



**T.C.
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
BOYUTLARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ:
HEKİM VE HEMŞİRELER ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

GÜL SERAP YARAŞ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

SIVAS-2019

**T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
BOYUTLARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ:
HEKİM VE HEMŞİRELER ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

GÜL SERAP YARAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. HATİCE ULUSOY**

SİVAS-2019

“Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Hekim ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” adlı **Yüksek Lisans** Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmış ve jürimiz tarafından Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Sağlık Yönetimi** Ana Bilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr.Öğr. Üyesi Erhan KILINÇ

Üye

Dr.Öğr. Üyesi Ümit
NALDÖKEN

Üye (Danışman)

Prof. Dr. Hatice ULUSOY

ONAY

Bu tez çalışması Tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zübeyda AKIN POLAT
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

Bu tez, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Senatosu'nun 18.02.2015 tarihli ve 4/4 sayılı kararı ile kabul edilen Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna göre hazırlanmıştır.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince, bilgi ve tecrübesini esirgemeyen, büyük bir özveriyle, sabırla ve anlayışla aktaran, etik ilkelerine her zaman bağlı olan ve beni de bu yönde yetiştirmeye özen gösteren çok değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Hatice Ulusoy'a,

Eğitim süresi boyunca gerek ders gerek rehberlik anlamında katkı sağlayan Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi bölümünde görev yapan hocalarıma,

Araştırmaya katılarak çalışmamıza katkı sağlayan ve destek veren Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi hekim ve hemşirelerine,

Anket süresi boyunca veri toplamamda katkıları olan Nuray Dönmez'e ve tüm hastane personeline,

Yüksek lisans eğitimime başladığım günden itibaren her zaman yanımda olduğunu hissettiğim çok değerli sınıf arkadaşlarım Canan Uçar Yenihayat, Yusuf Şahin ve Abdullah Sayır'a, yine tecrübe ve tavsiyelerini esirgemeyen aynı bölümden mezun olan arkadaşım Fatih Altan'a,

Benimle aynı yollardan geçen, her zaman desteğini, varlığını hissettiğim çok kıymetli arkadaşım Arş. Gör. Emine Doğan Özdamar'a,

Eğitim dönemim boyunca manevi desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım; Prof. Dr. Kaan Şevki Kavak, Dr.Öğr. Üyesi Hamdi Karakaş ve Öğr.Gör. Oğuz Acar'a,

Eğitim hayatına ilk başladığım yıldan beri sevgisini, dostluğunu ve varlığını her zaman hissettiren, hayatımın her döneminde yanımda olan, gece ve gündüz demeden her ihtiyaç duyduğumda ulaştığım çok değerli dostum Filiz Yıldız Öztürk'e,

Yüksek lisans eğitimime başladığım yıldan bugüne kadar tüm süreçte desteklerini esirgemeyen iş arkadaşlarıma,

Beni bugünlere getiren, büyüten ve sabırla yetiştiren, tüm hayatım boyunca her zaman yanımda olduklarını hissettiren, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem Zehra Örük ve babam Erol Örük'e, kardeşlerime, Eşime ve tüm aileme en içten duygularıyla teşekkür ediyorum.

ÖZET

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SINIZM BOYUTLARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ: HEKİM VE HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gül Serap YARAŞ
Yüksek Lisans Tezi
Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Hatice ULUSOY
2019, 77 sayfa

Bu araştırma, hekim ve hemşirelerde örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın tipi tanımlayıcıdır. Araştırmanın örneklemini Temmuz – Ekim 2017 tarihleri arasında, Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesinde çalışan toplam 967 hekim ve hemşireden, araştırmaya katılmayı kabul eden 277 hekim ve hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Verileri toplamadan önce 20/01/2017 tarih ve 2017-01/29 sayılı karar Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu onayı ve çalışmanın yapılacağı Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği'nden 19/06/2017 tarih ve 93596471-044 sayılı resmi yazıyla izinler alınarak araştırma verileri 17/07/2017 - 31/10/2017 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin bilişsel boyut ortalaması $\bar{X}=3,15$ iken duyuşsal boyutta $\bar{X}=2,83$ ve davranışsal boyutta $\bar{X}=3,20$ 'dir. Örgütsel Sessizlik Ölçeği ortalamaları ise, kabul edilmiş sessizlik alt boyutunda $\bar{X}= 3,41$; savunma amaçlı sessizlik alt boyutunda $\bar{X}= 3,50$ ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda $\bar{X}= 2,20$ 'dir. İşten ayrılma niyeti ölçek ortalaması $\bar{X}= 2,71$ 'dir. Ölçek değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri değerlendirildiğinde, örgütsel sinizmin, bilişsel alt boyutunda, duyuşsal boyut (0,634) ve davranışsal boyut (0,854) ile güçlü yönde ilişkisi bulunurken, kabul edilmiş sessizlik (-,151) ve savunma amaçlı sessizlik (-0,094) üzerinde negatif yönde zayıf ilişkisi saptanmış, örgüt yararına sessizlik (0,245) ve işten ayrılma niyeti (0,292) ile orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, kabul edilmiş sessizlik oranı yüksek olan katılımcıların savunma amaçlı sessizlik davranışı da yüksek bulunurken örgütsel sinizm oranı yüksek olan katılımcıların işten ayrılma niyeti yüksek bulunmuştur. Örgüt içinde sessizliğin artması işten ayrılma niyetini doğrudan etkilememesine rağmen sinik tutumların artmasını etkilemiştir. Sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutundaki artış, işten ayrılma niyetini ileri derecede anlamlı olarak etkilemiştir. Örgütsel sessizliğin kabul edilmiş sessizlik alt boyutunda duyuşsal boyut (-0,165) ve işten ayrılma niyeti (-0,157) ile negatif yönde anlamlı ilişkisi bulunurken savunma amaçlı sessizlikte (0,603) pozitif yönde güçlü ilişkisi bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, rgtsel Sinizm, Işten Ayrılma Niyeti, Hekim, Hemşire Hastane



ABSTRACT

Gül Serap YARAŞ
Master Thesis
Health Management Master Science Branch
Supervisor: Prof. Dr. Hatice ULUSOY
2019, 77 pages

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INTENTION TO LEAVE WORK AND THE DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL SILENCE AND ORGANIZATIONAL CINISM: A STUDY WITH DOCTORS AND NURSES

The aim of this descriptive study is to find out between the intention to leave work and the dimensions of organizational silence and organizational cinism among doctors and nurses. 277 doctors and nurses who work at a University Hospital and who had agreed to participate in the research have formed the sample of the research. Data collection was carried out between July and October 2017, via Personal Information Form, and the Organizational Silence, Organizational Cynicism and Intention to Leave Work Scale. Data was then analyzed in SPSS software, with reference to frequency and percentage distributions, Anova tests, KMO values and correlation analysis. Doctors comprised 36.8% of the participants, while the nurses constituted the remaining 63.2%. Participants who had a high rate of silent acceptance had a high level of silent behavior for defensive purposes, whereas participants with high levels of organizational cynicism had a high intention to leave work. The increase in silence in the organization has affected the increase in cynic attitudes, although it has not directly affected the intention to leave the work. The increase in the cognitive and affective dimensions of cynicism has significantly influenced the intention to leave the work.

The findings show that the mean scores of cognitive dimensions of the Organizational Cynicism Scale is $\bar{X} = 3.15$, the affective dimension $\bar{X} = 2.83$ and the behavioral dimension $\bar{X} = 3.20$ respectively. The mean scores of organizational silence scale were found as $\bar{X} = 3.41$ for accepted silence; $\bar{X} = 3.50$ for defensive silence purposes and $\bar{X} = 2.20$ for silence for the benefit of the organization. The mean score of intention to quit work is found as $X = 2.71$. When the correlation between the scale variables were evaluated, it was found that organizational cynicism was positively associated with the cognitive, affective and behavioural dimensions while it was negatively related to the accepted silence and defensive silence

purposes dimensions. It was also found that it was moderately related to the intention to quit work and silence for the benefit of the organization dimensions.

The results show that the participants with a high level of accepted silence was found to have a high level of defensive silence, while those with a high level of organizational cynicism had a higher intention to quit. Although increased silence within the organization did not directly affect the intention to quit, it affected the increase in cynical attitudes. The increased levels of cognitive and affective dimensions of cynicism significantly affected the intention to quit. In the accepted silence sub-dimension of the organizational silence, the affective dimension (-0,165) and the intention to quit (-0,157) were found to be negatively related, while they were positively related in the defensive silence (0,603).

Keywords: Organizational Silence, Organizational Cynicism, Intention to Leave Work, Physician, Nurse, Hospital

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

İÇ KAPAK.....	i
ONAY.....	ii
YÖNERGE.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Örgütsel Sessizlik.....	4
2.1.1. Sessizlik Kavramına Genel Bakış.....	4
2.1.2. Örgütsel Sessizlik.....	5
2.1.3. Örgütsel Sessizlik Teorileri.....	6
2.1.4. Sessiz Kalma Nedenleri.....	7
2.1.5. Örgütsel Sessizlik Türleri.....	9
2.1.6. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları.....	11
2.2. Örgütsel Sinizm.....	12
2.2.1. Sinizm Kavramına Genel Bakış.....	12
2.2.2. Örgütsel Sinizm.....	12
2.2.3. Örgütsel Sinizm Türleri.....	12
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları (Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal).....	13
2.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	13
2.2.6. Sinizme Karşı Alınacak Önlemler.....	14
2.2.7. Sinizmin Olumlu Tarafları.....	14
2.2.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	15
2.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	16

2.4. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar	17
2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Sonuçları.....	18
2.6. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	19
2.7. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetinin Hekim ve Hemşireler Açısından Önemi.....	20
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	22
3.1. Araştırmanın Tipi.....	22
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri.....	22
3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme.....	22
3.4. Verilerin Toplanması.....	22
3.5. Veri Toplama Araçları.....	23
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	23
3.7. Araştırmanın Etik Yönü.....	24
3.8. Araştırmanın Kısıtları (Karşılaşılan Zorluklar)	24
4. BULGULAR.....	25
5. TARTIŞMA.....	49
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	60
7. KAYNAKLAR.....	62
EKLER.....	69
EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	69
EK 2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....	70
EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	71
EK 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	72
EK 5. Bilgilendirilmiş Olur Formu.....	73
İZİNLER.....	74
EK 6. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı Kurul Kararı.....	74
EK 7. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi İzin Belgesi.....	76
ÖZGEÇMİŞ.....	77

TABLolar/ÇİZELGELER

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1: Amaçlarına Göre Sessizliğin ve Konuşmanın Özel Türleri	10
Şekil 2: İşten Ayrılma Davranışının Ekonomik Maliyetleri.....	17
Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	25
Tablo 2: Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Değerleri.....	26
Tablo 3: Katılımcıların Unvanına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sessizlik Ölçekleri Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	27
Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	28
Tablo 5: Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	29
Tablo 5.1: Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Davraış Konularında Yapılan Bazı Araştırmalar.....	50
Tablo 6: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	31
Tablo 7: Katılımcıların Toplam Çalışma Yılına Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	32
Tablo 8: Katılımcıların Çalıştıkları Hastanenin Kaçınıcı İşyeri Olması Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	34
Tablo 9: Katılımcıların Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	36

Tablo 10: Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	37
Tablo 11: Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar.....	39
Tablo 12: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Maddelerinin Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Alt Boyutlara Dağılımı.....	41
Tablo 13: Örgütsel Sinizm Ölçeği Maddelerinin Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Alt Boyutlara Dağılımı.....	42
Tablo 14: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddelerinin Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Dağılımı.....	43
Tablo 15: Örgütsel Sessizlik Ölçeğine Verilen Cevapların Yüzdelik Dağılımları.....	44
Tablo 16: Örgütsel Sinizm Ölçeğine Verilen Cevapların Yüzdelik Dağılımları.....	45
Tablo 17: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Verilen Cevapların Yüzdelik Dağılımları.....	47
Tablo 18: Ölçeklerden Alınan Puanların Ortalama Dağılımları.....	47

1. GİRİŞ

Örgütsel sessizlik kavramı, “işgörenlerin, örgüt ile ilgili sorunları ve düşüncelerini bilinçli olarak söylememesi; iş ile ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin dışı vurumundan bilinçli olarak kaçınması” durumu olarak tanımlanmaktadır. Morrison ve Milliken (2000) çalışmalarında örgütsel sessizliği iki ortak inanca bağlamışlardır. Birincisi örgütlerde problemlerle ilgili konuşmanın çaba sarf etmeye değmeyeceği, ikincisi de birinin fikir ve inançlarını dile getirmenin tehlikeli olduğudur. Ayrıca konuşmanın daha sonra onları da aynı şartlarda zor durumda bırakabileceği inancını da vurgulamışlardır (Tayfun ve Çatır, 2013). Araştırmalarda çalışan sessizliği üç boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar; kabul edilmiş sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik şeklindedir (Ürek ve ark, 2016). Kabul edilmiş sessizlikte; bireyin fikirlerini, “fark yaratmayacağı” düşüncesiyle kendine saklaması, korunma amaçlı sessizlikte; çalışanın korkuya dayalı örneğin işten atılma, diğer çalışanlarla problem yaşama, dışlanma gibi korkularla sessiz kalması ve örgüt yararına sessizlikte “örgütün yararını gözetme amacıyla” yani örgütle ilgili bilgileri ifade etmesi durumunda örgütün zarar görmesini önleme amacıyla sessiz kalınması söz konusudur (Erigüç ve ark, 2014). İşgörenlerin sessiz kalma yönündeki bu tercihleri kolektif hale gelirse, kurumsal gelişme bundan olumsuz etkilenebilmektedir. Geleneksel toplumda çalışanların sessizliği; savunma, haddini bilme, sırasını bekleme, çalışan fikrine danışılmadığı süreç konuşmama gibi saygı nişanesi olarak görünen davranışlar modern toplumda yerini korku, kendini yetersiz görme, sorunların kasıtlı söylenmemesi/gizlenmesi gibi ciddi problemlere bırakır (Çakıcı, 2010:3-4).

Sessizliğin örgütsel sonuçları; çalışanların fikirleriyle örgütlere katkılarının engellenmiş olması, sorunların hasıraltı edilmesi, olumsuz geribildirimden kaçınılması ve sorunlar karşısında tepkisiz kalınması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu gibi davranışlar örgütlerde sağlıklı karar almayı, örgütsel gelişmeyi ve performans artışını engelleyebilmektedir (Morrison ve Milliken 2000). Sessizliğin iş görenler üzerindeki bireysel sonuçları ise bireyin işyeriyle ilgili sorun ve endişelerini açıkça konuşmakta güçsüz olduğunu hissetmesi, örgüte bağlılık, aidiyet, güven duygusunda azalma, iş doyumunu sağlayamama, stresin artması, motivasyonda azalma, işten ayrılma isteği şeklinde ortaya çıkmaktadır (Deniz ve ark, 2013). Ayrıca bildiği ve iyi olduğu konularda sessiz kalmak çalışanların acizlik duygusu yaşamalarına ve kendilerini değersiz hissetmelerine neden olabilmektedir. Anılan bu durumlar, sessizliği örgütler için yönetilmesi gereken bir süreç haline getirmektedir (Yeşilaydın ve Bayın, 2015). Bu süreç iyi yönetilmediğinde, zaman içinde üyelerin örgütte

kalma isteği azalarak işten ayrılma niyeti doğacak ve örgüt hem donanımlı hem de kıdemli personelini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalacaktır. İşgörenlerin sürekli sessiz kalmaları çalıştıkları kuruma yeterince güvenmedikleri görüşünü de desteklemesi sonucunda hem diğer işgörelere hem de kurum yöneticilerine karşı önyargı tutumuna yol açar. "İşgörenlerin, örgüte yönelik güçlü ve sürekli olumsuz duyguları ve eleştirel yaklaşımı, örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumları" olarak tanımlanan "örgütsel sinizm" sessizliğin beraberinde ortaya çıkan bir davranış biçimidir. (Dean vd. 1998). Bir kişi veya örgüte yönelik negatif duygular ve hayal kırıklığıyla bağdaştırılan bir tutumdur. Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünce "sinizm" olarak tanımlanmaktadır. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara feda edildiği şeklindedir. Sinizm literatüründe yer alan önemli yapılardan birisi, bireyde sinik davranış oluşmasına neden olan örgütsel etkenleri esas alan örgütsel sinizmdir (Topçu ve ark, 2013).

Sessizlikte olduğu gibi sinizmin de üç ayrı boyutu vardır: Bilişsel boyutta; öfke, hor görme ve kınama gibi negatif duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancın oluşması, duyuşsal boyutta; saygısızlık, sıkıntı, utanç gibi duygusal tepkiler verme, davranışsal boyutta ise örgüte yönelik kötüleyici, küçümseyici güçlü eleştirilerde bulunma davranışlarını kapsamaktadır (Tutar, 2013:277).

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma yönelik gelecek endişesi taşımaları, yönetime şüphayle bakmaları ve sürekli sağlık sistemini eleştirmeleri, sunulan sağlık hizmetinin kalitesini de etkileyebilecek güçtedir. Çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumlar geliştiren birey, daha düşük düzeyde iş tatminine sahiptir ve daha az örgütsel bağlılık hisseder. Düşük iş performansı ve artan devamsızlıklar da sinik eğilim gösteren bireylerde sıklıkla karşılaşılan durumlardır. Dolayısıyla sinizmin sağlık işletmeleri için büyük bir tehlike olduğu söylenebilir (Akbolat ve ark, 2014).

Örgütsel sessizlikte de olduğu gibi örgütsel sinizmin artması, örgütsel bağlılıkta azalma, iş tatminsizliği, duygusal tükenmişlikte artma, özgüven azalması, değişime direnç, örgütün gelişimine destek vermeme gibi pek çok olumsuz sonuç yaratabilmektedir (Çaylak, 2014).

Literatürde sinizmin farklı sektörlerde (Huang et al. 2003, Kang et al. 2010) ve özellikle hemşirelerde (Leiter et al. 2010) işten ayrılma niyeti ile güçlü bir korelasyon gösterdiği saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti; düşünme, planlama ve işten ayrılmayı isteme olarak sıralanan bilişsel bir süreçtir. İşten ayrılmaların yüksek olduğu kurumlarda, yetenekli iş

gücünü kaybetme olasılığının sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi, verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, çalışmaya devam eden kişilerin mesai arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yaşayacakları iş yükünde artma, üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkilerin belirsizliğinden doğan endişe gibi faktörler yaşanan olumsuzluklar arasındadır (Polat ve Meydan, 2010).

Çaylak ve Altuntaş (2015) tarafından örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilgili hemşirelerle yapılan bir araştırmada, hemşirelerin en çok etik ve sorumluluklar ile yönetim sorunlarında sessiz kaldığı, bu sessizlikte yönetsel ve örgütsel nedenlerin etkili olduğu vurgulanmıştır. (Çaylak ve Altuntaş, 2017). Benzer şekilde yine hemşirelerle yapılan başka bir araştırmada da kurumdan memnun olmadığını ve ayrılmak istediğini belirten hemşirelerin en fazla yönetsel ve örgütsel nedenlerle işten ayrılmayı düşündükleri ve bu nedenin sessiz kalmalarında etkili olduğu saptanmıştır (Yalçın ve Baykal, 2012).

Ülkemizde özellikle son 5 yıl içinde "örgütsel sessizlik" ve "örgütsel sinizm" konularında yapılan çok sayıda araştırma olmasına rağmen bu çalışmaların bir çoğu eğitim, kamu yönetimi ve işletme alanlarında yoğunlaşmaktadır. "Örgütsel sessizlik ve Örgütsel Sinizm" kavramlarının birlikte çalışıldığı araştırmalar ise daha sınırlıdır ve genellikle hemşirelerle yapılan çalışmalara rastlanmaktadır. Ülkemizde hekim ve hemşirelerin Örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetini birlikte ele alan ve hemşirelerle yapılmış yalnızca bir çalışmaya rastlanırken, hekimlerde örgütsel sessizliğin, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmamızın bu ihtiyaçtan yola çıkarak güncel sorunları barındıran konular olması, hekim ve hemşireler üzerinde yapılacak olması nedeniyle gelecekte yapılacak araştırmalara ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ek olarak konuyla ilgili olası sorunların saptanması ve çözüm önerilerinin sunulması kurumun yöneticileri açısından da önemli olacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

Bu araştırmada yönetim bilimi olan örgütsel davranış alanında yer alan örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm kavramlarının hekim ve hemşireler açısından işten ayrılma niyetine etkisi incelenecektir.

2.1. Örgütsel Sessizlik

2.1.1. Sessizlik Kavramına Genel Bakış

Literatürde "sessizlik" kurum, kuruluş, yazar ve araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Türkçe Sözlük "sessizlik" kelimesini iki boyutta tanımlamıştır. '1. Sessiz olma durumu. 2. ortalıkta gürültü olmama durumu, sükut.' (Türkçe Sözlük 1988: 1289). Her iki boyutta da kelimenin bir durumu/eylemi anımsattığı görülür. Türk Dil Kurumu da Güncel Türkçe Sözlük'te aynı biçimde tanımlar. Ancak sükût ile örgütsel sessizlik arasında fark bulunmaktadır. Sessizlik kavramı farklı disiplinlerde de farklı anlamlarla yerini bulmuştur. Psikoloji biliminde "içine kapanma, özgüvensizlik, itaatsizlik ya da aldırış etmezlik" olarak tanımlanırken (Scott ve Lester, 1998:105); Sosyoloji biliminde eylemsizlik ve toplumun sindirilmesi veya yıldırılması gibi olumsuz anlamlar içerir (Akın ve Ulusoy, 2014;47).

Bir ortamda sessizlik eyleminin var olması herşeyin yolunda gittiği anlayışıyla doğru orantılı olarak düşünölmektedir. Türk toplumunun geçmişten günümüze kadar süre gelen gelenek ve göreneklerinde, sessizliğin veya sükunetin önemli bir yeri vardır. Öyle ki "Söz gümüş ise sükut altındır.", "Sükut ikrardan gelir", "Konuşmak ihtiyaç olabilir; ama susmak sanattır.", "Dil söyler saklanır, baş belaya katlanır..." gibi atasözlerimiz susmak eyleminin erdemli bir davranış olduğunu vurgular.

