



**T.C. SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
ADANA TIP FAKÜLTESİ
AİLE HEKİMLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TIPTA UZMANLIK ÖĞRENCİLERİNİN ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET
TUTUMLARININ İNCELENMESİ**

Dr. Sedat BIÇAKÇI

TIPTA UZMANLIK TEZİ

ADANA/2023



**T.C. SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
ADANA TIP FAKÜLTESİ
AİLE HEKİMLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TIPTA UZMANLIK ÖĞRENCİLERİNİN ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET
TUTUMLARININ İNCELENMESİ**

Dr. Sedat BIÇAKÇI

**Tez Danışmanı:
Uzm. Dr. Merthan TUNAY**

TIPTA UZMANLIK TEZİ

ADANA/2023

TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecinde bilgisi ve deneyimi ile bana yol gösteren; hoŐgörölü ve destekleyici tavrı ile önümü açan değerli başasistanımız, tez danışmanım Uzm. Dr. Merthan TUNAY 'a,

Sahip olduğu akademik bilgi birikimi ve özverili çalışmasıyla bizlere kaliteli bir eğitim ortamı sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Muhteşem Erol YAYLA 'ya,

İyi bir hekim ve iyi bir insan olduğunu düşündüğüm ve kendisine çok saygı duyduğum değerli başasistanımız Uzm. Dr. Hüseyin AKSOY 'a,

Uzmanlık eğitimim boyunca birlikte çalıştığım, keyifli ve kaliteli vakit geçirdiğim tüm asistan arkadaşlarıma,

Ve son olarak her daim arkamda duran, desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen başta annem olmak üzere tüm aileme,

En içten teşekkürlerimi ve iyi dileklerimi sunuyorum.

Çalışmamı rahmetli babam Mehmet Ali BIÇAKÇI 'ya ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar LİSTESİ.....	IV
ÖZET.	VI
ABSTRACT.....	VIII
1.GİRİŞ ve AMAÇ	1
2.GENEL BİLGİLER	3
2.1.TIPTA UZMANLIK.....	3
2.1.1. Tıpta Uzmanlaşmanın Gelişimi	3
2.1.2. Tıpta Uzmanlık Eğitimi	4
2.1.3. Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Karşılaştığı Sorunlar.....	5
2.2. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK	6
2.2.1. Örgüt Tanımı.....	6
2.2.2.İletişim, Ses Ve Sessizlik.....	7
2.2.3. Örgütsel Sessizlik Tanımı.....	8
2.2.4. Örgütsel Sessizlik Sebepleri.....	8
2.2.5. Örgütsel Sessizlik Boyutları.....	9
2.2.6. Örgütsel Sessizlik Sonuçları.....	11
2.3. ÖRGÜTSEL MUHALEFET	13
2.3.1. Örgütsel Muhalefet Tanımı.....	13
2.3.2. Örgütsel Muhalefet Sebepleri	14
2.3.3. Örgütsel Muhalefet Boyutları.....	15
2.3.4. Örgütsel Muhalefet Sonuçları.....	16
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	17
3.1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	19
3.1.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ	19
3.1.2. ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ.....	19
3.2. İSTATİSTİKSEL ANALİZLER	20
4. BULGULAR	21
5. TARTIŞMA	75
6. SONUÇLAR.....	86

7. ÖNERİLER.....	88
8. KAYNAKLAR	91
9. EKLER.....	100
Ek 1. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu.....	100
Ek 2. Veri Toplama Formu	101



TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	21
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Dağılımları.....	22
Tablo 3. Sosyo-Demografik Veriler.....	22
Tablo 4. Özgeçmiş ve Yaşam Tarzına Ait Sorular.....	23
Tablo 5. Katılımcıların Sorumlu Olduğu /Baktığı Günlük Ortalama Hasta Dağılımları ..	24
Tablo 6. Çalışma Koşullarına Ait Sorular-1.....	24
Tablo 7. Çalışma Koşullarına Ait Sorular -2.....	25
Tablo 8. Çalışma Koşullarına Ait Sorular -3.....	26
Tablo 9. Aile ve Sosyal Yaşantı Soruları.....	27
Tablo 10. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	28
Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Yaş Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	29
Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	31
Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	32
Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	33
Tablo 15. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi/Kişilerin Varlığı Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	34
Tablo 16. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Aile Tipi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	35
Tablo 17. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Gelir Durumu Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	36
Tablo 18. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Fiziksel Hastalık Sahibi Olma Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	37
Tablo 19. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Ruhsal Hastalık Sahibi Olma Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	38
Tablo 20. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sürekli İlaç Kullanım Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	39
Tablo 21. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sigara Kullanım Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	40
Tablo 22. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Alkol Kullanım Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	41
Tablo 23. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sağlıklı Beslenmeye Dikkat Etme Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	42

Tablo 24. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Düzenli Fiziksel Aktivite Sıklığı Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	43
Tablo 25. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Asistanlık Yapılan Bölüm Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	44
Tablo 26. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Asistanlık Eğitim Yılı Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	45
Tablo 27. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	46
Tablo 28. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışılmakta Olan Birim Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	48
Tablo 29. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	50
Tablo 30. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışma Alanının Fiziki Koşullarının Yeterliliği Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	52
Tablo 31. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışma Ortamında Hekimlerle İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	53
Tablo 32. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışma Ortamında Hekim Dışı Personelle İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Tablo 33. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Hasta ve Hasta Yakınları ile İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	56
Tablo 34. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	57
Tablo 35. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Kişilik Tipinin Mesleğe Uygunluk Durumu Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	58
Tablo 36. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sendika/Dernek Üyelik Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	60
Tablo 37. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Daha Önce Disiplin İncelemesi/Soruşturması Geçirme Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	61
Tablo 38. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Daha Önce Disiplin Cezası Alma Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları.....	62
Tablo 39. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Aile Fertleri ile Olan İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	63
Tablo 40. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sosyal Çevre ile Olan İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	64
Tablo 41. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sosyalleşme Amaçlı Dışarı Çıkma Sıklığı Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	66
Tablo 42. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Hobilere Vakit Ayırma Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	68
Tablo 43. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Yaşantının Stres Derecesi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları.....	70
Tablo 44. Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Ölçeklerinin Birbirleriyle Korelasyonu.....	72

ÖZET

Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Tutumlarının İncelenmesi

Amaç: Çalışmamızın amacı asistan hekimlerin, uzmanlık eğitimi esnasında aktif çalışma alanlarında yaşamış oldukları yönetimsel problemlerle başa çıkma şekillerini, sessiz kalma ve muhalefet etme özelinde ayrı ayrı ele almak, geliştirdikleri tutumları alt boyutlarla ilişkilendirerek değerlendirmektir.

Gereç ve Yöntem: Çalışmamız tanımlayıcı kesitsel tipte olup 01.02.2023 ile 31.03.2023 tarihleri arasında, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 245 tıpta uzmanlık öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara sosyo-demografik özellikleri, özgeçmiş ve yaşam tarzları, çalışma koşulları, aile ve sosyal yaşantıları ile ilgili sorular yöneltildikten sonra Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği uygulandı. $p<0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

Bulgular: Çalışmamıza 245 asistan hekim katıldı. Katılımcıların %9,8'inin (n=24) fiziksel hastalığı %9,4'ünün (n=23) ruhsal hastalığı mevcuttu. Stres düzeyleri oldukça yüksek görüldü. Katılımcıların %15,1'i(n=37) daha önce disiplin soruşturması geçirmiş, %6,5'u(n=16) disiplin soruşturmasından ceza almış idi. Sendika/dernek üyeliği olan katılımcı oranı %42,4 (n=104) idi.

Çalışmamızda; tıpta uzmanlık öğrencilerinin örgütsel sessizlik puan ortalaması 2.97 ± 0.65 şeklinde bulunmuştur. Alt boyutlar olan Kabullenici ve Pasif Sessizlik 3.16 ± 0.78 , Örgüt Yararına Sessizlik 3.00 ± 0.90 ve Fırsatçı Sessizlik 2.31 ± 0.76 puan ortalamalarına sahiptir. Diğer yandan Örgütsel muhalefet puan ortalaması 3.28 ± 0.46 şeklinde bulunmuştur. Alt boyutlar olan Yatay Muhalefet 3.33 ± 0.56 , Dışa Aktarılmış Muhalefet 3.26 ± 0.77 ve Dikey Muhalefet 3.24 ± 0.61 puan ortalamalarına sahiptir. Çalışmamızda tıpta uzmanlık öğrencilerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet puanlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte örgütsel muhalefet puan ortalamaları, örgütsel sessizlik puan ortalamalarından daha yüksektir.

Sonuç: Tıpta uzmanlık öğrencilerinin, işleri ile alakalı konularda bilgi ve görüşlerini paylaşma tercihleri ve muhalif düşüncelerini dile getirme biçimleri çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Tıpta uzmanlık eğitimi verilen sağlık kurumlarında, uzmanlık öğrencilerinin örgütsel süreçlere katılarak kurumlarına katkı sunmasını temin etmek için, farklı düşüncelerin ve karşıt görüşlerin özgür bir şekilde ifade edilmesine imkân tanıyacak şekilde örgüt içi demokrasi kültürünün güçlendirilmesi gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Tıpta uzmanlık eğitimi, örgütsel sessizlik, örgütsel muhalefet



ABSTRACT

Investigation of Organizational Silence and Organizational Opposition Attitudes of Medical Specialty Students

Aim: The aim of our study was to examine the ways in which resident physicians cope with the managerial problems they have experienced in their active working areas during their residency training, with a special focus on silence and opposition, and to evaluate the attitudes they have developed in relation to the sub-dimensions.

Materials and Methods: Our descriptive cross-sectional study was conducted between 01.02.2023 and 31.03.2023 with 245 medical residency students working in Adana City Training and Research Hospital. Participants were asked questions about their socio-demographic characteristics, background and lifestyles, working conditions, family and social life, and then the Organizational Silence Scale and Organizational Opposition Scale were applied. $p < 0.05$ was considered statistically significant.

Results: A total of 245 resident physicians participated in our study. Of the participants, 9.8% (n=24) had physical illness and 9.4% (n=23) had mental illness. Stress levels were found to be quite high. Of the participants, 15.1% (n=37) had been subjected to disciplinary proceedings before and 6.5% (n=16) had been penalized for disciplinary proceedings. The rate of participants with union/association membership was 42.4% (n=104).

In our study, the mean organizational silence score of medical residency students was found to be 2.97 ± 0.65 . Among the sub-dimensions, Acquiescent and Passive Silence has a mean score of 3.16 ± 0.78 , Prosocial Silence 3.0 ± 0.90 and Opportunistic Silence 2.31 ± 0.76 . On the other hand, the mean score of Organizational dissent was found to be 3.28 ± 0.46 . Among the sub-dimensions, Latent Dissent has a mean score of 3.33 ± 0.56 , Displaced Dissent 3.26 ± 0.77 and Articulated Dissent 3.24 ± 0.61 . In our study, it was determined that the organizational silence and organizational dissent scores of medical residency

students were at a moderate level. However, the mean scores of organizational dissent were higher than the mean scores of organizational silence.

Conclusion: Medical specialty students' preferences for sharing information and opinions on issues related to their work and the way they express their dissenting opinions differ according to various variables. In order to ensure that medical residency students contribute to their institutions by participating in organizational processes in health institutions where medical residency education is provided, the culture of democracy within the organization should be strengthened in a way to enable the free expression of different opinions and opposing views.

Key words: Medical residency education, organizational silence, organizational dissent



1. GİRİŞ ve AMAÇ

Toplumun sağlık düzeyinin yükseltilmesinin hedeflendiği; sağlam bireylere ve topluma yönelik koruyucu sağlık uygulamaları, hastalara yönelik tıbbi bakım ve tedavi hizmetleri, tedaviye rağmen tam iyileşmenin mümkün olmadığı kişilere ise başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerine yönelik verilecek rehabilitasyon hizmetlerini kapsayan faaliyetlerin tamamı sağlık hizmetleri olarak adlandırılmaktadır (1).

Sağlık hizmetleri kendine has birtakım özelliklere sahiptir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (2):

- Sağlık kurum ve kuruluşları 24 saat kesintisiz sağlık hizmeti veren dinamik yapıda işletmelerdir.
- Uzmanlaşma vardır.
- Kâr sağlamak ilk amaç değildir.
- Genel olarak hizmette arz-talep dengesi bulunmamaktadır.
- Yüksek belirsizlik söz konusudur.
- Kurumlarda çalışma prensibi olarak matriks organizasyon şekli benimsenmiştir.

Sağlık hizmetlerinin topluma sunulmasında başvuru merkezi olan hastaneler, topluma sağladığı koruyucu sağlık hizmetleri, tanı, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinin yanında tıbbi araştırmaların yapıldığı, tıpta uzmanlık eğitiminin verildiği kamu kuruluşları olma niteliği taşımaktadır. Sağlık hizmetleri sunumunun sürdürülebilirliği açısından tıpta uzmanlık eğitiminin verilerek yeni hekimlerin yetişmesi ve sağlık sistemi içerisinde yetişmiş personel olarak hazırda bulundurulması büyük önem arz etmektedir.

Kurumların topluma sunduğu hizmetin kalitesi, ellerindeki insan kaynağı ile doğrudan ilişkilidir. Sağlık kurumlarının sunduğu hizmetin nitelikli olması, belli standartları yakalayabilmesi, bünyesinde çalışan personelin performansına ve istenen verimlilikte çalışmasına bağlıdır. Buradan hareketle sağlık çalışanlarının davranışlarının, çalıştıkları kurumun kolektif performansının temelini oluşturduğu söylenebilir (3).

Sağlık kurumları farklı eğitim, tecrübe, bilgi ve yeteneğe sahip; görev tanımları, yetki ve sorumlulukları birbirinden farklı olan çeşitli meslek gruplarından birçok insanın bir arada çalışıyor olmasından ötürü yönetimi güç işletmelerdir. Çalışanların birbirleriyle veya yöneticileri ile zaman zaman görüş ayrılığı yaşadığı görülmektedir. Yaşanan görüş ayrılıkları veya çatışmalar neticesinde sağlık çalışanları örgütleri içerisinde alınan kararlara muhalefet etme veya sessiz kalma gibi tutumlar geliştirebilmektedir. Örgütlerindeki sorunlara karşı yöneticilerin yaklaşımları, çalışanların bireysel tutumlarının kolektif bir hale gelmesine, örgütte bir iklime dönüşmesine, zamanla bir örgüt kültürü haline gelmesine neden olabilmektedir.

Örgütsel bir yapı olarak değerlendirilen hastanelerde, problemleri daha etkin şekilde çözmek ve bu sayede örgütsel işleyişin devamlılığını sağlamak için bir bileşeni olan tıpta uzmanlık öğrencilerinin muhalefet etme veya sessiz kalma tutumlarını anlamak, gerekli ve değerlidir. Çalıştıkları alanlarda yönetici veya öğretici pozisyonunda bulunan kişilerle, diğer hekimlerle, yardımcı sağlık personelleriyle, hasta ve hasta yakınlarıyla yoğun etkileşime giren tıpta uzmanlık öğrencilerinin örgütsel süreçlere ilişkin geliştirdikleri tutumu ve geliştirilen tutumda hangi alt faktörlerin rol aldığına ilişkin ortaya konmak istenmesi, araştırmamızın gerekçesini oluşturmaktadır.

Literatür incelendiğinde, farklı meslek gruplarında, örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet tutumların incelendiği çalışmalar mevcut olup tıpta uzmanlık öğrencilerinin değerlendirildiği çalışmalar kısıtlıdır. Bu çalışmamız ile tıpta uzmanlık öğrencilerinin tutumlarına bu kavramlar özelinde akademik anlamda açıklama getirmeyi, literatüre katkı sağlamayı amaçladık.

Çalışanlarının örgütsel süreçlere katılımını sağlayabilen, kurumunda güven ortamı oluşturarak çalışanlarının fikir, bilgi ve tecrübelerinden faydalanabilen, çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar karşısında geliştirdikleri tutumları doğru okuyabilen ve bunlara uygun çözümler sunabilen yöneticilerin problem çözümünde ve örgütsel hedeflere ulaşmakta olumlu sonuçlar alacağını öngörmekte, çalışmamızın bu açıdan yönetim stratejilerine de katkı sunmasını ümit etmekteyiz.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. TIPTA UZMANLIK

2.1.1. Tıpta Uzmanlaşmanın Gelişimi

Tıp, sağlığın korunması ve geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi ve tedavi edilmesi amacıyla yapılan tüm çalışmalarını kapsayan bilim dalıdır. Zaman içerisinde insan nüfusunun ve hastalıkların çoğalması, tıbbi bilginin birikimli olarak artması, bilim ve tekniğin ilerlemesi neticesinde tıpta uzmanlık dalları gelişmiştir.

On dokuzuncu yüzyıl tıpta uzmanlaşma çabalarının modern anlamda bir zemine oturtulduğu zaman dilimidir. Hem klinik araştırma yapma arzusu hem de bu arzuyu uzmanlaşmayla özdeşleştirme eğilimi tıpta uzmanlaşmanın yaygınlaşmasına büyük katkı sağlamıştır (4).

On dokuzuncu yüzyılın özellikle ikinci yarısında bilim ve teknik alanındaki ilerlemeler tıp bilimine pozitif katkı sunmuştur. Hastalıkların teşhisinde kullanılmak üzere yeni tanı araçları geliştirilmiş ve bu sayede hastalık tanıları daha kolay ve daha doğru konulmaya başlanmış, tıbbi bakım ve tedaviler daha efektif yapılmıştır. Gelişmeler neticesinde hem tıbbi gereç ve cihazlar hem tıbbi bilgi artmış; tıbbi teknoloji ve bilgiyi yönetebilmek için tıp giderek daha fazla dala ayrılmış, yeni uzmanlık birimleri kurulmuştur (5).

Sağlık kurum ve kuruluşlarının organizasyon yapıları ve organizasyon şekilleri, tıpta uzmanlık birimlerinin kurulmasına paralel olarak ihtiyaca cevap verecek şekilde değişmiştir. Yeni hastalıkların ortaya çıkışı, tıbbi bilgi ve teknolojinin artışı bu değişimi mecbur kılmıştır (6).

Organizasyon yapısı ve yürütme şekillerinde yapılan değişiklikler, zaman içerisinde yasal zemine oturtulmaya çalışılmış ve bu amaçla çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

Yapılan hukuki düzenlemeler sayesinde bir yandan toplumun sağlık ihtiyaçlarına cevap verilmesinde sağlık örgütlerine gerekli esneklik ve aksiyon alma kabiliyeti sağlanmış, diğer yandan örgüt içi ilişkiler ağına kurumsallık kazandırılmıştır.

Ülkemizde de tıpta uzmanlığa dair farklı dönemlerde yapılmış birçok hukuki düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemelerden biri olan Tıpta Uzmanlık Tüzüğü;

tıpta uzmanlık dalları, uzmanlık yapabilmek için gerekli şartlar, alınacak eğitimin usul ve esaslarına dair kapsamlı bir kılavuz olma niteliği taşımaktadır (7).

2.1.2. Tıpta Uzmanlık Eğitimi

Tıpta uzmanlık eğitimi, ilgili uzmanlık dalında sahip olunması gereken teorik ve pratik öğretilerin tıpta uzmanlık öğrencilerine aktarılmasının amaçlandığı öğretim sürecidir. Bu süreçte kendisine kazandırılan bilgi ve anlayışla tıpta uzmanlık öğrencisinin, meslek hayatının ileriki dönemlerinde topluma kaliteli sağlık hizmeti sunması beklenmektedir.

Sağlık hizmetlerinin topluma sunumunda sürekliliği temin etmek için uzmanlık alanının gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip yeni hekimlerin yetişmesini sağlamanın, tıpta uzmanlık eğitimi verilmesindeki temel amaç olduğu söylenebilir (8).

Ülkemizde, lisans eğitimi tamamlandıktan sonra, girilen tıpta uzmanlık eğitimi giriş sınavında (TUS) başarılı olmakla ve yabancı dil yeterliliğini sağlamakla başlanabilen Tıpta uzmanlık eğitimi; aşırı bilgi yükü ve akademik sorumluluğu olan, nöbetli çalışma sistemine sahip, sınavlarla denetlenen, diğer hekimlerle, yardımcı sağlık personeliyle, hasta ve hasta yakınlarıyla primer etkileşim içerisinde olunan, fiziksel ve ruhsal iyilik hali gerektiren bir süreçtir. Eğitim süresi uzmanlık dallarına göre değişmekle beraber 3 ila 6 yıldır. Eğitim, üniversite hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastanelerinde verilmektedir. Bu eğitimler teorik bilgi ve pratik uygulamaların yanı sıra aktif çalışmayı da içermektedir. Tıpta uzmanlık öğrencileri poliklinik, yataklı servis, yoğun bakım, acil gibi birçok alanda aktif hasta da bakmakta, tedavi, tıbbi bakım gibi sağlık hizmetleri sunmaktadır. Tıpta uzmanlık eğitimi, öncesinde ve eğitim esnasında yoğun emek gerektiren bir süreçtir.

Süresi 3 ila 6 yıl arasında değişen tıpta uzmanlık eğitimi esnasında uzmanlık öğrencisi ‘‘asistan hekim’’ olarak adlandırılır. Asistan hekimler bir taraftan usta-çırak ilişkisi içerisinde oldukları eğiticilerinden uzmanlık alanlarının gerektirdiği bilgi ve becerileri öğrenmeye çalışırken öteki taraftan sağlık hizmeti sunumunda üzerlerine düşen işleri yetiştirmeye çalışırlar. Birbirini takip eden bu öğrenme ve uygulama süreçleri ile asistan hekimler özellikle kendilerine rol model olarak belirlemiş oldukları eğiticilerden edindikleri bilgi, beceri ve yaklaşım tarzları ile kendi mesleki anlayışlarını oluşturmaktadırlar (9).

2.1.3. Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Karşılaştığı Sorunlar

Tıpta uzmanlık öğrencileri, eğitim sürecinin getirmiş olduğu sorumluluklar ve kişisel yaşamlarının gerekliliklerini belli bir denge içerisinde yönetmeyi öğrenmelidir. Asistan hekimlerin, eğitimleri esnasında kendi uzmanlık branşları ile alakalı temel öğrenim hedeflerini yerine getirme, sürekli olarak yeni şeyler öğrenerek bilgilerini güncel tutma, kendilerinden kıdemsiz asistanlara mesleki gereklilikleri öğretme gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Yine eğitimlerinin bir parçası olarak kendilerinden klinikteki hastaların tıbbi bakım ve tedavi sorumluluğunu üstlenmeleri, mesleki uygulama becerilerini geliştirmeleri beklenmektedir. Zaman zaman mesleki hiyerarşide kendilerinden kıdemli olan asistan, uzman veya öğretim görevlilerinin taleplerini de yerine getirmeleri gerekebilmektedir. Tüm bu görev ve sorumlulukların yanında asistan hekimler ekonomik zorluklarla baş etmek; aile ve kişisel hayatlarına gerekli ehemmiyeti vermek zorundadırlar (10).

Asistan hekimlerden aldıkları eğitim süresince kendilerinden beklenen, branşlarına dair teorik bilgi ve becerileri öğrenme ile klinikte sağlık hizmeti verme görevleri hem birbirini destekler hem birbirleri ile yarışır özelliktedir. Pratik uygulamalarla desteklenen teorik bilgi kalıcı hale gelip hekimlerin hastaya yaklaşım tarzlarını oluşturmalarına yardımcı olmaktadır; ancak öte yandan klinikte çalışma süresi arttıkça öğrenmeye ayrılan vakit azalmaktadır. Akademik statü olarak en altta yer alan asistan hekimlerin, devam eden öğrenme süreçlerinden ötürü bağımlı oldukları kıdemlileri tarafından, klinikteki iş yükünü azaltmak için uygunsuz çalıştırılabilecekleri unutulmamalıdır. Bu açıdan asistan hekimler öğrenme-hizmet verme dengesini suistimale fırsat vermeyecek şekilde kurmak zorundadırlar (11).

Asistan hekimlerin, sağlık hizmeti sunarken klinik iş yüklerini arttıran faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz (12):

- Çalışma alanlarının fiziki koşullarının yetersizliği,
- Hekim dışı personelin ihtiyaca cevap veremeyecek sayıda olması,
- Sağlık hizmeti sunulan hasta sayısının standartların çok üstünde olması,
- İyi işleyen bir sevk zincirinin olmamasından ötürü birinci basamak hastalarının eğitim ve araştırma hastanelerine gereksiz başvurması,

- Hasta ve hasta yakınları ile anlaşmanın güç olması
- Fazla sayıda nöbet tutulması.

Asistan hekimlerin yarıya yakını mesleki anlamda tam tatmin olmadıklarını ve çalışma alanlarında zaman zaman diğer hekimler tarafından rencide edici ve incitici kötü muamele gördüklerini ifade etmektedir. Tıpta uzmanlık eğitimi başlangıcından bitimine kadar geçen sürede, karşılaştıkları güçlük ve problemlerden ötürü sigara kullanmaya başladığını ifade eden asistan hekimlerin oranı 1/7, psikolojik-psikiyatrik destek almaya başladığını ifade eden asistan hekimlerin oranı 1/5'tir (13).

