

T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI

2024-ANTALYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aybüke KOCABIYIK

YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Aybüke KOCABIYIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2024-ANTALYA

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**

Aybüke KOCABIYIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç.Dr. Nezaket YILDIRIM

“Kaynakça gösterilerek tezimden yararlanılabilir”

2024-ANTALYA

Sağlık Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼ne;

Bu alışma j¼rimiz tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Y¼netim Programında Y¼ksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 03/07/2024

İmza

Tez Danışmanı : Doç.Dr. Nezaket YILDRIM
Akdeniz niversitesi

ye : Prof. Dr. Filiz KANTEK
Akdeniz niversitesi

ye : Dr. Öğr. Üyesi Hande YEŐİLBAŐ
Bartın Üniversitesi

Bu tez, Enstit¼ Y¼netim Kurulunca belirlenen yukarıdaki j¼ri yeleri tarafından uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulu'nun / / tarih ve / sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Enstit¼ M¼d¼r¼

ETİK BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı beyan ederim.

Öğrenci

Aybüke KOCABIYIK

İmza

Tez Danışmanı

Doç.Dr. Nezaket YILDRIM

İmza

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince her aşamada güncel bilgi ve deneyimleri, etik ve bilimsel değerlendirmeleri ve her türlü manevi desteği ile bana rehberlik ederek yol gösteren, yardımını ve desteğini hep yanımda hissettiğim, kendisi ile çalışmaktan ve onun öğrencisi olmaktan onur duyduğum değerli danışmanım Doç. Dr. Nezaket YILDIRIM'a;

Yüksek lisans eğitimim boyunca kıymetli bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren ve gelişimime katkı sağlayan Prof. Dr. Filiz KANTEK'e;

Tez sürecimin yürütülmesine olanak sağlayan Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı'na, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne, Kepez Devlet Hastanesi'ne, Göğüs Hastalıkları Servisi ve Genel Yoğun Bakım-1 ailesi başta olmak üzere tüm hemşire arkadaşlarıma ve araştırmaya katılmayı kabul ederek zaman ayıran ve katkı sağlayan tüm hemşire arkadaşlarıma,

Hayatımın her döneminde sonsuz güven ve destekleriyle yanımda olan değerli aileme ve tüm dostlarıma en içten sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Aybüke KOCABIYIK

Temmuz, 2024

ÖZET

Amaç: Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma kesitsel, ilişki arayıcı tanımlayıcı tiptedir. Haziran 2023- Kasım 2024 tarihleri arasında çalışmanın örneklemini Antalya ilinde bir devlet hastanesinde çalışan 209 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Liderlik Davranış Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği kullanılmıştır. İstatistiksel analizler SPSS (IBM SPSS Statistics 27) paket program kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın bulgularının yorumlanmasında frekans analizi ortalaması, liderlik davranışları ve örgütsel sessizlik davranışı değişkenlerinde Sperman korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının $32,48 \pm 7,51$ (yıl) olduğu, %74,2'sinin kadın, %79,4'nun lisans mezunu, %41,6'nın ≥ 10 yıldır meslekte çalıştığı ve %37,8'nin ≥ 5 yıldır kurumda çalıştığı, %44,5 yoğun bakımda çalıştığı, %45,0'nin ≤ 1 yıldır birimde çalıştığı ve %81,3'nün gündüz/gece çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin yarısından fazlasının işten ayrılmayı ve hemşireliği bırakmayı düşünmediği belirlenmiştir. Liderlik davranış ölçeği alt boyutu çalışan odaklı liderlik ortalamasının $3,65 \pm 0,86$; görev odaklı liderlik ortalamasının $3,79 \pm 0,76$ ve değişim odaklı liderlik ortalamasının $3,65 \pm 0,80$ olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin örgütsel sessizlik davranış ölçeği alt boyutu sessizlik iklimi ortalamasının $2,61 \pm 0,78$, korkuya dayalı sessizlik ortalamasının $2,30 \pm 0,82$, kabullenici sessizlik ortalamasının $3,02 \pm 0,98$, kurumu korumaya dayalı sessizlik ortalamasının $2,69 \pm 0,97$ ve örgütsel sessizlik toplam puan ortalaması $2,65 \pm 0,74$ olduğu belirlenmiştir. Liderlik davranışı ölçeği alt boyutları ile örgütsel sessizlik ölçeği toplam ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Sonuç: Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışlarının farklı örneklemlerde de incelenmesi ve bunun yanında örgütsel sessizlik nedenlerinin araştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: hemşirelik, liderlik davranışı, örgütsel sessizlik davranış

ABSTRACT

Purpose: To investigate the relationship between manager nurses' leadership behaviors and nurses' organizational silence.

Method: The research is cross-sectional, relationship-seeking descriptive type. The sample of the study consisted of 209 nurses working in a state hospital in Antalya between June 2023 and November 2024. Personal Information Form, Leadership Behavior Scale and Organizational Silence Behavior Scale were used as data collection tools in the research. Statistical analyzes were made using SPSS (IBM SPSS Statistics 27) package program. In the interpretation of the findings of the research, frequency analysis average and Spearman correlation analysis were performed in the variables of leadership behaviors and organizational silence behavior.

Findings: The average age of the nurses was 32.48 ± 7.51 years; 74.2% were female, 79.4% held a bachelor's degree, 41.6% had ≥ 10 years of experience, 37.8% had worked at the institution for ≥ 5 years, 44.5% worked in intensive care, 45.0% had been in their current unit for ≤ 1 year, and 81.3% worked day/night shifts. More than half of the nurses did not consider quitting their jobs. The average scores for leadership behaviors were: employee-oriented (3.65 ± 0.86), task-oriented (3.79 ± 0.76), and change-oriented (3.65 ± 0.80). The organizational silence scores were: silence climate (2.61 ± 0.78), fear-based silence (2.30 ± 0.82), acquiescent silence (3.02 ± 0.98), and institution-protecting silence (2.69 ± 0.97), with a total average of 2.65 ± 0.74 . No significant correlations were found between leadership behaviors and organizational silence ($p > 0.05$).

Conclusion: No significant relationship was found between manager nurses' leadership behaviors and nurses' organizational silence behaviors. It is recommended that the leadership behaviors of manager nurses and the organizational silence behaviors of nurses be examined in different samples and the reasons for organizational silence be investigated.

Key words: nursing, leadership behavior, organizational silence behavior

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	
SİMGELER ve KISALTMALAR	
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın soruları	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Liderlik	4
2.2. Liderlik Davranışları	5
2.2.1. Görev/ İş Odaklı Liderlik	6
2.2.2. Çalışan Odaklı Liderlik	7
2.2.3. Değişim/ Vizyoner Odaklı Liderlik	8
2.3. Hemşirelikte Liderlik	8
2.4. Örgütsel Sessizlik	10
2.5. Örgütsel Sessizliğe Yol Açan Faktörler	11
2.5.1. Bireysel Nedenler	11
2.5.2. Yönetimsel ve Örgütsel Nedenler	11
2.5.3. Çevresel ve Kültürel Nedenler	12
2.5.4. Korku Kaynaklı Nedenler	12
2.6. Örgütsel Sessizlik Davranışı Türleri	13
2.6.1. Sessizlik İklimi	13
2.6.2. Korkuya Dayalı Sessizlik	13
2.6.3. Kabullenici Sessizlik	14
2.6.4. Kurumu Korumaya Dayalı Sessizlik	14
2.7. Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik	15
2.8. Liderlik Davranışları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi	16

2.9. Hemşirelikte Liderlik Davranışları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi	17
3. GEREÇ ve YÖNTEM	19
3.1. Araştırma Tipi	19
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	19
3.3. Veri Toplama Araçları	19
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	19
3.3.2. Liderlik Davranışı Ölçeği	20
3.3.3. Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği	20
3.3.4. Liderlik Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Güvenilirlik Katsayıları	21
3.4. Araştırma Etiği	21
3.5. Verilerin Analizi	22
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	22
3.7. Araştırmanın Güçlükleri	22
4. BULGULAR	23
4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Bulgular	23
4.2. Liderlik Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan Dağılımları	24
4.3. Liderlik Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan İlişkisi	25
5. TARTIŞMA	27
5.1. Liderlik Davranışı Ölçek Ortalmalarının İncelenmesi	27
5.2. Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan Ortalamalarının İncelenmesi	28
5.3. Liderlik Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan İlişkisi	29
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	30
KAYNAKLAR	31

