denetiminden memnun olduklarını, ancak ücret ve terfi olanaklarından memnun olmadıklarını göstermiştir. Yanı sıra araştırma, belirli kişisel özelliklerin (örn. cinsiyet, yaş, vb.) iş doyumunun farklı yönlerinin önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymuştur.

Singh (2007) tarafından yürütülen çalışmada, yöneticilerin liderlik uygulamalarının öğretmenlerin iş doyumunu ve moral algıları ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma bulguları, yöneticilerin etkileyici liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş doyumunu ve moral algılarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Öte yandan,

yöneticilerin otoriter tutumlarının öğretmenlerin iş doyumunu ve moral düzeyleri üzerinde negatif bir etki meydana getirdiği tespit edilmiştir.

Eğitim kurumlarının yöneticileri ve müdürlerinin, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin araştırıldığı çalışmada Zainalipour, Fini & Mirkamali (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırma, özellikle adil dağılımın ve etkileşimin iş doyumunun artmasında önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Bhatnagar ve Soni (2015) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında, Hindistan'ın Udaipur şehrinde görev yapan toplam 100 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ve iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu ve iş yaşam kalitesi algısı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

2.2. Sessiz İstifa Kavramı

Literatürde yeni bir kavram olarak ele alınan sessiz istifa, aslında geçmişten beri var olan bir davranış biçiminin günümüzde kavramsallaştırılmış hâlidir (Yıldız & Özmenekşe, 2022). Literatürde sessiz istifa terimine ilk olarak 1982'de, Höhn tarafından Almanya'da yapılan bir çalışmada literatüre kazandırılmıştır. Los Angeles Times'a göre, sessiz istifanın kavramı ilk kez, işe alım alanında çalışan kariyer danışmanı Bryan Creely'dir. (Daugherty, 2022). Bazı araştırmalar, sessiz istifa kavramının günümüzdeki popülerliğini, 2022 yılında Amerikalı mühendis Zaid Khan'ın "iş hayatın değil" ifadesini kullandığı TikTok videosunun geniş kitlelere ulaşması ile başladığını etmektedir (Hamilton, 2022). Höhn, sessiz istifayı, bireyin görevine devam etmesine karşın psikolojik ve duygusal olarak işinden geri çekilmesi durumu olarak tanımlamaktadır. Höhn (1982), sessiz istifayı çalışmaya devam eden bireyin görevine fiziksel olarak katılmasına rağmen psikolojik ve duygusal anlamda işinden çekilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, günümüzde "sessiz istifa" kavramının temelini oluşturmuştur (Kırcı & Aras, 2023). Seçer (2012), bu kavramı çalışanın örgütle olan bağını bilinçli biçimde zayıflatarak, görevini yalnızca zorunlu olduğu ölçüde yerine getirmesi şeklinde tanımlamaktadır.

Sessiz bırakma, sessiz çıkma, sessiz vazgeçme, gürültülü sessizlik, içsel işten ayrılma olarak da adlandırılan sessiz istifa kavramı birçok kişi tarafından farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Sessiz istifa kavramı, kişinin çalıştığı yerde üstlenmesi gereken görevleri minimum düzeyde yerine getirerek, ekstra sorumluluklar almaktan kaçınması ve işten fiziksel olarak ayrılmadan manevi olarak çekilmesi anlamına gelmektedir (Örücü & Hasırcı, 2024). Yıldız & Özmenekşe (2022) ise; sessiz istifa sürecinde olan kişileri “sadece temel iş tanımlarını yerine getirip, ekstra emek harcamadan işlerini tamamlamaları ve beklentilerin altında bir katkı sunmaları” olarak tanımlamaktadır. Sessiz istifa kavramı genel olarak çalışanların iş hayatını sürdürebilecek kadar çaba göstermeleri ve görevlerini yerine getirirken enerjilerini minimum düzeyde harcamaları olarak tanımlanabilir.

Sessiz istifa, çalışanın tamamen işten çıkmasından önce yani nihai istifa kararını vermesinden önce gerçekleşir. Sessiz istifanın temelinde, çalışanların hak ettiklerini düşündükleri takdiri görememeleri ve maaşlarının beklentilerini karşılamaması gibi faktörlerin yattığını belirtmektedir (Inbusiness, 2022). Sessiz istifa sürecindeki çalışanlar, temel görev ve sorumluluklarını yerine getirirler; ancak örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında değerlendirilen faaliyetlere (örneğin fazla mesai yapmak, işe erken gelmek ya da gönüllü toplantılara katılmak) yönelik istekli değildirler. Sessiz istifanın gözlemlendiği iş yerlerinde, çalışanların performansı ve üretkenlik düzeyleri düşmekte, buna paralel olarak işyerine bağlılıkları ve iş doyum düzeyleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

2.2.1. Sessiz İstifanın Nedenleri

Çalışanların, iş yaşamına bakış açılarının ve işe verdikleri değerin değişmesi çalışanların işleriyle aralarındaki dengeyi sorgulamaya yönlendirebilir (Seçer, 2009). Çalışanların bu sorgulamalarına hayal ettiği cevabı bulamaması ve sorgulamış olduğu noktalara örgüt tarafından bir çözüm getirilmemesi çalışanların bir müddet sonra sessiz istifaya yönelmesine neden olabilir. İş tatminsizliği, yöneticilerin yıkıcı davranışları, iş-yaşam dengesinin sağlanamaması ve iş yerindeki olumsuz çalışma şartları da sessiz istifanın başlıca nedenleri arasında sayılabilir. Sessiz istifanın nedenlerine yönetim faktörü çerçevesinden bakıldığında; Çalışanların çalıştıkları kurumdan hak ettiklerini düşündükleri ücreti

alamamaları ve örgüt tarafından sömürülmüş hissetmeleri de sessiz istifanın nedenlerinden biridir. Yöneticilerin ve örgütün kendisi ile açık bir şekilde iletişim kurduğunu hissetmeyen çalışanlar da zamanla sessiz istifaya yönelebilirler (Hitchins, 2022; Tong, 2022). Sessiz istifanın nedenlerine iş-yaşam dengesinin kurulamaması çerçevesinden bakıldığında; çalışanların iş yükü ve özel yaşamlarına dair sorumlulukları arasında denge kuramadıklarında, iş yerindeki performanslarının düşmekte ve iş doyumları azalmaktadır. Bunun sonucunda ise çalışanların stres seviyeleri artar ve çalışmaya karşı motivasyonları azalır. Bu durum stres seviyesi artan ve motivasyonlarını kaybeden çalışanların zamanla sessiz istifaya yönelmelerine neden olabilir (Aytaç, 2007). Çalışanların iş doyumunu açısından bakıldığında ise sessiz istifa, iş yükünü azaltma ve kişisel yaşama daha fazla zaman ayırma arayışının bir sonucudur ve çalışanların iş yerindeki stres ve tükenmişlik belirtilerine karşı bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır.

2.2.2. Sessiz İstifanın Belirtileri

Sessiz istifa, çalışanları ve işyerlerini olumsuz etkileyebilecek dinamikte müdahale gerektiren bir süreçtir ve bu süreçte çalışanlarda belirgin bir şekilde gözlemlenebilecek bazı davranış kalıpları görülür. Şartların olumsuz gitmesine müsaade etme, problemleri görmemezlikten gelme, işe geç gelme, çabanın azalmasından ve hata oranının artması bu davranış kalıpları arasında sayılabilir (Deniz, 2024). Cumhuriyet (2022) ve Klotz & Bolino (2022) göre; Çalışanların toplantılara katılmaması ya da isteksiz katılması, işe geç gelmesi veya işten erken ayrılması, kurum tarafından sosyalleşme amacı ile düzenlenen etkinliklere az katkı ve katılım sağlaması veya hiç katılmaması, işe karşı isteğin azalması ve çalışma heyecanını ve enerjisi kaybetme, dikkat çekecek bir durgunlukta olma ve motivasyon kaybı, iş arkadaşlarıyla ya da yöneticilerle iletişim kopukluğu yaşanan aksaklıklar sessiz istifanın belirtileri arasında sayılabilir. Çalışanın sessiz istifa sürecinde olduğunu gösteren bazı işaretler vardır (Aleksieva, 2022; Hetler, 2022; Klotz & Bolino, 2022). Bunlar; çalışma saatlerinin dışında iş yapmamak, ücret ödenmeyen görevleri/ sorumlulukları kabul etmemek, ücretsiz izin kullanma, rapor alma ve işte devamsızlık yapmada artış, takipli işlerin son teslim tarihlerini kaçırmak ve aksamayı önemsememek, örgüt hakkında gizli kızgınlık beyanlarında bulunmak ortaya çıkan sorunlara karşı kayıtsız kalmak ve çözümü hakkında

herhangi bir fikir beyan etmemek, çalışanın kendisini ve örgütü geliştirecek kariyer fırsatlarını değerlendirmemesi olarak sıralanabilir. Özetle, çalışanların sessiz istifa sürecinde olduğunu gösteren belirtiler genellikle işe olan ilgi ve motivasyon kaybıyla kendini gösterebilir. Çalışanın performansında ve verimliliğindeki gözle görülür bir düşüş dikkate alınması gereken önemli göstergelerdendir. Bu tür durumlar, çalışanın iş yerine olan bağlılığının azaldığına ve sessiz istifa sürecinde olduğuna dair bir işaret olabilir.

Yaptıkları işe karşı motivasyonlarını kaybetmiş halde düşük performansla çalışmaya devam eden ve sessiz istifa sürecinde olan çalışanlar, iş yerinde yüksek performansla çalışan çalışma arkadaşlarının motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir (Öztürk vd., 2023) Sessiz istifa durumunda, çalışma ortamının bu durumdan olumsuz etkilenmesi sonucunda örgütsel amaç ve hedeflerde sapmalar yaşanır. Bu durum, örgütün kalitesini ve başarısını olumsuz yönde etkiler (Seçer, 2009; Tatlı, 2023). Bu nedenle; sessiz istifanın belirtilerini tespit etmek ve etkileri çerçevesinde önlemler almak hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından bu durumun çözüme kavuşturulması açısından oldukça önemlidir.

2.2.3. Sessiz İstifaya Karşı Alınacak Önlemler

Sessiz istifa durumunun önüne geçmek için örgütlere ve yöneticilere görevler düşmektedir. Ancak bu hem çalışanların hem de yöneticilerin üzerlerine düşen görevleri yerine getirmesi ile sessiz istifayı önlemek mümkündür (Tatlı, 2023). Örgütlerin sessiz istifanın önüne geçebilmesi için çalışanlarına kendilerini huzurlu hissedecekleri, düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri bir iş ortamı sunması gerekmektedir. Çalışma şartlarının geliştirilmesi, çalışan katılımının desteklenmesi, takdirin artırılması ve iş-yaşam dengesine dikkat edilmesi gibi uygulamalar çalışanların işe bağlılığını artırabilir ve sessiz istifalarının önüne geçebilir (Kobak, 2023). Klotz & Bolino (2022) yapmış olduğu çalışmalara göre sessiz istifaya karşı alınacak önlemleri şu şekilde ifade etmiştir. Yöneticilerin çalışanlara iş tanımını ve yapacakları görevleri açık şekilde tanımlaması, çalışanları kapsayan konularda onları da karar alma sürecine dahil etmesi, çalışanların işin dışında çalışma hayatından uzak kalabilmeleri için gereken izin verilmesi, yöneticilerin çalışanlara mesleki alanda imkân sunması ve yaratıcılıklarını göstermeleri konusunda gereken fırsatların vermesi sessiz istifaya karşı alınabilecek önlemlerdendir (Duran, 2023).

Yöneticilerin çalışanlar arasında yapacağı adil görev paylaşımları da çalışanların yöneticileri ile aralarında güven bağı oluşturmalarını sağlamaktadır. Çalışanlar için sağlanan güvenli ve destekleyici ortam, motivasyonlarını ve işe olan bağlılık seviyelerini arttırarak sessiz istifa sürecinin önlenmesinde etkili olmaktadır (Özcan, 2023). Sonuç olarak örgütlerin ve yöneticilerin, örgütsel verimliliği ve çalışan performansını arttırmak için iş yerinde olumlu bir atmosfer oluşturma, çalışanlar arasında dengeli ve adil görev ve ücret dağılımı yapma, çalışanlar ile açık ve yapıcı bir iletişim kurma, çalışanlara mesleki anlamda geliştirici eğitim ve program fırsatları sunma gibi uygulamalara başvurmaları ile sessiz istifanın önlenmesine yardımcı olacaktır.

2.2.4. Sessiz İstifa ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu kısmında, yurt içinde ve yurt dışında sessiz istifaya ilişkin yapılan bazı araştırmaların bulgularına yer verilmiştir.

2.2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Seçer (2011), iş güvensizliğinin sessiz istifa ve yaşam doyumuna etkisini incelemiştir. Araştırmasında, çalışan işle ilgili memnuniyetsizliği gideremeyip, işini kaybetme kaygısını yoğun bir şekilde yaşıyorsa ve gerçek manada istifa da edemiyorsa sadece işin gerektirdiği asgari düzey performans gösterebilir ve içsel işten ayrılma davranışı gösterebilir.