Sağlık kurum ve kuruluşlarında psikolojik olarak olumsuz etkilenmeye ve tükenmişliğe yol açabilecek durumlar, şu şekilde özetlenebilir (14):

- Çalışılan sağlık kurumunda tıbbi imkânların çok kısıtlı olması
- Sağlık hizmeti verilen kişi sayısının fazla olmasından ötürü yoğun iş temposuna sahip olma
- Maaşların yeterli olmaması
- İşlerin yürütülmesinde gereksiz kural ve işlemlerin fazlalığı
- Akademik ilerlemede ve terfilerde liyakatin önemsenmemesi
- Çalışma koşullarının yoğunluğundan ötürü kişisel yaşamın gerekliliklerinin ve ailenin ihmal edilmesi
- Mesleki yetersizlik hissi
- Ekonomik güçleri, konumları, siyasi pozisyonları sebebi ile bazı hastalara ayırım yapılması
- Yöneticilerle olan kişisel yakınlıktan ötürü ayrımcılık yapılması.

2.2. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK

2.2.1. Örgüt Tanımı

Ortak amaçlar etrafında bir araya gelmiş insan topluluğunun, hedeflerine ulaşmak için kendi öz kaynaklarını ve yardımcı araçları kullandığı, organizasyon yapısını amaçlarına hizmet edecek şekilde belirledikleri yapıya örgüt denmektedir (15).

Örgütlerde, birbirinden farklı niteliklere ve uğraş alanlarına sahip birçok insanın bir araya gelerek ortak hedef doğrultusunda maksimum örgütsel performans ortaya koymak için tek bir fertmiş gibi müşterek hareket etmesi söz konusudur (16).

İnsanların, yalnız başına bütün gereksinimlerini karşılayamayacakları fikrinden hareketle, toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilmek için kurulmuş olan örgütler; üyeleri tarafından bir ittifak olarak görülmektedir (17).

Örgütlerin mevcudiyetlerini sorunsuz bir şekilde devam ettirebilmesi; düşüncelerin özgür bir şekilde ifade edilebildiği, çalışanların kendilerini değerli hissettikleri, hak ve hukukun muhafaza edildiği demokratik örgüt ortamında, örgüt bünyesinde bulunan bireylerin ortak amaçları benimsemeleri ve bu amaçlara ulaşmak için istekli olmaları ile mümkündür (18).

Örgütlerdeki ilişki ağının sağlıklı şekilde sürdürülmesi ve üyelerin güvende hissederek çalışması; örgütsel ilişkilerin uygunsuz davranış biçimleri ile zedelenmemesi ile mümkün olabilmektedir (19).

2.2.2. İletişim, Ses Ve Sessizlik

İletilmek istenen fikir, bilgi veya hissiyatın tercih edilen herhangi bir yolla karşı tarafa aktarılmasına iletişim denmektedir (20).

İletişim denildiğinde ilk olarak kişilerin karşılıklı şekilde konuşması akla geldiğinden ses, iletişimin en temel ögesi olarak görülmektedir; ancak sessizlikle, sesle olduğu kadar etkili iletişim kurulabilmektedir.

Dışardan ilk bakıldığında iletişime kapalı olma halini düşündüren sessizlik, aslında kişilerin günlük hayatlarında ve çalışma ortamlarında muhataplarına karşı ‘‘sessiz kalarak’’ istedikleri mesajları verebildikleri etkili bir iletişim şeklidir (21).

Sessizliğin seslilik ile karşıt kavramlar olmadığı, birbirlerinin karşısında değil bilakis yanında konumlandığı, bazı durumlarda birbirlerinin etkinliklerini arttırdıkları söylenebilir (22).

Konuşma ile mukayese edildiğinde, nedensel bağlamda daha müphem ve daha kompleks zemine sahip olmasından ötürü sessizlik tutumunun anlaşılmasının ve doğru yorumlanmasının daha güç olduğu söylenebilir (23).

Jensen'e göre sessizliğin, birbirine zıt durumları ifade eden beş fonksiyonu bulunmaktadır (24):

- Sessizlik kişileri bir araya getirebilir veya birbirlerinden uzaklaştırabilir.
- Sessizlik ilişkilere zarar verebilir veya ilişkileri düzeltebilir.
- Sessizlik bir durum hakkında bilgi verebilir veya bilgiyi gizleyebilir.
- Sessizlik konu ile alakalı derin düşünülüyor olunmasını veya konu ile alakalı hiçbir fikrin olmamasını ifade edebilir.
- Sessizlik bir durumu onaylamak veya bir duruma karşı olmak anlamına gelebilir.

2.2.3. Örgütsel Sessizlik Tanımı

Çalışanların, işleri ve kurumları ile alakalı konularda iyileştirme ve geliştirmeye yönelik bilgi ve görüşlerini bilerek ve isteyerek kendinde saklı tutması, örgütsel sessizlik olarak ifade edilmektedir (25).

Konu ile ilgili önemli çalışmaları olan Tangirala ve Ramanujam çalışan sessizliğinde iş ve örgüt ile alakalı konularda bilgi, düşünce ve endişelerin kasıtlı bir şekilde esirgendiğine dikkat çekmekte, sessizliğin bilinçli bir tercih olduğunu öne sürmektedirler (26).

Örgütsel sessizlik olgusuna açıklama getirirken konuyu bireysel bağlamda değerlendiren Pinder ve Harlos sessizliği; örgütleri içerisinde vazifelerini yerine getirirken bireylerin, örgütsel meselelere dair duygusal, bilişsel ve davranışsal değerlendirmelerini; verecekleri kararlar ile örgütlerinde değişim ve iyileştirme yapabilme gücü bulunan kişilere (örgüt yöneticileri/karar vericiler) aktarmaması, kasıtlı olarak kendilerinde tutması olarak ifade etmiştir (27).

Morrisson ve Milliken ise sessizliği, örgüt üyelerinin kurum içerisindeki mevcut ve olası sorunlara dair görüş ve endişelerini amirlerinden olumsuz dönüş alacakları korkusu veya görüşlerinin dikkate alınmayacağı düşüncesiyle kolektif olarak gizlemeleri şeklinde açıklayarak konuyu birey odaklı değil kolektif perspektifle değerlendirmiş, çalışanların birbirini etkileyerek örgütte oluşturdukları sessizlik iklimine vurgu yapmıştır (25).

2.2.4. Örgütsel Sessizlik Sebepleri

Çalışanlar, bir sorunu açıkça ifade etmekten ötürü karşılaşacakları olumsuz durumlar, daha önce yaşanmış benzer vakalarda kötü deneyimler, düşük kıdeme sahip olma ve tecrübe eksikliği gibi sebeplerden ötürü örgütsel problemlerle ilgili görüşlerini paylaşmaktan imtina etmektedirler (28).

Örgütleri ile alakalı bir konuda konuşma veya sessiz kalma tercihini yaparken, çalışanlar, yöneticilerin tutumunu ve geçmiş tecrübelerini de göz önünde bulundurarak, konuşma ile sağlayacakları fayda ve görecekları muhtemel zararları hesapladıkları bir değerlendirme yaparlar (29).

Çalışanlar yaptıkları değerlendirme sonucunda, açıkça konuşmanın ve düşüncelerini ifade etmenin mantıklı bir hareket olmadığı, kendileri için dezavantaja sebep olacağı yahut ilişkilerinin olumsuz etkileneceği kanaatine varırlar ise sessiz kalma yoluna gitmektedirler (30).

Örgütsel hiyerarşi, çalışanların yöneticileri ile problemleri açıkça konuşmasını, uygulamalara muhalefet etmesini doğası gereği kısıtlamaktadır. Kademeli örgütsel yapıya sahip kurumlarda iletişim genellikle tek taraflı akmakta olduğundan, alt kademelerin önerileri, istekleri, şikâyetleri yönetim kademesine kadar ulaşmamaktadır. Çalışanlar, karşılaştıkları etik dışı durumlar, yönetimle alakalı problemler, örgüt işleyişindeki aksaklıklar, kötü çalışma koşulları ile alakalı şikâyetlerini; bireysel ve örgütsel performansı arttırmaya dair fikirlerini, tavsiyelerini yöneticilerine aktaramamaktadır. Yöneticileri ile bir şekilde doğrudan konuşma imkânı bulmuş çalışanlar da sorunları açıkça ifade etmenin kendilerine vereceği olası zararlardan ötürü güvende hissetmediğinden içeriği yumuşatılmış veya örtülü şekilde bilgi aktarımı yapabilmektedirler. Bilgilerin yöneticilere traşlanarak, filtrelenerek verilmesinin sorunları çözmeye yönelik efektif karar alınmasını engelleyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (31).

Örgüt üyelerinin; yöneticilerinin duymaktan hoşnut olmayacağı meselelerde, cezalandırılma endişelerinden ötürü sorunlarını ifade etmekten kaçınarak sessiz kalmayı tercih ettikleri öne sürülmektedir (25).

2.2.5. Örgütsel Sessizlik Alt Boyutları

Konu ile alakalı literatüre önemli katkıları olan Pinder ve Harlos, örgütsel sessizliği adalet bağlamında değerlendirmiş, kabullenici sessizlik ve pasif sessizlik şeklinde iki tür sessizlik olduğunu öne sürmüştür (27). Daha sonraki yıllarda, Dyne ve ark, çalışanların örgütlerinin yararına sessiz kalmayı tercih edebileceklerini belirtmiştir (32). Son olarak Knoll ve Dick çalışmalarında fırsatçı sessizlik kavramına yer vermiş, örgütsel sessizliği dört alt boyutla açıklamıştır (33).

Kabullenici sessizlik; örgütlerindeki mevcut sorunlara, tartışılan konulara ilişkin, çalışanların durumu değiştirme girişiminde bulunmayarak olayların sonuçlarına bir kabullenme hali ile rıza göstermesi, herhangi bir inisiyatif almayarak dışardan izliyormuşçasına sessiz kalmasını ifade etmektedir (27).

Bu sessizlik türünde, çalışanların, bir şeylerin değişeceğine dair inançlarını ve umutlarını yitirdikleri, örgütsel konularda konuşmaya isteksiz oldukları, mevcut durumu değiştirmeye yönelik herhangi bir girişimde bulunmadıkları gözlenmektedir (33).

Çalışan itaati, içinde buldukları duruma dair normallik algısına sahip çalışanların, alternatiflere dair farkındalığının kısıtlı olmasını ve mevcut koşulları itiraz etmeksizin kabul etmesini ifade etmekte olup kabullenici sessizlik için sebep olarak görülmektedir (27).

Pasif Sessizlik, çalışanların, açıkça konuşmanın yöneticileri tarafından olumsuz karşılanacağı endişesinden ötürü, muhtemel negatif sonuçlarından kaçınmak amacıyla örgütsel problemlere ve çözümlerine ilişkin fikirlerini, alternatiflere dair mevcut görüşlerini gizlemesi olarak tanımlanmaktadır (33).

Örgüt Yararına Sessizlik, çalışanların bireysel bir çıkar gözetmeden, maddi ve manevi bir beklenti içerisinde olmadan altruistik bir yaklaşımla örgütlerinin ve diğer kişilerin yararına olacak şekilde örgüt ve işle alakalı bilgi ve düşüncelerini bilinçli bir şekilde saklı tutması olarak tanımlanmaktadır (33).

Bu sessizlik türünde, örgüte ve diğer çalışanlara yarar sağlama arzusuyla, çalışanlar arasında fedakârlık temelli bir ortak anlayış geliştirilmekte, örgüt ve çalışanlar için en doğru tutumun sessiz kalmak olduğu hususunda mutabık kalınmakta, konuşmakla elde edilecek neticeler ikinci plana atılarak bilinçli olarak sessiz kalma yoluna gidilmektedir (32).

Fırsatçı Sessizlik, örgüt üyelerinin, işleri ile ilgili düşünce veya görüşlerini, kişisel çıkarlarını gözeterek gizlemesini, diğer örgüt üyelerine zarar verme pahasına kendi menfaatlerini ön planda tutarak bilgilerini maksatlı olarak saklamasını ifade etmektedir (33).

Bu sessizlik türünde kişilerin, uyanıklık yaparak bireysel menfaat arayışı içinde oldukları görülmekte; kişilerin amaçlarına ulaşmak için sahip oldukları bilgileri gizleyebilecekleri, diğer kişileri yanıltmak veya kafa karışıklığı yaratmak amacıyla bilgileri değiştirebilecekleri veya eksik aktararak dezenformasyon yapabilecekleri ifade edilmektedir (34).

Çalışanların, örgütsel pozisyonlarını ve sahip oldukları gücü muhafaza etmek istediklerinde veya örgüt içerisindeki ek görevlerden kaçınmak istediklerinde sahip oldukları bilgileri gizlemenin kendilerine yarar sağlayabileceği ifade edilmektedir (35).

2.2.6. Örgütsel Sessizlik Sonuçları

Bir örgütte, çalışanların sessiz kalmasının örgüt üyeleri ve çalıştıkları kurum üzerinde olumsuz birtakım yansımaları olabilmektedir. Çalışanların, düşüncelerini bilinçli bir şekilde gizlemesi, örgütsel sorunlara dair söylemek istediklerini süzerek veya değiştirerek aktarması, örgütsel meselelere kayıtsız kalması, bilgi ve tecrübelerini paylaşmaktan imtina etmesi sonucunda yöneticilerin doğru ve etkili kararlar alarak çalışan verimliliği arttırması veya örgütsel ilerlemeyi sağlaması güçleşmektedir (25).

Örgüt üyelerinin, kurumlarındaki sorunlara dair endişelerini bilinçli olarak gizlemesinin, örgütlerindeki öğrenmeyi ve ilerlemeyi engelleyebileceği öne sürülmektedir (36). Bunun ayrıca örgütsel kötüleşmenin tespit edilmesini zorlaştırdığı, gerekli aksiyonların alınarak durumun düzeltilmesini de önlediği ifade edilmektedir (37).

Farklı bakış açılarının önemsenmediği, meselelere ilişkin görüş ve önerilerin ifade edilmesinin teşvik edilmediği örgütlerde çalışanların örgütsel süreçlerde etkin rol almaktan kaçınarak sessiz kalması halinde, örgütsel sorunların geç fark edilip, zamanla sorunların çözülmesinin daha da güçleşeceği; yöneticiler tarafından önemsenmeyeceği ön kabulü ile yaratıcı fikirlerin paylaşılmaması sonucu birçok fırsatın kaçırılacağı, örgüt performansının ve üretkenliğinin olumsuz etkileneceği

ifade edilmektedir. Günümüz dünyasının zorlu rekabet koşullarında varlığını sürdürmeye çalışan örgütlerin, özellikle örgüt açısından ehemmiyeti yüksek meselelerde, sorunların teşhisinde ve çözümünde yetersiz kaldıkları hususları çalışanlarının desteği ile telafi etmesi sayesinde muhtemel olumsuz durumların giderilmesi mümkün olmaktadır (38).

Bir örgütün ayakta kalması ve gelişebilmesi, bünyesindeki çalışanların bilgi, fikir ve tecrübelerini paylaşmaları açısından teşvik edilerek örgütsel süreçlere katılımlarının sağlanması ile mümkündür. Örgütsel konuların ve sorunların konuşulmasının hoş karşılanmadığı örgüt ortamına ve/veya çözümler konusunda inisiyatif almaktan imtina ederek pasif bir anlayışı benimseyen çalışanlara sahip örgütlerde ortaya çıkabilecek muhtemel sorunlar şu şekilde sıralanabilir (21):

- Örgüt içerisinde yetersiz etkileşim sonucu üyelerin birbirleri ile yabancılaşması,
- Örgüt mensuplarının, çalışma ortamlarındaki sosyal birlikteliklerden uzaklaşarak bireysel bir sessizlik halini benimsemeleri neticesinde örgütten kendilerini ayıştırmaları,
- Sorunların konuşulması hususunda bireysel bir tercih olan sessizlik halinin çalışanlar arasında yaygınlaşarak örgütsel bir anlayışa, bir iklime dönüşmesi,
- Çalışanlarda örgütsel performansın, mesleki doyumun ve örgütsel bağlılığın azalması,
- Çalışanların motivasyonlarının, yaptıkları işe olan ilgilerinin ve örgüte duydukları güvenin azalması, stres düzeylerinin artması,
- Değişimin hızlı yaşandığı günümüz dünyasında güncel yaklaşımların benimsenmesi hususunda örgütsel esnekliğin sağlanamaması,
- Orijinal fikirlere ve üretken yapıya sahip çalışanların sığ bir çerçeveye hapsedilmesi.

Sessizlik iklimi hâkim olan kurumlarda; arzu edilmeyen birtakım davranışların görülmesi, işe devamsızlık yapılması ve/veya işten ayrılmaların olması, sessizliğin çalışanlar üzerinde yarattığı memnuniyetsizliğin yansımasıdır. Sessizliğin, bazı çalışanlarda başta psikolojik sorunlar olmak üzere birtakım sağlık sorunlarına neden olduğu bildirilmiştir. Çalışanların, yaşadıkları sorunlara çözüm

mahiyetinde kullandıkları ilaçların ve alkolün durumu daha da kötüleştirdiği ifade edilmektedir (39).

Çalışan sessizliğinin bazı durumlarda örgüt için faydalı olabileceğini ifade eden çalışmalar mevcuttur. Bazı mesleki, ticari, kişisel, özel bilgiler örgütler için sır niteliği taşıyabilmektedir. Bu niteliğe sahip gizli bilgilerin saklanması açısından sessizlik tutumu değerlidir. Bazen de sessizliğin bir sonucu olarak, örgüt içerisinde kalabalık-işlevsiz bilgilerin dolaşımının azalması, yöneticilerin daha berrak bakış açısı ile etkili kararlar alabilmesini mümkün kılmaktadır (32).

2.3. ÖRGÜTSEL MUHALEFET

2.3.1. Örgütsel Muhalefet Tanımı

Örgüt mensuplarının, bünyesinde çalıştıkları örgütün mevcut yönetim anlayışı ile bağdaşmayan düşüncelerini ve farklı görüşlerini ifade etmesi örgütsel muhalefet olarak tanımlanmaktadır (40).

Çalışanlar ekseriyetle, yöneticiler tarafından benimsenen ilkelere dair hoşnutsuzluklarından ötürü, alternatif anlayışların örgüt işleyişi için daha iyi olduğu inancıyla, itiraz ettikleri hususları dile getirmektedirler (40).

Çalışanların, aykırı düşüncelerini ifade etmesinin yanında, mevcut yönetimin benimsediği ilkeleri ve ortaya koyduğu inisiyatifini değiştirmeye yönelik tüm girişimler de örgütsel muhalefet kapsamında değerlendirilmektedir (41).

Muhalefet, kapsam bakımından geniş, basamaklı bir süreci ifade etmekte olup örgütsel kötüleşmeye dair farkındalığın oluşması, yönetim anlayışı ile fikri ayrışma, örgüte dair sorumluluk duyma ve inisiyatif alma aşamalarını ihtiva etmektedir (42).

Örgütsel problemlere sorumluluk duygusu ile yapılan muhalefet, yönetim tarafından ortaya konan inisiyatifin her koşulda eleştirilmesinden ziyade farklı bakış açıları ile problemlerin çözümüne katkı sunulmasını amaçlayan olumlu ve yapıcı bir yaklaşımı ifade etmektedir (43).

Üyelerin farklı görüşlerini, fikir ve eleştirilerini ifade ederek örgütlerinin yönetim süreçlerine katılması, alınan kararlarda farklı anlayışların temsil edilmesine olanak sağladığından örgüt içi demokrasinin güçlenmesine katkı sunmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların karar alım sürecinde görüş ve önerilerini, muhalif düşüncelerini yönetim sürecine aktarabilmesi alınan kararların

hem kapsam ve içeriğini zenginleştirmekte hem de daha kolay benimsenerek uygulamaya konmasını sağlamaktadır. Bu bakımdan örgüt içerisinde yapılan muhalefetin, pratikte sağladığı yararların yanı sıra demokrasinin tamamlayıcı ögesi olduğu ifade edilebilir (44).

2.3.2. Örgütsel Muhalefetin Sebepleri

Örgütsel ilişkiler bağlamında zaman zaman kendileri açısından “kabul edilemez” gördükleri davranışlara tanık olan veya maruz kalan örgüt üyeleri; uygunsuz, etik dışı ya da yasalara aykırı olduğunu düşündükleri ve örgütsel bağlılıklarını azaltan bu durumlar karşısında değişim arzusu ile karşıt inisiyatif alabilmektedirler (45).

Örgüt yöneticileri tarafından, üyelere yönelik gerçekleştirilen nezaketsiz, baskıcı veya hukuka aykırı davranışlar, örgütsel muhalefet sebebi olabilmektedir (46).

Özdemir (2010) de örgüt içerisinde muhalefetin ortaya çıkmasına, yöneticilerin çalışanlara yönelik uygunsuz davranış biçimlerini ve negatif tutumunu sebep göstermiş; bu olumsuz halleri yıldırma, gözdağı verme, baskı kurma yoluyla silikleştirme, örgütsel süreçlerden izole etme, haysiyete ve saygınlığa zarar verme, kişisel yakınlığa bağlı olarak birilerini kayırma şeklinde örneklendirmiştir (47).

Yıldırma; örgütün basamaklı organizasyon yapısı içerisinde örgüt üyelerinin kendi kademelerinden, alt veya üst kademelerden başka bir örgüt üyesine karşı belli bir düzen içerisinde ve maksatlı olarak eziyet etme, gözdağı verme, küçümseme ve zorbalık davranışında bulunulmasını ifade etmekte olup örgüt içerisinde muhalefet etme sebeplerinden biri olarak görülmektedir (48).

Örgütler, toplumsal ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla kurulmuş organizasyonlar olduğundan, söz konusu ihtiyaçların karşılanması ve topluma hizmetin sunulabilmesi için örgüt mensupları arasında işbölümü yapılmasına, görev ve sorumlulukların dağıtılmasına gereksinim duyulmaktadır. Organizasyon yapısının ve işleyişinin düzenlenmesi, görev ve sorumlulukların paylaşılması veya örgütsel süreçlere dair kararların alınması esnasında bireysel beklentilerin karşılanamaması sonucu çatışma söz konusu olmaktadır.

Hegstrom(1990) muhalefetin kişisel sebeplerden kaynaklandığını öne sürmüştü; örgütsel muhalefetin, kişisel değerler ve ihtiyaçlar ile örgüt çıkarlarının

uyuşmadığı durumlarda, haklarından yoksun bırakılan çalışanların bireysel çabası olduğunu ifade etmiştir (49).

2.3.3. Örgütsel Muhalefetin Boyutları

Örgütsel süreçlere ilişkin muhalif görüşlerin paylaşılma şekline göre örgütsel muhalefet alt boyutlara ayrılmıştır. Kassing (1998), uygulanma biçimine göre örgütsel muhalefeti; dikey muhalefet(açık muhalefet), yatay muhalefet (örtük muhalefet, gizli muhalefet) ve dışa aktarılmış muhalefet(dışsal muhalefet, dolaylı muhalefet) olarak üçe ayırmaktadır (42).

Dikey (yukarı doğru, açık) muhalefet; örgüt mensuplarının, muhalif görüşlerini, aykırı düşüncelerini ve anlaşmazlık yaşadıkları hususları örgüt içerisinde bir şeyleri değiştirme gücü bulunan, kendisine iletilen sorunlarla alakalı inisiyatif alabilecek kişilere (amir, yönetici, yetkili) yapıcı bir şekilde beyan etmeleridir (42).

Çalışanlar, karşıt görüşlerini doğrudan paylaşmakla örgütlerindeki mevcut sorunları daha hızlı ve etkin şekilde çözüme kavuşturacakları düşüncesinden hareketle dikey muhalefet biçimini tercih etmektedirler (40).

Yatay muhalefet (örtük muhalefet, gizli muhalefet); örgüt mensuplarının mevcut sorunlara ilişkin görüşlerini, memnuniyetsizliğini ve muhalif düşüncelerini, örgüt yöneticileri yerine sorunları çözme gücü olmayan kişilere veya kendileri gibi bu durumdan etkilenen diğer kişilere, daha saldırgan konuşma içeriği ile aktarmasıdır (40).

Bu muhalefet biçiminde, çalışanların, cezalandırılma korkusu, olumsuz cevap alma veya utanılacak bir duruma düşme endişesi ile muhalif görüşlerini yöneticilerine ifade etmekten kaçındıkları, onun yerine benzer pozisyondaki kişiler ile paylaştıkları görülmektedir (41).

Sorunların çözümünde etkin rolü olmasa bile çalışanların sakinleşmesine yardımcı olduğu ve aralarındaki etkileşimi arttırarak gerekli hallerde birlik olabilmelerine katkı sunduğu için yatay muhalefet değerli görülmektedir (50).

Dışa aktarılmış muhalefet (dolaylı muhalefet, dışsal muhalefet); çalışanların, örgütlerinde benimsenen ilkelere dair muhalif görüşlerini veya yürütülen faaliyetlere dair hoşnutsuzluğunu örgütleri ile organik bağı olmayan kişilere (aile, arkadaş, yabancılar) ifade etmeleridir (51).