EKLER

44

Ek-1. Kişisel Bilgi Formu

Ek-2. Liderlik Davranışı Ölçeği

Ek-3. Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği

Ek-4. Liderlik Davranışı Ölçeği İzni

Ek-5. Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği İzni

Ek-6. Etik Kurul İzni

Ek-7. Kurum İzni

ÖZGEÇMİŞ

53

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.	Liderlik davranış ölçeği ile ilgili tanıtıcı bilgiler	20
Tablo 2.	Örgütsel sessizlik davranış ölçeği ile ilgili tanıtıcı bilgiler	21
Tablo 3.	Sosyo- demografik tanıtıcı özelliklerin dağılımı	23
Tablo 4.	Mesleki tanıtıcı özelliklerin dağılımı	23
Tablo 5.	Liderlik davranış ölçeğine ilişkin ortalama puanların dağılımı	24
Tablo 6.	Örgütsel sessizlik davranış ölçeğine ilişkin ortalama puanların dağılımı	25
Tablo 7.	Liderlik davranışları ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki	25

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Lider, bir topluluğu belirli amaçlar çerçevesinde toplayarak onları etkileyen, harekete geçiren kişidir. Değişen zaman ve gelişen teknoloji ile liderlik anlayışında da değişiklikler olmuş, farklı türde liderlik davranışları ortaya çıkmıştır (Alkan, 2016; Senger ve Karcıoğlu, 2022). Sanayi devriminin gelişmesiyle başlayan süreçte liderde olması gereken özellikler tanımlanmaya çalışılmış ve bu özelliklerin olmaması durumunda liderlikten bahsedilemeyeceği savunulmuştur. Özellikler yaklaşımı, lider ve lider olmayanlar arasındaki farkları belirlemede eksik kalınca, liderin kişisel özelliklerinden ziyade liderin ne yaptığı ve nasıl davrandığı üzerine çalışmalar yapılarak davranışsal yaklaşım ortaya çıkmıştır (Gelmez ve Akça Ürtürk, 2019).

Sağlık kurumları, verilen hizmetin niteliği, hukuksal yapısı ve son zamanlarda artan büyüklükleri nedeniyle gittikçe zor ve karmaşık bir hal almaktadır. Sağlık kuruluşları, zorlukların üstesinden başarıyla gelebilecek, onlarla doğrudan başa çıkabilecek ve kuruluşlarının misyon ve vizyonunu sürdürebilecek liderlere ihtiyaç duyar. Bu durum liderlerin herhangi bir yeni sorunla başa çıkma becerisine sahip olmalarını etkileyen kararlar almaları gerektiği anlamına gelir (Şahin, 2019; Alilyyani ve ark, 2024). Bu açıdan bakıldığında sağlık kurumlarında oldukça önemli bir konumda olan yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının, hemşireler üzerinde etkisi kaçınılmazdır (Al Mosawi, 2019).

Hemşirelik hizmetleri yönetimi, sağlığın korunması, bozulduğunda tedavi edilmesi, var olan insan gücü ve maddi kaynakların etkin ve verimli olarak kullanılmasıdır. Hemşire liderlerin planlama, organize etme, işbirliği yapma, yürütme ve kontrol etme fonksiyonlarını yerine getirmesidir (Çalışkaner, 2021). Yönetici hemşirelerin başarılı olabilmeleri için planlı, işbirlikçi, örgütleyici ve yönlendirici olması gerekmektedir. Yönetici hemşirenin davranışları çalışanların davranışlarını, tutumlarını ve çalışma hayatını etkilemektedir. Sağlık kurumlarında yönetici hemşirelerin davranışlarından dolayı çalışan deneyimli hemşirelerin memnuniyetsizlikleri, yaptıkları işten doyum alamamaları, algıladıkları olumsuz liderlik davranışlarından dolayı işten ayrılmaları veya

hemşirelerin sessizleşmeleri hastaneler için büyük kayıplara neden olacaktır (Yang ve ark, 2022; Dönmez ve ark, 2023).

Liderlik davranışlarının etkilediği çalışan tutumlarından biri de örgütsel sessizlik davranışıdır. Çalışanların sergiledikleri sessizleşme davranışının bilinçli, kasıtlı bir tepki ve geri çekilme olduğu düşünülmektedir. Çalışanlar örgüt içerisindeki problemleri hakkında konuşmanın boşuna, fikir ve kaygıları paylaşmanın ise gereksiz olduğuna inanabilirler, yönetici ile konuşmanın olası risklerini düşünerek sessiz kalmayı tercih edebilirler (Karaaslan, 2019; Yalçın ve ark., 2020; Yang ve ark., 2022). Sessiz kalmak, çalışanların organizasyonlarda sıkıntılı durumlarla karşılaştıklarında verdikleri bir karardır (Nechanska, 2020). Liderlerin çalışan sessizliği ile ilgili bilgi ve birikimleri, organizasyondaki sorunları çözebilir. Ancak bu çözüm, sessiz kalma kararlarıyla engellenir. Sessizliğin ve örgütsel sorunların çözümüne katılmayı reddetmenin sonucu, örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilir (Dehkharghani ve ark., 2023).

Örgütsel sessizlik, sağlık kuruluşları üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olabilecek etik olmayan bir davranış olarak kabul edilmekte ve genellikle düşük çalışan bağlılığı ile ilgili bir işaret olarak görülmektedir (She ve ark., 2023). Örgütsel sessizlik, öğrenmeyi engellemekte, iş verimini düşürmekte ve iş tatminini azaltmaktadır (Erigüç ve Yetim, 2018; Özkan ve ark., 2021). Örgütsel sessizlik, sağlık profesyonelleri arasında etkili iletişim için zararlıdır. Hemşirelerde örgütsel sessizlik ise, hasta güvenliği ve bakım kalitesi için önemli bir tehdit oluşturmaktadır (She ve ark., 2023). Son yıllarda, hemşirelerin örgütsel sessizliğinin nasıl azaltılacağı hemşirelik yönetiminin odak noktası olmuştur (Erigüç ve Yetim, 2018; Özkan ve ark., 2021).

Yönetici hemşireler liderlik davranışları, hemşirelerin iş tatmini, motivasyon, işten ayrılma isteği, tükenmişlik ve örgütsel sessizlik davranışı üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütsel sessizlik örgütün gelişimi, değişimi ve devamlılığı için risk oluşturmaktadır. Ancak öngörülebilir örgütsel sessizlik engellenebilir veya azaltılabilir. Örgütsel sessizliğin özellikle liderlik davranışları nedeniyle ortaya çıkması önemli bir belirteçtir (Erigüç ve ark., 2014; Margon ve Caruso, 2023). Bu nedenle, yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı- kesitsel-ilişki arayıcı olarak yapılmıştır.

1.3. Araştırmanın Soruları

- Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları alt boyutları puan ortalaması nelerdir?
- Hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışı ve yönetici hemşirelerin liderlik davranış puan düzeyi nedir?
- Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları arasında ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Liderlik

Liderlik kavramı 1920'li yıllardan sonra literatürde yer almaya başlamasına rağmen insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Liderlik bir çok farklı alanda (politik, dini, askeri vb.) ele alınmış, sanayi devriminin getirdiği yeniliklerle beraber örgütsel düzeyde de önem arz etmeye başlamıştır. Lider, sözlük anlamı gereği, bir gücü, otoriteyi, emir vermeyi, ödüllendirmeyi, izleyicilere sahip olmayı gerektirmektedir. Lider kelime anlamıyla; yol gösteren, aydınlatan, ileriye gösteren, öğreten, birlikte çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı kimsedir (Eskici ve ark., 2023; Labrague, 2024).

Lider, üyesi olduğu grubun amaç ve davranışlarının belirlenmesinde ya da değiştirilmesinde etkili olan kişi olarak tanımlanabilir. Lider, grubun içindeki fikirleri ve davranışları etkileyerek onu örgütün hedefleri doğrultusunda yol göstererek ve onu takip eden kişilerin desteğini alarak takım oyunu içinde bulunan herkesi görevini yerine getirmek için harekete geçiren kimsedir. Bireylerin ve toplulukların amaçlarını gerçekleştirmek için belirli koşullarda bireylerin ve topluluğun etkililiğini belirleyerek yönlendirendir (Ardahan ve Konal, 2017; Eren, 2017; Ahmed ve ark., 2024).

