



T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL STRESİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE ETKİSİ:
ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE
BİR UYGULAMA**

ASLI KAYABAŞI GÖRAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HASTANE İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

PROF. DR. MEHVEŞ TARIM

2014 – İSTANBUL

TEZ ONAYI

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Programın seviyesi : Yüksek Lisans
Anabilim Dalı : Hastane İşletmeciliği
Tez Sahibi : Aslı KAYABAŞI GÖRAL
Tez Başlığı : Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Üniversite Hastanesinde
Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama
Sınav Yeri : Marmara Üniversitesi
Sınav Tarihi : 07/07/2014

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)

Prof. Dr. Mehveş TARIM

Kurumu

Marmara Üniversitesi

İmza



Sınav Jüri Üyeleri (Unvan, Adı, Soyadı)

Doç. Dr. Burak BEKAROĞLU

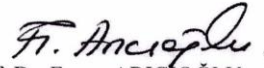
Marmara Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Leyla KÖKSAL

Marmara Üniversitesi



Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun 17/09/2014 tarih ve 62 sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

-Sınav evrakları 3 iş günü içinde ıslak imzalı tek kopya halinde Enstitüye teslim edilmelidir.

-Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Öğrencinin Adı, Soyadı *Ash KAYABASI GORAL*

İmza *Ash*

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1

ÖNSÖZ

Gelecek dönemlerde yapılacak çalışmalara fayda sağlamak amacıyla hazırlanan bu çalışmanın gerçekleşmesinde desteğini esirgemeyen, her zaman sabır ve hoşgörü ile yaklaşan danışmanım Sayın Prof. Dr. Mehveş TARIM' a, değerli fikirleri ile bana yol gösteren Sayın Prof. Dr. İbrahim Özkan Akıncı'ya, eğitim hayatımda bana her zaman destek veren Sayın Prof. Dr. Aytaç Öncül ve Sayın Prof. Dr. Ömer Faruk Ünal'a, çalışmamda desteğini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Ali Köse' ye, çalışmamda yardımlarını esirgemeyen sağlık çalışanlarına ve desteğini her zaman hissettiğim eşime teşekkür ederim.

Aslı KAYABAŞI GÖRAL

ÖRGÜTSEL STRESİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

Örgütsel stres; çalışanların iş yaşamında değişen koşullara uyum sağlamaya çalışırken verdikleri tepkidir. Örgütsel sessizlik; çalışanların değişimi sağlayabileceklerinin farkında olmalarına rağmen, örgüt hakkındaki görüşlerini, değerlendirmelerini bilinçli olarak gizlemeleridir. Örgütsel sessizlik yöneticilerin desteği ile önlenmeli, çalışanlar sessizlik davranışını yönelmemelidir. Yönetici; kurumun misyon, vizyon ve değerlerini çalışanlara benimseten, çalışanların belirlenen hedefler doğrultusunda iş görmesini sağlayan kişidir.

Bu çalışma, Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sağlık çalışanlarının(hekim ve hemşire) sessizlik ikliminin stres ile ilişkisini ölçmek ve yöneticilerin sessizlik ikliminin farkındalığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda; iş gören doktor ve hemşirelerin stres ve sessizlik iklimi algısı ve yöneticilerin sessizlik iklimi farkındalığı sorgulanmaktadır. Stres alt boyutunda; sorumluluk, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması incelenmiştir. Sessizliğin alt boyutunda ise; üst yönetim tutumu, bölüm yöneticisi tutumu, iletişim fırsatları, sessizlik davranışı, kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, ilişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı, ilgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı incelenmiştir. Stres ile sessizlik korelasyonları alınarak ilişki istatistiksel yöntemlerle analiz edilerek tespit edilmeye çalışılmıştır. Yöneticilere yönelik; yöneticinin tutumu, yöneticinin iletişim fırsatlarını desteklemesi, yöneticinin sessizlik davranışlarına yönelik yaklaşımları sorgulanmıştır. Araştırmaya katılan iş görenlerin ve yöneticilerin demografik özellikleri(cinsiyet, yaş, unvan, çalışma yılı, gelir düzeyi) ile sessizlik davranışları arasında ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Analiz sonucunda; stres ile sessizlik arasında ilişkinin varlığı hipotezi kabul edilmiştir. Yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin farkındalığı yoktur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel stres, örgütsel sessizlik, yönetici farkındalığı, sessizlik iklimi, iş gören

THE OVERALL EFFECTS OF ORGANIZATIONAL STRESS ON ORGANIZATIONAL SILENCE A PRACTICE ON HEALTHCARE STAFF IN THE TRAINING HOSPITAL

Organizational stress is the employee's reactions which they try to adapt the stressful environment among the employee's in the workplace. Organizational silence is that the performers conceal consciously their opinions and considerations about organization although they are aware of that they manage to change the conditions. The types of organizational silence are acquiescent silence, defensive silence and prosocial silence. Manager is the person who infuses his opinion into the employees and make them serve in accordance with the targeted objectives.

This study is done on the purpose of evaluating the relationship between stress and climate of silence at Marmara University Pendik Training Research Hospital and stating the managers the climate of silence awareness. In this context, doctors' and nurses' perception of climate of silence and managers' climate of silence awareness aspects of are examined. The stress sub- dimensions are examined in the workload, status ambiguity, responsibility, status confliction. In the silence sub- dimension, managerial behavior, service manager's behavior, communication opportunities, the absence of voice, silence refer to be passive behavior and the silence refer to surrender on apathy are examined. The correlation analysis of stress and silence is done by the help of statistical methods so the relevance is made firm. Finally the managers' law dimensions behavior, managers' supporting the communication opportunities, managerial behavior against the silence behavior are examined. In this study, the participants are examized. Whether the employees and managers' demographic characteristics such (as sex, age, position, seniority, level of income) and the silence behavior interrelate. Analysis; The relationship between stress and silence hypo thesis was accepted. There is no awareness of the managers on organizational silence.

Keywords: Organizational stress, organizational silence, manager's awareness climate of silence, server.

1.BÖLÜM
ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL STRESİ
OLUŞTURAN UNSURLAR

1.1 Stres Kavramı	3
1.2 Stres Kaynakları	4
1.2.1 Bireysel Stres Kaynakları	4
1.2.1.1 Kişilik Özellikleri	5
1.2.1.1.1 A Tipi Kişilik Özelliği	5
1.2.1.1.2 B Tipi Kişilik Özelliği	6
1.2.1.2 Yaş ve Cinsiyet	6
1.2.1.3 Aile Hayatı	7
1.2.1.4 Rol Belirsizliği	7
1.2.2 İşle İlgili Stres Kaynakları	8
1.2.2.1 Aşırı İş Yüğü	8
1.2.2.2 Vardiyalı Çalışma	9
1.2.2.3 Meslek Hastalıkları	10
1.2.3 Örgütsel Stres Kaynakları	11
1.2.3.1 Örgüt Kültürü	11
1.2.3.1.1 Örgüt Kültürü Çeşitleri	12
1.2.3.1.1.1 Baskın Kültür- Alt Kültür	12
1.2.3.1.1.2 Güçlü Kültür- Zayıf Kültür	12
1.2.3.1.2 Örgüt Kültürünün Özellikleri	12
1.2.3.1.3 Örgüt Kültürünün Yararları	13
1.2.3.2 Örgüt İklimi	14

1.2.4 Sağlık İşletmelerinde Stres	14
1.2.5 Stresin Olumsuz Etkileri.....	15
1.2.5 Sağlık İşletmelerinde Stres Yönetimi.....	15
1.2.6.1 Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	16
1.2.6.1.1 Stresle Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri	17
1.2.6.1.1.1 Gevşeme	17
1.2.6.1.1.2 Masaj	18
1.2.6.1.1.3 Beslenme	18
1.2.6.1.1.4 Uyku	18
1.2.6.1.1.5 Motivasyon.....	19
1.2.6.1.1.6 Performans	20
1.2.6.1.1.7 İş Güvenliği	20
1.2.6.1.2 Stresle Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri.....	21
1.2.6.1.3 Stresle Başa Çıkmada Örgütsel Stratejiler	23
1.2.6.1.3.1 Destekleyici Bir Örgütsel Hava Yaratmak.....	23
1.2.6.1.3.2 İşin Zenginleştirilmesi.....	23
1.2.6.1.3.3 Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması.....	23
1.2.6.1.3.4 Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık	24
1.2.6.1.3.5 İş Yerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak	24
1.2.6.2 Stres Yönetiminde DKBY Modeli	24

2. BÖLÜM
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİ
OLUŞTURAN UNSURLAR

2.1 Sessizlik.....	27
2.2 Çalışan sessizliği	27
2.3 Örgütsel Sessizlik Türleri.....	28
2.3.1 Kabullenici Sessizlik	28
2.3.2 Savunmacı Sessizlik.....	28
2.3.3Örgüt Yararına Sessizlik	28
2.4 Sessizlik Oluşumunda Rol Oynayan Faktörler	28
2.4.1 Çalışanlardan Kaynaklanan Faktörler	29
2.4.1.1 Kişilik	29
2.4.1.2 Sadakat	30
2.4.1.3 Dışlanma Korkusu.....	30
2.4.2 Örgütsel Faktörler	30
2.4.3 Yönetisel Faktörler	30
2.5 Örgütsel Sessizliğin Sonuçları	31
2.5.1 Örgütsel Sessizliğin Bireysel Düzeyde Sonuçları	31
2.5.2 Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Düzeyde Sonuçları	31
2.6 Örgütsel Sessizliğin Önlenmesi	32

3.BÖLÜM

YÖNETİMİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK FARKINDALIĞI

3.1 Yönetim	33
3.2 Yönetici	33
3.3 Yönetimin Tarihsel Gelişimi	33
3.3.1 Klasik Yönetim Yaklaşımı	34
3.1.1.1 Bilimsel Yönetim Yaklaşımı	34
3.1.1.2 Yönetim Süreci Yaklaşımı	35
3.1.1.3Bürokrasi Yaklaşımı.....	35
3.3.2 Neo- Klasik Yönetim Yaklaşımı	35
3.3.3 Modern Yönetim Yaklaşımı.....	36
3.3.3.1 Sistem Yaklaşımı.....	36
3.3.3.2 Durumsal Yaklaşımı.....	36
3.3.4 Post- Modern Yönetim Yaklaşımı.....	36
3.4 Yönetimsel Düzeyler	37
3.4.1 Üst Düzey Yönetim.....	37
3.4.2 Orta Düzey Yönetim	37
3.4.2 Alt Düzey Yönetim	37
3.5 Yönetimsel Beceriler	38
3.5.1 Teknik Beceri	38
3.5.2 İletişim Becerisi.....	38
3.5.3 İnsan İlişkileri Becerisi.....	38
3.5.4 Analitik Beceri	39

3.5.5 Karar Verme Becerisi	39
3.5.6 Kavramsal Beceri	39
3.6 Yetki Devri (Delegasyon)	39
3.6.1 Hiyerarşik Yetki	39
3.6.2 Kurmay (Danışma) Yetkisi	40
3.6.3 Fonksiyonel Yetki	40
3.7 Yönetim ve Liderlik	40
3.8 Yönetim ve Motivasyon	41
3.9 Avrupa’ da Yöneticiler	41
3.10 Yöneticilerin İşgören Farkındalığı	42

4.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL STRESİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

4.1 Gereç ve Yöntemler	43
4.1.1 Araştırmanın Amacı	43
4.2 Araştırmanın Hipotezleri	44
4.3 Araştırmanın Evreni	45
4.4 Araştırmanın Örneklemi	45
4.5 Veri Toplama Yöntemi	46
4.6 Ölçeklerin Güvenirliliği	49
4.7 Verilerin Analizi	50
4.8 Yöntem ve Bulgular	50

4.8.1 İşgörenlerin Demografik Özellikleri	51
4.8.2 Örgütsel Stres ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Korelasyon	52
4.8.3 Sessizlik Davranışları ve Sessizlik İklimi Arasındaki Korelasyon	53
4.8.4 Sessizlik Davranışı İle Cinsiyet Arasındaki İlişki	53
4.8.5 Sessizlik Davranışının Yaş İle İlişkisi.....	54
4.8.6 Sessizlik Davranışının Gelir Düzeyi İle İlişkisi	55
4.8.7 Sessizlik Davranışının Kurumda Çalışma Süresi İle İlişkisi.....	56
4.8.8 Sessizlik Davranışı İle Unvan Arasındaki İlişki	57
4.8.9 Yöneticilerin Demografik Özellikleri	62
4.8.10 Yöneticilerin İş gören Sessizliği Farkındalığına İlişkin Bulgular	63
4.9 Tartışma	86
4.10 Sonuç ve Öneriler	89
4.11 Kaynaklar	91
4.12 Ekler	102

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil:1 Stresle Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri

Şekil:2 Stres Yönetiminde Örgütsel Stratejiler

Şekil:3 DKBY Modeli

KISALTMALAR DİZİNİ

ÜYT	: Üst Yönetim Tutumu
BYT	: Bölüm/ Birim Yöneticisi Tutumu
İF	: İletişim Fırsatları
SD	: Sessizlik Davranışı
KKSDSD	: Kendini Korumaya ve Sessizliğe Dayalı Sessizlik Davranışı
İKSDSD	: İlişkileri Korumaya Dayalı Sessizlik Davranışı
İBEDSD	: İlgisizliğe ve Boyun Eğmeye Dayalı Sessizlik Davranışı
ÜDYT	: Üst Düzey Yöneticinin Tutumu
BYST	: Bölüm Yöneticisinin Sessizlik Tutumu
YKKSDSDF	: Yöneticinin Kendini Korumaya ve Sessizliğe Dayalı Sessizlik Davranışı Farkındalığı
YİKSDSD	: Yöneticinin İlişkileri Korumaya Dayalı Sessizlik Davranışı Farkındalığı
YİBEDSD	: Yöneticinin İlgisizliğe ve Boyun Eğmeye Dayalı Sessizlik Davranışı Farkındalığı

TABLolar DİZİNİ

Tablo:1 Orijinal Anketin Güvenirliliği

Tablo:2 Anketin Güvenirliliği (Ek-1)

Tablo:3 Anketin Güvenirliliği (Ek- 2)

Tablo:4 İşgörenlerin Demografik Özellikleri

Tablo:5 Örgütsel Stres ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Korelasyon

Tablo:6 Toplam Stresör Puanı

Tablo:7 Sessizlik Davranışları ve Sessizlik İklimi Arasındaki Korelasyon

Tablo:8 Sessizlik Davranışı İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

Tablo:9 Sessizlik Davranışının Yaş İle İlişkisi

Tablo:10 Sessizlik Davranışının Gelir Düzeyi İle İlişkisi

Tablo:11 Sessizlik Davranışının Kurumda Çalışma Süresi İle İlişkisi

Tablo:12 Sessizlik Davranışı İle Unvan Arasındaki İlişki

Tablo:13 Sessizlik Alt Boyutları Korelasyonu

Tablo:14 Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Tablo:15 Ek- 2 Sessizlik Alt Boyutları Korelasyonu

GİRİŞ

Sağlık sektörü; hizmet alıcısı ve sunucusu olarak insan faktörünün yer aldığı bir sektördür. Sıfır hata ile çalışılma zorunluluğu, çalışma koşullarının ve fiziki şartların zorlukları, eleman sayısının yetersiz olması, sağlık çalışanlarının bakmak zorunda oldukları hasta sayısının fazla olması, nöbet usulü çalışma sistemi vb. işin neden olduğu faktörler strese neden olmaktadır. Sürekli ve artan şiddette devam eden stres faktörleri zaman içerisinde iş göreni sessizlik davranışına yöneltmektedir. Sessizlik davranışı sergileyen örgütler ekip yaklaşımından uzaklaşmakta, sektör yararına yenilikler sağlayamamaktadırlar. Sessizlik engellenmediğinde, çalışanlar mevcut koşulları değiştirebileceklerinin farkında olmalarına rağmen bilinçli bir şekilde örgüt hakkındaki fikir, düşünce ve önerilerini saklayacaklardır. Sessizlik davranışının hakim olduğu örgütlerde iş başarısı azalmakta, yapıcı çalışmalar yer almamaktadır.

Yöneticiler; kurumun misyon, vizyon ve değerlerini benimseten, çalışanların belirlenen hedeflere yönelmesini sağlayan kişilerdir. Yöneticiler işletmelerde üst kademe, orta kademe ve alt kademe olmak üzere üç şekilde görev almakta, yönetim becerilerini kullanmaktadırlar. Yöneticiler kurumda iş görenlerin sessizlik davranışlarını fark etmeli, sessizlik davranışına engel olmalı, kurumun ilerlemesi için sesliliği sağlamalıdır.

Birinci bölümde; stres, strese neden olan faktörler, bireysel stres faktörleri, örgütsel stres, stresle bireysel ve örgütsel başa çıkma yöntemlerine yer verilerek anlatılmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde; sessizlik, çalışan sessizliği, sessizlik türleri, sessizliğin çalışana ait nedenlerine, sessizliğin iş ile ilgili nedenlerine ve sessizliğin örgütsel nedenlerine yer verilerek anlatılmaya çalışılacaktır.

Üçüncü bölümde; yönetimin tanımı, yönetimin tarihsel gelişimi, yönetsel düzeyler, yönetsel beceriler, Avrupa’ da yöneticilerin durumları, yönetimin liderlik ve motivasyon ile ilişkisi, yöneticilerin çalışan sessizliği farkındalığı anlatılmaya çalışılacaktır.

Dördüncü bölümde ise; araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın hipotezleri ve alt hipotezleri, bu çalışmanın sonucunda yapılan analizler belirtilecek, bulgular ve yorumlar açıklanacaktır. Son kısmında ise; sonuç, tartışma ve öneriler elde edilen bulgular doğrultusunda yorumlanması planlanmıştır.

1. ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL STRESİ OLUŞTURAN UNSURLAR

1.1 Stres Kavramı

Stres; günlük hayatta kendini hissettiren yüz yıllardır var olan bir olgudur. Stresin farklı tanımları yapılmış ve tek bir tanım üzerinde uzlaşamamıştır.

Latince’de “stringere” kelimesinden türetilmiş olup, “güçlüğü, sıkıntıyı, zorluğu” ifade etmek için kullanılmıştır.

Strese ilişkin farklı tanımlar vardır. Bunlar; Maginuson(1990), Kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa tepki olarak tanımlamıştır.(Gümüştakin ve Öztemiz, 2004.) Robbins (1996), kişilerin karşı karşıya kaldıkları fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemsiz olan dinamik koşulların sonucudur. Cannon, istenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik uyarıcılar; Lazarus, kişiden kişiye değişen ilişkiler toplamı (Ekici ve Ekici, 2003) şeklinde tanımlamışlardır.

Stresin sözlük anlamı ise; ameliyat şoku, travma, soğuk, coşku v.b etkenlerin organizmada oluşturdukları bozuklukların tümü, ruhsal gerilim olarak adlandırılmaktadır. (Püsküllüğü, 2008).

Stres; insan yaşamında meydana gelen olumsuz etkenler olarak tanımlansa, hoşnutsuzluk olarak ele alınsa da stresin olumlu yönleri de bulunmaktadır. Örneğin; Bireyler meslek hayatlarında başarılı bir kariyer sağladıkları zaman, sevildiğini hissettiği zaman, refah seviyesinde artış olduğu zamanda strese girerler.(Eroğlu, 1998)

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak stres; organizmanın verdiği tepkidir. Hızla değişen ve gelişen yaşam koşulları, insanların uyum sağlamaya çalışması strese neden olmaktadır. (Aydın, 2004)

Stresin ortak özelliklerine baktığımız zaman; (Özen, 2011)

- Stresin oluşabilmesi için bireyin çevresiyle etkileşim halinde olması gerekir.
- Stres; olumsuz olabileceği gibi hedefe ulaşmakta motive edici olabilir.
- Stres söz konusu olduğu zaman; fırsat, istekler söz konusudur.
- Stres psikolojik bir olgu olduğundan birey kontrol edemez.
- Stres bireyin organizmasının tamamını etkilemektedir.

1.2 Stres Kaynakları

Stres kaynakları; bireyle ilgili stres kaynakları, İşle ilgili stres kaynakları ve örgüt ile ilgili stres kaynakları olmak üzere üçe ayrılır.(Apker, 2012).

1.2.1 Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel özelliklerden kaynaklanan stres genellikle bireylerin huy, mizaç, karakter ve yetenekleriyle yakından ilişkilidir. Birey kişilik özellikleri çerçevesinde; strese neden olan faktörlere karşı farklı tepkiler gösterip, farklı etkilenme süreleri göstermektedir. (Özen, 2011).

Bireye ait olan stres kaynakları arasında; kişilik, değişimle baş etme yetersizliği, yeteneklerin azalması motivasyon yetersizliği, kişiler arası sorunlarla baş etmede yetersiz donanım yer almaktadır.

Bireysel stres yaratan unsurlar arasında; algılama farklılıkları, deneyimler, aile sorunları, aile üyeleri arasındaki ilişkiler, çocuk yetiştirilmesi, eğitimi, eşlerin iş sorunları, boşanma, ölüm gibi nedenler yer almaktadır. (Gümüştekin ve Öztemiz, 2007)

Bireysel stres kaynakları genel olarak dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlar;

- Kişilik
- Yaş ve Cinsiyet
- Aile Hayatı
- Rol Belirsizlikleri

1.2.1.1 Kişilik Özellikleri

Kişilerin strese karşı verdiği tepkiler farklılık göstermektedir. Friedman ve Rosenman tarafından ortaya atılıp geliştirilen insan kişiliği; A ve B tipi olmak üzere ikiye ayrılır.

1.2.1.1.1 A Tipi Kişilik Özelliği

A tipi kişilik özelliğindeki davranışlar sürekli zamanla yarışan, başarı yönelimli insanlarda görülür. A tipi kişilik özelliğine sahip kişiler hızlı çalışırlar ve hızlı konuşurlar. Aynı anda birden fazla işi yapmaya çalışırlar. Sabırsız ve öfkeli dirler. Beklemeye tahammülleri olmadığından konuşanın sözünü kesme eğilimindedirler.(Batıgün ve Şahin, 2006)

Konuşmanın gidişatını denetlemeye çalışırlar. Sürekli kontrol ve denetleme ihtiyacı içindedirler., iş yüklerini kendileri arttırırlar. (Şahin, Basım, Akkoyun, 2011).

Amaçları kendileri tarafından iyi belirlenmemiştir. Amaçlarına ulaşmak için sürekli mücadele içindedirler.(Yıldız ve Özsoy, 2013) Küçük şeylerden kolayca etkilenebilirler.(Scott, 2012)

1.2.1.1.2 B Tipi Kişilik

A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin tam aksi bir özellik sergiler. “B Tip” leri daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır. B tipleri stres karşısında zorlanmalar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılmaktadırlar.(Batıgün ve Şahin, 2006)

B Tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler yumuşak mizaç, duyarlı ve sabırlıdır. Karar vermede acele etmezler. Özel hayat ve iş hayatı arasına kolay sınır koyabilirler.

1.2.1.2 Yaş ve Cinsiyet

Yaş değişkeni; bireylere stres unsuru olarak görülmektedir. Çalışanlar arasında strese neden olan sorunların orta yaşlılık ve yaşlılık döneminde arttığı gözlenmektedir. (Soysal, 2013) Özellikle kadınlarda menapoz, erkeklerde ise andropoz dönemleriyle birlikte birtakım hormonal değişikliklerin oluşması ve eski fiziksel ve zihinsel dengenin bozulması nedeniyle çalışanların hayatlarında duygusal sorun ve hayal kırıklıkları giderek artmaktadır.

Cinsiyet; strese neden olan değişkenlerdendir. Özellikle son yıllarda kadının çalışma hayatına başlamasıyla birlikte erkek çalışanlara göre daha fazla stres altında kalmaktadırlar.(Arpacıoğlu, 2005)

Kadınların iş ortamını etkileyen stres kaynaklarına baktığımız zaman; cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, şiddet, aile yaşamındaki sorumluluklar ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukların çatışması yer almaktadır.(Ekinci ve Ekici, 2003)

1.2.1.3 Aile Hayatı

Çalışanların ailesi ile olan ilişkilerde yaşadığı sorunlar iş yaşamı ve sosyal yaşamında da strese neden olmaktadır. Çalışanlarda strese neden olabilecek en önemli sorunlar şu şekilde sıralanabilir: (Soysal, 2013)

- Eşin ölümü ve boşanma
- Çocuklarla olan ilişkiler
- Eşlerden birinin diğeri üzerinde hâkimiyet isteği,
- Taşınma,
- Aile bireylerinin hastalığı vs.