Bu muhalefet şeklini tercih etmekte örgüt üyesinin maksadı, muhalif görüşlerini örgütle bağı olan kişilerden saklayarak, düşüncelerinden ötürü kendisine düşmanca bir tavır alınması ya da zarar göreceği bir karşılık verilmesi ihtimalinden kaçınmaktır (52).

2.3.4. Örgütsel Muhalefetin Sonuçları

Örgütsel konulara ilişkin karar alım sürecinde muhalif görüşlerin ve farklı düşüncelerinin serbest bir şekilde ifade edilmesinin, örgüt menfaatine çıktılar sağlayabileceği ifade edilmektedir (53).

Dooley ve Fryxell (1999) örgüt içerisinde kritik kararların alınmasında rolü olan, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların muhalif düşüncelerini ifade etmesinin alınacak kararların kalitesini arttıracaklarını ifade etmiştir (54).

Kassing 2002 de örgüt mensuplarının muhalif görüşlerini dile getirmesinin; örgütsel demokrasinin olgunlaşmasına ve örgüt içerisindeki mevcut sorunların tespit edilmesine katkı sunacağını öne sürmektedir (55).

Redding 1985, örgüt içerisinde açık muhalefet yapılmasının ve üyelerin düşüncelerini doğrudan ifade edebilmesinin örgüt yapısının sağlıklı olduğuna işaret ettiğini öne sürmektedir (56).

Graham örgüt içerisinde muhalif davranışlar sergileyen çalışanlara, yöneticilerinin üç farklı şekilde cevap verebileceğini öne sürmektedir (46):

Örgüt içerisinde demokrasinin güçlü ve yerleşik olduğu örgütlerde, örgüt mensuplarının muhalif görüşlerinin, farklı düşüncelerinin yöneticiler tarafından dikkate alındığı ve örgütsel muhalefet davranışlarının desteklendiği görülmektedir.

Yöneticilerinin, örgüt mensuplarının muhalif davranışlarına ya da aykırı fikirlerine kayıtsız kaldığı, bu tutumlarından ötürü çalışanlara yönelik olumlu ya da olumsuz herhangi bir yaptırımında bulunmadığı örgütler de mevcuttur.

Bunun yanında yöneticiler tarafından muhalefetin hoş karşılanmadığı örgütlerde, muhalif görüş ve tutumlarından ötürü örgüt üyelerine gözdağı verildiği, üyelerin çeşitli şekillerde cezalandırıldığı veya iş yüklerinin bilinçli şekilde artırıldığı gözlemlenmektedir.

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu tez çalışması tanımlayıcı kesitsel tipte olup 01.02.2023 ile 31.03.2023 tarihleri arasında, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 245 tıpta uzmanlık öğrencisi ile gerçekleştirildi.

Çalışma için, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 12.01.2023 tarihli ve 2359 sayılı onayı alındı. Çalışma Helsinki bildirgesine uygun olarak yürütüldü. Araştırmaya katılan tüm katılımcılara araştırmanın amacı, yöntemi ve hedefleri konusunda bilgi verildi ve yazılı onamları alındı.

Araştırmanın evrenini Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 634 tıpta uzmanlık öğrencisi oluşturmaktaydı. Epi-İnfo istatistik programı ile yapılan hesaplamada %80 güç, %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile örneklem büyüklüğü 239 kişi olarak hesaplandı.

Araştırmaya dâhil edilme kriterleri;

- Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde tıpta uzmanlık öğrencisi olmak
- Araştırmadan dışlanma kriterleri;
- Araştırmaya katılmayı reddetmek
 - Araştırmaya dâhil olmaktan vazgeçmek olarak belirlendi.

Araştırmada kullanılan veri toplama formunda, 34 sorudan oluşan sosyo-demografik özellikler, özgeçmiş ve yaşam tarzına dair sorular, çalışma koşullarına, aile ve sosyal yaşantıya dair sorular bulunmaktaydı. Formun devamında çalışmaya alınan bireylere Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği soruları yöneltildi ve katılımcıların çalışmada kullanılan ölçeklerden aldıkları puanlarla ilgili tanımlayıcı istatistikler yapıldı.

Veri toplama formunun A bölümünde, yaş, cinsiyet, medeni durum, aile tipi, çocuk ve/veya bakmakla yükümlü kişi varlığı, gelir durumu soruları bulunmaktaydı. Medeni durumu değerlendirmede, evli olanlar ile evli olmayanlar (bekar, boşanmış/ayrı, eşi vefat etmiş) iki ayrı grup olarak değerlendirildi. Katılımcıların kiminle yaşadığı değerlendirildiğinde; yalnız yaşayanlar ve yalnız yaşamayanlar (çekirdek aile, geniş aile, bakmakla yükümlü kişi varlığı) olarak iki ayrı grup olarak değerlendirildi. Katılımcıların gelir durumu algıları 5 seçenekle (Hiç yeterli değil, Az yeterli, Orta düzeyde yeterli, Yeterli, Gayet yeterli) değerlendirildi.

Veri toplama formunun B bölümünde; özgeçmiş ve yaşam tarzına ait sorular (fiziksel hastalık varlığı, ruhsal hastalık varlığı, sürekli ilaç kullanımı, sigara kullanımı, alkol kullanımı, beslenme ile ilgili değerlendirme, fiziksel aktivite ile ilgili değerlendirme) soruldu. Beslenme ve fiziksel aktivite değerlendirme soruları 5 seçenek(Hiç, biraz, orta derecede, oldukça, çok) üzerinden yapıldı.

Veri toplama formunun C bölümünde ise çalışma koşullarına ait sorular (hangi bölüm asistanı olunduğu, asistanlığın kaçınıcı yılında olunduğu, meslekte kaçınıcı yılda olunduğu, aktif olarak çalışılan alanın neresi olduğu, haftalık çalışma süresi, sorumlu olunan hasta sayısı, çalışılan alanın fiziki koşullarının değerlendirilmesi, çalışılan alandaki hekim ve hekim dışı personel ile ilişkinin değerlendirilmesi, hekimin hasta ve hasta yakınlarıyla ilişkisinin değerlendirilmesi, mesleğin isteyerek seçilip seçilmediği, kişilik yapısının meslek ile uygunluğunun değerlendirilmesi, sendika/dernek üyeliği mevcudiyeti, daha önce disiplin incelemesi/ soruşturması geçirmiş olma durumu, daha önce disiplin cezası almış olma durumu) soruldu. Hekimlerin çalışma alanlarının fiziki koşulları, hekim ve hekim dışı personel ile olan ilişkileri, hasta ve hasta yakınlarıyla olan ilişkileri, kişilik yapısının meslek ile uygunluğunun değerlendirilmesi soruları beşli likert tarzında (1:çok kötü, 5:çok iyi) soruldu.

Veri toplama formunun D bölümünde; aile ve sosyal yaşantıya ait sorular (aile fertleriyle ilişki, sosyal çevreyle ilişki, sosyallik derecesi, hobilere vakit ayırmak, stres düzeyi) beşli likert tarzında (1:hiç, 5:çok) soruldu.

Veri toplama formunun son kısmında katılımcılara, 15 sorudan oluşan Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve 17 sorudan oluşan Örgütsel Muhalefet Ölçeği soruları beşli likert tarzında soruldu ve aralarındaki olası korelasyonlar değerlendirildi.

Anket formumuzda toplam 66 soru olup her bir birey için veri toplama süresi ortalama 10 dakika kadar süre aldı. Anketin anlaşılabilirliğini ve uygulanabilirliğini test etmek için 10 katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde pilot çalışma yapıldı ve öneriler doğrultusunda ankete son şekli verildi.

3.1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

3.1.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ

Veri toplama formunun son kısmında katılımcılara uygulanan iki ölçekten biri olan Örgütsel Sessizlik Ölçeği, 2012 yılında Knoll ve Dick tarafından geliştirilmiş, 2019 yılında Selin Çavuşoğlu ve Sevinç Köse tarafından Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır (33,57). Ölçeğin orijinal halinde 20 soru bulunmakta, 4 faktör değerlendirilmesi yapılmaktadır. Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılırken 2 faktör birleştirilmiş ve ölçekten 5 soru çıkarılmıştır.

Orijinal ölçekte bulunan 1,2,3,4,5,9,11,12,13,19. sorularla Kabullenici ve Pasif Sessizlik, 17,18,20. sorularla Fırsatçı Sessizlik, 6,7. sorularla Örgüt Yararına Sessizlik olmak üzere 3 faktör değerlendirilmektedir. Ölçek maddelerinin iç tutarlığının ölçüsü olan Cronbach α değeri Örgütsel Sessizlik için 0,911; alt boyutlardan Kabullenici ve Pasif Sessizlik için 0,915, Fırsatçı Sessizlik için 0,792, Örgüt Yararına Sessizlik için 0,715 şeklinde hesaplanmıştır (57). Ölçeğin hesaplanan Cronbach α katsayılarına göre güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Ölçek 5'li Likert tarzında hazırlanmış olup, ölçekte hiç katılmıyorum ve tamamen katılıyorum arası ifadeler kullanılmış ve en düşük 1 puan, en yüksek 5 puan aralığında değerlendirilmiştir. Ölçek ekte sunulmuştur.

3.1.2. ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ

Veri toplama formunun son kısmında katılımcılara uygulanan iki ölçekten diğeri olan Örgütsel Muhalefet Ölçeği 1998 yılında Kassing tarafından geliştirilmiş 2018 yılında Türkçeye uyarlaması Ergün ve Çelik tarafından yapılmıştır (42,58).

Ölçeğin orijinal halinde 24 soru bulunmakta, 3 alt boyut değerlendirmesi yapılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması çalışması yapılırken maddeler arası uyumu bozan veya değerlendirme yapılabilmesi için bulunması şart olmayan, aynı durumu ölçen maddeler ölçekten çıkarıldı.

Ölçek 17 madde ve 3 alt boyuttan oluşmakta olup; bunlar Yatay Muhalefet alt boyutu, Dikey Muhalefet alt boyutu ve Dışa aktarılmış muhalefet alt boyutu

şeklindedir. Ölçekte bulunan 1,5,7,9,14,16. sorularla Yatay Muhalefet, 2,6,8,12,17. sorularla Dışa Aktarılmış Muhalefet 3,4,10,11,13,15. sorularla Dikey Muhalefet olmak üzere 3 faktör değerlendirilmektedir.

Ölçek maddelerinin iç tutarlılığının ölçüsü olan Cronbach α Katsayısı, Dikey muhalefet alt boyutu için 0.96; Yatay Muhalefet alt boyutu için 0.96, Dışa aktarılmış muhalefet alt boyutu için 0.97 şeklinde hesaplanmıştır (58).

Ölçek 5'li Likert tarzında hazırlanmış olup, ölçekte hiç katılmıyorum ve tamamen katılıyorum arası ifadeler kullanılmış ve en düşük 1 puan, en yüksek 5 puan aralığında değerlendirilmiştir. Ölçek ekte sunulmuştur

3.2. İSTATİSTİKSEL ANALİZLER

Bu çalışma tanımlayıcı kesitsel bir araştırmadır. Sürekli değişkenler ortalama \pm standart sapma ve en küçük/en büyük şeklinde, kategorik değişkenler ise sayı ve yüzde şeklinde ifade edildi. Elde edilen verileri analiz etmek için SPSS versiyon 24.0 istatistik paket programı kullanıldı. Katılımcılara ait sosyo-demografik özellik verileri, özgeçmiş ve yaşam tarzına ait veriler, çalışma koşullarına ait veriler, aile ve sosyal yaşantı verileri ve katılımcıların çalışmada kullanılan ölçeklerden aldıkları puanlarla ilgili tanımlayıcı istatistikler yapıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren parametrelerin iki grup karşılaştırmalarında Student t Testi, normal dağılım göstermeyen parametrelerin iki grup karşılaştırmalarında ise Mann Whitney U testi kullanıldı. Sayısal verilerin ikiden fazla grup arasındaki karşılaştırmalarda normal dağılım göstermeyenlerde Kruskal Wallis testi kullanıldı. Kategorik veriler Ki-kare testi ile karşılaştırıldı. Sayısal veriler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde Spearman's Korelasyon Analizi kullanıldı. p değeri <0.05 istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

4. BULGULAR

YÖNTEM

Verilerin analizi SPSS 24.0 ile yapılmıştır. Çalışmada ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (59).

Tablo 1. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	n	Çarpıklık	Basıklık
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	245	0,006	-0,449
Fırsatçı Sessizlik	245	0,462	0,396
Örgüt Yararına Sessizlik	245	0,028	-0,628
Örgütsel Sessizlik	245	-0,008	-0,204
Yatay Muhalefet	245	0,568	0,177
Dışa Aktarılmış Muhalefet	245	0,073	-0,025
Dikey Muhalefet	245	0,090	0,201
Örgütsel Muhalefet	245	0,288	0,213

Değerler incelendiğinde her bir puanın basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Puanların normal dağılım göstermesi nedeni ile çalışmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken ANOVA testi k ($k > 2$) gruplu değişkenlerin analizinde kullanılmıştır (60,61,62,63).

BULGULAR

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Dağılımları

	Minimum	Maksimum	X	ss
1. Kaç yaşındasınız?	24	63	30,20	4,57

Araştırmaya katılanların yaşları ortalaması $30,20 \pm 4,57$ 'dir.

Tablo 3. Sosyo-Demografik Veriler

		n	%
2. Cinsiyetiniz nedir?	Kadın	117	47,8
	Erkek	128	52,2
3. Medeni durumunuz nedir?	Bekâr	109	44,5
	Evli	130	53,1
	Boşanmış/Ayrı	6	2,4
4. Çocuğunuz var mı?	Evet	79	32,2
	Hayır	166	67,8
5. Bakmakla yükümlü olduğunuz başka kişi/kişiler var mı?	Evet	60	24,5
	Hayır	185	75,5
6. İçinde bulunduğunuz aile tipi nedir?	Çekirdek aile	187	76,3
	Geniş Aile	16	6,5
	Tek başına yaşıyor	42	17,1
7. Gelir durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?	Hiç yeterli değil	18	7,3
	Az yeterli	47	19,2
	Orta düzeyde yeterli	115	46,9
	Yeterli	53	21,6
	Gayet yeterli	12	4,9

Araştırma grubundakilerin %52,2'si erkek, %53,1'i evli, %32,2'si çocuk sahibidir. Araştırma grubundakilerin %75,5' inin bakmakla yükümlü olduğu başka kişi/kişiler yoktur ve %76,3'ünün aile yapısı çekirdek ailedir. Araştırma grubundakilerin %46,9'u gelirini orta düzeyde yeterli olarak değerlendirirken %19,2'si az yeterli olarak değerlendirmektedir.

Tablo 4. Özgeçmiş ve Yaşam Tarzına Ait Sorular

		n	%
8. Fiziksel bir hastalığınız var mı?	Evet	24	9,8
	Hayır	221	90,2
9. Ruhsal bir hastalığınız var mı?	Evet	23	9,4
	Hayır	222	90,6
10. Sürekli kullandığınız bir ilaç var mı?	Evet	42	17,1
	Hayır	203	82,9
11. Sigara kullanıyor musunuz?	Evet	54	22,0
	Hayır	191	78,0
12. Alkol kullanıyor musunuz?	Evet	78	31,8
	Hayır	167	68,2
13. Sağlıklı beslenmeye ne kadar dikkat edersiniz?	Hiç	16	6,5
	Biraz	73	29,8
	Orta derecede	113	46,1
	Oldukça	40	16,3
	Çok	3	1,2
14. Ne sıklıkla düzenli fiziksel aktivitede bulunursunuz?	Hiç	48	19,6
	Biraz	94	38,4
	Orta derecede	73	29,8
	Oldukça	25	10,2
	Çok	5	2,0

Araştırma grubundakilerin %9,8'inin fiziksel bir hastalığı, %9,4'ünün ruhsal bir hastalığı, %17,1'inin sürekli kullandığı bir ilacı bulunmaktadır. Katılımcıların %22'si sigara ve %31,8'i alkol kullanmaktadır. Araştırma grubundakilerin %46,1'i sağlıklı beslenmeye orta derecede dikkat ettiğini beyan ederken %29,8'i biraz dikkat ettiğini ve %6,5'i hiç dikkat etmediğini beyan etmiştir. Ayrıca kişilerin %38,4'ü biraz fiziksel aktivitede bulunurken %29,8'i orta derecede bulunmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Sorumlu Olduğu /Baktığı Günlük Ortalama Hasta Dağılımları

	Minimum	Maksimum	X	ss
20. Sorumlu olduğunuz /baktığınız günlük ortalama hasta sayısı:	0	500	54,52	58,94

Katılımcıların sorumlu olduğu /baktığı günlük ortalama hasta sayısı 54,52±58,94'tür.

Tablo 6. Çalışma Koşullarına Ait Sorular-1

		n	%
15.Hangi bölüm asistanısınız?	Acil Tıp	32	13,1
	Aile Hekimliği	100	40,8
	Anesteziyoloji ve reanimasyon	9	3,7
	Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	4	1,6
	Dâhiliye	11	4,5
	Genel Cerrahi	9	3,7
	Göz Hastalıkları	6	2,4
	Kadın Hastalıkları ve Doğum	8	3,3
	Kardiyoloji	9	3,7
	Kulak burun boğaz	9	3,7
	Nöroloji	11	4,5
	Ortopedi ve travmatoloji	12	4,9
	Pediyatri	17	6,9
	Radyoloji	8	3,3
16.Asistanlık eğitiminizde kaçınıcı yılınız?	1.yıl	78	31,8
	2.yıl	46	18,8
	3. yıl	74	30,2
	4.yıl	27	11,0
	5.yıl ve üzeri	20	8,2
17.Meslekte kaçınıcı yılınız?	İlk yıl	18	7,3
	2-3 yıl	68	27,8
	4-6yıl	98	40,0
	7-10 yıl	42	17,1
	10 üzeri	19	7,8
18.Şu anda çalışmakta olduğunuz birim nedir?	Poliklinik	95	38,8
	Servis	36	14,7
	Acil	37	15,1
	Yoğun bakım	20	8,2
	Diğer	57	23,3

Araştırma grubundakilerin %40,8'i aile hekimliği bölümünde , %13,1'i acil tıp bölümünde asistan olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların %31,8'i asistanlık eğitiminde 1.yılında %30,2'si 3.yılında, %40,0'ı meslekte 4-6. yılında; %27,8'i 2-

3.yılındadır. Asistan hekimlerin %38,8'i poliklinikte, %15,1'i acil serviste çalışmaktadır.

Tablo 7. Çalışma Koşullarına Ait Sorular -2

		n	%
19.Haftalık çalışma süreniz ortalama ne kadardır?	40 saatten az	37	15,1
	40-50 saat	87	35,5
	50-60 saat	50	20,4
	60 saat ve üzeri	71	29,0
21. Çalıştığınız alanın fiziksel koşullarını (dinlenme olanakları, temizlik, ekipman...) yeterli buluyor musunuz?	Hiç	51	20,8
	Biraz	69	28,2
	Orta derecede	81	33,1
	Oldukça	43	17,6
	Çok	1	0,4
22. Çalıştığınız alanda hekimlerle ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız?	Çok kötü	3	1,2
	Kötü	8	3,3
	Orta	67	27,3
	İyi	142	58,0
	Çok iyi	25	10,2
23. Çalıştığınız alanda hekim dışı personelle ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız?	Çok kötü	1	,4
	Kötü	8	3,3
	Orta	82	33,5
	İyi	136	55,5
	Çok iyi	18	7,3
24.Hasta ve hasta yakınları ile olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız?	Çok kötü	3	1,2
	Kötü	10	4,1
	Orta	101	41,2
	İyi	119	48,6
	Çok iyi	12	4,9

Araştırma grubundakilerin %35,5'inin haftalık çalışma süresi 40-50 saat arasındadır. Asistan hekimlerin %33,1'i çalıştığı alanın fiziksel koşullarını (dinlenme olanakları, temizlik, ekipman vb.) orta düzeyde yeterli bulduğunu, %58,0'i çalıştığı alanda hekimlerle ilişkilerini iyi olarak tanımladığını, %55,5'i çalıştığı alanda hekim dışı personelle ilişkileri iyi olarak tanımladığını ve %48,6'sı hasta ve hasta yakınları ile olan ilişkilerini iyi olarak tanımladığını belirtmiştir.

Tablo 8. Çalışma Koşullarına Ait Sorular -3

		n	%
25.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?	Evet	196	80,0
	Hayır	49	20,0
26.Size göre kişilik yapınızın mesleğinize uygunluk durumu nedir?	Hiç uygun değil	7	2,9
	Uygun değil	33	13,5
	Kararsızım	77	31,4
	Uygun	113	46,1
	Çok uygun	15	6,1
27.Sendika ve/veya dernek üyeliğiniz var mı?	Evet	104	42,4
	Hayır	141	57,6
28.Daha önce disiplin incelemesi/soruşturması geçirdiniz mi?	Evet	37	15,1
	Hayır	208	84,9
29.Daha önce disiplin cezası aldınız mı?	Evet	16	6,5
	Hayır	229	93,5

Araştırmaya katılan asistan hekimlerin %80,0'i mesleğini isteyerek seçtiğini, %46,1'i kişilik yapısının, mesleğine uygun olduğunu düşündüğünü, %42,4'ü sendika ve/veya dernek üyeliği olduğunu, %15,1'i daha önce disiplin incelemesi/soruşturması geçirdiğini ve %6,5'i daha önce disiplin cezası aldığını belirtmiştir.

Tablo 9.Aile ve Sosyal Yaşantı Soruları

		n	%
30.Aile fertleri ile olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız?	Çok kötü	2	,8
	Kötü	4	1,6
	Orta	33	13,5
	İyi	137	55,9
	Çok iyi	69	28,2
31.Sosyal çevrenizle olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız?	Çok kötü	1	,4
	Kötü	4	1,6
	Orta	44	18,0
	İyi	149	60,8
	Çok iyi	47	19,2
32.Ne sıklıkla sosyalleşmek amaçlı dışarı çıkarsınız?	Hiç	5	2,0
	Biraz	66	26,9
	Orta derecede	113	46,1
	Oldukça	51	20,8
	Çok	10	4,1
33. Hobilerinize ne sıklıkla vakit ayırırsınız?	Hiç	25	10,2
	Biraz	88	35,9
	Orta derecede	90	36,7
	Oldukça	36	14,7
	Çok	6	2,4
34. Yaşantınızı ne derece stresli görüyorsunuz?	Hiç	2	,8
	Biraz	19	7,8
	Orta derecede	71	29,0
	Oldukça	99	40,4
	Çok	54	22,0

Araştırma grubundakilerin %55,9'u aile fertleri ile olan ilişkilerini, %60,8'i sosyal çevresi ile olan ilişkilerini iyi olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte asistan hekimlerin %46,1'i sosyalleşmek amaçlı dışarı çıkarma sıklığını, %36,7'si hobilerine vakit ayırma sıklığını orta derecede değerlendirirken %40,4'ü yaşantısını oldukça stresli olarak değerlendirmektedir.

Tablo 10. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	n	Minimum	Maximum	X	ss
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	245	1,10	5,00	3,16	0,78
Fırsatçı Sessizlik	245	1,00	5,00	2,31	0,76
Örgüt Yararına Sessizlik	245	1,00	5,00	3,00	0,90
Örgütsel Sessizlik	245	1,20	4,60	2,97	0,65
Yatay Muhalefet	245	2,33	5,00	3,33	0,56
Dışa Aktarılmış Muhalefet	245	1,00	5,00	3,26	0,77
Dikey Muhalefet	245	1,67	5,00	3,24	0,61
Örgütsel Muhalefet	245	2,06	4,76	3,28	0,46

Araştırma grubundakilerin Kabullenici ve Pasif Sessizlik puanları ortalaması $3,16\pm 0,78$; Fırsatçı Sessizlik $2,31\pm 0,76$; Örgüt Yararına Sessizlik $3,00\pm 0,90$ ve Örgütsel Sessizlik puanları ortalaması $2,97\pm 0,65$ 'tir. Araştırma grubundakilerin Yatay Muhalefet puanları ortalaması $3,33\pm 0,56$; Dışa Aktarılmış Muhalefet $3,26\pm 0,77$; Dikey Muhalefet $3,24\pm 0,61$ ve Örgütsel Muhalefet puanları ortalaması $3,28\pm 0,46$ 'dır.

KARŞILAŞTIRMA TESTİ SONUÇLARI

Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet puanlarının demografik değişkenler bakımından incelenmesi amacıyla yapılan t testi ve ANOVA testi sonuçları bu bölümde verilmiştir.