Liderler belirli bir amaç uğruna birleşen insan topluluklarını istenilen duruma ulaştırabilmek için fırsatları anlamakta, yeniliklere uyum sağlamakta, sahip olduğu vizyon ile insanların motivasyonlarını etkilemekte ve onları harekete geçirmektedir. Liderlik, iletişim kanallarını kullanarak belirlenen amaca hizmet etmek için yönlendirilmiş bireyler arası etkileşim sürecidir (Li ve ark., 2021; Taşer ve ark., 2022). Lider, astlarına karar alma ve yetki verme gibi konularda izin vermelidir. Aksi takdirde çalışanlar kendilerine güvenilmediğini hissedebilmektedir. Bu durum çalışanların performansının düşmesine neden olabilmektedir. Astlara verilen bazı yetkiler liderin güven duygusunu gösterir ayrıca sorumluluk alt kademelere doğru ilerletilip astların daha dinamik olması sağlanır. Liderin davranış ve tutumları, astların lidere olan davranışlarının belirleyicisidir (Şahin, 2019; Huynh ve Hua, 2020; Mehdizadeh, 2023).

Lider, oluşan sorunlara acil ve sağlıklı bir şekilde çözümler bulma yetisine sahip olmalıdır. Lider, gerek gerçeklerden yola çıkarak gerekse önsezilerine dayanarak hızlı kararlar almalıdır. Değişen ve gelişen rekabet ortamında uygun zamanda ve güncel yöntemlerle sorunlara çözüm oluşturabilecek ve aynı zamanda yönetsel bilgi ve becerilerini de sürekli geliştirerek kendisini takip edenlere lider olabilecek yöneticilerin varlığı örgütler için oldukça büyük önem taşımaktadır (Rebecca ve ark., 2018; Şahin, 2019; Eskici ve ark., 2023; Labrague, 2024).

Liderlik davranışları, grubun ortak sorunun çözümü için etkileşim yapısını oluşturarak, örgüt içinde güven, saygı ve içtenlikle arkadaşlık kurarak, örgütün çalışma yapısını belirleyerek ve örgütün yönetim anlayışını benimseterek sağlıklı bir çalışma ortamı sağlar. Liderliğin etkili ve verimli olması için lider rolünün iyi bilinmesi ve kabul edilmesi, lider olarak örgütün amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunması, örgütün kararlarının ve eylem yollarının doğru seçebilmesi, üyeler tarafından örgütün ihtiyaçlarının karşılandığının görülmesi ve örgütün başarılı olmasını sağlaması gerekmektedir (Eskici ve ark., 2023; Labrague, 2024).

Sanayi devriminin gelişmesiyle başlayan süreçte liderde olması gereken özellikler tanımlanmaya çalışılmış ve bu özelliklerin olmaması durumunda liderlikten bahsedilemeyeceği savunulmuştur. Özellikler yaklaşımı, lider ve lider olmayanlar arasındaki farkları belirlemede eksik kalınca, liderin kişisel özelliklerinden ziyade liderin ne yaptığı ve nasıl davrandığı üzerine çalışmalar yapılarak davranışsal yaklaşım ortaya çıkmıştır (Tengilimoğlu, 2005; Gelmez, 2019; Kaplan ve Demirdağ, 2024).

2.2. Liderlik Davranışları

1978 yılından itibaren liderlik alanında klasik ve geleneksel liderlik davranışları yanında, yeni bir liderlik ayrımı ortaya çıkmıştır. Geleneklere ve geçmişe bağlı olan liderlik, işe yönelik liderlik (Transaksiyonel liderlik) ile geleceğe, yeniliğe, değişime ve reforma dönük liderlik, harekete geçirici liderlik, dönüştürücü veya yenilikçi liderlik (Transformasyonel liderlik)” tarzlarıdır. Bu ayrım klasik olan otokratik, demokratik ve tam serbesti tanıyan liderlik üçlü ayrımına aykırılık oluşturmaktadır (Tengilimoğlu, 2005, Ergün ve Çelik, 2015; Kaplan ve Demirağ, 2023).

Liderlik davranışları tanımlamalarında Ohio State Üniversitesi ve Michigan Üniversitesi araştırmaları en çok tanınan araştırmalardır. Ohio State Üniversitesi araştırmaları, liderlik davranışlarını göreve yönelik ve insan ilişkilerine yönelik davranış olarak sınıflandırmışlardır (Ergün ve Çelik, 2015; Kaplan ve Demirağ, 2023; Tatar Baykal ve Ercan Türkmen, 2023). Michigan Üniversitesi çalışmalarında görev odaklı davranış ve ilişki odaklı davranış tanımlanmıştır (Aymaz, 2014; Ergül, 2019; Yazıcı, 2020). Görev odaklı davranışta liderler zamanlarını planlama, örgütleme, süreç takibi, koordinasyon, kaynak ve araç-gereç tahsisi ve teknik destek gibi görev odaklı işlemlere daha çok yoğunlaşırlar (Ergün ve Çelik, 2015; Kaplan ve Demirağ, 2023). İlişki odaklı davranışta ise liderler kişilerarası ilişkiler konusunda aktiftir ve astlarına daha destekleyici ve yardımseverdir (Şahin, 2019; Yazıcı, 2020).

Liderlik davranışları, grubun ortak sorununun çözümü için etkileşim yapısını oluşturarak, örgüt içinde güven, saygı ve içtenlikle arkadaşlık kurarak, örgütün çalışma yapısını belirleyerek ve örgütün yönetim anlayışını benimseterek sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilmektedir. Bunun yanında, örgütün vizyonunu belirleyerek çalışanların vizyonu ve misyonu benimsemesini sağlayabilmektedir (Aymaz, 2014). Liderlik davranışları görev odaklı, çalışan odaklı ve değişim odaklı olarak belirlenmiştir (Tengilimoğlu, 2005; Ergül ve Söyük, 2015; Çakır ve Uğurluoğlu, 2019; Li ve ark., 2021; Yalçın, 2023).

2.2.1 Görev/ iş odaklı liderlik

Ekvall (1991), görev odaklı liderlik davranışlarını, planlama yapma ve yapılan planların görev tanımını oluşturarak yerine getirilmesinin sağlanması olarak açıklamıştır. Görev odaklı liderlik davranışları, insan gücünü etkin bir şekilde kullanıp, yapılan işlerin etkili ve güvenli bir şekilde olmasını sağlamak amacıyla sergilenen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Ekvall ve Arvonen, 1991).

Görev odaklı liderlik davranışı örgüt üyeleri arasındaki görev rollerini ve rol ilişkilerini tanımlamak, örgüt üyelerinin eylemlerini koordine etmek, görev performansının standartlarını belirlemek ve grup üyelerinin bu standartlara uymalarını sağlamaktır. Aynı zamanda görev odaklı liderler çalışanların kendilerini geliştirebilmelerine ve

vizyon sahibi olabilmelerine yardımcı olmaktadır (Küçük, 2019; Huynh ve Hua,2020; Ahmed ve ark., 2024; Alilyyani ve ark, 2024). Görev odaklı liderlik davranışları, çalışanların değişime karşı direncinin üstesinden gelmek için gereklidir ve kuruluşların çoğu daha iyi bir değişim için görev odaklı liderlik davranışını uygulamaktadır. Görev odaklı liderler, değişime başvurma nedenini çalışanlara aktif olarak iletir ve çalışanların değişim sürecinin bir parçası gibi hissetmelerini sağlarlar. Görev odaklı liderler değişime direnci anlayarak, ilerlemeye izin verirken dirence karşı daha iyi planlar oluşturabilirler (Ma ve ark., 2021; Popoola, 2021; Ahmed ve ark.,2024).

2.2.2. Çalışan odaklı liderlik

Çalışan odaklı liderlik davranışı; çalışanlarla yüksek ilişkilerin kurulması, örgüt içindeki sorumluluklarına destek olunarak ekip ruhunun oluşturulması ve çalışanların bireysel gelişimleri için yönlendirilmesidir. Çalışan odaklı liderlerin amacı çalışanlarının bireysel ihtiyaçlarına önem verip kişilerarası ilişkilerini geliştirip kararlara katılımlarını sağlayarak yüksek standartlarda çalışma ekibi oluşturmaktır (Griffin ve Moorhead, 2014; Acar, 2019; Ünal ve Celepli Sütbaş, 2023).