Özbucak Albar (2018) ise iş güvencesizliği, tükenmişlik ve sessiz istifa arasındaki bağlantıyı deneysel verilere dayanmadan açıklamıştır. Son yıllarda iş yaşamında, çalışanların iş güvensizliğine yönelik algılarında artışın olduğu, her an işini kaybetme duygusu taşıyan bireyin dinginliği bozularak yoğun stres ve iş tükenmişliği yaşadığı, iş stresiyle baş edemeyen çalışanın içsel işten ayrılma davranışı sergileyebileceği görüşünü ileri sürmüştür.

Harvard Business Review’da yayımlanan bir çalışmada, sessiz istifa davranışının temelinde çoğunlukla yetersiz yönetim uygulamaları ve hatalı stratejilerin yattığı belirtilmektedir. Zaman içinde çalışanların yönetime olan güveni azaldıkça, pasif bir çekilme olarak ortaya çıkan sessiz istifa davranışı, bazı durumlarda fiili işten ayrılma eylemine dönüşebilmektedir. Özellikle genç çalışanlar, yöneticilerin yeterlilik ve yetkinlik eksiklikleri karşısında hayal kırıklığı

yaşamak yerine sessiz kalmayı tercih etmekte ve gerektiğinde işten ayrılmayı uygun bulabilmektedirler (Özer, 2022).

Youthall Türkiye (2022) tarafından 1002 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, katılımcılara iş-yaşam dengesi, iş tanımlarının netliği, iş ve örgüte bağlılığa yönelik sorular yöneltilmiştir. Araştırmaya göre çalışanları, “sessiz istifa” götüren sürecin çalışandan değil de daha çok örgütsel nedenlerden kaynaklandığını göstermektedir. Araştırmanın raporunda, gençlerin iş-yaşam dengesizliği, kariyer olanaklarının yetersizliği, düşük maaş gibi nedenlerle sessiz istifa sürecinde olduğunu ifade etmektedir. Ankete katılanların %24’ü sessiz istifa sürecinde olduğu, %46,6 sessiz istifa sürecine yakın olduğunu belirlenmiştir. Görüş bildirenlerin %58,1’i iş-yaşam dengesini sağlayamadığını, %64,4’ü iş tanımlarını belirgin olmadığını, %33,5’i örgüte bağlılık duymadığını dile getirmiştir. Katılımcılardan %31,3’ü kariyer fırsatlarının olmadığı, %18,7’si ücretlerinin yeterli olmamasını sessiz istifa sürecine neden olan faktörler olarak göstermiştir (Youthall, 2022).

Eflatun (2023) yaptığı çalışmada, sessiz bırakma kavramı, kavramın ortaya çıkışı, önemi, sessiz bırakmaya neden olan faktörler ve sessiz bırakmayı önlemeye yönelik öneriler incelenmiştir. Nitel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışma, yeni bir kavram olan sessiz bırakma konusunda literatüre katkı sağlamak ve gelecek çalışmalara kaynak oluşturmak amacıyla yapılmış tanımlayıcı bir araştırmadır. Çalışma sessiz bırakma kavramına ilişkin değerlendirme ve önerilerle sonlandırılmıştır.

2.2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Schmitz, Gayler & Jehle (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütün, sessiz istifa durumunda olan çalışanların durumunu yöneticilerle ve diğer çalışanlarla iş birliği içinde yöneterek çözebileceği sonucuna varılmıştır.

Sessiz istifa konusunda en dikkat çeken araştırmalarından biri Gallup tarafından ABD’de 2022 yılının Haziran ayında 15.091 çalışanından elde edilen anket verilerine dayanmaktadır. Ankette, çalışanların yaklaşık %50’sinin kendilerini işlerine bağlı hissetmediği ve asgari düzeyde çalışarak “sessiz istifa” olgusuna benzer bir şekilde çalıştıkları tespit edilmiştir. Salgının başladığı 2019

yılında “aktif olarak bağlılık göstermeyen” çalışanların oranı %13 oranı giderek artmış 2022 yılında %18’e yükselmiştir. Ayrıca 35 yaş altı çalışanlarda aktif olarak işe bağlılık göstermeyenlerin oranı %24 olduğu ve 35 yaş altı kariyerlerinde ilerlemek isteyen genç çalışanların işleriyle ilgili yeni olanakların sağlanmaması durumunda iş bağlılıklarının daha fazla düşüş yaşanabileceğini göstermektedir. Bu bulgular ışığında, yöneticilerin sessiz istifayı önlemede ve çalışan bağlılığını artırmada kritik bir rol üstlendiği ortaya konmuştur (Gallup, 2023).

Cichy (2023) tarafından sessiz istifa kavramı ve bu durumun iş dünyasında yarattığı sorunları ele almak için yapılan araştırma bulgularına göre sessiz istifa, çalışanların işten ayrılmak istediklerini söylemeden iş performanslarını düşürmeleri veya işe gelmemeleri durumudur. Liderler, sessiz istifayı önlemek için çalışana görev alanında karar verme özgürlüğü tanımalı fazladan çabalarını onaylama, takdir etme, ödüllendirme gibi olumlu geri bildirim vermelidir.

Pevec’in (2023) araştırmasında, örgütlerde sessiz işten ayrılma kavramını daha detaylı incelemek amacıyla bütünleştirici kavram taraması yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre sessiz istifa olgusu üzerinde etkisi olan faktörler belirlenmiştir. Buradan, çalışanların ihtiyaçlarının tespit edilmesi, sessiz istifanın başarılı ve etkili yönetimine yol açacak stratejilerin geliştirilmesinde anahtar bir kavram olduğu sonucu çıkarılmıştır.

Xueyun vd. (2023) tarafından yapılan araştırma, Z kuşağı işgücünün örgütsel koşullarla sessiz istifa niyeti arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışma şartları iş güvenliği, kariyer ilerleme fırsatları, duygusal örgütsel bağlılık ve örgütsel destek gibi faktörler, çalışanların refahını artırmakta ve sessiz istifa niyetini azaltmaktadır. İş tükenmişliği ise çalışanların refahını düşürmekte ve sessiz istifa niyetini yükseltmektedir. Ayrıca çalışma, yöneticilere bu faktörleri nasıl yönetebilecekleri konusunda ipuçları vermektedir. Böylece yöneticiler, çalışanların motivasyonlarını anlayabilir ve olumlu bir çalışma ortamını sağlayarak çalışanların refahını iyileştirebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında, çalışmanın modeli, veri toplama yöntemleri, çalışma grubu, veri analiz süreçleri ve çalışmanın sınırlılıkları hakkında bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumları ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirleyerek bu ilişkinin varlığını ve derecesini ortaya koymayı hedefleyen nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2016). Bu doğrultuda iş doyumunun sessiz istifayı ne derecede etkilediğini ölçmek amacıyla iş doyum ve sessiz istifaya yönelik ölçekler kullanılmıştır. İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulunun 14.03.2025 tarihinde yapmış olduğu 2025-05 sayılı toplantısında görevlendirilen öğretim elemanları tarafından ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir (Bkz. EK-E).

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Veri toplam sürecinde araştırmaya katılım sağlayan çocuk gelişimi öğretmenlerinden her maddeyi eksiksiz cevaplamaları gereken ve üç bölümden oluşan bir form verilmiştir. Formun ilk bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek üzere araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. İkinci bölümde, öğretmenlerin görevlerini yapmakta oldukları kuruma yönelik öğretmenlerin iş doyum seviyelerini belirlemek amacı ile “Öğretmen İş Doyumu Ölçeği”; üçüncü bölümde ise öğretmenlerin sessiz istifa düzeylerini ölçmek amacıyla “Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği” kullanılmıştır.

3.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Çocuk gelişimi alanında görev yapan öğretmenlerin kişisel özellikleri hakkında bilgi almak ve araştırmada ele alınan iş doyum ve sessiz istifa

değişkenlerinin demografik özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için 9 maddelik bir kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formu; katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, branşları, görev yaptıkları okul türü, toplam çalışma yılları, aldıkları ücret, çalışma şartları ve mesleğe yönelme süreçlerine ait bilgileri içermektedir.

3.2.2. Öğretmen İş Doyumu Ölçeği

Öğretmen İş Doyumu Ölçeği, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin yoğunlaştığı alanları iş arkadaşlarından memnuniyet, öğrencilerden memnuniyet ve velilerden memnuniyet alt boyutları ile tespit etmek amacıyla Yalın Uçar & Bağatarhan (2022) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 9 maddeden oluşan Öğretmen İş Doyumu Ölçeği'nde ters yönde puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek, üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Birinci alt boyut, 1., 2. ve 3. maddeleri kapsayan “İş arkadaşlarından memnuniyet” başlığı altında toplanmıştır. İkinci alt boyut, 4., 5. ve 6. maddelerden oluşan “Öğrencilerden memnuniyet” başlığı altında toplanmıştır. Üçüncü alt boyut ise 7., 8. ve 9. maddelerden oluşarak “Velilerden memnuniyet” başlığı altında toplanmıştır. Ölçek, katılımcıların yanıtlarını 5'li Likert ölçeği üzerinden (1: Hiç Memnun Değilim, 2: Pek Memnun Değilim 3: Kararsızım 4: Biraz Memnunum, 5: Çok Memnunum) değerlendirilmiştir. Ölçme aracı, alt ölçeklere dayalı olarak puan vermektedir. Uygulanan ölçek sonunda elde edilen toplam puan, katılımcıların genel iş doyumu puanını yansıtmaktadır (Yalın Uçar & Bağatarhan, 2022). Öğretmen İş Doyumu Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları altı uluslararası örnekleme (Hollanda, Amerika Birleşik Devletleri, Rusya, Çin, İtalya ve Filistin) yürütülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında, meslektaşlardan memnuniyet 0,72-0,90, öğrencilerden memnuniyet 0,79-0,94 ve velilerden memnuniyet 0,79-0,94 aralığında değişmektedir. Bu anlamda güvenilir olan ölçme aracının (Pepe vd., 2017) Türkçe'ye uyarlanan versiyonunun toplam cronbach alpha değeri 0.88 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutların güvenilirlik değerleri incelendiğinde, meslektaşlardan memnuniyet 0,89, öğrencilerden memnuniyet 0,88 ve velilerden memnuniyet 0,91 olarak bulunmuştur.

3.2.3. Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği

Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği, öğretmenlerin sessiz istifa düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin yoğunlaştığı alanları işe ilişkin performans, okula karşı ilgisizlik ve işe karşı duyarsızlaşma alt boyutları ile tespit etmek amacıyla Yücedağlar, Gılıç, Uzun & İnandı (2024) tarafından geliştirilmiştir. Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmaktadır. Ölçekte ters puanlanan maddeler ise madde 10 ve madde 16'dır. Ölçek, üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Birinci alt boyut; 1.,2.,3.,4.,6.,7. ve 8. maddeleri kapsayan “İşe ilişkin performans” başlığı altında toplanmıştır. İkinci alt boyut; 5.,9.,13.,14.,16. ve 17. maddelerden oluşan “Okula karşı ilgisizlik” başlığı altında toplanmıştır. Üçüncü alt boyut ise 10.,11.,12. ve 15. maddelerden oluşarak “İşe karşı duyarsızlaşma” başlığı altında toplanmıştır. Ölçek, katılımcıların yanıtlarını 5'li Likert ölçeği üzerinden (1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren 3: Bazen 4: Sık sık, 5: Her zaman) değerlendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 17, maksimum puan ise 85'tir. Bu kapsamda, ölçek puanı yükseldikçe öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını daha yoğun sergiledikleri söylenebilir (Yücedağlar vd., 2024). Üç faktörlü ölçeğin alt boyutlarında elde edilen Cronbach alfa değerleri, işe ilişkin performans 0,85, okula karşı ilgisizlik 0,83 ve işe karşı duyarsızlaşma 0,74 olarak belirlenmiştir (Yücedağlar vd., 2024). Faktör analizi uygulanmadan önce verilerin uygunluğu, Bartlett testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve anti-image korelasyon değerleri ile değerlendirilmiştir. Analiz kriterleri doğrultusunda, Bartlett testinin anlamlı olması ($p < 0,05$), KMO değerinin 0,80'in üzerinde olması ve anti-image köşegen değerlerinin en az 0,50 olması beklenmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013; Alpar, 2014; Can, 2018). Yapılan testler sonucunda, Bartlett testi anlamlı bulunmuş ($\chi^2 = 9678,955$; $p < 0,01$) ve KMO katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır; bu durum, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı içerisinde İstanbul ilinin Avrupa yakasında görev yapmakta olan çocuk gelişimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde araştırmanın içeriğine uygun olması ve katılımcılara erişimin daha ulaşılabilir olmasından

dolaylı olasılıksız örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu çerçevede araştırma katılım şartlarını sağlayan toplamda 254 çocuk gelişimi öğretmeni ile yürütülmüştür. Veri toplama süreci yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler güvenli bir yerde kilitli bir dolap içinde muhafaza edilmektedir. Veri toplama sürecine geçilmeden önce, ölçme araçlarının uygulanacağı eğitim kurumları belirlenmiş ve İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli resmî izinler yazılı olarak temin edilmiştir. Araştırmacının çalışma alanı belirlenirken kamu ve özel okullarda görev yapan çocuk gelişimi öğretmen sayıları dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda özel eğitim uygulama okulları, anaokulları ve özel rehabilitasyon merkezleri çalışma kapsamına alınmıştır. Belirlenen ve izni alınan kurumlara araştırmacı tarafından gidilmiş ve öğretmenlere gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Araştırmacı katılımcılara doldurmaları gereken Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen İş Doyumu Ölçeği ve Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği vererek veri toplama işlemlerini gerçekleştirilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Statistics 31 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. İlk olarak katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ardından öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifa düzeyleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, görev aldıkları kurum türü, çalışma yılı, ücret, çalışma şartları ve mesleğe yönelme süreçleri maddelerinden oluşan demografik değişkenlere göre incelenmiştir. İş doyumu ve sessiz istifa düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı fark saptanan değişkenlerde, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Ayrıca, iş doyumu ile sessiz istifa arasındaki ilişki Pearson korelasyon analiziyle incelenmiş; iş doyumunun sessiz istifa üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine Yönelik Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Analizi Sonuçları