000,,

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Yaş Değişkenine göre ANOVA testi sonuçları

Yaş		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik soruları	26 ve altı	29	3,09	0,59	0,802	0,525
	27-28 yaş	65	3,14	0,85		
	29-30 yaş	64	3,26	0,72		
	31-32 yaş	48	3,22	0,78		
	33 ve üstü	39	3,01	0,84		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik soruları	26 ve altı	29	2,39	0,88	0,590	0,670
	27-28 yaş	65	2,20	0,77		
	29-30 yaş	64	2,39	0,77		
	31-32 yaş	48	2,33	0,68		
	33 ve üstü	39	2,28	0,77		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik soruları	26 ve altı	29	3,17	0,91	0,765	0,549
	27-28 yaş	65	2,86	0,89		
	29-30 yaş	64	2,98	0,92		
	31-32 yaş	48	3,05	0,88		
	33 ve üstü	39	3,08	0,90		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	26 ve altı	29	2,96	0,58	0,659	0,621
	27-28 yaş	65	2,91	0,71		
	29-30 yaş	64	3,05	0,57		
	31-32 yaş	48	3,02	0,65		
	33 ve üstü	39	2,87	0,73		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	26 ve altı	29	3,22	0,53	2,245	0,065
	27-28 yaş	65	3,44	0,56		
	29-30 yaş	64	3,22	0,49		
	31-32 yaş	48	3,29	0,55		
	33 ve üstü	39	3,46	0,65		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	26 ve altı	29	3,21	0,93	1,983	0,098
	27-28 yaş	65	3,45	0,77		
	29-30 yaş	64	3,28	0,66		
	31-32 yaş	48	3,17	0,73		
	33 ve üstü	39	3,05	0,85		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	26 ve altı	29	3,17	0,57	4,175	0,003*
	27-28 yaş	65	3,22	0,64		
	29-30 yaş	64	3,09	0,55		
	31-32 yaş	48	3,27	0,67		
	33 ve üstü	39	3,57	0,54		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	26 ve altı	29	3,20	0,47	1,968	0,100
	27-28 yaş	65	3,37	0,47		
	29-30 yaş	64	3,19	0,40		
	31-32 yaş	48	3,25	0,48		
	33 ve üstü	39	3,38	0,48		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin yaş gruplarına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte Dikey Muhalefetin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği ve 33 ve üstü yaş grubundakilerin Dikey Muhalefet puanlarının en yüksek, 29-30 yaş grubundakilerinin ise en düşük olduğu belirlenmiştir.



Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine göre t testi sonuçları

Cinsiyet		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Kadın	117	3,25	0,78	1,686	0,093
	Erkek	128	3,08	0,77		
Fırsatçı Sessizlik	Kadın	117	2,23	0,76	-1,591	0,113
	Erkek	128	2,38	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Kadın	117	3,01	0,94	0,108	0,914
	Erkek	128	3,00	0,86		
Örgütsel Sessizlik	Kadın	117	3,01	0,64	0,984	0,326
	Erkek	128	2,93	0,66		
Yatay Muhalefet	Kadın	117	3,33	0,53	0,033	0,974
	Erkek	128	3,33	0,58		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Kadın	117	3,43	0,82	3,390	0,001*
	Erkek	128	3,10	0,69		
Dikey Muhalefet	Kadın	117	3,14	0,58	-2,618	0,009*
	Erkek	128	3,34	0,63		
Örgütsel Muhalefet	Kadın	117	3,29	0,46	0,452	0,651
	Erkek	128	3,27	0,45		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin cinsiyete göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre dışa aktarılmış muhalefet ve dikey muhalefet puanı cinsiyete göre farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Ortalama puanlarına göre dışa aktarılmış muhalefet kadınlarda daha yüksek iken dikey muhalefet erkeklerde daha yüksektir.

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine göre t testi sonuçları

Medeni durum		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Bekâr	115	3,13	0,76	-0,594	0,553
	Evli	130	3,19	0,79		
Fırsatçı Sessizlik	Bekâr	115	2,32	0,77	0,304	0,761
	Evli	130	2,29	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Bekâr	115	3,03	0,94	0,535	0,593
	Evli	130	2,97	0,87		
Örgütsel Sessizlik	Bekâr	115	2,96	0,64	-0,302	0,763
	Evli	130	2,98	0,65		
Yatay Muhalefet	Bekâr	115	3,27	0,56	-1,502	0,134
	Evli	130	3,38	0,55		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Bekâr	115	3,21	0,73	-0,904	0,367
	Evli	130	3,30	0,81		
Dikey Muhalefet	Bekâr	115	3,20	0,60	-0,957	0,340
	Evli	130	3,28	0,62		
Örgütsel Muhalefet	Bekâr	115	3,23	0,45	-1,554	0,122
	Evli	130	3,32	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin medeni duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine göre t testi sonuçları

Çocuk Sahibi Olma		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	79	3,19	0,78	0,433	0,665
	Hayır	166	3,15	0,77		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	79	2,24	0,74	-0,906	0,366
	Hayır	166	2,34	0,78		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	79	3,06	0,84	0,735	0,463
	Hayır	166	2,97	0,93		
Örgütsel Sessizlik	Evet	79	2,98	0,65	0,267	0,789
	Hayır	166	2,96	0,65		
Yatay Muhalefet	Evet	79	3,35	0,55	0,405	0,686
	Hayır	166	3,32	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	79	3,23	0,81	-0,455	0,650
	Hayır	166	3,27	0,76		
Dikey Muhalefet	Evet	79	3,32	0,63	1,386	0,167
	Hayır	166	3,21	0,60		
Örgütsel Muhalefet	Evet	79	3,30	0,46	0,602	0,548
	Hayır	166	3,27	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin bakmakla yükümlü olunan kişi/kişilerin varlığı Değişkenine göre t testi sonuçları

Bakmakla yükümlü olunan kişi mevcudiyeti		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	60	3,30	0,80	1,596	0,112
	Hayır	185	3,12	0,76		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	60	2,30	0,78	-0,103	0,918
	Hayır	185	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	60	3,03	0,85	0,227	0,820
	Hayır	185	2,99	0,92		
Örgütsel Sessizlik	Evet	60	3,06	0,64	1,286	0,200
	Hayır	185	2,94	0,65		
Yatay Muhalefet	Evet	60	3,29	0,57	-0,688	0,492
	Hayır	185	3,34	0,55		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	60	3,27	0,71	0,100	0,920
	Hayır	185	3,26	0,80		
Dikey Muhalefet	Evet	60	3,24	0,58	0,003	0,997
	Hayır	185	3,24	0,62		
Örgütsel Muhalefet	Evet	60	3,27	0,46	-0,245	0,807
	Hayır	185	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin bakmakla yükümlü olunan başka kişi/kişilerin varlığına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin bakmakla yükümlü olunan başka kişi/kişilerin varlığına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Aile Tipi Değişkenine göre ANOVA testi sonuçları

Aile Tipi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Çekirdek aile	187	3,16	0,78	0,090	0,914
	Geniş Aile	16	3,09	0,84		
	Tek başına yaşıyor	42	3,19	0,74		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Çekirdek aile	187	2,29	0,72	0,205	0,815
	Geniş Aile	16	2,40	0,78		
	Tek başına yaşıyor	42	2,35	0,93		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Çekirdek aile	187	2,98	0,90	1,478	0,230
	Geniş Aile	16	3,38	0,79		
	Tek başına yaşıyor	42	2,98	0,91		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Çekirdek aile	187	2,96	0,65	0,053	0,948
	Geniş Aile	16	2,99	0,71		
	Tek başına yaşıyor	42	2,99	0,64		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Çekirdek aile	187	3,34	0,55	0,482	0,618
	Geniş Aile	16	3,20	0,63		
	Tek başına yaşıyor	42	3,35	0,59		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Çekirdek aile	187	3,27	0,78	0,862	0,424
	Geniş Aile	16	3,01	0,74		
	Tek başına yaşıyor	42	3,28	0,75		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Çekirdek aile	187	3,26	0,60	0,371	0,690
	Geniş Aile	16	3,20	0,76		
	Tek başına yaşıyor	42	3,18	0,62		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Çekirdek aile	187	3,29	0,45	0,788	0,456
	Geniş Aile	16	3,14	0,47		
	Tek başına yaşıyor	42	3,27	0,47		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin aile yapısına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin aile yapısına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Gelir Durumu Değişkenine göre ANOVA testi sonuçları

Gelir durumu		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Hiç yeterli değil	18	3,10	0,73	0,913	0,457
	Az yeterli	47	3,20	0,86		
	Orta düzeyde yeterli	115	3,20	0,74		
	Yeterli	53	3,01	0,78		
	Gayet yeterli	12	3,41	0,81		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Hiç yeterli değil	18	2,54	0,93	2,480	0,045*
	Az yeterli	47	2,35	0,69		
	Orta düzeyde yeterli	115	2,32	0,77		
	Yeterli	53	2,09	0,69		
	Gayet yeterli	12	2,72	0,81		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Hiç yeterli değil	18	3,08	0,88	0,249	0,910
	Az yeterli	47	3,02	0,89		
	Orta düzeyde yeterli	115	3,03	0,92		
	Yeterli	53	2,93	0,87		
	Gayet yeterli	12	2,83	0,98		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Hiç yeterli değil	18	2,99	0,65	1,194	0,314
	Az yeterli	47	3,00	0,69		
	Orta düzeyde yeterli	115	3,00	0,63		
	Yeterli	53	2,82	0,63		
	Gayet yeterli	12	3,20	0,73		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Hiç yeterli değil	18	3,39	0,68	0,524	0,718
	Az yeterli	47	3,32	0,51		
	Orta düzeyde yeterli	115	3,35	0,53		
	Yeterli	53	3,31	0,57		
	Gayet yeterli	12	3,13	0,77		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Hiç yeterli değil	18	3,26	0,85	0,134	0,970
	Az yeterli	47	3,20	0,62		
	Orta düzeyde yeterli	115	3,28	0,79		
	Yeterli	53	3,25	0,85		
	Gayet yeterli	12	3,35	0,86		
	Toplam	245	3,26	0,77		

Dikey Muhalefet	Hiç yeterli değil	18	3,31	0,70	0,405	0,805
	Az yeterli	47	3,26	0,58		
	Orta düzeyde yeterli	115	3,27	0,60		
	Yeterli	53	3,20	0,63		
	Gayet yeterli	12	3,07	0,73		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Hiç yeterli değil	18	3,32	0,44	0,318	0,866
	Az yeterli	47	3,26	0,42		
	Orta düzeyde yeterli	115	3,30	0,46		
	Yeterli	53	3,25	0,48		
	Gayet yeterli	12	3,17	0,56		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin gelir durumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre fırsatçı sessizlik puanı gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0,05$) Ortalama puanlarına göre gelir durumları gayet yeterli diyenlerin fırsatçı sessizlik puanları en yüksektir.

Tablo 18. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Fiziksel Hastalık Sahibi Olma Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Fiziksel hastalık sahibi olma durumu		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	24	3,10	0,83	-0,426	0,670
	Hayır	221	3,17	0,77		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	24	2,24	0,71	-0,491	0,624
	Hayır	221	2,32	0,77		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	24	2,98	0,90	-0,131	0,896
	Hayır	221	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Evet	24	2,91	0,67	-0,479	0,632
	Hayır	221	2,98	0,65		
Yatay Muhalefet	Evet	24	3,35	0,62	0,230	0,818
	Hayır	221	3,33	0,55		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	24	3,36	0,81	0,669	0,504
	Hayır	221	3,25	0,77		
Dikey Muhalefet	Evet	24	3,21	0,58	-0,243	0,808
	Hayır	221	3,25	0,62		
Örgütsel Muhalefet	Evet	24	3,31	0,51	0,317	0,752
	Hayır	221	3,28	0,45		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin fiziksel hastalık varlığına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin fiziksel hastalık varlığına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Ruhsal Hastalık Sahibi Olma Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Ruhsal hastalık sahibi olma durumu		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	23	3,37	0,76	1,365	0,174
	Hayır	222	3,14	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	23	2,35	0,84	0,257	0,798
	Hayır	222	2,30	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	23	3,15	0,97	0,841	0,401
	Hayır	222	2,99	0,89		
Örgütsel Sessizlik	Evet	23	3,14	0,66	1,302	0,194
	Hayır	222	2,95	0,65		
Yatay Muhalefet	Evet	23	3,38	0,62	0,494	0,622
	Hayır	222	3,32	0,55		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	23	3,28	0,88	0,132	0,895
	Hayır	222	3,26	0,76		
Dikey Muhalefet	Evet	23	3,16	0,50	-0,696	0,487
	Hayır	222	3,25	0,62		
Örgütsel Muhalefet	Evet	23	3,27	0,55	-0,051	0,960
	Hayır	222	3,28	0,45		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin ruhsal hastalığa göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin ruhsal hastalıklara göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sürekli İlaç Kullanım Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Sürekli ilaç kullanımı		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	42	3,12	0,78	-0,376	0,708
	Hayır	203	3,17	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	42	2,34	0,70	0,302	0,763
	Hayır	203	2,30	0,78		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	42	3,02	0,97	0,172	0,864
	Hayır	203	3,00	0,89		
Örgütsel Sessizlik	Evet	42	2,95	0,62	-0,196	0,845
	Hayır	203	2,97	0,66		
Yatay Muhalefet	Evet	42	3,42	0,67	1,006	0,319
	Hayır	203	3,31	0,53		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	42	3,33	0,79	0,693	0,489
	Hayır	203	3,24	0,77		
Dikey Muhalefet	Evet	42	3,28	0,57	0,435	0,664
	Hayır	203	3,24	0,62		
Örgütsel Muhalefet	Evet	42	3,35	0,53	1,054	0,293
	Hayır	203	3,26	0,44		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin sürekli ilaç kullanımına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin sürekli ilaç kullanımına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 21. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sigara Kullanım Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Sigara alışkanlığı		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	54	3,14	0,76	-0,226	0,821
	Hayır	191	3,17	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	54	2,36	0,80	0,602	0,547
	Hayır	191	2,29	0,75		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	54	3,06	0,81	0,580	0,562
	Hayır	191	2,98	0,92		
Örgütsel Sessizlik	Evet	54	2,97	0,68	0,069	0,945
	Hayır	191	2,97	0,64		
Yatay Muhalefet	Evet	54	3,29	0,63	-0,583	0,561
	Hayır	191	3,34	0,54		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	54	3,22	0,72	-0,384	0,701
	Hayır	191	3,27	0,79		
Dikey Muhalefet	Evet	54	3,32	0,66	1,084	0,279
	Hayır	191	3,22	0,60		
Örgütsel Muhalefet	Evet	54	3,28	0,50	0,070	0,944
	Hayır	191	3,28	0,45		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin sigara kullanımına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin sigara kullanımına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 22. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Alkol Kullanım Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Alkol kullanımı		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	78	3,27	0,78	1,494	0,137
	Hayır	167	3,11	0,77		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	78	2,40	0,80	1,242	0,215
	Hayır	167	2,27	0,74		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	78	2,96	0,95	-0,481	0,631
	Hayır	167	3,02	0,88		
Örgütsel Sessizlik	Evet	78	3,05	0,67	1,392	0,165
	Hayır	167	2,93	0,64		
Yatay Muhalefet	Evet	78	3,38	0,60	0,979	0,328
	Hayır	167	3,31	0,54		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	78	3,32	0,78	0,793	0,428
	Hayır	167	3,23	0,77		
Dikey Muhalefet	Evet	78	3,17	0,68	-1,317	0,189
	Hayır	167	3,28	0,58		
Örgütsel Muhalefet	Evet	78	3,29	0,50	0,194	0,846
	Hayır	167	3,27	0,44		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin alkol kullanımına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin alkol kullanımına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sağlıklı Beslenmeye Dikkat etme Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Sağlıklı Beslenmeye Dikkat Etme Düzeyi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Hiç	16	3,34	0,88	0,356	0,785
	Biraz	73	3,13	0,73		
	Orta derecede	113	3,14	0,80		
	Oldukça	43	3,18	0,77		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Hiç	16	2,17	0,96	0,236	0,871
	Biraz	73	2,34	0,65		
	Orta derecede	113	2,32	0,79		
	Oldukça	43	2,29	0,82		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Hiç	16	3,25	0,88	0,580	0,629
	Biraz	73	3,04	0,78		
	Orta derecede	113	2,95	0,96		
	Oldukça	43	2,98	0,95		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Hiç	16	3,10	0,77	0,228	0,877
	Biraz	73	2,96	0,60		
	Orta derecede	113	2,95	0,67		
	Oldukça	43	2,98	0,64		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Hiç	16	3,29	0,73	0,734	0,533
	Biraz	73	3,37	0,55		
	Orta derecede	113	3,35	0,57		
	Oldukça	43	3,22	0,48		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Hiç	16	3,33	0,80	1,599	0,190
	Biraz	73	3,39	0,72		
	Orta derecede	113	3,23	0,81		
	Oldukça	43	3,08	0,72		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Hiç	16	3,34	0,65	1,680	0,172
	Biraz	73	3,14	0,58		
	Orta derecede	113	3,32	0,61		
	Oldukça	43	3,17	0,65		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Hiç	16	3,32	0,46	1,151	0,329
	Biraz	73	3,30	0,42		
	Orta derecede	113	3,30	0,47		
	Oldukça	43	3,16	0,47		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin sağlıklı beslenmeye dikkat etme düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 24. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Düzenli Fiziksel Aktivite Sıklığı Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Düzenli Fiziksel Aktivite Sıklığı		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Hiç	48	3,33	0,87	1,097	0,351
	Biraz	94	3,11	0,77		
	Orta derecede	73	3,10	0,72		
	Oldukça	30	3,20	0,73		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Hiç	48	2,26	0,90	1,929	0,125
	Biraz	94	2,22	0,63		
	Orta derecede	73	2,34	0,80		
	Oldukça	30	2,59	0,80		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Hiç	48	3,22	0,89	1,571	0,197
	Biraz	94	2,97	0,85		
	Orta derecede	73	2,99	0,95		
	Oldukça	30	2,78	0,92		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Hiç	48	3,10	0,75	1,058	0,367
	Biraz	94	2,91	0,62		
	Orta derecede	73	2,93	0,62		
	Oldukça	30	3,02	0,63		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Hiç	48	3,27	0,62	0,441	0,724
	Biraz	94	3,38	0,60		
	Orta derecede	73	3,32	0,49		
	Oldukça	30	3,28	0,50		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Hiç	48	3,29	0,82	0,434	0,729
	Biraz	94	3,31	0,75		
	Orta derecede	73	3,19	0,80		
	Oldukça	30	3,20	0,73		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Hiç	48	3,19	0,63	0,188	0,904
	Biraz	94	3,25	0,63		
	Orta derecede	73	3,27	0,58		
	Oldukça	30	3,24	0,65		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Hiç	48	3,25	0,45	0,321	0,810
	Biraz	94	3,31	0,48		
	Orta derecede	73	3,27	0,43		
	Oldukça	30	3,25	0,47		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin düzenli fiziksel aktivite yapma düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 25. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Asistanlık Yapılan Bölüm Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Asistanlık Yapılan Bölüm		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik soruları	Cerrahi	85	3,29	0,80	1,862	0,064
	Dâhili	160	3,09	0,75		
Fırsatçı Sessizlik soruları	Cerrahi	85	2,42	0,72	1,662	0,098
	Dâhili	160	2,25	0,78		
Örgüt Yararına Sessizlik soruları	Cerrahi	85	3,11	0,84	1,320	0,188
	Dâhili	160	2,95	0,93		
Örgütsel Sessizlik	Cerrahi	85	3,09	0,68	2,125	0,035*
	Dâhili	160	2,91	0,63		
Yatay Muhalefet	Cerrahi	85	3,27	0,56	-1,276	0,203
	Dâhili	160	3,36	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Cerrahi	85	3,14	0,78	-1,729	0,085
	Dâhili	160	3,32	0,77		
Dikey Muhalefet	Cerrahi	85	3,24	0,54	-0,165	0,869
	Dâhili	160	3,25	0,65		
Örgütsel Muhalefet	Cerrahi	85	3,22	0,44	-1,490	0,138
	Dâhili	160	3,31	0,47		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin asistanlık yapılan bölüme göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel muhalefetin asistanlık yapılan bölüme göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel sessizliğin asistanlık yapılan bölüme göre farklılık gösterdiği ve cerrahi bölümlerde görev yapan asistanların örgütsel sessizlik puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 26. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Asistanlık Eğitim Yılı Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Asistanlık Eğitim Yılı		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	1.yıl	78	3,07	0,72	0,656	0,623
	2.yıl	46	3,29	0,77		
	3. yıl	74	3,15	0,81		
	4.yıl	27	3,17	0,82		
	5.yıl ve üzeri	20	3,24	0,83		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	1.yıl	78	2,23	0,70	1,517	0,198
	2.yıl	46	2,46	0,93		
	3. yıl	74	2,27	0,72		
	4.yıl	27	2,18	0,76		
	5.yıl ve üzeri	20	2,58	0,72		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	1.yıl	78	2,99	0,88	0,050	0,995
	2.yıl	46	3,05	0,88		
	3. yıl	74	2,99	0,93		
	4.yıl	27	2,98	0,91		
	5.yıl ve üzeri	20	2,98	0,94		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	1.yıl	78	2,89	0,60	0,849	0,495
	2.yıl	46	3,09	0,69		
	3. yıl	74	2,95	0,65		
	4.yıl	27	2,95	0,67		
	5.yıl ve üzeri	20	3,07	0,71		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	1.yıl	78	3,35	0,59	0,865	0,485
	2.yıl	46	3,31	0,54		
	3. yıl	74	3,39	0,53		
	4.yıl	27	3,25	0,55		
	5.yıl ve üzeri	20	3,16	0,60		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	1.yıl	78	3,35	0,90	0,968	0,426
	2.yıl	46	3,28	0,73		
	3. yıl	74	3,27	0,70		
	4.yıl	27	3,10	0,59		
	5.yıl ve üzeri	20	3,03	0,84		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	1.yıl	78	3,33	0,58	1,026	0,394
	2.yıl	46	3,22	0,62		
	3. yıl	74	3,26	0,61		
	4.yıl	27	3,12	0,66		
	5.yıl ve üzeri	20	3,08	0,67		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	1.yıl	78	3,34	0,50	1,733	0,143
	2.yıl	46	3,27	0,44		
	3. yıl	74	3,31	0,42		
	4.yıl	27	3,16	0,36		
	5.yıl ve üzeri	20	3,09	0,54		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin asistanlık eğitimin yılına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin asistanlık eğitimin yılına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 27. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Meslekte Çalışma Süresi	n	X	ss	ANOVA		
				F	p	
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	İlk yıl	18	2,93	0,70	0,597	0,665
	2-3 yıl	68	3,18	0,71		
	4-6yıl	98	3,22	0,79		
	7-10 yıl	42	3,14	0,77		
	10 üzeri	19	3,06	0,99		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	İlk yıl	18	2,24	0,61	0,163	0,957
	2-3 yıl	68	2,34	0,85		
	4-6yıl	98	2,30	0,74		
	7-10 yıl	42	2,27	0,71		
	10 üzeri	19	2,40	0,90		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	İlk yıl	18	3,00	0,89	0,466	0,760
	2-3 yıl	68	3,02	0,90		
	4-6yıl	98	2,93	0,92		
	7-10 yıl	42	3,15	0,88		
	10 üzeri	19	2,95	0,93		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	İlk yıl	18	2,80	0,63	0,375	0,827
	2-3 yıl	68	2,99	0,62		
	4-6yıl	98	3,00	0,63		
	7-10 yıl	42	2,97	0,64		
	10 üzeri	19	2,92	0,87		
	Toplam	245	2,97	0,65		

Yatay Muhalefet	İlk yıl	18	3,03	0,40	1,540	0,191
	2-3 yıl	68	3,37	0,57		
	4-6yıl	98	3,33	0,48		
	7-10 yıl	42	3,35	0,62		
	10 üzeri	19	3,42	0,79		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	İlk yıl	18	3,07	0,85	3,080	0,017*
	2-3 yıl	68	3,46	0,80		
	4-6yıl	98	3,31	0,69		
	7-10 yıl	42	3,03	0,80		
	10 üzeri	19	2,99	0,80		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	İlk yıl	18	3,11	0,55	2,521	0,042*
	2-3 yıl	68	3,25	0,58		
	4-6yıl	98	3,15	0,58		
	7-10 yıl	42	3,37	0,72		
	10 üzeri	19	3,55	0,59		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	İlk yıl	18	3,07	0,42	1,529	0,194
	2-3 yıl	68	3,35	0,45		
	4-6yıl	98	3,26	0,42		
	7-10 yıl	42	3,26	0,51		
	10 üzeri	19	3,34	0,54		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin meslekte çalışma süresine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre dışa aktarılmış muhalefet puanı meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre meslekte çalışma süresi 2-3 yıl olanların dışa aktarılmış muhalefet puanları en yüksektir.

Dikey muhalefet puanı meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre meslekte çalışma süresi 10 yıl üzeri olanların dikey muhalefet puanları en yüksektir.