Alman bilim insanı Elisabeth Noelle Neumann tarafından geliştirilen sessizlik (suskunluk) sarmalı "İnsanın kendini sansürlemesi, Kişinin fikir beyan etmeden önce fikrin kamu desteği düzeyini değerlendirmesi sonucunda fikrini beyan etmesine inanmanın getirdiği suskunluk hali, İnsanların, çoğunluğın fikirlerine uymayan fikirler taşımalarına rağmen izolasyon korkusu ile çoğunluğın görüşüne katılmış görünmeleri" şeklinde tanımlanır. Sessizlik sarmalı sonucunda kişiler, "Fikirlerini söylemez ve kendilerini sansürler. İnsanlar, eğer azınlıkta olduğunu hissedерlerse konu hakkında sessiz kalmayı tercih ederler, eğer kamuoyunun kendilerinden farklı yönde değiştiğini hissedерlerse yine sorun hakkında sessiz kalırlar. Onlar daha çok sessiz kaldıkça diğer insanlar belirli bir görüşün temsil edilmediğini daha çok hissedерler ve onlar da daha çok sessiz kalırlar ve bu bir sarmal şeklinde devam eder." (Tutar, 2013:292).

Pinder ve Harlos tarafından yapılan bir çalışmada (2001) sessizlik kavramının beş tane ikili fonksiyonundan bahsedilmiştir. Bunlar;

1. Sessizlik, insanları hem bir araya getirir hem de birbirinden uzaklaştırır.
2. Sessizlik, insan ilişkilerine hem zarar verebilir hem de düzeltebilir.
3. Sessizlik, hem bilgi sağlamakta hem de gizlemektedir.
4. Sessizlik, derin düşünmenin veya düşünce yokluğunun bir işareti olmaktadır.
5. Sessizlik, hem onay/kabulün hem de muhalefetin bir göstergesi olabilir, şeklindedir (Pinder ve Harlos, 2001:338).

İnsan ilişkilerinde sessizlik anlaşmanın varlığı kadar anlaşmazlığın da var olabileceği gerçeğini ortaya çıkarır. Sessizlik, sessizliği sergileyen kişinin düşüncesinden bağımsız olarak sessizliği fark eden birey veya grup tarafından farklı algılamaları barındırabilir. Örneğin kişi sessizliği nezaket kuralı veya mesafe koyma amaçlı kullanırken bu durum karşı cephede kasıtlı konuşmama, belirsiz bırakma davranışı olarak algılanabilir. Bu da örnekte de bahsedildiği gibi sessizliğin altında yatan başka gerekçeler olduğunu, asıl nedenlerin hasıraltı edildiğini gösterir (Çakıcı, 2007:148).

2.1.2. Örgütsel Sessizlik

İşgören sessizliğinin yönetim literatüründe ilk kez tanımlanmaya çalışılması Hirschman tarafından 1970'lere dayanmaktadır. Hirschman araştırmasında işgören sessizliğini pasif ancak örgüte bağlılık ile anlamdaş, olumlu bir tepki olarak ele almıştır (Yalçınsoy,2017:72). Literatür incelendiğinde işgören sessizliği ile örgütsel sessizlik kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir.

Örgütsel Sessizlik "çalışanların örgüt ile ilgili bilgi ve düşüncelerini bilinçli olarak söylenmemesi durumu" olarak tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000:707). Çalışanların örgütsel sorunlarıyla ilgili bilgi, öneri, korkularını bilerek sunmama ve söylemeye kaçınma davranışlarına örgütsel sessizlik davranışı olduğu söylenebilir (Çakıcı, 2007:149). İşgörenlerin örgütsel konular hakkındaki sessiz kalmasıdır.

İşgörenlerin örgütleriyle ilgili yapıcı fikirlerini, önerilerini ve samimi düşüncelerini bilinçli bir kararla esirgemeleri anlamına gelen "Örgütsel Sessizlik" örgütlerin değişimi ve gelişimi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etki yaratan bir kavramdır (Kılınç ve Ulusoy, 2014). İşgörenlerin konuşma yerine sessizliği seçmelerinde örgütsel değişim ve gelişim için potansiyel bir tehlike oluşturmakla birlikte çalışanların konuşmakla ilgili olumsuz tecrübeye sahip olması ve konuştuğu zaman olumsuz biri olarak algılanması, diğer meslektaşlarını

koruma güdüsü, yönetimin eleştiriye kapalı olması, konuşmanın fayda sağlamayacağını düşünmek gibi birçok nedenler tercih edilmektedir (Durak, 2012:2). Bütün bu örgütsel sessizlik tanımlamaları incelendiğinde, işgörenlerin örgütsel sorunlar ya da iyileştirmeler hakkındaki fikir ve düşüncelerini kasıtlı olarak söylememeleri bu durumun kolektif hale gelerek gerçekleşmesi ve iş ortamında sessizlik ikliminin oluşması gibi bazı ortak noktaları olduğuna dikkat çekilmektedir (Yeşilaydın ve Bayın, 2015:104).

2.1.3. Örgütsel Sessizlik Teorileri

İşgörenlerin sessizliği seçmeleri veya çalışılan süreç içerisinde sessiz kalmalarını açıklayabilecek çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilerde sessizleşme veya sessiz kalma nedenleri arasında bağlar bulunabileceği görülmektedir.

Kendini Uyarılma Teorisi (Self Monitoring) : Kendini uyarılma teorisi ilk olarak Snyder'in 1974'teki çalışmasıyla gündeme gelmiştir. Snyder; kişilerin sosyalleşme olgusu içinde, çevreye ve topluma uyum sağlamaya çalıştığını ve bu durumun kişinin diğer kişi topluluklarıyla olan ilişkilerine yansıdığını; bu şekilde çaba gösteren kişinin de toplum içinde ortaya koyduğu imajı seyrettiğini ve bu imajını belli bir yere kadar düzelterek kontrol etmeye çalıştığını belirtmektedir (Snyder 1974:526-527). Bu teoriye göre kişiler davranışlarını buldukları ortama göre şekillendirmektedirler.

Kendini uyarılma düzeyi yüksek olan kişilerdekamuda iyi izlenim verme adına sosyal davranışlarını bilinçli olarak değiştirme yeteneği görülmektedir. Kendini uyarılma düzeyi düşük olan kişiler ise duygu, düşünce, fikir ve yargılarını belli etme, yansıtma eğilimi gösterirler. Kendini uyarılma düzeyi yüksek olan kişilere göre daha açık konuşmaktadırlar. Bunun nedeni kim olduklarıyla nasıl davrandıkları arasında tutarlı olmayı önemsemeleri ve duygu ile düşüncelerini olduğu gibi karşı tarafa yansıtılmalarıdır. Ülkemizde çoğu kişinin davranış seçiminde toplumda kabul görme ve beğenilmenin önemli rol oynadığı görülmektedir (Tayfun ve Çatır, 2013:120).

Bekleyiş Teorisi: Süreç Kuramları kavramı içinde de yer alan; Vroom'un Bekleyiş Kuramı, Porter-Lawler Beklenti Kuramı (vd.) gibi kavramlar; bireyin nasıl davranışa geçeceği, kendisini nasıl yönlendireceği ve davranış değişikliğine göre kendisini nasıl kontrol edeceği üzerinde durur. Süreç kuramlarının ağırlık verdiği husus, bireylerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir (Alayoğlu ve Doğan, 2015:5).Vroom'un Bekleyiş Teori'sinde valens, bireyin psikolojik durumu ile; bekleyiş, bireyin yaşadığı toplum veya sosyal çevrenin özellikleri, yüksek performans ise bireyin ekonomik ihtiyaçları ve istekleri ile ilişkilendirilebilir (Nişancı, 2015:12).Çakıcı'nın aktardığına göre bu teoride eğer bir davranışın

görülmek istenen sonuçları getirebileceği ya da istenmeyen sonuçların önüne geçebileceği ümit ediliyorsa ve bireyin tahmini olumlu sonuçların gelişebileceği yönündeyse, birey özel bir davranışa girişme yönünde olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Bir başka deyişle eğer bireyler açıkça konuşmanın olumlu sonuçlar doğurmayacağına inanırsa bu şekilde davranmayı az önemli olarak değerlendirecek ve böylece giderek sessizleşebilecektir (Premeaux, 2001:9-14, Akt.Çakıcı, 2007: 152).

Fayda-Maliyet Analizi Teorisi: Fayda maliyet analizi, iktisat metinlerinde kamu harcamalarında marjinal karar alma / seçimler teorisi olarak anılır (Akalin, 1986:176). Aslında maliye konularıyla yakından ilişkili görünse de örgütsel sessizlik içinde de yer almaktadır. Şöyle ki işgörenler konuşmayı ya da sessiz kalmayı tercih etmeden önce fayda-maliyet analizi yaparlar. Yani işgörenler sessiz kalma veya konuşma kararlarını çıkarları doğrultusunda alırlar. Çünkü olaylar karşısında örgüt içinde verilen tepkiler işgörene fayda veya zarar olarak geri dönecektir. Böyle bir durumda fayda-maliyet analizi devreye girer (Kahveci ve Demirtaş, 2013:54). Araştırmacılara göre, bireyler çeşitli sıkıntıları hesaba katmakta ve çeşitli seçenekleri fayda/maliyet açısından tartmadır. Göstermektedirler (Çakıcı, 2007: 153).

Sessizlik (Suskunluk) Sarmalı teorisine göre kişiler, fikirlerini söylemez ve kendilerini gizler. Bu insanlar, eğer azınlıkta olduğunu, kamuoyunun kendilerinden farklı yönde değiştiğini hissedersen konu hakkında sessiz kalmayı tercih ederler. Onlar daha çok sessiz kaldıkça diğer insanlar tarafından belli bir görüşün temsil edilmediği kanaati baskın gelir ve onlar da daha çok sessiz kalırlar ve bu bir sarmal şeklinde devam eder (Tutar, 2013:292).

2.1.4. Sessiz Kalma Nedenleri

Çalışanların sessiz kalmayı tercih etmelerinin birçok nedeni olabilir. İnsanoğlu varoluşundan bu yana çalıştığı örgütlerdeki olaylara ses çıkarmamayı benliğine öğrenilmiş bir çaresizlik olarak yerleştirmiş ve bu durumu içselleştirme eğiliminde olmuştur. Sergileyecekleri farklı tutumun, hayatın içindeki düzeni bozmasından çekindikleri için kendilerini tekrar bu düzene toplu halde sessiz kalarak uydurmaya çalışmışlardır. Son dönemlerde artan rekabet şartları, yaşanan teknolojik gelişmeler, sınırlarını aşan küreselleşme ile örgütler kendilerini rahatça ifade edebilen, orijinal fikirlere sahip, yaratıcı önerilerde bulunan iş görenlere ihtiyaç duymaktadır. Geçmişte sessiz kalmak bir uyum sağlama tutumu olarak görülmekteyken, günümüzde böyle bir tutumun bir tepki veya geri çekilme davranışı olabileceği söylenebilir (Çimen ve Karadağ, 2019:28). Örgütsel sessizlik, çalışanların örgütsel konuşmalara özgürce katılamamaları durumunda görülür. Sessizlik durumunda, örgütsel sorunları, örgüt üyeleri

hakkındaki kaygıları ve kişisel olarak rahatsız edici olayları bastırmak zordur. Örgütte sık sık susturulan konuları tartışmaya kapalı olarak yansıtılır (Özdemir ve Uğur, 2013:262). İşgören sessizliği oldukça öznel ve soyut bir derinlik içermektedir. Doğal olarak sessizliğin belli başlı nedenlerini keskin kalıplar içinde sunmak yanlış olur. Örgütten örgüte bu nedenler listesi artacak veya azalacaktır (Eroğlu vd.2011:102).

Son yıllarda konuyla ilgili geliştirilen teoriler, işgörenlerin örgütlerde neden ve hangi durumlarda sessiz kalmayı tercih ettikleri sorularını yanıtlama çabası ile “sessiz kalma” davranışını açıklamaya çalışmaktadır. Sessizlik kavramı, içinde birçok duyguyu, düşünceyi ve diğer örgütsel dinamiklerle etkileşimi barındıran karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle örgütlerde çalışanların sessiz kalma nedenlerinin doğru anlaşılması, gelecekteki yönetim uygulamalarına ışık tutma ve yol gösterme potansiyeli açısından önemli görülmektedir (Üçok ve Torun, 2015:28).

İşgörenlerin iş arkadaşları ve özellikle de üstleri/amirleri tarafından olumsuz, sorun çıkarıcı biri olarak etiketlenme endişesi de örgütsel sessizliğe yol açmaktadır (Yalçınsoy, 2017:7). Öztürk ve Cevher (2016) ile Erenler vd. (2011) çalışmasını genişleterek sunduğu sessizlik nedenleri belirli başlıklarda sıralanmıştır:

Örgütsel Nedenler içinde adaletsizlik kültürü, sessizlik iklimi ve örgüt kültürünü ele alan çalışmada; örgüt içinde alınan kararlar ve yöneticilerin davranışlarında eşitsizlik olduğuna, sessiz kalma ve sessiz bırakılma durumunun zamanla örgüt kültürünün bir parçası haline geldiğine, örgütte güçlü ya da zayıf örgüt kültürü olmasının sessizlik olgusunu etkileyeceğine, değinilmiştir. Güçlü olması durumunda örgütsel bağlılık ve vatandaşlık kavramları dahilinde örgüte zarar verme kokusuyla sessizliği bir vefa olarak görebilir. Örgüt kültürünün zayıf olduğu durumlarda ise umursamazlık duygusuyla katılım ve katkıdan uzak durabilir.

Yönetimsel Nedenler başlığında; yöneticilerin olumsuz geribildirim verme korkuları, işgörenler tarafından yapılacak olan her geri dönüşün ara yönetici tarafında kendisi için risk olarak algılanması ve sessizlik iklimine yol açması, iş ve işgörene olan önyargılı inanışlar, narsist kişilik özellikleri sergileyen yöneticilerde sık sık karşılaşılan bir durum olarak işgörenlerden gelecek fikirlere değer vermeme ve dikkate almamadan kaynaklanan, sonucunda işgöreni sessizliğe sürükleyen davranış kalıplarının bulunması, yöneticinin kişilik özellikleri, katı ve mekanik yönetim anlayışı, fikirlere ve eleştirilere kapalı oluşu gibi birçok belli başlı neden sıralanmıştır.

Bireysel Nedenlerin başında güven eksikliği, özgüven zayıflığından kaynaklı sessiz kalma ve katkıda bulunmaktan çekinme durumu, izolasyon korkusu, sessiz kalmama davranışı ile ilgili

geçmişte yaşanan olumsuz tecrübeler, ilişkileri zedeleme, terfi alamama korkusu, ortaya konulacak fikirler sonucunda alınma, kırgınlık, tavır alma, yanlış anlaşılma gibi nedenler bazı kişilerde yapısı gereği sessizliğe yol açmakta aynı zamanda değerli bilgilerini paylaşmanın önüne geçmektedir (Öztürk ve Cevher, 2016:73).

2.1.5. Örgütsel Sessizlik Türleri

Literatürde örgütsel sessizlik türleri genel olarak amacına göre 3 boyutta incelenmiştir: **Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Silence):** İşgörenlerin görüş, bilgi ve fikirlerini geri çekilmeye dayalı olarak örgütten esirgemesi durumudur. Çalışanların değişimle ilgili düşüncelerinin ve fikirlerinin anlamsız olacağı veya fark yaratmayacağı inancıyla konuşmaktan kaçınmasını kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle konuşmaların mevcut durumu değiştirmede çok az etkisinin olacağını düşünerek işgörenlerin ilgili fikir, görüş ve bilgilerini kendilerine saklamayı tercih etmesidir. Her iki durumda da sessizlik köklü bir geri çekilmenin neticesidir. Bir örgütte işgörenler konuşmak istediklerinde veya konuştuğlarında bu durum amir ve yöneticiler tarafından engelleniyorsa o örgüt içinde çalışanlar zamanla konuşmamaya yönelecek böylece öğrenilmiş çaresizliği tercih edeceklerdir (Durak, 2012:49-53). Öğrenilmiş çaresizlik gösteren organizma, davranışsal, bilişsel ve duyuşsal olmak üzere 3 boyutta etkilenir. Davranışsal boyutta; pasiflik, vazgeçme, kaytarma gibi davranışlar yer alırken, bilişsel boyutta sorun çözme faaliyetlerinde gerileme, engellenme gibi davranışlar gözlemlenebilirken duygusal boyutta ise depresif bir durum söz konusu olabilir (İnce, 2012:11). Bu 3 boyut aynı zamanda farklı tanımlarla yer alsada örgütsel sessizliğin de kapsamına girer.

Korunma/Savunma Amaçlı Sessizlik (Defensive Silence): Bazı kaynaklarda “korunma” bazı kaynaklarda “savunma” olarak karşımıza çıksa her iki kavramda da aynı amaca hizmet eder.

İşgörenin iç güdüsünde kendini koruma davranışı yer alır. Endişe ve korku temelli olduğu için kendini dış tehditlerden korumak amacıyla fikir, bilgi ve görüşlerini esirgemesi durumu olarak tanımlanır. Diğer bir ifadeyle bilinçli bir risk değerlendirmesine dayandığı için dışsal tehditlere karşı kendini koruma niyeti barındırır. Örneğin bir iş yerinde başından kötü bir olay geçen çalışanın yaşadığı durumu değiştirebileceğine inandığı kişiye ulaşana kadar veya kamu desteği göreceği zamana kadar sessizliğini koruması/sürdürmesi, yaşadığı haksızlığı sürekli ya da belli bir süreye dek sineye çekme durumu buna örnek olarak verilebilir (Çakıcı, 2010; 33-34).

Koruma Amaçlı Sessizlik (ProSocial Silence): Bu kavramın temelinde örgütün yararını gözetme vardır. Özgeci ve iş birliği güdüleriyle işle ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin diğer insanların, işgörenlerin ya da örgütün yararlarının göz önünde bulundurularak esirgenmesi olarak ifade edilir. Örgütsel vatandaşlık gibi koruma amaçlı sessizlik de, isteğe bağlı bir davranış biçimidir. Burada bilinçli ve düşünülerek gerçekleştirilen bir davranış hali mevcuttur (Durak, 2012:57). Kamu yararına ve fedakarlığa dayalı olup açıkça konuşmanın olumsuz sonuçlarını değerlendirerek korunma amaçlı sessizliğin aksine başkalarının iyiliğini düşünerek sessiz kalmaya karar verme davranışı hakimdir. İşgörenin aynı örgütte çalışan vancak örgüt içinde yetersiz olan arkadaşını korumak/ele vermemek, örgütün aleyhinde kullanılabilir özel veya gizli bir bilgiyi örgütü korumak amacıyla dışarıya sızdırmamak örnek gösterilebilir (Çakıcı, 2010; 34).

Şekil 1. Amaçlarına Göre Sessizliğin ve Sessliliğin Özel Türleri

ÇALIŞAN GÜDÜSÜ	DAVRANIŞ BİÇİMİ	ÇALIŞAN SESSİZLİĞİ	ÇALIŞAN SESSLİLİĞİ
		İşle ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin bilinçli olarak esirgenmesi	İşle ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin bilinçli olarak açıklanması
İLGİSİZ DAVRANIŞ İstifaya (veya çekilmeye) dayalı Fark yaratmayacağı hissi		KABULLENİCİ SESSİZLİK Çekilmeye dayalı fikirleri esirgemek Düşük öz yeterliliğe sahip olmaktan dolayı fark yaratmayacağı hissiyle görüşlerini kendine saklamak	KABULLENİCİ SESSLİLİK İstifaya (veya çekilmeye) dayanan destekleyici fikirleri ifade etme / açıklama Fark yaratmayacağı hissiyle Grupla aynı fikirde olma
KORUNMA AMAÇLI DAVRANIŞ Korkuya dayalı Korkmuş ve kişisel olarak risk altında hissetmek		KORUNMA AMAÇLI SESSİZLİK Korkuya dayalı olarak bilgiyi esirgeme Kendini korumak için gerçekleri gözardı etmek	KORUNMA AMAÇLI SESSLİLİK Korku nedeniyle dikkatleri başka yöne çekecek fikirleri açıklama Kendini korumak için başkalarına odaklanan fikirleri açıklama
BAŞKALARINA YÖNELİK İşbirliğine dayalı İşbirliği ve özgecilik hissi		KORUMA AMAÇLI SESSİZLİK İşbirliğine dayalı gizli bilgileri esirgeme Örgütün yararı için özel bilgileri koruma	KORUMA AMAÇLI SESSLİLİK İşbirliği temelinde problemlere çözüm sunma Organizasyona fayda sağlamak için yapıcı fikirler önermek

Kaynak: Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.

Şekil 1’de Linn, Ang ve Botero’nun çalışmasında görüldüğü gibi 3 sessizlik biçiminde de çalışanların fark yaratmayacağı düşüncesiyle fikir, bilgi ve görüşlerini bilinçli olarak esirgemesi durumu mevcuttur. Sesslilik veya konuşma biçimlerine baktığımızda ise işgörenin yine fark yaratmayacağı hissi ve kendini koruma güdüsüyle fikir, bilgi ve görüşlerini ifade ettiği görülür (Linn, Ang ve Botero, 2003:1363).

2.1.6. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütsel sessizliğin işgörenler üzerindeki olumsuz etkilerinin başında, işgörenlerin konuşmadıklarından, amir ve yöneticilerinin kendilerinin dinlememesinden dolayı kendilerine önem verilmediğini, değersiz olduklarını düşünmeleri gelmektedir. Eğer işgörenler kendilerinin örgüt içinde değersiz ve önemsiz olduğu kanısına varırsa örgütü daha az önemseyecek ve dolayısıyla çalıştıkları örgüte daha az güveneceklerdir. Örgüte bağlılık ve güvenin azalması ise işgörenlerde daha düşük motivasyona yol açmakla kalmayıp psikolojik çekilme veya örgütten ayrılma isteğini, eylemini beraberinde getirecektir (Durak, 2012:76).

Örgütsel sessizlik örgütleri etkilediği kadar bireyleri de etkilemektedir. Nitekim sosyal bir varlık olan insan; çevresi ile iletişim kurarak sosyalleşebilmektedir. Ancak iletişim yollarının kapalı veya tıkanmış olduğu örgütlerde işgörenlerin konuşmaları kendileri açısından risk oluşturmakla birlikte konuşmamları bazı sorunların yaşamasına neden olmaktadır. Kendilerine konuşma fırsatı verilmeyen işgörenlerin, çevresini veya çalıştığı ortamı kontrol etme ihtiyacı karşılanmamış olduğundan çevrelerini ve yaptıkları işleri etkileme konusunda kendilerini güçsüz hissedebilmektedirler (Yalçınsoy, 2017:12-13). İş görenlerin sessiz kalma davranışları kurumdaki çalışma iklimini etkileyerek birçok olumsuz sonuca neden olabilmektedir. Yaşanabilecek bu olumsuz sonuçlardan biri de çalışanların resmi rol gerekliliklerinin ötesinde, isteğe bağlı ve karşılık beklemeden sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir azalmanın meydana gelmesidir (Ürek vd. 2016:123).