Çalışan odaklı liderlik davranışları “ilişki odaklı liderlik davranışları” olarak da ifade edilmektedir. Çalışan odaklı liderlik davranışları, astlara karşı ortak güven, sevgi, saygı ve yakın ilişki geliştirmeye odaklanmaktadır (Demirağ ve Çelik, 2019). Michigan Üniversitesi araştırmacıları, çalışan odaklı liderlik davranışları kapsamında kişilerarası ilişkileri ön plana çıkarır, iletişim önceliklidir. Çalışan odaklı liderlik, çalışanlara ve onların kişisel başarılarına odaklanır. Çalışan odaklı lider, yüksek performans amaçlarını belirler ve astlara performansla ilişkin beklentilerini iletir (Demirağ ve Çelik, 2019; Li ve ark., 2021). Lider, çalışanlarına odaklanıp istek ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur, çalışanlarına saygı gösterir ve onların motive olmalarını sağlar. Aynı zamanda çalışanları örgütün karar alma sürecine dahil edip, ekip çalışmasını ve yaratıcılığı teşvik ederler. Başka bir ifade ile çalışan odaklı liderlik davranışlarını benimseyen yöneticiler, kurum çalışanlarına yön verip yol gösterici rol üstlenmekte ve onları desteklemektedirler. Ayrıca, çalışanlarının kurumla özdeşleşmesini, empati kurma yeteneğini, etkili insan ilişkilerini ve işbirliği içerisinde olmalarını teşvik etmektedirler (Huynh ve Hua, 2020; Ünal ve Celepli Sütbaş, 2023).

2.2.3. Değişim (vizyoner) odaklı liderlik

Değişim odaklı liderlik davranışı, ilk olarak Ekvall ve Arvonen (1991) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Ekvall ve Arvonen (1991)'e göre değişim odaklı liderlik davranışı farklılık gösteren çevre koşullarını anlayan ve bu koşullara uyum göstermek için örgütün stratejik faaliyetlerinin devam etmesi ve süreçlerin değişimlere uyum sağlamasını öncelik edinen liderlik davranışıdır. Değişim odaklı liderlik davranışları dört önemli kategoriden oluşmaktadır. Bunlar; değişim ve büyümeyi teşvik etmek, yaratıcı tutumlara sahip olmak, risk almak ve vizyoner niteliklere sahip olmaktır (Ekvall ve Arvonen, 1991).

Liderler sektörde ilerleyebilmek, başarı elde edebilmek ve gelişmek için çağın değişimine ayak uydurmak zorundadırlar. Değişim odaklı liderler, çalışanları motive edebilirler, onlara ilham verebilir, güven ve bağlılıklarını güçlendirebilirler; ayrıca örgütsel inançları, görüşleri, hedefleri ve standartları değiştirebilirler. Çalışanlarının problemleri farklı bir bakış açısından görmelerine yardımcı olabilirler (Huynh ve Hua, 2020; Ahmed ve ark.,2024). Değişim odaklı liderler, kuruluşları için en umut verici stratejik girişimlerin belirlenmesinde etkili olabilirler. Değişim odaklı liderlik davranışları, çalışanların örgütün karşılaştıkları sorunlara yaratıcı çözümler üretmeye istekliliği artırmaktadır. Değişim odaklı liderlik davranışının temelinde stratejik olarak alınan kararları geliştirip örgütün çevresiyle iletişimini ve adaptasyonunu sağlama ve yenilikleri arttırarak devam ettirmede görev almak olmalıdır. Değişim odaklı liderler; problemlerin çözüme kavuşması için yeni yöntemler araştırır, geliştirir ve uygular, ayrıca risk almaktan kaçınmayıp gelecek planlarını yaparlar (Aymaz, 2014; Alwi ve ark., 2016; Ardahan ve Konal, 2017; Demirağ ve Çelik, 2019).

2.3. Hemşirelikte Liderlik

Sağlık çalışanlarının verimli bir sağlık bakım hizmeti sunması için çalışanların uyum ile çalışması, organizasyonun faaliyetlerinin koordinasyonun sağlanması ve kontrol edilmesi gerekmektedir. Sağlık sisteminin karmaşık yapısı ve yenilenen dinamikleri nedeniyle liderlerin ortaklaşa çalışmayı sağlaması, iletişim kanallarını iyi kullanması, yenilikleri takip etmesi ve çalışanların kendine güvenlerini sağlayarak yetki devrini

yapması önemlidir (Kütahya, 2019; Magbity ve ark., 2020). Hemşire liderler astlarını örgütün misyonuna doğru ve etkili bir şekilde yönlendirmek için atılgan, aktif dinleyici, çalışanlarının güçlenmesini sağlayan, açık iletişim kuran, zaman yönetimini bilen ve yetki devrini kullanan yöneticiler olmalıdır (Ardahan ve Konal, 2017; Şahin, 2019).

Hemşire liderler, çalışma ortamını değiştirmek, sağlık için alan yaratmak ve hemşirelerin işte başarılı olmalarını sağlamak için aktif bir rol üstlenebilir. Çalışma ortamını değiştirmenin iki yönü vardır. Birincisi, yeni bir vizyon oluşturmak ve iletmek, beklentiler konusunda net olmanın önemini anlaşılmasını sağlamaktır. İkincisi, çalışana yeni vizyonla uyuşmadıklarında etkileşimde bulunmanın ve davranışları düzeltmenin yeni yollarını öğretmek yeni standartları desteklemektir (Robbins ve Davidhizar, 2020; Donley, 2021).

Hemşire liderlerin örgütteki kişilerarası ilişkileri kuvvetli hale getirerek ekip çalışmasını teşvik etmesi ve kolaylaştırması gerekmektedir. Çalışan, işbirliği için büyük ölçüde kişilerarası ilişkilere ve ekip çalışmasına güvenir. Kişilerarası ilişkiler, işyerinde memnuniyetin önemli bir unsurudur. İşbirliği, profesyonel uyum ve meslektaşlarla olumlu etkileşimler, bir değer duygusu yaratmaya yardımcı olur ve karmaşık ve zorlu hastaları yönetmede bir destek haline gelir (Robbins ve Davidhizar, 2020; Donley, 2021).

Hemşire liderler, liderlik davranışları ve tutumları ile motivasyonu teşvik eden bir ortam yaratmalı, çalışanlarının yeteneklerine olan inançlarını göstermeli, iyi bir şekilde dinlemeli ve ekipteki en iyiyi ortaya çıkarmalıdır. Hemşire liderlik davranışı, kritik öneme sahip olup çalışanın iş tatminini, motivasyonunu ve performansını doğrudan etkiler (Demirağ ve Çelik, 2019; Alilyyani ve ark., 2024). Yöneticiler, çalışanlara olumlu ve teşvik edici bir şekilde liderlik edebilmelilerdir. Bunun sonucunda, hemşirelerin işlerinden memnun olması sağlanabilir. Çalışan memnuniyetinin yüksek olması ise çalışanın elde tutulması ve hasta memnuniyeti ile sonuçlanacaktır (She ve ark., 2023).

Yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının hemşirelerin memnuniyet düzeyine pozitif bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Donley, 2021). Bunun yanında, yönetici hemşirelerin

liderlik davranışlarıyla çalışan hemşirelere lider olma yolunda önemli rol model oldukları saptanmıştır (She ve ark., 2023). Bu nedenle, hemşirelik mesleğinin sağlık sisteminde meydana gelen değişimlere ayak uydurabilmesi için etkili lider hemşirelere ve liderlik ruhunu, tavrını benimseyen yönetici hemşirelere ihtiyacı vardır. Hemşirelik mesleğinin geleceğe taşınması ve yeni nesillere aktararak lider hemşirelerin yetiştirilebilmesi için hemşireler sahip oldukları güçlerini kullanmalı, liderlik davranışlarını öğrenmeli ve geliştirmelidirler (Kütahya, 2019; Alilyani ve ark., 2024).