Aile içinde yeterli gelir düzeyi sağlanamamsı, iletişim yetersizliği strese neden olmaktadır. (Gölbaşı ve diğ., 2008)

1.2.1.4 Rol Belirsizlikleri

Rol belirsizliği; bireyin sorumlu olduğu işin görev tanımının iyi yapılmamış olması, bireyin işin amaçlarının ne olduğunu tam olarak bilmemesi, yaptığı işin tam olarak ne olduğundan haberdar olmamasıdır. (Sabuncuoğlu, 2008)

Rol Çatışması

Bir çalışanın iş yerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda çalışanın bir talebi karşılandığında, diğer taleplerden en az birini karşılayamamakta ya da karşılaşması zorlaşmaktadır.(Ceylan ve Ulutürk, 2006) Zaman baskısı ve rol çatışması strese neden olmaktadır.(Jirapomgsuwan ve diğ., 2012)

Yeni Zelanda da yapılan bir araştırmada mesleki stres kaynakları belirlenmiştir. Mesleki stres kaynakları; zaman yetersizliği nedeniyle iş yükünün artması, hemşirelik rol belirsizliği, ölen hasta ve hasta yakınının baskısı, iş hayatı ve evde

baskı, organizasyona ait planlarda hemşirenin yer almamasıdır. (Tyson Paul D, Pongruenghant R, 2002).

1.2.2 İş İle İlgili Stres Kaynakları

İşin niteliğinden kaynaklanan stres kaynaklarına baktığımız zaman;

- Aşırı İş Yükü
- İş Kontrolü
- Çalışma Süresi
- Vardiyalı Çalışma
- Ücret Yönetimi
- Kariyer Yönetimi
- İş Güvencesizlik

İşin niteliği, zaman baskısı, hata yapma korkusu, iş güvenliğinin az oluşu stresi artırır. İş hayatında strese nedenle olan faktörlerden biri de, iş görenin iş yaparken maruz kalacağı tehlikelerdir. (Ergun, 2008)

1.2.2.1 Aşırı İş Yükü

Aşırı iş yükü; çalışanların yerine getirmeye çalıştıkları işin normal düzeyinin üzerinde olmasıdır. İş yükü arttıkça bireyin çatışma ortamı da artmaktadır.(Ergun, 2008) Bireyin fiziki açıdan ağır bir işte çalışması, kasların, kalbin ve akciğerlerin fazla miktarda enerji harcamasına neden olur. Dinlenme süresi yeterli değilse, dikkatsizliğe bağlı iş kazaları meydana gelebilir. (Eroğlu, 2006)

Türkiye’de hekim ve hemşire sayısı yetersizdir. Sağlık Bakanlığının Avrupa Ülkeleri ve ülkemizdeki hekim hemşire sayıları karşılaştırıldığı zaman aşırı iş yükü ile çalışıldığı görülmektedir. Personel yetersizliğine bağlı aşırı iş yükünün olması önemli bir stres kaynağıdır.(Makie, 2006)

Türkiye’ de hekim durumu; 2012 yılı itibariyle toplam 129 772 hekim aktif olarak çalışmaktadır. Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye karşılaştırıldığı zaman; 100 000 kişiye düşen hekim sayısı Avrupa Bölge ortalamasında 336 kişi iken, Türkiye’de 172 hekimdir.(Sağlık Bakanlığı, 2013)

Türkiye’ de hemşire durumu; 2012 yılı itibariyle toplam 134 906 aktif olarak çalışmaktadır. Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye karşılaştırıldığı zaman; 100 000 kişiye düşen hemşire sayısı Avrupa Bölge ortalamasında 689 kişi iken, Türkiye’de 249 hemşiredir.(Sağlık Bakanlığı, 2013) Hemşire yetersiz çalıştığı için fazla mesai yapmaktadır.

Sağlık sektöründe; bulaşıcı hastalık riski, radyasyona maruz kalma gibi durumlar yaşanmaktadır. Tehlikeli durumlarda çalışan kişilerde, dikkatini işe vermeleri gerekmektedir. Sağlık sektörü, ekip bazlı çalışan bir sektördür. Ekip üyeleri içinde çok yönlü iletişim mevcut olup birden fazla sorunla aynı anda karşı karşıya kalmakta, devamlı olarak aynı derecede dikkatli olmaları mümkün olmamaktadır. (Eroğlu, 2006)

1.2.2.2 Vardiyalı Çalışma Düzeni

Vardiyalı çalışma düzeni; bireyler üzerinde fizyolojik ve psikolojik sosyal etkilere yol açmaktadır. Vardiyalı çalışma düzeninde; sürekli gece ya da sürekli gündüz çalışılmadığı için bireyler gece nöbetinden sonra gündüze dönebilmekte, bu da bireylerin dinlenmelerine olarak tanımlanmaktadır. Çalışma zamanının günün farklı vakitlerinde düzenlenmesi dinlenme ve çalışma saatleri sürekli olarak değişmektedir.

Vardiya usulü çalışma, kan şekeri, vücut ısısı, metabolizma ve zihinsel verimliliği etkiler. İş motivasyonu azalır. Zaman baskısı, hata yapma korkusu, gerginliğin az olması stresi artırır. Bazen aşırı güvenlik, özellikle nükleer çalışma gibi riskli çalışmalar, beyni daha çok yorar. (Tarhan, 2012),

Nöbet sonrası beslenme, uyku düzeni değişmektedir. Ayrıca gece vardiyasında; normalde insan organizmasının dinlenmesi gereken zaman diliminde çalışmakta çalışanlar çoğunlukla gece nöbetine gündüz dinlenmeden gelmekte ya da hekim

grupları nöbet öncesi ve sonrası dinlenmeden kesintisiz olarak çalışmaya devam etmektedir. Gece vardiyasında çalışanlar; daha fazla çay, kahve, sigara kullanmaktadır. Bu da zaman içerisinde metabolizmayı uyku düzenini, verimliliği etkileyecektir. İş motivasyonunu azaltarak, kişilerin aile ve sosyal hayatı olumsuz yönde etkilenmektedir.(Ergun, 2008)

Hemşirelerin çalıştıkları hastanede ve mesleklere devam etmeleri için isteklendirilmeli, desteklenmeli ve bağlılıkları artırılmalıdır. İstekli olan hemşirelere görevlerinin dışındada ilgi duydukları alanlarda eğitim verilmeli, mesleki kuruluşlara ve derneklere katılmaları için teşvik edilmelidir. Kongrelere katılımları için desteklenmelidir.(Polat Ş, Söyük S, Demir H. 2007)

1.2.2.3 Meslek Hastalıkları

Meslek hastalığı; iş görenin işverenin emir ve talimatlarını yerine getirirken, işin niteliğine ve yürütme şartlarına göre tekrarlanması nedeniyle maruz kaldığı bedeni ve ruhi arızadır.(Sabuncuoğlu, 2011)

ABD çalışma örgütü 7 tane mesleki hastalığı sınıflandırması yapmıştır. (Sabuncuoğlu, 2011)

- 1.Deri yaralanmaları ve tahribatı
- 2.Tozdan kaynaklanan akciğer hastalıkları
- 3.Zehirli maddelere bağımlılığın oluşması
- 4.Toksit maddelerin etkisiyle zehirlenme
- 5.Toksit maddeler dışında fiziksel maddelerden kaynaklanan hastalıklar
- 6.Travmaya bağlı hastalıklar
- 7.Diğer meslek hastalıklarıdır.

Sağlık sektöründe radyasyona maruz kalan çalışanlarda; tiroid, kemik ve ciğer kanserleri, genetik hastalıklar ve düşükler görülmektedir.(Sabuncuoğlu, 2012)

Sağlık sektöründe meslek hastalıkları riski önemli bir stres kaynağıdır. Sağlık sektöründe çalışanların karşılaştıkları mesleki hastalıklar incelendiği zaman; biyolojik, ergonomik, fiziksel, kimyasal ve psiko-sosyal riskler olmak üzere beşe ayrılmaktadır. (Soyer, 1992)

Biyolojik riskler arasında; AIDS, hepatit, kızamık, tüberküloz ve diğer bulaşıcı hastalıkları kapma riski yer almaktadır.

Ergonomik riskler arasında; sağlık çalışanlarının sırt ağrısı, varisler ve uzun süre ayakta kalmaya bağlı olarak bel ağrıları yer almaktadır.

Fiziksel riskler arasında; aydınlatma, gürültü ve radyasyona maruz kalma yer almaktadır.

Kimyasal riskler arasında; anestezi maddeleri, plastikler, civa ve diğer metal maddeler, farmasötik maddeler, sterilizasyonda kullanılan maddeler, sitotoksik maddeler ve alerjik hastalıklar yer almaktadır.

Psiko- sosyal riskler arasında; ilaç alışkanlığı, stres, vardiyalı çalışma ve tek başına çalışma yer almaktadır.

1.2.3 Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütten kaynaklanan stres faktörleri arasında örgüt kültürü, örgüt yapısı yer almaktadır.

1.2.3.1 Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü; işlerin o örgüt içerisinde yapılış biçimidir. Bir örgütün kültürü, bir anlamda örgütün kişiliğidir. O örgütü diğer kültürlerden ayırır ve değişmesi güçtür. Örgüt kültürü, görevlerin yerine getiriliş sırası, biçimi ve genel yapıyı belirler. İnsanlara bir yaşam biçimi temin eder ki bu, tıpkı bir toplum kültürünün toplum üyelerine sağladığı yaşam tarzı gibidir. Örgüt kültürü üyelerine neyin doğru, neyin yanlış olduğu ile ilgili temel kurallar oluşturur ve örgüt üyeliğini temin eder. (Ekmen, 2011)

1.2.3.1.1.Örgüt Kültürü Çeşitleri

Örgüt kültürü; baskın kültür- alt kültür ve güçlü- zayıf örgüt kültürü olmak üzere ikiye ayrılır.

1.2.3.1.1.1 Baskın Kültür- Alt Kültür

Baskın kültür, örgüt üyelerinin çoğu tarafından paylaşılan çekirdek değerleri açıklar. Bir örgüt kültüründen bahsettiğimiz zaman, o örgütün baskın kültüründen bahsetmiş oluruz. Baskın kültür işletmeye kişiliği kazandırır.(Ekmen, 2011)

1.2.3.1.1.2 Güçlü- Zayıf Örgüt Kültürü

Güçlü kültür üyeleri arasında dayanışmayı arttıran, davranışta da tutarlılık sağlayan, aşırı kural ve bürokrasiyi azaltarak bireylere kendi davranışlarını düzenleme fırsatı veren, yöneticilerin görevlerini azaltarak astlara sorumluluk veren, güvene dayalı bir kültürdür.

Zayıf Kültürde; çalışanlar örgüte, temel değerlere bağlı değildirler çalışanlar örgütün aamcını bilmemekte ve örgütün amacına yönelik çalışmamaktadırlar. Zayıf örgüt kültürüne sahip örgütlerde, çalışanlar arasındaki bağ kuvvetli değildir. Örgüt kültürünün zayıf ya da güçlü olması ile performans arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlerde performans artmakta, iş birliği ve dayanışma artmaktadır.(Güçlü, 2003)

1.2.3.1.2 Örgüt Kültürü Özellikleri

- İşletme kültürü bütüncül özellik taşır.
- Kültür, işletmenin o güne kadar ki birikimlerini içeren tarihi bir perspektifi yansıtır. Kültürün şekillenmesi, o işletmeyi oluşturan insanlar arasında uzun bir etkileşim ve sosyalleşme süreci gerektirir.
- Kültür işletmenin yapısal özellikleri ile ilgil kavramlarla değil, sadece antropolojik kavramlarla açıklanmalıdır.
- Kültürün değişmesi zor ve uzun vadededir.

- Kültür, insan davranışları ile ilgili birikimler içermektedir.
- Kültüre ait değişkenler duygu yüklüdür. İnsanlar arası duygu paylaşımında önemlidir.(Sezgin, 2013)

Örgüt kültürünün    katmanı vardır. Bunlar; inançlar, değerler, normlar ve davranışlardır. İnançlar;  rg t üyelerinin doğrudan veya dolaylı yolla topladığı bilgilerle oluşur. İnançlar, değerlerin oluşmasını sağlar. Değerler; neyin doğru, neyin önemli, neyin kabul edilebilir ve neyin kaçınılması gereken olduğu ile ilgili ortak düşüncelerdir. Normlar ise; değerlere bağlı olarak oluşan kurallar ve davranış standartlarıdır. (Apker, 2012)

Örgüt kültürünün boyutları arasında; destek ve yatkınlık, kimlik, çatışma, risk, sorumluluk ve standartlar yer almaktadır.

1.2.3.1.3 Örgüt Kültürünün Yararları

- Örgüt kültürü, iřęörenlerin standartları, normları ve değerleri anlamalarına ve böylece kendilerinden kurumun beklediği başarıya ulaşma konularında yardımcı olur.
- Örgüt kültürü, yeni yöneticilerin yetişmesine katkıda bulunur.
- Örgüt kültürünün geniş bir uzlaşma sağlaması durumunda, örgüt içi gruplaşmalar önlenabilir.
- Örgüt içi iletişimi arttırarak biz duygusunun gelişmesine önemli katkı sağlamaktadır.
- Örgütlerde çıkan çatışmaları yumuşatır.
- Kültür, örgütün kimliğidir. Örgüt hakkındaki değerlendirmeler örgütün kimliği ile yapılmaktadır.(şahin, 2010)
- Örgüt kültürü öğrenilir. Örgüt içinde çalışanlar ve yeni katılanlar örgüt kültürünün varlığını fark ederler.
- Örgüt kültürü yol göstericidir. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılar.

Stres kelime anlamı olarak olumsuz olarak algılsa bile, kabul edilebilir ölçüde stres normaldir. Örgüte zarar vereni tehdit ediciler durum olarak algılsa bile az miktarda stres örgüt yararına fayda göstermektedir.

İş yaşamında stres olmadan hiçbir şeyin başılamayacağı düşünülmektedir. Kişiler stres durumunda konsantrasyonu artırır, performansını artırır ve çabalarlar. Stresin şiddeti ve yoğunluğunu kontrol altında tutmak kaydıyla olumlu stres bireyi güdüler, iş doyumunu yükseltir. Ancak stresin yoğunluğu ve şiddeti fazla olduğu zaman bireyde tükenmeye neden olabilecek başarısını, iş doyumunu, verimini düşüreceklerdir.(Ergun, 2008)

1.2.3.2 Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, örgütün kişiliğini oluşturmakta, örgütün üyeleri arasındaki ekip iletişimini sağlamaktadır. Örgüt ikliminin bireysel, örgütsel ve çevresel özellikleri bulunmaktadır. Örgüt ikliminin boyutları arasında; otoriter yapıli iklim, demokratik-arkadaşça ilişkilere dayalı iklim, başarıya dönük iklim mevcuttur. Örgüt ikliminin olduğu örgütlerde iş görenin motivasyonunun arttığı görülmektedir. (Bucak, 2002)

1.2.4 Sağlık İşletmelerinde Stres

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık; sadece hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir.

Sağlık alanında; yoğun iş temposu, hatanın insan hayatı üzerinde kalıcı etkilerinin olması, sağlığını kaybetmiş insanlarla çalışılması çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta, strese neden olmaktadır. Hastanelerde stres faktörleri incelendiğinde; görev tanımlarının yapılmamış olması, çalışmanın takdir edilmemesi, ekip içi iletişimin yetersiz olması, adil olmayan terfilerin yapılması, iş doyumsuzluğu, ekip içerisinde yetki ve sorumluluğun belirsizliği yer almaktadır. (Ergun, 2008)

Sağlık hizmetleri, idari ve mali açıdan yeterli olsalar bile, yeterli teknik donanım sağlanmazsa, uygun personel hizmet sunmazsa sağlık hizmeti alan kişilerde memnuniyet sağlanamaz. Hizmetlerde verimlilik düzeyinde artış olmaz ve kurumun amaçlarına ulaşamaz. Çalışma ortamında, yetersizliklerden doğan problemler

Çalışanlarda yoğun strese neden olmaktadır.(Aktan, Saran, 2007:296) Stres alışma hayatında sık sık maruz kaldığımız bir olgu olup, stresten etkilenmemk mümkün değildir.(Yıldırım ve diğ, 2004)

1.2.5 Sağlık İşletmelerinde Stres Yönetimi

Stres yönetimi; stresle başa çıkma yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Stres yönetimi; örgütsel ve bireysel başa çıkma yöntemleri olarak iki grupta incelenmektedir. İş hayatında yaşanan streslerde bireylerin yanı sıra örgütlerin de çalışma ortamlarını düzelterek, bireylerin huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlanmalıdır.(Tengilimoğlu, 2012)

1.2.5.1 Stresle Başa ıkma Yöntemleri

Stresle baş etmek bireyi olumsuz yönde etkilemektedir. Streten kaçmak yerine stresle baş etmeye çalışılmalıdır.

Stresli alışma koşullarında bedenimiz fiziksel tepki verir. İş stresinin kronikleşmesi iş bittikten sonrada devam eder. Daha az gergin durumda bile; kan basıncını yükseltir, kalp çarpmasını hızlandırır, hızlı ve sık soluk alıp vermeye yol açar. Önceleri gerginlik fark edilmezken daha sonraları artar.(Bobby, 2006).

Stresle baş etme yöntemlerinde; birey kendine zaman ayırmalı ve sosyal hayatını düzeltmelidir. İnsanlar stresörlere maruz kaldıkları zaman; kendine zaman ayıramamaktadırlar. Fakat kişi kendisine faydası olabilecek küçük aktivitelerle stresle baş etmeye çalışabilir. Örneğin; müzik dinlemek, yürüyüş yapmak, hobi edinmek gibi.

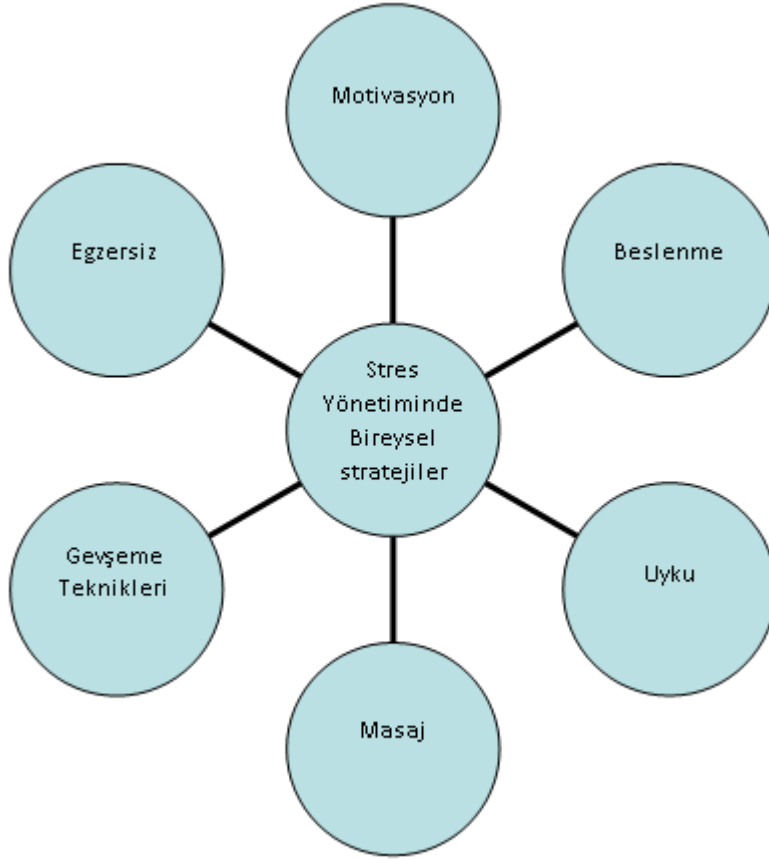
Bireyi egzersiz, motivasyon, gevşeme teknikleri, düzenli beslenmesi, düzenli uyku uyuması stresle baş etmede etkilidir.

Kişinin sosyal hayatının aktif olması stresi azaltan bir başka faktördür. Sosyal hayatı fazla olan insanlar, yakın çevreleriyle daha fazla vakit geçirirler ve sorunlarını paylaşırlar. (Güler, 2013)

Stresle başa çıkma yolları bireysel ve örgütsel başa çıkma yöntemi olarak iki grup altında incelenmektedir.

1.2.5.1.1 Stres Yönetiminde Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri

Şekil:1 Stres Yönetiminde Bireysel stratejiler



1.2.5.1.1.1 Gevşeme

Bireysel yöntemlerden biri de gevşemedir. Bireyin stresle karşı karşıya kaldığı durumlarda vücudunda bir takım kimyasal değişiklikler meydana gelmektedir. Bireyin kasları kasılır, kan şekeri düzeyinde yükselme görülür, kan basıncı yükselir, nefes alıp verme sıklığı artar. Ancak kişi gevşerse belirtilerde azalma görülür. Gevşeme teknikleri kullanılarak stresin etkileri ortadan kaldırılabilir. (Güler, 2013)

Müzik; stresi azaltmada hedef huzur ve sakinlik kazandırmak olduğuna göre bunu sağlayan müzik çeşitleri yararlıdır. Müzik beyin kimyasına etki eder.(Tarhan, 2012)

1.2.5.1.1.2 Masaj

Masaj; elle vücuda bası uygulanması yöntemiyle kişinin rahatlamasını sağlar. Stres tepkisinin yavaşlatılması ve önlenmesinde birçok açıdan yarar sağlamaktadır. Hafif basınç ile yapılan masaj yatıştırıcı, daha fazla basınç ile yapılan masaj ise uyarıcı etki sağlar. Her iki durumda da masaj, kasların gevşemesini sağlamaktadır. (Tanşu, 2009) Bilinçli masaj, endişeden uzaklaştırarak, stresle etkili bir baş etme yöntemidir.

1.2.5.1.1.3 Beslenme

Beslenme ve stres arasında pozitif bir ilişki vardır. Bazı yiyeceklerin strese yol açtığı bilinmektedir. Stresle başa çıkmada etkili olabilmek için; beslenme ve beslenme alışkanlıklarına dikkat edilmelidir. Aşırı miktarda kafein içeren besinler, taşikardiye yol açmakta ve endişeye neden olmaktadır. Aşırı yağ ve tuz içeren yiyecekler kan basıncını artırır ve strese neden olur. Çok fazla kalori almak; bireyde kilo artışına neden olmakta ve öz benlikteki saygıyı azaltmaktadır.

Beslenme alışkanlıkları arasında; sigara, alkol ve sakinleştirici ilaç kullanımı vardır. Bu tür alışkanlıklar stres belirtilerine yol açmaktadır.(Karagül, 2011)

1.2.5.1.1.4 Uyku

Sağlık hizmeti sunan işletmelerin kesintisiz hizmet sunmaları nedeniyle çalışanlar gündüz ve gece vardiyasında çalışmaktadırlar. Düzenli bir hayatın olabilmesi için düzenli kaliteli uyku gereklidir. Nöbet şartlarında; hekimlerin nöbet sonrası izinleri bulunmamaktadır. Sabah göreve başlayan hekim, akşam nöbet tutmakta ve ertesi gün mesai bitimine kadar çalışmaya devam etmektedir. Nöbet şartlarında dinlenme imkânı kısıtlı olmaktadır. Nöbet sonrası çalışmada uykusuzluk, dikkat eksikliği, motivasyon güçlüğü, hata yapma korkusu stres yaratmaktadır. Esneme vücudu rahatlatarak, uyumaya hazırlar.(Norfolk, 1989)

Sağlık çalışanlarını koruyan yasalar yer almamaktadır. İnsan vücudunun dinlenmeksizin otuz saati aşkın süre çalışması zordur. Bireyde; sinirlilik, olaylara tahammülsüzlük, performansta azalma görülecektir. Performans ve verimliliğin artması için; çalışma saatleri düzenlenmeli, uzun süreli çalışmalarda dönüşümlü dinlenme sağlanmalıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 24 Temmuz 2013 tarihli 28717 sayılı resmi gazetede yayımlanan “ Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları” hakkındaki yönetmelikte; gece çalışma süresi yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı yer almaktadır. Oysa ki sağlık sektöründe bayan, erkek ayrımı yapılmaksızın uzun saatler, düzenli dinlenme araları olmaksızın zor şartlar altında çalışılmaktadır.