Tablo 28. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışılmakta Olan Birim Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Çalışılmakta Olan Birim		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Poliklinik	95	3,08	0,75	1,560	0,186
	Servis	36	3,08	0,76		
	Acil	37	3,08	0,75		
	Yoğun bakım	20	3,32	0,72		
	Diğer	57	3,35	0,85		
	Toplam	245	3,16	0,78		
	Fırsatçı Sessizlik	Poliklinik	95	2,26		
Servis	36	2,22	0,79			
Acil	37	2,53	0,79			
Yoğun bakım	20	2,58	0,67			
Diğer	57	2,20	0,80			
Toplam	245	2,31	0,76			
Örgüt Yararına Sessizlik	Poliklinik	95	2,85	0,86	1,211	0,307
	Servis	36	3,14	0,81		
	Acil	37	3,05	0,90		
	Yoğun bakım	20	3,15	0,81		
	Diğer	57	3,09	1,03		
	Toplam	245	3,00	0,90		
	Örgütsel Sessizlik	Poliklinik	95	2,88		
Servis		36	2,91	0,67		
Acil		37	2,97	0,70		
Yoğun bakım		20	3,15	0,60		
Diğer		57	3,08	0,69		
Toplam		245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet		Poliklinik	95	3,39	0,59	1,737
	Servis	36	3,42	0,42		
	Acil	37	3,26	0,59		
	Yoğun bakım	20	3,42	0,63		
	Diğer	57	3,19	0,52		
	Toplam	245	3,33	0,56		
	Dışa Aktarılmış Muhalefet	Poliklinik	95	3,26	0,79	
Servis		36	3,32	0,94		
Acil		37	3,16	0,62		
Yoğun bakım		20	3,36	0,66		
Diğer		57	3,25	0,78		
Toplam		245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet		Poliklinik	95	3,33	0,62	1,666
	Servis	36	3,24	0,67		
	Acil	37	3,31	0,49		
	Yoğun bakım	20	3,19	0,58		
	Diğer	57	3,08	0,64		
	Toplam	245	3,24	0,61		
	Örgütsel Muhalefet	Poliklinik	95	3,33	0,47	
Servis		36	3,33	0,47		
Acil		37	3,25	0,39		
Yoğun bakım		20	3,32	0,40		
Diğer		57	3,17	0,48		
Toplam		245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin, çalışılmakta olan birime göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin çalışılan birime göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.



Tablo 29. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Haftalık Çalışma Süresi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	40 saatten az	37	3,19	0,75	2,113	0,099
	40-50 saat	87	3,04	0,77		
	50-60 saat	50	3,09	0,79		
	60 saat ve üzeri	71	3,34	0,76		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	40 saatten az	37	2,17	0,87	3,217	0,024*
	40-50 saat	87	2,18	0,66		
	50-60 saat	50	2,34	0,70		
	60 saat ve üzeri	71	2,52	0,83		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	40 saatten az	37	2,84	0,99	1,695	0,169
	40-50 saat	87	2,99	0,88		
	50-60 saat	50	2,88	0,88		
	60 saat ve üzeri	71	3,18	0,87		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	40 saatten az	37	2,94	0,63	2,929	0,034*
	40-50 saat	87	2,86	0,62		
	50-60 saat	50	2,91	0,68		
	60 saat ve üzeri	71	3,15	0,64		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	40 saatten az	37	3,31	0,50	1,059	0,367
	40-50 saat	87	3,37	0,61		
	50-60 saat	50	3,40	0,42		
	60 saat ve üzeri	71	3,24	0,61		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	40 saatten az	37	3,41	0,82	1,916	0,128
	40-50 saat	87	3,35	0,72		
	50-60 saat	50	3,21	0,69		
	60 saat ve üzeri	71	3,10	0,85		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	40 saatten az	37	3,09	0,62	0,867	0,459
	40-50 saat	87	3,27	0,65		
	50-60 saat	50	3,28	0,49		
	60 saat ve üzeri	71	3,27	0,63		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	40 saatten az	37	3,26	0,48	0,960	0,412
	40-50 saat	87	3,33	0,48		
	50-60 saat	50	3,30	0,37		
	60 saat ve üzeri	71	3,21	0,47		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin haftalık çalışma süresine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre fırsatçı sessizlik puanı haftalık çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre haftalık çalışma süresi 60 saat ve üzeri olanların fırsatçı sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel sessizlik puanı haftalık çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre haftalık çalışma süresi 60 saat ve üzeri olanların örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel muhalefetin haftalık çalışma süresine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 30. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışma Alanının Fiziki Koşullarının Yeterliliği Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Çalışma Alanının Fiziki Koşullarının Yeterliliği		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik soruları	Hiç	51	3,31	0,83	2,322	0,076
	Biraz	69	3,27	0,75		
	Orta derecede	81	3,00	0,77		
	Oldukça	44	3,10	0,71		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik soruları	Hiç	51	2,38	0,78	0,482	0,695
	Biraz	69	2,23	0,71		
	Orta derecede	81	2,35	0,74		
	Oldukça	44	2,29	0,88		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik soruları	Hiç	51	3,07	0,93	0,681	0,564
	Biraz	69	3,09	0,92		
	Orta derecede	81	2,90	0,87		
	Oldukça	44	2,99	0,90		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Hiç	51	3,09	0,69	1,739	0,160
	Biraz	69	3,04	0,62		
	Orta derecede	81	2,86	0,64		
	Oldukça	44	2,93	0,63		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Hiç	51	3,42	0,62	0,631	0,596
	Biraz	69	3,33	0,56		
	Orta derecede	81	3,30	0,48		
	Oldukça	44	3,29	0,60		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Hiç	51	3,33	0,92	0,253	0,859
	Biraz	69	3,24	0,74		
	Orta derecede	81	3,26	0,74		
	Oldukça	44	3,20	0,73		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Hiç	51	3,24	0,62	0,240	0,868
	Biraz	69	3,24	0,58		
	Orta derecede	81	3,28	0,60		
	Oldukça	44	3,19	0,69		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Hiç	51	3,33	0,51	0,434	0,729
	Biraz	69	3,27	0,45		
	Orta derecede	81	3,28	0,40		
	Oldukça	44	3,23	0,51		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin çalışma alanının fiziki koşullarının yeterliliğine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin çalışma alanının fiziki koşullarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 31. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışma Ortamında Hekimlerle İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Hekimlerle İlişki Düzeyi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Kötü	11	3,37	0,91	3,984	0,009*
	Orta	67	3,73	0,99		
	İyi	142	3,33	0,71		
	Çok iyi	25	3,10	0,77		
	Toplam	245	2,87	0,77		
Fırsatçı Sessizlik	Kötü	11	3,16	0,78	5,189	0,002*
	Orta	67	2,89	0,38		
	İyi	142	2,83	0,69		
	Çok iyi	25	2,52	0,76		
	Toplam	245	2,20	0,71		
Örgüt Yararına Sessizlik	Kötü	11	2,12	0,91	0,973	0,406
	Orta	67	2,31	0,76		
	İyi	142	3,17	0,76		
	Çok iyi	25	3,50	1,16		
	Toplam	245	3,01	0,88		
Örgütsel Sessizlik	Kötü	11	2,99	0,90	5,181	0,002*
	Orta	67	2,86	0,88		
	İyi	142	3,00	0,90		
	Çok iyi	25	3,24	0,54		
	Toplam	245	3,52	0,88		
Yatay Muhalefet	Kötü	11	3,12	0,58	0,824	0,482
	Orta	67	2,90	0,64		
	İyi	142	2,72	0,67		
	Çok iyi	25	2,97	0,65		
	Toplam	245	3,11	0,70		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Kötü	11	3,42	0,82	1,072	0,362
	Orta	67	3,24	0,53		
	İyi	142	3,36	0,54		
	Çok iyi	25	3,38	0,63		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dikey Muhalefet	Kötü	11	3,33	0,50	2,168	0,092
	Orta	67	3,73	0,85		
	İyi	142	3,21	0,80		
	Çok iyi	25	3,27	0,74		
	Toplam	245	3,15	0,87		
Örgütsel Muhalefet	Kötü	11	3,26	0,77	1,060	0,367
	Orta	67	3,33	0,60		
	İyi	142	3,15	0,83		
	Çok iyi	25	3,17	0,55		
	Toplam	245	3,23	0,60		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin çalışılan alanda hekimlerle ilişki düzeyine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre kabullenici ve pasif sessizlik puanı çalışılan alanda hekimlerle ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre çalışılan alanda hekimlerle ilişkisi kötü olanların kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Fırsatçı sessizlik puanı çalışılan alanda hekimlerle ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre çalışılan alanda hekimlerle ilişki düzeyine göre kötü olanların fırsatçı sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel sessizlik puanı çalışılan alanda hekimlerle ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre çalışılan alanda hekimlerle ilişki düzeyine göre kötü olanların örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Tablo 32. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışma Ortamında Hekim Dışı Personelle İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Hekim Dışı Personelle İlişki Düzeyi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Kötü	9	3,23	0,94	0,473	0,701
	Orta	82	3,23	0,78		
	İyi	136	3,11	0,76		
	Çok iyi	18	3,17	0,82		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Kötü	9	2,41	1,02	2,589	0,054
	Orta	82	2,41	0,82		
	İyi	136	2,20	0,69		
	Çok iyi	18	2,63	0,81		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Kötü	9	2,78	1,28	1,575	0,196
	Orta	82	3,01	0,91		
	İyi	136	2,96	0,87		
	Çok iyi	18	3,42	0,79		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Kötü	9	3,01	0,82	0,974	0,405
	Orta	82	3,04	0,68		
	İyi	136	2,91	0,61		
	Çok iyi	18	3,10	0,72		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Kötü	9	3,19	0,64	0,456	0,713
	Orta	82	3,36	0,52		
	İyi	136	3,34	0,56		
	Çok iyi	18	3,23	0,66		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Kötü	9	3,00	0,42	1,958	0,121
	Orta	82	3,39	0,79		
	İyi	136	3,23	0,76		
	Çok iyi	18	2,98	0,86		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Kötü	9	3,22	0,73	1,012	0,388
	Orta	82	3,18	0,57		
	İyi	136	3,26	0,62		
	Çok iyi	18	3,45	0,65		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Kötü	9	3,14	0,47	0,398	0,755
	Orta	82	3,30	0,42		
	İyi	136	3,28	0,47		
	Çok iyi	18	3,24	0,52		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin çalışılan alanda hekim dışı personelle ilişki düzeylerine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonuçlarına

göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin çalışılan alanda hekim dışı personelle ilişki düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 33. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Hasta ve Hasta Yakınları ile İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Hasta ve Hasta Yakınları ile İlişki Düzeyi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Kötü	13	3,48	0,69	3,359	0,019*
	Orta	101	3,29	0,78		
	İyi	119	3,01	0,77		
	Çok iyi	12	3,23	0,50		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Kötü	13	2,23	0,63	1,409	0,241
	Orta	101	2,37	0,81		
	İyi	119	2,23	0,73		
	Çok iyi	12	2,64	0,83		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Kötü	13	2,88	1,00	1,210	0,307
	Orta	101	3,11	0,90		
	İyi	119	2,90	0,89		
	Çok iyi	12	3,17	0,89		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Kötü	13	3,15	0,57	3,232	0,023*
	Orta	101	3,08	0,66		
	İyi	119	2,84	0,64		
	Çok iyi	12	3,11	0,49		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Kötü	13	3,51	0,71	0,512	0,674
	Orta	101	3,31	0,52		
	İyi	119	3,33	0,55		
	Çok iyi	12	3,30	0,79		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Kötü	13	3,66	0,93	1,964	0,120
	Orta	101	3,29	0,74		
	İyi	119	3,22	0,75		
	Çok iyi	12	2,95	0,97		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Kötü	13	3,42	0,46	2,280	0,080
	Orta	101	3,14	0,58		
	İyi	119	3,29	0,66		
	Çok iyi	12	3,47	0,43		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Kötü	13	3,52	0,55	1,508	0,213
	Orta	101	3,24	0,42		
	İyi	119	3,28	0,47		
	Çok iyi	12	3,26	0,48		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin hasta ve hasta yakınları ile olan ilişki düzeylerine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre kabullenici ve pasif sessizlik puanı hasta ve hasta yakınları ile olan ilişkilerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre hasta ve hasta yakınları ile olan ilişki düzeyleri kötü olanların kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel sessizlik puanı hasta ve hasta yakınları ile olan ilişkilerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre hasta ve hasta yakınları ile olan ilişki düzeyleri kötü olanların örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Tablo 34. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	196	3,16	0,80	-0,215	0,830
	Hayır	49	3,18	0,69		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	196	2,29	0,74	-0,599	0,550
	Hayır	49	2,37	0,85		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	196	3,01	0,90	0,284	0,777
	Hayır	49	2,97	0,92		
Örgütsel Sessizlik	Evet	196	2,96	0,66	-0,246	0,806
	Hayır	49	2,99	0,59		
Yatay Muhalefet	Evet	196	3,32	0,54	-0,295	0,768
	Hayır	49	3,35	0,64		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	196	3,26	0,79	0,008	0,993
	Hayır	49	3,26	0,69		
Dikey Muhalefet	Evet	196	3,25	0,61	0,035	0,972
	Hayır	49	3,24	0,62		
Örgütsel Muhalefet	Evet	196	3,28	0,46	-0,107	0,915
	Hayır	49	3,29	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin mesleği isteyerek seçip seçmemeye göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefetin mesleği isteyerek seçip seçmemeye göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 35. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Kişilik Tipinin Mesleğe Uygunluk Durumu Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Kişilik Tipinin Mesleğe Uygunluk Durumu		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Uygun değil	40	3,30	0,78	1,242	0,295
	Kararsızım	77	3,22	0,71		
	Uygun	113	3,06	0,84		
	Çok uygun	15	3,22	0,53		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Uygun değil	40	2,34	0,79	0,226	0,879
	Kararsızım	77	2,33	0,76		
	Uygun	113	2,27	0,75		
	Çok uygun	15	2,40	0,87		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Uygun değil	40	2,98	1,01	0,207	0,892
	Kararsızım	77	3,06	0,91		
	Uygun	113	2,96	0,86		
	Çok uygun	15	3,03	0,93		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Uygun değil	40	3,06	0,65	1,081	0,358
	Kararsızım	77	3,03	0,59		
	Uygun	113	2,89	0,70		
	Çok uygun	15	3,03	0,49		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Uygun değil	40	3,43	0,73	0,774	0,509
	Kararsızım	77	3,29	0,52		
	Uygun	113	3,34	0,51		
	Çok uygun	15	3,22	0,57		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Uygun değil	40	3,49	0,72	1,831	0,142
	Kararsızım	77	3,28	0,74		
	Uygun	113	3,18	0,80		
	Çok uygun	15	3,11	0,85		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Uygun değil	40	3,31	0,68	2,708	0,046*
	Kararsızım	77	3,09	0,62		
	Uygun	113	3,30	0,58		
	Çok uygun	15	3,44	0,51		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Uygun değil	40	3,41	0,51	1,538	0,205
	Kararsızım	77	3,22	0,42		
	Uygun	113	3,28	0,46		
	Çok uygun	15	3,27	0,45		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin kişilik tipinin mesleğe uygunluk durumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre dikey muhalefet puanı kişilik tipinin mesleğe uygunluk durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre kişilik tipinin mesleğe uygunluk durumuna çok uygun olanların dikey muhalefet puanları en yüksektir.



Tablo 36. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sendika/Dernek Üyelik Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Sendika/Dernek Üyelik Durumu		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	104	3,00	0,76	-2,884	0,004*
	Hayır	141	3,28	0,77		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	104	2,29	0,77	-0,245	0,806
	Hayır	141	2,32	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	104	2,92	0,84	-1,182	0,239
	Hayır	141	3,06	0,94		
Örgütsel Sessizlik	Evet	104	2,85	0,64	-2,567	0,011*
	Hayır	141	3,06	0,64		
Yatay Muhalefet	Evet	104	3,44	0,57	2,760	0,006*
	Hayır	141	3,25	0,53		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	104	3,24	0,67	-0,316	0,753
	Hayır	141	3,27	0,84		
Dikey Muhalefet	Evet	104	3,44	0,63	4,550	0,000*
	Hayır	141	3,10	0,56		
Örgütsel Muhalefet	Evet	104	3,38	0,45	3,151	0,002*
	Hayır	141	3,20	0,45		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin sendika/dernek üyelik durumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre Kabullenici ve Pasif Sessizlik puanı sendika/dernek üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. . ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sendika/dernek üyeliği olmayanların kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel Sessizlik puanı sendika/dernek üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sendika/dernek üyeliği Örgütsel Sessizlik puanları en yüksektir.

Yatay Muhalefet puanı sendika/dernek üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sendika/dernek üyeliği olanların Yatay Muhalefet puanları en yüksektir.

Dikey Muhalefet puanı sendika/dernek üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sendika/dernek üyeliği olanların Dikey Muhalefet puanları en yüksektir

Örgütsel Muhalefet puanı sendika/dernek üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sendika/dernek üyeliği olanların Örgütsel Muhalefet puanları en yüksektir.

Tablo 37. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Daha Önce Disiplin İncelemesi/Soruşturması Geçirme Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Daha Önce Disiplin İncelemesi veya Soruşturması Geçirme Durumu		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	37	2,88	0,84	-2,399	0,017*
	Hayır	208	3,21	0,75		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	37	2,44	0,92	1,147	0,253
	Hayır	208	2,28	0,73		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	37	2,85	0,90	-1,107	0,269
	Hayır	208	3,03	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Evet	37	2,79	0,76	-1,835	0,068*
	Hayır	208	3,00	0,62		
Yatay Muhalefet	Evet	37	3,46	0,66	1,545	0,124
	Hayır	208	3,31	0,54		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	37	3,20	0,68	-0,494	0,622
	Hayır	208	3,27	0,79		
Dikey Muhalefet	Evet	37	3,55	0,71	3,406	0,001*
	Hayır	208	3,19	0,58		
Örgütsel Muhalefet	Evet	37	3,42	0,48	2,009	0,046*
	Hayır	208	3,25	0,45		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin disiplin incelemesi/soruşturması geçirmeye göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre Kabullenici ve Pasif Sessizlik puanı disiplin incelemesi/soruşturması geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0,05$) ortalama puanlarına göre disiplin incelemesi/soruşturması geçirmeyenlerin kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel Sessizlik puanı disiplin incelemesi/soruşturması geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0,05$) ortalama puanlarına göre disiplin incelemesi/soruşturması geçirmeyenlerin örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Dikey Muhalefet puanı disiplin incelemesi/soruşturması geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0,05$) ortalama puanlarına göre disiplin incelemesi/soruşturması geçirenlerin dikey muhalefet puanları en yüksektir.

Örgütsel Muhalefet puanı disiplin incelemesi/soruşturması geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0,05$) ortalama puanlarına göre disiplin incelemesi/soruşturması geçirenlerin örgütsel muhalefet puanları en yüksektir.

Tablo 38. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Daha Önce Disiplin Cezası Alma Durumu Değişkenine göre t Testi Sonuçları

Daha Önce Disiplin Cezası Alma Durumu		n	X	ss	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	16	3,23	0,87	0,380	0,705
	Hayır	229	3,16	0,77		
Fırsatçı Sessizlik	Evet	16	2,90	1,00	2,463	0,025*
	Hayır	229	2,27	0,73		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	16	3,41	0,82	1,870	0,063
	Hayır	229	2,97	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Evet	16	3,19	0,81	1,397	0,164
	Hayır	229	2,95	0,64		
Yatay Muhalefet	Evet	16	3,46	0,71	0,957	0,340
	Hayır	229	3,32	0,55		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Evet	16	3,11	0,63	-0,777	0,438
	Hayır	229	3,27	0,78		
Dikey Muhalefet	Evet	16	3,31	0,69	0,460	0,646
	Hayır	229	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Evet	16	3,31	0,47	0,243	0,808
	Hayır	229	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin disiplin cezası alma durumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre Fırsatçı Sessizlik puanı disiplin cezası alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0,05$) ortalama puanlarına göre disiplin cezası alanların Fırsatçı Sessizlik puanları en yüksektir.

Tablo 39. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Aile Fertleri ile Olan İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Aile Fertleri İle Olan İlişki Düzeyi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik soruları	Kötü ya da Orta	39	3,33	0,90	1,535	0,218
	İyi	137	3,16	0,71		
	Çok iyi	69	3,06	0,81		
	Total	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik soruları	Kötü ya da Orta	39	2,42	0,77	0,758	0,470
	İyi	137	2,32	0,73		
	Çok iyi	69	2,23	0,83		
	Total	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik soruları	Kötü ya da Orta	39	3,04	0,92	0,172	0,842
	İyi	137	3,02	0,88		
	Çok iyi	69	2,95	0,93		
	Total	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Kötü ya da Orta	39	3,11	0,69	1,583	0,208
	İyi	137	2,97	0,60		
	Çok iyi	69	2,88	0,70		
	Total	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Kötü ya da Orta	39	3,16	0,53	2,345	0,098
	İyi	137	3,35	0,54		
	Çok iyi	69	3,39	0,60		
	Total	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Kötü ya da Orta	39	3,19	0,70	2,627	0,074
	İyi	137	3,19	0,75		
	Çok iyi	69	3,44	0,83		
	Total	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Kötü ya da Orta	39	3,05	0,57	2,669	0,071
	İyi	137	3,26	0,62		
	Çok iyi	69	3,32	0,60		
	Total	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Kötü ya da Orta	39	3,13	0,42	3,956	0,020*
	İyi	137	3,27	0,45		
	Çok iyi	69	3,38	0,47		
	Total	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin aile fertleri ile olan ilişki düzeyine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin aile fertleri ile olan ilişki düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel muhalefetin aile fertleri ile olan ilişki düzeyine göre farklılık gösterdiği ve ilişkileri çok iyi olanların örgütsel muhalefet puanlarının en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 40. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sosyal Çevre ile Olan İlişki Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Sosyal Çevre ile Olan İlişki Düzeyi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik soruları	Kötü ya da Orta	49	3,49	0,86	6,186	0,002*
	İyi	149	3,05	0,73		
	Çok iyi	47	3,17	0,73		
	Total	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik soruları	Kötü ya da Orta	49	2,49	0,84	2,048	0,131
	İyi	149	2,24	0,71		
	Çok iyi	47	2,34	0,82		
	Total	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik soruları	Kötü ya da Orta	49	3,07	0,95	1,085	0,339
	İyi	149	2,94	0,87		
	Çok iyi	47	3,14	0,92		
	Total	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Kötü ya da Orta	49	3,23	0,68	5,999	0,003*
	İyi	149	2,87	0,62		
	Çok iyi	47	3,00	0,63		
	Total	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Kötü ya da Orta	49	3,13	0,52	5,851	0,003*
	İyi	149	3,34	0,51		
	Çok iyi	47	3,51	0,67		
	Total	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Kötü ya da Orta	49	3,17	0,66	1,212	0,299
	İyi	149	3,24	0,76		
	Çok iyi	47	3,40	0,92		
	Total	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Kötü ya da Orta	49	3,00	0,55	5,359	0,005*
	İyi	149	3,29	0,59		
	Çok iyi	47	3,37	0,68		
	Total	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Kötü ya da Orta	49	3,10	0,40	6,892	0,001*
	İyi	149	3,29	0,43		
	Çok iyi	47	3,43	0,54		
	Total	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin, sosyal çevre ile olan ilişki düzeyine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre Kabullenici ve Pasif Sessizlik puanı, sosyal çevre ile olan ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyal çevresi ile ilişkisi kötü olanların kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel Sessizlik puanı, sosyal çevre ile olan ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyal çevresi ile ilişkisi kötü olanların örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Yatay Muhalefet puanı, sosyal çevre ile olan ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyal çevresi ile ilişkisi çok iyi olanların yatay muhalefet puanları en yüksektir.

Dikey Muhalefet puanı, sosyal çevre ile olan ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyal çevresi ile ilişkisi çok iyi olanların dikey muhalefet puanları en yüksektir.

Örgütsel Muhalefet puanı, sosyal çevre ile olan ilişki düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyal çevresi ile ilişkisi çok iyi olanların örgütsel muhalefet puanları en yüksektir.