Alparslan ve Kayalar'a (2012) göre işgörenlerin sessizlik davranışları; bireysel özelliklerine, örgüt yönetimine, alt yönetsel düzeylere ve örgütün genel olarak iletişim yapısına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Oluşan veya var olan örgütsel sessizlik iklimi işgörenler tarafından algılandığı müddetçe, işgörenler sessizlik davranışları göstereceklerdir. Bu davranışların altında yatan temel eğilimin hangi yönde (ilgisizlik, uysallık, boyun eğme, korku, kendini koruma, ilişkileri koruma, prososyal olma) olduğunu bilmek gerekir. Sessizlik hali ile ilgili olarak sergilenen davranışların ne oranda örgütün sessizlik iklimi boyutlarından etkilendiğini ve ne oranda bireysel özelliklerden veya diğer unsurlardan etkilendiğini belirleyebilmenin oldukça değerli olacağı düşünülmektedir. Sebebi ne olursa olsun, sessizliğin hem örgüt hem de çalışanlar için pek çok olumsuz sonucu olabilmektedir. Bu durum, sessizliği örgütler için yönetilmesi gereken bir süreç haline getirmekle birlikte çalışanların işte kalma niyetleri artıracak, üstleriyle olan iletişimlerini kolaylaştıracak ve çalışanlar için daha rahat bir çalışma ortamı sağlayacak yolların bulunması amaçlanmalıdır. Böylece örgütler de

farklı fikir ve düşüncelerin oluşturduğu ortamdan yararlanarak örgütsel değişimlere daha çabuk adapte olabilecektir (Yeşilaydın ve Bayın, 2015:104).

2.2. Örgütsel Sinizm

Aşağıda örgütsel sinizmle ilgili tanımlar, alt boyutlar, sinizmin türleri, nedenleri, sinizme karşı alınacak önlemler ve örgütsel sinizmin sonuçları kavramsal çerçevede incelenecektir.

2.2.1. Sinizm Kavramına Genel Bakış

Türk Dil Kurumu, sinizmi; isim, felsefe, insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan, bütün gereksinimlerden sıyrılarak, kendi kendine erişebileceğini savunan, aynı zamanda Sokrates'in de öğrencisi olan Antisthenes'in öğretisi, kinizm olarak tanımlar (www.tdk.gov.tr).Sinizmde kişisel çıkarların özgeci davranışları gölgede bıraktığı inancı hâkim olup sinik tutum halinde kişi benlik değerine hizmet edeceğine inanır çünkü doğası gereği bencildir (Kart, 2015:75).Sinizm bireyin çevresi, çalıştığı kurumu ve geleceği ile ilgili olumsuz düşünce şeklidir (Fettahlıoğlu, 2015:178).

Sinizm, son yıllarda davranış bilimlerinde önemi artan konulardan biridir. Örgüt yönetimlerinin birçok hatalı ve başarısız uygulamaları neticesinde ortaya çıkan örgütsel problemler ile yaşanan kriz ve skandallar; çalışanlarda örgütlerine yönelik ciddi boyutta güvensizlik, yılma, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine yol açmıştır. Bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın görülenlerinin başında da sinizm olgusu gelmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011:28).

2.2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sessizlik tanımları yabancı yazında 1977'lere dayanırken Türkiye'de bu konuda yapılan araştırmalar ise 2000'li yıllara dayanmaktadır. Dean vd.'nin (1998) tanımına göre örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur (Kart, 2015:79). Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı sergilediği negatif tutumdur. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık, örgüt üyelerinin niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek kişiliklerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012:1477). Örgütsel sinizm; örgüte karşı olumsuz duyguları ve küçük düşürücü veya eleştirel davranışları kapsayabileceği gibi örgüt üyelerinde bazı olumsuz tutumlar yaratmada da doğrudan sorumlu olabilir (Kart, 2015:77).

2.2.3 Örgütsel Sinizm Türleri

Abraham (2000) çalışmasında örgütsel sinizmin beş ayrı türü olabileceği üzerinde durmuştur. Bu olguların kısmen benzeştiğini bir noktada ise ayrıştığını belirtmiştir (Kart, 2015:83).

Kişilik sinizmi: Bu sinizm, dünyanın sosyal ilişkiler için, tatminsiz, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğuna inanmaktır.

Kurumsal /Sosyal Sinizm: Vatandaşların ülke kurumuna itimatsızlığı ve verilen sözlerin tutulmadığına inanmaktır.

Meslek Sinizmi: Rol çatışması ve rol belirsizliğinin bireyin, değer yargıları ile örgüt arasında çatışmaya yol açması durumunda ortaya çıkar.

Çalışan Sinizmi: Örgütte “eşitsizlik” algısının hâkim olması ve psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesi şeklindedir.

Örgütsel Değişim Sinizmi: Değişim sonucunda verilen emeklerin heba olacağına dair karamsar beklentilerin oluşması şeklindedir.

2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları (Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal)

Litertütde örgütsel sinizmin; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyutta incelendiği görülmektedir.

Bilişsel Boyutta:

- Örgütlerdeki uygulamalar ilkelere dayanmaz.
- Örgütlerin hazırladığı resmi bildireler işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları, istikrarsız ve güvenilmez niteliktedir.
- Örgütlerdeki bireyler; yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler, kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değerleri feda edebilecek; vicdana ve ahlaka uymayan davranışlarda bulunabileceklerdir (Karacaoğlu ve İnce, 2012:79).

Duyuşsal boyutta duygular / duygusal tepkiler hakimdir. İşgörenlerde örgüte karşı güçlü duygusal tepkiler bulunmaktadır. Bu boyut içerisinde çalışanlar örgüte karşı kızgınlık ve üzüntü duyabilmekte, örgütten nefret edebilmekte ve örgütü / çalıştıkları kurumu düşündüklerinde örgütten utanç duyabilmektedir (Aktaran: Kahya, 2013:36).

Üçüncü boyut olan **Davranışsal boyutta** kişilerin örgüte ilişkin küçümseyici ve eleştirel davranışlarda bulunmasını içermektedir (Aktaran: Soysal vd. 2017:176). Bir başka ifadeyle işgörenlerin örgüt içindeki olumsuz duygu, düşünce ve inançlarının davranışlarına yansıtılması olabilir.

2.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

İşgörenler arasında sinizmin gelişmesinden sorumlu pek çok unsurdan bahsetmek mümkündür. Yönetime güven duymama, hatalı ve yanlı liyakattan yoksun işe alım kararları, eşitsizlik, adaletsizlik, çalışma şartlarının kötü oluşu ve kişinin özgün nitelikleri (kişilik

yapısı) örgütsel sinizmden sorumlu olabilir (Kart, 2015:93). Bunun yanı sıra örgüt içi iletişimin kalitesi de tek başına, örgütün başarısını etkileyen bir etmen olmasa da örgütte çalışan kişilerin psikolojik durumları üzerinde de oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. İletişimin yeterince ve aktif olmadığı, motivasyonları kırılan çalışanların olumsuz olarak psikolojik etkilere maruz kaldıkları bilinmektedir (Tınaztepe, 2012:54).

Örgütsel sinizme yol açan faktörler arasında psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasik iş yöntemleri, çok uzun çalışma süreleri, mobbing, kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi nedenler sayılabilir (Taslak ve Dalgın, 2015:144).

2.2.6. Sinizme Karşı Alınacak Önlemler

İşgörenleri örgüte karşı olumsuz duygu, tutum ve davranışlara yönelten örgütsel sinizm kavramının üstesinden gelebilmek için yöneticilerin yeni yol ve yöntemler üretmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde örgütsel sinizme açık olan örgütler, yüksek iş gücü devir oranları, verimsiz çalışma ortamları, düşük motivasyon, işe geç gelmeler, işi sabote etme gibi, örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyen birçok olumsuz olmakla beraber telafisi zor durumlara karşılaşılabirler. Bu durum, işletmenin rekabet avantajını yitirmesine ve pazar kaybı, düşük iş performansı ve hatta kurumun faaliyetlerine son vermesi gibi istenmeyen sonuçlara neden olabilir (Toker vd. 2017:259). Örgütsel sinizm kavramı, olumsuzluk ifade eden çatışma, stres derecesinde artış gösterme, psikolojik şiddet gibi davranış şekilleri ile de birlikte ele alınabilecek bir kavramdır (Fettahlıoğlu, 2015:181). Nitekim iş hayatında / örgüt içinde strese yol açan etkenlerin sinizmi de doğrudan ilgilendirdiği söylenebilir. Mesleki farklılıklar, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü veya az çalışma, işe devamsızlık, işten ayrılma, madde bağımlılığı gibi birçok alt ve ana neden yada nedenler iş hayatını içinden çıkılmaz bir hale getirebilir. Bu nedenlerden başlıcaları mesleki farklılıklar, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü veya az çalışma, madde bağımlılığı (alkol, uyuşturucu vb.) gibi birçok olumsuz durumlar, örgütlerde sinizm, sessizlik, işten ayrılma, tükenmişlik ve stres gibi etkilere yol açabilir (Şimşek, 2001:303-305).

2.2.7. Sinizmin Olumlu Tarafları

Dean ve diğerlerinin (1998-347) çalışmasında örgütsel sinizmin olumlu yönlerine de değinildiği görülmüş olup bu avantajların neler olabileceğine baktığımızda;

- Sinizm bir durum olarak görülmesi,

- Belirli bir meslekle sınırlanmayıp, tüm örgütü kapsaması veya örgütteki tüm bireylerde ortaya çıkabilmesi,
- Temel yapısında inanç, duygu ve davranışı barındırması,
- Sinizm, daha çok öznel olarak sinik bireyleri konu edinmesi,
- Sinik bireylere, sinik olmayan diğer bireylere nazaran daha az hükmedildiğine kanaat getirilmesi,
- Sinik bireylerin, kişisel çıkarlar ve yanılmaya karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal anlamda eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmeleri olarak söylenebilir.

Ayrıca iş etiği ve adalet değerleri güçlü olan iş görenlerin daha fazla çalışma eğilimi içinde olduğu, örgüt içinde çalışanların birbirlerine saygı göstermeleri gerektiği, yönünde beklentileri bulunmaktadır. Ancak beklentileri karşısında hayal kırıklığına uğrayan çalışanlarda zamanla sinik tutum meydana gelir. Başka bir deyişle bazı sinik işgörenlerin aslında iş ahlakını ve örgüt için çok çalışmayı daha çok önemseyen kişilerden oluştuğu söylenebilir (Naus, 2007: 27). Amerika’da yapılan bir araştırmaya göre (Bommer ve diğerleri, 2005: 736-749) Amerikan vatandaşlarının yaklaşık %50’sinin sinik birey olduğu görülmektedir. Buna göre Amerika örgütlerinin genelinde sinizm tutumu yaygın olup sinik birey oranı sürekli artmaktadır. Sinik çalışanlar, yoğun bir şekilde örgütün sorunlarıyla ilgilenerken; örgüt problemlerine yönelik dikkat edilecek hususlar ile çözüm stratejileri geliştirmektedirler. Diğer bir ifadeyle, örgütsel değişime daha düşük iyimser bakış içinde olan bu çalışanlar, örgüt problemlerinin ortaya çıkma nedenlerini belirlemede önemli rol oynamaktadırlar. Yani, örgütsel değişim için harcanan çabaların büyük bir çoğunluğuna sinik çalışanların katkı sağladığı söylenebilir.

2.2.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatür incelendiğinde sinizmin, kişilerin gündelik yaşamlarını etkileyebildiği gibi örgütleri de etkileyebilme potansiyeline sahip olduğu görülmektedir. Bireylerde fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar oluşturmaya karşılık; örgütlerde iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgüte yabancılaşma, örgütsel değişim gibi alanlarda olumsuzluklara sebep olduğu görülmektedir. Sinizmin varlığı örgütlerde değişime engel olarak görülebilir. Bunun tam tersi ise değişim için zaman zaman sinizme bir başka deyişle sinik bireyle ihtiyaç duyulabilir. Çünkü değişimin doğru bir şekilde gerçekleşebilmesi için eleştirel görüşlerin de olması gerekmektedir. Her ne kadar burada sinizme pozitif açıdan bakılmaya çalışılsa da sinizmin yer aldığı atmosferde iş tatminsizliği, işe devamsızlık ve geç kalma, işten ayrılma

niyeti, işe yabancılaşma, iş kazaları ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi önemli sonuçlara zemin hazırlamaktadır (Deniz ve Çimen, 2017:246-247).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşe devamsızlık ve işten ayrılma olmak üzere her iki kavram da işgörenlerin örgüt içinde karşılaştıkları zorluklara bir tür tepki olarak ortaya çıkar. Yüksek oranlı işten ayrılma ve işe gelmeme durumu kurumdaki üretkenliği engelleyebilecek ise de hiç değilse kişiye ya da çalışma arkadaşlarına daha az fiziki zarar verir. Böyle bile olsa aslında birçok duruma göre ailevi sorunlar, maddi sıkıntılar, başka veya daha iyi bir iş imkanının olmayışı gibi nedenler yüzünden işten ayrılma sadece düşüncede kalmaktadır (Şimşek, 2001:303-305). Fong ve Mahfar (2013) tarafından yapılan bir çalışmaya göre “işten ayrılma niyeti” çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen süre zarfında ayrılma planı ve düşüncesine sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Yenihan vd. 2014:40).

İşgörenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından mal ve/veya hizmet üretmek gibi temel bir amaç olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesine ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesine ihtiyaç vardır (Yıldız, 2013:855). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının bir önceki aşaması durumundadır (Erbil, 2013:32). Bir işgörenin kendi isteği ile işini bırakması işten ayrılma niyetinin sonucu olarak açıklanabilir. Bu nedenle, işten gerçek anlamda ayrılmakla işten ayrılma düşüncesinin birbirinden farklı olduğu unutulmamalıdır (Ateş vd. 2017:578).

İşgörenlerin işten ayrılması, işi bırakması sonucunda meydana gelen birtakım iktisadi maliyetler ortaya çıkmaktadır. Bu maliyet bileşenleri Şekil-2’de gösterilmeye çalışılmıştır.

Şekil-2. İşten Ayrılma Davranışının Ekonomik Maliyetleri

<i>MALİYET BİLEŞENİ</i>	<i>DETAY</i>	<i>AÇIKLAMA</i>
<i>Ayrılma Maliyetleri</i>	Ayrılma Görüşmesi Yönetmelik Maliyetleri Kullanılmamış İzin Maliyetleri Müşteri Kayıpları Fazla Mesai / Ek İstihdam Ödemeleri Müşteri Transfer Maliyetleri	Çalışan ve görüşmeci tarafından harcanan zamanın maliyeti Çalışanın örgütsel üyeliğini sonlandırmak için gerçekleştirilen işlem maliyetleri Kullanılmamış izin günlerinin kullanılması/ödenmesi durumunda ortaya çıkan maliyetler Pozisyon boş kaldığı sürece hizmet verilemeyen müşterilerden kaynaklanan maliyetler Pozisyon boş kaldığı sürece işin yerine getirilmesi için diğer fazla mesai / geçici işçi çalıştırma maliyetleri Ayrılan çalışanın sorumlu olduğu müşterinin diğer çalışanlara aktarılmasından doğan maliyetler
<i>Yerleşime Maliyetleri</i>	Aday Toplama Maliyetleri Başvuru İşlem ve Değerlendirme Maliyetleri Aday Değerlendirme / Seçim Maliyetleri Diğer Maliyet Unsurları	Gazete ilanı, başvuru duyuruları, işçi bulma kurum ve kuruluşlarına başvurma, kampus ziyaretleri vb. kaynaklı maliyetler Başvuruların alınması ve değerlendirilmesi faaliyetlerini gerçekleştiren kişiler tarafından harcanan zamanın maliyeti Aday değerlendirme ve seçim süreçlerini gerçekleştiren kişilerin tarafından harcanan zamanın maliyeti Yerleştirme faaliyetleri sırasında seyahat, uygulanan test, kağıt, telefon görüşmeleri, baskı, işe giriş işlemleri vb. maliyetler
<i>Eğitim Maliyetleri</i>	Oryantasyon Maliyetleri Mesleki Eğitim Maliyetleri İşe Alışma Maliyetleri	Eğiticilerin ve işe yeni başlayan çalışanın oryantasyon eğitimi sırasında harcadıkları zamanın maliyetleri, eğitici ücretleri, oryantasyon materyalleri Eğiticilerin ve işe yeni başlayan çalışanın mesleki eğitim sırasında harcadıkları zamanın maliyetleri, eğitici ücretleri, eğitim materyalleri Yeni çalışanın işe alışma döneminde daha az sayıda hizmet üretmesinden kaynaklanan maliyetler

Kaynak: Hom P.W., Griffeth R.W. (1995). Employee Turnover. South Western Publishin'dan uyarlanmıştır (Arbak ve Kesken, 2005:113-114).

Konularında yetişmiş çalışanların yaptıkları işe karşı tatmin olmaları ile bağlılıklarını sağlamak, işten ayrılma niyetinin oluşmasına engel olmak ve söz konusu çalışanların örgüt içerisinde kalmasını sağlamak, örgütün verimlilik ve etkinliği, yetiştirilen kişiler için katlanılan insan kaynakları maliyetlerinin boşa gitmemesi, örgüt için eğitim almış kişinin yine aynı örgütte kalması açısından son derece önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008:148).

2.4. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar

Bireyin amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel adalet düzeyidir. İşgörenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır,

fedakârlık duyguları artar, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini etkin olarak yerine getirebilirler.Çünkü işgörenlerin kendilerine adil olunmadığını düşündüğü bir örgüte, kendiniörgüte bağlı hissetmesi, örgütle özdeşleşmesi mümkün olmayacaktır. Bağlılığın düşük olması örgütü her an terk etmeye hazır bireylerin olabileceğini ifade etmektedir. Bu durum örgütte işgören devrinin artmasına dolayısı ile verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013:336).

İş yaşamında kişi, hem dilediği hemde kendi bilgi ve yeteneğine uygun işi elde ettiğinde örgüt içinde daha verimli çalışacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki insanın istediği işte çalışması iş tatmini açısından tek ölçüt değildir. Maddi ve manevi gereksinimler açısından da tatmin olmak gerekir. Dilek ve ihtiyaçları tatmin edilmeyen işgören bir takım olumsuz tutumlar içinde kendini başka bir boyutta bulacaktır. Tatminsizlik hali zamanla eleştirilere, uyuşmazlığa ve şikâyetlere yol açacaktır (Eren, 2006:241).

İşten ayrılma niyetlerinin azalmasını sağlayacak veya gelişmesine engel olabilecek örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Çalışanların örgütleriyle bir ve benzer olduklarına ilişkin algılarını ifadeeden faktörler arasında örgütsel özdeşleşme de yer alır. Bu kavram, sinizm ile örgütten/işten ayrılma niyetinin yüksek olduğuörgütlerde problemlerin çözümüne yardımcı olabilecek bir inancın oluşturulabilmesine katkı sağlamaktadır. Örgütleriyle özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların iştenayrılma niyetlerinin ve sinik davranışlar sergileme düzeylerinin düşükolduğu yabancı yazında yapılan çeşitli araştırmalarda ortaya konduğunu belirten Polat ve Meydan (2010) bunun yanında işleri ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olan bireylerin, kendilerine bu iş imkânı ile uygun çalışma ortamını sağlayan örgütlerinidaha fazla benimseyeceklerini ve örgütlerine ilişkin olumlu iş tutumlarısergileyeceklerini ifade etmek mümkündür (Polat ve Mevydan, 2010:146).

2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Sonuçları

Gün geçtikçe karmaşık hale gelen örgüt yapıları ve küreselleşmenin getirdiği yoğun rekabet koşulları, insan kaynaklarını, işletmeler için önemli bir faktör haline getirmiştir. Günümüzde işletmeler, işten ayrılma niyetiyle ilgili örgütsel etmenleri, işletme başarısını etkileyen önemli bir problem olarak görmeye başlamıştır.Çalışanların işten ayrılma niyetine yol açan etkenler, örgütle ilgili olumsuz düşünce ve tutumlara neden olabilmekte, çalışanların motivasyonlarını düşürerek örgüte olan bağlılıklarını azaltabilmekte ve performans kaybına yol açarak işletmeyi başarısızlığa sürüklemektedir.Bu nedenle örgüt içinde insan kaynaklarının iyi yönetilmesi ve çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının bilinmesi gerekmektedir (Akova ve Kılıç, 2015:118).

Birey iş tatminsizliğine karşı ya negatif bir davranış olan örgütten ayrılma ya da pozitif bir davranış olan problemleri dile getirmenin beraberinde çözüm bulma gibi aktif davranışlarda bulunacaktır. İş tatminsizliği karşısında kişilerin geliştirecekleri bazı tepkilerde sadakat/bağlılık olabileceği gibi sorunu görmezden gelme şeklinde pasif davranışlar da olabilir. Bu tepkilerden sadakat, bireyin iyimser bir şekilde ancak pasif bir halde şartların iyeleşmesini beklemesidir. Sorunu görmezden gelme ise, yine pasif bir şekilde şartların giderek daha kötü yöne evrildiğini izlemektir. Bir başka deyişle sorunu görmezden gelme, yatırım çabalarının azalması, hata oranlarının artması ve işe devamsızlığın artmasını önemsemeden izleme durumudur (Çekmecelioğlu, 2005:29).

İşten ayrılma niyeti aynı zamanda “işe yabancılaşma” duygularını beraberinde getirir. Yabancılaşma, yalnızca siyasal ve ekonomik temelli ilişkilerde bozulma olmayıp, bütün ilişkilerde bir zedelenme durumunu ifade etmektedir. Bu bozulmanın sonucunda, kişiler kendi özüne ve benliğine uygun olmayan biçimde yaşamak zorunda kalabilirler (Tuna ve Yeşiltaş, 2014:108).

2.6. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Son yılların yeni yönetim anlayışında bir örgütün başarılı olmasını sağlayan en önemli etmenin, örgütün insan kaynağı olduğu genel kabul gören bir olgudur. Örgütün çalışma kapsamına giren hizmetleri üretebilmek için gerekli nitelikleri taşıyan insan kaynağına ihtiyacı vardır. Kurumların nitelikli ve kaliteli hizmet sunmaları, rekabet ortamında ayakta kalmaları, toplumsal değişim hızına ayak uydurmaları ve yenilikleri zamanında görüp hemen hayata geçirmeleri mümkün değildir. Bu nedenle sağlık hizmetleri sisteminin etkili ve verimli bir sağlık hizmeti sunabilmesi için olması gereken en önemli kaynağın, insan kaynağı olduğu unutulmamalıdır. Başka bir deyişle insanın insana hizmet sunduğu, öznesi insan olan sağlık hizmetlerini sunan sağlık kurumlarının en önemli varlığı insan gücüdür (Aktaran Erigüç vd. 2014:62).