1.2.5.1.1.5 Motivasyon

Sağlık sektörü; yoğun çalışma temposunda ve sağlık problemleri yaşayan bireylerle çalışma şartlarına sahiptir. Hekim, hemşire sayısı hasta sayısına oranla yeterli değildir. Artan hasta sayısına rağmen personel sayısı değişmemkte, mevcut kapasite ile hizmete devam edilmektedir. Sağlık çalışanlarının motivasyonunu arttıracak düzenlemeler sağlanmalıdır.

Çalışanlara alınan kararlar, yenilikler en yetkili yönetici tarafında iletildiğinde, eğlence düzenlendiğinde kendisine değer verildiğini hissetmekte ve huzurlu bir iş ortamında çalıştığından motivasyonu artmaktadır. Bu yüzden kuruluşlar; hizmet içi eğitim, geziler, doğum ve evlilik kutlamaları, toplantılar, kutlama baloları, yemekler, eğlenceler düzenlenmeli, çalışanın motivasyonu artırılmalıdır.(Canöz, 2010)

2010 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan sağlık personeli memnuniyet araştırmasının sonuçlarına bakıldığında; personelin motivasyon düşüklüğü, performanstan sonra ikinci sırada yer almaktadır. Motivasyon düşüklüğünde ücret tatminsizliği, performansa dayalı ödeme sistemi, sağlık sektöründe çalışanın getirdiği enfeksiyon riskleri, geçici görevlendirmeler motivasyonu düşürmektedir. İş doyumu, motivasyon ve bağlılığın aile hekimleri ve idarecilerde en yüksek olduğu, asistan ve hemşirelerde en düşük olduğu görülmüştür.(Akdağ, Mollahaliloğlu, Kosdak, Taşkaya, 2010)

1.2.5.1.1.6 Performans

Sağlık bakımında etkililiği, verimliliği ve kalitenin artması için performans yönetimine önem verilmelidir.

Sağlık hizmetlerinin performans ölçütleri;(Aydın ve Demir, 2006)

- Hasta memnuniyeti
- Sağlık düzeyinin yükseltilmesi
- Hizmet sunucularının ödüllendirilmesi
- Alt yapının ve girdilerin kalitesi yer almaktadır.

Sağlık çalışanlarının motivasyonu artırılması için; takdir edilmeli, çalışana teşvik edici ödül sağlanmalı, mesleki gelişme desteklenmelidir.

Sağlık Bakanlığının sağlık personelinin memnuniyetine yönelik yapmış olduğu araştırma incelendiğinde; izin kullanma sırasında ek ödeneğin kesilmesi, meslekler arası farklılıkların fazla olması ve ek ödemelerin geleceği ile ilgili belirsizlik algısı, temel sorunlar ve performans değerlendirme sisteminin iyileştirilmesi gerekmektedir.(Akdağ , Mollahaliloğlu, Kosdak, Taşkaya, 2010)

1.2.5.1.1.7 İş Güvenliği

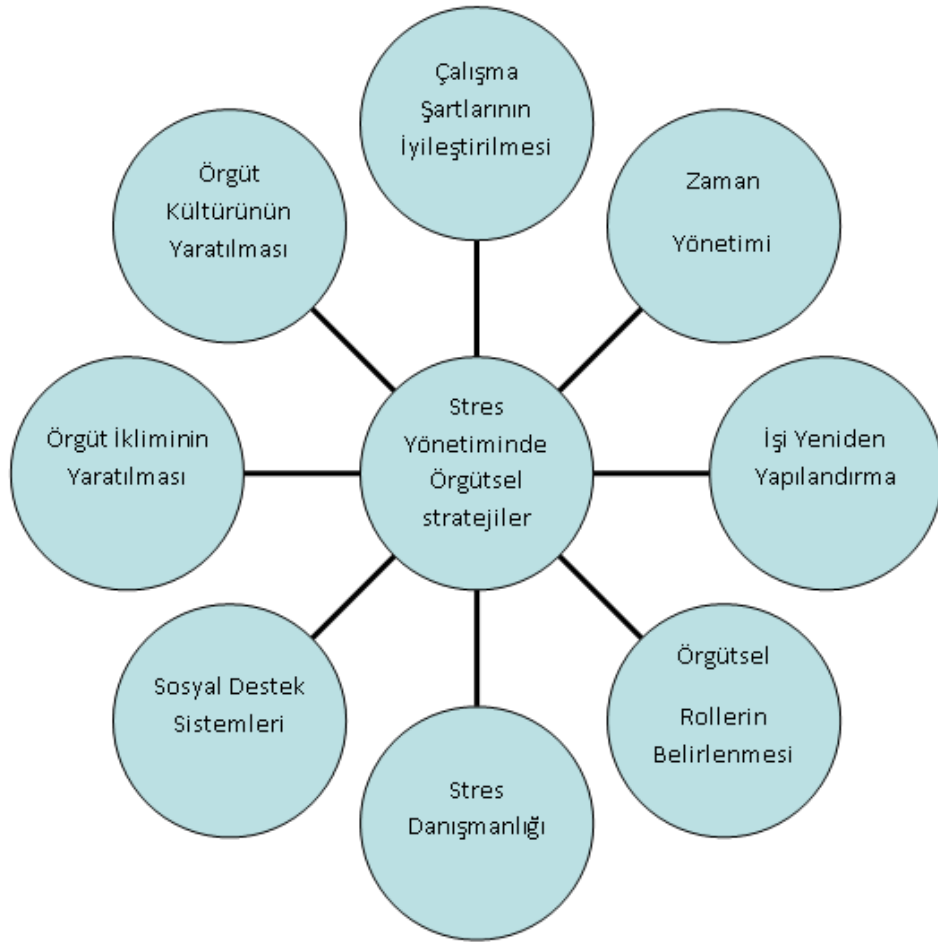
Sağlıkta güvenlik politikaları uygulamasının faydalarına bakıldığı zaman çalışma şartları iyileştirilmekte, yasal problemler önlenmekte ve şikayetler azalmaktadır. Güvenlik sağlandığında ve sağlık standartları yükseldiğinde personel ilişkileri iyileştirmekte, devamsızlık azalmakta, etkinlik ve verimlilik artmaktadır.(Aykan, 2001)

Dikkat eksikliği, dikkatin dağılması ve insan etmeni iş güvenliğini olumsuz etkilemektedir. Koruyucu önlemlerin(maske, eldiven, bone, gözlük kullanılmaması) kazalara neden olmaktadır.(Esin, 2006)

1.2.5.1.2 Stresle Yönetimde Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

Örgütsel Stres Yönetimi; stresle baş etmede önce stres kaynaklarını tanıma, stres tepkilerini anlama sonrada stresin olumsuz sonuçlarını azaltma veya yok etmeye çalışmaktadır. (Gümüştekin, Eren ve Öztemiz , 2005).

Şekil: 2 Stres Yönetiminde Örgütsel stratejiler



Örgütsel stresle başa çıkma stratejileri; bireylerin çalışma ortamından kaynaklanan stres faktörlerinin en aza inmesi için yapılan çalışmalardır. (Güler, 2013)

Stresle Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri; (Aydın, 2010)

- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
- Örgüt iyi bir yönetim ve organizasyon sağlanmalıdır. Kararlar merkeziyetçilikten, katılımcılığa dönüşmeli,
- İş yükü personeller arasında eşit ve dengeli olarak dağıtılmalıdır.
- Meslekte hizmet içi eğitim programları arttırılmalıdır.
- İşe alımda kişilik testleri yapılmalı ve uygun personel yerleştirilmelidir.

Ayten Güler'in "Örgütsel Stres ve Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yolları" başlıklı tez çalışmasından elde edilen sonuçlara göre; çalışanların iş arkadaşları ve amirleri ile olan iletişimi geliştirmeleri, iş ortamında dinlenme imkânlarının olması ve sosyal yaşama zaman ayırması sağlanmalıdır.

Sağlık sektöründe İnsan kaynakları ve politika oluşturma çalıştayında; sağlık çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarına değinilmiş ve iyileştirilmesi için hedefler konulmuştur. Çalıştayda yer alan hedeflerin arasında yer alan başlıca konular arasında; mesai saatleri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışan güvenliğinin arttırılması, yeterli teknik donanım sağlanması, hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, idari personelin dağılımındaki dengesizliklerin azaltılmasıdır. (Mollahaliloğlu S ve diğ., 2007) vardiyalı çalışma düzeninde dinlenme zamanının arttırılması, yeterli yemek saatlerinin verilmesi, hafta sonu ve tatil günlerinde adil çalışma düzeninin olması stresle baş etme önemlidir. (Makie, 2006)

Sağlıkta iş gücü yetersizliği, az elemanın fazla mesai yapması ile yetersizliğinin giderilmeye çalışılması verilen hizmetin kalitesini düşürmektedir. Hekim ve hemşirenin yetersiz olması hastalara ayrılan zamanın azalmasına, tıbbi açıdan

eksikliklerin, hataların ve gecikmelerin yaşanmasına neden olmaktadır.(Mollahaliloğlu S ve Diğ. 2007)

1.2.5.1.2.3 Stresle Başa Çıkma Örgütsel Stratejiler

Stresle başa çıkma yöntemlerinde amaç; bireyin iş stresini azaltmak ve önlemektir.

1. Destekleyici Bir Örgütsel Hava Yaratmak
2. İşin Zenginleştirilmesi
3. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması
4. Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık
5. İş Yerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak

1.2.5.1.2.3.1 Destekleyici Bir Örgütsel Hava Yaratmak

Örgütlerde var olan resmi ve bürokratik yapı strese neden olmaktadır. Merkeziyetçiliğin azaldığı, yukarıdan aşağıya doğru iletişimin var olduğu yapının olması, kararlara etkin katılımın sağlanması stresle baş etmede önemli bir etkidir.

1.2.5.1.2.3.2 İşin Zenginleştirilmesi

Farklı beceriler, görevin özerkliğinin geliştirilmesini sağlar. İş tanımlarının, görevlerin belirlenmesi stresle baş etmede önemli bir etkidir.

1.2.5.1.2.3.3 Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

İş ile ilgili belirsizlikler ve rol çatışması strese neden olmaktadır. Yöneticiler; örgütsel rolleri belirlemeli ve çatışmayı ortadan kaldırarak stresin azalmasına katkı sağlar. Organizasyonun örgütlenmesi iyi yapılmış olmalı ve örgütte çalışanlar hizmet içi eğitimlerle desteklenmelidir. (Güçlü, 2007)

Sağlık kurumları profesyonelleştirilmiş örgütlerdir. Sağlık sistemlerinde yer alan meslek gruplarının yönetimi sağlık sistemlerini başarısını etkilemektedir.

Hemşirelik için görev tanımında mesleki eğitim farklılıklarının neden olduğu bir karmaşıklık bulunmaktadır. Ülkemizde lise mezunu, ön lisans mezunu, lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu olmak üzere farklı hemşirelik eğitimlerinden mezun iş görenlerin hemşire olarak çalıştıkları görülmektedir. Avrupa ülkelerine bakıldığı zaman ise; hemşireler temel eğitim veren yüksekokullardan mezun olduktan sonra iş tanımları medikal anlamda kısıtlanmaktadır. (Mollahaliloğlu ve Öncül, 2011)

1.2.5.1.2.3.4 Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık

Meslekte gelişme ve ilerlemeler geleneksel yöntemle ve yönetici tarafından yapılmaktadır. Büyük ölçekli örgütlerde bireyin bir sonraki pozisyonunun ne olacağını bilmemesi strese neden olmaktadır.

1.2.5.1.2.3.5 İş Yerinde Neşeli Bir Ortam yaratmak

Başarı sağlamış ve büyük ölçekli işletmelerde iş görenler arasında mizah ve şakaların kullanılmasına teşvik edilmelidir. İş yerinde mizah ve insanı güldüren etkinliklerin arttırılmasının iş stresini azalttığı görülmektedir.

1.2.5.2 Stres Yönteminde DKBY(Değiştir- Kabul Et- Boşver- Yaşam Tarzını Yönet) Modeli

D(Değiştir): İçinde bulunulan olumsuz durumun değiştirilmesidir. Olumsuz durum değiştirildiği zaman stres tamamen ortadan kalkar. (Güçlü, 2007)

K(Kabul Et): Kontrol edilmeyen durumlarda öfkelenmeden kabul etmeyi, pozitif yaklaşmayı kaybetmemeyi öğrenmeyi kapsar. (Güçlü, 2007)

B(Boş ver): Boş vermek,, duygusal ve zihinsel açıdan rahatlamayı sağlar. Değiştiremeyeceğimiz durumları kontrol etmeye çalışan durumlar bizi strese sürükler. (Güçlü, 2007)

Y(Yaşam Tarzını Yönet): Egzersiz ve diyet yapılması duygusal anlamda rahatlatma, stresle mücadele etmeyi sağlar. (Güçlü, 2007)

Şekil: 3 DKBY MODELİ(Güçlü , 2007)

D(Değiştir)

- ☐ Stres kaynağı ile yüzleş
- ☐ Stres kaynağını önceden yönet
- ☐ Yardım iste
- ☐ Zamanını iyi kullan
- ☐ Hayır demeyi öğren
- ☐ Arada mola ver

K(Kontrol Et)

- ☐ Düşünce tarzını değiştir
- ☐ Kaygılanma
- ☐ Öfkene hakim ol
- ☐ Durumu daha da kötüleştirme

B(Boş Ver)

- ☐ Vazgeçmeyi öğren
- ☐ İşleri üst üste ekleme
- ☐ Denge kur
- ☐ Neden boş vermen gerektiğini bil
- ☐ A tipi davranış(kaçın)
- ☐ B tipi davranış(Edin)

Y(Yaşam Tarzını Yönet)

- ☐ Negatif mücadeleden kaçın
- ☐ Pozitif yaşam tarzını benimse
- ☐ Diyet yap
- ☐ Egzersiz yap
- ☐ Rahatla
- ☐ Destek ol

2.ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİ OLUŞTURAN UNSURLAR

2.1 Sessizlik

Çalışan sessizliği; çalışanın örgütle ilgili önerileri, sorunlarını içeren ve önemli olan konularda çalışan bilinçli olarak suskunluğu ile ortaya çıkan iletişimsizliktir. (Afşar, 2013)

Örgütün değişimine ve gelişimine katkı sağladıklarını düşünmedikleri zaman çalışanlar fikirlerini kendilerine sağlayacaklardır.

Literatürde örgütsel sessizliğin tanımını yapan iki önemli çalışma vardır. Morrison ve Milliken (2000), örgütsel sessizliği, değişimin ve gelişmenin önündeki tehlikeli bir engel ve gelişmenin önüne tıkayan bir olgu olarak tanımlanmaktadır.(Sarıkaya, 2013)

Morrison ve Milliken; farklı sektörlerde çalışan kırk iş gören üzerinde yaptıkları araştırmada; çalışanların bildiklerini sakladıkları ve hatta grup üyeleri arasındaki sorunların bile yönetime bildirilmediğini tespit etmişlerdir (Morrison and Milliken, 2003)

Pinder ve Harlos (2001) sessizliği; adaletsiz uygulamalara tepki olarak ele almıştır. Sessizliği; bireylerin değişimi sağlayabileceklerinin farkında olmalarına rağmen, örgüt hakkındaki düşüncelerini, değerlendirmelerini bilinçli olarak tanımlamışlardır.

2.2 Çalışan Sessizliği

“Çalışan sessizliği” kavramı literatüre Pinder ve Harlos (2001) tarafından kazandırılmıştır. Çalışan sessizliği; çalışanların iş yaşamında ortaya çıkan sorunlardan ve olaylardan bilinçli olarak kaçınması ve kendi görüşlerini saklamasıdır. (Zheng, 2008)

2.3 Örgütsel Sessizlik Türleri

Sessizlik; kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik olmak üzere üçe ayrılır.

2.3.1.Kabul Edilen Sessizlik

İş görenin kasıtlı olarak sessizliğe bürünmesidir.(Tayfun A, Çatır O., 2013) Kabullenici sessizlikte kişiler kasıtlı olarak sessiz kalırlar. “Boş ver böyle gelmiş böyle gider” gibi bilindik sözlerle sessizlik iş yaşamında görülmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik mevcuttur. (Özcan, 2011)

2.3.2 Savunma Amaçlı Sessizlik

İş ile ilgili bilgi ve düşüncelerin iş görenin kendini savunması amacıyla paylaşmaması olarak tanımlanır.(Van Deyne ve diğ., 2003) Savunma amaçlı sessizlikte kişi kendisini koruma çabasıdır. Kişi benmerkezcidir.(Tayfun ve Çatır, 2013)

2.3.3 Örgüt Yararına Sessizlik

İş görenlerin çoğu içinde bulunulan mevcut durumdan hoşnut olmalarından dolayı bu durumu tercih edebilirler. Örgüt yararına sessizliğe sahip olan iş görenlerde oryantasyon için iş birliği vardır ve ekip çalışmasına yatkındırlar. İş görenler ben merkezci değildirler, örgütün yararını ön planda tutarlar.(Tayfun ve Çatır O, 2013)

2.4. Örgütsel Sessizlik Oluşumunda Rol Oynayan Faktörler

Örgütsel sessizlik oluşumunda çevresel ve örgütsel faktörler yer almaktadır. Çalışanlar, yöneticiler ve örgütsel özelliklerden kaynaklanan nedenlerden oluşmaktadır.

Örgüt içerisinde bireylerden bazıları konuşmayı tercih ederken, bazıları ise sessiz kalmayı tercih ederler. Çalışanları sessiz kalmaya iten çeşitli sebepler

bulunmaktadır. (Karadal, 2011) Bu nedenle çalışanların sessiz kalmayı tercih etmesindeki etkenler önemlidir. (Sarıkaya, 2013) Sessizlik; kalite ve yöneticiye geribildirim sağlamada önemlidir.(Wood ve Wall, 2007)

Çalışanlar, örgütte sorun çıkaran, uyumsuz biri olarak adlandırılmaktan, işini kaybetme, iş arkadaşları ve yöneticileriyle ilişkilerinin bozulmasından korktukları için, örgütteki diğer ekip üyeleri tarafından dışlanacakları için sessiz kalmayı tercih ederler. Bildikleri, paylaştıkları zamanda mevcut olan durumun düzelmeyeceği düşüncesi, çalışanları sessiz kalma davranışına itmektedir.

Örgütsel sessizlikte; çalışan kendisini değerli hissetmez, geri bildirimde bulunmaz ve yöneticinin bilgi eksikliğine neden olur. (Ioannis and Maria, 2011)

2.4.1 Çalışanlardan Kaynaklanan Faktörler

Çalışanlardan kaynaklanan faktörler; kişilik, sadakat, deneyim eksikliği, düşük pozisyonda çalışma, bireyin kendisine saygısının düşük olması, dış kontrol odaklı olma, ilişkide zedelenme korkusu, dışlanma korkusu, iletişim endişesinin yüksek olması ve demografik özelliklerden kaynaklanmaktadır.(Sarıkaya, 2013)

2.4.1.1 Kişilik

Örgütsel yapıdaki herhangi bir işin, o işi yerine getiren bireyin kişilik yapısı ile uyumlu olması önemlidir. Çünkü gerek bireysel gerekse örgütsel bağlamda iş tatmini, iş verimi, etkinlik ve amaçların başarılması daha kolay gündeme gelmektedir.

Kişiliğin temel yapısı; dışa dönüklük, duygusal istikrar, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. (Korkmaz, 2006)

Kişilik; çalışan sadakatini de etkilemektedir. Bireylerin çalışma hayatına atılırken kişiliğine uygun meslekleri tercih etmiş olması gerekmektedir. Kişiliğine uygun meslek grubunu tercih eden bireylerin iş yaşamındaki başarısı ve ekip içerisindeki uyumu yüksek olacaktır. Aksi halde birey beklentileri karşılayamayacak ve örgüt uyumu sağlayamayacaktır.(Yanık, 2012)

İş ve kişilik arasında karşılıklı etkileşim söz konusudur.(Aytaç, 2001)

2.4.1.2 Sadakat

Örgütsel Sadakat; İş görenlerin örgütün çıkarlarını bireysel çıkarları üzerinde tutarak, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgüt için ekstra çaba harcamaya hazır olması ve örgütte kalmaya istekli olmasıdır.(Somoncu, 2008)

2.4.1.3 Dışlanma Korkusu

İnsanlar fikirleri, ekibin çoğunluğu ile örtüşmüyorsa, ekip tarafından reddedilme korkusu yaşarlar ve bu yüzden tedbirli davranırlar. Bu seçim çoğu zaman sessizlik davranışına yöneltir.

Dışlanma korkusu, çoğu zaman insanların fikirlerine katılmalarını sağlar. insanları, fikirler ve düşüncelerinde açık ve dürüst olmaktan alıkoyan dışlanma korkusudur.(Yanık, 2012)

2.4.1.4 İlişkilerde Zedelenme Korkusu

Çalışanlar; iş arkadaşları ve yöneticileri hakkında olumsuz bir görüş bildirdiklerinde, sorunları açıkça ifade ettikleri zaman ilişkilerini zedeleneceği korkusuna kapılmaktadır.

2.4.3 Yönetmel Faktörler

İş görenin etkili ve verimli olarak çalışabilmesi için mutlu ve sağlıklı olması gerekir. İşgörenin örgütle ilgili bağlılığının azalması hata yapma riskini arttıracaktır. İşe devamsızlık yapma, işe geç gelme, işten erken ayrılma ve işe yoğunlaşamama durumu ortaya çıkar.(Cemaloğlu, 2007) Sessizlik; yöneticilerle sağlıklı iletişim kurulmasına neden olmaktadır. (Knoll and Dick, 2013)

2.5 Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütsel sessizliğin bireysel ve örgütsel düzeyde olmak üzere iki farklı türlü sonuçları bulunmaktadır.

2.5.1 Örgütsel Sessizliğin Bireysel Düzeyde Sonuçları

Örgütsel sessizlik; bireyin kendini aşağılanmış, dışlanmış hissetmesine neden olur. Birey kendini koruma davranışına yönelir. Sessizlik; çalışanın yaratıcılık duygusunu önleyecek, yenilik ve gelişmenin önüne geçecek ve verimliliğin azalmasına neden olacaktır.(Alparslan, 2010)

Morrison ve Milliken (2000), örgütsel sessizliğin çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, tatminsizlik ve bağlılığın düşmesine neden olduğunu bildirmiştir. Sessizlik çalışanlar üzerinde strese, sinik davranışlar göstermesine ve örgütten ayrılması gibi uzun dönemli olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.(Sarıkaya, 2013).

2.5.2 Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Düzeyde Sonuçları

Örgütsel sessizlikte; çalışanlar örgüte tepki olarak örgütün yararına bilgileri paylaşmaktan kaçınacaklardır. Çalışanlar; örgüte ilişkin görüşlerini sakladıkları için örgütün iyileşmesine ve gelişmesine engel olacaklardır. (Alparslan, 2010)

Yukarıya doğru iletişimde, iş görenler bilgileri eksik iletebilir yada bilgiler iletmeyebilir. Bu durum iş görenlerin yeterli bilgi sağlamadıkları için yöneticilerin yanlış ve hatalı kararlar vermesine neden olacaktır. (Milliken ve Morrison, 2003).