Tablo 41. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Sosyalleşme Amaçlı Dışarı Çıkma Sıklığı Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Sosyalleşme Amaçlı Dışarı Çıkma Sıklığı		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Biraz	71	3,51	0,75	7,731	0,000*
	Orta derecede	113	3,04	0,75		
	Oldukça	51	2,94	0,74		
	Çok	10	3,25	0,74		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Biraz	71	2,30	0,78	0,044	0,988
	Orta derecede	113	2,29	0,71		
	Oldukça	51	2,34	0,85		
	Çok	10	2,33	0,86		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Biraz	71	3,23	0,92	3,456	0,017*
	Orta derecede	113	3,01	0,91		
	Oldukça	51	2,72	0,76		
	Çok	10	2,80	1,03		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Biraz	71	3,23	0,63	6,125	0,000*
	Orta derecede	113	2,88	0,62		
	Oldukça	51	2,79	0,64		
	Çok	10	3,01	0,69		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Biraz	71	3,33	0,61	1,199	0,311
	Orta derecede	113	3,27	0,50		
	Oldukça	51	3,45	0,56		
	Çok	10	3,32	0,71		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Biraz	71	3,20	0,86	0,948	0,418
	Orta derecede	113	3,22	0,71		
	Oldukça	51	3,39	0,74		
	Çok	10	3,46	1,03		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Biraz	71	3,11	0,62	2,050	0,108
	Orta derecede	113	3,32	0,59		
	Oldukça	51	3,30	0,65		
	Çok	10	3,10	0,58		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Biraz	71	3,21	0,45	1,336	0,263
	Orta derecede	113	3,27	0,43		
	Oldukça	51	3,38	0,48		
	Çok	10	3,28	0,62		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığına göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre Kabullenici ve Pasif Sessizlik puanı sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığına göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığı biraz olanların kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Örgüt Yararına Sessizlik puanı sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığına göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığı biraz olanların örgüt yararına sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel Sessizlik puanı sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığına göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığı biraz olanların örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Tablo 42. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Hobilere Vakit Ayırma Düzeyi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Hobilere Vakit Ayırma Düzeyi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Hiç	25	3,66	0,72	8,706	0,000*
	Biraz	88	3,33	0,78		
	Orta derecede	90	2,96	0,69		
	Oldukça	42	2,94	0,77		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Hiç	25	2,37	0,89	0,730	0,535
	Biraz	88	2,22	0,72		
	Orta derecede	90	2,34	0,74		
	Oldukça	42	2,40	0,84		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Hiç	25	3,30	0,96	3,640	0,013*
	Biraz	88	3,08	0,93		
	Orta derecede	90	3,02	0,83		
	Oldukça	42	2,63	0,86		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Hiç	25	3,36	0,66	6,240	0,000*
	Biraz	88	3,07	0,62		
	Orta derecede	90	2,84	0,60		
	Oldukça	42	2,79	0,68		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Hiç	25	3,35	0,68	0,172	0,915
	Biraz	88	3,33	0,54		
	Orta derecede	90	3,30	0,53		
	Oldukça	42	3,38	0,59		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Hiç	25	3,40	1,00	1,327	0,266
	Biraz	88	3,13	0,71		
	Orta derecede	90	3,33	0,75		
	Oldukça	42	3,27	0,79		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Hiç	25	3,12	0,56	0,572	0,634
	Biraz	88	3,23	0,67		
	Orta derecede	90	3,30	0,57		
	Oldukça	42	3,23	0,61		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Hiç	25	3,28	0,53	0,393	0,758
	Biraz	88	3,24	0,43		
	Orta derecede	90	3,31	0,44		
	Oldukça	42	3,29	0,50		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin hobilere vakit ayırma düzeyine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre Kabullenici ve Pasif Sessizlik puanı, hobilere vakit ayırma düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre hobilerine hiç vakit ayırmayanların kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Örgüt Yararına Sessizlik puanı, hobilere vakit ayırma düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre hobilerine hiç vakit ayırmayanların örgüt yararına sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel Sessizlik puanı, hobilere vakit ayırma düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre hobilerine hiç vakit ayırmayanların örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Tablo 43. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Yaşantının Stres Derecesi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Yaşantının Stres Derecesi		n	X	ss	ANOVA	
					F	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Biraz	21	2,93	0,78	3,245	0,023*
	Orta derecede	71	3,13	0,72		
	Oldukça	99	3,08	0,69		
	Çok	54	3,43	0,93		
	Toplam	245	3,16	0,78		
Fırsatçı Sessizlik	Biraz	21	2,22	0,58	0,646	0,586
	Orta derecede	71	2,27	0,67		
	Oldukça	99	2,29	0,80		
	Çok	54	2,43	0,86		
	Toplam	245	2,31	0,76		
Örgüt Yararına Sessizlik	Biraz	21	2,76	0,93	1,224	0,302
	Orta derecede	71	3,11	0,87		
	Oldukça	99	2,93	0,84		
	Çok	54	3,08	1,02		
	Toplam	245	3,00	0,90		
Örgütsel Sessizlik	Biraz	21	2,77	0,68	3,082	0,028*
	Orta derecede	71	2,96	0,59		
	Oldukça	99	2,90	0,61		
	Çok	54	3,18	0,74		
	Toplam	245	2,97	0,65		
Yatay Muhalefet	Biraz	21	3,35	0,64	1,675	0,173
	Orta derecede	71	3,22	0,47		
	Oldukça	99	3,41	0,57		
	Çok	54	3,32	0,61		
	Toplam	245	3,33	0,56		
Dışa Aktarılmış Muhalefet	Biraz	21	3,39	0,98	4,040	0,008*
	Orta derecede	71	2,99	0,65		
	Oldukça	99	3,35	0,74		
	Çok	54	3,38	0,82		
	Toplam	245	3,26	0,77		
Dikey Muhalefet	Biraz	21	3,27	0,48	1,145	0,331
	Orta derecede	71	3,17	0,60		
	Oldukça	99	3,33	0,60		
	Çok	54	3,18	0,69		
	Toplam	245	3,24	0,61		
Örgütsel Muhalefet	Biraz	21	3,33	0,49	3,659	0,013*
	Orta derecede	71	3,14	0,40		
	Oldukça	99	3,36	0,46		
	Çok	54	3,29	0,48		
	Toplam	245	3,28	0,46		

Örgütsel sessizlik ve Örgütsel muhalefetin yaşantının stres derece düzeyine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre Kabullenici ve Pasif Sessizlik puanı yaşantının stres derece düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre yaşantısında stres derecesi çok olanların kabullenici ve pasif sessizlik puanları en yüksektir.

Örgütsel Sessizlik puanı yaşantının stres derece düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre yaşantısında stres derecesi çok olanların örgütsel sessizlik puanları en yüksektir.

Dışa Aktarılmış Muhalefet puanı yaşantının stres derece düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre yaşantısında stres derecesi orta derecede olanların dışa aktarılmış muhalefet puanları en yüksektir.

Örgütsel Muhalefet puanı yaşantının stres derece düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) ortalama puanlarına göre yaşantısında stres derecesi oldukça olanların örgütsel muhalefet puanları en yüksektir.

KORELASYON TESTİ SONUÇLARI

Tablo 44.Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Muhalefet Ölçeklerinin Birbirleriyle Korelasyonu

		Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Fırsatçı Sessizlik	Örgüt Yararına Sessizlik	Örgütsel Sessizlik	Yatay Muhalefet	Dışa Aktarılmış Muhalefet	Dikey Muhalefet	Örgütsel Muhalefet
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	r	1	,302**	,466**	,953**	-,109	-,014	-,525**	-,303**
	p		,000	,000	,000	,089	,829	,000	,000
Fırsatçı Sessizlik	r	,302**	1	,310**	,533**	-,154*	-,105	-,173**	-,201**
	p	,000		,000	,000	,016	,101	,007	,002
Örgüt Yararına Sessizlik	r	,466**	,310**	1	,628**	-,039	-,206**	-,201**	-,215**
	p	,000	,000		,000	,539	,001	,002	,001
Örgütsel Sessizlik	r	,953**	,533**	,628**	1	-,130*	-,074	-,496**	-,328**
	p	,000	,000	,000		,042	,249	,000	,000
Yatay Muhalefet	r	-,109	-,154*	-,039	-,130*	1	,297**	,467**	,800**
	p	,089	,016	,539	,042		,000	,000	,000
Dışa Aktarılmış Muhalefet	r	-,014	-,105	-,206**	-,074	,297**	1	,051	,650**
	p	,829	,101	,001	,249	,000		,427	,000
Dikey Muhalefet	r	-,525**	-,173**	-,201**	-,496**	,467**	,051	1	,700**
	p	,000	,007	,002	,000	,000	,427		,000
Örgütsel Muhalefet	r	-,303**	-,201**	-,215**	-,328**	,800**	,650**	,700**	1
	p	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	

Kabullenici ve Pasif Sessizlik ile Fırsatçı Sessizlik ve Örgüt Yararına Sessizlik arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik ile Örgütsel Sessizlik arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Kabullenici ve Pasif Sessizlik ile Dikey Muhalefet ve Örgütsel Muhalefet arasında negatif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Fırsatçı Sessizlik ile Kabullenici ve Pasif Sessizlik ve Örgütsel Sessizlik arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Fırsatçı Sessizlik ile Yatay Muhalefet, Dikey Muhalefet ve Örgütsel Muhalefet arasında negatif ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Örgüt Yararına Sessizlik ile Kabullenici ve Pasif Sessizlik, Fırsatçı Sessizlik arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Örgüt Yararına Sessizlik ile Örgütsel Sessizlik arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Örgüt Yararına Sessizlik ile Dışa Aktarılmış Muhalefet, Dikey Muhalefet ve Örgütsel Muhalefet arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Sessizlik ile Kabullenici ve Pasif Sessizlik ve Örgüt Yararına Sessizlik arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Sessizlik ile Fırsatçı Sessizlik arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Sessizlik ile Yatay Muhalefet arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır

Örgütsel Sessizlik ile Dikey Muhalefet ve Örgütsel Muhalefet arasında negatif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Yatay Muhalefet ile Fırsatçı Sessizlik ve Örgütsel Sessizlik arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Yatay Muhalefet ile Dışa Aktarılmış Muhalefet ve Dikey Muhalefet arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Yatay Muhalefet ile Örgütsel Muhalefet arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Dışa Aktarılmış Muhalefet ile Örgüt Yararına Sessizlik arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Dışa Aktarılmış Muhalefet ile Yatay Muhalefet arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Dışa Aktarılmış Muhalefet ile Örgütsel Muhalefet arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Dikey Muhalefet ile Kabullenici ve Pasif Sessizlik, Örgütsel Sessizlik arasında negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Dikey Muhalefet ile Fırsatçı Sessizlik ve Örgüt Yararına Sessizlik arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Dikey Muhalefet ile Yatay Muhalefet arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Dikey Muhalefet ile Örgütsel Muhalefet arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Muhalefet ile Kabullenici ve Pasif Sessizlik ve Örgütsel Sessizlik arasında negatif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Muhalefet ile Fırsatçı Sessizlik ve Örgüt Yararına Sessizlik arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Muhalefet ile Yatay Muhalefet, Dışa Aktarılmış Muhalefet ve Dikey Muhalefet arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

5. TARTIŞMA

Sağlık İstatistikleri Yıllığı Haber Bülteni güncel verilerine göre Türkiye’de sağlık bakanlığına bağlı sağlık kurumları ve üniversite hastanelerinde aktif olarak çalışan toplam hekim sayısı 146.940’tır. Bu hekimlerin 48.023 tanesi pratisyen hekim, 61.900 tanesi uzman hekim ve 37.017 tanesi asistan hekimdir (64). Asistan hekimler, bir yandan uzmanlık eğitimlerini sürdürürken öte yandan topluma sağlık hizmeti sunmakta olduklarından; çalışan toplam hekim sayısı içerisindeki oranları ve yüksek çalışma saatleriyle sağlık sistemi içerisinde önemli bir yere sahiptirler.

Ülkemizde çeşitli sebeplerden ötürü sağlık kurumlarından istifa etmiş olan veya ülkeden ayrılan hekimlerin varlığı bilinen bir gerçektir. Sağlık bakanlığı, 2020-2022 arasında kamu kurumlarından istifa etmiş hekim sayısını 13.557 olarak açıklamıştır (65).Türk tabipler birliği de bu yıllarda yurtdışına gitmek için kendilerinden “İyi Hal Belgesi” alanların sayısını 5021 olarak bildirmiştir (66). Topluma sunulan sağlık hizmetlerinin sürdürülmesinde sağlık örgütlerinin; sahip oldukları nitelikli insan gücünü muhafaza etmesi, yerlerine geçecek personeli eğitmesi ve yetişmiş personel olarak hazırda bulundurması kritik önem taşımaktadır. İstifa ve göç sebeplerinin araştırılması ve anlaşılması; kurumlarında sağlık hizmeti sunmaya devam ettikleri halde işten ayrılma niyeti olan, çeşitli sebeplerden performans düşüşü yaşayan veya performansını bilinçli olarak rölantiye alan hekimlerin bir dip dalga şeklinde kopuş yaşamasını önlemek açısından büyük önem arz etmektedir.

Hekimleri istifa veya göç etmeye iten, verimliliklerini azaltan, örgütlerine olan bağlılık düzeylerini düşüren problemlerin bir kısmı yönetim anlayışı ile ilgilidir. Karşılaştıkları sorunların çözümüne dair yöneticilerinden yeterli desteği alamayan hatta bazen yöneticilerin, sorunun asıl kaynağı olduğu durumlardan ötürü hekimler birtakım tutumlar geliştirmektedirler. Hekimlerin, yaşadıkları sorunlar karşısında bazen itiraz ettikleri, karşı koydukları, muhalefet ettikleri bazen de geriye çekilerek sessiz kaldıkları; tutumlarının bazen bireysel ölçekte bir tepki olarak kaldığı bazen de çalışanlar arasında yayılarak daha büyük olaylara yol açtığı gözlenmektedir. Çalışanların bireysel tutumlarının, çalışma ortamındaki diğer

üyelerle etkileşim sonucu örgüte yayıldığı ve bunun neticesinde bir iklim oluşturarak kolektif bir forma dönüştüğü örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet fenomenlerinin; üstlendikleri farklı rollerden ötürü sağlık sistemi içerisinde özel bir yeri olan asistan hekimler arasında nedenleri ve alt boyutları ile birlikte ele alınmasının ve anlaşılmasının, sağlık kurumlarının örgütsel işleyişine ve asistan hekimlerin çalışma hayatına katkı sağlayacağı düşüncesinden hareketle bu çalışmamızı planladık.

Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde tıpta uzmanlık eğitimi alan asistan hekimlerin, aktif çalışma alanlarında yaşamış oldukları yönetsel problemlere yaklaşımlarının sessiz kalma ve muhalefet etme özelinde araştırıldığı bu çalışmaya toplam 245 kişi dâhil edilmiş ve tartışma bu kişilerin verileri üzerinden yürütülmüştür. Asistan hekimlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet tutumları sosyo-demografik özellikler, özgeçmiş ve yaşam tarzı, çalışma koşulları, aile ve sosyal yaşantı gibi çeşitli değişkenlerle birlikte değerlendirilmiş, literatür kapsamında tartışılarak yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçları yorumlanırken ilk olarak tıpta uzmanlık öğrencilerinin, örgütsel sessizliğe ilişkin tutumları değerlendirilmiştir ve çalışmamızın bulguları önceki çalışma sonuçları ile karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, tıpta uzmanlık öğrencilerinin örgütsel sessizlik puan ortalamasının ($2,97 \pm 0,65$) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel sessizlik üzerine sağlık çalışanları ile yapılmış araştırmalardan Özşahin (2017); Öztürk (2019); Karaaslan (2019); Yaraş (2019); Çilen (2020); Pala ve arkadaşlarının (2021) çalışmaları örgütsel sessizlik (genel) düzeyleri açısından çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir ($67,68,69,70,71,72$). Yalçın ve Baykal (2012) ile Özkan ve arkadaşlarının (2021) araştırmalarında ise örgütsel sessizlik (genel) düzeyleri düşük bulunmuştur ($73,74$).

Çalışma bulgularımıza göre tıpta uzmanlık öğrencilerinin örgütsel sessizlik alt boyut puanları; kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutu için $3,16 \pm 0,78$, örgüt yararına sessizlik $2,97 \pm 0,65$, fırsatçı sessizlik alt boyutu $2,31 \pm 0,76$ şeklindedir. Bu değerlere göre en yüksek puan kabullenici ve pasif sessizlik, en düşük puan ise fırsatçı sessizlik alt boyutuna aittir. Konu ile ilgili yapılmış çalışmalardan, katılımcıların Kabullenici ve pasif sessizlik puanının diğer alt boyut puanlarından

daha yüksek olduğu İçen' in (2022) alışması ile fırsatçı sessizliğin en dūřuk puana sahip olduğu zkan ve arkadaşlarının (2021) alışması bu bulgular açısından çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir (75,74). zkan ve arkadaşlarının (2021) alışması örgüt yararına sessizliğin en yüksek puanlara sahip olmasıyla; İçen'in (2022) alışması örgüt yararına sessizliğin en dūřuk puanlara sahip olmasıyla çalışmamızdan farklılık göstermektedir. Literatürde alt boyut düzeyleri açısından çalışmamızla örtüşmeyen sonuçlara sahip başka araştırmalar da mevcuttur. Katılımcıların rgt yararına sessiz kalma puanının diğer alt boyut puanlarından daha yüksek olduğu rek ve arkadaşlarının (2015) alışması ile Yarař'ın (2019) alışması alt boyut puan ortalamaları açısından araştırmamızdan farklı sonuçlara sahiptir (76,70).

Çalışma bulgularımızda kabullenici ve pasif sessizlik puan ortalamalarının diğer alt boyut puanlarından daha yüksek olması, kurumları içerisinde dūřuk hiyerarşik pozisyonda, Đrenci sıfatıyla, yerleşmiş kadrolarla kıyaslandığında 'geçici bir süreyle' çalışan tıpta uzmanlık Đrencilerinin, bu dezavantajlardan ötürü dūřncelerini ifade etmekte isteksiz olmalarına ve örgüt içindeki durumları itiraz etmeksizin kabul etmelerine bağlanabilir. Kabullenici ve pasif sessizliği benimseyen tıpta uzmanlık öğrencileri, karşılaştıkları sorunların zmne dair fikir sahibi oldukları halde konuşmalarının bir şeyleri değiştirmeyeceği dūřncesi veya kendileri için negatif sonuçlara yol açacağı endişesi ile sessiz kalmaktadırlar.

Araştırma sonuçları yorumlanırken ikinci olarak; tıpta uzmanlık Ğrencilerinin, örgütsel muhalefete ilişkin tutumları değerlendirilmiş ve çalışmamızın bulguları önceki çalışma sonuçları ile karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, tıpta uzmanlık Ğrencilerinin örgütsel muhalefet(genel) puanlarının ($3,28\pm 0,46$) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel muhalefet üzerine yapılmış çalışmalardan Bakan vd. (2017); Biçkes (2017) ve Kılınç'ın (2020) alışmaları örgütsel muhalefet (genel) düzeyleri açısından çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir (77,78,79). Kavak'ın (2020) alışması ise katılımcıların örgütsel muhalefet (genel) düzeylerinin yüksek olmasıyla çalışmamızla farklılık göstermektedir (80).

Çalışma bulgularımıza göre tıpta uzmanlık Ğrencilerinin örgütsel muhalefet alt boyut puanları; Yatay Muhalefet alt boyutu için $3,33\pm 0,56$; Dışa Aktarılmış

Muhalefet $3,26\pm 0,77$; Dikey Muhalefet alt boyutu $3,24\pm 0,61$ şeklindedir. Çalışmamızda katılımcıların örgütsel muhalefet alt boyut puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Teski (2017), Demiryürek (2019) ve Erkasap'ın (2020) çalışmaları; katılımcıların yatay ve dikey muhalefet puanlarının orta düzeyde olması ile çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir (81,82,83). Çalışmamızda elde ettiğimiz bulgulardan farklı olarak katılımcıların yatay ve dikey muhalefet düzeyleri Ağalday (2017), Yaşa (2018), Gürcan (2020), Kavak (2020), Yıldırım ve Tokgöz'ün (2020) çalışmalarında yüksek; Uçar'ın (2016) çalışmasında ise düşük bulunmuştur (84,85.86,80,87,88).

Oral Ataç (2015); Bakan, Doğan ve Yılmaz (2017); Çakır, Yurtseven ve Dal (2017); Ergün (2017); Haydaroğlu (2020) ve Kavak'ın (2020) çalışmaları, katılımcıların dışa aktarılmış muhalefet puanlarının orta düzeyde olması ile çalışmamızla benzer bulgulara sahiptir (89,77,90,91,92,86). Yıldırım ve Tokgöz'ün (2020) çalışmasında katılımcıların dışa aktarılmış muhalefet puanları yüksek Tuğrul'un (2020) çalışmasında düşük, Yıldırım'ın (2020) çalışmasında ise çok düşük düzeyde bulunmuştur ve bu çalışmalar sonuçları açısından çalışmamız ile örtüşmemektedir (44,93,94).

Tıpta uzmanlık öğrencilerinde Yatay Muhalefet, Dışa Aktarılmış Muhalefet ve Dikey Muhalefet alt boyut puanlarının orta düzeyde ve birbirine yakın ortalamalarda olması; çalışma koşullarının neden olduğu baskı ve stresin doğrudan konuşmak için itici güç oluşturması, hak arayışında dernek ve/veya sendikaların sunduğu hukuki destek ve danışmanlıklarından daha fazla yararlanılması, çalışma arkadaşları ile kurulan güçlü ilişkilerin örgütsel sorunlara dair yapılan muhalif paylaşımı arttırmasına bağlanabilir. Muhalefet etme biçiminde de bu faktörlerin belirleyici olduğu söylenebilir. Tercih ettikleri yöntemler gruplar arası farklılık gösterse de tıpta uzmanlık öğrencilerinin muhalif görüşlerini yöneticileri ile doğrudan paylaşabildikleri, çalışma arkadaşlarıyla örgütsel konular ve sorunlarla alakalı paylaşımında buldukları, örgütsel sorunlar ile ilgili görüşlerini çalışma alanı dışına da taşıdıkları söylenebilir.

Çalışmamızda örgütsel muhalefet ve örgütsel sessizlik puanları karşılaştırıldığında sonuçların örgütsel muhalefet lehine yüksek olduğu görülmektedir. Buradan hareketle muhalefet etmenin, tıpta uzmanlık öğrencilerinin örgütsel süreçlere katılımında hâkim anlayış olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Tıpta uzmanlık eğitiminin hassas dengeleri ve günümüz Türkiye'sinde devlet memuru

olmanın kaygan zeminine rağmen tıpta uzmanlık öğrencileri muhalif görüşlerini paylaşmaktan geri durmamaktadır.

Araştırma sonuçları yorumlanırken üçüncü olarak; tıpta uzmanlık öğrencilerinin, örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet tutumlarının sosyo-demografik özellikler, özgeçmiş ve yaşam tarzı, çalışma koşulları, aile ve sosyal yaşantı gibi değişkenler açısından ne şekilde farklılık gösterdiği değerlendirilmiş ve çalışmamızın bulguları önceki çalışma sonuçları ile karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır.

Çalışmamızda örgütsel sessizliğin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte 33 ve üstü yaş grubundakilerin Dikey Muhalefet puanlarının en yüksek, 29-30 yaş grubundakilerinin ise en düşük olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sessizliğin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği çalışmalar olan Yalçın ve Baykal (2012); Özşahin (2017); Doğan (2017); Balıkçı (2017); Sarı (2019); Öztürk (2019); Doğan'ın(2021) çalışmaları, sonuçları bakımından çalışmamızla örtüşmektedir (73,67,95,96,97,68,98). Kılınç ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında örgütsel muhalefet yaşa göre anlamlı farklılık göstermiştir. Bu çalışmada Dikey muhalefetin en fazla 36-45 yaş grubunda gözlemlenmiş olması, yaş grubu açısından çalışma sonuçlarımızla benzerlik göstermektedir (99).

Yaşa bağlı olarak kişilerin bilgi, tecrübe, iletişim becerileri, kendini ifade etme gücü artmaktadır ve kişiler beklentilerini, isteklerini veya şikâyetlerini doğrudan muhatabına aktarma eğiliminde olmaktadır. Bu açıdan 33 yaş üzeri grubun dikey muhalefet puanlarının yüksek olması olağan görülmelidir. Çalışmamıza aldığımız bu yaş grubunun hatırı sayılır bir kısmının sahada aktif çalışan ve yarı zamanlı olarak eğitimlerini devam ettiren sözleşmeli aile hekimliği uzmanlık öğrencileri olduğu unutulmamalıdır. Tam zamanlı klasik uzmanlık eğitiminin dinamiklerinden farklı değişkenlere sahip olduklarından yaşları dışında faktörlerin de muhalefet tutumlarını etkileyebileceğini hesaba katmak gerekmektedir. Tıpta uzmanlık eğitimi çok yönlü olarak değerlendirildiğinde 29-30 yaş grubunun dikey muhalefet puanlarının düşük olması; bu yaş grubunun asistanlıklarının sonuna gelmeleri sebebiyle tartışmalardan ve olası zararlarından kaçınmak istemeleri, uzmanlık eğitiminin ilk zamanlarına göre tecrübe ve farkındalıklarının artmış olması sebebiyle olayları daha pragmatist bakış açısı ile

değerlendirmeleri ve bu sebepten muhalif tutumlarını alternatif yaklaşımlar ile değiştirmelerine bağlanabilir.

Çalışmamızda örgütsel sessizliğin cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel muhalefetin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği; dışa aktarılmış muhalefetin kadınlarda, dikey muhalefetin erkeklerde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Örgütsel sessizliğin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği çalışmalar olan Taşkiran (2010); Eroğlu ve diğerleri (2011); Sarıkaya (2013); Yanık (2012); Doğan (2017); Balıkçı (2017); Ergül ve Söyük (2020) ve Doğan'ın (2021) çalışmaları, sonuçları bakımından çalışmamızla benzerlik göstermektedir (100,101,102,103,95,96,104,98).

Örgütsel muhalefet ile ilgili yapılmış araştırmalardan Taçyıldız (2020) ve Kavak'ın (2020) çalışmalarında, çalışmamızın bulguları ile paralellik gösterecek şekilde dışa aktarılmış muhalefetin kadınlarda, dikey muhalefetin erkeklerde daha yüksek olması çalışmamızı destekler niteliktedir (105,80) .