Sessizlik kavramı ilk kez Hirschman tarafından 1970 yılında tanımlanmıştır. Fakat işgören veya çalışan sessizliği ile örgütsel sessizlik kavramları yeni kavramlar olarak değerlendirilebilir. Sağlık alanında yapılan işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik kavramlarına yönelik çalışmaların 2010 yılı sonrasında yapılmaya başlanması konuyu sağlık kurumları için daha önemli kılar (Yetim ve Erigüç, 2018:30). Sağlık sektöründe birbirinden farklı meslek grubunda olan birçok kişi bir arada çalışır. Bu nedenle sağlık kurumlarının kurum içinde ve kurum dışında çok sayıda paydaşla etkileşim içinde olması, verilen hizmetlerde birbirini tamamlama açısından iletişimi önemli kılmaktadır (Ürek vd. 2016:123-

124). Sağlıklı iletişimin kurulamadığı yada kurulmasına engel olduğu örgütlerde sessizlik iklimi zamanla sinizm olgusunu beraberinde getirir. İletişimin yeterince etkin olmaması halinde motivasyonları kırılan çalışanların olumsuz olarak psikolojik etkilere maruz kaldıkları bilinmektedir (Tınaztepe, 2012:54).

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine yol açması, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, örgütsel performansı olumsuz yönde etkilediği gibi başarısızlığa da neden olmaktadır (Akova ve Kılıç, 2015:129). Hemşirelerde örgütsel sessizlik, örgütsel sinim ve işten ayrılma ilişkine yönelik yapılan bir başka araştırmada (Çaylak, 2014) hemşirelerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile ilgili bulgulara göre en fazla etik ve sorumluluklar ile yönetim sorunu konularında sessiz kaldığı, daha çok çalışanların performansı ve çalışma olanakları ile ilgili konularda ise sessiz kalmadığı yönünde düşüncelerini ifade etmektedirler. Hemşirelerin sessiz kalmalarında daha çok yönetsel ve örgütsel nedenlerin etkili olduğunu belirtirken, tecrübe eksikliği ve ilişkileri zedeleme korkusunun sessiz kalmalarında çok etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde en fazla bilişsel boyutta sinizm yaşadıkları görülmüş olup bu durumun hemşirelerin çalıştıkları kurum içinde adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği olduğuna ve alınan kararlarda kişisel çıkarların ön planda olduğuna inandıklarını gözlemlenmiştir. Kahya (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, araştırmaya katılanların genel örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu (\bar{X} . = 3,30; SS = 1,14), bu durumun, katılımcıların bir kısmında işyerinde daha fazla, diğer bir kısmında ise daha az olumsuz tutuma sahip olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise katılımcıların en fazla duyuşsal boyutta sinizm yaşadığı görülmüş (\bar{X} . = 3,79; SS = 1,14), buna göre çalıştıkları örgütlere karşı yüksek düzeyde olumsuz duygulara sahip oldukları, aynı zamanda araştırmaya katılanların iş tatmin düzeyleri değerlendirildiğinde pek de iç açıcı bir tatmin düzeyinin olmadığı söylenebilir. Katılımcıların iş tatmin düzeyleri orta seviyede çıkmıştır (\bar{X} = 2,90; SS = 1,43). Buna göre, bir kısım çalışanların iş tatmini yüksek iken, azımsanmayacak şekilde çoğu çalışanın da iş tatmini düşük düzeydedir.

2.7. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetinin Hekim ve Hemşireler Açısından Önemi

Literatür incelendiğinde özellikle 2000'li yıllardan sonra örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm kavramlarına yönelik çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen (Bacaksız vd. 2018, Polat vd. 2018, Çaylak ve Alatuntaş 2016, Alparslan vd. 2015, Bayın vd. 2015, Aktaş ve Şimşek 2014, Erigüç vd. 2014, Tayfun ve Çatır 2013, Yalçın ve Baykal, 2012) sağlık

sektörü çalışanlarına yönelik yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda hemşireler üzerinde çalışılmıştır. Hekim ve hemşireleri birlikte ele alan veya yalnızca hekimlere yönelik yapılan araştırmaların sayısı ise daha azdır (Kılınç ve Ulusoy 2014, Demiralay 2014).

Yakın zamanda hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada katılımcıların yarısından çoğu bu mesleği isteyerek seçtiği, çoğunluğunun bazen gündüz bazen de gece çalıştığı ve tamamına yakınının aldığı maaşı yeterli bulmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Hırlak vd. 2018:262). Kamu çalışanlarına yönelik yapılan başka bir çalışmada, örgütsel sinizm alt boyutlarında; “bilişsel sinizm”in orta; “duyuşsal sinizm”in zayıf ve “davranışsal sinizm”in orta düzeyde Aktaş ve şimşek 2014 olduğu, işten ayrılma niyetini etkilediği ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akova ve Kılıç, 2015:129).

Sağlık kurumları yönetimi bakımından yönetsel karar ve politikaların belirlenmesinde yöneticilerin önemi çok büyüktür. Sağlık kurumları insan kaynağı olmadan sağlık hizmeti üretemez ve sağlık kurumlarında çalışanların katkıları göz ardı edilemez. Sağlık kurumları bakımından örgütsel sessizlik arzu edilen bir durum olarak görülmemektedir. Bu nedenle sağlık kurumunda oluşabilecek sessizleşmede yöneticilere önemli bir rol düşmektedir. Sessizliğe yol açan yönetsel ve örgütsel nedenleri ortadan kaldırmak ve işgörenlerin açıkça konuşabilecekleri bir örgütsel iklim oluşturmak yöneticilerin elindedir (Eriğ vd. 2014:81). Bunun yanı sıra iş tatmini de gözardı edilmemesi gereken bir durumdur. Bireylerin tatminleri, tamamen gereksinimleri ve bu dogrultudaki beklentileri ile ilgili olup, söz konusu ihtiyalarfizyolojik ve psikolojik olmak üzere iki konuda sınıflandırılmıştır. Fizyolojik gereksinimler tatmin edildikezalırken, psikolojik gereksinimler tatmin edildikçe artmaktadır. İş tatminsizliği durumunda ise işgören, uygunsuz iş davranışları sergilemekte, verimliliğinin olumsuz etkilenmesiyle birlikte sağlığının bozulması nedeniyle de örgüte ekstra bir maliyetgetirmektedir (Poyraz ve Kama, 2008).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, hekim ve hemşirelerde örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmıştır. Hastane 1050 yatak kapasiteli, üçüncü basamak bir sağlık kurumudur.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 17 Temmuz–31 Ekim 2017 tarihleri arasında, Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesinde çalışan bütün hekim ve hemşire oluşturmaktadır (N=967). Araştırmanın yapıldığı tarih aralığında toplam hekim sayısı 488, toplam hemşire sayısı ise 479'dur.

Çalışmanın evreni için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile ana kütleyi temsil edecek minimum gerekli örneklem büyüklüğü $n = 276$ kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise 17 Temmuz–31 Ekim 2017 tarihleri arasında, Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden, 277 hekim ve hemşire oluşturmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler, anket yöntemiyle toplanmıştır. Toplam çözülen anket 286 olup bunlardan 9 tanesi eksik cevap verme, araştırma grubu dışındaki mesleklerin veya mezun olmayan kişilerin (stajyer/intörn) katılımı gibi nedenlerle geçersiz sayılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce “Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu’ndan ve çalışmanın yapılacağı hastanenin başhekimliğinden yazılı onay alınmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri; “Kişisel Bilgi Formu” ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili kısa bilgiler aşağıda verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi bilgilerini araştıran toplam 9 sorudan oluşmuştur.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Van Dyne, Ang ve Botero’nun (2003) makalesine dayanarak, ülkemizde Şehitoğlu ve Zehir (2010) tarafından geliştirilip, güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmış olan Örgütsel Sessizlik ölçeği, 14 soru ve “Kabul Edilmiş Sessizlik”, Savunma Amaçlı Sessizlik”, “Örgüt Yararına Sessizlik” olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde olup her maddeye 1-5 arası puanlar verilir. Ölçekte kabul edilmiş sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik faktörlerinde sorulara verilen düşük puan, örgütlerde olumsuz sessizliğin daha fazla olduğunu, örgüt yararına sessizlik alt boyutundaki düşük puan ise örgüt açısından olumluluğu göstermektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes (1998) tarafından geliştirilen ölçek, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyutta toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li Likert tipte 1’den 5’e (1:“asla”, 2:“çok nadir”, 3:“ara sıra”, 4:“sıklıkla”, 5:“her zaman”) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça sinik davranış gösterme durumu da artmaktadır. Ölçek Türkçe’ye Erdost vd. tarafından (2007) uyarlanmış ve geçerlik-güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. 2013 yılında Topçu vd. tarafından ölçeğin geçerlik-güvenirliliği tekrar yapılmıştır. Çalışmamızda kullanılan ölçek Topçu vd.’den (2013) alınmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Camman, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından oluşturulan işten ayrılma niyeti ölçeği 3 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert tipindedir. İfadeler 1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 23.00 programında analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde Cronbach’s alpha, sıklık ve yüzdeler dağılımları, Anova testleri, KMO değeri ve frekans dağılımları, korelasyon analizine bakılarak istatistiksel anlamlılık için testlerde $p < 0.05$ alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Etik kurul onayından sonra araştırmanın yapılacağı Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nden yazılı izin alınmıştır. Veri toplama aşamasında da hekim ve hemşireler araştırma konusunda bilgilendirilerek sözlü ve yazılı onamları alınmış olup ayrıca “Gizlilik ve Gizliliğin Korunması” ilkesine özen gösterilerek araştırmaya katılmaları halinde verdikleri bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece bu araştırmada kullanılacağı belirtilmiştir.

3.8. Araştırmanın Kısıtları (Karşılaşılan Zorluklar)

Araştırmanın tek bir hastanede görev yapan hekim ve hemşirelerle uygulanması, araştırma sonuçlarını sadece bu hastaneyle (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi) sınırlı kılmıştır. Bir diğer önemli konu ise araştırmanın 15 Temmuz 2016'da yaşanan darbe girişiminden sonra OHAL sürecinin devam ettiği dönemde yapılmış olması nedeniyle veri toplama sürecinde hekim ve hemşirelerin güvensizlik, isteksizlik, endişe, şüphe, önyargı gibi tepkileriyle karşılaşıldı. Bazı çalışanlar anketteki örgütsel ifadesini okudukları zaman “benim örgütle işim yok, örgüt vb ne bu işler...” vb. tarzında tepki vererek araştırmaya katılmayı kabul etmemişlerdir. Bu durum çalışma için ihtiyaç duyulan sayıya ulaşmayı ve veri toplama sürecini zorlaştırmıştır.

Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, çalışmanın yapıldığı kurumun bilimsel araştırmaların sıkça yapıldığı ve ildeki tek eğitim araştırma hastanesi olması personelin anket doldurma talebiyle sürekli karşılaşması nedeniyle, usanç duymalarına ve ankete katılım konusunda kaçınmalarına yol açmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Unvan	Sayı	%
Hemşire	175	63,2
Asistan Hekim	86	31,0
Öğretim Üyesi	16	5,8
Yaş		
29 ve Altı	125	45,1
30-35 Yaş	69	24,9
36-41 Yaş	41	14,8
42-47 Yaş	42	15,2
Cinsiyet		
Kadın	179	64,6
Erkek	98	35,4
Medeni Durum		
Evli	170	61,4
Bekar	107	38,6
Öğrenim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	17	6,1
Ön Lisans	22	7,9
Lisans	109	39,4
Yüksek Lisans	113	40,8
Doktora/Tıpta Uzmanlık	16	5,8
Toplam Çalışma Yılı		
1 Yıldan Az	22	7,9
1-5 Yıl	90	32,5
6-10 Yıl	76	27,4
11-15 Yıl	32	11,6
16-20 Yıl	23	8,3
21 Yıl ve Üzeri	34	12,3
Kaç Yıldır Bu Hastanede Çalışıyorsunuz?		
1 Yıldan Az	43	15,5
1-5 Yıl	109	39,4
6-10 Yıl	53	19,1
11-15 Yıl	28	10,1
16-20 Yıl	17	6,1
21 Yıl ve Üzeri	27	9,7
Bu Hastane Kaçınıcı İş Yeriniz?		
1	90	32,5
2	110	39,7
3	45	16,2
4 ve Üzeri	32	11,6
Kadro Durumu		
Kadrolu	229	82,7
Sözleşmeli	48	17,3
Toplam	277	100,0

Tablo 1’de çalışmaya katılan sağlık personelinin demografik özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Katılımcıların %36,8’ini hekimler, %63,2’sini ise hemşireler oluşturmaktadır. Katılımcıların %70’i 29-35 yaş aralığında olup %64,6’sı kadın, %61,4’ü evli, %40,8’i yüksek lisans mezunudur, %59,9’unun çalışma yılı 1-10 yıl arasında olup, %39,4’ü bu kurumdaki çalışma sürelerini 1-5 yıl arasında belirtmiştir. Hekim ve hemşirelerin %39,7’si çalıştıkları kurumun ikinci iş yeri olduğunu ifade ederken, %82,7’si kadrolu olarak çalışmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Değerleri

Örgütsel Sessizlik Ölçeği	0,810
Kabul Edilmiş Sessizlik	0.733
Savunma Amaçlı Sessizlik	0.822
Örgüt Yararına Sessizlik	0.877
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0,866
Bilişsel Boyut	0.840
Duyuşsal Boyut	0.911
Davranışsal Boyut	0.849
İşten Ayrılma Ölçeği	0,871

Tablo 2’de Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerinden elde edilen Cronbach alpha katsayıları verilmiştir. Buna göre Örgütsel sessizliğin alt boyutlarından kabul edilmiş sessizlikte .733, savunma amaçlı sessizlikte .822, örgüt yararına sessizlikte ise .877; örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyutta .840, duyuşsal boyutta .911, davranışsal boyutta .849; işten ayrılma niyetinde .871 olarak bulunmuş olup bu değerler ölçeklerin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Unvanına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sessizlik Ölçekleri Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyutlar	Unvan	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Örgütsel Sinizm Bilişsel Boyut	Asistan Hekim	86	3,41	0,87	1,00-5,00	F=8,686 p=0,000
	Öğretim Üyesi	16	3,47	0,83	1,60-4,40	
	Hemşire	175	2,98	0,84	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,15	0,87	1,00-5,00	
Örgütsel Sinizm Duyuşsal Boyut	Asistan Hekim	86	2,88	0,91	1,00-5,00	F=0,600 p=0,550
	Öğretim Üyesi	16	2,98	0,74	1,25-4,00	
	Hemşire	175	2,78	0,94	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Örgütsel Sinizm Davranışsal Boyut	Asistan Hekim	86	3,41	0,84	1,20-5,00	F=6,261 p=0,002
	Öğretim Üyesi	16	3,43	0,77	1,60-4,60	
	Hemşire	175	3,04	0,86	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Örgütsel Sessizlik Kabul Edilmiş Sessizlik	Asistan Hekim	86	3,32	0,59	1,80-5,00	F=1,202 p=0,302
	Öğretim Üyesi	16	3,61	0,47	2,80-4,60	
	Hemşire	175	3,42	0,81	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,41	0,73	1,00-5,00	
Örgütsel Sessizlik Savunma Amaçlı Sessizlik	Asistan Hekim	86	3,43	0,91	1,00-5,00	F=0,435 p=0,648
	Öğretim Üyesi	16	3,62	0,77	2,00-5,00	
	Hemşire	175	3,51	0,82	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgütsel Sessizlik Örgüt Yararına Sessizlik	Asistan Hekim	86	2,20	0,90	1,00-5,00	F=0,337 p=0,714
	Öğretim Üyesi	16	2,36	0,96	1,00-4,20	
	Hemşire	175	2,17	0,87	1,00-4,60	
	Toplam	277	2,20	0,88	1,00-5,00	
İşten Ayrılma Niyeti	Asistan Hekim	86	2,45	1,23	1,00-5,00	F=3,083 p=0,047
	Öğretim Üyesi	16	2,66	0,98	1,00-4,00	
	Hemşire	175	2,84	1,19	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

**p<0,01 ; *p<0,05

Tablo 3'te katılımcıların unvanına göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları verilmiştir. Buna göre Öğretim üyeleri ve asistan hekimlerin örgütsel sinizmin bilişsel ($\bar{X}=3,47$ - $\bar{X}=3,41$) ve davranışsal ($\bar{X}=3,43$ - $\bar{X}=3,41$) alt boyutlarında, hemşirelere oranla sinizm puanı yüksek bulunmuştur. (Ortalamaları istatistiksel olarak önemli derecede yüksektir ($p<0,05$)).

İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte sinizmin duyuşsal boyutunda da Öğretim üyeleri ve asistan hekimlerin, hemşirelere oranla sinizm puanı daha yüksektir. Buna göre öğretim üyeleri ve asistan hekimlerin hemşirelere göre daha fazla sinik davranış içinde bulunduğu söylenebilir. Örgütsel sessizliğin alt boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı

olmamakla birlikte kabul edilmiş sessizlik ile savunma amaçlı sessizlikte asistan hekimlerin öğretim üyesi ve hemşirelere göre daha sessiz olduğu örgüt yararına sessizlikte ise hemşirelerin olumlu yönde yani kurumu koruma amaçlı sessizlik sergilediği saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti incelendiğinde ise hemşirelerin işten ayrılma niyeti, asistan hekim ve öğretim üyelerine oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir ($p<0,05$).

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Bilişsel Boyut	Kadın	179	3,06	0,87	1,00-5,00	F=5,156 p=0,024
	Erkek	98	3,31	0,88	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,15	0,88	1,00-5,00	
Duyuşsal Boyut	Kadın	179	2,81	0,94	1,00-5,00	F=,281 p=0,596
	Erkek	98	2,87	0,90	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Davranışsal Boyut	Kadın	179	3,10	0,87	1,00-5,00	F=4,379 p=0,037
	Erkek	98	3,33	0,86	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Kabul Edilmiş Sessizlik	Kadın	179	3,48	0,78	1,00-5,00	F=5,574 p=0,019
	Erkek	98	3,27	0,63	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,41	0,74	1,00-5,00	
Savunma Amaçlı Sessizlik	Kadın	179	3,55	0,85	1,00-5,00	F=1,727 p=0,190
	Erkek	98	3,41	0,86	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgüt Yararına Sessizlik	Kadın	179	2,09	0,84	1,00-5,00	F=6,969 p=0,009
	Erkek	98	2,38	0,94	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,20	0,89	1,00-5,00	
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	179	2,61	1,18	1,00-5,00	F=3,366 p=0,068
	Erkek	98	2,89	1,24	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

**p<0,01 ; *p<0,05

Tablo 4'e göre araştırmaya katılanların cinsiyetlerine bakıldığında Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti düzeyleri değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Ölçek alt boyutları cinsiyet bazında incelendiğinde örgütsel sinizmin bilişsel ($\bar{X}=3,31$) ve davranışsal ($\bar{X}=3,33$) alt boyutunda erkek katılımcıların sinizm düzeyi kadın katılımcılara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte örgütsel sinizmin duyuşsal boyutun da erkek katılımcıların puanı ($\bar{X}=2,87$) yüksek bulunmuştur.

Örgütsel sessizliğin alt boyutlarına göre kabul edilmiş sessizlik alt boyutunda erkek katılımcıların ($\bar{X}=3,27$) olumsuz yönde, örgüt yararına sessizlikte ise kadın katılımcıların ($\bar{X}=2,09$) olumlu yönde sessiz olduğu ortaya çıkmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte savunma amaçlı sessizlikte de erkek katılımcıların ($\bar{X}=3,41$) kadınlara oranla daha yüksek düzeyde sessiz kaldığı ortaya çıkmıştır.

İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte işten ayrılma niyetinde ise erkeklerin ($\bar{X}=2,89$) ayrılma düşünceleri yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyutlar	Yaş	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Bilişsel Boyut	29 ve altı	125	3,11	0,94	1,00-5,00	F=0,317 p=0,813
	30-35 yaş	69	3,18	0,84	1,00-5,00	
	36-41 yaş	41	3,25	0,89	1,20-5,00	
	42 yaş ve üzeri	42	3,10	0,74	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,15	0,88	1,00-5,00	
Duyuşsal Boyut	29 ve altı	125	2,76	0,99	1,00-5,00	F=0,521 p=0,668
	30-35 yaş	69	2,85	0,84	1,00-4,50	
	36-41 yaş	41	2,85	0,93	1,00-5,00	
	42 yaş ve üzeri	42	2,96	0,84	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Davranışsal Boyut	29 ve altı	125	3,21	0,96	1,00-5,00	F=0,455 p=0,714
	30-35 yaş	69	3,17	0,82	1,00-4,80	
	36-41 yaş	41	3,25	0,83	1,60-5,00	
	42 yaş ve üzeri	42	3,05	0,72	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Kabul Edilmiş Sessizlik	29 ve altı	125	3,32	0,64	1,80-5,00	F=1,202 p=0,276
	30-35 yaş	69	3,46	0,82	1,20-5,00	
	36-41 yaş	41	3,49	0,79	1,80-5,00	
	42 yaş ve üzeri	42	3,51	0,79	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,41	0,74	1,00-5,00	
Savunma Amaçlı Sessizlik	29 ve altı	125	3,43	0,82	1,75-5,00	F=1,295 p=0,276
	30-35 yaş	69	3,45	0,89	1,00-5,00	
	36-41 yaş	41	3,54	0,91	1,00-5,00	
	42 yaş ve üzeri	42	3,72	0,81	2,00-5,00	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgüt Yararına Sessizlik	29 ve altı	125	2,20	0,92	1,00-5,00	F=0,758 p=0,519
	30-35 yaş	69	2,29	0,85	1,00-4,20	
	36-41 yaş	41	2,19	0,92	1,00-5,00	
	42 yaş ve üzeri	42	2,03	0,81	1,00-4,60	
	Toplam	277	2,20	0,89	1,00-5,00	

İşten Ayrılma Niyeti	29 ve altı	125	2,66	1,24	1,00-5,00	F=0,341 p=0,796
	30-35 yaş	69	2,84	1,15	1,00-5,00	
	36-41 yaş	41	2,67	1,28	1,00-5,00	
	42 yaş ve üzeri	42	2,71	1,14	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

Tablo 5'e göre araştırmaya katılanların yaş durumlarına bakıldığında tüm ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı sonuç bulunmamıştır. Tabloya göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti performansı değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Ölçek alt boyutları yaş durumuna göre incelendiğimizde istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte örgütsel sinizmin bilişsel ($\bar{X}=3,25$) ve davranışsal ($\bar{X}=3,25$) boyutlarında 36-41 yaş aralığında olan katılımcıların ortalamaları diğer yaş grubundakilere göre daha sinik olduğunu söylemek mümkündür. Duyuşsal alt boyut ortalaması 42 yaş ve üzeri olan katılımcılarda ($\bar{X}=2,96$) yüksek çıkmıştır.

İstatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte örgütsel sessizliğin, kabul edilmiş sessizlik ($\bar{X}=3,32$) ile savunma amaçlı sessizlik ($\bar{X}=3,43$) boyutlarında 29 yaş ve altı olan katılımcıların ortalamaları diğer yaş grubundakilere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuca göre mesleğe veya araştırmanın yapıldığı hastanede göreve başlayan genç katılımcıların işlerini kaybetmemek, kendilerini koruma altına almak gibi nedenlerle sessiz kaldığını söylemek mümkündür. Örgüt yararına sessizlikte ise 42 yaş ve üzeri olan katılımcıların ($\bar{X}=2,03$) diğer yaş gruplarına göre daha çok örgütü korumacı sessizlik sergilediği söylenebilir. Bu yaş grubunda olanların örgüt yararını gözetmek maksadıyla sessiz kalmasında kendini kurumuyla özdeşleştirme, kurumunu benimseme ve uzun yıllardır aynı kurumda çalışmanın verdiği güven gibi pek çok nedenle sessiz kaldığı söylenilebilir.

İşten ayrılma niyeti alt boyut ortalamasında da istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte 30-35 yaş aralığında olan katılımcıların ($\bar{X}=2,84$) diğer yaş gruplarına göre daha çok ayrılma niyetinde olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre çalışılan kurum, üstlenilen görev, çalışılan bölge gibi birçok nedenle genç diyebileceğimiz 30-35 yaş aralığında olan katılımcıların işten ayrılma niyetinin yüksek çıkmasında farklı iş olanaklarını değerlendirmesi, kamuya geçiş yollarını araması, coğrafi olarak başka bir bölgede çalışmak istemesi, daha ileri yaşta olanlara veya daha genç olanlara göre cesaretinin yüksek olması etkili olabilir.

Yapılan Tukey testi sonucuna göre yaş faktörünün gruplar arasında anlamlı bir sonuca ulaşmadığı görülmüştür.

Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Bilişsel Boyut	Evli	170	3,21	0,82	1,00-5,00	F=2,558 p=0,111
	Bekar	107	3,04	0,96	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,15	0,88	1,00-5,00	
Duyuşsal Boyut	Evli	170	2,85	0,89	1,00-5,00	F=0,371 p=0,543
	Bekar	107	2,79	0,97	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Davranışsal Boyut	Evli	170	3,20	0,82	1,00-5,00	F=0,318 p=0,573
	Bekar	107	3,14	0,95	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Kabul Edilmiş Sessizlik	Evli	170	3,45	0,75	1,00-5,00	F=1,891 p=0,170
	Bekar	107	3,33	0,72	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,41	0,74	1,00-5,00	
Savunma Amaçlı Sessizlik	Evli	170	3,59	0,85	1,00-5,00	F=5,896 p=0,016
	Bekar	107	3,34	0,84	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgüt Yararına Sessizlik	Evli	170	2,21	0,88	1,00-5,00	F=0,088 p=0,767
	Bekar	107	2,18	0,90	1,00-4,60	
	Toplam	277	2,20	0,89	1,00-5,00	
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	170	2,68	1,17	1,00-5,00	F=0,238 p=0,626
	Bekar	107	2,76	1,26	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

*p<0,05

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti performansı değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Ölçek alt boyutları medeni durum bazında incelendiğinde istatistiksel anlamlılık sadece savunma amaçlı sessizlik boyutunda bekar katılımcılarda ($\bar{X}=3,34$) yüksek çıkmıştır (p<0,05). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte örgütsel sinizmin alt boyutlarına baktığımızda bilişsel ($\bar{X}=3,21$), duyuşsal ($\bar{X}=2,85$) ve davranışsal ($\bar{X}=3,20$) boyutlarında da evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha sinik olduğunu söylemek mümkündür. İşten ayrılma niyeti boyutuna baktığımızda istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte bekar katılımcılarda ayrılma düşünceleri yüksek ($\bar{X}=2,76$) bulunmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların Toplam Çalışma Yılına Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyut	Toplam çalışma yılı	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Bilişsel Boyut	1 yıldan az	22	2,47	1,04	1,00-4,20	F=3,377 p=0,006
	1-5 yıl	90	3,30	0,84	1,20-5,00	
	6-10 yıl	76	3,20	0,87	1,00-5,00	
	11-15 yıl	32	3,13	0,92	1,00-5,00	
	16-20 yıl	23	3,07	0,88	1,00-4,40	
	21 yıl ve üzeri	34	3,13	0,69	1,20-5,00	
	Toplam	277	3,15	0,88	1,00-5,00	
Duyuşsal Boyut	1 yıldan az	22	2,28	0,97	1,00-4,25	F=2,086 p=0,067
	1-5 yıl	90	2,90	0,86	1,00-5,00	
	6-10 yıl	76	2,83	0,91	1,00-5,00	
	11-15 yıl	32	2,98	0,97	1,00-5,00	
	16-20 yıl	23	2,67	1,03	1,00-4,00	
	21 yıl ve üzeri	34	2,93	0,87	1,25-5,00	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Davranışsal Boyut	1 yıldan az	22	2,59	0,96	1,00-4,40	F=3,396 p=0,005
	1-5 yıl	90	3,34	0,87	1,20-5,00	
	6-10 yıl	76	3,30	0,83	1,00-5,00	
	11-15 yıl	32	3,09	1,00	1,00-5,00	
	16-20 yıl	23	2,97	0,81	1,00-4,40	
	21 yıl ve üzeri	34	3,11	0,64	2,00-5,00	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Kabul Edilmiş Sessizlik	1 yıldan az	22	3,27	0,67	2,00-5,00	F=2,614 p=0,025
	1-5 yıl	90	3,28	0,67	1,20-5,00	
	6-10 yıl	76	3,33	0,70	1,80-5,00	
	11-15 yıl	32	3,65	0,88	1,80-5,00	
	16-20 yıl	23	3,70	0,73	1,80-5,00	
	21 yıl ve üzeri	34	3,56	0,82	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,41	0,74	1,00-5,00	
Savunma Amaçlı Sessizlik	1 yıldan az	22	3,17	0,75	1,75-5,00	F=2,600 p=0,026
	1-5 yıl	90	3,45	0,90	1,00-5,00	
	6-10 yıl	76	3,38	0,84	1,00-5,00	
	11-15 yıl	32	3,55	0,80	1,75-5,00	
	16-20 yıl	23	3,86	0,64	2,25-5,00	
	21 yıl ve üzeri	34	3,77	0,87	2,00-5,00	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgüt Yararına Sessizlik	1 yıldan az	22	2,22	1,03	1,00-4,20	F=1,036 p=0,397
	1-5 yıl	90	2,21	0,82	1,00-5,00	
	6-10 yıl	76	2,35	1,00	1,00-5,00	
	11-15 yıl	32	2,03	0,74	1,00-4,00	
	16-20 yıl	23	2,01	0,75	1,00-4,00	
	21 yıl ve üzeri	34	2,08	0,87	1,00-4,60	

	Toplam	277	2,20	0,89	1,00-5,00	
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	22	2,30	1,08	1,00-5,00	F=1,663 p=0,144
	1-5 yıl	90	2,70	1,21	1,00-5,00	
	6-10 yıl	76	2,99	1,19	1,00-5,00	
	11-15 yıl	32	2,46	1,27	1,00-5,00	
	16-20 yıl	23	2,61	1,46	1,00-5,00	
	21 yıl ve üzeri	34	2,70	0,97	1,00-4,33	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

**p<0,01 ; *p<0,05

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanların toplam çalışma yılına göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti performansı değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

İstatistiksel anlamlılık örgütsel sinizmin bilişsel ($\bar{X}=3,30$) ve davranışsal ($\bar{X}=3,34$) alt boyutunda olup toplam çalışma yılı 1-5 yıl olanlarda yüksek bulunmuştur. Sinizmin duyuşsal boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte toplam çalışma yılı 11-15 yıl olanlarda yüksek bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin kabul edilmiş sessizlik ($\bar{X}=3,27$) ile savunma amaçlı sessizlikte ($\bar{X}=3,17$) toplam çalışma yılı 1 yıldan az olanların daha sessiz kaldıkları anlamlı bulunmuştur. Örgüt yararına sessizlikle istatistiksel anlam olmayıp 16-20 yıl çalışanların ($\bar{X}=2,01$) olumlu sessizliği diğer katılımcılara oranla yüksek olduğu gözlenmiştir. İşten ayrılma niyeti boyutuna baktığımızda istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte toplam çalışma yılı 6-10 yıl olan katılımcılarda ayrılma düşünceleri yüksek ($\bar{X}=2,99$) bulunmuştur.

Yapılan Tukey testine göre sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutunda anlamlı (p=0,01) sonuç bulunmuştur. Bilişsel boyutta toplam çalışma yılı 1-5 yıl arasında olanların ($\bar{X}=3,30$) 1 yıldan az ($\bar{X}=2,47$) olan çalışanlara göre daha sinik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Davranışsal boyutta (p=0,04) da aynı şekilde toplam çalışma yılı 1-5 yıl arasında olanların ($\bar{X}=3,34$) 1 yıldan az ($\bar{X}=2,59$) olan çalışanlara göre daha sinik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kabul edilmiş sessizlik boyutunda (p=0,025) toplam çalışma yılı 1 yıldan az ($\bar{X}=3,27$) olan çalışanların 16-20 yıl arasında olan çalışanlara göre daha sessiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Savunma amaçlı sessizlik boyutunda (p=0,026) toplam çalışma yılı 1-5 yıl arasında olanların ($\bar{X}=3,17$) 21 yıl ve üzeri olan ($\bar{X}=3,77$) çalışanlara göre daha sessiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların Çalıştıkları Hastanenin Kaçınıcı İşyeri Olması Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyut	Bu hastane kaçınıcı iş yeriniz	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Bilişsel Boyut	1	90	2,89	0,93	1,00-5,00	F=6,265 p=0,000
	2	110	3,38	0,83	1,00-5,00	
	3	45	3,24	0,77	2,00-5,00	
	4 ve üzeri	32	2,94	0,84	1,00-4,40	
	Toplam	277	3,15	0,88	1,00-5,00	
Duyuşsal Boyut	1	90	2,65	0,98	1,00-5,00	F=1,772 p=0,153
	2	110	2,93	0,91	1,00-5,00	
	3	45	2,95	0,81	1,25-5,00	
	4 ve üzeri	32	2,81	0,91	1,00-4,50	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Davranışsal Boyut	1	90	2,97	0,89	1,00-5,00	F=4,394 p=0,005
	2	110	3,38	0,84	1,00-5,00	
	3	45	3,25	0,84	1,40-5,00	
	4 ve üzeri	32	3,01	0,86	1,00-4,40	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Kabul Edilmiş Sessizlik	1	90	3,54	0,74	1,80-5,00	F=1,782 p=0,151
	2	110	3,32	0,75	1,00-5,00	
	3	45	3,32	0,78	1,40-5,00	
	4 ve üzeri	32	3,43	0,60	2,40-5,00	
	Toplam	277	3,41	0,74	1,00-5,00	
Savunma Amaçlı Sessizlik	1	90	3,60	0,80	1,75-5,00	F=1,379 p=0,250
	2	110	3,52	0,87	1,75-5,00	
	3	45	3,41	0,84	1,00-5,00	
	4 ve üzeri	32	3,27	0,93	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgüt Yararına Sessizlik	1	90	2,17	0,81	1,00-4,20	F=1,178 p=0,318
	2	110	2,31	0,93	1,00-5,00	
	3	45	2,08	0,83	1,00-4,20	
	4 ve üzeri	32	2,05	1,00	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,20	0,89	1,00-5,00	
İşten Ayrılma Niyeti	1	90	2,67	1,23	1,00-5,00	F=1,893 p=0,131
	2	110	2,56	1,09	1,00-5,00	
	3	45	2,96	1,26	1,00-5,00	
	4 ve üzeri	32	3,00	1,38	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

*p<0,05

Tablo 8'e göre araştırmaya katılanların çalışılan iş yeri sayısına göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti performansı değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Ölçek alt boyutları çalışılan işyeri sayısına göre incelendiğinde istatistiksel anlamlılık sadece örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda 2. işyeri olan katılımcılarda ($\bar{X}=3,38$) yüksek çıkmıştır.

İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte bilişsel boyutta 2. işyeri olan çalışanlar ($\bar{X}=3,38$) ile duyuşsal boyutta 3. işyerinde çalışanların ($\bar{X}=2,95$) sinizm düzeyi yüksek çıkmıştır. Sessizlik ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinde de istatistiksel anlam olmamakla birlikte 2. ve 3. işyerinde çalışanlarda kabul edilmiş sessizlik ($\bar{X}=3,32$) yüksek bulunurken, savunma amaçlı sessizlik ile ($\bar{X}=3,27$) örgüt yararına sessizlikte ($\bar{X}=2,05$) 4 ve üzeri işyerinde çalışanlarda diğer katılımcılara göre daha sessiz olduğu gözlenmiştir. İşten ayrılma niyeti boyutuna baktığımızda istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte 4. işyeri ve üzeri olan katılımcılarda ayrılma düşünceleri yüksek ($\bar{X}=3,00$) bulunmuştur.



Tablo 9. Katılımcıların Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyutlar	Kadro Durumu	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Bilişsel Boyut	Kadro	229	3,22	0,83	1,00-5,00	F=10,288 p=0,001
	Sözleşmeli	48	2,78	1,01	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,15	0,87	1,00-5,00	
Duyuşsal Boyut	Kadro	229	2,87	0,89	1,00-5,00	F=3,951 p=0,048
	Sözleşmeli	48	2,58	1,00	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Davranışsal Boyut	Kadro	229	3,22	0,82	1,00-5,00	F=3,406 p=0,066
	Sözleşmeli	48	2,97	1,05	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Kabul Edilmiş Sessizlik	Kadro	229	3,44	0,72	1,20-5,00	F=3,674 p=0,056
	Sözleşmeli	48	3,22	0,77	1,00-5,00	
	Toplam	277	3,41	0,73	1,00-5,00	
Savunma Amaçlı Sessizlik	Kadro	229	3,57	0,84	1,00-5,00	F=13,199 p=0,000
	Sözleşmeli	48	3,09	0,77	1,00-4,50	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgüt Yararına Sessizlik	Kadro	229	2,20	0,86	1,00-5,00	F=0,103 p=0,749
	Sözleşmeli	48	2,15	0,97	1,00-4,20	
	Toplam	277	2,20	0,88	1,00-5,00	
İşten Ayrılma Niyeti	Kadro	229	2,64	1,17	1,00-5,00	F=4,021 p=0,046
	Sözleşmeli	48	3,02	1,28	1,00-5,00	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

**p<0,01 ; *p<0,05

Tablo 9'a göre araştırmaya katılanların kadro durumuna göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti performansı değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Ölçek alt boyutları kadro durumuna göre incelendiğinde istatistiksel anlamlılık sinizmin bilişsel (\bar{X} =3,22) ve duyuşsal (\bar{X} =2,87) boyutunda kadrolu çalışanlarda daha yüksek çıkmıştır. Davranışsal boyutta istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte yine kadrolu çalışanların sinizm değeri sözleşmeleri çalışanlara oranla yüksek çıkmıştır (\bar{X} =3,22). Sessizlik alt boyutlarında istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte sözleşmeli çalışanların kabul edilmiş sessizlik (\bar{X} =3,22) ile savunma amaçlı sessizlikte (\bar{X} =3,09) daha sessiz kaldığı gözlenmiştir. Örgüt yararına sessizlikte de yine sözleşmeli çalışanların sessizlik düzeylerinin (\bar{X} =2,15) olumlu yönde olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyeti boyutunda sözleşmeli çalışanların anlamlı düzeyde (\bar{X} =3,02) ayrılma niyetinde olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarından ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Boyut	Öğrenim Durumu	N	Ort.	SS	Min-Max	Sonuç
Bilişsel Boyut	Sağlık Meslek Lisesi	17	2,60	1,11	1-00,5,00	F=4,214 p=0,003
	Ön Lisans	22	3,26	0,70	2,20-5,00	
	Lisans	109	3,00	0,83	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	113	3,31	0,88	1,00-5,00	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	16	3,48	0,84	1,60-4,40	
	Toplam	277	3,15	0,88	1,00-5,00	
Duyuşsal Boyut	Sağlık Meslek Lisesi	17	2,69	1,17	1,00-5,00	F=1,969 p=0,100
	Ön Lisans	22	3,23	0,78	1,25-5,00	
	Lisans	109	2,69	0,94	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	113	2,88	0,89	1,00-5,00	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	16	2,98	0,74	1,25-5,00	
	Toplam	277	2,83	0,92	1,00-5,00	
Davranışsal Boyut	Sağlık Meslek Lisesi	17	2,66	1,10	1,00-5,00	F=5,217 p=0,000
	Ön Lisans	22	3,59	0,76	2,60-5,00	
	Lisans	109	3,00	0,84	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	113	3,32	0,84	1,20-5,00	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	16	3,44	0,78	1,60-4,60	
	Toplam	277	3,20	0,87	1,00-5,00	
Kabul Edilmiş Sessizlik	Sağlık Meslek Lisesi	17	3,01	0,96	1,00-5,00	F=4,383 p=0,002
	Ön Lisans	22	3,13	0,50	2,00-4,00	
	Lisans	109	3,58	0,81	1,80-5,00	
	Yüksek Lisans	113	3,32	0,65	1,40-5,00	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	16	3,61	0,47	2,80-4,60	
	Toplam	277	3,41	0,74	1,00-5,00	
Savunma Amaçlı Sessizlik	Sağlık Meslek Lisesi	17	3,07	0,75	1,75-4,25	F=4,494 p=0,002
	Ön Lisans	22	3,13	0,67	2,00-4,00	
	Lisans	109	3,71	0,79	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	113	3,40	0,91	1,00-5,00	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	16	3,63	0,77	2,00-5,00	
	Toplam	277	3,50	0,85	1,00-5,00	
Örgüt Yararına Sessizlik	Sağlık Meslek Lisesi	17	2,46	1,27	1,00-4,60	F=1,305 p=0,268
	Ön Lisans	22	1,86	0,90	1,00-4,00	
	Lisans	109	2,21	0,79	1,00-4,60	
	Yüksek Lisans	113	2,18	0,89	1,00-5,00	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	16	2,36	0,97	1,00-4,20	
	Toplam	277	2,20	0,89	1,00-5,00	
İşten Ayrılma Niyeti	Sağlık Meslek Lisesi	17	3,04	1,25	1,00-5,00	F=1,623 p=0,169
	Ön Lisans	22	3,12	0,97	1,00-4,33	
	Lisans	117	2,77	1,21	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	103	2,54	1,25	1,00-5,00	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	18	2,67	0,99	1,00-4,00	
	Toplam	277	2,71	1,20	1,00-5,00	

**p<0,01 ; *p<0,05

Tablo 10'a göre araştırmaya katılanların öğrenim durumuna göre Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti performansı değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Ölçek alt boyutları öğrenim durumuna göre incelendiğinde istatistiksel anlamlılık sinizmin bilişsel boyutunda öğrenim durumu Doktora/Tıpta Uzmanlık mezunlarında yüksek ($\bar{X}=3,48$) bulunmuştur. İstatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte önlisans mezunlarının duyuşsal ($\bar{X}=3,23$) ve davranışsal ($\bar{X}=3,59$) boyutta sinizm düzeyleri diğer öğrenim türlerine göre yüksek bulunmuştur. İstatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte kabul edilmiş sessizlik ($\bar{X}=3,01$) ile savunma amaçlı sessizlik alt boyutunda ($\bar{X}=3,07$) Sağlık Meslek Lisesi mezunları olumsuz yönde daha sessiz iken savunma amaçlı sessizlikte ise ön lisans mezunlarının ($\bar{X}=1,86$) olumlu sessizlik davranışı yüksek bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti boyutuna baktığımızda istatistiksel anlamlılık olmamakla birlikte önlisans mezunu olan katılımcılarda ayrılma düşünceleri yüksek ($\bar{X}=3,12$) bulunmuştur.

Yapılan Tukey testine göre öğrenim durumunda anlamlı sonuç bilişsel boyutunda bulunmuştur ($p=0,03$). Yüksek lisans mezunlarının ($\bar{X}=3,31$) sağlık meslek lisesi mezunlarına göre ($\bar{X}=2,60$) daha sinik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Davranışsal boyutta ($p=0,07$) ön lisans mezunlarının ($\bar{X}=3,59$) sağlık meslek lisesi mezunlarına göre ($\bar{X}=2,66$) daha sinik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kabul edilmiş sessizlik boyutunda ($p=0,023$) sağlık meslek lisesi mezunlarının ($\bar{X}=3,01$) lisans mezunlarına göre ($\bar{X}=3,58$) daha sessiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Savunma amaçlı sessizlik boyutunda ($p=0,028$) da yine aynı şekilde sağlık meslek lisesi mezunlarının ($\bar{X}=3,07$) lisans mezunlarına göre ($\bar{X}=3,71$) daha sessiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Korelasyonlar								
		1	2	3	4	5	6	7
		Bilişsel boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal boyut	Kabul Edilmiş sessizlik	Savunma Amaçlı sessizlik	Örgüt Yararına Sessizlik	İşten Ayrılma Niyeti
Bilişsel Boyut (1)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		,634** ,000 277	,854** ,000 277	-,151* ,012 277	-,094 ,120 277	,245** ,000 277	,292** ,000 277
Duyuşsal Boyut (2)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,634** ,000 277		,623** ,000 277	-,165** ,006 277	-,136* ,023 277	,132* ,028 277	,425** ,000 277
Davranışsal Boyut (3)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,854** ,000 277	,623** ,000 277		-,132* ,028 277	-,058 ,335 277	,238** ,000 277	,305** ,000 277
Kabul Edilmiş sessizlik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,151* ,012 277	-,165** ,006 277	-,132* ,028 277		,603** ,000 277	-,097 ,108 277	-,157** ,009 277
Savunma Amaçlı sessizlik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,094 ,120 277	-,136* ,023 277	-,058 ,335 277	,603** ,000 277		,017 ,784 277	-,162** ,007 277
Örgüt Yararına sessizlik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,245** ,000 277	,132* ,028 277	,238** ,000 277	-,097 ,108 277	,017 ,784 277		,169** ,005 277
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,292** ,000 277	,425** ,000 277	,305** ,000 277	-,157** ,009 277	-,162** ,007 277	,169** ,005 277	

**Korelasyon 0.01 düzeyinde (2-uçlu) de önemlidir.
* Korelasyon 0.05 düzeyinde (2-uçlu) de anlamlıdır.

Korelasyon kat sayısı (r) değeri için;

$r < 0.2$ ise çok zayıf ilişki veya korelasyon yok

0.2 – 0.4 arasında ise zayıf veya düşük korelasyon

0.4 – 0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon

0.6 – 0.8 arasında ise yüksek veya güçlü korelasyon

0.8 > arasında ise çok yüksek veya çok güçlü korelasyon görüldüğü söylenebilir.