2.4. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik; çalışanların örgüt veya örgütsel konular hakkında fikir ve düşüncelerini bilinçli olarak esirgemesidir. Çalışanların olaylardan kaçınması ve susmayı tercih etmesi olumsuz bir olay olarak algılanmaktadır (Özkan ve ark., 2021). Çalışan sessizliği, oybirliğiyle, belirli organizasyonel kaygılarla ilgili bilgi ve fikirlerin yönetimden kasıtlı olarak saklanması olarak kavramsallaştırılır. Bilgi saklama, çalışanların örgütsel etkinliğini etkileyebilecek sorunları belirleme veya görüşlerini paylaşma konusunda kendilerini tanımlama veya kasıtlı olarak kısıtlama konusundaki isteksizliklerini ifade eder (İmam ve Kim, 2023).

Çalışanların sessiz kalma davranışlarının temel nedenleri; kabullenme nedeniyle kendini geri çekme, korku nedeniyle öz koruma, ilişki ve işbirliği nedeniyle başka kişilere yönelme olarak kategorize edilmektedir (Gemlik ve Pata. 2021; Abdelaliem ve Zeid, 2023). Başka bir tanımlama şekli olarak; sessiz ağız (konuşmaktan kaçınma), sessiz zihin (iletişimden uzaklaşma) ve sessiz benlik (kendi içindeki iç sessizliği koruma)tir. Genellikle sessizliğin bir tür işitsel körlük olduğu savunulmaktadır (Dehkharghani, 2023).

Örgütsel sessizlik bireysel, ilişkisel ve sosyal olarak üç boyutta incelenebilir. Örgütsel sessizlikte kişilerin bireysel ve ilişkisel farkındalıklarının sessizlik davranışı üzerinde belirleyici bir rol oynadığı düşünülmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2014). Bireysel boyutta çalışanların demografik özellikleri etkili olurken ilişkisel boyutta koruma ve korunma içgüdüleri etkilidir. Örgütsel sessizliğin bireysel ve ilişkisel boyutlarının yanında sosyal boyutu da önemlidir. Bireylerin işe dair çabalarının yönetim tarafından

değersizleştirilmesi, bu çabalarında yeterince kontrole sahip olmadıkları algısı ve sessizliklerinin artmasını sağlayan deneyimleri örgütsel sessizliğin sosyal boyutuyla ilişkili bulunmaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2014; Yeşilaydın ve ark., 2016; Yalçın, 2017).

2.5. Örgütsel Sessizliğe Yol Açan Nedenler

Örgütsel sessizliğe yol açan nedenlerin bireysel, yönetsel ve örgütsel, çevresel ve kültürel, ve korku kaynaklı olduğu belirlenmiştir.

2.5.1. Bireysel Nedenler

Sessiz kalma davranışı; bireylerin kişisel ve demografik özelliklerine, sessiz kalmayı tercih ettiği konuya ve kişinin bulunduğu pozisyona göre farklılık gösterebilmektedir. Sessiz kalma davranışında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yerinde deneyim yılı ve pozisyonu gibi demografik özellikler etkili olmaktadır (Yeşilaydın ve ark., 2016; Alkan, 2016; Yang ve ark.,2022). Kontrol odaklılık; bireyin eylemlerinin sonuçlarını yapılarıyla veya kontrolü dışındaki olaylarla ilişkili olup olmadığına ilişkin inancıdır. İç kontrol odaklı bireyler, kendilerine ne olduğu ile kendi çabaları arasında bir ilişki olduğuna inanabilmektedir. Dış kontrol odaklı bireyler ise, kendilerine ne olduğu ile kendi çabaları arasında az sayılabilecek düzeyde bir ilişki olduğu ya da hiçbir şekilde ilişki olmadığına inanmaktadırlar. Bu kişiler hayatlarında gerçekleşen durumlardan şansı, kaderi ve dış faktörleri sorumlu tutabilmektedir (Karaaslan, 2019; Bilgin ve ark., 2021).

2.5.2. Yönetsel ve Örgütsel Nedenler

Örgütsel sessizliğin yönetsel nedenleri olarak otoriter yönetim anlayışı, yönetimin çalışana güven vermemesi, geri bildirim olmayışı, yönetimin mesafeli ve sorunların çözümleri hakkında iletişime kapalı olması sayılabilir (Gemlik ve Pata, 2021). Çalışanlar örgütte yöneticileri tarafından destek göremediklerini düşündüklerinde ya da ses vermeleri durumunda direnç ile karşılaşmaları söz konusu ise sessiz kalmayı bilinçli olarak tercih etmektedirler. Otoriter yönetim anlayışına sahip bir örgütte yeni başlayan çalışanlar fikir ve düşüncelerini dile getirmekte zorlanıp sessizlik davranışını benimseyebilirler (Senger ve Karcıoğlu, 2022).

Yönetmel nedenler içinde örgütlerde sesliliğın tehlike olarak algılandığı zamanlarda, korku nedeniyle sessizliğı tercih etmek en uygun davranışsal strateji olarak görülmektedir. Yöneticilerin negatif geribildirim yapma ihtimalleri nedeni ile çalışanlar görüşlerini bildirmede çekingenlik yaşayabilir. Bunun yanında yöneticilerin, çalışanları menfaatçi ve güvenilmez olarak farz ettiğı potansiyel inançlar olabilir. Bütün bu nedenler çalışan davranışlarını etkilemekte ve sessizlik ikliminin oluşmasında rol alarak iletişim ve bilgi paylaşımını konusunda cesaretleri kırabilmektedir (Karaaslan, 2019; Dehkharghani; 2023).

2.5.3. Çevresel ve Kültürel Nedenler

İnsanlığa ilişkin evrensel kültür değerleri var olmasına rağmen, kültürden kültüre değişen değerler de vardır. Farklı kültürlerde yaşayan insanlar, düşünme, anlama ve değerlendirme davranışlarında farklılık gösterip, benzer koşullardada farklı tepkiler verebilmektedirler (Bilgin ve ark., 2021). Bir örgütte yöneticinin çalışanlar arasında eşit olmayan tutum sergileme derecesine güç mesafesi adı verilmekte olup, bu mesafe çalışanlarda örgütsel sessizliğe neden olmaktadır. Güç mesafesinin yüksek olduğu kültüre sahip ülkelerde (Türkiye gibi) çalışanlar, bütün fikir ve düşüncelerini iletmeden yöneticinin eylemlerini kabul etme ve sessiz kalma eğilimindedir (Kumral, 2017; İmam ve Kim, 2023). Çalışanlar, örgütte bilgiyi açık ve yeterli düzeyde elde edemediğinde, değişimler hızlı olduğunda, çevresel uyaran ve belirsizlikler fazla olduğunda, kendilerini tehlike ve tehdit altında hissederek örgüt ortamına uyumsuzluk yaşayıp sessizleşmeyi tercih edebilmektedirler (Yeşilaydın ve ark., 2016).

2.5.4. Korku Kaynaklı Nedenler

Çalışanların ses çıkarmaları sonucunda ikili ilişkilerine zarar vereceğı düşüncesi, örgütte cezalandırıcı yönetim anlayışı, konuşmanın boşa olduğu ve herhangi bir yarar sağlamayacağı inancı, yöneticilerinin bilgi ve beceri yetersizliğı içerisinde olduğu düşüncesi korku kaynaklı sessizleşmenin temel nedenleri olarak belirtilmektedir (Yeşilaydın ve ark., 2016; Karaaslan, 2019; İmam ve Kim, 2023). Çalışanın işini kaybetme veya terfi alamama, başka bir birime veya başka kuruma sürgün edilme endişesi korku kaynaklı sessizlik nedenleri arasında yer almaktadır. Çalışanlar örgütte çeşitli şekillerde (muhabir, dedikoducu vb.) algılanma korkusuyla da sessizleşebilir.