Örgütsel sessizlik; bilgi paylaşımını da engellemektedir. Çalışan sessizliği her zaman olumsuz olmamaktadır.(Sarıkaya, 2013). Çalışanın sessizliği; kişiler arası çatışmaların azalmasını da sağlamaktadır. (Subrahmaniam and Rangaraj, 2008)

2.6 Örgütsel Sessizliğin Önlenmesi

İş görenlerin güvenilir bir iletişim ağında çalışması, yöneticilerin yeterli geri bildirim sağlaması gerekir. Bilgi akışını sağlayan, kurumun gelişmesine ve verimliliğin artmasına olanak sağlayan personel ödüllendirilmelidir. Yöneticiler, iş görenlere ön yargısız yaklaşmalı, kararlar alırken ön yargısız,ve tutarlı olmalıdır. Hatta karar ile yakından ilgili çalışanlara doğrudan kişisel düzeyde iletişime geçilmelidir.(Alparslan, 2010)

İş görenlerin etkin katılımı sağlanması, sesliliğin sağlanması ve yaratıcılıklarından yararlanılması için toplantılar düzenlenilmelidir. İş görenlerin bu toplantı da etkin katılmaları sağlanmalı, iş görenler seslilik davranışı için desteklenmelidir. İş görenlerin fikirleri değerlendirilmeli ve çalışanlara fikirlerinin değerli olduğu hissettirilmelidir. (Breen ve Diğerleri, 2005)

3. YÖNETİMİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK FARKINDALIĞI

3.1 Yönetim

Belirlenen amaçlara ulaşmak için insanların iş birliği içerisinde örgütlü bir şekilde çabalamalarıdır. Yönetim işbirliği ve koordinasyon sürecini de gerektirmektedir.(Tengilimoğlu, 2012)

Sağlık kurumları yönetimi; Sağlık hizmetlerinin üretilmesiyle toplumun sağlık düzeylerinin korunması ve geliştirilmesi için maddi ve insan kaynaklarının planlanması, örgütlenmesi, yöneltmesi ve denetlenmesi olarak tanımlanmaktadır.(Kavuncubaşı, 2000)

3.2 Yönetici

Yönetici kelime anlamı olarak;

Yönetim kavramının zaman içerisinde değişmesiyle birlikte lider, koç(coach), kolaylaştırıcı(facilitator), mentor(koruyucu), destekleyici(sponsor) kavramları kazandırılmıştır.(Koçel, 2005)

Yöneticiler; misyon, vizyon ve değerleri iş görenlere benimsetmelidirler. Misyon; organizasyonun var oluş nedenidir. Kurulustaki tüm çalışanların benimsemesi gerekir. Vizyon; İşletmelerin gelecekte nerede yer alacağının belirlenmesidir. Vizyon; işletmenin misyonunun ve değerlerinin kapsamıdır, gelecekteki fotoğrafıdır.(Tengilimoğlu, 2012)

3.3 Yönetimin Tarihsel Gelişimi

Yönetim; Klasik Yönetim yaklaşımı, Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı, Modern Yönetim Yaklaşımı ve Post- Modern Yönetim Yaklaşımı olarak dört bölümde incelenmektedir.

3.3.1 Klasik Yönetim Yaklaşımı

Klasik yönetim yaklaşımındaki gelişmeler; bilimsel yönetim yaklaşımı, yönetim süreci yaklaşımı ve bürokrasi yaklaşımı olmak üzere üç grupta incelenmektedir.

3.3.1.1 Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Frederick Taylor'un (1865-1915) çalışması, bilimsel yönetim yaklaşımının esasını oluşturduğu kabul görülmektedir.(Tengilimoğlu, 2012)

Amerikalı yönetici Frederick Taylor 1911 yılında Bilimsel Yönetim İlkeleri adlı eserinde bilimsel yönetim anlayışını gündeme getirmiştir.(Tengilimoğlu, 2012)

Frederick Taylor'a göre bir iş yerinden verimlilik sağlanması isteniyorsa; elemanlar işe uygun olarak seçilmeli, her iş için start süreler zaman etütleri planlanarak yapılmalı, işi yapan ile planlanan kişinin ayrılması ve parça başı ücret sistemi uygulanması gerektiği savunulmaktadır.(Tengilimoğlu, 2012)

Bilimsel yönetim yaklaşımında bir diğer isimde "Henry Gantt'dır. Gantt; ücret sistemini geliştirerek, cezalandırıcı ücret sistemi yerine, ödüllendirici ücret sistemi getirmiştir.(Tengilimoğlu, 2012)

Bu dönemde insan bir robot gibi algılanmıştır(Sabuncuoğlu, 2001)

Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı dört genel ilkede toplanmıştır.(Koçel, 2005)

- I. Bir iş en iyi şekilde yapılmak isteniyorsa, yeni yöntemler geliştirilmeli, eski yöntemlerden vazgeçilmelidir.
- II. İş gören özendirilerek iş etkin ve hızlı yapılmalı, prim ve ikramiyelerle iş gören desteklenmelidir.
- III. İş görenin uyması gereken kurallar tecrübeli ustabaşı kontrolünde sağlanmalıdır.
- IV. Geliştirilen yöntem ve sistemler üst yönetimin desteği alınarak uygulamaya konulmalıdır.

3.3.1.2 Yönetim süreci Yaklaşımı

Yaklaşımın öncülüğünü Henry Fayol yapmıştır.(Tengilimoğlu, 2009)Taylor ve arkadaşları iş dizaynı ve yaklaşımını ele alırken Fayol organizasyonun tamamını ele almış ve iyi bir organizasyon dizaynı ve yönetimi ilkelerini araştırmıştır.(Koçel, 2005)

Fayol, Yönetimsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde uyulması gereken ilkelerden bahsetmiştir. Bunlar; İş bölümü, yetki ve sorumluluk, hiyerarşi, yönetim birliği, merkezcilik, disiplin, kumanda birliği, adil ve eşit davranma, çalışanların ödüllendirilmesi ve ücretler, genel çıkarların kişisel çıkarlardan üstünlüğü, düzen, personel devamlılığı, inisiyatif, birlik ve beraberlik ruhudur.(Tengilimoğlu, 2012)

3.3.1.3 Bürokrasi Yaklaşımı

1900’lü yılların başında Alman Sosyolog Max WEBER tarafından geliştirilmiş olup, organizasyon içerisinde bir düzen kurulmasını amaçlar.(Sabuncuoğlu, 2001)

Bürokrasi; işlerin bütünleşmiş hiyerarşisinin sistemli kurallarla tanımlanmasıdır. Biçimsel yetki işi yapan kişide değil, işi yapmakla yükümlü daireye verildiği bir yapıdır.(Tengilimoğlu, İşletme Yön)

3.3.2 Neo- Klasik Yönetim Yaklaşımı

Neo-Klasik Yönetim dönemi; Harvard Üniversitesinden bir grup bilim adamının çalışmaları sonucu ortaya çıkmıştır.(Tengilimoğlu, 2012)

Bilimsel yönetim hareketine olumsuz bakış ve tepkilerin doğması ve klasik yönetim teorilerinin ortaya konulması sonucu; klasik yönetim teorisinin etkili bir yönetim sistemi olmadığı ve sorunlara “madde sorunu”, “satış sorunu” gibi yaklaştığı, insanı duygusuz ve kişiliği olmayan bir varlık olarak görmesiydi.(Tengilimoğlu, 2001) İnsan unsuru işletme yönetiminde ele alınıp incelenmeye başlanmıştır. (Sabuncuoğlu, 2006)

3.3.3 Modern Yönetim Yaklaşımı

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hızlı gelişen teknoloji yönetim bilimini de etkisi altına almıştır. Teknolojik gelişmeler, örgütlerin gelişmelerine ve büyümelerine zemin hazırlamış, böylece büyüyen ve gelişen örgütlerin yönetimi zorlaşmıştır. 1952 yılında bilgisayarların piyasaya sürülmesi ile bilgisayarlar yönetim alanına girmiştir.(Tengilimoğlu, 2012)

Modern Yönetim Yaklaşımı; Örgütü bir bütün olarak ele alır ve çevresel koşulları açık sistem olarak değerlendirir.

3.3.3.1 Sistem Yaklaşımı

Organizasyonu çeşitli parçalar, süreçler ve amaçlardan oluşan bir bütün olarak ele alır. Örneğin; organizasyon sistemini oluşturan parçalar olarak insan unsuru(çalışanlar), makinalar, maddi kaynaklar, görevler,(görev tanımları) sayılabilir. (Tengilimoğlu, 2001)

3.3.3.2 Durumsal Yaklaşımı

Durumsallık yaklaşımı örgüt ile ilgili herşeyin iç ve dış çevre faktörlerinin etkisi ile değişebileceğini, bu nedenle de bir tek doğru değil, içinde bulunulan koşula bağlı olarak birden fazla doğru olabileceğini ileri sürer.(Tengilimoğlu, 2001,)

Durumsal etmenler altı temel sınıfta toplanmaktadır;. Bunlar; dış çevre koşulları, işletme amaçları, teknoloji, işletmenin örgütsel yapısı, personel ve yönetsel yaklaşımlardır.(Can H ve diğ, 2003)

3.3.4 Post-Modern Yaklaşım

Çağdaş yöneti yaklaşımları; toplam kalite yönetimi, değişim mühendisliği, kadrosal küçülme (Downsizing), benchmarking, öğrenen organizasyonlar gin-bi adlar altında gelişmektedir.(Tengilimoğlu, 2012)

Post modern yaklaşımlar,; modern yaklaşımların tersine herhangi bir konuya değil, o konuyla ilgili ayrıntılara yoğunlaşan yaklaşımlardır.(Tengilimoğlu, 2001)

3.4 Yönetmel Düzeyler

Yöneticiler; özel ve kamu işletmelerinde, büyük- küçük işletmelerde farklı düzeylerde iş görürler. Geleneksel yönetim kademesine göre yönetmel düzeyler hiyerarşik açıdan üç gruba ayrılırlar.

- Üst Yönetim(top or senior managment)
- Orta Düzey Yönetim(middle managment)
- Alt Düzey Yönetim(supervisory coordinative level)

3.4.1 Üst Düzey Yönetim

İşletmede en fazla güze ve yetkiye sahip olan, yönetimin sorumluluğunu taşıyan kişilerdir. Tepe yöneticisi olarak adlandırılırlar.(Tengilimoğlu, 2012)Sağlık Kurumunun stratejik amaçlarını ve politikalarını belirlenmesini ve kurumun çevre ile iletişimini sağlarlar. Yönetim Kurulu ve Hastane Genel Müdürü (chief executive officer) örnek verilebilir.(Kavuncubaşı, 2000)

3.4.2 Orta Düzey Yönetim

Sağlık kuruluşunda üst yönetim tarafından tanımlanmış olan amaçların başarılması için gerekli olan planların, programların koordinasyonunu sağlayan kişilerdir.(Tengilimoğlu, 2012) Alt düzey yöneticilerin faaliyetlerini yönlendiren ve denetleyen yöneticilerdir. Örneğin Hemşirelik Müdürlüğü, Tıp Hizmetleri Yöneticisi. (Kavuncubaşı, 2000)

3.4.3 Alt Düzey Yönetim

Yönetmel işlevi olmayan, işleri doğrudan yürüten kişilerden sorumlu olan kişilerdir.(Tengilimoğlu, 2012) Örneğin Hastane ayniyat saymanı, arşiv sorumlusu, sorumlu hemşire.(Kavuncubaşı, 2000)

3.5 Yönetisel Beceriler

Yöneticilerin etkili olabilmeleri için birtakım becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bunlar;

- Teknik Beceri
- İletişim Becerisi
- İnsan İlişkileri Becerisi
- Analitik Beceri
- Karar Verme Becerisi
- Kavramsal Beceri

3.5.1 Teknik Beceri

Bir işi yapabilmek için gerekli olan bilgi ve beceriye sahip olunmasıdır.(Tengilimoğlu, 2012) Alt düzey yöneticiler, işi doğrudan uyguladıkları için teknik beceriden yararlanırlar.(Kavuncubaşı, 2000) Alt kademe yöneticilerde teknik bilgi ön planda iken, yönetim kademeleri yükseldikçe bireysel ve kavramsal bilgi ön plana çıkmaktadır.(Tengilimoğlu, 2012)

3.5.2 İletişim Becerisi

Sağlık kuruluşunda üst yönetim tarafından belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmak için yazılı ya da sözlü iletişim sağlama becerisine iletişim becerisi denir. Yönetimde iletişim becerisi önemli bir yer tutmaktadır.(Tengilimoğlu, 2012)

3.5.3 İnsan İlişkileri Becerisi

Aynı ekipte çalışılan insanları anlama, güdüleme, etkileme ve insanlarla birlikte çalışabilme becerisidir. Alt düzey, orta düzey ve üst düzey yönetim kademelerinde bulunması gereken beceridir.(Kavuncubaşı, 2000)

3.5.4 Analitik Beceri

Sorunların çözümünde, mevcut olan iş olanaklarının değerlendirilmesinde önemlidir. Analitik beceri; mantık ve bilimin kullanılmasıdır. Sağlık kuruluşlarında üst düzey yönetimde önemlidir. (Tengilimoğlu, 2012)

3.5.5 Karar Verme Becerisi

Sağlık kuruluşlarında çalışan alt düzey yöneticiler sıklıkla acil durumda hastaya müdahale etme durumunda kalmaktadırlar. Acil durumlarda hızlı ve etkili karar verme yapılacak müdahalenin kısa sürede gerçekleşmesini sağlamaktadır. Hastane ortamında zamanla yarışılmaktadır. Etkili ve hızlı karar verme becerisi alt kademelerde daha fazla önem kazanmaktadır.

3.5.6 Kavramsal Beceri

Kurumsal faaliyetlerin bütünleştirilme ve eşgüdümleme becerisidir. Sağlık kurumunun bir bütün olarak görülmesini, bölümler arasındaki karşılıklı ilişkileri analiz edebilmeyi, kurum ve çevre arasındaki etkileşimi yorumlayabilmeyi ifade eder.(Kavuncubaşı, 2000)

3.6 Yönetimde Yetki Devri (Delegasyon)

Yetki devri; yöneticinin sahip olduğu karar verme hakkını kendisine bağlı olan astlara devretmesidir. Yetki devri; astların sahip olduğu şey belli sınırlar ölçüsünde davranma özgürlüğüdür.

Yetki devri; hiyerarşik yetki, Kurmay(danışma) yetkisi ve fonksiyonel yetki olmak üzere üçe ayrılır.

3.6.1 Hiyerarşik Yetki

Bir işin yapılması veya yapılmaması konusunda üstün ast üzerinde doğrudan doğruya emir verebilme yetkisine denir. Komuta yetkisi yukarıdan aşağı doğru ilerler. Her üst kendinden bir kademe altına doğrudan doğruya daha altlara ise kendi altındaki astı aracılığı ile emretme yetkisine sahiptir.

3.6.2 Kurmay (Danışma) Yetki

Kurmay yetkiye sahip olan kişiler organizasyon bazındaki yöneticiye danışmanlık yaparlar veya diğer idari hizmetler bakımından yardımda bulunup, yöneticilerin koordinasyon yeteneğinin gelişmesini sağlar. Bu kişilerin hiyerarşik yöneticilere emir verme yetkisi yoktur. Örneğin; Gençler kurultayı, Ar-ge, Halkla İlişkiler, İnsan Kaynakları

3.6.3 Fonksiyonel Yetki:

Bu tarz yetkiye sahip kişilerin işletme belirli alanlarıyla ilgili faaliyet gösterme yetkileri vardır. Ancak; faaliyetleriyle ilgili aldıkları kararların bir üst makamca onaylanması gerekir. Redde edilebilir. Sonuç olarak bu yetki kaynağını bilgisel güçlerden ve mesleki tecrübeden alır.

3.7 Yönetim ve Liderlik

Lider; örgütlerde belirlenen amaca ulaşmak için bireylerin gayretlerini birleştiren, harekete geçiren ve etkili biçimde yöneten kişidir. Bireyleri çalışmaya özendirir. Yeteneklerinin ortaya çıkmasını ve ekip çalışmasına yatkınlığının artmasını sağlar. Liderlik; etkileme yeteneğidir. (Kaptanoğlu Y, 2012)

Sağlık sektöründe liderlik önemlidir. Çalışma koşulları ağır şartlar altında gerçekleşmekte ve en küçük bir hatanın bedeli ölümle sonuçlanabileceği için, ekiplerin matrix yapıda olması, görev ve rollerin kesin sınırlarla belirlenmemiş olması nedeniyle liderlik önemlidir. (Kaptanoğlu Y, 2012)

Sağlıkta liderlik kavramı vizyonunun benimsetilmesidir. Kurumun vizyon, misyon ve değerlerinin iş görenler tarafından benimsemesini ve harekete geçmesini sağlar. Liderlik sayesinde; kişisel kavgalar, ekip çalışmasına dönüşecek ve stresin iyi yönetilmesine olanak sağlayacaktır. Örgütün amaçlarına ulaşması için motivasyonu sağlar. Lider; örgütün gelişmesine ve yücelmesine olanak sağlar.

3.7 Yönetim ve Motivasyon

Motivasyon; karşılanmayan ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla bireylerin isteklendirilmesidir. Bu ihtiyaçlar, insan doğasının farklı boyutlarıyla ilişkilidir.

Motivasyon; davranışı hedefe yönelten, faaliyete geçiren güçtür. Örgütsel motivasyon; bir işgöreni çalışmaya başlatan ve devamını sağlayan etkiler bütünüdür. İnsanların kendi amaçları için güdülenmesi doğalken, örgütün amaçlarına yönelik güdülenmesi yapaydır. Güdülenme yapay bir süreç olduğundan; örgütsel anlamda kazanımların istenilen düzeyde olması için çalışanlar motive edilmelidir. (Akdağ ve Mollahaliloğlu, 2011).

Motivasyonda; çalışanların ihtiyaçlarının tanınması ve karşılanması önemlidir. Abraham Maslov'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yer almaktadır. Abraham Maslov'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre sırasıyla; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, değer ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Yönetici iş görenlerin ihtiyaçların farkına varmalı, temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra iş görenler motive edilmelidir.

Yöneticiler insanlarla çalışıp, başarılı olabilmek için iletişim, motivasyon ve liderlik becerilerine sahip olmalıdırlar. Liderlik vasfı yöneticinin iletişim becerisi ile desteklenmelidir.

3.9 Avrupa' da Yöneticiler

Avrupa'da yöneticiler Tip A, Tip B ve Tip C olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmaktadırlar.(Akdağ, 2011)

Tip A: Profesyonel yönetici kavramıdır ve Batı Avrupa'ya özgüdür. Sağlık yönetimi ayrı bir uzmanlık alanı olarak kabul edilmiştir. Uzman yönetim eğitimleri alınmıştır, En çok Birleşmiş Krallık gibi ülkelerde geliştiğini görmekteyiz. Son yıllarda; İspanya ve Almanya'da da gelişmektedir.

Tip B: Yöneticiler idareci/ yönetici konumundadır ve resmiyeti daha azdır. Pek çok doğu ülkesinde hakimdir. Sağlık yöneticisi kavramı yeni bir kavram olup gelişmektedir.

Tip C: Yöneticiler klinisyen/ yönetici konumundadır. Yönetim ve idareyi bünyesinde barındırır. Kıdemli doktorlar, bölüm başkanları yönetim görevini üstlenmektedir. Batı Avrupa’da gelişmektedir.

3.10 Yöneticilerin İş Gören Farkındalığı

Yöneticilerin kurumda yaşanan anlaşmazlıkları dile getirmeleri için, düşüncelerini ifade etmeleri, için iş görenleri desteklemeleri gerekmektedir.

İşletmelerde sorun yapıcı olarak değerlendirilmeli, olumlu yönünden faydalanılmalı, çalışanlar baskılanamamalıdır. İş yerinde meydana gelen anlaşmazlıkların dile getirilmesi desteklenmelidir.

Çalışanlardan gelebilecek geri bildirimler yönetim açısından dinlenmeli, çalışanların kendilerini ifade etmelerine izin verilmeli, eleştirilere açık olunmalıdır. Yönetim ve çalışanlar arasında iletişim çok yönlü olmalı, geri bildirimler alınmalıdır. Kurumun misyonu, planları, amaçları ve süreçleri çalışanlara aktarılmalı ve çalışanların etkin katılımı sağlanmalıdır.

Çalışanların sessizlik tipleri; örgüt yararına sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve kabul edilen sessizliktir. Yönetici sessizliğe neden olmamalıdır. Sessizlik; örgütlerdeki ekip iletişimini ve sinerjiyi azaltmaktadır. Kurumun gelişmesi için seslilik olmalıdır.

Seslilik; çalışanların örgütteki fikirlerini, iş ortamının iyileştirilmesi için önerilerini, işletme ile ilgili yeni fikirleri dile getirmelerini, mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli fikirleri benimsemesidir. Yönetici sesliliği sağlamalıdır. Eğer yöneticiler işgörenlerin sessizliğinin farkında olursa; işgörenleri desteklerse örgütteki motivasyon ve başarı artar.

ÖRGÜTSEL STRESİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

4.1 Gereç ve Yöntem

4.1.1 Araştırmanın Amacı

Sağlık kuruluşlarında gerek üst yönetim tutumundan, gerek bölüm yöneticisi tutumundan, gerekse örgütteki iletişim fırsatları ve kaynaklarından kaynaklanan örgütsel sessizlik ikliminin, iş görenlerin sessizlik davranışı eğilimleri (korku ve korumacı eğilimine sessizlik davranışı, ilgisizliğe, ilişkiyi korumaya dayalı) sessizlik davranışı ile örgütsel stres arasında ilişki olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır. Ayrıca yöneticilerin de örgütsel sessizliğe ilişkin farkındalığının belirlenmesidir. Araştırmanın alt amaçları ise;

-örgütsel sessizlik ile örgütsel stres arasında ilişki olup olmadığını belirlemek,

-örgütsel sessizlik ikliminin daha çok hangi boyutta yoğunlaştığını görmek,

-iş görenlerde (hekim, hemşire) sessizlik ikliminin hakim olup olmadığını belirlemek,

-demografik özelliklere göre örgütsel sessizlik davranışları arasında fark olup olmadığını belirlemek,

-örgütsel sessizlik ikliminin daha çok hangi boyutta yoğunlaştığını görmek,

Yöneticiler açısından ise;

-yöneticilerin örgütsel sessizlik ikliminin farkında olup olmadığını belirlemek,

-demografik özellikler ile yöneticilerin sessizliğe neden olma davranışı arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

Örgütsel sessizlik ikliminin, gösterilen sessizlik davranışları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örgütsel stres (iş yükü, sorumluluk, rol belirsizliği, rol çatışması) örgütsel sessizliğe neden olmaktadır.

Araştırmanın sonucundan beklenen; algılanan sessizlik iklimi ile sessizlik davranışları arasında bir etkileşim olup olmadığı ve örgütsel stresin buna neden olup olmadığının belirlenmesi, yöneticilerin örgütsel sessizlik farkındalığının belirlenmesidir.

4.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H1: Örgütsel stres ile sessizlik arasında ilişki vardır.

H2a: Üst yönetim tutumu ile sağlık personelinin ilgisizliğe ve boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H2b: Üst yönetim tutumu ile sağlık personelinin kendini korumaya ve sessizliğe dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H2c: Üst yönetim tutumu ile sağlık personelinin ilişkileri korumaya dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H3a: Bölüm/ birim yöneticisinin tutumu ile sağlık personelinin ilgisizliğe ve boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H3b: Bölüm/ birim yöneticisinin tutumu ile sağlık personelinin kendini korumaya ve sessizliğe dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H3c: Bölüm/ birim yöneticisinin tutumu ile sağlık personelinin ilişkileri korumaya dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H4a: Kurumdaki iletişim fırsatları ile sağlık personelinin ilgisizliğe ve boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H4b: Kurumdaki iletişim fırsatları ile sağlık personelinin kendini korumaya ve sessizliğe dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H4c: Kurumdaki iletişim fırsatları ile sağlık personelinin ilişkileri korumaya dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H5a: Sağlık personelinin sessizlik davranışları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H5b: Sağlık personelinin sessizlik davranışları yaşa göre farklılık göstermektedir

H5c: Sağlık personelinin sessizlik davranışları gelire göre farklılık göstermektedir

H5d: Sağlık personelinin sessizlik davranışları kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir

H5e: Sağlık personelinin sessizlik davranışları ünvana göre farklılık göstermektedir.

Aşağıdaki hipotezler ek-2 formu ile ilişkilidir.