Kaynak: Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2016). Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi, Beta Basım A.Ş., İstanbul.

Tablo 11'e göre araştırmada yer alan katılımcıların örgütsel sinizmin, bilişsel alt boyutunda, duyuşsal boyut ($r=0,634$) ve davranışsal boyut ($r=,854$) ile güçlü yönde ilişkisi bulunurken, kabul edilmiş sessizlik ($r=-0,151$) ve savunma amaçlı sessizlik ($r=-0,094$) üzerinde negatif yönde zayıf ilişkisi saptanmış, örgüt yararına sessizlik ($r=,245$) ve işten ayrılma niyeti ($r=0,292$) ile orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Duyuşsal alt boyutunda, bilişsel ($r=0,634$) ve davranışsal boyut ($r=0,623$) ile güçlü yönde ilişkisi bulunurken kabul edilmiş sessizlik ($r=-0,165$) üzerinde negatif yönde zayıf ilişki ve işten ayrılma niyeti üzerinde ($r=0,425$) ileri düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Davranışsal alt boyutunda, bilişsel ($r=0,854$) ve duyuşsal boyut ($r=0,623$) ile güçlü yönde ilişkisi bulunurken örgüt yararına sessizlik ($r=,238$) ve işten ayrılma niyeti ($r=0,305$) ile orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin kabul edilmiş sessizlik alt boyutunda duyuşsal boyut ($r=-0,165$) ve işten ayrılma niyeti ($r=-0,157$) ile negatif yönde anlamlı ilişkisi bulunurken savunma amaçlı sessizlikte ($r=0,603$) pozitif yönde güçlü ilişkisi bulunmuştur. Yani kabul edilmiş sessizlik puanı yüksek olan katılımcıların savunma amaçlı sessizlik puanları da yüksektir. Her iki sessizlik boyutunun yüksek puanlı olması örgütte olumsuz sessizliğin daha fazla olduğuna işaret eder. Örgüt yararına sessizlik alt boyutunda bilişsel ($r=0,245$) ve davranışsal boyut ($r=0,238$) ile orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti alt boyutunda duyuşsal ($r=0,425$) ve davranışsal boyut ($r=0,305$) ile ileri düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Başka bir deyişle, sinik eğilim puanı yüksek olan katılımcıların işten ayrılma niyeti de yüksek çıkmıştır.

Tablo 12. Örgütsel Sessizlik Ölçeği Maddelerinin Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Alt Boyutlara Dağılımı

Madde No	Maddeler	Alt Boyutlar		
		Kabul Edilmiş Sessizlik	Savunma Amaçlı Sessizlik	Örgüt Yararına Sessizlik
1	Kurumumda ilgili olmadığım konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.	,65		
2	Kurumumda çalışma arkadaşlarımdan doğru kararı alabileceklerine inandığım için fikirlerimi söylemem.	,75		
3	Kurumumdaki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşmam.	,59		
4	Kurum içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için kurumumda iyileşme (yenilik, düzelme ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	,64		
5	Kurumumdaki işin gelişimini artıracak bir konuda fikrimi söylememden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.	,61		
6	Kurumumdaki geleceğime dair kaygılarım nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.		,58	
7	Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.		,85	
8	İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.		,82	
9	Kendimi korumak için kurumumun gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.		,72	
10	Kurumumdaki işbirliğini korumak için gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.			,789
11	Kurumumun yararına olduğu için özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.			,823
12	Kurumumdaki sırları açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.			,82
13	Kurumuma zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı reddederim.			,83
14	Kurumumuz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.			,82

Kaiser-Meyer-Olkin-KMO = 0,821
Bartlett's Sphericity Test $x^2 = 1735,483$
p=0,000 p<0,050

Tablo 13. Örgütsel Sinizm Ölçeği Maddelerinin Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Alt Boyutlara Dağılımı

	Maddeler	Bilişsel boyut	Duyuşsal boyut	Davranışsal boyut
1	Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.		,74	
2	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.		,82	
3	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim		,86	
4	Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım		,79	
5	Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.	,47		
6	Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez	,81		
7	Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez	,83		
8	Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.	,85		
9	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır			,80
10	Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.			,83
11	Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım.			,74
12	Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum	,84		
13	Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde “anlamli” bakışmalarda bulunuruz.			,69
14	Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.			,82

Kaiser-Meyer-Olkin-KMO = 0,927
Bartlett's Sphericity Test $x^2 = 2830,893$
p=0,000 p<0,050

Tablo 14. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddelerinin Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Dağılımı

Madde No	Maddeler	İşten Ayrılma Niyeti
1	Kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.	,79
2	Aktif bir şekilde alternatif bir iş arıyorum.	,73
3	Mümkün olan ilk fırsatta işten ayrılacağım.	,86

Kaiser-Meyer-Olkin-KMO = 0,703

Bartlett's Sphericity Test $x^2 = 439,543$

p=0,000 p<0,050

Tablo 12, 13 ve 14'te görüldüğü gibi, elde edilen veriler doğrultusunda ölçeklerin maddelerinin faktör analizleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre araştırmada kullanılan ölçeklerde bulunan toplam 31 maddenin madde güçlük indeksi ortalaması 0.76 olarak bulunmuştur. Madde analizinde güçlük indeksi değerinin 0.90'a yaklaştıkça maddenin/maddelerin kolaylaştığı 0.10'a yaklaştıkça da madde/maddelerin zorlaştığı düşünüldüğünde, testte bulunan maddelerin ne zor ne kolay olan 0.50 değerine yakın olduğu görülmektedir. Bir ölçme aracındaki maddenin, analizinde güçlük ve ayrıcalık değerinin 0.30'dan yukarı olması o maddenin testte kalması için yeterlidir. Ölçeklerin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) madde analizleri incelendiğinde sinizm ölçeği KMO (0,927), sessizlik ölçeği KMO (0,821), işsizlik ölçeği KMO (0,703) testte kalmaya güvenilir olarak bulunmuştur.

Tablo 15. Örgütsel Sessizlik, ölçeğine verilen cevapların yüzdeler dağılımları

Alt Boyutlar	ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Ortalama	Standart Sapma
		1	2	3	4	5		
		%	%	%	%	%	%	%
Kabul Edilmiş Sessizlik	1. Kurumumda ilgili olmadığım konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.	7,6	21,3	23,5	33,9	13,7	2,75	1,16
	2. Kurumumda çalışma arkadaşlarıma doğru kararı alabileceklerine inandığım için fikirlerimi söylemem.	13,7	48,7	23,8	11,9	1,8	3,60	0,93
	3. Kurumumdaki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşmam.	18,4	50,5	17,0	10,5	3,6	3,70	1,00
	4. Kurum içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için kurumumda iyileşme (yenilik, düzelme ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	18,1	50,2	14,1	14,1	3,6	3,65	1,04
	5. Kurumumdaki işin gelişimini artıracığını düşündüğümden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.	15,2	35,4	23,1	19,5	6,9	3,32	1,15
	Toplam						3,41	1,06
Savunma Amaçlı Sessizlik	6. Kurumumdaki geleceğime dair kaygılarıma nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.	17,0	45,5	18,8	13,7	5,1	3,56	1,08
	7. Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.	12,6	41,5	18,1	21,3	6,5	3,32	1,14
	8. İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.	13,0	40,1	23,1	19,9	4,0	3,38	1,07
	9. Kendimi korumak için kurumumun gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	2,2	9,4	19,1	52,7	16,6	3,72	0,92
	Toplam						3,50	1,05
Örgüt Yararına Sessizlik	10. Kurumumdaki işbirliğini korumak için gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	6,1	7,2	16,2	42,6	27,8	2,21	1,11
	11. Kurumumun yararına olduğu için özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	4,3	8,7	13,0	45,5	28,5	2,15	1,06
	12. Kurumumdaki sırları açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.	24,2	40,4	18,4	11,6	5,4	2,34	1,13
	13. Kurumuma zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı reddederim.	29,2	41,2	16,6	7,9	5,1	2,18	1,10
	14. Kurumumuz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.	30,0	44,4	14,1	9,0	2,5	2,10	1,01
Toplam						2,20	1,08	
	Toplam ÖS Ortalamaları (%)	15,07	34,60	18,51	22,49	9,35	3,03	1,06

Tablo 14'e göre kabul edilmiş sessizlik alt boyutu incelendiğinde en yüksek puanın 4. madde ($\bar{X} = 3,65$) en düşük puanın ise 1. madde ($\bar{X} = 2,75$) olduğu saptanmıştır. Kabul edilmiş sessizliğin genel ortalamasına bakıldığında 3,40 olduğu saptanmıştır. Savunma amaçlı sessizlik alt boyutu incelendiğinde en yüksek puanın 9. madde ($\bar{X} = 3,72$) en düşük puanın ise 7. madde ($\bar{X} = 3,32$) olduğu saptanmıştır. Savunma amaçlı sessizliğin genel ortalamasına bakıldığında 3,50 olduğu saptanmıştır. Örgüt yararına sessizlik alt boyutu incelendiğinde en düşük puanın ise 14. madde ($\bar{X} = 2,10$) olduğu saptanmıştır. Savunma amaçlı sessizliğin genel ortalamasına bakıldığında 3,03 olduğu saptanmıştır.

Tablo 16. Örgütsel Sinizm ölçeğine verilen cevapların yüzdeler dağılımları

Alt Boyutlar	ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Asla	Çok Nadir	Ara Sıra	Sıklıkla	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma
		1	2	3	4	5	\bar{X}	SP
		%	%	%	%	%	%	%
Bilişsel Boyut	5. Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.	32,9	25,3	26,7	11,9	3,2	2,27	1,14
	6. Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.	8,7	11,9	29,2	35,4	14,8	3,36	1,14
	7. Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.	6,9	9,0	20,6	39,4	24,2	3,65	1,14
	8. Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.	6,5	9,7	27,1	41,5	15,2	3,49	1,07
	9. Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.	10,5	26,4	28,9	24,9	9,4	2,96	1,14
	Toplam						3,15	1,13
Duyuşsal Boyut	1. Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.	7,6	24,2	46,9	16,2	5,1	2,87	0,95
	2. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	13,0	23,1	39,4	19,1	5,4	2,81	1,06
	3. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.	13,0	25,3	35,4	21,7	4,7	2,80	1,07
	4. Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.	13,7	20,9	37,9	23,1	4,3	2,83	1,07
	Toplam						2,83	1,04

Davranışsal Boyut	10. Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.	4,7	14,8	28,2	39,4	13,0	3,41	1,04
	11. Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.	6,5	12,6	20,2	45,1	15,5	3,51	1,10
	12. Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınıyorum.	12,3	25,3	29,6	18,8	14,1	2,97	1,22
	13. Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde "anlamlı" bakışmalarda bulunuruz.	6,5	18,4	38,3	24,9	11,9	3,17	1,07
	14. Çalıştığım kurumdaki politikave uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.	11,9	25,6	34,3	22,4	5,8	2,84	1,08
	Toplam						3,20	1,10
Toplam ÖS Ortalamaları (%)	11,06	19,51	31,72	27,33	10,41	3,05	1,09	

Tablo 16'ya göre bilişsel alt boyuta göre en yüksek puanın 7. madde ($\bar{X} = 3,65$) en düşük puanın ise 1. madde ($\bar{X} = 2,27$) olduğu saptanmıştır. Bilişsel boyutun genel ortalamasına bakıldığında 3,15 olduğu saptanmıştır. Duyuşsal alt boyuta göre en yüksek puanın 1. madde ($\bar{X} = 2,87$) en düşük puanın ise 3. madde ($\bar{X} = 2,80$) olduğu saptanmıştır. Duyuşsal boyutun genel ortalamasına bakıldığında 2,83 olduğu saptanmıştır. Davranışsal alt boyuta göre en yüksek puanın 10. madde ($\bar{X} = 3,51$) en düşük puanın ise 14. madde ($\bar{X} = 2,84$) olduğu saptanmıştır. Davranışsal boyutun genel ortalamasına bakıldığında 3,18 olduğu saptanmıştır.

Tablo 17. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğine verilen cevapların yüzdelik dağılımları

Alt Boyutlat	İŞTEN AYRILMA ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
		1	2	3	4	5	\bar{X}	SP
İşten Ayrılma Niyeti	1. Kurumdan ayrılmayı düşünüyorum. 2. Aktif bir şekilde alternatif bir iş arıyorum. 3. Mümkün olan ilk fırsatta işten ayrılacağım.	%	%	%	%	%	%	%
				18,1	19,9	27,1	15,5	19,5
		30,3	32,5	16,6	12,6	7,9	2,35	1,25
		24,9	20,9	22,0	13,7	18,4	2,80	1,43
	Toplam İşten Ayrılma Ortalamaları (%)	24,43	24,43	21,9	13,93	15,27	2,71	1,35

Tablo 17'ye göre işten ayrılma niyeti alt boyutu incelendiğinde en yüksek puanın 1.madde (\bar{X} = 2,99) en düşük puanın ise 2. madde (\bar{X} = 2,35) olduğu saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti genel ortalamasına bakıldığında 2,71 olduğu saptanmıştır.

Tablo 18. Ölçeklerden Alınan Puanların Ortalama Dağılımları

Ölçekler ve Alt Boyutları		N	Ort.	SS	Min-Max
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel Boyut	N=277	3,15	0,87	1,00-5,00
	Duyuşsal Boyut		2,83	0,92	1,00-5,00
	Davranışsal Boyut		3,20	0,87	1,00-5,00
Sinizm Genel Ortalama			3,05	1,09	1,00-5,00
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Kabul Edilmiş Sessizlik	N=277	3,41	0,73	1,00-5,00
	Savunma Amaçlı Sessizlik		3,50	0,85	1,00-5,00
	Örgüt Yararına Sessizlik		2,20	0,88	1,00-5,00
Sessizlik Genel Ortalama			3,03	1,06	1,00-5,00
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği		N=277	2,71	1,35	1,00-5,00

Tablo 18'de görüldüğü gibi Örgütsel Sinizm Ölçeği bilişsel boyutunun ortalama toplam puanı \bar{X} =3,15; duyuşsal boyutunun ortalama toplam puanı \bar{X} = 2,83; davranışsal boyutunun ortalama toplam puanı \bar{X} = 3,20'dir. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinde kabul edilmiş sessizlik boyutunun

ortalama toplam puanı $\bar{X}= 3,41$; savunma amaçlı sessizlik ortalama toplam puanı $\bar{X}= 3,50$ ve örgüt yararına sessizlik ortalama toplam puanı $\bar{X}= 2,20$ 'dir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ortalama toplam puanı $\bar{X} = 2,71$ 'dir.



5. TARTIŞMA

Sağlık sektörü bilimdeki ilerlemelerin son derece hızlı bir şekilde uygulamaya yansıdığı bir sektör olup bu sektör ile yakından ilgili diğer sektörler (ilaç, tıbbi araç gereç, donanım üretimi vb.) de teknolojik gelişmeleri yakından izlemek ve uygulamak durumundadırlar. Dolayısı ile sağlık örgütlerinin makro ve işlem çevre unsurlardaki bu hızlı gelişme uyum sağlayabilmeleri açısından iç çevrelerinin, bir diğer deyişle kültürlerinin bu değişime duyarlılığının sağlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu gereklilik söz konusu duyarlılığın sağlanması açısından büyük sorumluluklar atfedilen insan kaynağının sağlık kuruluşları için vazgeçilmezliğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Örgüt geliştirme yaklaşımları çerçevesinde ise uygun özelliklerde insan kaynağının bulunması, örgütlere çekilmesi ve örgütlerde devamlılıklarının sağlanması, örgütsel gelişim açısından öncelikli ve ayrıcalı öneme sahip temel problem alanlarından biridir. Özellikle insan unsuru, içinde faaliyet gösterdiği yapının izin verdiğinin çok ötesinde bir performansla örgütleri hedeflerin çok ilerisine taşıyabildiği gibi, örgütlerin yaşadığı krizlerin ana nedenlerinden biri de olabilir. O halde sözünü ettiğimiz insan unsurunun örgütler açısından temel bir yetkinlik alanı oluşturmasını sağlayacak, geliştirecek ana etken/ etkenler nelerdir, bunlar üzerinde önemle durulması gerekmektedir (Arbak ve Kesken, 2005:3). Bu bağlamda yapılan çalışma ülkemizde hekimler açısından sınırlı olan ve örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin bir arada ele alındığı ilk araştırma niteliği taşır.

Çalışmamız ile diğer araştırmaları karşılaştırdığımızda aşağıdaki tabloda belirtilen bulgulara ulaştık:

5.1 Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Davraş Konularında Yapılan Bazı Araştırmalar

Araştırmacı(lar) İsmi & Yayın Yılı	Yayın Türü	Evren / Örneklem	Veri Toplama Aracı (Ölçek-Anket)	İlişki/Etki
Kılınç, 2012	Yüksek Lisans Tezi	Hekim ve Hemşireler	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği • Örgütsel Sessizlik (ÖS) Ölçeği • Çalışan Performansı Ölçeği 	ÖVD, ÖS ve Çalışan Performansı arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. ÖS'nin kabul edilmiş sessizlik ve çalışan performansı arasında düşük ilişki vardır. ÖS'nin kabul edilmiş sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik arasında yüksek ilişki vardır. Özgecilekle nezaket arasında ve nezaketle vicdanlılık arasında orta bir ilişki vardır.
Demir ve Demir, 2012	Makale	Akademisyenler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Mevcut durumu koruma ile bilinçli sessizlik, çoğunluğa uyma ve duyarsız kalma arasında ilişki vardır. Akademik beklentiler ile örgüt içinde çoğunluğun davranışına uymadıkları ve olaylara duyarsız kalma eğiliminde olmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Kuruma bağlılık ile bilinçli sessizlik, çoğunluğa uyma ve duyarsız kalma arasında ilişki vardır.
Harmancı vd., 2018	Makale	Hekim ve Hemşireler	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Sağlık çalışanlarının sessiz kalmasında idari ve örgütsel nedenler etkilidir.
Çaylak, 2014	Yüksek Lisans Tezi	Hemşireler	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Sessizlik Ölçeği • Örgütsel Sinizm Ölçeği • İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 	Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönde düşük düzeyde ancak anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi değerlendirildiğinde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sinizm ve sessiz kalma nedenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde % 16 oranında etkilidir.
Durak, 2012	Kitap	Öğretim Elemanları	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Öğretim elemanlarının sessiz kalmalarında, konuşmayla ilgili olumsuz tecrübe ve yönetimin eleştiriyeye kapalı

				olması etkilidir.
Batley vd., 2016	Makale	Hekimler ve Tıp Öğrencileri	Örgütsel Sinizm Ölçeği	Yoğun stresin yaşandığı acil serviste, yeterli eğitim almış hekim eksikliği, acil servise gelen VIP hastalar olarak tanımlanan hastanedeki üst düzey bir doktorla ve politikacılarla bağlantısı olan veya zengin olan hastalar, acile gelen ama akut olmayan hastalar, yoğun ve adil olmayan iş yükü, acile gelen hastaya eşlik eden aile üyelerinin sayıca fazlalığı ve Lübnan kültürü hekimlerde sinizmin artmasında etkilidir.
Kart, 2015	Kitap	Kamu ve özel sektör çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> • Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği • Örgütsel Sinizm Ölçeği • Etik Durum Ölçeği 	<p>Üretim karşıtı çalışma davranışlarının dört boyutu ile idealizm etik ideoloji arasında anlamlı ancak negatif ilişki vardır.</p> <p>Örgütsel sinizm boyutları ile üretim karşıtı çalışma davranışlarının boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.</p>
Berk, 2009	Makale	Hekimler	-	Hekimlerin olumsuz tutum ve davranış sergilemelerinde, stres ve duygusal tükenme etkilidir.
Nafei, 2013	Makale	Hekimler Hemşireler İdari Personel	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Sinizm Ölçeği • Örgütsel Değişim Ölçeği 	<p>Çalışanlar arasında örgütsel sinizm ve örgütsel değişime yönelik değerlendirici tutumları bakımından farklılıklar vardır.</p> <p>Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile örgütsel değişim arasında önemli bir ilişki vardır.</p>
Tmaztepe, 2012	Makale	Farklı sektör ve bölüm çalışanları (Eğitim, finans, mühendislik vd.)	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt İçi İletişim Ölçeği • Örgütsel Sinizm Ölçeği 	<p>Örgütsel sinizm boyutlarının örgüt içi iletişim değişkeni ile orta kuvvette ilişkisi vardır.</p> <p>İletişim değişkeninin faktörleri ile sinizm arasında negatif ilişki vardır.</p>
Özler ve Atalay, 2011	Makale	Sağlık çalışanları		<p>Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında önemli bir ilişki vardır.</p> <p>Sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutu ile tükenmişlik arasında hafif güçlü bir ilişki vardır.</p>
Uslu ve Aktaş, 2017	Makale	Sağlık çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Sessizlik 	İş güvencesi memnuniyetinin, örgütsel sessizliğin ve iş

			<ul style="list-style-type: none"> • Ölçeği • İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği • İş Güvencesi Endeksi Ölçeği • İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği 	<p>güvencesi endeksinin ($\beta=-0,156$, $p=0,020$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri bulunmaktadır.</p> <p>Örgütsel sessizliğin alt boyutu olan savunmacı sessizlik tutumları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki vardır.</p> <p>İş güvencesinden duyulan memnuniyet ile iş güvencesi algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki ters yönlü ilişki vardır.</p>
Polat vd., 2016	Makale	Hemşireler	<ul style="list-style-type: none"> • Kuruma Bağlılık Ölçeği • Beck Umutsuzluk Ölçeği • Seçim Uygulamaları Ölçeği 	<p>Hemşirelerin yaşları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği ve Duygusal Bağlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.</p> <p>Seçim Ölçeği ile Duygusal ve Normatif Bağlılık arasında pozitif ilişki vardır. Seçim uygulamalarının kurumdan ve meslekten ayrılma niyetini etkilediği görülmüştür.</p>
Yaprak ve Seren, 2010	Makale	Hemşireler	-	<p>Hemşirelerin mevcut yoğun görevlerine, görev dışı işlerin eklenmesi, iş doyumsuzluğuna ve meslekten uzaklaşmaya yol açar.</p>
Çınar vd. 2016	Makale	Kamu Çalışanları (Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ile bağlı kuruluşların çalışanları)	<ul style="list-style-type: none"> • İş Tatmini Ölçeği • Örgütsel Özdeşleme Ölçeği • İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 	<p>Çalışanların iş tatmini düzeylerinin orta olduğu, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>İş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişki varken iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ilişki vardır.</p>
Işıkkay, 2019	Makale	Hemşireler	<ul style="list-style-type: none"> • Tükenmişlik Ölçeği • Minnesota İş Doyum Ölçeği • Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği 	<p>Hemşirelerin tükenmişlik, iş doyumu ve örgütsel adalet algısı kavramları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve tükenmişliğin, iş doyumu üzerine olan etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.</p> <p>Evli olan hemşirelerin iş doyumu düzeyinin, bekarlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.</p>

Akbolat vd. 2014	Makale	Sağlık Çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> • Genel Sinizm Ölçeği • Örgütsel Sinizm Ölçeği 	Sağlık çalışanlarında orta düzeyde genel sinizm ve örgütsel sinizm görülmekle birlikte genel sinizm düzeyleri, daha yüksektir. Genel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
Deniz vd. 2013	Makale	Sağlık Çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Sessizlik Ölçeği • Duygusal Bağlılık Ölçeği 	Çalışan sessizliğinin savunma amaçlı sessizlik boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.
Bakırtaş vd. 2016	Makale	Sağlık Çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> • Minnesota İş Tatmini Ölçeği • Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği 	Bireysel iş yükü algısının içsel iş tatmini ve genel iş tatmini üzerinde etkisi bulunmaktadır.
Tayfun ve Çatır, 2013	Makale	Hemşireler	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Sessizlik Ölçeği • Performans Ölçeği 	Kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına seslilik ile çalışanların performansı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunurken örgüt yararına sessizlik ve savunma amaçlı seslilik ile çalışanların performansı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Yeşilaydın vd. 2015	Makale	Türkiye’de örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan araştırmalara yönelik bir literatür incelemesi	-	Çalışmada incelenen araştırmalarda örgütsel sessizliğin nedenlerine bakıldığında yönetsel ve örgütsel nedenlere bağlı sessizlik ortalaması 2,50 ile 3,50 arasında olduğu belirtilmiştir.
Çaylak ve Altuntaş, 2016	Makale	Hemşireler	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Sessizlik Ölçeği • Örgütsel Sinizm Ölçeği • İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 	Örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında ilişki vardır. Hemşirelerin sessiz kalmasında daha çok örgütsel ve idari konular etkilidir. Örgütsel sessizliğin nedenleri örgütsel sinizmle bağlantılı olarak işten ayrılma niyetini artırmaktadır.
Seymen ve Korkmaz, 2017	Makale	Sağlık Çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Bağlılık Ölçeği • Örgütsel Sessizlik 	Güç mesafesinin, örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı ve pozitif; örgütsel bağlılığın örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye neden olduğu görülmüştür.