Çalışanlar yöneticilerini ve örgüt içerisinde başkalarını utandırmamak veya zor durumda bırakmamak için sessizlik davranışı sergileyebilir (Bilgin ve ark., 2021). Çalışanlar, liderlerinin onları dinlemeyeceğine veya fikirlerine karşı olduklarını algılamayacağına inandıkları için konuşmazlar (İmam ve Kim, 2023)

2.6. Örgütsel Sessizlik Davranışı Türleri

2.6.1. Sessizlik İklimi

Sessizlik iklimi, örgütsel sorunlarla veya konularla ilgili görüş ve önerilerini ifade etmenin etkisiz ve riskli bir davranış inancına sahip olmaları ile başlamaktadır. Sessizlik ikliminin etkisi altına girmiş örgütlerde, çalışanlar düşüncelerini iletişim kurmak veya tepki göstermek yerine sessiz kalmayı tercih ederler (Kılıçarslan, 2016; Dehkharghani; 2023). Bu sessizlik davranışı umursamazlık haline dönüşür ve umursamaz durumdaki çalışan eylemlere ve değişimlere tepkisiz kalarak örgüte uyumsuz hale gelebilir (Alparslan, 2010; Gemlik ve Pata, 2021). Çalışan tutumları üzerine güvenin etkisi büyük bir oranda sessizlik iklimi ile ilişkili ise, örgüt bu tutumla ilerlemek istiyorsa çalışanların güvenini artırmalı bunun için de yöneticiler çalışanları ile iletişimlerini ve örgütsel imajı geliştirmeye çalışmalıdır. Sessizlik iklimine sebep olan bazı sorunların üstesinden gelinebilir. Bu sorunlar; örgütsel yapı ve politikalar, yönetsel uygulamalar (yöneticilerin negatif geribildirim korkusu), potansiyel yönetsel inançlar gibi sıralanabilir. Sessizlik iklimi ve iletişim ya da danışma konusunda sorunlar iş tatminsizliğine ve düşük motivasyona sebep olarak çalışanların yeni duruma kıyasla eskiyi düşünmesine yol açabilir (Karaaslan, 2019; Coakley, 2021)

2.6.2. Korkuya Dayalı Sessizlik

Korkuya dayalı sessizlik, çalışanların fikir ve düşüncelerini ifade ederken alacakları tepkiden korktukları için önerilerini saklama eğiliminde bulunup sessiz kalma hali olarak tanımlanabilir. Çalışanlar korku nedeniyle düşüncelerini söyleyemez ve bilerek sessizleşip kendilerini sineye çekebilirler (Aktaş ve Şimşek, 2014; Karaaslan, 2019; Coakley, 2021). Örgütte çalışanların sessizleşmesinin bir başka nedeni ise kendi çalışma arkadaşları tarafından dışlanma tehdidi ve bu durumla ilgili korkularıdır. Bazen

çalışanlar sessizleşmek istemese bile iş arkadaşlarının düşüncelerini desteklemeyeceği inancı ve bu fikirlerine engel olacaklarını düşünmesi nedeniyle kasıtlı sessizleşmeyi tercih edecektir (Alparslan, 2010; Karaaslan, 2019; Mi-Hwan ve Myungja, 2024).

2.6.3. Kabullenici Sessizlik

Kabullenici sessizlik, örgütte çalışanın karşılaştığı herhangi bir durumda fikir, düşünce ve duygularını paylaşmamasıdır. Konuşup fikirlerini beyan etmek ve durumu değiştirmek için düşüncelere katılmak için çaba gösterme isteğinde değildir. Kabullenici sessizlik davranışında, kişiler iletişime geçmeleri durumunda ortaya çıkabilecek olumsuz durumlara olan öngörülerini yüzünden bu tür duygularla daha da beslenmektedir (Karaaslan, 2019; Oyerinde, 2020; Farghaly Abdelaliem and Abou Zeid, 2023).

Kabullenici sessizlik türünde çalışanlar örgütte gelişen değişimlere razı olma eğiliminde olup fikir ve düşüncelerini ifade etmeme yönünde hareket etmektedirler. Bu durum gerçekleştiği zaman çalışanlar; mevcut durumu kabullenme, suskun kalmayı tercih etme ve var olan durumu değiştirmek için herhangi bir girişimde bulunmamayı tercih etmektedirler. Bu çalışanlar aslında pasif iletişimi tercih etmişlerdir (Karaaslan, 2019; Oyerinde, 2020; Dehkharghani, 2023). Kabullenici sessizlikte, çalışanlardaki temel inanç mücadele etseler dahi bu durumu değiştiremeyeceklerini düşünmeleridir. Kabullenici sessizlik, çeşitli sözlerle kendini göstermektedir: “Boş ver, böyle gelmiş böyle gider”, “Boşuna çeneni yorma, hiçbir şeyi değiştiremezsin”. Kabullenici sessizlik davranışları boşuna kürek çekme ve öğrenilmiş çaresizlik düşünce yapısı olarak tarif edilmektedir (Tayfun ve Çatır 2013; Karaaslan, 2019; Kettaf, 2024).

2.6.4. Kurumu Korumaya Dayalı Sessizlik

Kurumu korumaya dayalı sessizlik; örgütün yararına yönelik fedakarlık davranışları olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan durumla ilgili bilgi, görüş ve önerilerini bilerek saklamaktadır. Kurumu korumaya dayalı sessizlik, ortak güdümlere ve özgeciliğe dayalı olarak örgüte ve diğer bireylere faydalı olabilmek için iş ile ilgili düşüncelerin, bilgilerin

veya görüşlerin paylaşılmaması olarak tanımlanabilir (Karaaslan, 2019; Bilgin ve ark., 2021; Mako, 2022).

Çalışanlar örgütün zayıf yönlerini görüp, sorunu düzeltmek için fikir beyan etmek istediğinde iş arkadaşlarının bu durumdan hoşlanmadığını ve çevresindeki çalışanların korumacı bir özellik sergilediklerini fark edip çabalamaktan vazgeçebilirler. Bu düşünce politik bir yaklaşım şeklinde ortaya çıkar ve başkalarını memnun etmek için fikirler gizlenebilir (Alparslan, 2010; Şahin, 2019; Farghaly Abdelaliem ve Abou Zeid, 2023). Çalışanların amacı yönetici ile ilişkilerinin bozulmasını önlemek, kendi imajını zedelememek ve öncelik olarak örgütün yararını gözetmek olduğu düşünülmektedir (Alparslan, 2010; Şahin, 2019; Oyerinde, 2020).

2.7. Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik

Sağlık sektörü multidisipliner bir ekip çalışmasıdır ve sağlık hizmetlerinin örgüt içi dinamikleri göz önüne alındığında ortaya çıkan örgütsel sessizlik belki de geriye dönüşü olmayacak çok büyük vicdani yükümlülükleri açığa çıkarabilecek sonuçlara neden olabilmektedir (Karaaslan, 2019). Örgütsel sessizliğe hemşireler açısından bakarsak; sağlık bakım hizmetlerinde sessiz kalmayan ve eleştiri yapabilen hemşirelere yönetimler tepkili davranmakta bu yüzden hemşireler bir araya gelmekten ve seslerini çıkarmaktan çekinmektedirler (Erigüç ve Yetim, 2018; Yalçın ve Baykal, 2019).

Hemşirelerin örgütsel sessizleşmesinde rol alan yönetici davranışları incelendiğinde yönetsel ve örgütsel nedenler ön plandadır. Yönetsel nedenler; yöneticiler ile ilişkilerin mesafeli olması, yöneticilerin ben en iyisini bilirim tavrı ve “sözde ilgileniyor görünmesi” oldukları söylenebilir (Erigüç ve ark., 2014; Margon ve Caruso, 2023). Hemşirelerin en fazla sessizleştiği konulardan bir diğeri yöneticilerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin yeterli olmadığı ve düşük performans göstermediği inancı olduğu belirtilmiştir. Hemşireler aynı düzeydeki çalışma arkadaşlarının veya örgüt içindeki bütün meslek gruplarının yetersiz kalmaları durumunda da çalışma arkadaşını zor duruma sokmamak için sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Erigüç ve Yetim, 2018; Labrague ve De los Santos, 2020; Kudryńska ve Krzywdziński, 2021).

Hemşirelerin sessizleşmesinde çevresel ve kültürel nedenler de mevcuttur. Bunların arasında önemli bir tanesi nezakettir. Hemşirelikte nezaket, kimin ne zaman konuşabileceğini, bu sesin nasıl duyulacağını ve yanıtlanacağını kontrol eden sözlü ve sözsüz söylemlerle güçlü bir şekilde pekiştirilir. Hemşirelerin, uysallık, itaatkarlık, uyum beklentisi olan kültürlerde nezaket söylemiyle sessizleştiği düşünülmektedir. Nezaketin şekillendirdiği kültürlerde, konuşacak ve sorunları gündeme getirecek hemşireler, “yönetilmesi gereken bir sorun” olarak gösterilebilir (Jackson, 2022). Hemşirelerin sessizleştiği örgütsel nedenlerden bir diğeri ise dışlanma ve istihdam edilmeme korkusudur (Ciris, 2018).