Örgütsel süreçlere ilişkin karşıt görüşlerin ve örgüt içi uygulamalara yönelik muhalif düşüncelerin ifade edilme biçiminde tıpta uzmanlık öğrencileri arasında cinsiyete göre farklılıklar görülmektedir. Erkeklerin muhalif görüşlerini, sorunların çözümünde direkt inisiyatif alabilecek amir/yöneticiler ile kadınlara oranla daha fazla paylaştıkları, kadınların ise bu düşüncelerini aileleri veya örgüt dışındaki diğer kişilerle erkeklere oranla daha çok paylaştıkları görülmektedir. Cinsiyete göre oluşan ayrımın kişilerin fayda anlayışından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Muhalif görüşlerin yöneticilerle paylaşılmasında sorunlara çözüm bulunarak yarar sağlama düşüncesi; örgüt dışında bireylerle paylaşılmasında ise konuşmanın oluşturacağı dezavantajlardan ve zarardan kaçınma düşüncesi hâkimdir. Bu bakımdan erkeklerin sorunların çözümünde yarar sağlamayı, kadınların ise zarardan kaçınmayı ön planda tutarak hareket ettikleri söylenebilir. Örgüt içerisinde muhalif düşüncelerin yöneticilerle paylaşılması mesuliyeti daha çok erkek öncülere bırakılmış olup kadınlar tarafından daha konforlu paylaşım biçimleri benimsenmiştir.

Çalışmamızda, katılımcıların sağlık geçmişleri, yaşam tarzları ve sosyo-demografik özelliklerine dair özelliklerinin sessiz kalma ve muhalefet etme tutumu ile ilişkisi değerlendirildiğinde; örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet düzeylerinde medeni durum, çocuk sahibi olma, bakmakla yükümlü olunan

kişi/kişilerin varlığı, aile tipi, fiziksel-ruhsal hastalık mevcudiyeti, sürekli ilaç kullanımı, alkol-sigara kullanımı, sağlıklı beslenmeye dikkat etme düzeyi ve düzenli fiziksel aktivite düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görüldü.

Tıpta uzmanlık öğrencileri, TUS sonrası uzmanlık tercihi yaparken sağlık durumlarını, yaşam tarzlarını, mevcut durumlarını ve beklentilerini göz önünde bulundurarak kendilerine en uygun olduğunu düşündükleri bölümü tercih etmektedirler. Henüz eğitime başlamadan kendi kişisel özelliklerini hesaba katarak çalışma koşullarına ve çalışma ortamlarına dair bir tahammül eşiği belirlemektedirler. Bu ön kabul sayesinde tıpta uzmanlık öğrencileri uzmanlık eğitimi esnasında çalışma koşullarına dair bir normallik algısı içerisine girmekte, örgütsel süreçlere yaklaşımlarında kendi kişisel özelliklerinin etkisini silikleştirmektedirler. Kişilerin anlayışında dramatik bir değişim veya belirlenen tahammül eşiğinin ciddi bir şekilde ihlali söz konusu olmadıkça sessiz kalma ve muhalefet etme tutumlarında anlamlı farklılık oluşmayacağı öne sürülebilir.

Çalışmamızda gelir durumu değişkenine ilişkin analiz sonuçlarında, fırsatçı sessizlik puanının gelir durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlendi. Gelir durumlarını “gayet yeterli” şekilde nitelendiren katılımcıların fırsatçı sessizlik puanları en yüksek bulundu.

Köse (2018) ve Akdeniz’in (2018) çalışmaları, örgütsel sessizlik(genel) düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi açısından çalışma sonuçlarımızla benzerlik göstermektedir (106,107). Bu çalışmalarda düşük gelir düzeyine sahip katılımcıların kabullenici sessizlik ile örgüt yararına sessizlik puanlarının düşük olduğu görülmektedir.

Çalışmamız Fırsatçı sessizlik düzeyinde anlamlı farklılık görülmesiyle bu çalışmalardan ayrışsa da yüksek gelir düzeyinin sessizliğe yol açması sonucunu vermesi açısından bu çalışmalarla benzer sonuçlara sahiptir. Bilindiği üzere, fırsatçı sessizlik türünde hâkim anlayış, kişisel çıkarların ön planda tutulması şeklindedir. Çalışma bulgularımızdan hareketle asistan hekimlerin, gelirleri arttıkça örgütleri içerisinde yaşadıkları veya tanık oldukları problemleri görmezden geldikleri, diğer örgüt üyelerinin sorunlarına kayıtsız kaldıkları çıkarımı yapılabilir.

Çalışmamızda örgütsel sessizliğin asistanlık yapılan bölüme göre farklılık gösterdiği ve cerrahi bölümlerde görev yapan asistanların örgütsel sessizlik

puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel muhalefetin asistanlık yapılan bölüme göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Cerrahi bölümlerdeki sıkı hiyerarşik yapı, sorunların iletilmesinde doğal bir bariyer niteliği taşıdığından, tıpta uzmanlık öğrencilerinin sessiz kalma tercihlerinde önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında, uzmanlık dalının gerektirdiği bilgi ve becerilerinin kazandırılmasında cerrahi bölüm asistanlarının eğitim sorumlularına bağımlılıklarının dâhili bölüm asistanlarına oranla daha fazla olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Cerrahi bölüm asistanlarının, konuşmalarının eğitim sorumluları tarafından olumsuz karşılanacağı ve kendileri için dezavantaja yol açacağı endişesi ile sessiz kalmayı daha fazla tercih ettikleri düşünülmektedir.

Tıpta uzmanlık öğrencilerinin, lisans eğitimi esnasında yerinde görerek çalışma şartlarına dair fikir sahibi oldukları, belli sebeplerden ötürü ilgi duydukları, uzmanlık eğitimi öncesi ön araştırma yaparak tercih ettikleri bölümlerinde, uzmanlık eğitimi esnasında karşılaştıkları olumsuz durumlara daha ılımlı yaklaşma eğiliminde olmalarından ötürü muhalefet düzeylerinde bölümlere göre anlamlı farklılık oluşmamaktadır.

Çalışmamızda tıpta uzmanlık öğrencilerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet düzeyleri asistanlık eğitim yılına göre farklılık göstermemektedir. Bu durumun; çalışma hayatında geliştirilen tutumların ve davranış modellerinin mevcut kurumdaki kıdemden ziyade meslekte toplam çalışma süresine göre değişiklik göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmamızda, meslekte çalışma süresi değişkenine göre dışa aktarılmış muhalefet ve dikey muhalefet alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmüştür. Tıpta uzmanlık öğrencilerinde, dışa aktarılmış muhalefet puanları meslekte çalışma süresi 2-3 yıl olanlarda, dikey muhalefet puanları meslekte çalışma süresi 10 yıl üzeri olanlarda en yüksek bulunmuştur.

Kavak'ın (2020) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, 3-5 yıllık mesleki kıdemi olan katılımcıların dışa aktarılmış muhalefet puanlarının 10 yıl ve üzeri kıdemi olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (80). Çalışma süresi daha az olan katılımcılarda dışa aktarılmış muhalefet puanlarının yüksek olması açısından çalışmalarımız benzerlik göstermektedir.

Yaşa'nın (2018) yaptığı çalışmada 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde dikey muhalefet puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Dikey muhalefet ve mesleki kıdem ilişkisi açısından sonuçlarımız paralellik göstermektedir (85).

Üniversite mezuniyeti sonrasında sağlık kurumlarında aktif çalışma hayatına atılan hekimler, atanır atanmaz örgütsel süreçlere dâhil olmak yerine çalışma hayatına adapte olmaya çalışmaktadırlar. Bu adaptasyon süreci daha çok mesleki deneyim kazanma ve nitelikli sağlık hizmeti sunma üzerinedir. Örgütsel süreçlere ilişkin bilgi ve deneyimin olmadığı, örgüt kültürü, yapı ve işleyişinin yeterince anlaşılmadığı mesleğin ilk yıllarında hekimler görüşlerini kendileri için güvenli gördükleri alana taşıma eğiliminde olmakta; şüphe, yargı ve eleştirilerini örgüt dışındaki kişilerle paylaşmaktadırlar. Buradan hareketle ilk yıllarda dışa aktarılmış muhalefet biçiminin deneyim eksikliği ve güvenli alan ihtiyacından kaynaklandığı öne sürülebilir.

Mesleki kıdemleri arttıkça hekimler çalışma alanlarının işleyişine, örgütün yapısına, karar alım süreçlerine, yönetim stratejilerine dair daha fazla bilgi sahibi olmaktadır. Bunun sonucu olarak bilgi ve tecrübeleri arttıkça örgütsel süreçlere ilişkin düşüncelerini veya muhalif görüşlerini yöneticileri ile doğrudan paylaşma eğilimine girdikleri söylenebilir. Bu açıdan mesleki kıdemi yüksek hekimlerde dikey muhalefet biçiminin benimsendiği ifade edilebilir.

Çalışmamızda, haftalık çalışma süresi değişkenine göre örgütsel sessizlik (genel) ve fırsatçı sessizlik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmüştür. Tıpta uzmanlık öğrencilerinde, örgütsel sessizlik puanı(genel) ve fırsatçı sessizlik puanları haftalık çalışma süresi 60 saat ve üzeri olanlarda en yüksek bulunmuştur.

Yüksek çalışma saatleri tıpta uzmanlık eğitiminin normal bir parçası olarak görülmekte olup özellikle cerrahi branş tıpta uzmanlık öğrencileri tarafından bu durum kanıksanmıştır. Çalışma ortamında benzer olaylara ilişkin gözlemleri ve kendi değerlendirmeleri neticesinde duruma itiraz etmenin mantıklı bir davranış olmadığı kanısına varan bu grup tıpta uzmanlık öğrencileri muhalefet etmediği gibi zamanla yüksek çalışma saatlerini, uzmanlık becerilerini arttırmak için bir fırsat olarak görmeye başlamaktadır.

Çalışmamızda, hekimlerle ilişki düzeyi değişkenine göre örgütsel sessizlik (genel), kabullenici ve pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmüştür. Örgütsel sessizlik (genel), kabullenici ve pasif

sessizlik, fırsatçı sessizlik düzeyleri diğer hekimlerle ilişkisi kötü olan asistan hekimlerde en yüksek bulunmuştur.

Çalışma ortamındaki diğer hekimlerle ilişki düzeyleri kötü olan tıpta uzmanlık öğrencileri, iş arkadaşları tarafından yeterince desteklenmeyeceğini düşündüğünden fikirlerini kasıtlı olarak gizlemeyi tercih edebilir. Farklı fikirlere sahip iş arkadaşları ile çatışmama ve sorun çıkararak kişi olarak görülmemeye isteğinin de sessiz kalma tercihinde etkili olabileceği söylenebilir. Kötü ilişkilerin zamanla fırsatçı habis düşüncelere sebebiyet vermesi de mümkündür. Böyle durumlarda sessiz kalmaktaki temel motivasyon başkalarının zarar görmesi pahasına kişisel çıkarların ön planda tutulmasıdır.

Çalışmamızda, hasta ve hasta yakınları ile olan ilişki değişkenine göre örgütsel sessizlik (genel) ile kabullenici ve pasif sessizlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmüştür. Örgütsel sessizlik (genel) ile kabullenici ve pasif sessizlik düzeyleri hasta ve hasta yakınları ile ilişki düzeyleri kötü olan asistan hekimlerde en yüksek bulunmuştur.

Tıpta uzmanlık eğitiminin veya daha genel bakarsak tıp eğitiminin nihai amaçlarından biri de topluma sağlık hizmeti sunmaktır. Sağlık hizmeti sunumunda muhataplar hasta ve hasta yakınlarıdır. Türkiye’de verilen tıp eğitimi ve tıpta uzmanlık eğitimi dünyanın gelişmiş ülkelerinin neredeyse tamamında kabul görmekte, kendi eğitimlerine denk sayılmaktadır. Verilen lisans ve uzmanlık eğitimlerinde sağlanan standartlara karşın hasta ve hasta yakınlarının, daha da genellersek toplumun sağlık beklentilerinin karşılanamadığı görülmektedir. Ülkemizde sağlık politikalarının ve toplumda oluşturulan yanlış hizmet algısının sonucu olarak sağlık hizmetlerinin sunumu esnasında istenmeyen olaylar yaşanmaktadır. Maalesef sağlıkta şiddet ülkemizin bir gerçeğidir. Hasta ve hasta yakınları ile yaşanan problemlerde yöneticilerin duyarsız yaklaşımları sonucu asistan hekimler bir şeyleri değiştiremeyeceği düşüncesi ile durumu kabullenerek sessiz kalma yoluna gitmektedirler. Sağlık politikalarının merkezine hasta memnuniyetinin konulması ve sağlık çalışanlarının göz ardı edilmesi sadece asistan hekimlerin değil diğer kademelerdeki hekimlerin de örgütlerinde sessiz kalmasına yol açmaktadır.

Çalışmamızda dikey muhalefet düzeyi, kişilik tipinin mesleğe uygunluk durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Dikey muhalefet puanları, kişilik

tipinin, mesleğine çok uygun olduğunu düşünen tıpta uzmanlık öğrencilerinde en yüksektir.

Meslek ile uyum düzeyinin yüksek olması kişinin, mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve yaklaşımı kazanmasında kolaylaştırıcı etki yapabilir. Bu niteliklere sahip olmanın özgüveni ve mesleği benimsemenin sorumluluğuyla, tespit edilen örgütsel sorunların çözümünde daha etkin ve direkt yol olarak görülen dikey muhalefet biçimi tercih edilebilir.

Çalışmamızda, sendika/dernek üyelik durumuna göre örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmüştür. Örgütsel sessizlik (genel), kabullenici ve pasif sessizlik düzeyleri sendika/dernek üyeliği olmayan asistan hekimlerde en yüksek bulunmuştur. Örgütsel Muhalefet (genel), Dikey Muhalefet ve Yatay Muhalefet düzeyleri sendika/dernek üyeliği olan asistan hekimlerde en yüksek bulunmuştur. Özdemir (2010) ve Kavak'ın (2020) çalışmaları, yatay muhalefet düzeylerinin sendika üyeliği bulunan kişilerde daha yüksek olması açısından çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir (47,80)

Sendika/dernek üyeliği olan hekimlerin, sendikalarından aldıkları danışmanlık ve hukuki destek sayesinde haklarını savunma ve muhalif düşüncelerini ifade etme hususunda daha etkin bir tutum sergiledikleri; sendika/dernek üyeliği bulunmayan hekimlerin çoğunlukla olan biteni bir seyirci edası ile izledikleri, kurumda verilen kararları itiraz etmeden kabul ettikleri görülmektedir. Verilen kararlar aleyhlerine bile olsa bir şeyleri değiştiremeyeceklerini düşündüklerinden kabullenme yoluna gitmektedirler.

6. SONUÇLAR

Adana Şehir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olan 245 tıpta uzmanlık öğrencisi ile yaptığımız çalışmada, katılımcıların örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet tutumlarına ilişkin aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur;

1. Katılımcıların örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet tutumlarının puan ortalamaları orta düzeydedir. Bununla birlikte örgütsel muhalefet puanları, örgütsel sessizlik puanlarından daha yüksektir.
2. Dışa aktarılmış muhalefet ve dikey muhalefet biçimleri cinsiyete göre farklılık göstermekte olup dışa aktarılmış muhalefet kadınlarda; dikey muhalefet erkeklerde daha fazla görülmektedir.
3. Fırsatçı sessizlik, gelir durumuna göre farklılık göstermekte olup, gelirlerini gayet yeterli bulan katılımcılarda daha fazla görülmektedir.
4. Meslekte çalışma süresine göre muhalefet etme biçimleri farklılık göstermektedir. Dışa aktarılmış muhalefet meslekte çalışma süresi 2-3 yıl olanlarda, dikey muhalefet meslekte çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olanlarda daha fazla tercih edilmektedir.
5. Örgütsel sessizlik ve fırsatçı sessizlik, yüksek çalışma saatlerine sahip çalışanlarda daha fazla görülmektedir.
6. Kabullenici ve pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik ve örgütsel sessizlik, çalışma ortamında diğer hekimlerle ilişkisi kötü olan tıpta uzmanlık öğrencilerinde daha fazla görülmektedir.
7. Örgütsel sessizlik puanları ile kabullenici ve pasif sessizlik puanları; hasta ve hasta yakınları ile olan ilişki düzeyleri kötü olan tıpta uzmanlık öğrencilerinde en yüksektir.
8. Dikey muhalefet biçimi; kişiliğinin, mesleğine çok uygun olduğunu düşünen katılımcılarda daha fazla tercih edilmektedir.
9. Kabullenici ve pasif sessizlik puanları sendika/dernek üyeliği olmayan katılımcılarda; Dikey ve Yatay Muhalefet puanları sendika/dernek üyeliği olan katılımcılarda daha yüksek bulunmuştur.
10. Kabullenici ve pasif sessizlik puanları disiplin incelemesi/ soruşturması geçirmeyen katılımcılarda; dikey muhalefet puanları disiplin incelemesi/soruşturması geçiren katılımcılarda daha yüksek bulunmuştur.
11. Fırsatçı sessizlik, disiplin cezası alan katılımcılarda daha fazla görülmektedir.

- 12.** Örgütsel sessizlik ile kabullenici ve pasif sessizlik puanları sosyal çevresi ile ilişkisi kötü olanlarda en yüksektir. Örgütsel muhalefet, dikey muhalefet ve yatay muhalefet puanları; sosyal çevresi ile ilişkisi çok iyi olanlarda en yüksektir.
- 13.** Kabullenici ve pasif sessizlik, örgüt yararına sessizlik ve örgütsel sessizlik puanları, sosyalleşme amaçlı dışarı çıkma sıklığı düşük olanlarda en yüksektir.
- 14.** Örgütsel sessizlik puanları, kabullenici ve pasif sessizlik puanları, örgüt yararına sessizlik puanları; hobilerine hiç vakit ayırmayanlarda en yüksektir.
- 15.** Örgütsel sessizlik ile kabullenici ve pasif sessizlik puanları yaşantısında stres derecesi çok olanlarda en yüksektir.
- Dışa aktarılmış muhalefet puanları, yaşantısında stres derecesi 'orta düzeyde' olanlarda en yüksektir.
- Örgütsel muhalefet puanları, yaşantısında stres derecesi 'oldukça' olanlarda en yüksektir.
- 16.** Çalışmamızda örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet düzeylerinde; medeni durum, çocuk veya bakmakla yükümlü olunan başka kişi/kişilerin varlığı, aile yapısı, fiziksel-ruhsal hastalık varlığı, sürekli ilaç kullanımı, sigara-alkol kullanımı, sağlıklı beslenmeye dikkat etme düzeyi, düzenli yapılan aktivite düzeyi, asistanlık eğitim yılı, çalışılmakta olunan birim, çalışma alanının fiziksel koşullarının düzeyi, çalışılan alanda hekim dışı personelle ilişki düzeyi ve meslek seçimini isteyerek yapıp yapmama değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir

7. ÖNERİLER

Örgütlerin en değerli kaynağı insandır. Çalışanlarının bilgi, fikir ve tecrübesine değer vermeyen; çalışanları ile empati kuramayan; çalışanlarına güven temelli bir çalışma ortamı sağlayamayan yöneticiler örgütsel hedeflerine ulaşmakta başarısız olurlar. Örgüt yöneticilerinin; kurumlarının başarısı için örgüt üyelerinin sessiz kalma ve muhalefet etme tutumlarını, sebep ve sonuçları ile birlikte değerlendirip tespit ettiği olumsuz durumları gidermesi gerekmektedir. Çalışmamızdaki bulgular örgütsel yapıların, kurum ve kuruluşların yöneticilerine, karar vericilere, politika yapıcılara, örgütlerinin başarısını arttırmak ve çalışanların performansını yükseltmek için kullanacakları veri havuzuna katkı sağlayabilir.

Topluma sağlık hizmeti sunumunda sağlık sisteminin önemli bir bileşeni olan tıpta uzmanlık öğrencilerinin, çalışma alanlarında karşılaştıkları problemlere yönelik olumlu veya olumsuz her türlü düşüncelerinin, tespitlerinin; örgütlerinin geliştirilmesine ilişkin önermelerinin yönetim kademesi tarafından dikkate alınması ve örgütsel süreçlere aktif katılımlarının sağlanması sağlık örgütlerinin verimliliği ve devamlılığı açısından büyük önem taşımaktadır.

Bireysel sessizlik tutumunun genele yayılarak sessizlik ikliminin oluşması, en önemli gücü insan olan örgütlerin, elindeki gücü efektif kullanımının önünde engeldir. Örgütlerin, gelişim kaydetmek için çalışanların muhalif görüşlerine de ihtiyaçları bulunmaktadır. Sağlık yöneticileri sessizlik iklimini kırmak ve muhalif görüşlerden faydalanmak için çalışanlarla iletişime gerekli önemi vermelidirler.

Çalışanların örgütsel süreçlere ilişkin sessiz kalma veya muhalefet etme kararlarında; çalışma saatleri, iş yükü ve gelir düzeyi gibi değişkenler belirleyici rol oynamaktadır. Bu değişkenlere dair genel bir iyileştirme yapılmalı ve eşitsizlikler ortadan kaldırılmalıdır.

Tıpta uzmanlık öğrencilerinin büyük çoğunluğu yaşantısını stresli olarak görmektedir. Stresin, yaşantıları üzerindeki etkisine göre ihtiyaç duydukları destek belirlenmeli, psikolojik danışmanlık ve/veya destek birimleri kurularak stres düzeyini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Tıpta uzmanlık öğrencilerinin çalışma koşulları belirlenirken çalışma hayatları ile özel hayatları arasındaki denge gözetilmeli, yapılan düzenlemelerde makul bir seviye hedeflenmelidir. Örgütsel performansı yükseltmenin çok çalışmakla değil verimli çalışmakla mümkün olacağı hatırlanmalıdır.

Başlangıçta hekimlik mesleğini isteyerek seçmiş olmasına rağmen, mevcut durumda bağlılığı azalmış olan veya bu seçimin doğruluğuna dair şüphesi olanların oranı dikkat çekmektedir. Kişiliğinin mesleğine uymadığını beyan eden katılımcılara yönelik rehberlik desteği verilerek tükenmişliğin önüne geçilmeli, mesleki sorumlulukların optimal şekilde yerine getirilmesi sağlanmalıdır.

Tıpta uzmanlık öğrencileri arasında sendika/dernek üyeliği olanların oranı %42,4 disiplin incelemesi/soruşturması geçirenlerin oranı %15,1 daha önce disiplin cezası alanların oranı 6,5 şeklinde belirlenmiştir. Disiplin cezası alma oranı ve soruşturma geçirme oranlarına bakıldığında, tıpta uzmanlık öğrencilerinin hukuki desteğe ihtiyaç duydukları çıkarımı yapılabilir. Araştırmamıza göre, sendika veya dernek üyeliği olmayanların sessizlik puanları sendika veya dernek üyeliği olanların muhalefet puanları daha yüksektir. Güvensiz ortamda çalışan çalışanların muhalif görüşlerini paylaşmaktan kaçınacakları, örgüt içerisinde sessizlik ikliminin artacağı, çalışan veriminin ve örgüte katkının azalacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanlarının fikirlerinden mahrum kalan örgütlerin yeniliklerden geri kalacağı düşünüldüğünde, çalışanların hukuki anlamda kendilerini güvende hissettikleri, fikirlerini rahatça paylaşabilecekleri demokratik ortamın sağlanması, örgütün performansı ve güncelliği açısından yararlı olacaktır.

Araştırmamızda sosyal çevresiyle, diğer hekimlerle, hasta ve hasta yakınları ile ilişkisi kötü olan asistan hekimlerin örgütsel sessizlik puanlarının en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların ve sağlık hizmetinden faydalananların olumsuz durumlarla karşılaşmasının önüne geçmek amacıyla çalışanlara kurum içi iletişim eğitimleri verilmesi ve çalışanların iletişim becerilerinin artırılması yararlı olacaktır.

ÇALIŞMA SINIRLILIKLARI

Ele aldığımız konulara ilişkin başka alanlarda geniş kapsamlı çalışmalar bulunmasına rağmen tıp alanında yapılmış çalışmalar sınırlıdır. Örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet, farklı bakış açıları ve farklı çalışma grupları ile daha derinlemesine çalışılması gereken araştırma konuları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızın veri toplama sürecinde gönüllü katılımcı olmayı reddeden veya anket doldurmayı kabul ettiği halde çeşitli sebeplerden ötürü çalışmadan çıkan katılımcıların mevcudiyeti çalışmamızın kısıtlılıklarındandır. Çalışmamızı yürüttüğümüz hastanede uzmanlık dallarının tamamının olmaması ve mevcut bölümlerin asistan sayılarının farklılık göstermesi çalışmamızın dikkate alınması gereken diğer kısıtlılığıdır.