			<ul style="list-style-type: none"> Ölçeği Güç Mesafesi Ölçeği 	Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ilişkisinde, güç mesafesinin düzenleyici etkisi tespit edilmiştir. Bu sonuca göre; güç mesafesi arttıkça, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasında ters yönlü bir etki ortaya çıkmaktadır.
İçerli ve Yıldırım, 2012	Makale	Sağlık Çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> Örgütsel Sinizm Ölçeği Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği 	Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel vatandaşlığın özgecilik boyutu arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.
Kılınç ve Paksoy, 2017	Makale	Sağlık Çalışanları	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan Performans Ölçeği 	Medeni durum değişkenine göre sağlık çalışanlarının performans algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır. Evli çalışanların iş performansını algısı, bekâr çalışanlara göre daha yüksektir.

Yöntem bölümünde de açıklandığı gibi ‘Örgütsel Sessizlik Ölçeği’nde kabul edilmiş sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik faktörlerinde sorulara verilen düşük puan, örgütlerde olumsuz sessizliğin daha fazla olduğunu, örgüt yararına sessizlik alt boyutundaki düşük puan ise örgüt açısından olumluluğu göstermektedir. Örgütsel sessizliğin alt boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte kabul edilmiş sessizlik ile savunma amaçlı sessizlikte asistan hekimlerin öğretim üyesi ve hemşirelere göre daha sessiz olduğu; örgüt yararına sessizlikte ise hemşirelerin olumlu yönde yani kurumu koruma amaçlı sessizlik sergilediği saptanmıştır. Asistan hekimlerin uzmanlık eğitimlerine devam etme aşamasında olmaları diğer gruplara göre sessiz kalıyor olmalarına neden olmuş olabilir.

Çalışmamızda örgütsel sessizlik ölçeği alt boyutlarının toplam puan ortalamalarına göre hekim ve hemşirelerin sessizlik durumlarını “orta” olarak değerlendirebiliriz. Ancak çalışmamızın bulguları ile 2012’de aynı kurumda ve aynı meslek gruplarında yapılmış Kılınç’ın çalışmasıyla karşılaştırıldığında, kabul edilmiş sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik puanlarında azalma olduğu başka bir deyişle hekim ve hemşirelerin sessizliğinin arttığı saptanmıştır.

Çalışmamızda sırasıyla kabul edilmiş sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik puan ortalamaları 3,41 ve 3,50 iken Kılınç'ın çalışmasında yine sırasıyla 3,51 ve 3,61'dir. Örgüt yararına olan sessizlikte ise az da olsa bir artış meydana gelmiştir. Kılınç'ın çalışmasında 2,15 iken bizim çalışmamızda 2,20'dir. Bu boyuttan alınan yüksek puanların örgüt için olumsuz bir durum olduğu bilgisinden hareketle bu boyutta da örgüt açısından olumsuzluk söz konusudur. Başka bir ifade ile yaklaşık olarak geçen beş yıllık süre zarfında çalışanlarda sessizliğin olumsuz olarak artış gösterdiği söylenebilir. Sessizliğin artma nedenleri arasında, mevcut durumu koruma, akademik beklenti, unvan-kadro beklentisi, kuruma bağlılık, yönetime destek olma ve sorumluluk alma gibi faktörler olabilir (Demir ve Demir, 2012). Ayrıca katılımcıların fikirlerini, "fark yaratmayacağı" düşüncesiyle kendine saklaması; işten atılma, diğer çalışanlarla problem yaşama, dışlanma gibi korkular yaşaması nedeniyle de sessiz kalmada artış olmuş olabilir. Ülkemizde, kamu hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerde örgütsel sessizliğin araştırıldığı yeni bir araştırmada da (Harmancı Seren vd., 2018) sağlık çalışanlarının daha çok idari ve örgütsel konularda sessiz kaldığı saptanmıştır. Çalışmada sessiz kalma nedenleri arasında izolasyon korkusu, idari ve örgütsel nedenler, tecrübe eksikliği gibi nedenler tanımlanmıştır.

Çaylak (2014) tarafından hemşirelerde örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin araştırıldığı çalışmada, örgütsel sinizm ve sessiz kalma nedenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde %16 oranında etkili olduğu, hemşirelerin %35,6'sının işten ayrılmayı düşündüğü ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olması, hemşirelerin örgütsel sessizlik düzeylerinde ise en fazla etik ve sorumluluklar ile yönetim sorunu konularında sessiz kaldığı görülmüştür. Çalışma bugularına göre örgütsel sessizlik arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı, hemşirelerin çalışma olanakları ile ilgili konularda sessiz kaldıkça duyuşsal sinizmin; etik ve sorumluluklar ile iyileştirme çabaları konularında sessiz kaldıkça davranışsal sinizmde artış görüldüğü söylenebilir. Çalışmamızda sessizlik durumunun zaman içinde artmasının nedenlerinin ve nedenlerine yönelik çözüm önerilerin araştırılması başka bir araştırmanın konusu olabilir. Ancak bilinmesi gereken önemli bir nokta, örgütsel sessizlik atmosferinin giderilmesinin kolay olmadığıdır. Çünkü örgütsel sessizlik sadece örgütün sınırları içerisinde ve örgütsel ilişkiler bağlamında ortaya çıkan bir durum olmayıp büyük ölçüde kültür-iletişim etkileşimi çerçevesinde öğrenilmiş çaresizliğin dışı vurumu da olabilir. Ayrıca örgütsel sessizlik doğrudan gözlemlenebilen ve tartışılabilen bir konu değildir. İşgörenler örgüt

sistemine ve yöneticilerine güvenmediklerinde de bu tutumların değişimi zorlaşmaktadır (Durak, 2012).

Çalışmamızda katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanları özellikle bilişsel ($\bar{X}=3,15$) ve davranışsal boyutta ($\bar{X}=3,18$) ortanın üstünde olarak değerlendirebiliriz. Unvana göre incelendiğinde öğretim üyeleri ve asistan hekimlerin örgütsel sinizmin bilişsel ($\bar{X}=3,47$) ve davranışsal ($\bar{X}=3,43$) alt boyutlarında hemşirelere oranla sinizm ortalamaları istatistiksel olarak önemli derecede yüksektir ($p<0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte sinizmin duyuşsal boyutunda da öğretim üyeleri ve asistan hekimlerin, hemşirelere oranla sinizm puanı daha yüksektir. Batley vd.nin (2016) Lübnan’da acil serviste çalışan hekim ve tıp öğrencileri ile yaptıkları çalışmada da bulgularımızı destekler şekilde hekimlerin sinizm davranışlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Sinizmin nedenlerinin de irdelendiği aynı çalışmada zaten yoğun stresin yaşandığı acil serviste, yeterli eğitim almış hekim eksikliği, acil servise gelen VIP hastalar olarak tanımlanan hastanedeki üst düzey bir doktorla ve politikacılarla bağlantısı olan veya zengin olan hastalar, acile gelen ama akut olmayan hastalar, yoğun ve adil olmayan iş yükü, acile gelen hastaya eşlik eden aile üyelerinin sayıca fazlalığı (6-10 kişi), ve Lübnan kültürü hekimlerde sinizmi artıran faktörler olarak tanımlanmıştır.

Kart’a (2015) göre de sinik tutumların ardında örgütün dürüst ve iyi niyetli olmadığı; bu nedenle de çalışanların engellendiği, bilinçaltında haksızlığa uğradığı düşüncesi de yatabilir. Berk (2009) ise hekimlerin stresle başa çıkabilmek için hastalarına karşı zaman zaman olumsuz duygu ve tutumlar sergilediklerini ifade ederken, bunların yüksek olmasının hastaya karşı empatinin azalmasına neden olabileceğini, empati azlığının da doğru tanı ve tıbbi hatalar üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceğini öne sürmektedir. Mısırdaki 9 eğitim araştırma hastanesi olmak üzere, sağlık kurumu çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada (Nafei, 2013) örgütsel değişim ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları arasında anlamlı bir ilişki içinde olduğu, “çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır” görüşünün 0,92’yi temsil ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Tınaztepe (2012) tarafından örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme olan etkisinin incelendiği ve Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin kullanıldığı çalışmada davranışsal sinizmin kідeme göre anlamlı farklılık gösterdiği de tespit edilmiştir.

Araştırmamızda toplam davranışsal sinizm ortalamasının ($\bar{X}=3,34$) en fazla 1-5 yıl arasında çalışanlarda görülmesi çalışmamızdaki sonuçlara paralel özellikle olduğunu diğer bir ifadeyle çalışma yılı ve kıdem derecesi daha düşük çalışanların sinizm puanının yüksek çıktığını söyleyebiliriz. Sağlık sektöründe Özler ve Atalay (2011) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ve bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunması; Tablo 10'da görülen araştırmamızın korelasyon değerlerine göre katılımcıların örgütsel sinizmin, bilişsel alt boyutunda, duyuşsal boyut (0,634) ve davranışsal boyut (0,854) ile güçlü yönde ilişkisi bulunması sonucuyla benzerlik göstermektedir. Yine örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutunda, bilişsel (0,854) ve duyuşsal boyut (0,623) ile güçlü yönde ilişkisi bulunmuştur.

Çalışmamızda hekimlerde sinizm oranının yüksek bulunmasının nedenleri arasında, ülkemizde özellikle hekimleri hedef alan şiddet olaylarının artması, yoğun stres ve hasta yükü, hekim eksikliği, yönetsel sorunlar gibi birçok etken olabilir. Çalışmanın yapıldığı kurumda sinizmin azaltılması için özellikle yöneticilerin konuya özenle eğilmeleri, bu tür tutumların nedenlerinin ve çözümlerinin araştırılması, kurumun performansını artırmak açısından önemlidir.

İşten ayrılma niyeti incelendiğinde ise katılımcıların işten ayrılma niyetinin ortanın üzerinde olduğunu söyleyebiliriz ($\bar{X}=2,71$) ancak hemşirelerin işten ayrılma niyetinin ($\bar{X}=2,84$), asistan hekim ve öğretim üyelerine oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulgumuz ilgili literatürü destekler niteliktedir. Uslu ve Aktaş'ın (2017) özel hastanede çalışan sağlık personeli ile yaptığı bir araştırmada ise çalışanların geleceğe ilişkin iş güvencesi algıları ile mevcut işlerinden duydukları memnuniyetleri azaldığında ve kabullenici ve savunmacı sessizlik arttığında işten ayrılma niyetlerinin arttığı saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin 41 yaş ve üstü çalışanlarda düşük olması ise hâlihazırda yürürlükte olan Sosyal Güvenlik Kanununda belirtilen çalışma yılını doldurmuş ancak yaş nedeniyle emekliye ayrılamayan bireylerin sosyal güvencesiz kalmamak için sistem dışına çıkamamasının getirdiği bir yansıma olarak değerlendirilebilir. Hasta sayısının fazla, hemşire sayısının az olması yani yoğun ve adil olmayan iş yükünün olması, motivasyonu ve iş doyumunu azaltan çalışma ortamı, yönetsel sorunlar ve insan kaynakları yönetimi alanındaki diğer sorunlar hemşirelerin işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır (Polat ve vd., 2016; Yaprak ve Seren, 2010).

Çalışmamızda tüm katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğinin “Aktif bir şekilde alternatif bir iş arıyorum” maddesine katılımcıların %62,8’i; “Mümkün olan ilk fırsatta işten ayrılacağım” ifadesine ise %45,8’i kesinlikle katılıyorum veya katılıyorum cevabını vermiştir. Bu bulgulara dayanarak da kurumda işten ayrılma niyetinin oldukça fazla olduğunu söyleyebiliriz. Çınar vd. (2016) tarafından sağlık personeli üzerinde yapılan bir başka çalışmada işten ayrılma niyetinin 10-15 yıl arasında deneyimi olanlarda ($\bar{X}=3,45$) daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Çalışmamızda ise 21 yıl ve üzeri çalışanlarda ($\bar{X}=2,70$) işten ayrılma niyetinin toplam çalışma yılı daha düşük olanlara göre yüksek olduğu gözlenmiştir. Aradan geçen yaklaşık 3 yıl içinde deneyim süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de artış gösterdiğini söylenebilir. Sağlık sistemlerinin karmaşık ve yıpratıcı yapısı, özellikle hasta bakımıyla birebir ilgili olan hemşirelerde zamanla tükenmişliğe ve ilintili olarak iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Bu dinamik sektördeki olumsuzlukları tamamen ortadan kaldırmak, pek mümkün görünmemektedir. Özellikle, klinikler arasındaki iş yükü farklılıkları, servis değişiklikleri, kariyer olanakları, maaş-ücret, ödül-ceza, karar alma süreçlerine katılım vb. gibi konularda adil bir çalışma ortamının oluşturulması, olumsuz işyeri çıktılarının önüne geçebilir (Işıkay, 2019:1077). Bu anlamda sağlık kuruluşu yöneticileri, çalışanların nöbet sistemi ve şiddet gibi iş-aile dengesini etkileyen çalışma koşullarını, hizmet sunulan toplumsal kesimin hastalardan oluşmasını ve çalışma koşullarının ağırlığı gibi durumları düşünerek, işgörenlere yönelik destek programları oluşturmalı, örgütsel güven ve bağlılık hissedebilecekleri uygulamalar ve örgüt iklimi geliştirmeye çaba sarf etmelidirler.

Sağlık kurumlarında sinik davranışların yoğun bir şekilde görülmesi, hem yönetim uygulamalarını hem de sunulan sağlık hizmetinin kalitesini etkileyecektir. Dolayısıyla, sağlık sektöründe akademik anlamda sinizm kavramının araştırılması, sinizme neden olabilecek farklı durumların ortaya çıkarılması için yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Akbolat vd. 2014:93). Öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin sağlık çalışanları üzerinde incelendiği bir çalışmada 51 yaş ve üzerinde olanlar ile mesleki deneyimi 10-15 yıl arasında olanların işten ayrılma niyeti ile öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması; bu gruptaki personelin hem iş yükü anlamında, hem de tükenmişliğin bir göstergesi olarak işten ayrılma isteği anlamında daha fazla yüke sahip olduğu ayrıca emekliliği de bir nevi işten ayrılma olarak gördüğü ifade edilebilir (Çınar vd. 2016:1045).

Sağlık çalışanlarına yönelik örgütsel davranış konularında yapılan araştırmalarda; savunma amaçlı sessizlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu (Deniz vd. 2013:698), bireysel işyükü algısının içsel iş tatmini ve genel iş tatmini üzerinde etkisi bulunduğu (Bakırtaş vd. 2016:303), katılımcıların hiyerarşik bir örgütte çalıştıkları ancak iş arkadaşlarını ve kurumlarını korumaya yönelik olarak sessiz kaldıkları (Yalçınsoy vd. 2017:143), örgüt yararına sessizlik ve savunma amaçlı seslilik arttıkça çalışanların performansının da aynı düzeyde arttığı (Tayfun ve Çatır, 2013:128), hemşirelerin daha çok idari ve örgütsel sorunlar hakkında sessiz kaldığı (Yeşilaydın vd. 2015:639, Çaylak ve Altuntaş, 2016:7), uzun çalışma saatleri, tatmin ediciliği olmayan maaş uygulamaları, hemşirelerin karar alma süreçlerine dahil edilmemesi gibi pek çok çalışma koşullarının zorluğunun örgütsel sinizme yol açtığı (Çaylak ve Altuntaş, 2016:7), güç mesafesi yükseldikçe; örgütsel korkuya dayalı ve örgüt yararına sessizlik düzeylerinde de artış görüldüğü (Seymen ve Korkmaz, 2017:526), çalışanların, yönetsel uygulamaların dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelere yoksun olduğuna ve alınan yönetsel kararlarda kişisel çıkarların ön planda olduğuna dair inançları sonucu örgütsel sinizmde bilişsel düzeyleri artarsa özgecilik davranışlarında bir azalma meydana geleceği (İçerli ve Yıldırım, 2012:175), sağlık çalışanlarında medeni durumu evli olanların bekar olanlara göre daha fazla çalışma performansı sergilediği (Kılınç ve Paksoy, 2017:151) görülmektedir.

Sağlık sektörünün, Türkiye ve Dünya ekonomisinde hızla büyüyen ve genişleyen bir sektör haline geldiği söylenebilir. İnsan sağlığına hizmet vermede uzmanlaşmış, amaçlarını yerine getirirken kaliteli) hizmet sunabilmek için sağlık sektörünün gelişmesi, işlerinden memnun olan sağlık çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir. Sağlık sektöründe yer alan dünyamızdaki hızlı teknolojik gelişme ve değişiklikler, zorunlu işgücü sağlanmasında günlük yönetim sorunlarına olan ilgiyi arttırmaktadır. Çalışma ortamı, iş tatmininin önemli göstergelerinden biridir. Çalışma ortamının iş doyumunu etkilediği gibi iş doyumunu düzeyi de çalışma ortamını etkiler. Bu karşılıklı bir bağlantı ve denge olup iş memnuniyeti yüksek çalışanlar, hasta açısından tedavi ortamında önem arz eder. Sağlık çalışanlarının iş tatminindeki düşüşün en önemli sebeplerinden biri, çalışma ortamının neden olduğu problemlerdir. Çalışma ortamında geçirilen uzun saatler dikkate alındığında, yasa düzenleyiciler, kural koyucular çalışma koşullarını ve iş memnuniyetini arttırmak için sağlık alanlarının çalışma ortamının yapısına odaklanan stratejiler tasarlamak zorundadır (Bakırtaş vd., 2016:309).