H6a: Yöneticinin tutumu ile sağlık personelinin ilgisizliğe ve boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H6b Yöneticinin tutumu ile sağlık personelinin kendini korumaya ve sessizliğe dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H6c: Yöneticinin tutumu ile sağlık personelinin ilişkileri korumaya dayalı davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

4.3 Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini T.C. Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hekim, hemşireler ile orta kademe ve üst kademe sağlık profesyonelleri (hekim, hemşire) oluşturmaktadır

4.4 Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Nisan 2014- Haziran 2014 tarihleri arasında T.C. Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık profesyonelleri (doktor, hemşire) ve yönetim kademesinde çalışan sağlık profesyonelleri (doktor, hemşire) oluşturacaktır.

T.C. Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 800 hekim, 550 hemşire çalışmaktadır, İş gören ve yöneticilerin %10'u tabakalı örnekleme yöntemi ile alınacaktır. 80 hekim ve 55 hemşireye, gerekli izinler alındıktan sonra Ek-1 ve Ek-2' de yer alan anketler iş gören ve yönetici kadrosunda çalışanlara uygulanacaktır.

Çalışmaya alınma kriterleri; hekim ve hemşire olması ve lisans mezuniyetinin olmasıdır. Çalışmadan çıkarılma kriterleri “iş gören” ve “yönetici” hekim ve hemşirelerin ankete katılmayı istememeleri durumunda çalışmaya dahil edilmemeleri şeklinde belirlenmiştir.

4.5 Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada literatür bilgilerinden hazırlanan Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Stresin belirlenmesi yönelik olarak hazırlanan anket formu(Ek-1) ve Yöneticilerin Örgütsel Sessizliğe ilişkin Farkındalığının Belirlenmesine yönelik olarak hazırlanan anket formu(Ek-2) kullanılacaktır.

Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Stresin belirlenmesine yönelik olarak hazırlanan anket formu; sağlık çalışanlarının (hekim, hemşire) örgütsel sessizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin belirlenmesine yöneliktir.

Formun içeriğinde birinci kısımda örgütlerde iş görenlerin algıladıkları örgütsel sessizlik iklimine ilişkin bir ölçek bulunmaktadır. Ölçek; Alparslan M. A.’nın ”Örgütsel Sessizlik İklimi ve İş gören Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde kullanılmış olup, ölçek sahibinden ve ilgili kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu bir ön bilgilendirme yazısı ile başlamakta ve Örgütsel Sessizliğe ilişkin bölümü üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütlerde iş görenlerin algıladıkları örgütsel sessizlik iklimine ilişkin bir ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekte 2005’de Vakola ve Bouradas’ın daha önceki çalışmasında belirlediği üst yönetim tutumu (3 ifade), bölüm yöneticisi tutumu (5 ifade) ve iletişim fırsatları (5 ifade) boyutları bulunmaktadır. İkinci bölüm için Dyne ve Diğerleri’nin 2003’de yapmış olduğu iki araştırma çalışmasından ve Briensfield’in 2009’da yapmış olduğu doktora tezinden yararlanılarak iş görenlerin sessizlik davranışlarına ilişkin bir ölçek oluşturulmuştur. Bu ölçek iş görenlerin kendini korumaya ve korkuya bağlı sessizlik davranışlarını (9 ifade), ilgisizliğe ve boyun eğmeye bağlı sessizlik davranışlarını (9 ifade), prososyal eğilime dayalı sessizlik davranışlarını(5

ifade) ve son olarak ilişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışlarını (6 ifade) sorgulayan 4 boyut çerçevesinde toplamda 29 ifade belirlenmiştir. Ankette yer alan ifadeler aşağıda belirtildiği bölümlere ayrılarak istatistiksel inceleme yapılmıştır.

A Bölümü

Üst Yönetim Tutumu: 1.2.3.4.5 soru

Bölüm Yöneticisi Tutumu: 6.7.8.9.10 soru

İletişim Fırsatları: 11.12.13.14.15. soru

B Bölümü

Sessizlik davranışı: 1.2.3.4.5.6.7.8.9 soru

Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları:
10.11.12.13.14.15.soru

İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı: 16.17.18.19.20.21 soru

İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı: 22, 23, 24, 25, 26 27 28
29 30 soru

Birinci ve ikinci bölümdeki ölçekler, 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır.

Bu bölümlerdeki ifadeler için cevaplar

- Kesinlikle Katılıyorum (5),
- Katılıyorum (4),
- Kararsızım (3),
- Katılmıyorum (2),
- Kesinlikle Katılmıyorum (1).

Şeklinde sıralanmaktadır. Son olarak üçüncü bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süreleri, akademik unvan) sorulardan oluşmaktadır.

Son kısmında ise stresörler; aşırı iş yükü, görev belirsizliği ve sorumluluk şeklinde ele alınmıştır. Stres kısmında yer alan ölçek Özen Ö. H’nin “Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması:

Zonguldak Örneği” isimli doktora çalışmasında yer alan ölçek kullanılmış olup, ölçek sahibinden ve ilgili kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra uygulanmıştır.

Türk M.’nin Bir Örgütsel Stres Anketinin(VOS-D) Türkiye’ye Uyarlanması “Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektörüne Uygulanması” adlı uzmanlık tezinde kullanılan ölçekten izin alınmıştır. Anketin örgütsel stresi içeren ikinci kısmında ise; örgütsel stres düzeyini belirlemek için Reiche ve Dijkhuizen tarafından Örgüt Stresi Soru Listesi (VOS=Vragenlijst Organisatiestress) şeklinde geliştirilen, Michigan Stres Model’inin değerlendirme araştırmasında daha kolay anlaşılabilir hale dönüştürülerek son halini alan ve (Türk;1997:8) tarafından Türkçeye uyarlanan —Doetinchem Örgütsel Stres Anketi|| (VOS-D) kullanılacaktır. Araştırmada kullanılan ankette yer alan stresörler; aşırı iş yükü, görev belirsizliği ve sorumluluk şeklinde ele alınmıştır. Ölçek skorları her ölçekte yer alan sorulara verilen yanıtlara denk düşen puanların toplanıp sorsayısına bölünmesi şeklinde hesaplanacaktır.

Stres kısmının değerlendirilmesine aşağıda yer verilmiştir.

Skor Hesaplaması

STRESÖRLER

“ Aşırı İş Yüğü”

Soru	Skor
------	------

1	
---	--

2	
---	--

3	
---	--

4	
---	--

5	
---	--

6	
---	--

7	
---	--

8	
---	--

9	
---	--

+	
---	---

Toplam:

Soru Adeti:

Toplam Skor: Toplam/ Soru Adeti

Rol Belirsizliği

Soru Skor

11

12

13

14

+ Toplam: 

Soru Adeti:

Toplam Skor: Toplam/ Soru Adeti

Sorumluluk

Soru Skor

15

16

17

18

+

Toplam:

Soru Adeti:

Toplam Skor: Toplam/ Soru Adeti

Rol Çatışması

Soru Skor

19

20

21

Toplam:

Soru Adeti:

Toplam Skor: Toplam/ Soru Adeti

Yöneticilerin Örgütsel Sessizliğe ilişkin Farkındalığının Belirlenmesi'ne yönelik olarak hazırlanan anket formu; sağlık alanında çalışan yöneticilerin (hekim, hemşire) Örgütsel Sessizliğe ilişkin Farkındalığının Belirlenmesi'ne yöneliktir. Formun içeriği üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısmında yöneticilerin iş görenlerin örgütsel sessizliğinin farkındalığına ilişkin ifadeler yer almakta olup; toplam 15 soru yer almaktadır. İkinci kısmında ise; yönetimin tutumu ve ilişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışlarını sorgulayan toplamda 30 ifade belirlenmiştir.

Toplam 45 soru yer almaktadır. Son kısmında ise; demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süreleri, akademik unvan) sorulardan oluşmaktadır.

Ek-2’de sunulacak olan anket formu; “Yöneticilerin Örgütsel Sessizliğe ilişkin Farkındalığının Belirlenmesi’ ne yönelik olarak hazırlanmıştır. Sağlık alanında çalışan yöneticilerin (hekim, hemşire) Örgütsel Sessizliğe ilişkin Farkındalığının Belirlenmesi’ne yöneliktir. Formun içeriği üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısmında yöneticilerin iş görenlerin örgütsel sessizliğinin farkındalığına ilişkin ifadeler yer almakta olup; toplam 15 soru yer almaktadır. İkinci kısmında ise; yönetimin tutumu ve ilişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışlarını sorgulayan toplamda 30 ifade belirlenmiştir. Toplam 45 soru yer almaktadır.

Bu bölümlerdeki ifadeler için cevaplar

- Kesinlikle Katılıyorum (5),
- Katılıyorum (4),
- Kararsızım (3),
- Katılmıyorum (2),
- Kesinlikle Katılmıyorum (1).

şeklinde sıralanmaktadır.

Son kısmında ise; demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süreleri, akademik unvan) sorulardan oluşmaktadır. Anket sadece yöneticilerin görüşünün alınması amacını içermektedir.

4.6 Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında değerlendirilecektir. Verilerin istatistiksel analizinde yüzdelik testi, standart sapma, iç tutarlılık testi, ortalama, frekans, student t testi, Mann Whitney U testi, Oneway Anova testi, Korelasyon Analizi kullanılacaktır. Anlamlılık %95 güven aralığında $p < 0,05$ düzeylerinde değerlendirilecektir.

4.7 Yöntem ve Bulgular

Bu bölümde, araştırma sonucu elde edilen verilerin analizleri sonucu ulaşılan bulgular ve yorumlar uygulanan istatistiksel analizlerin sıralamasına uygun olarak verilecektir.

Çalışmayı 54 hemşire, doktor istirahat, çalışmaya katılmayı reddetme v.b nedenlerle ulaşılamayan sağlık personeli çalışma dışı bırakılmış, teslim edilen 250 anketten 135'i geri dönmüş ve bunların tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 20,0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin frekans ve yüzdesel dağılımları verilmiştir. Normallik testi sonucunda, gruplar arasında farklılık incelenirken ikili gruplarda normal dağılmayan değişkenlerde Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. İki'den fazla gruplarda ise normal dağılmayan değişkenlerde Bonferroni düzeltmeli Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

Gruplar arası farklılık incelenirken; anlamlılık seviyesi olarak 0,05 kullanılmış olup $p < 0,05$ olması durumunda gruplar arası anlamlı farklılığın olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

Değişkenler arası ilişki Korelasyon Analizi ile incelenmiş olup, anlamlılık seviyesi 0,05 olarak kullanılmıştır. $P < 0,05$ olması durumunda değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirtilmiştir. İlişkinin derecesi belirlenirken aşağıdaki tablodan yararlanılmıştır.

İlişki Katsayısı (r)	İlişkinin Gücü
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Tablo 1: İşgörenlerin Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Bay	23	27.71
	Bayan	59	71.08
	Cevapsız	1	1.20
	Toplam	83	100.00
Yaş	20-30	54	65.06
	31-40	28	33.73
	Cevapsız	1	1.20
	Toplam	83	100.00
Eğitim Düzeyi	Lisans	40	48.19
	Y.Lisans	9	10.84
	Doktora	27	32.53
	Diğer	6	7.23
	Cevapsız	1	1.20
	Toplam	83	100.00
Kaç yıldır bu kurumda çalışmakta sınız?	0-5 yıl	68	81.93
	6-10 yıl	11	13.25
	11-15 yıl	1	1.20
	16 yıl ve üzeri	1	1.20
	Cevapsız	2	2.41
	Toplam	83	100.00
Ünvan	Hemşire	40	48.19
	Hekim	42	50.60
	Cevapsız	1	1.20
	Toplam	83	100.00
Aylık Ortalama Geliriniz	2000-2500 TL	30	36.14
	2501-3500 TL	17	20.48
	3500 TL ve üstü	33	39.76
	Cevapsız	3	3.61
	Toplam	83	100.00

Tablo:2 Örgütsel Stres ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Korelasyon

	Aşırı İş		Rol Belirsizliği		Sorumluluk		Rol Çatışması	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Üst Yönetim Tutumu	-0.058	0.603	0.024	0.827	0.267	0.015	0.029	0.797
Bölüm Yöneticisi Tutumu	0.046	0.680	-0.150	0.175	0.079	0.480	0.306	0.005
İletişim Fırsatları	0.255	0.020	-0.157	0.158	-0.076	0.496	0.298	0.006
Sessizlik Davranışı	0.181	0.102	0.176	0.112	-0.365	0.001	-0.118	0.287
Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları	0.148	0.183	0.030	0.788	-0.417	0.000	-0.086	0.439
İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı	0.041	0.716	-0.022	0.840	-0.279	0.011	-0.133	0.229
İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı	0.156	0.159	0.102	0.359	-0.372	0.001	-0.250	0.023

Aşırı iş yükü puanı ile iletişim fırsatları puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü çok zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Aşırı iş yükü arttıkça iletişim fırsatları da artmaktadır.

Sorumluluk puanı ile üst yönetim tutumu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Sorumluluk puanı arttıkça üst yönetim tutumu puanı da artmaktadır.

Sorumluluk puanı ile sessizlik davranışı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Sorumluluk puanı arttıkça sessizlik davranışı puanı azalmaktadır.

Sorumluluk puanı ile Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışlar puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Sorumluluk puanı arttıkça Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışlar puanı azalmaktadır.

Sorumluluk puanı ile İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Sorumluluk puanı arttıkça İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranış puanı azalmaktadır.

Sorumluluk puanı ile İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Sorumluluk puanı arttıkça İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranış puanı azalmaktadır.

Rol çatışması puanı ile bölüm yöneticisi tutum puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Rol çatışması puanı arttıkça bölüm yöneticisi puanı da artmaktadır.

Rol çatışması puanı ile iletişim fırsatları puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Rol çatışması puanı arttıkça iletişim fırsatları puanı da artmaktadır.

Tablo:3 Sessizlik Davranışları ve Sessizlik İklimi Arasındaki Korelasyon

	Üst Yönetim Tutumu		Bölüm Yöneticisi Tutumu		İletişim Fırsatları	
	r	p	r	p	r	p
Sessizlik Davranışı	-0.025	0.820	-0.368	0.001	-0.160	0.149
Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları	-0.164	0.139	-0.402	0.000	-0.095	0.391
İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı	0.130	0.241	-0.295	0.007	-0.107	0.337
İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı	-0.167	0.132	-0.234	0.033	-0.168	0.129

Bölüm yöneticisi tutum puanı ile sessizlik davranışı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Bölüm yöneticisi puanı arttıkça sessizlik davranışı puanı azalmaktadır.

Bölüm yöneticisi tutum puanı ile Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Bölüm yöneticisi puanı arttıkça Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları puanı azalmaktadır.

Bölüm yöneticisi tutum puanı ile İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Bölüm yöneticisi puanı arttıkça İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanı azalmaktadır.

Bölüm yöneticisi tutum puanı ile İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede negatif yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir($p<0.05$). Bölüm yöneticisi puanı arttıkça İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanı azalmaktadır.

Tablo:4 Sessizlik Davranışı İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

		Cinsiyet						Mann Whitney U Testi	U	p
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.		
Sessizlik Davranışı	Bay	23	24.30	24.00	16.00	36.00	6.09	46.11	572.5	0.272
	Bayan	59	22.27	21.00	13.00	33.00	4.78	39.70		
	Toplam	82	22.84	21.50	13.00	36.00	5.22			
Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları	Bay	23	17.52	18.00	9.00	24.00	4.69	49.39	497	0.060
	Bayan	59	15.20	14.00	6.00	26.00	4.74	38.42		
	Toplam	82	15.85	15.00	6.00	26.00	4.81			
İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı	Bay	23	15.83	15.00	12.00	24.00	2.99	44.17	617	0.522
	Bayan	59	15.15	15.00	6.00	23.00	3.45	40.46		
	Toplam	82	15.34	15.00	6.00	24.00	3.32			
İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı	Bay	23	24.91	27.00	9.00	36.00	7.76	40.80	662.5	0.869
	Bayan	59	25.64	27.00	9.00	36.00	6.16	41.77		
	Toplam	82	25.44	27.00	9.00	36.00	6.60			

Cinsiyet grupları arasında Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı ve İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmemektedir($p>0.05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanları baylarda, İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları ise bayanlarda daha yüksektir.

Tablo:5 Sessizlik Davranışının Yaş İle İlişkisi

		Yaş						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	U	p
Sessizlik Davranışı	20-30	54	22.81	21.00	13.00	36.00	5.79	40.33	693	0.536
	31-40	28	22.89	22.50	16.00	32.00	3.98	43.75		
	Toplam	82	22.84	21.50	13.00	36.00	5.22			
Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları	20-30	54	15.30	14.00	6.00	24.00	4.80	38.55	596.5	0.117
	31-40	28	16.93	18.00	6.00	26.00	4.72	47.20		
	Toplam	82	15.85	15.00	6.00	26.00	4.81			
İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı	20-30	54	15.15	15.00	6.00	24.00	3.55	40.05	677.5	0.439
	31-40	28	15.71	15.00	10.00	23.00	2.85	44.30		
	Toplam	82	15.34	15.00	6.00	24.00	3.32			
İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı	20-30	54	26.00	27.00	11.00	36.00	6.03	42.75	688.5	0.508
	31-40	28	24.36	26.50	9.00	34.00	7.59	39.09		
	Toplam	82	25.44	27.00	9.00	36.00	6.60			

Yaş grupları arasında Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı ve İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmemektedir($p>0.05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanları 31-40 yaş grubu bireylerinde, İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları ise 20-30 yaş grubu bireylerinde daha yüksektir.

Tablo:6 Sessizlik Davranışının Gelir Düzeyi İle İlişkisi

		Aylık Ortalama Geliriniz						Kruskal Wallis H Testi			İkili Karşılaştırma
		n	Me an	Medi an	Mi n	Ma x	SS	Sıra Ort.	H	p	
Sessizlik Davranış	2000-2500 TL	30	21.40	21.00	13.00	31.00	4.70	34.52	3.693	0.158	-
	2501-3500 TL	17	22.71	22.00	18.00	33.00	4.16	40.91			
	3500 TL ve üstü	33	24.36	24.00	16.00	36.00	5.93	45.73			
	Toplam	80	22.90	21.50	13.00	36.00	5.26				
Kendini koruma ya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları	1/2000-2500 TL	30	13.83	13.00	6.00	26.00	4.91	29.92	14.575	0.001	1-3 2-3
	2/2501-3500 TL	17	15.24	14.00	12.00	21.00	2.80	37.15			
	3/3500 TL ve üstü	33	18.36	19.00	9.00	24.00	4.43	51.85			
	Toplam	80	16.00	15.50	6.00	26.00	4.75				
İlişkileri koruma ya dayalı sessizlik davranış	2000-2500 TL	30	14.60	14.50	6.00	22.00	3.75	36.00	3.550	0.169	-
	2501-3500 TL	17	14.82	15.00	9.00	21.00	2.77	37.24			
	3500 TL ve üstü	33	16.18	15.00	12.00	24.00	3.05	46.27			
	Toplam	80	15.30	15.00	6.00	24.00	3.32				
İlgisizliğ e boyun eğmeye dayalı sessizlik davranış	1/2000-2500 TL	30	23.37	23.00	9.00	36.00	6.63	33.13	7.142	0.028	1-3
	2/2501-3500 TL	17	25.00	26.00	11.00	33.00	5.53	38.00			
	3/3500 TL ve üstü	33	27.36	30.00	9.00	36.00	6.82	48.48			
	Toplam	80	25.36	27.00	9.00	36.00	6.66				

Aylık ortalama gelir grupları arasında Sessizlik Davranışı ve İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmemektedir($p>0.05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte Sessizlik Davranışı ve İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanları 3500 TL ve üzeri gelire sahip bireylerde daha yüksektir.

Aylık ortalama gelir grupları arasında Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları ve İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmektedir($p<0.05$). Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları puanı aylık geliri 3500 TL ve üzeri olan bireylerde 2000-2500 TL ve 25001-3500 TL olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir. İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları ise aylık geliri 3500 TL ve üzeri olan bireylerde 2000-2500 TL olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo:7 Sessizlik Davranışının Kurumda Çalışma Süresi İle İlişkisi

		Kaç yıldır bu kurumda çalışmakta sınız?						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	U	p
Sessizlik Davranışı	0-5 yıl	6 8	22.32	21.00	13.00	36.00	5.21	38.77	290. 5	0.05 1
	6 yıl ve üzeri	1 3	25.31	26.00	18.00	33.00	4.82	52.65		
	Toplam	8 1	22.80	21.00	13.00	36.00	5.24			
Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışla rı	0-5 yıl	6 8	15.29	14.00	6.00	24.00	4.85	38.51	272. 5	0.02 9
	6 yıl ve üzeri	1 3	18.54	18.00	12.00	26.00	3.80	54.04		
	Toplam	8 1	15.81	15.00	6.00	26.00	4.83			
İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı	0-5 yıl	6 8	15.10	15.00	6.00	24.00	3.28	39.76	357. 5	0.27 3
	6 yıl ve üzeri	1 3	16.54	15.00	13.00	23.00	3.53	47.50		
	Toplam	8 1	15.33	15.00	6.00	24.00	3.34			
İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı	0-5 yıl	6 8	25.32	27.00	9.00	36.00	6.62	40.35	398	0.57 0
	6 yıl ve üzeri	1 3	26.08	30.00	9.00	34.00	6.99	44.38		
	Toplam	8 1	25.44	27.00	9.00	36.00	6.64			

Kurumdaki çalışma yılı grupları arasında Sessizlik Davranışı, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı ve İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmemektedir($p>0.05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte Sessizlik Davranışı, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı ve İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları 6 yıl ve üzeri çalışan bireylerde daha yüksektir.

Kurumdaki çalışma yılı grupları arasında Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmektedir($p<0.05$.) Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları puanı 6 yıl ve üzeri çalışan bireylerde 0-5 yıldır çalışan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo:8 Sessizlik Davranışı İle Ünvan Arasındaki İlişki

		Ünvan						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	U	p
Sessizlik Davranışı	Hemşire	40	21.20	20.00	13.00	33.00	4.16	34.85	574	0.013
	Hekim	42	24.40	25.50	15.00	36.00	5.68	47.83		
	Toplam	82	22.84	21.50	13.00	36.00	5.22			
Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları	Hemşire	40	13.95	13.50	6.00	26.00	4.55	32.53	481	0.001
	Hekim	42	17.67	18.00	9.00	24.00	4.37	50.05		
		82	15.85	15.00	6.00	26.00	4.81			
	Toplam									
İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı	Hemşire	40	14.40	14.00	6.00	22.00	3.50	34.38	555	0.008
	Hekim	42	16.24	16.00	12.00	24.00	2.91	48.29		
		82	15.34	15.00	6.00	24.00	3.32			
	Toplam									
İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı	Hemşire	40	23.20	23.50	9.00	33.00	6.01	32.54	481.5	0.001
	Hekim	42	27.57	29.50	9.00	36.00	6.50	50.04		
		82	25.44	27.00	9.00	36.00	6.60			
	Toplam									

Unvan grupları arasında Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı ve İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmektedir($p<0.05$). Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı ve İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları hekimlerde hemşirelere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Yönetici kadrosunda çalışan sağlık profesyonellerine (hekim, hemşire) çalışanların sessizlik ikliminin farkındalığı ve sessizlik tipleri (kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışı, ilişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışları, ilişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı, ilgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışları) belirlenmesi amacıyla test soruları yönetilmiş ve aşağıdaki tablolarda yer alan sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 9: Yöneticilerin Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Bay	15	28,8
	Bayan	37	71,2
	Total	52	100,0
Yaş	20-30	13	25,0
	31-40	26	50,0
	41 Üstü	13	25,0
	Total	52	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans-Önlisans	25	48,1
	Y.Lisans	13	25,0
	Doktora	14	26,9
	Total	52	100,0
Kaç yıldır bu kurumda çalışmakta sınız?	0-5 yıl	17	32,7
	6-10 yıl	18	34,6
	11 Yıl ve Üstü	17	32,7
	Total	52	100,0
Ünvan	Hemşire	29	55,8
	Hekim	23	44,2
	Total	52	100,0
Aylık Ortalama Geliriniz	3500 TL Altı	30	57,7
	3500 TL ve üstü	22	42,3
	Total	52	100,0

“Kurum üst yönetimi; çalışanları yaşanan anlaşmazlıkları ifade etmeleri için destekler.” Önermesine katılımcıların %84,6 sı katılıyorum cevabını verirken, %9,6 sı ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %86,7 sı katılıyorum cevabını verirken, bayanların %83,8’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %96,2’ si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %72’si, yüksek lisans mezunlarının %100’ü, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %92,9’ u katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %76,5, ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %88,9’u, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %88,2’ si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %79,8’i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %91,32ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %80’i katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %90,9’u katıldıklarını belirtmektedir.