Veri toplama sürecinde katılımcılara tanımlayıcı özellikleri ile ilgili bazı sorular yöneltilmiş ve sonrasında çalışmanın ölçekleri uygulanmıştır. Kişilerin beyanına dayanması nedeniyle bilgilerin sübjektifliği göz önünde bulundurulmalıdır

7. KAYNAKLAR

1. **Öztek Z.** Sağlık Kavramı ve Sağlık Hizmetleri, Yeni Türkiye Dergisi, Sağlık Özel Sayısı, Mayıs-Haziran 2001; Sayı 39, S.295
2. **Tarım M.** Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi, **Coşkun A, Akın A.** (Eds). Sağlık Hizmetleri Yönetim Rehberi. Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2009; s. 65-89.
3. **Lombardi D. J, Schermerhorn J. R.** Healthcare Management. NJ: John Wiley, Hoboken, 2007.
4. **Weisz G.** The emergence of medical specialization in the nineteenth century. Bull Hist Med. 2003; 77(3):536-75. s.547
5. **Pelin S.Ş.** Consultation Concept from the Viewpoint of Medical Evolution in Psychiatry, Klinik Psikiyatri Dergisi. 2000;3:117-25. s.121
6. **Akman M.** Hastanelerde Lojistik Yönetim, Nobel Tıp Kitapevleri, İstanbul, 2003.
7. **Resmi Gazete**, 24790 Sayılı Tıpta Uzmanlık Tüzüğü, Sayı: 4198, 2002
8. **Terzi C.** Speciality education in medicine as a mentality problem. Toplum ve Hekim Dergisi. 2001;16(1):46-8.
9. **Topçu K.** Ülkemizde Tıp Eğitimine Genel Bakış, <http://www.beyazonluk.com> 28.08.2007
10. **Daugherty S.R, Baldwin D.C Jr, Rowley B.D.** Learning, Satisfaction, and Mistreatment During Medical Internship : A National Survey of Working Conditions JAMA 1998;279 (15):1194–9.
11. **Civaner M, Sarıkaya Ö, Balcıoğlu H.** Uzmanlık Eğitiminde Tıp Etiği, Anadolu Kardiyol Derg 2009; 9: 132-138 s.135
12. **Tanrıverdi H, Teker Ç.** Eğitim Hastanelerinde Asistan Doktorların Klinik İş Yükleri Bakımından Performans Ölçütlerinin Karşılaştırılması Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi 114-136 s:128
13. **Yılmaz Y, Uçar E, Ertin H.** Tıpta Uzmanlık Eğitimi ve Asistan Hekimlerin Sorunlarının İrdelenmesi: Bir Anket Çalışması. Tıp Eğitimi Dünyası. 2019;18(54): 21-29 s:24

14. **Çobanoğlu Ş.** İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. İstanbul, Timaş Yayınları, 2005; s. 22.
15. **Koçel T.** İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul, 2018; 759s.
16. **Zoga E.** İdarecilik ve Sanatı, İstanbul Matbaası 1973.
17. **Bursalıoğlu Z.** Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem Akademi, 2002.
18. **Ataç L. O, Köse S.** Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2017/46, (1), ss.117-132; **Sadykova G, Tutar H.** Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. İşletme Bilimi Dergisi, 2014, 2(1), 1-16.
19. **Dikmetaş E, Top M, Ergin G.** Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi Türk Psikiyatri Dergisi 2011;22 s:2
20. **TDK,** Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu ,2011.
21. **Özgen I, Sürgevil O.** “Örgütsel Sessizlik Olgusu ve Turizm İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi”, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış'ın İçinde, Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu, Bursa: MKM Yayıncılık, 2009.
22. **Hacızade N.** Türkçe’de Susma ve Sessizlik Kavramları Üzerine. Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 2011: 6, s:11-24.
23. **Milliken F.J, Morrison E.W.** Shades of silence: emerging themes and future directions for research on silence in organizations. Journal of Management Studies, 2003, 40(6)
24. **Jensen V J.** “Communicative Functions of Silence”, ETC, Vol.30, ss.249-257’den aktaran. **Pinder ve Harlos,** 2001 s. 338
25. **Morrison E.W, Milliken F.J.** Organizational Silence: A Barrier To Change And Development In A Pluralistic World. Academy of Management Review, 2000, 25(4), 706- 725
26. **Tangirala S, Pangaraj R.** “Employee Silence on Critical Issues: The Cross Level Effects Procedural Justice Climate.” Personnel Psychology, 2008, 61, s:37-68: 40-41.
27. **Pinder C. C, Harlos K. P.** Employee Silence: Quiescence And Acquiescence As Responses To Perceived İnjustice. Research in Personnel and Human Resources Management, 2001, 20, 331–369.

28. **Milliken F, Morrison E, Hewlin, P.** An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 2003, 40(6).
29. **Premeaux S.F.** *Breaking The Silence: Toward an Understanding of Speaking up in the Workplace.* Doktora Tezi, Louisiana State University: 2001, 11
30. **Corneissen J.** *Corporate communication: a guide theory and practice*, London: Sage Publications, 2008; **Barry B.** *Speechless: The erosion of free expression in the American workplace.* California: Berret-Koehler 2007.
31. **Çakıcı A,** "Örgütlerde Sessizlik Tercihi ve Sessizlik Türleri", *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayınları, Doğan 2008, s. 86. ss. 85-109., s. 94.
32. **Dyne L.V, Ang S, Botero IC.** Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*,1359-1392. 2003; s.1363-1364
33. **Knoll M, Dick R.** Do I hear the whistle? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *J Bus Ethics*. Published Online. 2012: 2-4
34. **Williamson O. E.** *Kapitalizmin ekonomik kurumları.* New York: Free Press. 1985, s. 47
35. **Connelly C.E, Zweig D, Webster J, Trougakos J.** Örgütlerde bilgi gizleme. *Journal of Organizational Behavior* 2011; **Garfield S.** İnsanların bilgilerini paylaşmamlarının 10 nedeni. *Knowledge Management Review*, 2006, 9(2), 10-11.)
36. **Argyris C, Schön D.** *Örgütsel öğrenme: A theory of action perspective.* Reading, MA: Addison-Wesley,1978.
37. **Hirschman A.** *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states.* Cambridge: Harvard Üniversitesi Yayınları, 1970.
38. **Tangirala S.** "Individual, Group and Leader Influences on Employee Communication in High Reliability Contexts", Unpublished Doctorate Thesis, Indiana: Purdue University, 2006. s. 15.
39. **Bagheri G, Zarei R, Aeen M. N.** Organizational Silence Basic Concepts and Its Development Factors. *Ideal Type of Management*, 1(1), 47–58. 2012; s50-51
40. **Kassing J.W.** Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent. *Communication Studies*, 1997, 48, 311-332.

41. **Zaini R.M, Elmes M.B, Pavlov O.V, Saeed K.** “Organizational Dissent Dynamics: A Conceptual Framework”, *Management Communication Quarterly*, 2017, 31 (2), ss. 258-277
42. **Kassing J.W.** Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 1998, 12(2), 183-229.
43. **Sadykova G, Tutar H.** Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2014, 2(1), 1-16.).
44. **Toksöz F.** İyi Yönetişim El Kitabı, 1. Baskı, TESEV Yayınları, İstanbul, 190s. 2008: 18
45. **Sprague J.A, Ruud G.L.** Boat-rocking in the high technology culture. *American Behavioral Scientist*, 1988, 32, 169-193.
46. **Graham J.W.** Principled organizational dissent: a theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 1986, 8, 1-52.)
47. **Özdemir M.** Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara,2010.
48. **Tınaz P.** “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Beta Basım Yayım, İstanbul, 199s. 2006: 7.
49. **Hegstrom T** Mimetic and dissent conditions in organizational rhetoric. *Journal of Applied Communication Research*, 1990; 18, 141-152.
50. **Garner J.T.** “When Things Go Wrong at Work: Expressions of Organizational Dissent as Interpersonal Influence”, (Unpublished Doctoral Thesis), Texas A and M University, Texas. 2006: 7
51. **Kassing J.W, Avtgis T.A.** Examining the Relationship between Organizational Dissent and Aggressive Communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115. 1999.
52. **Avtgis T.A, Thomas-Maddox C, Taylor E, Patterson B.R.** “The Influence of Employee Burnout Syndrome on the Expression of Organizational Dissent”, *Communication Research Reports*, 24 (2), ss. 97-102. 2007.
53. **De Dreu C.K.W, West M.A.** “Minority Dissent and Team Innovation: the Importance of Participation in Decision Making”, *Journal of Applied Psychology*, 2001; 86 (6), ss. 1191-1201.

54. **Dooley R.S, Fryxell G.E.** Attaining decision quality and commitment from dissent: the moderating effects of loyalty and competence in strategic decisionmaking teams. *The Academy of Management Journal*, 1999; 42(4), 389-402.
55. **Kassing J.W.** “Speaking Up: Identifying Employees’ Upward Dissent Strategies”, *Management Communication Quarterly*, 2002; 16 (2), ss. 187-209.
56. **Redding W.C.** Rocking boats, blowing whistles, and teaching speech communication. *Communication Education*. C:34, 245-258, 1985.
57. **Çavuşoğlu S, Köse S.** Örgütsel Sessizlik Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması Baibü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2019, Cilt: 19, Sayı: 2/Yaz: 365-387
58. **Ergün H, Çelik K.** Örgütsel Muhalefet Ölçeği Türkçe Uyarlaması Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ISSN:1302-8944 Yıl: 2018 Sayı: 48 Sayfa: 398-414
59. **Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997.**
60. **Groeneveld, R.A. and Meeden, G.** (1984), “Measuring Skewness and Kurtosis”, *The Statistician*, 33: 391-399.
61. **Moors, J. J. A.** (1986), “The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined”, *The American Statistician*, 40: 283-284.
62. **Hopkins, K.D. and Weeks, D.L.** (1990), “Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting”, *Educational and Psychological Measurement*, 50: 717-729.
63. **De Carlo, L.T.** (1997), “On the Meaning and Use of Kurtosis”, *Psychological Methods*, 2: 292-307.
64. **Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü,** Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2021 Haber Bülteni, Sayı: 10 ,30 Eylül 2022 s.7
65. www.cumhuriyet.com.tr, Yayınlanma: 27.12.2022
66. **TTB resmi twitter sayfası** <https://twitter.com/ttborgtr/status/1609828230948683782/photo/2> (Türk Tabipler Birliği), Ocak 2023
67. **Özşahin F.** Psikolojik sözleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi: sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, 2017.

68. **Öztürk E.U.** Sağlık yönetimi alanında çalışan yöneticilerin ve idari personelin örgütsel sessizlik düzeylerinin problem çözme becerileri üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği Yüksek Lisans tezi, 2019.
69. **Karaaslan G.** Hemşirelerdeki örgütsel sessizlik ile etik liderlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, 2019.
70. **Yaraş G.S.** Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, 2019
71. **Çilen F.** Bir üniversite hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışlarının değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, 2020.
72. **Pala İ, Topal M, Demirbağ O.** İş doyumunun tükenmişlik düzeyine etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü: TRC1 AFAD çalışanları örneği. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2021; 10(2), 292-306.
73. **Yalçın B, Baykal Ü.** Özel hastanelerde görevli hemşirelerin sessiz kaldığı konular ve sessiz kalma nedenleri ile ilişkili faktörler. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 2012; 9(2), 42-50.
74. **Özkan Ş, Çatar R, Göçmen H, Gemlik N.** Sağlık yöneticilerinin örgütsel sessizlik düzeyleri: Kamu hastanesi örneği. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 2021; 7(1).
75. **İçen B.T.** Sağlık Kurumlarında Örgütsel Muhalefet Örgütsel Sessizlik Ve Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki İlişki Yüksek Lisans Tezi, 2022.
76. **Ürek D, Bilgin Demir İ, Uğurluoğlu Ö.** Örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015; 17(3), 122-141.
77. **Bakan İ, Doğan İ.F, Yılmaz Y.S.** Çalışanlarda Mesleki Öz Yeterlilik Algısı ile Örgütsel Muhalefet İlişkisi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2017; 9(2), 54-70. S.64
78. **Biçkes D.M.** Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Muhalefetin Bireylerarası Saldırganlık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya'daki Otellerde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2017; 31(4), 957973
79. **Kılınç S. et al.** Örgütsel Mahkumlaşmanın Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Alan Çalışması, Gaziantep University Journal of Social Sciences; 2020 19(4) 1497-1510 s.1505

80. **Kavak H.** “Algılanan Örgütsel Kronizmin Örgütsel Muhalefet Üzerine Etkisinde Örgüte Güvenin Aracı Rolü: Adıyaman İlinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Orta Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma” Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2020.
81. **Teski A.** “Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Algıları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak, 2017.
82. **Demiryürek M.** “Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, 2019.
83. **Erkasap A.** “Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Demokrasi Algılarının Örgütsel Muhalefet Davranışları ve Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2020.
84. **Ağalday B.** “İlkokul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Muhalefet Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır,2017.
85. **Yaşa R.** “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki” Yüksek lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.
86. **Gürcan B.** “İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütlerine Yönelik Muhalif Davranışları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2020.
87. **Yıldırım A, Tokgöz A.** “Kayırmacılık Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi”, Alanya Akademik Bakış Dergisi, 2020; 4 (3), ss. 541560.
88. **Uçar A.** “Yöneticilerin Kayırmacı Davranışlarının Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt, 2016.
89. **Oral Ataç L.** “Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa,2015.
90. **Çakır V.O, Yurtseven N.C, Dal S.** “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2017; 19 (3), ss. 78-87.

91. **Ergün H.** “Örgütsel Muhalefete Etki Eden Başlatıcı ve Aracı Değişkenler”, Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli, 2017.
92. **Haydaroğlu S.** “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Muhalefete Etkisi ve Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma” Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2020.
93. **Tuğrul E.** “Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020.
94. **Yıldırım M.** “Çalışanların Örgütsel Demokrasi Algılarının Örgütsel Muhalefet Davranışı ve İşle Bütünleşme Düzeyine Etkisi: Bir Alan Araştırması”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2020.
95. **Doğan S.** Sağlık kurumlarında örgüt kültürünün demografik değişkenlere göre katılmalı yönetim ve örgütsel sessizlik üzerinde etkisi: Bolu'da kamu hastaneleri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, 2017.
96. **Bahkçı O.** Psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kilis devlet hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: T.C. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı, 2017.
97. **Sarı B.** Örgütsel sessizliğin informal iletişime etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, 2019.
98. **Doğan B.N** Etik değerlerin örgütsel sessizlik üzerine etkisi sağlık çalışanları üzerine bir araştırma . Yüksek Lisans Tezi; 2021
99. **Kılınç M, Yiğit V, Doğanşah Y.** Sağlık çalışanlarında örgütsel muhalefet ve örgütsel prososyal davranışlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik bir araştırma. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 2019; 6(12), 143-158
100. **Taşkıran E.** Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü Ve Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2010.
101. **Eroğlu A.H, Adıgüzel O, Öztürk U.C.** Sessizlik Girdabı Ve Bağlılık İkilemi: İş Gören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011; 16(2), 97-124.

- 102. Sarıkaya M.** Karar Verme Süreçleri ve Örgütsel Sessizlik. Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2013.
- 103. Yanık C.** Örgütsel Sessizlik İle Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma. Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.
- 104. Ergül S, Söyük S.** Liderlik davranışlarının örgütsel sessizliğe etkisi: İki kamu hastanesi örneği, Nobel Med, 2020; 16(1), 47-55.
- 105. Taçyıldız E.** “Liderlik Tarzlarının Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2020.
- 106. Köse S.** Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya, 2018.
- 107. Akdeniz M.O.** “Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve İşletmelerde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2018.

8. EKLER

EK 1. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Kliniğimizde, Merthan Tunay'ın sorumlu araştırmacısı olduğu “**Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Tutumlarının İncelenmesi**” isimli bir araştırma yapılması planlanmaktadır.

Hekimin Açıklaması: Araştırmaya gönüllü olarak katılıyor olmanız durumunda anket sorularını cevaplamanız istenecektir. Kişisel bilgileriniz (ad soyadı, TCKN vb.) hiçbir kişi, kurum veya kuruluşlarla paylaşılmayacaktır. Sizin kişisel bilgileriniz deklare edilmeyecek, çalışma karşılığı bir ödeme yapılmayacak ve çalışmaya katıldığınız için parasal yük altına girmeyeceksiniz. Size verilen anket sorularını cevaplayarak çalışmaya dâhil olmayı kabul ederseniz, size en uygun cevapları belirtmeniz yeterli olacaktır. Yardıma ihtiyacınız olduğunda soru sormaktan çekinmeyiniz.

Katılımcının Beyanı: Bilgilendirilmiş gönüllü olur formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana tanık huzurunda yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen hekim tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğimi ve kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabileceğimi biliyorum.

Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Not: “Bu araştırmada onam yeteneği olmayan ya da kısıtlı olanlar için hastanın birinci derecede yakınlarından onay alınacaktır.”

Katılımcı ve/veya birinci derece yakını:

Adı, soyadı:

Tel.

Tarih:

İmza:

Görüşme tanığı

Adı, soyadı:

Tel.

Tarih:

İmza:

Katılımcı ile görüşen araştırmacı

Adı soyadı, unvanı:

Tel:

Tarih:

İmza:

EK 2. VERİ TOPLAMA FORMU

Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Tutumlarının İncelenmesi

Bu anketin amacı tıpta uzmanlık öğrencilerinin, çalışma alanlarında karşılaştığı yönetimsel problemlere karşı geliştirdiği sessiz kalma veya muhalefet etme tutumlarını incelemektir. Yanıtlarınız kapalı olarak işlenecek, elde edilecek veriler isimsiz olarak kullanılacaktır. Lütfen her bir maddeyi dikkatle dinleyip size en uygun seçeneği söyleyiniz. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Anket No:

Tarih:

A. Sosyo- Demografik veriler:

1. Adınız- soyadınız (belirtmek zorunlu değil):

2. Kaç yaşındasınız:

3. Cinsiyetiniz nedir?

Kadın Erkek

4. Medeni durumunuz nedir?

Bekâr Evli Boşanmış/Ayrılı Eşi vefat etmiş

5. Çocuğunuz var mı?

Evet Hayır

6. Bakmakla yükümlü olduğunuz başka kişi/kişiler var mı?

Evet Hayır

7. İçinde bulunduğunuz aile tipi?

Çekirdek aile Geniş aile Tek başına yaşıyor

8. Gelir durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?

Hiç yeterli değil Az yeterli Orta düzeyde yeterli Yeterli Gayet yeterli

B.Özgeçmiş ve Yaşam Tarzına ait sorular

9. Fiziksel bir hastalığınız var mı

Evet Hayır

10. Ruhsal bir hastalığınız var mı?

Evet Hayır

11. Sürekli kullandığınız bir ilaç var mı?

Evet Hayır

12. Sigara kullanıyor musunuz?

Evet Hayır

13. Alkol kullanıyor musunuz?

Evet Hayır

14. Sağlıklı beslenmeye ne kadar dikkat edersiniz?

Hiç biraz orta derecede oldukça çok

15. Ne sıklıkla düzenli fiziksel aktivitede bulunursunuz?

Hiç biraz orta derecede oldukça çok

C. Çalışma koşullarına ait sorular

16. Hangi bölüm asistanısınız:

17. Asistanlık eğitiminizde kaçınıcı yılınız

1.yıl 2.yıl 3. yıl 4.yıl 5.yıl ve üzeri

18. Meslekte kaçınıcı yılınız

ilk yıl 2-3 yıl 4-6 yıl 7-10 yıl 10 üzeri

19. Şu anda çalışmakta olduğunuz birim

Poliklinik Servis Acil Yoğun bakım Diğer

20. Haftalık çalışma süreniz ortalama ne kadardır?

40 saatten az 40-50 saat 50-60 saat 60 saat ve üzeri

21. Sorumlu olduğunuz /baktığınız günlük ortalama hasta sayısı:

22. Çalıştığınız alanın fiziksel koşullarını(dinlenme olanakları, temizlik, ekipman...) yeterli buluyor musunuz?

Hiç biraz orta derecede oldukça çok

23. Çalıştığınız alanda hekimlerle ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız

Çok kötü Kötü Orta İyi Çok iyi

24. Çalıştığınız alanda hekim dışı personelle ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız

Çok kötü Kötü Orta İyi Çok iyi

25. Hasta ve hasta yakınları ile olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız

Çok kötü Kötü Orta İyi Çok iyi

26. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

Evet Hayır

27. Size göre kişilik yapınızın mesleğinize uygunluk durumu nedir?

Hiç uygun değil Uygun değil Kararsızım Uygun Çok uygun

28. Sendika ve/veya dernek üyeliğiniz var mı?

Evet Hayır

29. Daha önce disiplin incelemesi/soruşturması geçirdiniz mi?

Evet Hayır

30. Daha önce disiplin cezası aldınız mı?

Evet Hayır

D.Aile ve Sosyal Yaşantı

31. Aile fertleri ile olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız

Çok kötü Kötü Orta İyi Çok iyi

32. Sosyal çevrenizle olan ilişkilerinizi nasıl tanımlarsınız

Çok kötü Kötü Orta İyi Çok iyi

33. Ne sıklıkla sosyalleşmek amaçlı dışarı çıkarsınız

Hiç biraz orta derecede oldukça çok

34. Hobilerinize ne sıklıkla vakit ayırırsınız

Hiç biraz orta derecede oldukça çok

35. Yaşantınızı ne derece stresli görüyorsunuz

Hiç biraz orta derecede oldukça çok

Örgütsel Sessizlik: Çalışanlar, kendi alanları veya kurumun işleyiş konularında görüş ve öneri sahibi olabilirler. Ancak bunları dile getirmeyebilir ya da getiremeyebilirler. Bu durum kurumda çalışanların bazı konularda sessiz kalabileceklerini göstermektedir Aşağıdaki bütün ifadeleri bu kapsamda değerlendirip yanıtlamanız beklenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çatışmalardan kaçınmak için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
2. Geçmişte kritik durumlar üzerine konuştuğumda kötü deneyimlerim olduğu için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
3. Benim uğraşmam (alakadar olmam) beklenmediği için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
4. Negatif sonuçlardan korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
5. İş arkadaşlarımla ve üstlerimle önünde kendimi savunmasız bırakmamak için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
6. Başkalarını utandırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
7. Üstlerimle ve iş arkadaşlarımla gönlümü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
8. Sorun çıkarıcı birisi gibi görünmek istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
9. Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
10. Başkaları da bir şey söylemediği için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
11. Üstlerimle öneri, fikir ve benzerlerine açık olmadığı için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
12. Benim fikirlerimle avantajımı başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
13. Birilerinin hatalarından kaynaklanan sonuçları yaşamalarını görmek istediğim için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
14. Açıkça konuşmanın dezavantajından korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5
15. Bilgimle avantajımı açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.	1	2	3	4	5

Örgütsel Muhalefet: Çalışanın, kurumu-çalışma alanı ile ilgili sorunlarda yönetimle düştüğü görüş ayrılıklarını, sorunla ilgili/ilgisiz ya da sorunun çözümünde etkili olabilecek/etkili olmayacak kişilere açıklaması olarak tanımlanabilir. Aşağıdaki bütün ifadeleri bu kapsamda değerlendirip yanıtlamanız beklenmektedir.	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Büyük oranda katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Diğer çalışanlarla beraber, hastanede olanlar hakkında yakınırım.	1	2	3	4	5
2. Evde hastane ile ilgili konuları paylaşmam.	1	2	3	4	5
3. Hastane yöneticilerini sorgulamam.	1	2	3	4	5
4. Hastane politikalarını sorgulamaya tereddütle yaklaşırım.	1	2	3	4	5
5.Hastanedeki değişiklikler ile ilgili yakınmalarda diğer çalışanlarla birlikte hareket ederim	1	2	3	4	5
6.Ailemin yanında iş hakkında yakınmalarda bulunmam.	1	2	3	4	5
7.Hastaneme ilişkin eleştirilerimi açıkça paylaşırım.	1	2	3	4	5
8.Eşim ya da hastane dışındaki arkadaşlarımla yanında hastane hakkındaki sıkıntılarımı nadiren konuşurum.	1	2	3	4	5
9.Hastane politikalarından memnun olmadığım zaman herkes bilir.	1	2	3	4	5
10.Katılmadığım kararlarda yöneticime herhangi bir şey söylemem	1	2	3	4	5
11.Hastanedeki kararları sorguladığımda yöneticim ile konuşurum.	1	2	3	4	5
12.İşim ile ilgili konuları hastane dışındaki insanlarla konuşurum.	1	2	3	4	5
13.Hastanedeki yetersizlikleri gidermek için yöneticilerime önerilerde bulunurum.	1	2	3	4	5
14.Hastanedeki sorunlarla ilgili olarak iş arkadaşlarımla hiç konuşmam.	1	2	3	4	5
15.Hastanedeki çalışanlara haksız davranıldığını düşündüğümde bunu yöneticilerime söylerim.	1	2	3	4	5
16.Hastanedeki sıkıntı veren konuları, diğer çalışanlarla rahatça konuşurum.	1	2	3	4	5
17.Hastanede rahatça tartışmadığım iş ile ilgili kararlar hakkında ailem ya da arkadaşlarımla konuşurum.	1	2	3	4	5