Hemşire yöneticiler, sağlık çalışanlarının meslektaşları ve üstleri tarafından eleştirilme korkusu olmadan fikirlerini ifade edebilecekleri güvenli ve stressiz bir ortam yaratmalıdır. Aynı zamanda, özgür ifade ve yapıcı eleştiri için uygun mekanizmalar sağlayarak, çalışanlarını, fikirlerini ifade etmeye teşvik etmelidir. Üst düzey yöneticilerin çalışanların yorum ve geri bildirimlerine yönelik olumsuz tutumu, üst düzey yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim ve değişim fırsatlarını daha da sınırlayarak onlar adına sessizlik davranışlarını yoğunlaştırmaktadır (Farghaly Abdelaliem ve Abou Zeid, 2023).

2.8. Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Turizm sektöründe yapılan araştırmada çalışanların dönüştürücü liderlik tarzı algısı arttıkça bireysel sessizlik tutumlarının azaldığı; etkileşimci liderlik tarzı algısı arttıkça ise bireysel sessizlik davranışlarının arttığı belirlenmiştir (Taşkıran, 2010). Eğitim alanında yapılan bir araştırmada ise dönüşümcü liderliğin örgütsel sessizlik üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sanhal, 2016).

Doğu Anadolu'da bir Büyükşehir Belediyesinde yapılan bir araştırmada, dönüştürücü liderlik ile örgütsel sessizlik ilişkisine bakıldığında zaman kabullenici sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik olmak üzere tüm alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür (Senger ve Karioğlu, 2022). Güney Nijerya'da yapılan bir araştırmada, dönüşümcü liderlik tarzı, katılımcıların örgütsel sessizliği ile bilgi aktarımı arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahiptir (Popoola, 2021).

Amerika'da kamu sektöründe yapılan araştırmada, toksik liderlik davranışının çalışan sessizliğini artırdığı belirlenmiştir (Coakley, 2021). Tahran'da itfayeciler üzerinde yapılan araştırma, etik liderliğin örgütteki aracılık rolü göz önüne alındığında, örgütsel ses ve sessizlik ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (Parhizgar ve ark., 2019). Pakistan'da yükseköğretim kurumlarında yapılan çalışmada, etik liderliğin toplum yanlısı (özgeci) örgütsel sessizliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (İmam ve Kim, 2023).

Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada, çalışanların dönüşümcü liderlik algıları arttıka, örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik arttıka iş ve ilişkilerle ilgili korkulardan, yönetsel ve örgütsel nedenlerden kaynaklanan örgütsel sessizlik de azalmaktadır (Gürhan, 2017). Sağlık alışanları ile yapılan başka bir çalışmada ise, yöneticinin, “Otokratik” liderlik özelliği arttıka, yönetsel ve örgütsel sessizlik ile iş ve ilişkilerle ilgili konularda sessizliğin arttığı belirlenmiştir. Yöneticinin “babacan” liderlik özelliği arttıka, sağlık çalışanlarının yönetsel ve örgütsel sessizlik ile iş ve ilişkilerle ilgili konularda sessizliğinin azaldığı görölmektedir (Kılıçarslan, 2016).

Sağlık sektöründe yapılan bir diğer araştırmada, liderlik davranışları alt boyutlarından görev odaklı liderlik alt boyutunun; örgütsel sessizlik alt boyutlarından ise yönetsel ve örgütsel nedenler alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu ve çalışanların ortalamasının altında sessizlik davranışı gösterdiği tespit edilmiştir. Liderlik davranışlarının görev odaklı liderlik ve ilişki odaklı liderlik alt boyutlarının örgütsel sessizlik korku değişkeni ile ters orantılı olduğu belirlenmiştir (Ergöl ve Söyök, 2020).

2.9. Hemşirelikte Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Literatür incelemesinde hemşirelerde liderlik tarzları ve örgütsel sessizliği inceleyen çalışmalar olmasına rağmen liderlik davranışları ve örgütsel sessizlik davranışını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Literatür incelemesinde, etik liderliğin hemşireler arasında örgütsel adaleti artırarak örgütsel sessizlik oluşumunu azaltabildiğini göstermektedir (She ve ark., 2023). Ürdün'de yapılan bir araştırmada hemşirelerin orta ile yüksek düzeyde algılanan genel örgütsel sessizlik düzeylerinin olduğu belirlenmiştir (Abdelaliem ve Zeid, 2023). Güney

Kore' de yapılan araştırmada, kapsayıcı liderlik davranışı sergileyen yönetici hemşirelerin psikolojik güven yoluyla hemşirelerin sessizlik düzeylerini düşürdüğü ve hemşirelerin hata bildirme davranışlarının arttığı belirlenmiştir (Lee ve Dahinten, 2021). Mısır'da yapılan bir araştırmada, toksik liderliğin örgütsel performans ve hemşirelerin sessizliğı ile negatif ilişkisi olduğı belirlenmiştir (Farghaly Abdelaliem ve Abou Zeid, 2023). Türkiye'de yapılan bir araştırmada ise yönetsel etik davranış algısı ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında negatif yönlü ve orta ilişki bulunmuştur (Karaaslan, 2019).



3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı-kesitsel-ilişki arayıcı tipte yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini T.C. Sağlık Bakanlığı Antalya İl Sağlık Müdürlüğü Kepez Devlet Hastanesinde çalışan 450 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem hesaplaması yapılmış olup 208 hemşireye ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan, izinli ve raporlu olmayan tüm hemşireler çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırma verileri Haziran 2023 ve Kasım 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma sürecinde bütün hemşirelere ulaşılmaya çalışılmış ancak 250 hemşireye anket formu dağıtılmıştır. Araştırmaya katılmaya 215 hemşire gönüllü olmuş, altı anket formu eksik doldurulduğu için araştırmaya dahil edilmiştir. Bu nedenle istatistiksel analize 209 hemşire dahil edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada üç veri toplama aracı kullanılacaktır. Bunlar:

- Kişisel Bilgi Formu (EK1)
- Liderlik Davranış Ölçeği (EK2)
- Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği (EK3)

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Literatürden faydalanarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, şu an çalışmakta olduğu klinik/ünite, şu an çalışmakta olduğu klinik/ünitede çalışma süresi, çalışma şekli, işten ayrılmayı düşünüp düşünme durumu ve sıklığı, hemşirelik mesleğini bırakmayı düşünüp düşünme durumu ve sıklığını değerlendiren 10 sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. Liderlik Davranış Ölçeği

“Ekvall ve Arvonen (1991) tarafından geliştirilen liderlik davranış ölçeği, Türkçe’ye Tengilimoğlu (2005) tarafından uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçek üç tip liderlik davranış özelliklerini belirlemeye yönelik hazırlanmış olup, üç alt boyuttan ve toplam 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 14 madde çalışan odaklı liderlik davranışını (1,2,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31,32,34), 12 madde görev odaklı liderlik davranışını (3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33,36) ve 10 madde değişim odaklı liderlik davranışını (5,8,11,14,17,20,23,26,29,35) arasında değerlendirilir.

Liderlik Davranış Ölçeğinin madde puanlaması Likert tipi 5’li derecelendirme ile yapılmış olup, “(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçekte olumsuz (negatif) maddeler bulunmamaktadır. Hemşireler bu anketi bir üst yöneticilerini dikkate alarak değerlendirmektedirler.

Orijinal Türkçe ölçeğin toplam Cronbach alpha değeri 0,97’dir (Temgilimoğlu, 2005). Bu çalışmada ise Cronbach alfa katsayısı çalışan odaklı liderlik alt boyut için 0,96, görev odaklı liderlik alt boyut için 0,95 ve değişim odaklı liderlik için 0,95 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Liderlik davranış ölçeği ile ilgili tanıtıcı bilgiler

	Madde sayısı	Cronbach- α katsayısı
Çalışan odaklı liderlik	14	0,965
Görev odaklı liderlik	12	0,952
Değişim odaklı liderlik	10	0,947

3.3.3. Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği

Sağlık çalışanları örnekleminde örgütsel sessizlik davranışlarının belirlenmesine yönelik geliştirilen ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar “sessizlik iklimi”, “korkuya dayalı sessizlik”, “kabullenici sessizlik” ve “kurumu korumaya dayalı sessizlik” tir.