“Bu kurumda çalışanlar düşüncelerini özgürce ifade ederler.” Önermesine katılımcıların %71,2’si katılıyorum cevabını verirken, %19,2’si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin sı katılıyorum cevabını verirken, bayanların i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %’ 96,2’si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; 76,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %53,8’, yüksek lisans mezunlarının %84,6’sı, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların % 61,5’i katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %, ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %’ si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %’i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %’i katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %’u katıldıklarını belirtmektedir.

“İş yerinde anlaşmazlıklar dile getirildiğinde çalışanları ‘sorun çıkaran’, ‘şikayetçi’ bir kişi olarak algıladım.” Önermesine katılımcıların %13,5’ i katılıyorum cevabını verirken, %9,6’sı ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %26,7’si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %81’i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %’ 15,4’ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %23,1’i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %16’sı’ katılmakta, yüksek lisans mezunları katılmamakta, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların % 21,4’ü katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar % 17,6’ sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %11,1’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %11,8’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %6,9’ u katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %21,7’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %6,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %22,7’ si katıldıklarını belirtmektedir.

“İş yerindeki anlaşmazlıklar dile getirildiğinde olumsuz tepki verebilirim.”Önermesine katılımcıların %7,7’ si katılıyorum cevabını verirken, %9,6’ sı ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin ve bayanların %100’ü katılmasıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %7,7’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %7,7’ si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %7,7’ si katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %12’si yüksek lisans mezunlarının %7,7’ si katılmakta, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %11,8 ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %5,6’ sı, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %5,9’ u katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %13,8 ‘i katıldıklarını belirtirken, hekimler katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %’13,3’ ü katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise katılmadıklarını belirtmektedir.

“İş yerinde mevcut kural ve uygulamalarla ilgili bir uyuşmazlık yaşandığında bunu işletmeye karşı bir sadakatsizlik olarak algılayabilirim.” Önermesine katılımcıların %13,5’ i katılıyorum cevabını verirken,%5,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %6,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %16,2’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %14,4’ ü katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %15,4’ ü katılırken, 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcılar katılmadıklarını belirtmişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının % 20’si, yüksek lisans mezunlarının %7,1’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %7.1’ i katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %11,8 ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %16,7’ si, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %11,8 ‘i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %17,2 ‘si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %8,7’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %20’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %4,5’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar arasında çıkabilecek anlaşmazlıkları en iyi şekilde çözebileceğime inanıyorum.” Önermesine katılımcıların %71,2’sı katılıyorum cevabını verirken, %19,2’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %46,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %81,1’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %76’ sı, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %57,1’ i katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %70,6‘ sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %66,7’ si, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %’76,5’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %89,7’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %47,8’ i katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %90’ ı katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %45,5’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlarımın söylediklerine önem veriyorum.” Önermesine katılımcıların %94,2’ si katılıyorum cevabını verirken, %3,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %93,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %94,6’ sı katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %100’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %88’ i, yüksek lisans mezunlarının %100’ü doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların % 100’ ü katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %88,2’ si, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %94,4, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %100’ ü katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %93,1’ i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %95,5’ i katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %93,3’ ü katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %95,5’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlardan gelebilecek eleştirilere açık olduğuma inanıyorum.” Önermesine katılımcıların %90,4’ü katılıyorum cevabını verirken, %5,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %86,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %91,9’ u katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %88,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %100’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %88’ i, yüksek lisans mezunlarının %92,3’ ü doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %92,9’ u katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %88,2 ‘si, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %88,9’ u, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %94,1’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %93,1’i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %87’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %93,3’ ü katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %86,4’ ü katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların yaşadıkları anlaşmazlıkları ifade etmelerini desteklerim.” Önermesine katılımcıların %90,4’ü katılıyorum cevabını verirken, %7,7’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %100’ ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %86,5’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %88’ i, yüksek lisans mezunlarının %100’ ü doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %85,7’ si katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %88’ i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %100’ ü, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %85,7’ si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %89,7’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %91,3’ ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %90’ ı katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %90,9’ u katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların kurumun gelişmesine katkı sağlayacak farklı fikirleri ifade etmelerini desteklerim.” Önermesine katılımcıların %73,1’i katılıyorum cevabını verirken,%5,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin 73,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %73’ ü katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı ’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %68’ i, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %78,6’ sı katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %76,9’ u, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %55,6’ sı, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %88,2’ si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %72,4’ ü katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %73,9’ u katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %70’ i katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %77,3’ ü katıldıklarını belirtmektedir.

“Farklı Bölüm/ Birimde olan mesai arkadaşlarımız ile iletişimimiz çok iyi düzeyde değildir.” Önermesine katılımcıların %21,2’ si katılıyorum cevabını verirken, %7,7’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %20’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %21,6’ sı katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %23,1’ i katılıyorum cevabını verirken, 31-40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %23,1’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %15,4’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %28’ i, yüksek lisans mezunlarının %23,1’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %7,1’ i katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %23,5’ i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %27,8’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %11,8’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %27,6’ sı katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %13’ ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %26,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %13,6’ sı katıldıklarını belirtmektedir.

“Kurumda çalışanlar arasındaki bilgi ve tecrübe alışverişi sistemli ve organize durumdadır.” Önermesine katılımcıların %61,5’i katılıyorum cevabını verirken, %23,1’i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %66,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %59,5’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %53,8’ i katılıyorum cevabını verirken, 31-40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %73,1’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %46,2’ si katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %56’ sı, yüksek lisans mezunlarının %61,5’i doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %71,4’ ü katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %58,8’ i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %61,1’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %64,7’ si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %55,2’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %69,6’ sı katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %56,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %68,2’ si katıldıklarını belirtmektedir.

“Bu kurumda çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim yeterli düzeydedir.” Önermesine katılımcıların %75’i katılıyorum cevabını verirken, %13,5’i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %57,3’ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %61,2’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %72’ si, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %78,6’ sı katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %70,6 ‘sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %77,8’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %76,5’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %72,4’ ü katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %78,3’ ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %73,3 ’ü katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %77,3’ ü katıldıklarını belirtmektedir.

“Kurumda meydana gelen değişimler çalışanlara iletilir.” Önermesine katılımcıların %90,4’ü sı katılıyorum cevabını vermişlerdir. Erkeklerin %93,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %89,2’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20- 30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %88’i, yüksek lisans mezunlarının %92,3’ ü, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %92,9’ u katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %88,2 ‘si, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %94,4’ü, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %88,2’ si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %86,2’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %95,7’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %86,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %95’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Kurumun misyonu, planları, amaçları ve süreçleri ile ilgili olarak çalışanlara bilgi verilir.”Önermesine katılımcıların 94,2’ si katılıyorum cevabını verirken, %3,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %100’ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %91,9’ u katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %96,2’ si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %100’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %88’ i, yüksek lisans mezunlarının %100’ ü doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %100’ ü katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %88,2’ si, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %94,4’ ü, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %100’ ü katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %89,7’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %100’ ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %90’ ı katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %100’ ü katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar yapılan değişiklikler ile ilgili öneri sunar.” Önermesine katılımcıların 84,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, %7,7’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %86,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %83,8’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %76’ sı, yüksek lisans mezunlarının %92,3’ ü, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %92,9’ u katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %82,4’ ü, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %77,8’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %94,1’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %82,8’ i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %87’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %80’ i katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %90,9’ u katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar alınan kararlar ile ilgili fikirlerini yönetimle paylaşırlar.” Önermesine katılımcıların %67,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, %26,9’ u ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %80’i katılıyorum cevabını verirken, bayanların %62,2’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %60’ı, yüksek lisans mezunlarının %69,2’ si, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %78,6’ sı katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %76,5’ i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %55,6’ sı, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %70,6’ sı katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %55,2’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %82,6’ sı katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %56,7 ’si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %81,8’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Yapılan işlerin iyileştirilmesine yönelik çalışanların fikirlerini başarılı olamayacağı kaygısıyla paylaşmalarını istemem. “Önermesine katılımcıların %82,7’ si katılıyorum cevabını verirken, %11,5’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %86,7’ si katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %78,4’ ü katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %80,8’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %84’ ü, yüksek lisans mezunlarının %61,5’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %92,9’ u katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %82,4 , ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %77,8 , 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %82,4’ ü katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %72,4’ ü katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %91,3’ ü katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %73,3’ ü katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %90,9’ u katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar iş ortamının iyileştirilmesi ile ilgili fikirleri paylaşmazlar.”Önermesine katılımcıların %15,4’ ü katılıyorum cevabını verirken, %3,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %73,3’ ü katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %83,8’ i katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %88,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %76’ sı, yüksek lisans mezunlarının tamamı, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %71,4’ ü katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %82,4, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %83,3, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %76,5’ i katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %86,2’ si katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %73,9’ u katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %86,7’ si katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %72,7’ si katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların fikirleri mevcut durumu değiştirebilecek etkiye sahip değildir.” Önermesine katılımcıların %3,8’ i katılmıyorum cevabını verirken, %15,4’ ü ise orta derecede katılmadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %33,3’ ü katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %62,2’ si katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %23,1’ i katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %52’ si, yüksek lisans mezunlarının %69,2’ si, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %42,9’ u katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %64,7 ‘si, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %50, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %47,1’ i katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %66,2’ si katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %43,5’ i katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %63,3’ ü katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %40,9’ u katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların yönetimle ilgili konuşmalarının yarar sağlamayacağını düşünüyorum.”Önermesine katılımcıların %15,4’ ü katılmıyorum cevabını verirken, %30,8’ i ise orta derecede katılmadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %33,3’ ü katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %64,9’ u katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %38,5’ i katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %44’ ü, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %57,1’ i katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %70,6 ‘sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %38,9’ u, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %58,8’ i katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %69’ u katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %39,1’ i katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %66,7 ‘si katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %40,9’ u katılmadıklarını belirtmektedir.

“Kurum içi toplantılarda çalışanlar söz sahibidirler.”Önermesine katılımcıların%26,9’ u katılıyorum cevabını verirken, %17,3’ ü ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %80’i katılıyorum cevabını verirken, bayanların %75,7’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %80,8’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %68’ i, yüksek lisans mezunlarının %84,6’ sı, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %85,7’ si katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %76,5 ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %72,8, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %76,5’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %69’ u katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %87’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %70’ i katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %86,4’ ü katıldıklarını belirtmektedir.

“Kurum içi toplantılarda çalışanların fikirlerini açıkça dile getirmeleri için desteklerim.”Önermesine katılımcıların %76,9’ u katılıyorum cevabını verirken, %15,4’ ü ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %66,72 sı katılıyorum cevabını verirken, bayanların %63,7’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %80,8’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %80’ i, yüksek lisans mezunlarının %84,6’ sı doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %85,7’ si katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %94,1 ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %77,8, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %76,5’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %89,7’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %73,9’ u katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %’90’ ı katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %’72,7’ si katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların kurum ile ilgili konularda konuşmamaları için çeşitli imalarda bulunur, sözlü olarak uyarırım.”Önermesine katılımcıların %9,6’ sı katılmıyorum cevabını vermiştir. Erkeklerin %93,7’ si katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %62,2’ si katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %65,4’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %92,3’ ü katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %68’ i, yüksek lisans mezunlarının %53,8’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %92,9’ u katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %70,6 ‘sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %55,6, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %88,2’ si katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %51,7’ si katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %95,7’ si katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %53,3’ ü katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %95,5’ i katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar yönetimden çekinirler ve düşüncelerini dile getiremezler.” Önermesine katılımcıların %80,8’ i katılmıyorum cevabını verirken, %9,6’ sı ise orta derecede katılmadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin tamamı katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %73’ ü katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %53,8’ i katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların tamamı katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %72’ si, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların tamamı katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %70,6 ‘sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %77,8, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %94,1’ i katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %65,5’ i katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin tamamı katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %66,7’i ü katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise tamamı katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar olumsuz durumlar ile ilgili takım bilgilerini yönetim ile paylaşmazlar.” Önermesine katılımcıların %63,5’, katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Erkeklerin %86,7’ si katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %54,1’ i katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %46,2’ si katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %65,4’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların %76,9’ u katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %60’ ı, yüksek lisans mezunlarının %46,2’ si, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %85,7’ si katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0- 5 yıl çalışanlar %64,7 ‘si, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %55,6’ sı, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %70,6’ sı katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %44,8’ i katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin 87’si katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %46,7’ si ü katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %86,4’ ü katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar toplantılarda sessiz kalırlar ve yeni fikir dile getirmezler.”Önermesine katılımcıların %26,9’ u katılıyorum cevabını verirken, %3,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin katılmazken, bayanların %37,8’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %53,8’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %19,2’ si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %15,4’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %53,6’ sı, yüksek lisans mezunlarının %38,5’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcılar katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %35,3’ ü, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %27,8’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %17,6’ sı katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %48,3’ ü katıldıklarını belirtirken, hekimlerin katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %50’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %95,5’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar mevcut durumun iyileştirilmesine yönelik fikirlerini belirtmezler.”Önermesine katılımcıların %19,2’ si katılıyorum cevabını verirken,%11,5’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %80’i katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %64,9’ u katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %38,5’ i katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %56’ sı, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %85,7’ si katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %35,3’ ü, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %11,1’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %11,8’ i katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %3,4’ü katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %17,4’ ü katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %60’ ı katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %81,8’ i katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların çözüm önerilerini gözden geçirerek, mevcut sistemi yeniden değerlendirim “Önermesine katılımcıların %84,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, %5,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %66,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %91,9’ u katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; tamamı katılıyorum cevabını verirken, 31-40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %80’ i, yüksek lisans mezunlarının tamamı, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %78,6’ sı katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar tamamı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %72,2’si, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %82,4’ü si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %93,1’i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %73,9’ u katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %’93,3’ ü katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %72,7’ si katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar kurum ile ilgili fikirlerini dile getirdiklerinde çalışanlara olumlu yaklaşırım.”Önermesine katılımcıların %75’ i katılıyorum cevabını verirken, %5,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %66,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %78,4’ü katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %73,1’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %80’ i, yüksek lisans mezunlarının %61,5’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %78,6’ sı katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %76,5’ i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %72,2, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %75’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %79,3’ ü katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %69,6’ sı katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %80’ i katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %68,2’ si katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar konuştukları zaman kendimi savunurum.”Önermesine katılımcıların %7,5’ i katılıyorum cevabını verirken, %25’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %25’ i katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %24,3’ ü katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %46,2 si katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %11,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %30,8’ i katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %28’ i, yüksek lisans mezunlarının %23,1’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %21,4’ ü katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0- 5 yıl çalışanlar %29,4’ ü, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %5,6’ sı, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %11,8’ i katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %31’ i katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %17,4’ ü katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %33,3’ ü katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %72,7 si katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışma ortamında huzursuz yaşanmaması için çalışanların sessiz kalmasını tercih ederim.”Önermesine katılımcıların %15,4’ ü katılıyorum cevabını verirken, %7,7’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %80’ i katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %75,7’ si katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %80’ i, yüksek lisans mezunlarının %61,5’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %85,7’ si katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %72’ si, ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %76,9’ u, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %85,7’ si katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %75,9’ u katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %78,3’ ü katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %76,7 ’si katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %77,3’ u katılmadıklarını belirtmektedir.

“İmaj ve itibarının korunması için çalışanların sessiz kalmasını isterim.” Önermesine katılımcıların %15,4’ ü katılıyorum cevabını verirken, %7,7’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %6,7’ sı katılıyorum cevabını verirken, bayanların %18,9’ u katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %30,8’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %3,8’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %23,1’ i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %2’ si, yüksek lisans mezunlarının %7,7’ si, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların % 14,3 ü katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %,29,4‘ ü, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %5,6’ sı, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %11,8’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %17,2’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %13’ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %23,3’ ü katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %4,5’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların kurum ile ilgili bilgileri yönetimle paylaşmasını isterim.”Önermesine katılımcıların %75’i katılıyorum cevabını verirken, %9,6’ sı ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %73,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %75,7’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %69,2’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %73,1’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6 ’ sı katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %76’ sı, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %71,4’ ü katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %70,6’sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %61,1’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %’94,1’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %82,8’ i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %65,2’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %16,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %13,6 ’sı katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar kurumda gördükleri küçük büyük tüm aksaklıkları önemser ve yönetimle paylaşırlar.” Önermesine katılımcıların %59,6’ sı katılıyorum cevabını verirken, %15,4’ ü ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %40’ ı katılıyorum cevabını verirken, bayanların %67,6’ sı katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %63,2’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %46,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %60’ı, yüksek lisans mezunlarının %76,9’ u, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %42,9’ u katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %,52,9 ‘u, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %72,2’ si, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %42,9’u katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %69’ u katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %47,8’ i katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %80’ i katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %68,2’ si katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların arkadaşlarıyla ilgili yaşadığı sorunları ekip ruhunu bozmamaları için dile getirmemelerini isterim.”Önermesine katılımcıların %25’ i katılıyorum cevabını verirken, %5,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin 26,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %24,3’ ü katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %30,8’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %30,8’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %7,7’ si katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %28’ i, yüksek lisans mezunlarının %30,8’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %14,3’ ü katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %29,4’ ü, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %27,8’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %17,6’ sı katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %27,6’ sı katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %21,7’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %23,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %18,9’ u katıldıklarını belirtmektedir.

“Kurum çalışanlarına ait özel bilgileri gerektiğinde açıklarım.”Önermesine katılımcıların %3,8’ i katılıyorum cevabını verirken, %9,6’ sı ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %80’ i katılmıyorum cevabını verirken, bayanların %89,2’ si katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %88,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %84,6’ sı katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %8’i, yüksek lisans mezunlarının tamamı doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların tamamı katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %5,9 ‘ u, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %5,6’ sı, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda tamamı katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %19,7’ si katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %82,62 sını katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %86,7’ si katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %86,4’ ü katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların iş ortamı koşullarından bazen gereksiz yere yakındığına inanıyorum.”Önermesine katılımcıların %71,2’ si katılıyorum cevabını verirken, %5,8’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %80’i katılıyorum cevabını verirken, bayanların %67,6’ sı katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %53,8’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %’ 76,9’ u ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %64’ ü, yüksek lisans mezunlarının %69,2’ si, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %85,7’ si katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %64,7, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %77,8, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %70,6’ sı katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %62,1 ‘i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %82,6’ sı katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %60’ ı katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %86,4’ ü katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların arkadaşlarını koruması için sessiz kalmalarını tercih ederim. “Önermesine katılımcıların %25’ i katılıyorum cevabını verirken, ‘5,8’ i ise orta derecede katılmadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %53,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %75,7’ si katılmadıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılmıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %76,9’ u ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %60’ ı, yüksek lisans mezunlarının %70,1’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %58,1’ i katılmamaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %40’ ı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %75’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %86’ si katılmamaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %72,4’ ü katılmadıklarını belirtirken, hekimlerin %65,2’ si katılmadıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %73,3’ ü katılmazken, 3500 tl üzerinde olanların ise %63,6’ sı katılmadıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar birbirlerini kırmak istemedikleri için sessiz kalırlar.”Önermesine katılımcıların %42,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, %15,4’ ü ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %46,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %40,5’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %30,8’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %42,3’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %53,8’ i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %40’ ı, yüksek lisans mezunlarının %23,1’ i doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %64,3’ ü u katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %47,1 ‘i, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %22,2’ si, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %58,8’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %31’ i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %56,5’ i katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %30’ u katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %59,1’ i katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanların çalışma ortamıyla ilgili fikirlerini belirtmelerini sorun kaynağı olarak görürüm.”Önermesine katılımcıların %25’ i katılıyorum cevabını verirken, %15,4’ ü ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %13,3’ ü katılıyorum cevabını verirken, bayanların %29,7’ si, katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %38,5’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %23,1’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %15,4’ ü katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %36’ sı, yüksek lisans mezunlarının %23,1’ i, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %7,1’ i katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %17,6’ sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %33,3’ ü, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %23,5’ i katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %31’ i katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %17,4’ ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %33,3’ ü katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %13,6’ sı katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar sorun kaynağı olarak görülmek istemedikleri için sessiz kalırlar.”Önermesine katılımcıların %51,9’ u katılıyorum cevabını verirken, %19,2’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %66,7’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %45,9’ u katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %30,8’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %57,7’ si ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %52,9’ u, yüksek lisans mezunlarının % 38,9’ u, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %64,7’ si katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %52,9’ u, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %38,9’ u, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %64,7’ si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %37,9’ u katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %69,6’ sı katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %72,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %36,7’ sı katıldıklarını belirtmektedir.

“Çatışma yaşanmaması için çalışanların sessiz kalmalarını isterim.”Önermesine katılımcıların %11,5’ i katılıyorum cevabını verirken, %5,7’ i ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %20’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %8,1’ i katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %7,7’ si katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %15,4’ ü ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %7,7’ si katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %41,2’ si, yüksek lisans mezunlarının %44,4’ ü, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların %47,1’ i katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %6,9’ u, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %11,4’ ü, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %7,9’ u si katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %6,9’ u katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %17,4’ ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların % 20’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %18,7’ si katıldıklarını belirtmektedir.

“Çalışanlar, yönetim tarafından dışlanacağı için sessiz kalırlar “Önermesine katılımcıların %44,2’ si katılıyorum cevabını verirken, %19,2’ si ise orta derecede katıldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %43,2’ si katılıyorum cevabını verirken, bayanların %46,7’ si katıldıklarını belirtmişleridir. 20-30 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %38,5’ i katılıyorum cevabını verirken, 31- 40 yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %38,5’ i ve 41 + yaşları arasında olan cevaplayıcıların; %61,5’ i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Eğitim durumlarına göre; lisans mezunlarının %41,2’ si, yüksek lisans mezunlarının %44,4’ ü, doktora ve üzeri eğitim mezuniyetine sahip cevaplayıcıların % 47,1’ i katılmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre; 0-5 yıl çalışanlar %36 ‘sı, 6- 10 yıl arası çalışanlarda %38,5’ i, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda %64,3’ ü katılmaktadır. Unvan durumlarına göre; hemşirelerin %37,9’ u katıldıklarını belirtirken, hekimlerin %52,2’ si katıldıklarını belirtmişlerdir. Geliri 3500 tl altında olanların %6,7’ si katılırken, 3500 tl üzerinde olanların ise %8,2 si katıldıklarını belirtmektedir.

4.8 SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına göre; işgörenlerin iş yükünün artması, rol belirsizliğinin mevcut olması, sorumlulukların artması, ekip üyeleri ile rol çatışmasının yaşanması strese neden olmaktadır. Stres faktörleri iş göreni sessizlik davranışına yöneltmekte, iş gören bölüm/ birim yöneticisi, üst yönetimin olumsuz tutumu, iletişim fırsatlarının yetersiz olması sessizlik davranışları geliştirmesine neden olmaktadır.