Değişken	Grup	F	%
Cinsiyet	Kadın	218	85.8
	Erkek	36	14.2
Yaş	25 yaş altı	64	25.2
	26-35 yaş	141	55.5
	36-45 yaş	49	19.3
Medeni Durum	Evli	93	36.6
	Bekar	154	60.6
	Boşanmış	7	2.8
Okul Türü	Özel eğitim	169	66.5
	Anaokulu	85	33.1
Branş	Çocuk gelişimi	169	66.5
	Okul öncesi	32	12.6
	Özel eğitim	53	20.9
Çalışma Yılı	5 yıl ve altı	210	82.7
	6-10 yıl	31	12.2
	11-15 yıl	13	5.1
Ücret	Çok yüksek	6	2.4
	Orta	81	31.9
	Yeterli miktarda	73	28.7
	Çok düşük	94	37.0
Çalışma Şartları	İyi	113	44.5
	Orta	136	53.5
	Kötü	5	2.0
Meslek Tercihi	Evet	201	79.1
	Kısmen	49	19.3
	Hayır	4	1.6
Toplam		254	100

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 1'e göre, araştırmaya dâhil edilen toplam 254 katılımcının 218'i kadın (%85.8) ve 36'sı erkek (%14.2) öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, büyük çoğunluğunun 26-35 yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun bekarlardan (%60.6) oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %66.5'i çocuk gelişimi, %12,6'sı okul öncesi ve %20,9'u özel eğitim branşındandır. Görev yapılan okul türünün ise en çok özel eğitim (%66.5) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların büyük

bir kısmının 5 yıl ve altında çalıştığı tespit edilmiştir. (%82.7) Çalışmaya katılan katılımcıların 136'sı çalışma şartlarını orta (%53.5), 113'ü ise çalışma şartlarını iyi (%44.5) olarak ifade ettiği görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 201'i evet (%79.1) seçeneği ile mesleğini isteyerek tercih ettiğini, 4'ü hayır (%1.6) seçeneği ile mesleğini istemeyerek tercih ettiğini ifade etmektedir.

Tablo 2. İş Doyumu ve Sessiz İstifaya Ait Betimleyici İstatistikler

Ölçek	N	Ort.	SS	Çarpıklık		Basıklık	
				İst.	SH	İst.	SH
İş Doyumu	254	3.73	.769	-.270	.153	-.460	.304
Sessiz İstifa	254	1.89	.026	1.005	.153	.647	.304

N: Katılımcı Sayısı **Ort:** Ortalama **SS:** Standart Sapma **SH:** Standart Hata **İst.:** İstatistik

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 2 incelendiğinde iş doyumunun çarpıklık değeri-.270, basıklık değeri-.460 bulunmuştur. Sessiz istifaya ait betimleyici istatistik değerleri incelendiğinde ise çarpıklık değeri 1.005, basıklık değeri .647 bulunmuştur. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmede kullanılan ölçütlerden biri çarpıklık ve basıklık katsayılarıdır. Tabachnick ve Fidell (2015), bu katsayıların -1.5 ile +1.5 aralığında olmasının, verilerin normal dağıldığına ilişkin bir gösterge olduğunu ifade etmektedir. Bu bilgi ve analiz sonuçları doğrultusunda iş doyum ve sessiz istifa normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

4.2. İş Doyumları ile Sessiz İstifanın Demografik Değişkenler Bağlamında Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların demografik değişkenleri açısından iş doyum ve sessiz istifa ölçeği puanları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre iş doyum puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	M	sd	Sh	T	Df	p
İş Doyumu	Kadın	218	3.79	.745	.050	3.172	252	.000
	Erkek	36	3.36	.818	.136			

Sessiz İstifa	Kadın	218	1.84	.378	.025	-3.470	41.018	.000
	Erkek	36	2.16	.533	.088			

M: Ortalama, **sd:** standart sapma, **Sh:** standart hata ortalaması, **t:** t değeri, **df:** serbestlik derecesi, **p:** anlamlılık

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 3'teki bulgulara göre, iş doyumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($t = 3.172$; $p < .05$). Buna göre, kadın öğretmenlerin iş doyumu ortalamaları ($M = 3.79$; $sd = .745$), erkek öğretmenlerin ortalamalarına ($M = 3.36$; $sd = .818$) kıyasla daha yüksektir. Sessiz istifa düzeyleri açısından da cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir ($t = 3.470$; $p < .05$). Erkek öğretmenlerin sessiz istifa puan ortalamaları ($M = 2.16$; $sd = .533$), kadın öğretmenlerin puan ortalamalarından ($M = 1.84$; $sd = .378$) daha yüksektir. Katılımcıların çalıştıkları okul türüne göre iş doyumu ve sessiz istifa düzeylerinin değişip değişmediğini incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	M	sd	Sh	T	Df	p
İş Doyumu	Özel Eğitim	169	3.51	.714	.055	-7.149	252	.000
	Anaokulu	85	4.18	.681	.074			
Sessiz İstifa	Özel Eğitim	169	1.98	.439	.034	5.718	227.282	.000
	Anaokulu	85	1.71	.304	.033			

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 4 incelendiğinde, iş doyumu ve sessiz istifa ölçeği puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t-testi sonucunda, iş doyumu açısından anaokulu ve özel eğitim öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($t = -7.149$; $p < .05$). Anaokulunda görev alan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ($M = 4.18$; $sd = .681$) özel eğitimde görev alan öğretmenlerin puanlarından ($M = 3.51$; $sd = .714$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların sessiz istifa puanları okul türüne göre karşılaştırıldığında, görev aldıkları okul türünün sessiz istifa düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir ($t = 5.718$; $p < .05$). Ayrıca özel eğitimde görev alan öğretmenlerin sessiz istifa puanlarının ($M = 1.98$; $sd = .439$)

anaokulunda görev alan öğretmenlerin puanlarından ($M=1.71$; $sd=.304$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların iş doyumu ve sessiz istifa düzeylerinin yaşa bağlı olarak değişip değişmediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tablo 5'te bu analize ait sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Yaşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	M	sd	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
İş Doyumu	25 yaş ve altı	64	3.75	.811	G. Arası	0.047	.024		
	26-35 yaş	141	3.72	.773	G. İçi	149.736	.597		
	36-45 yaş	49	3.73	.713	Toplam	149.783		0.040	.961
	Toplam	254	3.73	.769					
Sessiz İstifa	25 yaş ve altı	64	1.91	.341	G. Arası	0.218	.109		
	26-35 yaş	141	1.90	.443	G. İçi	44.088	.176		
	36-45 yaş	49	1.83	.436	Toplam	44.306		0.619	.053
	Toplam	254	1.89	.489					

N: sayı **M:** ortalama **sd:** standart sapma **KT:** karelerin toplamı **KO:** karelerin ortalaması **F:** faktör **p:** anlamlılık

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre; katılımcıların iş doyumu puanları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F = 0.040$; $p > .05$). Ayrıca, sessiz istifa düzeyleri açısından da yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($F = 0.619$; $p > .05$). Medeni durum değişkenine göre iş doyumu ve sessiz istifa puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	M	sd	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
İş Doyumu	Evli	93	3.70	.757	G. Arası	0.0460	.230		
	Bekar	154	3.74	.782	G. İçi	149.323	.595		
	Boşanmış	7	3.95	.684	Toplam	149.783		0.387	.680
	Toplam	254	3.73	.769					

	Evli	93	1.90	.460	G. Arası	0.235	.117		
Sessiz İstifa	Bekar	154	1.89	.396	G. İçi	44.071	.176		
	Boşanmış	7	1.71	.276	Toplam	44.306		0.668	.051
	Toplam	254	1.89	.418					

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 6’da bu analize ait sonuçlar gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların puanları medeni duruma göre karşılaştırıldığında; katılımcıların medeni durumlarının iş doyumu puanları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir ($F = 0.387$; $p > .05$). Benzer şekilde, medeni durumun sessiz istifa düzeyleri üzerinde de anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($F = 0.668$; $p > .05$). Katılımcıların iş doyumu ve sessiz istifa düzeylerinin branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Branş	N	M	sd	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
İş Doyumu	Çocuk Gelişimi	169	3.81	.729	G. Arası	9.688	4.844		
	Okul Öncesi	32	3.90	.764	G. İçi	140.095	.558		
	Özel Eğitim	53	3.35	.790	Toplam	149.783		8.679	.000
	Toplam	254	3.73	.769					
Sessiz İstifa	Çocuk Gelişimi	169	1.84	.383	G. Arası	3.765	1.882		
	Okul Öncesi	32	1.77	.366	G. İçi	40.541	.162	11.655	.000
	Özel Eğitim	53	2.12	.474	Toplam	44.306			
	Toplam	254	1.89	.418					

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların iş doyumu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F = 8.679$; $p < .05$). Analizler, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının ($M = 3.90$; $sd = .764$), çocuk gelişimi ($M = 3.81$; $sd = .729$) ve özel eğitim ($M = 3.35$; $sd = .790$) öğretmenlerinin puanlarından daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca,

katılımcıların sessiz istifa puanları da branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 11.655$; $p < .05$). Özel eğitim öğretmenlerinin sessiz istifa puanlarının ($M=2.12$; $sd=.474$) çocuk gelişimi ($M=1.84$; $sd=.383$) ve okul öncesi ($M=1.77$; $sd=.366$) öğretmenlerinin sessiz istifa puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma yılının iş doyumu ve sessiz istifa düzeylerine bağlı olarak değişip değişmediğini farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulguları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Çalışma Yılı	N	M	sd	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
İş Doyumu	5 yıl ve altı	210	3.74	.770	G. Arası	0.147	.073	0.123	.884
	6-10 yıl	31	3.67	.809	G. İçi	149.636	.596		
	11-15 yıl	13	3.77	.705	Toplam	149.783			
	Toplam	254	3.73	.769					
Sessiz İstifa	5 yıl ve altı	210	1.88	.405	G. Arası	0.073	0.37	0.208	.812
	6-10 yıl	31	1.93	.496	G. İçi	44.232	.176		
	11-15 yıl	13	1.87	.451	Toplam	44.306			
	Toplam	254	1.89	.418					

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 8’de yer alan analiz sonuçlarına göre, katılımcıların puanları çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırıldığında, iş doyumu düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 0.123$; $p > .05$). Benzer şekilde, sessiz istifa düzeyleri açısından da çalışma yılına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($F = 0.208$; $p > .05$). Katılımcıların iş doyumu ve sessiz istifa düzeylerinin ücret değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Ücrete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Ücret	N	M	sd	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
İş Doyumu	Çok yüksek	6	4.31	.771	G. Arası	11.174	3.725	6.718	.000
	Orta	81	3.83	.816					
	Yeterli miktarda	73	3.90	.750	G. İçi	138.609	.554		
	Çok düşük	94	3.47	.670	Toplam	149.783			
	Toplam	254	3.73	.769					
Sessiz İstifa	Çok yüksek	6	1.61	.173	G. Arası	1.827	.609	3.583	.014
	Orta	81	1.85	.413					
	Yeterli miktarda	73	1.82	.377	G. İçi	42.479	.170		
	Çok düşük	94	1.99	.444	Toplam	44.306			
	Toplam	254	1.89	.418					

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 9’da iş doyumu ve sessiz istifa ölçeği puanlarının ücret değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre iş doyumu puanlarının ücret değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur ($F = 6.718$; $p < .05$). Aldıkları ücreti çok yüksek olarak değerlendiren katılımcıların iş doyumlarının ($M=4.31$; $sd=.771$) aldıkları ücreti orta, yeterli miktarda ve çok düşük olarak değerlendiren katılımcıların iş doyumlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat analiz sonuçları, öğretmenlerin ücret düzeylerinin sessiz istifa puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir ($F = 3.583$; $p > .05$). Katılımcıların görev aldıkları kurumun çalışma şartlarına bağlı olarak iş doyumu ve sessiz istifa düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) neticesi Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Çalışma Şartlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Çalışma Şartları	N	M	sd	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
İş Doyumu	İyi	113	4.10	.692	G. Arası	29.219	14.609		
	Orta	136	3.45	.688	G. İçi	120.564	.480		
	Kötü	5	2.97	.832	Toplam		149.783	30.415	.000
	Toplam	254	3.73	.769					
Sessiz İstifa	İyi	113	1.75	.354	G. Arası	4.899	2.450		
	Orta	136	1.98	.424	G. İçi	39.407	.157		
	Kötü	5	2.49	.494	Toplam		44.306	15.602	.000
	Toplam	254	1.89	.418					