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

- Bu araştırma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan hekim ve hemşirelerde örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.
- Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun hemşire (Tablo-1 % 63,2) diğer katılımcıların ise asistan hekim ile öğretim üyesi (% 36,8), yaklaşık yarısının 29 yaş ve altında (% 45,1), % 64,6'sının kadın, % 80,2'sinin lisans ve yüksek lisans mezunu, yarıdan fazlasının (%59,9) 1-10 yıl arasında çalışanlardan oluştuğu, katılımcıların araştırmanın yapıldığı hastanenin 1. ve 2. iş yeri (% 72,2) olduğu ve kadrolu çalışanların (% 82,7) büyük çoğunluğu kapsadığı çalışmamızda; Ölçek alt boyutları cinsiyet bazında incelendiğinde örgütsel sinizmin bilişsel (\bar{X} =3,31) ve davranışsal (\bar{X} =3,33) alt boyutunda erkek katılımcıların sinizm düzeyinin kadın katılımcılara göre anlamlı derecede yüksek bulunduğu,
- Öğretim üyeleri ve asistan hekimlerin örgütsel sinizmin bilişsel (\bar{X} =3,47 - \bar{X} =3,41) ve davranışsal (\bar{X} =3,43 - \bar{X} = 3,41) alt boyutlarında, hemşirelere oranla sinizm ortalamaları yüksek olduğu, işten ayrılma niyeti boyutunda ise hemşirelerin asistan hekim ve öğretim üyelerine oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede (\bar{X} =2,84) yüksek olduğu,
- Medeni durum bazında incelendiğinde istatistiksel anlamlılığın sadece savunma amaçlı sessizlik boyutunda bekar katılımcılarda (\bar{X} =3,34) yüksek çıktığı, buna göre bekar çalışanların evli çalışanlara oranla daha fazla kendini koruma güdüsü içinde olabileceği,
- Toplam çalışma yılı 1-5 yıl olanlarda örgütsel sinizmin bilişsel (\bar{X} =3,30) ve davranışsal (\bar{X} =3,34) alt boyutunda yüksek bulunduğu, buna göre çalışma deneyim süresi düşük olanların daha sinik tutum içinde olabileceği; Örgütsel sessizliğin kabul edilmiş sessizlik (\bar{X} =3,27) ile savunma amaçlı sessizlikte (\bar{X} =3,17) toplam çalışma yılı 1 yıldan az olanların daha sessiz kaldıkları,
- Ölçek alt boyutları kadro durumuna göre incelendiğinde, sinizmin bilişsel (\bar{X} =3,22) ve duyuşsal (\bar{X} =2,87) boyutunda kadrolu çalışanlarda anlamlı derecede yüksek çıktığı, buna göre kadrolu çalışanların kurumun yönetim uygulamalarına karşı daha sinik tutum içinde olabileceği,
- Örgüt yararına sessizlikte sözleşmeli çalışanların sessizlik düzeylerinin (\bar{X} =2,15) diğer katılımcılara oranla daha olumlu yönde olduğu, bu durumun iş garantisi henüz

tamamlanmamış olan sözleşmeli çalışanların işlerini kaybetmemek adına kurumuna karşı daha korumacı sessizlik içinde olabilmesine karşın işten ayrılma niyeti boyutunda da sözleşmeli çalışanların anlamlı düzeyde ($\bar{X}=3,02$) ayrılma niyetinde olduğu,

- Ölçek alt boyutları öğrenim durumuna göre incelendiğinde sinizmin bilişsel boyutunda öğrenim durumu Doktora/Tıpta Uzmanlık mezunlarında yüksek ($\bar{X}=3,48$) bulunduğu, gözlenmiştir.
- Örgütsel sessizliğin, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde; sessizlik alt boyutları kendi içinde sessizliği etkilerken, sessizlik sinizmin alt boyutlarını negatif yönde etkilemiştir.
- Örgüt yararına sessizlikte sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutunda anlamlı ilişki bulunmuştur. Sinizm puanları yüksek olan katılımcıların işten ayrılma niyeti artış gösterirken sessizlikle az da olsa ilişki bulunmuştur. Başka bir ifade ile örgüt içinde sessizliğin artması işten ayrılma niyetini doğrudan etkilememesine rağmen sinik tutumların artmasını etkilemiştir.
- Sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarındaki puan artışı ise işten ayrılma niyetini ileri derecede anlamlı olarak etkilemiştir.
- Sonuç olarak, Örgütsel sessizliğin, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde; sessizlik alt boyutları kendi içinde sessizliği etkilerken, sessizlik sinizmin alt boyutlarını negatif yönde etkilemiştir.
- Örgüt yararına sessizlikte sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutunda anlamlı ilişki bulunmuştur.
- Sessizliğin artması işten ayrılma niyetini doğrudan etkilememesine rağmen sinik tutumların artmasını etkilemiştir.
- Sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarındaki puan artışı ise işten ayrılma niyetini ileri derecede anlamlı olarak etkilemiştir.
- **Bu çalışmanın sonunda** ilgili kurumdaki yönetici ve karar vericilerin örgütsel sessizliğin, sinizmin ve işten ayrılma niyetinin nedenlerini ve çözüm önerilerini araştırmaları,
- Sessizlik ve sinizm ile birlikte işten ayrılma niyetine yol açan yönetsel ve örgütsel nedenlerin belirlenerek, azaltılmaya çalışılması,
- Hekim ve hemşirelerin bilgi, fikir, duygu ve düşüncelerini çekinmeden, esirgmeden rahatlıkla paylaşabileceği güven ortamı oluşturulması,
- Bu doğrultuda gerekli değişimleri planlayıp uygulamaları önerilmiştir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269.
- Akalın, G. (1986). Kamu ekonomisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Akbolat, M., Işık, O., ve Kahraman, G. (2014). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4.2: 84-95.
- Akova, O. ve Kılıç, T. (2015). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6-12.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 24-52
- Alayoğlu, N., & Doğan, E. A. (2015). Örgüt Kültürünün Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Belediyecilik Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü, Tartışma Metinleri*, İstanbul.
- Alparslan, A., & Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları, Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 136-147.
- Ateş, M. F., Soran, S., & Turgut, H. Örgütsel Özdeşleşmenin İŞTEN Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 577-592.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R., & Seren, A. K. H. (2018). Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma.
- Bakırtaş, İ., Bakırtaş, H., & Buluş, G. C. (2016). Sağlık Çalışanlarının İş Tatmini Üzerinde İş Yükü Algısının Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(32), 303-311.
- Batley N.J., Nasreddine Z., Chami A., Zebian D., Bachir R., Abbas H.A. (2016). Cynicism and Other Attitudes Towards Patients in An Emergency Department in A Middle Eastern Tertiary Care Center. *BMC Medical Education*, 29;16:36.
- Brandes PM. (1998). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Dissertation of Doctor of Philosophy. The University of Cincinnati, 29-35.
- Berk R. (2009). Derogatory and Cynical Humour in Clinical Teaching and The Workplace, The Need For Professionalism. *Medical Education*, 43.1:7-9.
- Boomer, G., Onore, C., Lester, N., & Cook, J. (2005). *Negotiating The Curriculum: Educating for the 21st century*. Routledge.

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., ve Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire, Unpublished manuscript. University of Michigan, Ann Arbor.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakıcı, A. (2010). Örgütlerde İşgören Sessizliği: Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz? Detay Yayıncılık.
- Çaylak, E., ve Altuntaş, S. (2017). Organizational Silence Among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work. *The Journal of Nursing Research*, 25.2:90-98.
- Çaylak, E., (2014). Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki. *Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi.*
- Çekmecelioglu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Akdaş, K. (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çimen, B., & Karadağ, E. (2019). Ruhsal Liderlik, Örgüt Kültürü, Örgütsel Sessizlik ve Okulun Akademik Başarısı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25(1), 1-50.
- Deniz, S., Çimen, M., Cizmeci, E., Erkoç, B., & Yüksel, O. (2017). Özel Hastane Çalışanlarının Kurumsal İtibar Algısının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 37-48.
- Demir, M., ve Demir, Ş. Ş. (2012). Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Sessizlik, Turizm Lisans Eğitimi Kurumları Örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 42.193:184-199.
- Deniz, N., Noyan, A., Ertosun, Ö. G. (2013). The Relationship Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99: 691-700.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2016). *Sosyal Bilimlerde SPSS' LE Veri Analizi*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.

- Durak, İ. (2012). *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*, Ekin Yayınevi, Bursa, 141.
- Eren, E. (2006) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Erenler, E., Aydın, A. Ç., & Güney, S. (2011). *Tepe Yönetiminin Açıklığı ve Çalışan Sessizliği İlişkisi*. Uluslararası 9. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, 23-25 Haziran, Saraybosna-Bosna Hersek.
- Erigüç, G., Özer, Ö., Songur, C., Turaç, İ.S. (2014). *Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma*. Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF Dergisi, 4.2: 61-84.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Eroğlu, A. H., Adigüzel, O., & ÖZTÜRK, A. *Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2), 97-124.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. (2015). *Günümüz İşletmelerinin Temel Bastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(13), 178-191.
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). *Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor*. Jurnal Teknologi, 64(1).
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1995). *The Employee Turnover Process*. Research in Personnel and Human Resources Management, 13(3), 245-293.
- Harmancı Seren, A.K., Topcu. İ., MD, Bacaksız, F.E., Ünaldi Baydin, N., Tokgöz, E., Yıldırım, A. (2018). *Organisational Silence Among Nurses and Physicians in Public Hospitals*. Journal of Clinical Nursing, 27.7-8: 1440-1451.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak ili örneği)*. Turkish Studies, 7(3), 1475-1497.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States* (Vol. 25). Harvard University Press.
- Huang I.-C., Chuang C.-H.J. ve Lin H.-C. (2003). *The Role of Burnout in The Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions*. Public Personnel Management, 32: 519-531.
- Işıkay, Ç. (2019). *Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Journal of International Social Research, 12(63).

- İçerli, L., & Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim bilimleri dergisi*, 4(1), 167-176.
- İnce, İ. (2012). İş Yaşamında Kadın ve Erkek Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Açısından Karşılaştırılması: Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2013). Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(167).
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kang B., Twigg N.W., Hertzman J. (2010). An Examination of Social Support and Social Identity Factors and Their Relation-Ship to Certified Chefs' Burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 29.1:168–176.
- Kart, M. E. (2015). Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 146-147.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business & Economics Research Journal*, 3(3).
- Kılınç, E. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansının ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi.
- Kılınç, E., & Paksoy, H. M. (2017). Sağlık Çalışanlarında Performans Algı Düzeyinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-159.
- Leiter, M. P., Price, S. L., ve Spence Laschinger, H. K. (2010). Generational Differences in Distress, Attitudes and Incivility Among Nurses. *Journal of Nursing Management*, 18: 970-980. Morrison E.W. ve Milliken F.J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *The Academy of Management Review*, 25.4: 706-725.
- Naus, F., Iterson, A.V., Roe, R. A. (2007). "Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model Of Employees' responses To Adverse Conditions İn The workplace", *Human Relations*, 60 (5), 683-718.
- Nışancı, Z. N. (2015). Göçmen Girişimcilik Üzerine: Pittsburgh'daki Türk Girişimciler, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 10.1:
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama/The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.

- Özdemir, L. ve Uğur S. S. (2013). Çalışanların “Örgütsel Ses ve Sessizlik” Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27.1: 257-281
- Öztürk, U. C., & Cevher, E. (2016). Sessizlikteki mobbing: mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki.
- Premeaux, S. F. (2001). Breaking the Silence: Toward an Understanding of Speaking Up in the Workplace.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice. In Research in Personnel and Human Resources management (pp. 331-369). Emerald Group Publishing Limited.
- Polat Ş., Uysal G.S., Özbey H., Yıldırım S. (2016). Hemşirelikten ve Kurumdan Ayrılma Niyetine İşe Seçim Uygulamaları, Kuruma Bağlılık ve Umutsuzluk Düzeyinin Etkisi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 5.4: 22-36.
- Polat, M., ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi, 9.1: 145-172.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Başlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 13(2).
- Seymen, O., & Korkmaz, E. (2017). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi. Social Sciences.
- Soysal, A., Yağar, F., & Pınar, Ö. K. E. (2017). Hasta Danışmanlarının Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Business & Management Studies: An International Journal, 5(1), 174-190.
- Sözlük, T. (1988). Yeni Baskı. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. Journal of personality and social psychology, 30(4), 526.
- Şehitoğlu, Y., ve Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. Amme İdaresi Dergisi, 43.4: 87-110.
- Şimşek, M. Ş. (2001) Yönetim ve Organizasyon, 6. Baskı, Konya.
- Şimşek, E., & Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(2), 121-136.
- Taslak, S., & Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, (34), 139-158.

- Tayfun, A., ve Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5.3: 114-134.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Topçu, İ., Türkkan, N.Ü., Bacaksız, F.E., Şen, H.T., Karadal, A., Yıldırım, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6.3: 125-131.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Tutar, H. (2013). *İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*, Detay Yayıncılık Ankara, 277.
- Ürek, D., Demir, İ.B., Uğurluoğlu, Ö. (2016). Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17.3: 122-141.
- Ulusoy, H. F., Sakaltaş, E., Güneş, H., Dokgöz, M., Akın, Ö., & Köseoğlu, S. (2014). *Özel Yetenekli Çocuklar Aile Klavuzu*. Milli Eğitim Bakanlığı-Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Müdürlüğü, Ankara.
- Uslu, S. ve Aktaş, H. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü. *Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12.1:141-160.
- Van Dyne, L., Ang, S., ve Botero, I.C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Construct. *Journal of Management Studies*, 40:1359-1392.
- Yalçın, B. ve Baykal, Ü. (2012). Özel Hastanelerde Görevli Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessiz Kalma Nedenleriyle İlgili Faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 2:42-50.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arası ndaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6).
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye’de Örgütsel Sinizm, 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16.3:103-130
- Yalçınsoy, A. (2016). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 1-1.
- Yaprak E., ve Seren Ş. (2010). Hemşirelerin işten Ayrılma Niyetleri ve Örgüt İkliminin Hemşire İstihdamına Etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7 .1: 28-33.

Yavuz, M., ve Akca, M. Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10.2:827-846.

Yeşilaydın, G. ve Bayın. G. (2015). Türkiye'de Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Araştırmalara Yönelik Literatür İncelemesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4:03-120.

Yenihan, B., Mert, Öner., & Çift yıldız K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. Çalışma İlişkileri Dergisi, 5(1), 38-49.

Yetim, B., & Erigüç, G. (2018). Sağlık Çalışanlarında Sessizlik İle İlgili Yapılan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme. İş ve İnsan Dergisi, 5(1), 19-32.



EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

- Lütfen Sizin İçin Uygun Olan Kutucuğu İşaretleyiniz (X) –

Kişisel Bilgi Formu

- Lütfen Sizin İçin Uygun Olan Kutucuğu İşaretleyiniz (X)~

1- Cinsiyetiniz: 1 Kadın 2 Erkek

2- Yaşınız:

1 29 yaş ve altı 2 30-35 yaş 3 36-41 yaş 4 42-47 yaş 5 48 yaş ve üzeri

3- Medeni Durumunuz: 1 Evli 2 Bekâr

4- Öğrenim Durumunuz:

1 Sağlık Meslek Lisesi 2 Önlisans 3 Lisans 4 Yüksek Lisans

5 Doktora / Tıpta uzmanlık

5- Toplam Çalışma Yılıınız:

1 1 yıldan az 2 1-5 yıl 3 6-10 yıl 4 11-15 yıl 5 16-20 yıl

6 21 yıl ve üzeri

6- Kaç Yıldır Bu Hastanede Çalışıyorsunuz?

1 1 yıldan az 2 1-5 yıl 3 6-10 yıl 4 11-15 yıl 5 16-20 yıl

6 21 yıl ve üzeri

7- Bu hastane kaçınıcı iş yeriniz?

1 1. 2 2. 3 3. 4 4 ve üstü

8- Kadro durumunuz:

1 2457 sayılı YÖK Kanunu 2 Kadrolu 3 Sözleşmeli

9- Unvanınız:

1 Asistan Hekim 2 Uzm. Dr. 3 Yrd. Doç. Dr. 4 Doç. Dr.

5 Prof. Dr. 6 Hemşire 7 Diğer (Lütfen belirtiniz)

EK 2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Aşağıdaki sorular "Çalışan Sessizliği" ile ilgilidir. Anket maddelerini okuduktan sonra kendinize en uygun seçeneği (X) ile işaretlemeniz yeterlidir.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	1	2	3	4	5
1. Kurumumda ilgili olmadığı konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.					
2. Kurumumda çalışma arkadaşlarımın doğru kararı alabileceklerine inandığım için fikirlerimi söylemem.					
3. Kurumumdaki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşmam.					
4. Kurum içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için kurumumda iyileşme (yenilik, düzelme ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.					
5. Kurumumdaki işin gelişimini artıracaklarını düşündüğümden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.					
6. Kurumumdaki geleceğime dair kaygılarım nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.					
7. Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.					
8. İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.					
9. Kendimi korumak için kurumumun gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.					
10. Kurumumdaki işbirliğini korumak için gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.					
11. Kurumumun yararına olduğu için özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.					
12. Kurumumdaki sırları açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.					
13. Kurumuma zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı reddederim.					
14. Kurumumuz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.					

EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Aşağıdaki sorular "Örgütsel Sinizm" ile ilgilidir. Anket maddelerini okuduktan sonra kendinize en uygun seçeneği (X) ile işaretlemeniz yeterlidir.	Asla	Çok nadir	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
Örgütsel Sinizm Ölçeği	1	2	3	4	5
1. Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.					
2. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
3. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.					
4. Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.					
5. Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.					
6. Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.					
7. Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.					
8. Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.					
9. Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.					
10. Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.					
11. Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım.					
12. Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.					
13. Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde "anlamlı" bakışmalarda bulunuruz.					
14. Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.					

EK 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Aşağıdaki sorular "İşten Ayrılma Niyeti" ile ilgilidir. Anket maddelerini okuduktan sonra kendinize en uygun seçeneği (X) ile işaretlemeniz yeterlidir.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1	2	3	4	5
Kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.					
Aktif bir şekilde alternatif bir iş arıyorum.					
Mümkün olan ilk fırsatta işten ayrılacağım.					

EK 5. Bilgilendirilmiş Olur Formu



C. Ü. GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU

Sayın Katılımcı

Bu katılacağınız çalışma bilimsel bir araştırma olup, araştırmanın adı "**Örgütsel Sessizliğin, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hekim ve Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma**"dır.

Bu araştırmanın amacı, Sivas ili Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan **hekim ve hemşirelerde örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve sessizliğin, sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin** incelenmesidir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Kararınızdan önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyoruz. Bu bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz formu imzalayınız.

Çalışmada araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu ve Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti Anketi ile toplanacaktır. Kişisel Bilgi Formu, çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi bazı sosyo-demografik bilgileri ve meslek, çalışma yılı, unvan gibi işe ilişkin faktörler olarak toplam **9 sorudan** oluşmaktadır. Anketi cevaplama süresi yaklaşık 1 dakikadır. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti Anketi çalışanların örgütsel sessizlik eğilimlerine göre hekim ve hemşirelerin sessiz kaldığı konuların neler olduğu, sessizleşme ve sinik tutum sergileme nedenleri ve bunların sonuçları ile beraber sinizm ve sessizliğin işten (örgütten) ayrılma niyeti üzerine ilişkisinin boyutlarını belirlemek üzere hazırlanan toplam **31 maddeden** oluşmaktadır. Anket süresi yaklaşık 8 dakikadır. Bu araştırma ile ilgili olarak sizden beklenen araştırmacının sorularına uygun ve doğru cevap vermenizdir. Çalışmanın 4 ayda tamamlanması planlanmaktadır.

Bu çalışmada sizin için herhangi bir risk ve zarar söz konusu değildir. Bu çalışma, sağlık personelinin (hekim ve hemşirelerin) örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine yönelik nedenlerin bulunması ile sessizlik ve sinizm konusunda, özellikle de sağlık alanında araştırma yapma ihtiyacının doğması, sağlık yönetimine ve örgütsel davranışa yansımalarının saptanması ile örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizmin etkilerinin azaltılmasına yardımcı olunmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, sağlık sektöründe örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm konusunda gelecekte yapılacak olan araştırmalar için de önemli bir veri kaynağı niteliğinde olacaktır.

Araştırma sırasında sizi ilgilendirebilecek herhangi bir gelişme olduğunda, bu durum size derhal bildirilecektir. Araştırma hakkında ek bilgiler almak için ya da çalışma ile ilgili herhangi bir sorun olduğunda **0533 127 64 37 numaralı telefondan Gül Serap Yaraş'a** başvurabilirsiniz.

Bu çalışmada yer almanız nedeniyle size hiçbir ödeme yapılmayacaktır. Ayrıca bu araştırma kapsamındaki harcamalar için sosyal güvenlik kuruluşundan hiçbir ücret istenmeyecektir.

Bu çalışmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz. Bu durum herhangi bir cezaya ya da sizin yararlarınıza engel duruma yol açmayacaktır. Araştırmanın sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır, çalışmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından çıkarılmanız durumunda, sizle ilgili veriler de gerekirse bilimsel amaçla kullanılabilir.

İZİNLER

EK 6. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı Kurul Kararı

GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Örgütsel Sessizliğin, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hekim ve Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ETİK KURULU BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı TR-58140 Merkez/Sivas
	TELEFON	0 346 219 10 10 / Dahili: 2092
	FAKS	-
	E-POSTA	gokaek2014@gmail.com

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADE/SOYADI	Doç. Dr. Hatice Ulusoy			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Sağlık Yönetimi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ	-			
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yüksek lisans tezi			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç. Dr. Gülşay Yıldırım
İmza:



GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Örgütsel Sessizliğin, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hekim ve Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKÖLÜ			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama				
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>				
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>				
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>				
	İLAN	<input type="checkbox"/>				
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>				
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>				
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2017-01/29	Tarihi: 20.01.2017				
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmannın/çalışmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmannın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerden gerekli izin alınarak gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıda katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.					

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu, Helsinki Bildirgesi, Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Yönergesi
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Doç. Dr. Gülay Yıldırım


Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile İlişki		Katılım *		İmza
			E	K	E	H	E	H	
Prof. Dr. Şahande Elagoz	Patoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Serpil Değerli	Parazitoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Naim Nur	Halk Sağlığı	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Ercan Özdemir	Fizyoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Dığdem Eren	Diş Hastalıkları ve Tedavisi	Cumhuriyet Üniversitesi, Diş Hekimliği	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Sulhanın Arslan	Göğüs Hastalıkları	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Gülay Yıldırım	Tıp Tarihi ve Etik	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Zehra Gölbaşı	Doğum-Kadın Hastalıkları Hemşireliği	Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Ceylan Hepokur	Eczacılık Biyokimya	Cumhuriyet Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

*: Toplantıda bulunma

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç. Dr. Gülay Yıldırım
İmza:

EK 7. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi İzin Belgesi

Tarih: 24.06.2017 11:15
Sayı: 93596471-044 E-Oran: 00107875


**T.C.
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK HİZMETLERİ UYGULAMA VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
BAŞHEKİMLİĞİ**

Sayı : 93596471-044
Konu : Gül Serap YARAS Anket Çalışması

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 19.06.2017 tarihli ve 179714 sayılı yazı.

Enstitünüz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Gül Serap YARAS'ın "**Örgütsel Sessizliğin, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hekim ve Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma**" konulu yüksek lisans tez çalışmasını 17.07.2017-31.10.2017 tarihleri arasında hastanemizde uygulamasında sakınca bulunmayıp; Gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Doç.Dr.Zekeriya ÖZTEMÜR
Başhekim V.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Bununla birlikte, bu belgenin elektronik imzalı suretine <https://ebelgedogrulama.cumhuriyet.edu.tr> adresinden 109d715d-ffc3-45da-a0b2-8efa0c8b0fd0 kodu ile erişebilirsiniz.

Adres: Cumhuriyet Üniversitesi Kampüsü 58140 SIVAS
Tel:0 346 2581326 Faks:0 346 2580024 E-posta: hastaneyazisleri@cumhuriyet.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel bilgiler

Adı Soyadı	Gül Serap YARAŞ
Doğum Yeri ve Tarihi	Adana-1986
Medeni Hali	Evli
Yabancı Dil	İngilizce
İletişim Adresi	Sivas İŞGEM A.Ş. Ahmet Turan Gazi OSB Mah. 2. Kısım 5. Cd. 10. Sk. A-Blok No:2 58060 -Sivas
E-posta Adresi	gulserapyaras@gmail.com

Eğitim ve Akademik Durumu

Lise	Ankara / Çamlıdere Çok Programlı Lisesi, 2003
Ön Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi Yıldızeli MYO, 2007, İşletme
Lisans	Anadolu Üniversitesi, 2011, İşletme Fakültesi, İşletme
Yüksek Lisans	Sivas Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2015 –
Ünvan	-

İş Tecrübesi

Sivas İŞGEM A.Ş.	Ofis Müdürü, 2018 – (Devam ediyor)
Sivas İl Özel İdaresi	Proje Koordinatörü, 2016-2017
Sivas Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Proje Koordinatörü, 2015-2016
Turkcell Global Bilgi A.Ş.	Kamu Operasyonları – PTT Vatandaş Temsilcisi, 2013-2014
Sivas Valiliği	Proje Koordinatörü, 2012-2013

Yayınlar

Yaraş GS., Ulusoy H. (2018). Örgütsel Sessizliğin, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hekim ve Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma.
2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bodrum, Muğla- Tam Metin Sözel Bildiri