Bölüm yöneticisinin olumsuz tutum sergilemesi durumunda kişi kendini korumaya, ilişkilerini korumaya ve ilgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessiz kalmaktadır. İşgörenler kendilerini ifade edemedikleri, yöneticilerin farkında olmadığı ve sessizlik davranışını önlemeye yönelik girişimler olmadığı sürece sessizliğe yönelmektedir.

İş görenlere açık uçlu boş vakitlerini nasıl değerlendirdikleri sorusu yöneltildiğinde işgörenlerin strese başa çıkma yöntemlerini kullanmaya çalıştıklarını boş zaman baskısından dolayı yeterli vakit ayıramadıkları görülmektedir. İşgörenlerin boş zaman değerlendirme sorusuna yanıtları sportif faaliyetler, gezme, kitap okuma, müzik dinleme ve sanatsal faaliyetler olmuştur. Hekim ve hemşirelerin büyük bir çoğunluğu ise; dinlenme fırsatı bulamadıklarını, fazla mesai sürelerini ve fazla çalışma süresinden kaynaklanan yorgunlukları dile getirmişlerdir. Hemşire ve hekimler boş zamanlarını dinlenerek geçirdiğini ve zamanlarını uykuya ayırdıklarını dile getirmişlerdir. Uyku ve dinlenme fizyolojik bir ihtiyaç temel gereksinimdir. Yetersiz uyku insan organizmasının dinlenmesini engellemekte, dikkat eksikliğine neden olmakta ve bireyde strese neden olmaktadır. Yöneticilerin işgörenlerin çalışma saatleri ve vardiya düzenini ayarlarken dinlenme süreleri düşünülmeli ve dinlenmelerine olanak sağlanmalıdır. Dinlenmenin yetersiz olması, bireyde sinirlilik, huzursuzluk, kan basıncında artma, baş ağrısı, mide şikayetleri vb. fizyolojik sorunları beraberinde getirmektedir.

İş görenler; sosyal yaşamlarında kendilerine ve çevresine vakit ayırmadıkları zaman yetersizlik duygusu gelişmekte, aile düzeni bozulmakta ve sosyal yaşam olumsuz etkilenmektedir. İş görenin verimliliğinin artması için, işine olan dikkat ve konsantrasyonunun artması gerekmektedir, bu da ancak yeterli dinlenme ile sağlanabilir.

Yöneticilerin sessizlik davranışlarına yönelik görüşleri sorgulandığında yapılan analizler sonucunda; yöneticilerin sessizliğe neden olmadıkları, sessizlik davranışına iş görenleri yöneltmedikleri, iş görenleri görüş ve önerilerini dikkate aldıkları, onlardan gelebilecek eleştirilere açık olduğu ve eleştirileri dikkate alarak düzeltmeler yapıldığını belirttikleri görülmektedir. Yöneticilere göre; iş görenler karar mekanizmasında aktif rol almaktadır. Kurumun kararlarına katılmakta, görüş bildirmekte, sessiz kalmaları konusunda yönlendirmemektedir. Fakat yapılan analizler sonucunda iş görenler aynı görüşte değildirler. Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesi kamu hastanesi statüsündedir. Analizin sonuçlarında sessizlik davranışının düşük olması beklenirken, sonuçlar yüksek çıkmıştır. İş gören ve yöneticilerin görüş farklılıkları giderilmelidir. Çalışanlar daha fazla dinlenmeli, seslilik davranışına yöneltilmelidir. Sessizlik davranışı arttığı sürece iş görenler kurumun gelişmesine katkı sağlayamazlar. Kurumda sessiz kalındığı için sorunsuz bir çalışma ortamı görünmesine rağmen iş gören tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalmaktadır. Hizmet içi eğitimler arttırılmalı, iletişim fırsatları sağlanmalı, iş görenlerin düşüncelerini ifade edebilecekleri bir ortam sağlanmalıdır. Çalışma şartları iyileştirilmeli, nöbetlerde yeterli personel sağlanmalı, hekimlerde nöbet sonrası izin haklarının verilmesi sağlanmalı, hemşire iş görenlerde eleman eksikliği bulunan alanda değil, personelin çalışmak istediği alanda çalışması sağlanmalıdır.

Sağlık kuruluşlarında sessizlik gelişmenin önünde önemli bir engeldir. Başarı, yeni fikirler ve yenilikler sağlanması için kurumda seslilik sağlanmalı, iş görenler sessizlik davranışına itilmemelidir. Sessizlik fark edildiği zaman önlemler alınmalı, iş görenlerin kurum ile ilgili fikir, öneri ve görüşlerini paylaşmaları sağlanmalı, geri bildirimlerle desteklenmelidir.

4.9 TARTIŞMA

Özdemir L. ve Uğur S. S(2013) 'in çalışmasının sonucuna göre; örgütsel sesliliğin olduğu örgütlerde iş başarısı ve iş tatmini artar. Çalışanlar yöneticileriyle sağlıklı ilişkiler kurabilir. Kurum ve işletmeler çalışanların sesini dinlediklerinde, değerlendirmeler ve gelişmelere uyum sağlayabilirler ve örgütsel öğrenmeye katkıda bulunabilirler. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; iş görenlerin yönetici desteğinden yoksun kaldıkları görülmekte, yöneticilerin yeterli sesliliği sağlayamadıkları için sessizlik davranışı geliştiği görülmektedir.

Alparslan A. M.(2010) bir kamu hastanesinde 187 akasemisyen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğretim elemanlarının sessizlik algısının olmadığını ve sessizlik davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Şehitoğlu Y. Zehir C.(2010) çalışmada çalışan sessizliğinin alt boyutu olan savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırmamızda da pozitif yönlü sonuçlar bulunduğu Şehitoğlu Y., Zehir C.' nin çalışması araştırmayı desteklemektedir.

Tayfun A, Çatır O, (2013) çalışmada savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlikte çalışan performansı arasında negatif yönlü; örgüt yararına sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Alioğulları Z.D.(2012) çalışmada, çalışanların sessizlik davranışları sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Çakıcı (2008), “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasını 327 akademisyen ve 181 idari personele uygulamış ve akademisyenlerin %70' inin sessiz kaldığı ve %30' unun kendilerinin ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Gölbaşı ve diğ. (2008) Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesinde çalışan 181 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin iş doyumu puanını ılımlı bulmuş olup, memnuniyetin sürekli çalışan personelde daha fazla olduğunu saptamıştır.

Kılınç E, (2012) çalışmada, araştırmaya katılanların örgütsel sessizliğinin olumsuz alt boyutlarından biri olan kabul edilen sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik boyutlarının birbirine yakın ve düşük bir oranda olduğunu, örgütsel sessizliğin ise yüksek oranda olduğunu bulmuştur.

Ergun G, (2008) diş hekimleri üzerinde yaptığı araştırmasında örgütsel strese bağlı olarak iş gücü performanslarında çok az düzeyde yetersizlik hissettikleri sonuçlarına ulaşmıştır. Karagül M.(2011), çalışmasında; iş görenlerin stresle başa çıkma yöntemi olarak en çok “strese neden olan durumu güvenilir birisiyle konuşulması” tercih edildiği görülmektedir. Güler A, (2013) çalışmasında; sağlık çalışanlarının iş yerinde yaşadıkları problemleri aileleri ve arkadaşlarıyla paylaşarak çözüm aradıkları sonucuna ulaşılmıştır. Uzun Ö, Yiğit E, (2011). Çalışmasında; örgütlerin çalışanlar için strese nedne olan faktörleri belirleyip, stres oluşmaması için önlemler alındığı zaman, çalışanların stres düzeylerinin daha düşük olduğu ve daha etkili ve verimli çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır.

Demografik özelliklere göre stres ve sessizlik davranışının ilişkileri yapılan diğeraraştırmalara göre incelenmiştir. Tanşu M.(2009), çalışmasını 502 sağlık personeliyle gerçekleştirmiş ve kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha fazla stres yaşandığı sonucuna ulaşmıştır. Yanık C.(2012), çalışmasında cinsiyet değişkenini anlamlı bulmuştur. Morrison ve Milliken (2000), çalışmasına göre; cinsiyet sessizlik davranışını önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışmamızda ise; cinsiyet grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmemektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanları baylarda, İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları ise bayanlarda daha yüksektir. Oruç M. (2013), çalışmasında yaş ile etik konular ve sorumluluklarla ilgili konularda negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Yaş arttıkça sessiz kalma davranışı da artmaktadır. Yapılan çalışmamızda da yaş ile sessiz kalma davranışı arasında ise yaş grupları arasında sessizlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Özdemir ve Uğur, (2013). Çalışmasını 434 kamu ve özel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirmiş ve demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Özen Ö. H.(2011) çalışmasında; hemşirelerin öğrenim durumlarına göre yüksek eğitim almış çalışanların daha stresli olduğu bulguduna ulaşmıştır. Çalışmamızda da Özen Ö. H.(2011) çalışmasını destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Erenler E, (2010) çalışmasında eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel sessizlik seviyesinin azaldığını bulmuştur.

Çalışmamızda Alparıslan A.M'den izin alınarak sessizlik kısmında aynı ölçekten yararlanılmıştır. Alparıslan A.M' nin çalışmasında yaş gruplarına göre sessizlik davranışı farklılık göstermekte, çalışmamızda da anlamlı farklılık olmamakla birlikte; Sessizlik Davranışı, Kendini korumaya ve sessizliğe dayalı sessizlik davranışları, İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı puanları 31-40 yaş grubu bireylerinde, İlgisizliğe boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı puanları ise 20-30 yaş grubu bireylerinde daha yüksek olduğu görölmektedir. Çalışmamızda geliri yüksek olan bireyler de Sessizlik Davranışı ve İlişkileri korumaya dayalı sessizlik davranışı daha yüksek bulunurken, Alparıslan A.M' nin çalışmasında; düşük gelirli çalışanların yüksek gelirli çalışanlara göre korkuya ve kendini korumaya yönelik sessizlik davranışı sergilediği görölmektedir.

KAYNAKLAR

TEZLER

Afşar L. Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma, İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, İstanbul. (Danışman: Yard. Doç. Dr. F. A. Kulak)

Alparslan A. Örgütsel Sessizlik İklimi ve İş gören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Isparta.(Danışman: Yard. Doç. Dr. M. Kayalar)

Aydın İ. Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Bir Uygulama. B. Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Yozgat.

Çökük B. Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyum Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, Malatya.(Danışman: Prof. Dr. S. Karatepe)

Dereli E. The Effect of Organizational Sources of Stress on Job- Related Affective Well- Being. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2010, İstanbul. (Danışman: Prof. Dr. İ.A. Erdem)

Dwaikat M. Nazzal M. The Effect Of Job Satisfaction On The Performance Of Nursing Educators Among Nursing Faculties in West Bank, An- Najah National University Faculty of Nursing, BCG Degree Study, 2010. (Supervisor: Miss Samah Bezeih).

Erat S. Örgütlerde Algılar, Roller ve Yüklerin Örgütsel Stres ve Çalışan Sonuçlarına Etkisi: Üniversitelerde Bir Uygulama. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2012, İzmit. (Danışman: Prof. Dr. O. Erdil)

Erdoğan E. Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, İzmit.(Danışman: Prof. Dr. Cemal Zehir).

Ergun G. Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Bili Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İzmir.(Danışman Prof. Dr. B. Taner).

Güler A. Örgütsel Stres ve Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yolları (Serinhisar Devlet Hastanesi Örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, 2013, İstanbul. (Danışman: Dr. M. Sarıtaş).

İncesu Z. (İş görenlerin Duygusal, Normatif ve Devam Bağımlılığında Örgütsel Stres Kaynaklarının Rolü, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2011, Erzurum.(Danışman: Prof. Dr. M. A. Naktiyok).

Karagül M. Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2011, Balıkesir. (Danışman: Prof. Dr. E. Örüçü).

Kılınç E. Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, 2012, Sivas. (Danışman: Doç. Dr. H. Ulusoy).

Makie V.V. Stress and Coping Strategies Amongst registered Nurses Working In A South African Tertiary Hospital, Faculty of Community Health Sciences at the University of the Western Cape, Magister Curationis, 2006. (Supervisor: Professor D. Jackson).

Ören D. Örgütsel Stres ve Tükenmişlik İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm

İşletmecilik ve Otelcilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, Antalya. (Danışman: Yard. Doç.Dr. B. Toker).

Sarıkaya M. Karar Verme Süreçleri ve Örgütsel Sessizlik, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, 2013, İstanbul.(Danışman: Prof. Dr. S.Bayrak Kök).

Saygılı B. Diş Hekimliğinde Örgütsel Stresin Kamu ve Özel Sağlık Kurumları Açısından incelenmesi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, İstanbul. (Danışman: Yard. Doç. Dr. A. Saygılı).

Özcan N. Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, Karaman. (Danışman: Yard. Doç. Dr. H. Gül).

Özen HÖ. Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Zonguldak. 2011, (Danışman: Prof. Dr. Güven Murat).

Tanşu M. Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Bir Uygulama, Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2009, Yozgat. (Danışman: Doç. Dr. T. Erkmen).

Türk M. Bir Örgütsel Stres Anketinin(VOS-D) Türkiye’ ye Uyarlanması “Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektörüne Uygulanması”, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı(Uzmanlık Tezi), 1997, İzmir (Danışman: Prof. Dr. F. Doğan).

Yanık C. Örgütsel Sessizlik ile Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, 2012, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. C. Çetin).

KİTAPLAR

Akça F. Örgütsel Tükenmişlik ve Stres, İçinde Özdevecioğlu, M. Ve Karadal, H., (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, Ankara: İlke Yayınevi, 2008. s. 107–123.

Akdağ R, Mollahaliloğlu S, Kosdak M, Taşkaya S. “Sağlık Personelinin Memnuniyet Araştırması”, Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı, Refik Saydam Hıfzısıhha Mektebi Müdürlüğü, 2010. Ankara.

Aktan CC. ve Saran. Sağlık Ekonomisi ve Sağlık Yönetimi, İdil Matbaacılık, 2007.İstanbul.

Apker J. Communacation in Health organizations. Polity Pres, Malden USA. 2012.

Arpacıoğlu, G. Türkiye’ de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi, Editör: D. Yalım, İnsan Kaynaklarında Yeni eğilimler, Hayat Yayıncılık, 2005. İstanbul.

Aydın S, Demir M. Sağlıkta Performans Yönetimi, Sağlıkta Dönüşüm Serisi-2, Sağlık Bakanlığı, 2006. Ankara.

Aykan M (Çev.). Sağlık ve Güvenlik Yönetimi, Başak Matbaacılık, 2001. Ankara.

Aytaç S. İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, Türk-İş Yayınları, 2009. Ankara.

Bob Losky, Stresle Başa Çıkma Yolları, Çev: Gülay Ergin, 2006. İstanbul

Çakıcı A. Örgütlerde İş Gören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?, Detay Yayıncılık, 2010. Ankara.

Canöz K. Sağlık Kuruluşlarında Halkla İlişkiler Uygulamaları, Polat Yayınları, 2010. Konya.

Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 11. Baskı, 2008. İstanbul.

Eroğlu F. Davranış Bilimleri Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. 2006. İstanbul, s:431-432.

Eroğlu F. Davranış Bilimleri, Beta Yayınları, 1998.

Esin A. İş Sağlığı ve Güvenliği, Makine Mühendisleri Odası Yayını, 2006. Ankara.

Karadal H. Örgütsel Sessizlik Davranışı ve Etkileri, Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar İçinde, Editörler: Özcan Yeniçeri, Yavuz Demirel, 1. Basım, Ekin Yayınevi, 2011. Bursa.

Koçel T. İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş 12. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım Aş, 2010. İstanbul

Mollahaliloğlu S, Hülür Ü, Gümrükçüoğlu FO, Ünüvar N, Aydın S, Sur H. Sağlıkta İnsan Kaynakları ve Politika Oluşturma Çalıştayı Türkiye Cumhuriyeti Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı, Hıfzısıhha Mektebi Müdürlüğü, 2007. Ankara.

Mollahaliloğlu S, Öncül HG., İşlek E. Avrupa’da Sağlıkta İnsan Kaynakları”, (Baş Ed. Akdağ Recep), Çalıştayı Türkiye Cumhuriyeti Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı, Hıfzısıhha Mektebi Müdürlüğü, 2011. Ankara.

Norfolk Donald. İş Hayatında Stres, Form Yayınları.1989.

Güney S. Davranış Bilimleri, 4. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, 2008. Ankara.

Polat Ş, Söyük S, Demir H. İşe Yeni BAŞLAYAN Hemşirelerin Meslekleriyle İlgili Görüşleri ve Mesleğe Bağlılıkları, 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel kitabı, 2007. S:90-92

Püsküllüoğlu A. Türkçe Sözlük Can Yayınları, 2008. İstanbul.

Sabuncuoğlu Z, Tokol T. İşletme, Ezgi Yayınları, 2001. Bursa

Sabuncuoğlu Z . İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 2011. İstanbul.

Sabuncuoğlu Z, Gümüş M. Örgütlerde İletişim, Kriter Yayınevi, 2012.İstanbul.

Sağlık Bakanlığı, Türkiye’ de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, 2010. Ankara.

Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2012, Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, 2013, Ankara.

Scott, Elizabeth M.S. Type a Personality Traits: Characteristics and Effects of a Type a Personality 2012.

Soyer A. Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Personelinin Temel Sorunları, Türk Tabipler Birliği, 1992. S:225-268.

Uyargil C. İnsan kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım Aş, 2008. İstanbul.

Tarhan N. “Stresi Mutluluğa Dönüştürmek”, Timaş Yayınları, 2002. İstanbul.

Taşkıran E. Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki etkileşim, 1. Baskı, Beta Yayınevi, 2011. İstanbul.

MAKALELER

Alparslan A.M, Kayalar M. Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel Bireysel Etkileri, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi. 2012. S:136-147.

Amah O, Okafor CA. Relationship Among Silence Climate, Employee Silence Behaviour and Work Attitudes: The Role of Self-Esteem and Locus of Control, Asian Journal of Scientific Research, 2008. Cilt 1, Sayı 1, s. 1-11

Aydın Ş. Örgütsel Stres Yönetimi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2004. Cilt:6, Sayı:3.

Batıgün AD, Şahin NH. İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A- Tipi Kişilik ve İş Doyumu. 2006, Türk Psikiyatri Dergisi,

Bhatia Nirmanmoh, Kishore Jugal, Anand Tanu, Jiloha Ram Chander. Occupational Stress Amongst Nurses from Two Tertiary Care Hospitals in Delhi, Australasian Medical Journal AMJ, 2010. 3, 11, 731-738

Bucak EB, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: Yönetimde Ast- Üst İlişkileri. Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, Bahar 2002, Sayı.7.

Cemaloğlu N, Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Biligx Yaz/ 2007, Sayı 42.111- 126.

Ceylan A, Ulutürk H.Y, Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler, “Doğuş Üniversitesi Dergisi, 7(1) 2006, 48-55

Collins Stewart. Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences, British Journal of Social Work, 2008. 38, 1173–1193.

Ekinci H. ve Ekici S., Yöneticiler Üzerindeki etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 2003, Cilt.22, Sayı.2, ss 93-111.

Golbas Z. Kelleci M. Dogan S. Relationship Between Coping Strategies, İndividual Characteristics and Job Satisfaction in a Sample of Hospital Nurses: Cross- Sectional Questionnaire Survey, İnternational Journal of Nursing Studies 45, 2008: 1800-1806.

Gümüştekin G.E. ve Öztemiz A.B. Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:23, Temmuz- Aralık 2004, ss. 61- 85.

Gümüştekin, Gülten Eren, Öztemiz A. Bircan Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005. 14(1)

Güçlü N. Stres Yönetimi, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 21, 2001. Sayı 1, 91- 109.

Güçlü N. Örgüt Kültürü, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003. 147-159.

Huang, X., Vliert Evert. ve G. V. Vegt, Breaking the Silence Culture: Stimulation of Participation and Employee Opinion Withholding Cross-Nationally, Management and Organization Review,2005. Cilt: 1, Sayı:3, s. 459 – 482.

Ioannis N, Maria V. and Dimitris B., (2011). The Role of Silence on Employees' attitudes "the day after" a merger. Personnel Review Vol.40 No.6, pp.723-741

Jirapongsuwan Ann, Likitpornswan Orawan, Triamchaisri Somporn K., Chandanasotthi Pimsupa. Job Strain and Family Well-being Among Public Health Nurses in Bangkok Metropolitan Administration, Thailand", Asia- Pasific Journal of Public Health (24)4 . 2012. 556-546.

Karadağ Mevlüt, Akman Nilgün, Demir Cesim. Hemşirelik Hizmetlerde Yönetmel ve Örgütsel sorunlar Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi; 2013. 16: 1

Kılıç, Tunç, Saraçlı, Kılıç. Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2013. 17-32.

Knoll M., Dick R. V. Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Corridates, J Bus Ethics. 2013. 113:349- 362.

Korkmaz M. Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Bahar 2006, Sayı:46, ss: 199-226, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi

Landrum Brittany, Knight Danica K., Flynn Patrick M., The Impact of Organizational Stress and Burnout on Client Engagement, Journal of Substance Abuse Treatment 42, 2012. 222- 230

Lu Luo, Shu-Fang Kao, Oi-Ling Siu ve Chang-Qin Lu. Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in Greater ChinaInternational Journal of Psychology; Aug 2010,.Vol. 45 Issue 4, ss. 294-302.

Mayhew, M.J., H. E. Grunwald ve E.L.Dey, (2006). Breaking The Silence: Achieving a Positive Campus Climate for Diversity From the Staff Erspective, Research in Higher Education,47(1),63-88.

Nirmanmoh Bhatia, Jugal Kishore, Tanu Anand, Ram Chander Jiloha. Occupational Stress Amongst Nurses from Two Tertiary Care Hospitals in Delhi. Australasian Medical Journal AMJ. 2010, 3, 11, 731-738.

Özdemir L., Uğur S.S. Çalışanların ‘Örgütsel Ses ve Sessizlik’ Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2013. Cilt:27, Sayı:1

Sabuncuoğlu Talay Ebru, Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş doyumuÜzerine Etkilerinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, Yıl:2008, ss: 35-39.

Schlosser Francine, Zolin Roxanne, Hearing Voice and Silence During Stressful Economic Times, Employee Relations Vol.34 No.5, 2012. pp.555- 573

Shigemi Jun, Mino Yoshio, Ohtsu Tadahiro & Tsuda Toshihide, Effects of Perceived Job Stress on Mental Health. A Longitudinal Survey in A Japanese Electronics Company.” European Journal of Epidemiology, 200. 16: 371-376.

Soysal A. İş Yaşamında Stres. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Çimento İşveren, Mayıs 2009, s:18-40.

Sezgin M, Bulut B. Örgüt Kültürü ve Halkla İlişkiler. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013, Cilt:3, Sayı:2.

Subrahmaniam T., Rangaraj R.. Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate. Personnel Psychology, 61, 2008. 37- 68.

Şahin A. Örgüt Kültürü- Yönetim İlişkisi ve Yönetmelik Etkinlik, Maliye Dergisi, Sayı:159, Temmuz- Aralık 2010, Selçuk Üniversitesi, İİBF.

Tayfun A, Çatır O. Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2013.114-134.

Tokmak, Çakmak. İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Üzerine Sivas’ ta Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi 3/1, 2011. 49-68.

Tyson Paul D, Pongruenghant R. Coping with organizational stress among hospital nurses in southern Ontario, International Journal of Nursing Studies, 2002.Pages: 453-459.

Van Dyne, L., Ang S., & Botero,I.C. . Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Construct, Journal of Management Studies, 40,2003. 1359-1392.

Yıldız G, Özsoy E. Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı?. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 5, No:1, 2013 ISSN:1309-8012 .(Online)

Zheng, X.T., Ke, J.L., Shi, J.T. ve Shi, J.T. ve Zheng, X.S. Survey On Employee Silence And The Impact Of Trust On It in China. *Acta Psychologica Sinica*, 2008, 40(2), 219-227

Wood S.W. and Wall T.D. Work Enrichment and Employee Voice in Human Resource Management- Performance Studies. *The International Journal of Human Resource Management*. 2007, 18:7, 1335- 1372. (Online Ulaşım Tarihi: 22 Mart 2014)

EK:1

ANKET FORMU

Aşağıdaki anket çalışması yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır.