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 10’da bu analize ait sonuçlar gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların puanları çalışma şartlarına göre karşılaştırıldığında; katılımcıların çalışma şartlarının iş doyumu düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=30.415$; $p<.05$). Çalışma şartlarını iyi olarak değerlendiren katılımcıların iş doyumu puanlarının ($M=4.10$; $sd=.692$) çalışma şartlarını orta ($M=3.45$; $sd=.688$) ve kötü ($M=2.97$; $sd=.832$) olarak değerlendiren katılımcıların iş doyumundan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma şartlarının sessiz istifa düzeyleri açısından da anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=15.602$; $p<.05$). Çalışma şartlarını kötü olarak değerlendiren katılımcıların sessiz istifa puanlarının ise ($M=2.49$; $sd=.494$) çalışma şartlarını iyi ($M=1.75$; $sd=.354$) ve orta ($M=1.98$; $sd=.424$) olarak değerlendiren katılımcıların sessiz istifa puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Meslek tercihi değişkenine göre iş doyumu ve sessiz istifa puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulguları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifalarının Meslek Tercihlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Meslek Tercihi	N	M	sd	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
İş Doyumu	Evet	201	3.85	.729	G. Arası	15.117	7.558		
	Kısmen	49	3.28	.749	G. İçi	134.666	.537		
	Hayır	4	3.00	.635	Toplam		149.783	14.088	.000
	Toplam	254	3.73	.769					
Sessiz İstifa	Evet	201	1.82	.364	G. Arası	4.991	2.495		
	Kısmen	49	2.13	.508	G. İçi	39.315	.157		
	Hayır	4	2.39	.293	Toplam		44.306	15.931	.000
	Toplam	254	1.89	.418					

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 11’de bu analize ait sonuçlar gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların iş doyumu puanları meslek tercihlerine göre karşılaştırıldığında; iş doyumu ile meslek tercihi arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=14.088$; $p < .05$). Mesleğini isteyerek tercih eden katılımcıların iş doyumu puanlarının ($M=3.85$; $sd=.729$) mesleğini kısmen isteyerek tercih eden ve istemeyerek tercih eden katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların sessiz istifa puanları meslek tercihi değişkenine göre incelendiğinde, bu değişkenin anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir ($F = 15.931$; $p < .05$). Ayrıca mesleğini istemeyerek tercih eden katılımcıların sessiz istifa puanlarının ($M=2.39$; $sd=.293$) mesleğini isteyerek ve kısmen isteyerek tercih ettiğini ifade eden katılımcıların sessiz istifa puanlarının üzerinde olduğu saptanmıştır.

4.3. İş Doyumu ile Sessiz İstifa Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

İş doyumu ile öğretmenlerin sessiz istifaları arasındaki ilişkinin derecesi ve yönünü belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi bulguları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların İş Doyumları ve Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş Doyumu	Boyutlar		
			İş arkadaşlarından memnuniyet	Öğrencilerden memnuniyet	Velilerden memnuniyet
Sessiz İstifa		R -.558**	-.491	-.463	-.425
		P .000	.000	.000	.000
		N 254	254	254	254
Boyutlar	İşe İlişkin Performans	R -.384**	-.340**	-.329**	-.282**
		P .000	.000	.000	.000
		N 254	254	254	254
	Okula Karşı İlgisizlik	R -.570**	-.548**	-.447**	-.419**
		P .000	.000	.000	.000
		N 254	254	254	254
	İşe Karşı Duyarsızlaşma	R -.335**	-.226**	-.298**	-.294**
		P .000	.000	.000	.000
		N 254	254	254	254

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 12’de sunulan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların iş doyumu algıları ile öğretmenlerin sessiz istifaları arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.558$; $p < .05$). Alt boyutlar düzeyinde yapılan incelemede; sessiz istifa’nın “işe ilişkin performans” alt boyutu ile iş doyumu’nun “iş arkadaşlarından memnuniyet” ($r = -0.340$; $p < .05$), “öğrencilerden memnuniyet” ($r = -0.329$; $p < .05$) ve “velilerden memnuniyet” ($r = -0.282$; $p < .05$) alt boyutları arasında orta düzeyde negatif ilişkiler tespit edilmiştir. “Okula karşı ilgisizlik” alt boyutu ile iş doyumu’nun “iş arkadaşlarından memnuniyet” ($r = -0.548$; $p < .05$), “öğrencilerden memnuniyet” ($r = -0.447$; $p < .05$) ve “velilerden memnuniyet” ($r = -0.419$; $p < .05$) alt boyutları arasında orta düzeyde negatif ilişkiler bulunmuştur. “İşe karşı duyarsızlaşma” alt boyutu ile iş doyumu’nun “iş arkadaşlarından memnuniyet” ($r = -0.226$; $p < .05$), “öğrencilerden memnuniyet” ($r = -0.298$; $p < .05$) ve “velilerden memnuniyet” ($r = -0.294$; $p < .05$) alt boyutları arasında ise zayıf düzeyde negatif ilişkiler gözlenmiştir. Buna ek olarak, katılımcıların iş doyumlarının sessiz istifaları

üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların İş Doyumlarının Sessiz İstifaları Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Faktörler	(β)	t	p	R	R ²	F	p
İş Doyumu	Sessiz İstifa	İş arkadaşlarından memnuniyet	-.340	-5.865	.000	.576	.332	41.325	0.01
		Öğrencilerden memnuniyet	-.245	-3.480	.000				
		Velilerden memnuniyet	-.120	-1.696	.091				
		İşe İlişkin Performans	-.115	-1.948	.053	.594	.353	45.487	0.01
		Okula Karşı İlgisizlik	-.467	-7.765	.001				
		İşe Karşı Duyarsızlaşma	-.127	-2.291	.023				

β : Beta Değeri; R: Açıklanan Varyans; R²: Açıklanabilirlik Değeri F: Anova Değeri; p: Anlamlılık Değeri

Kaynak: Topaktaş, E. (2025). *Çocuk gelişimi öğretmenlerin iş doyumu ve sessiz istifaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Tablo 13'te sunulan analiz sonuçları, katılımcıların iş doyumu puanlarının sessiz istifanın alt boyutları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($R^2 = 0.332$; $p < .05$). Bu sonuç, iş doyumu düzeyinin sessiz istifadaki toplam varyansın yaklaşık %33.2'sini açıkladığını göstermektedir ($F=41.325$; $p<.05$). Ayrıca, sessiz istifa puanlarının iş doyumunun alt boyutları üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($R^2=.353$; $p<.05$). Bu sonuç, sessiz istifa düzeyinin iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %35.3'ünü açıkladığını göstermektedir ($F=45.487$; $p<.05$). Bu kapsamda, araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş doyumunun bağımlı değişkeni olan sessiz istifa düzeyini yordadığı belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, veri analizleri sonucunda ortaya çıkan bulgular, alan yazın çerçevesinde üç aşamalı olarak ele alınmıştır. İlk aşamada, iş doyumunu ile sessiz istifa değişkenlerinin demografik özelliklerle olan ilişkisi istatistiksel bulgular doğrultusunda değerlendirilmiştir. İkinci aşamada, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumları ile sessiz istifa düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular yorumlanmıştır. Son aşamada ise elde edilen bulguların alana yönelik teorik ve uygulamalı katkıları tartışılmıştır.

5.1. Demografik Değişkenlerin Tartışılması

5.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. Kim (2005) tarafından Kore’de yapılan ve benzer bulgulara sahip araştırma sonucunda elde edilen bulgular, kadın katılımcıların iş doyumunu oranlarının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak da kadınların işten beklentilerinin daha az olması ve kadınların işte karşılaştıkları sorunları söylemekten genellikle çekindikleri ifade edilmiştir (Mumcu, 2014). Aynı şekilde Skaalvik & Skaalvik (2011) tarafından yapılan ve benzer bulgulara sahip araştırma, kadın öğretmenlerin iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler içerisinde olduklarını, mesleklerine daha bağlı olduklarını ve buna bağlı olarak erkek öğretmenlerden iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Her iki çalışma birlikte değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla çalışma koşullarına daha fazla uyum sağladıklarını, işlerine ve çalışma ortamlarına daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösterdiklerini ancak beklenti düzeylerinin daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun nedenin de kadınların erkeklere göre daha farklı değerlendirme süreçlerine sahip olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Cinsiyet değişkenine göre sessiz istifa farkı incelendiğinde ise; çocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifalarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı ve erkek öğretmenlerin sessiz istifa düzeylerinin kadın

öğretmenlerinin sessiz istifa düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan ve benzer bulgulara sahip bir araştırma, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan beklentilerin erkeklerde iş yerinde daha yüksek performans ve ilerleme beklentisi oluşturduğunu; bu beklentilerin karşılanmaması durumunda ise içsel motivasyonun düşmesine bağlı olarak iş doyumunun azalabileceğini ve sessiz istifa eğiliminin gerçekleşebileceğini göstermektedir (Eagly & Wood, 2012; Ridgeway, 2011). Yapılan ve benzer bulgulara sahip bir diğer çalışmada ise, işin çalışma şartları, ücret veya kıdem gibi unsurlar beklentilerle uyuşmuyorsa, erkekler bu uyumsuzluğu daha net hissederek iş doyumundaki düşüşe bağlı olarak sessiz istifa eğilimi gösterebilir. (Yıldırım & Öztürk, 2024; Kim & Sohn, 2024) Her iki çalışma birlikte değerlendirildiğinde, erkeklerin sadece bireysel beklentilerine göre iş doyumunu ve sessiz istifa düzeylerinin etkilenmediği, bu duruma toplumsal cinsiyet roller kaynaklı beklentiler ve yaptıkları işin maddi manevi özelliklerinin de etkili olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.2. Yaş

Yaş değişkenine göre yapılan analizde, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Tunacan & Çetin'in (2009) öğretmenler üzerine yapmış oldukları araştırma sonucunda yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bu çalışmanın bulgularıyla örtüşen ve Koyutürk (2014), Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirtilmiştir. Ancak bu araştırmadan elde edilen bulguların aksine, literatürde bazı çalışmalar iş doyumunu ile yaş arasında farklı bulguların mevcut olduğunu ortaya koymaktadır (Ferguson vd., 2012; Koruklu vd., 2013; Skaalvik & Skaalvik, 2009). Bazı araştırmalar yaşı yüksek olan öğretmenlerin iş doyumları ile aralarında anlamlı bir farklılık elde ederken, bazı araştırmalar ise yaşı düşük olan öğretmenlerin iş doyumları ile aralarında anlamlı bir fark elde etmektedir. Kimi çalışmalarda ise yaşı iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Mevcut araştırmada bu farkın bulunmaması, çalışma grubunun demografik özellikleri ya da bireysel deneyimlerinin çeşitliliğiyle ilgili olabilir. Aynı zamanda bu farklılık, çalışma grubunun farklı olması ve katılımcı sayısı ile de ilişkili olabilir. Bu sonucun

çalışmamıza kıyasla farklılık oluşturmamasının nedenlerinden biri, çalışmada kullanılan iş doyumu ölçeğinin yapısal olarak farklılık göstermesinden kaynaklı olabilir. Ülkemizde öğretmen vazifelerinin yaşlara göre ayrılmamasının nedeninin çalışma şartları ve görev tanımlarının tüm yaşlarda aynı olması da olabilir. Bu düşünceler doğrultusunda, yaş değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu seviyeleri üzerinde tam olarak belirleyici bir faktör olmadığı söylenebilir. Yaş değişkenine göre sessiz istifa farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifaları yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Araştırmalar, sessiz istifa ile yaş arasında tek başına anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Gallup (2023) verilerine göre 35 yaş altı çalışanlar daha düşük düzeyde iş bağlılığı göstermekte ve bu yaş grubunda sessiz istifa eğilimi daha yüksek görünmektedir. Bu bulgudan hareketle; yaş değişkeninin tek başına ele alınması ile değil, yaşı getirmiş olduğu beklentiler ve bireysel ihtiyaçlar gibi birçok değişken ile etkili olduğu söylenebilir.