Objektif cevaplamanız en önemli ve en değerli katılımınız olacaktır.

Prof. Dr. Mehveş TARIM

Aslı KAYABAŞI GÖRAL

A	Örgütsel Sessizlik: Çalışanlar iş ortamlarında, kendi faaliyet konuları veya kurumsal işleyiş konularında gerçekleşecek herhangi bir değişiklik veya iyileştirme hakkında düşünce, fikir veya öneri sahibi olabilirler. Ancak bunları dile getirmeyebilir veya getiremeyebilirler. Bu durum kurumda çalışanların bazı konularda sessiz kalabileceklerini göstermektedir.	kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum
1	Kurum üst yönetimi; çalışanları yaşanan anlaşmazlıkları ifade etmeleri için destekler.					
2	Bu kurumda düşüncelerimi ifade etmekte kendimi özgür hissederim.					
3	İş yerinde bir anlaşmazlık yaşarsam, üst yönetim tarafından “sorun çıkaran”, “şikayetçi” bir kişi olarak algılanabilirim.					
4	İş yerindeki anlaşmazlıkları dile getirirsem, üst yönetimden olumsuz tepki alabilirim.					
5	İş yerinde mevcut kural ve uygulamalarla ilgili bir uyuşmazlık yaşarsam, üst yönetim bunu işletmeye karşı bir sadakatsizlik olarak algılayabilir.					
6	Bölüm/ Birim yöneticimizin çalışanlar arasında çıkabilecek anlaşmazlıkları en iyi şekilde çözebileceğine inanıyorum.					
7	Bölüm/ Birim yöneticimizin çalışanlarımın söylediklerine önem verdiğine inanıyorum.					
8	Bölüm/ Birim yöneticimizin çalışanlardan gelebilecek eleştirilere açık olduğuna inanıyorum.					
9	Bölüm/ Birim yöneticimizin çalışanların yaşadıkları anlaşmazlıkları ifade edebilmelerini desteklediğine inanıyorum.					
10	Bölüm/ Birim yöneticimizin çalışanların katkı sağlayabilecek farklı fikirleri ifade edebilmelerini desteklediğine inanıyorum.					
11	Farklı Bölüm/ Birimde olan mesai arkadaşlarımız ile iletişimimiz çok iyi düzeyde değildir.					
12	Bu kurumda çalışanlar arasındaki bilgi ve tecrübe alışverişi sistemli ve organize durumdadır.					
13	Bu kurumda biz ile yöneticiler arasındaki iletişim yeterli düzeydedir.					
14	Kurumda meydana gelen değişimler biz çalışanlara yeterince iletilmektedir.					

15	Bu kurumda, kurumun misyonu, planları, amaçları ve süreçleri ile ilgili olarak biz çalışanlara bilgi verilir.					
----	---	--	--	--	--	--

B	Çalışanlar iş ortamında kendi faaliyet konularında veya kurumsal işleyiş konularında gerçekleşebilecek herhangi bir değişiklik ve iyileşme hakkında veya herhangi bir başka konuda fikirlerini ve düşüncelerini ifade etmezler. Sessiz kalma davranışlarını ve nedenlerini sorgulamaya ilişkin ifadeler aşağıdaki ifadelerde verilmiştir. Aşağıdaki <u>bütün ifadeleri</u> bu kapsamda değerlendirip cevaplırsanız seviniriz.	kesinlikle <u>katılmıyorum</u>	<u>katılmıyorum</u>	kararsızım	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum
1	Yapılan değişiklikler veya iyileşmeler ile ilgili öneri sunmam.					
2	Alınan kararları kabullenir ve kararlar ile ilgili fikirlerimi kendime saklarım.					
3	Yaşadığım problemlerin çözümüne yönelik fikirlerimi başaramama kaygısıyla saklarım.					
4	Yapılan işlerin iyileştirmesine yönelik fikirlerimi başaramama kaygısıyla saklarım.					
5	İş ortamının nasıl iyileştirilebileceği konusundaki fikirlerimi, beni ilgilendirmede için paylaşmam.					
6	Yetersiz birisi olarak görünmekten çekindiğim için sessiz kalırım.					
7	Mevcut durumu değiştirebilecek etkiye sahip olmadığımı düşündüğüm için sessiz kalırım.					
8	Konuşmamın yarar sağlamayacağını düşündüğüm için sessiz kalırım.					
9	Herhangi bir toplantıda konu ile ilgili ilk önce başka birisinin konuşmasını beklediğim için sessiz kalırım.					
10	Konuşmamam konusunda yöneticim veya iş arkadaşlarım tarafından çeşitli imalarla veya sözlü olarak uyarıldığım için sessiz kalırım.					
11	Üst yönetimden veya çalışma arkadaşlarımdan çekindiğim için önerilerimi dile getirmem.					
12	Çekincelerimden dolayı olumsuz durumlarla ilgili bir takım bilgileri üst yönetimden saklı tutarım.					
13	Kendimi korumak için bazı gerçekleri görmezden gelir ve sessiz kalırım.					
14	Kendimi korumak için mevcut şartları iyileştirmeye yönelik fikirlerimi ifade etmekten kaçınırım.					
15	Zarar göreceğimi düşündüğüm için önerilerimi kendime saklarım.					
16	Daha önce konuştuğum zaman yaşadığım kötü tecrübelerden dolayı sessiz kalırım.					
17	Konuştuğum zaman misilleme görmekten korktuğum için sessiz kalırım.					
18	Huzursuzluk yaşamamak için sessiz kalırım.					

19	İmaj ve itibarımı korumak için sessiz kalırım.					
20	Kurumumun bilgilerini açıklamam yönünde gelebilecek baskılara göğüs geremeyebilirim.					
21	Kurumumda gördüğüm küçük-büyük tüm aksaklıkları önemser ve sürekli dile getiririm.					
22	Çalışma arkadaşlarım ile yaşadığım sorunları ekip ruhunu bozmamak adına sürekli dile getirmem.					
23	Kurumda çalışanlara ait özel bilgileri açıklarım.					
24	İş ortamının koşullarından bazen gereksiz yere yakındığım olur.					
25	Çalışma arkadaşlarımı korumak için sessiz kalırım.					
26	Çalışma arkadaşlarımla kalbini kırmamak adına sessiz kalırım.					
27	Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimi korumak için sessiz kalırım.					
28	Sorun kaynağı olarak görülmemek için sessiz kalırım.					
29	Çatışma yaşamamak için sessiz kalmayı tercih ederim.					
30	İş ortamında dışlanabileceğimi düşündüğüm için sessiz kalmayı tercih ederim.					

- 1.Cinsiyetiniz: () bay () bayan
2. Yaşınız: () 20-30 () 30-40 () 40-50
() 50 ve üzeri
3. Eğitim Düzeyiniz: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
() Diğer
- 4.Kaç yıldır bu kurumda çalışmakta sınız? () 0-5 yıl () 5-10 yıl
() 10-15 yıl () 15 yıl ve üzeri
5. Ünvanınız: () Hemşire () Hekim
6. Aylık Ortalama Geliriniz: () 2000-2500 TL () 2500-3500TL
() 3500 TL ve üstü

"**STRES**", bir yönüyle gerilim olarak adlandırabileceğimiz bu kavram son yıllarda üzerinde çok durulan konulardan biridir.

Yaşamımızın önemli bir bölümünü geçirdiğimiz iş ortamında, gerek iş koşulları, gerek iş ilişkileri gerek istihdam koşullarından dolayı ortaya çıkan gerilim kaynakları belli bir düzeyi aştığında sağlığınıza olumsuz etkiler yapmaktadır. Çoğu zaman nedeni tam olarak belirlenemeyen sırt, göğüs, baş ağrıları, uyku bozuklukları ve benzeri birçok şikâyet "gerilim" den kaynaklanmaktadır.

İşte, iş ortamındaki gerilim kaynaklarının belirlenmesi bunların giderilmesinde ilk adımı oluşturacaktır. Ekteki anketi yanıtlayarak bu adıma katkıda bulunabilirsiniz. İsim belirtmeniz gerekmediğinden yanıtlarınız sizi hiçbir sorumluluk altına sokmayacak ve bu bilimsel çalışma dışında başka bir yere iletilmeyecektir. Yoğun çalışma temposunuz içinde zaman ayıracağınız için şimdiden teşekkür ederiz.

AŞAĞIDAKİ SORU DİZİSİ DOĞRUDAN İŞİNİZLE İLGİLİDİR.

1 Sizden beklenen çalışma temposu hangisidir?

1	2	3	4	5
Çok hızlı	Bayağı hızlı	Ne hızlı ne yavaş	Oldukça yavaş	Çok yavaş

2. Siz bu çalışma temposu hakkında ne düşünüyorsunuz?

1	2	3	4	5
Aşırı	Hızlı	İyi	Yavaş	Çok yavaş

3. Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar oluyor mu?

1	2	3	4	5
Çok sık	Sık	Bazen	Ara sıra	Nadiren

4. Zaman geçtikçe daha da karmaşık hale geldiği için işinizde zorluk çektiğiniz oluyor mu?

1 2 3 4 5

Çok sık Sık Bazen Ara sıra Nadiren

5. Çalıştığınız zaman zarfında işinizin biraz hafiflediği anlar oluyor mu?

1 2 3 4 5

Çok sık Sık Bazen Ara sıra Nadiren

6. Bazen işinizi bitirmek için zamanınızın yetmediği oluyor mu?

1 2 3 4 5

Çok sık Sık Bazen Ara sıra Nadiren

7. Sizin için fazla zor olan bir işi arada sırada da olsa yapmak zorunda kalıyor musunuz?

1 2 3 4 5

Çok sık Sık Bazen Ara sıra Nadiren

8. Ücretli fazla mesai yaptığınız oluyor mu?

1 2

Hayır Evet, günde.....saat

9. Zaman zaman ücretsiz fazla mesaiye kalıyor musunuz?

1 2

Hayır Evet, günde.....saat

10. Yapmanız gereken toplam iş miktarı hakkında ne düşünüyorsunuz?

1 2 3 4 5

Çok fazla fazla iyi az çok az

11. İşyerinizdeki diğer kişilerin sizden tam olarak ne beklediklerini biliyor musunuz?

1 2 3 4 5

Tam Tama Aşağı Pek iyi Hiç

Olarak biliyorum yakın biliyorum yukarı biliyorum bilmiyorum

12. Sorumluluğunuzun nerede başlayıp nerede bittiğini biliyor musunuz?

1 2 3 4 5

Çok iyi İyi biliyorum Aşağı yukarı Pek iyi Hiç

biliyorum biliyorum bilmiyorum bilmiyorum

13. Şefinizin yükümlülükleriniz hakkında tam olarak ne düşündüğünüzü biliyor musunuz?

1 2 3 4 5

Çok iyi İyi biliyorum Aşağı yukarı Pek iyi Hiç
biliyorum biliyorum bilmiyorum bilmiyorum

14. İşinizin tam olarak nelerden ibaret olduğu kafanızda net mi?

1 2 3 4 5

Çok net Yeterince net Aşağı yukarı net Pek net değil Hiç net değil

15. Çalışmakta olduğunuz bölümde ya da ekipte size ne kadar sorumluluk düşüyor?

1 2 3 4 5

Çok az Az Sınırlı Fazla Çok fazla

16. Bir makinenin çalıştırılmasında /kullanılmasında ne kadar sorumluluğunuz var?

1 2 3 4 5

Çok az Az Sınırlı Fazla Çok fazla

17. Diğer çalışanların güvenliği konusunda ne kadar sorumluluğunuz var?

1 2 3 4 5

Çok az(hiç) Az Sınırlı Fazla Çok fazla

18. Diğer çalışanların geleceğinden ne derece sorumlusunuz?

1 2 3 4 5

Çok az Az Sınırlı Fazla Çok fazla

19. Zaman zaman size ters gelen emirler alıyor musunuz?

1 2 3 4 5

Hemen her zaman Sık Bazen Nadiren Neredeyse hiçbir zaman

20. Bir işi istediğinizden çok farklı bir biçimde yapmak zorunda kaldığınız oluyor mu?

1 2 3 4 5

Hemen her zaman Sık Bazen Nadiren Neredeyse hiçbir zaman

21. Yapmamayı tercih edeceğiniz bir işi yapmak zorunda kaldığınız oluyor mu?

1 2 3 4 5

Hemen her Sık Bazen Nadiren Neredeyse hiçbir zaman

Zaman

AŞAĞIDAKİ SORULAR EVİNİZE DÖNDÜĞÜNÜZDE DE HALA İŞİNİZİ DÜŞÜNMEYE DEVAM EDİP ETMEDİĞİNİZLE İLGİLİDİR.

22. Eve döndükten sonra işinizi unutabilir misiniz?

1	2	3	4
Her zaman unuturum	Genellikle unuturum	Genellikle unutamam	Hiç unutamam

23. Evde iş konuşuyor musunuz?

1	2	3	4
Her zaman	Sıkça	Bazen	Hiçbir zaman

24. Boş zamanlarınızı değerlendirdiğiniz hobiler, uğraşlar, sportif veya başka aktiviteler var mı?

Değerli katılımlarınız için teşekkür ederiz.....

EK:2

ANKET FORMU

Aşağıdaki anket çalışması yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır.

Objektif cevaplamanız en önemli ve en değerli katılımınız olacaktır

Prof.Dr. Mehveş TARIM

Aslı KAYABAŞI GÖRAL

:

A	Örgütsel Sessizlik: Çalışanlar iş ortamlarında, kendi faaliyet konuları veya kurumsal işleyiş konularında gerçekleşecek herhangi bir değişiklik veya iyileştirme hakkında düşünce, fikir veya öneri sahibi olabilirler. Ancak bunları dile getirmeyebilir veya getiremeyebilirler. Bu durum kurumda çalışanların bazı konularda sessiz kalabileceklerini göstermektedir. Yöneticilerin çalışanların sessizliğine ilişkin farkındalığın sorgulanması için aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir. Aşağıdaki <u>bütün ifadeleri</u> yukarıdaki açıklamalara uygun olarak cevaplırsanız seviniriz.	kesinlikle <u>katılmıyorum</u>	<u>katılmıyorum</u>	kararsızım	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum
1	Kurum üst yönetimi; çalışanları yaşanan anlaşmazlıkları ifade etmeleri için destekler.					
2	Bu kurumda çalışanlar düşüncelerini özgürce ifade ederler.					
3	İş yerinde anlaşmazlıklar dile getirildiğinde çalışanları “sorun çıkaran”, “şikayetçi” bir kişi olarak algıları.					
4	İş yerindeki anlaşmazlıklar dile getirildiğinde olumsuz tepki verebilirim.					
5	İş yerinde mevcut kural ve uygulamalarla ilgili bir uyuşmazlık yaşandığında bunu işletmeye karşı bir sadakatsizlik olarak algılayabilirim.					
6	Çalışanlar arasında çıkabilecek anlaşmazlıkları en iyi şekilde çözebileceğime inanıyorum.					
7	Çalışanlarımın söylediklerine önem veriyorum.					
8	Çalışanlardan gelebilecek eleştirilere açık olduğuma inanıyorum.					
9	Çalışanların yaşadıkları anlaşmazlıkları ifade etmelerini desteklerim.					
10	Çalışanların kurumun gelişmesine katkı sağlayacak farklı fikirleri ifade etmelerini desteklerim.					

11	Farklı Bölüm/ Birimde olan mesai arkadaşlarımız ile iletişimimiz çok iyi düzeyde değildir.					
12	Kurumda çalışanlar arasındaki bilgi ve tecrübe alışverişi sistemli ve organize durumdadır.					
13	Bu kurumda çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim yeterli düzeydedir.					
14	Kurumda meydana gelen değişimler çalışanlara iletilir.					
15	Kurumun misyonu, planları, amaçları ve süreçleri ile ilgili olarak çalışanlara bilgi verilir.					

B	Çalışanlar iş ortamında kendi faaliyet konularında veya kurumsal işleyiş konularında gerçekleştirebilecek herhangi bir değişiklik ve iyileşme hakkında veya herhangi bir başka konuda fikirlerini ve düşüncelerini ifade etmezler. Sessiz kalma davranışlarını ve nedenlerini sorgulanıp sorgulanmadığının yönetim tarafından farkındalığının sorgulanmasına ilişkin ifadeler aşağıdaki ifadelerle verilmiştir. Aşağıdaki <u>bütün ifadeleri</u> bu kapsamda değerlendirip cevaplarsanız seviniriz.	kesinlikle <u>katılmıyorum</u>	<u>katılmıyorum</u>	kararsızım	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum
1	Çalışanlar yapılan değişiklikler ile ilgili öneri sunar.					
2	Çalışanlar alınan kararlar ile ilgili fikirlerini yönetimle paylaşırlar.					
3	Çalışanlar yaşadığı problemlere ilişkin çözümleri yönetimle paylaşırlar.					
4	Yapılan işlerin iyileştirilmesine yönelik çalışanların fikirlerini başarılı olamayacağı kaygısıyla paylaşımlarını istemem.					
5	Çalışanlar iş ortamının iyileştirilmesi ile ilgili fikirleri paylaşmazlar.					
6	Çalışanların fikirleri mevcut durumu değiştirebilecek etkiye sahip değildir.					
7	Çalışanların yönetimle ilgili konuşmalarının yarar sağlamayacağını düşünüyorum.					
8	Kurum içi toplantılarda çalışanlar söz sahibidirler.					
9	Kurum içi toplantılarda çalışanların fikirlerini açıkça dile getirmeleri için desteklerim.					
10	Çalışanların kurum ile ilgili konularda konuşmamaları için çeşitli imalarda bulunur, sözlü olarak uyarırım.					

11	Çalışanlar yönetimden çekinirler ve düşüncelerini dile getiremezler.					
12	Çalışanlar olumsuz durumlar ile ilgili takım bilgilerini yönetim ile paylaşmazlar.					
13	Çalışanlar toplantılarda sessiz kalırlar ve yeni fikir dile getirmezler.					
14	Çalışanlar mevcut durumun iyileştirilmesine yönelik fikirlerini belirtmezler.					
15	Çalışanların çözüm önerilerini gözden geçirerek, mevcut sistemi yeniden değerlendiririm.					
16	Çalışanlar kurum ile ilgili fikirlerini dile getirdiklerinde çalışanlara olumlu yaklaşırım.					
17	Çalışanlar konuştukları zaman kendim savunurum.					
18	Çalışma ortamında huzursuz yaşanmaması için çalışanların sessiz kalmasını tercih ederim.					
19	İmaj ve itibarımın korunması için çalışanların sessiz kalmasını isterim.					
20	Çalışanların kurum ile ilgili bilgileri yönetimle paylaşmasını isterim.					
21	Çalışanlar kurumda gördükleri küçük büyük tüm aksaklıkları önemser ve yönetimle paylaşırlar.					
22	Çalışanların arkadaşlarıyla ilgili yaşadığı sorunları ekip ruhunu bozmamaları için dile getirmemelerini isterim.					
23	Kurum çalışanlarına ait özel bilgileri gerektiğinde açıklarım.					
24	Çalışanların iş ortamı koşullarından bazen gereksiz yere yakındığına inanıyorum.					
25	Çalışanların arkadaşlarını koruması için sessiz kalmalarını tercih ederim.					
26	Çalışanlar birbirlerini kırmak istemedikleri için sessiz kalırlar.					
27	Çalışanların çalışma ortamıyla ilgili fikirlerini belirtmelerini sorun kaynağı olarak görürüm.					
28	Çalışanlar sorun kaynağı olarak görülmek istemedikleri için sessiz kalırlar.					
29	Çatışma yaşanmaması için çalışanların sessiz kalmalarını isterim.					
30	Çalışanlar, yönetim tarafından dışlanacağı için sessiz kalırlar.					

- 1.Cinsiyetiniz: ☐ bay ☐ bayan
2. Yaşınız: ☐ 20-30 ☐ 30-40 ☐ 40-50
☐ 50 ve üzeri
3. Eğitim Düzeyiniz: ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
☐ Diğer
- 4.Kaç yıldır bu kurumda çalışmakta sınız? ☐ 0-5 yıl ☐ 5-10 yıl
☐ 10-15 yıl ☐ 15 yıl ve üzeri
5. Ünvanınız: ☐ Hemşire ☐ Hekim
6. Aylık Ortalama Geliriniz: ☐ 2000-2500 TL ☐ 2500-3500TL
☐ 3500 TL ve üstü

Değerli katılımlarınız için teşekkür ederiz.....



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

PROJENİN ADI: Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Üniversite Hastanesinde Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ: Prof.Dr. Mehveş TARIM
PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR: Aşlı KAYABAŞI GÖRAL
ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI: 16.01.2014-5

Sayın Prof.Dr. Mehveş TARIM

5 protokol nolu "Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Üniversite Hastanesinde Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" isimli projeniz Enstitümüzün Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

F. Arıcıoğlu

Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU
Komisyon Başkanı

Prof. Dr. İnci ALİCAN

İnci Alican
Prof. Dr. Levent KABASAKAL

Prof. Dr. Serap AKYÜZ

Serap Akyüz
Prof. Dr. Aysel PEHLİVAN

Doç. Dr. Nerise FAHRETCİK

Doç. Dr. Asum CİNGİ

Yrd. Doç. Dr. Murat ÇEKİN

Doç. Dr. Hatice ARIKAN

Hatice Arıkan
Prof. Dr. Pınar AY

Zühre Sarı
Yrd. Doç. Dr. Zühre SARI

Yrd. Doç. Dr. Tolga GÜVEN



Marmara Üniversitesi Gönölepe
Kocaeli Sağlık Bilimleri
Enstitüsü 84588 Karaköy /
İSTANBUL

Tel: (312) 414 44 22/12 (Faks): 312 414 44 23
E-posta: saglik.bilimleri@marmara.edu.tr
<http://saglik.bilimleri.marmara.edu.tr>

Ayrıntılı bilgi için:

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/04/2014-12905



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 35778018-770-
Konu: Araştırma ve Anket İzni İlk.

SAYIN ASLI KAYABAŞI GÖRAL
(Site Mah. Gürler Sokak No: 68/ 19 B Blok Ümraniye/ İstanbul)

İlgi: 01/04/2014 tarihli dilekçeniz.

"Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Üniversite Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" konulu tez çalışmasında kullanacağınız anket, Bilimsel Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz tarafından incelenmiş olup 09/04/2014 tarihli alınan kararla çalışmanın talebiniz üzerine Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılması uygun görülmüştür. Çalışmanın 15/04/2014 tarihinden itibaren 3 (üç) ay içerisinde tamamlanması ve bitiminde bir nüshasının tarafımıza gönderilmesi hususunda; Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Uz.Dr. E.Ersin ŞİMŞEK
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

İstanbul İli Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
16.04.2014

Lütfen ve Saygılarımla
Başlıca Mah. Atatürk Cad. No:1 Mithatpaşa/İSTANBUL
Telefon:0216 421 36 26 Faks:0216 471 00 05
e-Posta: egitim@sgs.tskm.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için Lütfen Şifreli EMER

Elektronik imza suretiyle <http://www.acikverim.gov.tr:5025/an/izim/Yalidate.asp?sgy/Y=HEAL/URZB> ile imzalanmıştır.
Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

File: 5891

ÖZGEÇMİŞ

Adı	ASLI	Soyadı	KAYABAŞI GÖRAL
Doğum Yeri	Bakırköy	Doğum Tarihi	26/08/1987
Uyruğu	T.C.	Tel	
E-mail	aslikayabasigoral@gmail.com		

EĞİTİM

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lisans	İstanbul Üniversitesi Bakırköy Sağlık Yüksek Okulu – Ebelik	2011
Lisans	Anadolu Üniversitesi –İşletme Fakültesi - İşletme	2009
Lise	Bakırköy 70. Yıl Sağlık Meslek - Hemşirelik	2005

İŞ DENEYİMİ

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
Acil Servis Hemşiresi	Alman Hastanesi	2005
Acil Servis Hemşiresi	Nisa Hastanesi	2006
Yoğun Bakım Hemşiresi	İstanbul Üniversitesi – İstanbul Tıp Fakültesi Nöroşirürji Yoğun Bakım Ünitesi	2006-