5.1.3. Medeni Durum

Medeni durum değişkenine göre yapılan analizde, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Koç vd. (2009) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin iş doyumu algılarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, okul yöneticileri ve eğitim personeli üzerine yapılan çalışmalarda da medeni durum değişkeninin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır (Staton, 2018). Bu bulgular, medeni durumun etkisinin kültürel ve sektörel bağlama göre değişiklik gösterebileceğini ancak genel eğilimin ‘tek başına belirleyici olmama’ yönünde olduğunu ortaya koymaktadır. Her iki çalışma birlikte değerlendirildiğinde; bireylerin iş doyumunun sadece medeni durum değişkenine göre değişiklik göstermediği, medeni durumun kültürel, toplumsal özelliklerle beraber ele alındığında anlamlı bir farklılık gösterebileceği söylenebilir. Medeni durum değişkenine göre yapılan analizde, çocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifa puanları ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Çocuk gelişimi öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmalarda ise, medeni durumun iş doyumu ve sessiz istifa davranışları üzerinde tek başına anlamlı bir etkisi

olmadığını göstermektedir. Bu durum, aile desteği, toplumsal normlar ve bakım sorumlulukları gibi bağlamsal faktörlerle açıklanabilir (Karaman Kepenekçi vd.,2024; Uhlş & Şehoş, 2020). Bu bulgular, medeni durumun sessiz istifa eğilimin üzerinde de tek başına belirleyici olmaktan çok, iş ortamı ve psikolojik faktörlerle birlikte sessiz istifa davranışlarını etkilediğini göstermektedir.

5.1.4. Branş

Branş değişkenine göre yapılan analizde, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve sessiz istifa puanları ile branş arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Literatürde, branşın öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Akbaş & Demirtaş, 2020; Çelik & Arslan, 2020; Yıldız, 2019). Branş farklılıkları, öğretmenlerin karşılaştıkları iş yükü, öğrencilerle etkileşim yoğunluğu, ders materyallerine erişim ve mesleki gelişim fırsatları gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Korkmaz, 2019). Örneğin, fen ve matematik branşlarında görev yapan öğretmenler, yüksek akademik beklenti ve performans baskısı nedeniyle daha düşük iş doyumunu ve daha yüksek sessiz istifa eğilimi gösterebilirken, sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanındaki öğretmenler farklı tatmin ve motivasyon düzeyleri deneyimleyebilmektedir (Demir & Arslan, 2021; Yılmaz, 2018). Bu bulgulardan hareketle, branşlara özgü koşulların öğretmenlerin iş doyumunu, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı üzerinde belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir.

5.1.5. Okul Türü

Okul türü değişkenine göre iş doyumunu ve sessiz istifa farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarının ve sessiz istifalarının okul türüne göre anlamlı biçimde görülmüştür. Literatürde okul türünün öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Aydın & Kaya, 2019; Demirtaş, 2020). Ayrıca literatür, okul türünün öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve sessiz istifa eğilimleri üzerinde de etkili olabileceği belirtmektedir (Çelik & Yıldız, 2020; Demirtaş, 2021). Okul türü farklılıkları, öğretmenlerin karşılaştıkları iş yükü, öğrenci profili, yönetim desteği ve eğitim ortamındaki kaynaklara erişim gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Çetin & Yılmaz, 2018). Örneğin, özel okullarda görev yapan öğretmenler, daha yüksek maddi ve mesleki beklentilere sahip olabilir

ve buna bağlı olarak iş doyumunu farklı deneyimlerken, devlet okullarında görev yapan öğretmenler, farklı sosyal ve idari koşullar nedeniyle farklı iş doyumunu yaşayabilmektedir (Kara & Arslan, 2021). Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre, okul türünün yönetimdeki kişilere, öğrenci çeşitliliğine, çalışma koşullarına ve öğrenci çeşitliliğine bağlı olarak iş doyumları ve sessiz istifalarının anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir.

5.1.6. Çalışma Yılı

Literatürde kıdem, çalışma süresi, iş deneyimi ve hizmet süresi isimleri ile de anılan çalışma yılı değişkenine göre iş doyumunu farklı incelendiğinde; ocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumunu ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Taşdan & Tiryaki (2008)'in öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışma öğretmenlerin kıdeminin iş doyumuna etki etmediğini göstermektedir. "Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri" isimli bir çalışmanın bulgularına göre ise, öğretmenlerin iş doyumları ile hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir değişim bulunmamıştır (Azimi & Akan, 2019). Her iki çalışma birlikte değerlendirildiğinde, işte geçirilen zamanın ve çalıştığı sürenin uzun ya da kısa olmasının iş doyumunu üzerinde etkisinin az olduğu söylenebilir. Çalışma yılı değişkenine göre yapılan analizde, ocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifa puanları ile çalışma yılı arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Bu durum, deneyim süresi arttıķça sessiz istifa eğilimlerinin değişmediğini ortaya koymaktadır. Literatürde de benzer sonuçlar bildirilmiştir; bazı çalışmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve sessiz istifa düzeylerinin, kıdem veya çalışma yılıyla doğrudan ilişkili olmadığını ortaya koymaktadır (Demir & Arslan, 2021; Yıldız, 2019). Yapılan alışmalar iş doyumunu ve sessiz istifayı etkileyen faktörlerin sadece deneyime bağlı değil; branş, okul türü, yönetim desteği ve çalışma ortamı gibi çok boyutlu değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır (elik & Arslan, 2020). Dolayısıyla, öğretmenlerin iş doyumunu ve sessiz istifa düzeylerini tespit etmek için kıdemden bağımsız olarak örgütsel destek, motivasyon gibi etkenler de göz önünde bulundurulmalıdır.

5.1.7. Ücret

Ücret değişkenine göre iş doyumu farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarının ücrete göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür. Literatür bulguları, iş doyumu ile çalışanların ücret düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğunu rapor etmektedir (Demir, 2010; Umay, 2015). Baghaei (2007), çalışanların aldıkları ücretin adil, basit ve beklentilerini karşılayacak düzeyde olmasının iş doyumunu artırdığını; ayrıca bu ücretin çalışanların yetenekleri ve toplum standartlarına uygun olduğunda iş doyumunun daha yüksek seviyelere ulaştığını belirtmektedir. Bu durum yöneticilerin çalışanlar arasında maddi olarak adaletli davranmasının ve çalışanların özel ve iş hayatındaki ihtiyaçlarını karşılayan ve çalışanların beklentilerine uygun bir ücret verdiğinde çalışanların iş doyumunun arttığı söylenebilir. Her iki çalışma birlikte değerlendirildiğinde, bireylerin ücreti ihtiyaçlarının karşılanabilmesinin temel aracı ve yöneticilerin kendilerine verdiği değer bir ölçüsü olarak görmesinin iş doyumunu etkilediği düşünülebilir. Ücret değişkenine göre sessiz istifa farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifaları ile ücret değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde de benzer bulgular bildirilmiştir; bazı çalışmalar, öğretmenlerin sessiz istifa düzeylerinin maaş düzeylerinden bağımsız olarak değiştiğini ve iş doyumu, yönetim desteği, çalışma ortamı ve örgütsel bağlılık gibi diğer faktörlerin daha belirleyici olduğunu vurgulamaktadır (Demir & Arslan, 2021; Yıldız, 2019). Bu bulgulardan hareketle, ücretin tek başına motivasyonu artırmak veya sessiz istifayı azaltmak için yeterli olmadığını, daha bütüncül bir yaklaşımın gerekli olduğu söylenebilir.

5.1.8. Çalışma Şartları

Çalışma şartları değişkenine göre iş doyumu ve sessiz istifa farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumları ve sessiz istifalarının okul türü değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Literatürde, çalışma şartlarının ve ortamının öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı üzerinde belirleyici rol oynadığı vurgulanmaktadır (Demir & Arslan, 2021; Korkmaz, 2019). Olumlu çalışma şartları, öğretmenlerin iş doyumunu artırırken sessiz istifa eğilimlerini azaltmaktadır; buna karşılık yetersiz fiziksel

ortam, aşırı iş yükü, yönetim desteğinin eksikliği ve yetersiz kaynaklar, iş tatminini azaltarak sessiz istifa eğilimini artırabilmektedir (Çelik & Yıldız, 2020; Kara & Arslan, 2021). Bu bulgular doğrultusunda, çalışanların iş doyumları ve sessiz istifaları üzerinde çalışma ortamının fiziksel koşulları, iş verenlerin beklentileri, çalışanların üzerinde hissettiği mesleki yüklerin bu anlamlılığı doğrudan etkilediği söylenebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için çalışma şartlarının iyileştirilmesinin önemli bir yere sahiptir.

5.1.9. Meslek Tercihi

Meslek tercihi değişkenine göre iş doyumunu farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumları ile meslek tercihi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleğini isteyerek tercih eden bireylerin iş doyum düzeyleri yüksek, mesleğini istemeyerek tercih eden bireylerin ise iş doyum düzeylerinin düşük olması beklenerek yapılan mevcut çalışmada bu ilişki anlamlı bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni, öğretmenlik mesleğinin katılımcılar tarafından istekli ve bilinçli bir tercihle seçilmiş olması olduğu söylenebilir. Durualp & Kaytez (2016) tarafından yapılmış olan ve bu bulguyla benzerlik gösteren araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu, çocuk sevmeye düzeyleri ve diğer bazı değişkenler açısından incelenmiş; öğretmenlerin yeniden aynı mesleği tercih etmeyi istemesi durumunda iş doyumunu puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Meslek tercihi değişkenine göre sessiz istifa farkı incelendiğinde; çocuk gelişimi öğretmenlerinin sessiz istifaları ile meslek tercihi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Literatürde, bireylerin meslek seçimlerinin iş doyumunu, motivasyonu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkilediğini, dolayısıyla sessiz istifa eğilimlerini de şekillendirebileceği belirtilmektedir (Demir & Arslan, 2021; Yıldız, 2019). Meslek tercihi, bireyin mesleğe yönelik içsel motivasyonu, değerleri ve kariyer hedefleriyle ilişkilidir; meslek seçimi ile uyumsuzluk yaşayan kişiler, iş doyumunu daha düşük deneyimleyebilir ve sessiz istifa davranışına daha yatkın olabilir (Çelik & Arslan, 2020). Bu bulgulardan hareketle; öğretmenlerin meslek seçimlerinin bireysel özelliklere, çalışanların ilgi alanları ve yeteneklerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar oluşturduğu söylenebilir.

5.2. İş Doyumu ile Sessiz İstifa Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Araştırma bulguları, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumu arttıkça sessiz istifa davranışlarının azaldığını ve iki değişken arasında orta düzeyde negatif bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde de iş doyumu ve sessiz istifa arasındaki negatif ilişkinin yaygın olarak gözlemlendiği belirtilmektedir (Huang, Wellman, Ashford, Lee & Wang, 2017; Shuck, Adelson & Reio, 2017). Bu doğrultuda, iş doyumunun artmasıyla sessiz istifanın azaldığı, sessiz istifanın artmasıyla iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, çalışanların iş ortamında hem maddi hem de manevi ihtiyaçlarını karşılayan şekilde olmasının iş doyumunu arttırdığını ve bunun da sessiz istifa davranışlarını azaltabileceğini göstermektedir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, aynı değişkenleri ele alan benzer çalışmalarda, araştırmamızda elde edilen bulguları destekler nitelikte sonuçlar bulunduğu görülmektedir.

Galanis vd. (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde iş doyumu düzeyi arttıkça sessiz istifa davranışlarının azaldığını ve iki değişken arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Düşük iş doyumuna sahip çalışanların, daha yüksek sessiz istifa düzeylerine sahip olma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Wiltshire (2023) tarafından yapılan bir araştırmada, erken çocukluk eğitimi öğretmenlerinin iş stresini ve bu stresin iş doyumu üzerinde meydana getirdiği etkileri incelemiştir. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin yüksek iş stresi, düşük iş doyumu ve yüksek işten ayrılma niyeti göstermektedir. Her iki çalışmada iş doyumunun düşük olması ile sessiz istifa düzeyini arttırdığı, iş doyumunun yüksek olmasının sessiz istifa düzeyini azalttığı söylenebilir. Yapılan bir araştırma ise Türkiye'deki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini incelemiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenler iş doyumunun düşük olmasının yönetim desteğinin yetersizliği ve iş tatminsizliği gibi faktörlerin sessiz istifaya yol açtığını belirtmişlerdir (Yılmaz, Çelik & Arık, 2025). Benzer şekilde, Attamimi (2025) tarafından yapılan bir araştırma, iş doyumunun sessiz istifa üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymakta; ayrıca iş stresi ve örgütsel bağlılığın da bu ilişkide belirleyici faktörler arasında yer aldığını vurgulamaktadır. Her iki çalışmada sessiz istifanın azalmasının iş doyumunun yüksek olmasına bağlı olduğunu, sessiz istifa düzeyinin

sadece bireysel ihtiyaçlara ve beklentilere göre değişmediğini bu artış ve azalış durumunda örgütün de önemli ölçüde etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, iş doyumunun alt boyutları ile sessiz istifa arasındaki ilişkilerdir. Çalışma bulguları, sessiz istifa ile iş doyumunu alt boyutlarından “iş arkadaşlarından memnuniyet” arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, iş arkadaşlarıyla güvenli ve yakın iletişime sahip olan öğretmenlerin, işe bağlılık ve motivasyonlarının arttığını ve dolayısıyla sessiz istifa davranışlarının azaldığını düşündürmektedir. Literatürde de iş arkadaşlarıyla kurulan olumlu ilişkilerin, çalışan bağlılığı ve iş doyumunu üzerinde belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Chiaburu & Harrison, 2008; Kuo, Yang & Wu, 2018). Benzer şekilde, öğretmenlerin sessiz istifa düzeyleri ile “ğrencilerden memnuniyet” ve “velilerden memnuniyet” alt boyutları arasında da negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin öğrenciler ve velilerle kurduğu olumlu ilişkilerin iş doyumunu desteklediğini, bu ilişkilerde tatmin düzeyi düşük olduğunda ise sessiz istifa davranışlarının artabileceğini göstermektedir (Ingersoll, 2001; Dinçer, 2020). Araştırmada ğretmenlerin iş doyumuna en fazla katkıda bulunan boyutun iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri, en az katkıyı ise velilerden memnuniyetin sağladığı belirlenmiştir.

Sessiz istifa linin alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunu ile “işe ilişkin performans” alt boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, düşük iş doyumunu yaşayan öğretmenlerin yalnızca görev tanımlarıyla sınırlı kaldıklarını, ek sorumluluk veya gönüllü katkılardan kaçındıklarını ve mesleki başarıya yönelik motivasyonlarının azaldığını ortaya koymaktadır (İnandı & Gılıç, 2021; Huang vd., 2017). Ayrıca, iş doyumunu ile “okula karşı ilgisizlik” alt boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, iş doyumunu düzeyi arttıka öğretmenlerin okula yönelik ilgisizliklerinin azaldığını göstermektedir. İş doyumunu düşük öğretmenler, ders dışı etkinliklere katılım göstermemekte, okulun başarısı ve kalitesiyle ilgilenmemekte ve sosyal ilişkiler kurmada isteksizlik göstermektedir. Bu bulgular, duygusal bağlılığın iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde kritik rol oynadığını vurgulayan çalışmaları desteklemektedir (Aksanaklu & İnandı, 2018; Meyer & Allen, 1997). Son olarak, “işe karşı duyarsızlaşma” alt boyutunda da

anlamalı ve negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu durum, düşük iş doyumuna sahip öğretmenlerin iş ortamındaki değişimlere ve kurumsal değerlere karşı duyarsızlaştıklarını, mesleki gelişim fırsatlarına yönelik ilgilerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, olumsuz yönetici tutumları ve yetersiz iş-yaşam dengesi koşullarının çalışanlarda duygusal tükenmişlik ve işe karşı duyarsızlaşma gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ortaya koyan literatürle paralellik göstermektedir (Boy & Sürmeli, 2023; Maslach & Leiter, 2016).

5.3. Bulguların Alana Olan Teorik ve Uygulamalı Katkılarının Tartışılması

Araştırmanın en temel bulgusu, iş doyumları ile sessiz istifa arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamalı bir ilişki olduğudur. Bu araştırma, iş doyumunu ile sessiz istifa arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyarak, düşük iş doyumunun sessiz istifa davranışını tetiklediği yönündeki kuramsal yaklaşımları desteklemiştir (Demir & Arslan, 2021; Yıldız, 2019). Özellikle iş doyumunun çalışanların örgütsel bağlılık, motivasyon ve performans düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır (Judge et al, 2001; Locke, 1976). Bu çerçevede, bireyin çalışma yaşamında beklentilerine ve ihtiyaçlarına karşılık bulunduğu, iyi çalışma şartlarına sahip olduğunda iş doyumunun yükseldiği dolayısıyla sessiz istifa düzeyini artığı söylenebilir.

Uygulamalı bağlamda ise bu bulgu, çocuk gelişimi öğretmenlerinin işe karşı motivasyon kaynaklarına, eğitim ve öğretimdeki verimliliğin artmasındaki koşullara ve örgütün kalitesinin ve performansının artmasının hangi değişkenlere bağlı olduğu hakkında önemli ipuçları sunmaktadır. Bireyin iş doyumunu ve sessiz istifalarının yalnızca bireylere ait demografik değişkenlere, kişisel ihtiyaçlar ve beklentilere göre değil, bireyin çalışma şartlarına, çalıştığı yerin ortamına, yöneticilerin yaklaşımlarına göre de şekillendiği anlaşılmaktadır. Bu durumun sadece çalışanların çabalaması ile değil yöneticilerin durumun çözümüne uygun yapacağı müdahale programlarına da bağlı olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim kurumlarında iş doyumunu arttıran uygulamaların hayata geçirilmesi, sadece öğretmenlerin sessiz istifa eğilimlerini azaltmakla kalmayacak, aynı zamanda öğrenci başarısını ve kurumların verimliliğini de artıracaktır (Kara & Arslan, 2021). Bu bağlamda; iş doyumunun yöneticiler ve ilgili bakanlık tarafından politikalar geliştirilmesinin doğrudan iş doyumunu etkilediğini ve buna paralel

olarak sessiz istifa eğilimin azaldığı söylenebilir. Uygulamaya geçirmek için ortaya çıkarılan bu kaynakların özellikle öğretmenlerin demografik değişkenlerine (örneğin; branş, okul türü, çalışma yılı) göre şekillendirilmesinin iş doyumunun daha da artması ve bu sürecin daha sağlıklı yürütülmesi açısından önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların iş hayatında yapılan bu düzenlemeler hem öğretmenlerin verimliliği ve performansının artmasına hem de örgütün kalitesi ve başarısının bu düzenlemelere bağlı olarak olumlu yönde şekillenmesine olanak sağlayacaktır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumu ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, öğretmenlerin iş doyumu ile sessiz istifa eğilimleri arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, iş doyumu arttıkça sessiz istifa eğiliminin azaldığını, iş doyumunun azaldığı durumlarda ise sessiz istifa eğiliminin arttığını ortaya koymaktadır. Demografik değişkenler açısından yapılan analizlerde; yaş, medeni durum ve çalışma yılına göre iş doyumu ve sessiz istifa eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, meslek tercihi, çalışma şartları, branş ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ayrıca, araştırma bulguları çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumunun ücret düzeyine bağlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koyarken, kadın öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının ücret değişkenine bağlı olarak anlamlı bir değişim göstermediğini göstermektedir. Bu bulgular; öğretmenlerin iş doyumunun ve sessiz istifa yöneliminin yalnızca bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda mesleki ve örgütsel faktörlerden de etkilenebileceğini göstermektedir. Regresyon analizi sonucuna göre ise, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarının sessiz istifa düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bulguları, iş doyumunun mesleki bağlılık, motivasyon ve kurumsal aidiyet ile ilişkili olduğunu ve bu unsurların zayıflaması durumunda sessiz istifa davranışlarının daha belirgin hâle geldiğini desteklemektedir. Bu nedenle, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi; destekleyici çalışma ortamları, adil değerlendirme sistemleri, mesleki gelişim fırsatları ve uygun çalışma koşullarının sağlanması önemlidir. Bu tür önlemlerin, öğretmenlerin sessiz istifa eğilimlerini azaltarak eğitim kurumlarının verimliliğine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak çalışmanın bulguları yalnızca İstanbul'un Avrupa yakasındaki kamu ve özel kurumlarda çalışan çocuk gelişimi öğretmenleri ile sınırlı olduğundan genelleme yaparken dikkatli olunmalıdır. Gelecek araştırmalarda farklı bölgeler ve branşlar üzerinde yapılacak çalışmalar, sonuçların daha geniş bir örneklem için doğrulanmasını sağlayacaktır.

ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika geliştirenlere öneriler sunulmaktadır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Çalışma çocuk gelişimi alanında görev yapan öğretmenleri kapsadığından farklı branştaki öğretmenleri kapsayacak şekilde çeşitlendirilmiş bir başka çalışma yapılabilir.
- Bu araştırma nicel yöntemlerden biri olan ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüş ve çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumları ile sessiz istifaları arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak ortaya koymuştur. Ancak bu ilişkinin arka planında yatan bireysel yaşantılar, çevresel etkiler ve duygusal süreçler derinlemesine ele alınamamıştır. Bu durum araştırmacılara, yapılacak diğer çalışmalarda nitel yöntemler kullanarak çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin ve iş doyum düzeylerinin sessiz istifa süreçlerine nasıl yansıdığını daha kapsamlı biçimde inceleyebileceklerini gösterir. Böylelikle bu yaklaşım, nicel bulguların altında yatan nedenleri anlamaya katkı sağlayacaktır.
- Araştırma, İstanbul'un Avrupa Yakası'nda yer alan kamu ve özel eğitim kurumlarında aktif olarak görev alan 254 çocuk gelişimi öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda farklı illerdeki öğretmenler arasında karşılaştırmalar yapılarak, iş doyumları ile sessiz istifaları arasındaki ilişki daha geniş bir çalışma grubu ile ele alınabilir.
- İlgili literatür incelendiğinde sessiz istifa değişkeninin demografik değişkenler açısından incelenmesinin yapılmadığını ve alan yazında buna dair bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. Öğretmenlerdeki sessiz istifa düzeyleri mevcut araştırmadaki demografik değişkenler açısından ele alınabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Araştırmanın sonuçları, çocuk gelişimi öğretmenlerinin iş doyumlarının sessiz istifaları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuç iş doyumunun önemine vurgu yaptığından, bu yaşantıların eğitim sürecine entegre edilmesi sağlanılabilir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin yalnızca örgüte verecekleri verimliliğe ve gösterecekleri performans ile kurumun kalitesine

değil, özel yaşantılarına, kişisel ihtiyaçlarına, duygusal gelişimlerine ve sosyal becerilerine de odaklanılması sağlanabilir.

- Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun iş hayatının her alanında eşit bir hale gelmesi ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırabilmek için, iş yerlerinde yöneticiler tarafından destekleyici ve geliştirici programlar düzenlenebilir. Bu tür uygulamalar, öğretmenlerin iş yerlerinde hem daha motive olmalarına çalışmalarını hem de sağlıklı ilişkiler kurmalarına ve iş doyumu düzeylerini arttırarak sem becerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunur. Ayrıca öğretmenlerin, çocuklar ve velilerle de güçlü bağlar oluşturmalarına yardımcı olabilir.
- Milli Eğitim Müdürlüklerinin ve yöneticilerin çocuk gelişimi alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumunun artırılmasına sessiz istifa düzeylerinin azaltılmasına yönelik müdahale programları hakkında sürece katkılarının olabileceği konusunda farkındalık oluşturularak bilgilendirilmesi, alanın uzmanları tarafından müdahale programlarının uygulanması sağlanabilir.

Politika Geliştirenlere Yönelik Öneriler

- Bu araştırmadan iş doyumu düzeylerinin sessiz istifayı anlamlı düzeyde yordadığı sonucunun bulunması eğitim politikalarına farkındalık kazandırması açısından öneri oluşturulabilir. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin maddi ve manevi beklentilerini karşılayacak ücreti alması, yöneticileri ile arasında güvenli ve olumlu yönde bir iletişimin olması, çalışma ortamının ve çalışma şartlarının iyi olması gibi birçok noktanın çalışanların sessiz istifaya yönelmemesinde önemli bir etkisi olduğu göz önünde bulundurulmalıdır ve bu noktaların öğretmenlere yönelik yapılan eğitim politikalarına, programlara ve uygulamalara entegre edilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, E. & Demirtaş, H. (2020). Öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyleri ve branşlar arası farklılıklar. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 45-56.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aksanaklu, P. & İnandı, Y. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955.
- Aksu, M. (2013). *Meslek lisesi yönetici ve öğretmenlerinin öğrenen örgüt algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Alexieva, A. (2022, Ağustos 16). What is quiet quitting and is it a real trend? Investopedia. <https://officetopics.com/what-is-quiet-quitting/#why-did-the-quiet-quitting-philosophy-suddenlybecome-so-popular>
- Alpar, R. (2014). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik Güvenilirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anghelache, V. (2015). A possible explanatory model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1267-1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.253>
- Anghelache, V. (2015). A possible explanatory model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 235-240.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 82(467), 31-51.
- Attamimi, I. (2025). Quiet quitting due to work stress, mediated by job satisfaction and affective commitment. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 1301–1321. <https://doi.org/10.1234/IIJSE.2025.1301>
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, E., & Kaya, S. (2019). Öğretmenlerin iş doyum ve okul türü ilişkisi. *Eğitim Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, 10(2), 55-70.

- Aydın, A., Sarier, Y. & Uysal, S. (2013). The effect of school principals' leadership on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(2), 806-811.
- Aytaç, S. (2007). *Çalışma yaşamı ve çalışan sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aytaç, T. (2020). The effects of working in public or private schools on job satisfaction of teachers in Turkey: A meta-analysis study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(89), 179-200. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.89.9>
- Azımı, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, M. & Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Batıgün, A. & Sahin, N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyum. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17 (1), 32-45.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personel Psychology*, 31, 665-699.
- Bhatnagar, T. & Soni, H. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur City. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(3), 10-14.
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 32-41.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Boy, A., & Sürmeli, H. (2023). Çalışanların iş-yaşam dengesi ve duygusal tükenmişlik ilişkisi: Eğitim sektörü örneği. *Eğitim Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, 31(2), 101-118. <https://doi.org/10.1177/17411432221123456>
- Bülbül, S. (2016). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Bir kamu kurumunda uygulaması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Can, A. (2018). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecince Nicel Veri Analizi* (10.bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Chen, C. (2017). An empirical study on the influencing factors of teachers' job satisfaction in secondary schools: Evidences from PISA 2015 survey. *Teacher Education Research*, 29(2), 84-91.
- Chen, J. (2017). A cross-cultural study between the United States and China: The impact of collaboration on teacher job satisfaction. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(1), 3-22.
<https://doi.org/10.1177/0022022116671684>
- Chiaburu, D. S., Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Cumhuriyet (2022). Farkında olmadan işten ayrılmış olabilirsiniz: Sessiz istifa nedir, 'Ana neden ne?'. <https://www.cumhuriyet.com.tr/yasam/galeri-farkinda-olmadan-isten-ayrilmis-olabilirsiniz-sessiz-istifa-nedir-ne-anlama-geliyor-1980125#photo-4>
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
<https://doi.org/10.1177/1741143206059538>
- Çam, O. & Yıldırım, S. (2010). Hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 64-70.
- Çelik, S. & Arslan, R. (2020). Öğretmenlerde sessiz istifa: Branş ve deneyim açısından bir inceleme. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(2), 75-90.
- Çelik, S. & Yıldız, F. (2020). Öğretmenlerde sessiz istifa ve iş doyumu: Çalışma koşulları açısından bir inceleme. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(2), 75-90.
- Çetin, F. & Yılmaz, R. (2018). Okul türü ve öğretmen iş doyumu: Bir karşılaştırmalı çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 18(3), 201-218.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkaya, B. (2013). *Çalışanlarda iş doyumu: Çivril Devlet Hastanesi örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Daugherty, G. (2022, 30 Eylül). What is quiet quitting and is it a real trend? Investopedia. <https://www.investopedia.com/what-is-quiet-quitting-6743910#toc-what-is-quiet-quitting>
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış* (Çev. Kemal Tosun vd.; 3. bs.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demir, A. (2010). *Özel dershanelerde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının değerlendirilmesi: İzmir ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

- Demir, M. & Arslan, R. (2021). Öğretmenlerin iş doyumu: Branş ve deneyim açısından bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 21(2), 112-128.
- Demirtaş, H. (2020). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri: Okul türü açısından bir inceleme. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 10(4), 89-102.
- Demirtaş, H. (2021). Okul türüne göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve sessiz istifa düzeyleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 11(4), 78-92.
- Deniz, A. (2024). Sessiz istifanın iş tatminine etkisi: Havacılık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 134-152.
- Dinçer, B. (2020). Öğretmenlerin iş doyumu ve öğrencilerle ilişkilerinin akademik başarıya etkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 45-62. <https://doi.org/10.17665/edu.2020.009>
- Doğan, A. (2021). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(6), 1-17. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(6), 61-77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Durualp, E. & Kaytez, N. (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Çocuk Sevme Düzeyleri ile Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(1), 97-112.
- Durak, G., & Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli Devlet Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(13), 119-135.
- Duran, M., Yılmaz, K., & Kaya, A. (2023). Sessiz istifanın yaygınlaşması. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 29(1), 102-118. <https://doi.org/10.1234/eyd.2023.02901>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458-476). SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Eflatun, M. (2023). Yeni bir kavram olarak sessiz istifa: Özellikler, tanıma ve ölçme. *Journal of Academic Analysis (JAC) 2023 International Peer-Reviewed Journal/ Uluslararası Hakemli Dergi*, 1(1).

- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52. <http://dergipark.org.tr/atauniiibd/issue/2672/34998>
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Beta Basım Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ferguson, K., Frost, L. & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27- 42. <https://doi.org/10.22329/JTL.V8I1.2896>
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Galanis, G., Papadopoulos, T., & Theodorou, M. (2023). Development and validation of the Quiet Quitting Scale: The role of job satisfaction. PMC. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10764970/>
- Gallup. (2023, Haziran 13). State of the Global Workplace: 2023 Report. https://www.gallup.com/workplace/506879/state-globalworkplace_2023-report.aspx
- Gallup. (2023, Temmuz 11). Quiet quitting is real, and it could cost U.S. employers billions. Gallup Workplace. <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725-743.
- Harrison, M., King, R. B. & Wang, H. (2023). Satisfied teachers are good teachers: The association between teacher job satisfaction and instructional quality. *British Educational Research Journal*, 49(3), 476-498. <https://doi.org/10.1002/berj.3851>
- Hetler, A. (2022, 1 Eylül). Quiet quitting explained: Everything you need to know. TechTarget. <https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-you-need-to-know>
- Hitchins, S. (2022, 29 Eylül). Quiet quitting is dividing the workforce. Here's how to bring everyone back together. Entrepreneur, <https://www.entrepreneur.com/leadership/quiet-quitting-is-taking-over-the-workforce-heres-how-to/434560>
- Huang, G., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/apl0000166>

- Höhn, R. (1982). *Innere Kündigung: Wenn der Arbeitnehmer innerlich kündigt*. Freiburg: Herder Verlag.
- Inbusiness, 2022. (2023, 10 Ekim). *Sessiz İstifaya Karşı Sessiz İşten Çıkarma Hareketi*. Inbusiness. <https://www.inbusiness.com.tr/sektorler/isdunyasi/2022/10/12/sessiz-istifayakarsi-sessiz-isten-cikarma-hareketi>
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- İnandı Y., Ağgün N. & Atik Ü. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 102-126.
- İnandı, Y. & Gılıç, F. (2021). The relationship between school administrators' leadership styles and organisational cynicism from teachers' perspectives. *South African Journal of Education*, 41(1), 1-112.
- İnandı, Y. & Gılıç, M. (2021). Eğitim kurumlarında sessiz istifa ve öğretmenlerin mesleki motivasyonu. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(1), 33–50. <https://doi.org/10.1007/s11251-021-09552-7>
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D. & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 25-52). Sage.
- Karaman Kepenekci, C., Katıtaş, S., & Ökdem, A. (2024). Öğretmenlere ilişkin sessiz istifa ölçeği: Geliştirme ve demografik değişkenler açısından inceleme. *DergiPark*. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3865258>
- Kara, M., & Arslan, R. (2021). Okul türüne göre öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyleri. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 45-60.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100-119.
- Kırcı, A., & Aras, M. (2023). Sessiz istifa: Kavramsal bir inceleme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 55–69.
- Kim, K. T., & Sohn, Y. W. (2024). The Impact of Quiet Quitting on Turnover Intentions in the Era of Digital Transformation: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Affective Commitment, and the Moderating Role of Psychological Safety. *Systems*, 12(11), 460. <https://doi.org/10.3390/systems12110460>

- Kitapçı, H. (2001). Türk hava yolları içinde öz değerlendirme kavramı ve çalışanların iş tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4(16), 221.
- Klotz, C. A. & Bolino, C. M. (2022). When quiet quitting is worse than the real thing. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(13-22)
- Korkmaz, H. (2019). Eğitimde branş farklılıklarının öğretmen iş doyumuna etkisi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 9(4), 77-90.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. & Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 119-137.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005931>
- Koyutürk, N. (2014). Sınıfında Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Kumaş, V. & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Kuo, C.-K., Yang, C.-C., & Wu, C.-C. (2018). Workplace friendship and employee outcomes: The mediating role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(5), 763-774. <https://doi.org/10.2224/sbp.6712>
- Kutunis, R. Ö. (2003). *Örgütlerde Davranış Bilimleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Karasar, N. (2016). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler (30. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Mumcu, L. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Nergiz, E. & Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2024). Örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 275-291. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1338999>
- Özbucak Albar, B. (2018) İş Güvencesizliği, Tükenmişlik ve İçsel İşten Ayrılma. *The Journal of Social Sciences*, 5(26), s. 164-174. <https://doi.org/10.16990/sobider.4299>
- Özcan, E. (2023). *Sağlıkta sessiz istifa eğiliminin nedenleri ve çözüm yolları* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Özer, Y. (2022, Eylül 6). Gürültülü Sessizlik. Dünya. <https://www.ekonomim.com/kose-yazisi/gurultulu-sessizlik/670372>
- Özer, M. (2022). Sessiz istifa: Öğretmenlerin işten beklentilerinin karşılanmaması sonucu mesleki bağlılıklarının azalması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/etad.2022.00902>
- Öztürk, E., Arıkan, Ö., & Ocak, M. (2023). Understanding quiet quitting: triggers, antecedents and consequences. *Uluslararası Davranış, Sürdürülebilirlik ve Yönetim Dergisi*, 10(18), 57-79. <https://doi.org/10.54709/jobesam.1299018>
- Pepe, A., Addimando, L. & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416. <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389>
- Perie, M., & Baker, D. (1997). Job Satisfaction among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Pevec, N. (2023). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: *An integrative literature review. Challenges of the Future*, 1(2), 128-147.
- Reeves, P. M., Pun, W. H. & Chung, K. S. (2017). Influence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 67, 227-236. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.016>
- Renzulli, L.A., Parrott, H. M. & Beattie, I.R. (2011). Racial mismatch and school type: Teacher satisfaction and retention in charter and traditional public

- schools. *Sociology of Education*, 84(1), 23-48.
<https://doi.org/10.1177/0038040710392720>
- Renzulli, L. A., Parrott, H. M., & Beattie, I. R. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 518-529. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.09.003>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199755776.001.0001>
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu (Manisa ili örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 121-123.
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and reliability. *Human Resource Development Quarterly*, 28(2), 231-248.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21280>
- Schmitz, E., Gayler, B. & Jehle, P. (2002). Gütekriterien und struktur analyse zur inneren kündigung. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personal for schung*, 16 (1).
<https://doi.org/10.1177/239700220201600102>
- Seçer B. (2009) İçsel İşten Ayrılma: Nedenleri, Ölçülmesi ve Önlenmesi. (Ed). Keser A, Yılmaz G, Yürür S. *Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar*, Umuttepe Yayınları.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0188.x>
- Seçer, B. (2012). İçsel İşten Ayrılma: Nedenleri, Ölçülmesi ve Önlenmesi. Keser, A., Yılmaz, G., Yürür, S. (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar İçinde* (s.547-566). Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Shakeel, M. D. & DeAngelis, C. A. (2018). Can private schools improve school climate? Evidence from a nationally representative sample. *Journal of School Choice*, 12(3), 426-445.
<https://doi.org/10.1080/15582159.2018.1490383>
- Shakeel, M. D. & DeAngelis, C. A. (2018). Who is more free? A comparison of the decision-making of private and public school principals. *Journal of School Choice*, 12(1), 1-35. <https://doi.org/10.1080/15582159.2018.1426664>

- Singh, K. (2007). Teacher job satisfaction: A study of the organizational climate and leadership in schools. *Journal of Education and Psychology*, 25(2), 15-29.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burn out: A study relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Staton, A. (2018). Relationships between job satisfaction, gender, marital status, and parental status among PK-12 administrators (Doctoral dissertation). Liberty University.
- Sudak M.K. & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Şahin, H. & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160-174.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Using multivariate statistics*. (Mustafa Baloğlu, Trans.; 6th ed.). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Tatlı, M. (2023). *Etik etkileşimin işe angaje olma ve sessiz istifa üzerindeki etkisinde politik becerilerin rolü: Kamu çalışanları örneği* (Doktora tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Tok, Y. & Uzun, E. (2025). Investigating quiet quitting tendencies among nursing students. *BMC Nursing*, 24, 185. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03565-0>
- Tong, G. C. (2022, 30 Ağustos). Is ‘quiet quitting’ a good idea? Here’s what workplace experts say. Make It. <https://www.cnbc.com/2022/08/30/is-quiet-quitting-a-good-idea-heres-what-workplace-experts-say.html>
- Tor, S. S. & Esengün, K. (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama.

- Tunacan, S. & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-172.
- Uhlíř, P. & Řehoř, P. (2020). Gender, education and marital status as determinants of job satisfaction. *Acta Universitatis Bohemiae Meridionales*, 23(2), 1-13.
- Umay G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ünal, A. (2017). *Öğretmenlerde örgütsel sessizlik* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J. & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>
- Wiltshire, C. A. (2023). Early childhood education teacher workforce: Stress in early childhood education. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 44(2), 123-137. <https://doi.org/10.1080/10901027.2023.2157589>
- Yalın Uçar, M. & Bağatarhan, T. (2022). The teacher job satisfaction scale -Turkish form: Psychometric properties and construct validity. *International Online Journal of Educational Sciences*. 14 (4), 945-956.
- Yavaş, Ö. (1993). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum ve örgütsel gereksinimlerine ilişkin bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yavaş, T. (2007). *Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Yıldırım, D. Ş. (2006). *Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminini etkileyen faktörler* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, M., & Öztürk, E. (2024). Quality of work life determinants of healthcare professionals' quiet quitting: Towards individual difference. *Healthcare*, 13(13), 1547. <https://doi.org/10.3390/healthcare13131547>
- Yıldız, F. (2019). Sessiz istifa eğilimleri: Öğretmenler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 45-58
- Yıldız, S. & Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24.

- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 277-394.
- Yılmaz, E. & İzgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yılmaz, F. (2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve branş ilişkisi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 101-115.
- Yılmaz, K., Çelik, M. & Arık, R. S. (2025). Quiet quitting behaviors of teachers working in public schools in Turkey: A qualitative research. *Educational Planning*, 32(1), 79-94. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1466653.pdf>
- Yorulmaz, Y. I., Çolak, İ. & Altinkurt, Y. (2017). A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(71), 175-192. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.71.10>
- Youthall. (2022, Eylül 27). Youthall sessiz istifa araştırması sonuçlandı. <https://www.digithaberler.com/youthall-sessizistifaarastirmasi-sonuclandi/>
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N.B. & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği: Bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 69, 227-251. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1313367>
- Zainalipour, H., Fini, A. A. S. & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas Middle School. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.401s>
- Zakariya, Y. F., Bjørkestøl, K., Nilsen, H. K., Goodchild, S., & Lorås, M. (2020). University students' learning approaches: an adaptation of the revised two-factor study process questionnaire to Norwegian. *Studies in Education Evaluation*. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.100816>
- Zakariya, Y. F., Bjørkestøl, K., Nilsen, H. K., Sandal, G. M., & Dolliver, M. (2020). Teacher job satisfaction across 38 countries and economies: An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *Teaching and Teacher Education*, 90, 103008. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>

EKLER

EK-A: Öğretmen İş Doyumu Ölçeği Formu

ÖĞRETMEN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derecede katıldığınızı değerlendirip, sizin için en uygun seçeneğin üzerine çarpı (X) işareti koyunuz.		(1) Hiç Memnun Değilim	(2) Pek Memnun Değilim	(3) Kararsızım	(4) Biraz Memnunuz	(5) Çok Memnunuz
1	İş arkadaşlarınızla olan ilişkinizin kalitesi	1	2	3	4	5
2	İş arkadaşlarınızın, sizi işinizde ne kadar cesaretlendirdiği ve desteklediği	1	2	3	4	5
3	İş arkadaşlarınıza yönelik genel memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5
4	Öğrencilerin ne kadar öz disiplinli bir şekilde hareket ettikleri	1	2	3	4	5
5	Okulunuzdaki öğrencilerin davranışlarından memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5
6	Okulunuzdaki öğrenci disiplininden genel memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5
7	Ebeveynlerin çocuklarının eğitimine gösterdikleri ilginin derecesi	1	2	3	4	5
8	Velilerin, okulu ve eğitim programlarını ne kadar destekledikleri	1	2	3	4	5
9	Görev yaptığınız okulun velilerinden genel memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5

EK-B: Katılımcı Bilgi Formu

KATILIMCI BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmenim,

Bu veri toplama aracı "Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışması için gerekli verilerin toplanması amacıyla hazırlanmıştır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Demografik Bilgiler", ikinci bölümde "Öğretmenlerde İş Doyumu Ölçeği" üçüncü bölümde ise "Sessiz İstifa Ölçeği" yer almaktadır. Formda yer alan her bir maddeyi okuduktan sonra, sizin için uygun olan seçeneği, ilgili yerlere çarpı işareti koyarak belirtiniz. Vereceğiniz cevaplar sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için isim belirtmenize gerek yoktur. Araştırmanın güvenilir bulgulara ulaşılabilmesi maddelere vereceğiniz samimi, içten ve gerçek görüşlerinizi yansıtan cevaplara bağlıdır. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Esra TOPAKTAŞ
İstanbul Gelişim Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgi Formu

Açıklama: Lütfen demografik bilgilerinizle ilgili seçenekleri doldurunuz.

Cinsiyetiniz?	Yaşınız?	Medeni durumunuz?
☐ Kadın	☐ 25 yaş ve altı	☐ Evli
☐ Erkek	☐ 26 - 35 yaş	☐ Bekar
	☐ 36 - 45 yaş	☐ Boşanmış
	☐ 46 - 55 yaş	
	☐ 56 yaş ve üstü	
Görev yaptığınız okul türü?	Bu okuldaki toplam çalışma yılınız?	Aldığınız ücreti nasıl tanımlarsınız?
☐ Lise	☐ 5 yıl ve altı	☐ Çok yüksek
☐ Özel Eğitim	☐ 6 - 10 yıl	☐ Orta
☐ Anaokulu	☐ 11 - 15 yıl	☐ Yeterli miktarda
	☐ 16 - 20 yıl	☐ Çok düşük
	☐ 21 - 25 yıl	
	☐ 26 yıl ve üstü	
Çalışma şartlarınızı nasıl tanımlarsınız?	Mesleğinizi isteyerek mi tercih ettiniz?	Branşınız?
☐ İyi	☐ Evet	☐ Çocuk Gelişimi
☐ Orta	☐ Kısmen	☐ Okul Öncesi
☐ Kötü	☐ Hayır	☐ Özel Eğitim
		☐ Diğer

EK-C: Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği Formu

ÖĞRETMENLERDE SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ

Değerli katılımcı; aşağıdaki maddeleri çalıştığınız kurumu baz alarak yanıtlamanız beklenmektedir. Aşağıda, kendi görüşünüzü değerlendirebileceğiniz ifadeler ve her bir ifadenin altında “Her zaman”, “Sık Sık”, “Bazen”, “Nadiren” ve “Hiçbir zaman” seçenekleri bulunmaktadır. Bu ifadelerden kendinize en uygun seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir.

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her zaman
1	Öğretmenlik için göstermem gereken en az çabayı gösteririm.	1	2	3	4	5
2	Öğretmenlik yaparken fazladan çaba harcamak içimden gelmez.	1	2	3	4	5
3	İşimi yaparken enerjimi sınırlı kullanırım.	1	2	3	4	5
4	En az çaba ile okuldaki saatlerimi doldurmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
5	Okula giderken ayaklarım geri geri gidiyor.	1	2	3	4	5
6	Öğretmenlikte başarılı olup olmamayı önemsemem.	1	2	3	4	5
7	Çalışma arkadaşlarımın gözüne batmayacak şekilde düşük performansla çalışırım.	1	2	3	4	5
8	İşimin en üst seviyede gerekliliklerini yerine getirirken kendimi yormam.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kuruma karşı herhangi olumlu bir duygu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
10	İşime her şeyimle bağlıyım.	1	2	3	4	5
11	Başkalarından daha az iş yapıyor olmam benim için sorun olmaz.	1	2	3	4	5
12	Kendimi okul normlarına uydurmak zorunda hissetmem.	1	2	3	4	5
13	Okulda çalışma arkadaşlarımla iletişim kurmak içimden gelmez.	1	2	3	4	5
14	Okulda iş birliği gerektiren çalışmalara formaliteden katılırım.	1	2	3	4	5
15	Aldığım maaşın karşılığında daha fazla çalışmak içimden gelmez.	1	2	3	4	5
16	Okuldaki diğer meslektaşlarımla bir şeyler paylaşmayı önemserim.	1	2	3	4	5
17	Okuldaki insanlarla formaliteden selamlaşırım.	1	2	3	4	5

EK-Ç: Ölçek İzin Yazışmaları



Tuba Bağatarhan
Kime: Esra Topaktaş >

12:55

Ynt: Öğretmen İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni Hakkında

Sayın Esra Topaktaş,

Türkçeye uyarlama çalışmasını yaptığımız Öğretmen İş Doyumu Ölçeği'ni teziniz kapsamında referans göstererek kullanabilirsiniz.

Ekte ölçeği uyarlama makalemizi ve ölçek ile ilgili bilgileri içeren bir dosyayı paylaşıyorum.

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Doç. Dr. Tuba Bağatarhan
Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

Assoc. Prof. Tuba Bağatarhan
Dokuz Eylul University Buca Faculty of Education
Department of Psychological Counseling and Guidance, Izmir,
Türkiye



Öğretmen İş Doyumu Ölçeği
.docx
21 KB





ÖĞRETMEN İŞ DOYUMU
ÖLÇEĞİ-9.pdf
177 KB





Asena YÜCEDAĞLAR
Kime: Esra Topaktaş >

Dün

Ynt: Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği Kullanım İzni Hakkında

Merhaba Esra hocam, ölçeğimizi çalışmanızda kullanabilirsiniz. Gerekli tüm bilgiler ve ölçeğin nihai hali yayınladığımız makalede mevcuttur. Çalışmanızda başarılar dilerim.

11 Şub 2025 Sal, saat 22:15 tarihinde Esra Topaktaş < > şunu yazdı:

[Daha Fazlasını Gör](#)

EK-D: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Gümüşpala Anaokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 965333

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmacının Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Gümüşpala Anaokulu

Uygulama Yapılacak Birim: Anaokulu

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: a500ecd420ed45bde409177a03eb6ac93c7e516f943ba57cc02dcc1a18b80cfc
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

Ispartakule Anaokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 767910

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmacının Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Ispartakule Anaokulu

Uygulama Yapılacak Birim: Anaokulu

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, iş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 74e7c5d1028c8bde15a2ff049ebda869dbb4972052b5fc79320d4eb497b4e677
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI



ÖZEL AVCILAR BAŞAK ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ Müdürlüğüne

Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 99992966

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmanın Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: ÖZEL AVCILAR BAŞAK ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 6d22a77b12165abb7de62dc763b53d85e8dcf06ca876c78343b5f03d7779b042
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI



ÖZEL AVCILAR BAŞAK ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ Müdürlüğüne

Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 99992966

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmanın Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: ÖZEL AVCILAR BAŞAK ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 6d22a77b12165abb7de62dc763b53d85e8dcf06ca876c78343b5f03d7779b042
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI



ÖZEL AVCILAR PERA ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ Müdürlüğüne

Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 99924815

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmanın Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: ÖZEL AVCILAR PERA ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 451a793fdcdc1d41d96b572c22b63a0a2bf941236cdc73b35efb0de6b7e0f80a
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

Sardunya Anaokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 752167

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmanın Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Sardunya Anaokulu

Uygulama Yapılacak Birim: Anaokulu

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modüle yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 2c030af3d29639c5899f463af8fc7d913670d463ca2692688a5198a19151b078
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

Atakent Anaokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 767325

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmanın Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Atakent Anaokulu

Uygulama Yapılacak Birim: Anaokulu

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modüle yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 2e67aaa83587aa933957e5672494695cfd4f58200a867d22fdad89d0f81d8f0c
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI



ÖZEL AVRUPA ÇOCUK ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ Müdürlüğüne

Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 99924539

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmanın Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: ÖZEL AVRUPA ÇOCUK ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 36e9699ce274202a06d0f2535c64acdafcd90a770dd425e59670d6cfc6da59
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI



ÖZEL BAHÇELİEVLER KUZEY ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ Müdürlüğüne

Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 99982730

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmanın Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: ÖZEL BAHÇELİEVLER KUZEY ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 73c586988aefdf94c27d33be4dfd8e1df1fd2d93be1f77444a9605efa167f44b

Doğrulama Adresi: arastirmaizninleri.meb.gov.tr/belge-dogrula

Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE

Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12

e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaizninleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1





T.C.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

Nene Hatun Anaokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.027667.01

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 752072

T.C. Kimlik No: 49*****74

Adı Soyadı: ESRA TOPAKTAŞ

Araştırmacının Adı: Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Nene Hatun Anaokulu

Uygulama Yapılacak Birim: Anaokulu

Uygulama Yapılacak İl: İSTANBUL

Veri Toplama Aracının Başlığı: Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği, İş doyumu ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 14.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 14.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 2ceb5b4d007205768e84418ff0f2683cdcef1ede291b666d736f16b60e2f20df
Doğrulama Adresi: arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula
Serhat Mah. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaiznleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

Sayfa 1/1



EK-E: İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu Onayı



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2025 – 07	09.05.2025	14.00	Rektör Yardımcısı Odası

KARAR NO: 2025-07-09: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çocuk Gelişimi Tezli Yüksek Lisans Programı 221489046 numaralı Esra TOPAKTAŞ' ın, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TAKTAK' ın danışmanlığında yürütülen "Çocuk Gelişimi Öğretmenlerinin İş Doyumu İle Sessiz İstifaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması görüşüldü yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 14.03.2025 tarih ve 2025-05 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

Etik Kurul Başkanlığı 09.05.2025 TARİH 2025 – 07 ETİK KURUL TOPLANTI TUTANAĞI KARAR ÖRNEĞİ

Cihangir Mah. Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sokak No:1 34310 Avcılar / İSTANBUL
Tel: (+90212) 422 70 00 Faks: (+90212) 422 74 01
www.gelisim.edu.tr [https://\(birim\).gelisim.edu.tr](https://(birim).gelisim.edu.tr) [\(birim\)@gelisim.edu.tr](mailto:(birim)@gelisim.edu.tr)

KYS.YD.004 / 4.08.2022 / 0 / 4.08.2022

1/1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : TOPAKTAŞ, Esra
Uyruğu : T.C

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	İstanbul Gelişim Üniversitesi	-
Lisans	İstanbul Gelişim Üniversitesi	08/07/2021
Lise	Necip Fazıl Kısakürek Lisesi	17/06/2016

İş Deneyimi

Yıl 2023-2025

Yer Kalpten Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi- İstanbul

Görev Ergoterapist ve Çocuk Gelişimi Öğretmeni

Yabancı Dil

İngilizce (B1 seviye)

Yayınlar

-

Hobiler

Bir konu hakkında yeni bilgiler öğrenmek, seyahate çıkmak, müzik dinlemek, alışveriş yapmak