Yalçın ve Baykal (2019) tarafından geliştirilen ölçek beşli Likert tipinde toplam 32 ifadeden oluşmakta olup ifadeler, "Hiçbir zaman sessiz kalmam", "Çok nadir sessiz kalırım", "Bazen sessiz kalırım", "Genellikle sessiz kalırım" ve "Her zaman sessiz kalırım"a doğru puanlanmaktadır. Ölçek ortalama puan üzerinden hesaplanmakta olup puan arttıkça sessizlik düzeyi artmaktadır. Örneğin puan ortalaması beşe yaklaştıkça sessizlik düzeyi yüksek olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach güvenirlik katsayısı 0,93'tür (Yalçın ve Baykal, 2019). Bu araştırmada ise Cronbach alfa katsayısı 0,92'tir (Tablo 2).

Tablo 2. Örgütsel sessizlik davranış ölçeği ile ilgili tanıtıcı bilgiler

	Madde sayısı	Cronbach-α katsayısı
Sessizlik iklimi	5	0,772
Korkuya dayalı sessizlik	12	0,935
Kabullenici sessizlik	10	0,944
Kurumu korumaya dayalı sessizlik	5	0,869
Toplam örgütsel sessizlik	32	0,923

3.4. Araştırma Etiği

Araştırmanın yapılabilmesi için, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden bilgilendirilmiş onam (EK1) alınmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için ölçeklerin kullanılabilmesi için çalışmada kullanılacak olan Liderlik Davranış Ölçeği (EK4) ve Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği (EK5) için yazarlardan e-posta yoluyla izinler alınmıştır. Akdeniz Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan yazılı onay (Etik Kurul Karar No: KAEK- 363 26.04.2023 tarihli) (EK6), T.C. Sağlık Bakanlığı Antalya İl Sağlık Müdürlüğü Kepez Devlet Hastanesi ve Antalya İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı kurum izni alınmıştır (EK7).

3.5. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler SPSS (IBM SPSS Statistics 27) adlı paket program kullanılarak yapılmıştır. Bulguların yorumlanmasında tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Liderlik davranışı ve örgütsel sessizlik davranışı değişkenlerinin ilişkilerinin incelenmesinde “Spearman” korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın tamamında istatistiksel anlamlılık düzeyi analizlerde $p>0,05$ değeri alınmıştır.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma örnekleminin sadece bir hastanede çalışan hemşirelerden oluşması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

3.7. Araştırmanın Güçlükleri

İş yoğunluğu sebebiyle araştırmaya katılmanın zaman kaybı olarak görülmesi, örgütsel sessizlik davranış ölçeğinde yöneticilerle ilgili soruların cevaplanmasında hemşirelerin çekimser yaklaşım sergilemesi, zor çalışma şartları nedeniyle araştırmaya katılımda isteksizlik olması ve kapalı ünitelere ulaşmada zorlukların olması araştırmanın güçlükleridir.

4. BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri

Tablo 3’de araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. Sosyo- demografik tanıtıcı özelliklerin dağılımı (n:209)

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	155	74,2
Erkek	54	25,8
Yaş grubu		
≤24	27	12,9
25-29	64	30,6
30-34	53	25,4
≥35	65	31,1
Eğitim düzeyi		
Sağlık meslek lisesi	5	2,4
Ön lisans	20	9,6
Lisans	166	79,4
Yüksek lisans	18	8,6

*Yaş grubu[$\bar{X} \pm S.S.$ → 32,48±7,51 (yıl)]

Tablo 3’de çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının 32,48±7,51 (yıl) olduğu, %74,2’sinin kadın, %79,4’nun lisans mezunu tespit edilmiş.

Tablo 4’ de araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. Mesleki tanıtıcı özelliklerin dağılımı (n:209)

	n	%
Çalıştığı birim		
Acil	24	11,5
Ameliyathane	7	3,3
Poliklinik	33	15,8
Servis	52	24,9
Yoğun bakım	93	44,5
Mesleki çalışma süresi		
<5	58	27,8
5-9	64	30,6
≥10	87	41,6

Kurumda çalışma süresi		
≤1	61	29,2
2-4	69	33,0
≥5	79	37,8
Birimde çalışma süresi		
≤1	94	45,0
2-4	77	36,8
≥5	38	18,2
Çalışma şekli		
Gündüz	39	18,7
Gündüz/gece	170	81,3
İşten ayrılmayı düşünme durumu		
Evet	95	45,5
Hayır	114	54,5
İşten ayrılmayı düşünenlerin düşünme sıklığı		
1 ayda her gün	40	42,1
1 ayda arada sırada	55	57,9
Hemşireliği bırakmayı düşünme durumu		
Evet	91	43,5
Hayır	118	56,5
Hemşireliği bırakmayı düşünenlerin düşünme sıklığı		
1 ayda her gün	43	47,3
1 ayda arada sırada	48	52,7

*Mesleki çalışma süresi [$\bar{X} \pm S.S. \rightarrow 10,18 \pm 9,30$ (yıl)], Kurumda çalışma süresi [$\bar{X} \pm S.S. \rightarrow 3,50 \pm 2,14$ (yıl)], Birimde çalışma süresi [$\bar{X} \pm S.S. \rightarrow 2,63 \pm 2,24$ (yıl)]

Tablo 4'de çalışmaya katılan hemşirelerin %41,6'nın ≥ 10 yıldır meslekte çalıştığı ve %37,8'nin ≥ 5 yıldır kurumda çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %44,5 yoğun bakımda çalıştığı, %45,0'nın ≤ 1 yıldır birimde çalıştığı ve %81,3'nün gündüz/gece çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin yarısından fazlasının işten ayrılmayı ve hemşireliği bırakmayı düşünmediği belirlenmiştir.

4.2. Liderlik Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan Dağılımları

Tablo 5. Liderlik davranış ölçeğine ilişkin ortalama puanların dağılımı (n:209)

	Ortalama	S.S.	Min.- Max
Çalışan odaklı liderlik	3,65	0,86	1,0-5,0
Görev odaklı liderlik	3,79	0,76	1,3-5,0
Değişim odaklı liderlik	3,65	0,80	1,0-5,0

Hemşirelerin liderlik davranış ölçeği alt boyutu çalışan odaklı liderlik ortalamasının $3,65\pm 0,86$; görev odaklı liderlik ortalamasının $3,79\pm 0,76$ ve değişim odaklı liderlik ortalamasının $3,65\pm 0,80$ olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Örgütsel sessizlik davranışı ölçeğine ilişkin ortalama puanların dağılımı (n:209)

	Ortalama	S.S.	Min.-Max.
Sessizlik iklimi	2,61	0,78	1,0-4,6
Korkuya dayalı sessizlik	2,30	0,82	1,0-5,0
Kabullenici sessizlik	3,02	0,98	1,0-5,0
Kurumu korumaya dayalı sessizlik	2,69	0,97	1,0-5,0
Örgütsel sessizlik toplam	2,65	0,74	1,0-5,0

Hemşirelerin örgütsel sessizlik davranış ölçeği alt boyutu sessizlik iklimi ortalamasının $2,61\pm 0,78$; korkuya dayalı sessizlik ortalamasının $2,30\pm 0,82$; kabullenici sessizlik ortalamasının $3,02\pm 0,98$; kurumu korumaya dayalı sessizlik ortalamasının $2,69\pm 0,97$ ve örgütsel sessizlik toplam ortalaması $2,65\pm 0,74$ olduğu belirlenmiştir.

4.3. Liderlik Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan İlişkisi

Tablo 7. Liderlik davranışları ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki (n:209)

		Örgütsel sessizlik davranış ölçeği					
			Sessizlik iklimi	Korkuya dayalı sessizlik	Kabullenici sessizlik	Kurumu korumaya dayalı sessizlik	Örgütsel sessizlik toplam
Liderlik davranış ölçeği	Çalışan odaklı liderlik	r	-0,045	-0,095	0,008	-0,001	-0,051
		p	0,519	0,172	0,913	0,994	0,467
	Görev odaklı liderlik	r	0,055	-0,108	0,029	0,017	-0,044
		p	0,946	0,120	0,680	0,811	0,528
	Değişim odaklı liderlik	r	0,004	-0,106	-0,042	-0,034	0,086
		p	0,951	0,127	0,545	0,629	0,214

*Normal dağılıma sahip olmayan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde "Spearman" korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Görev odaklı liderlik ile sessizlik iklimi, korkuya dayalı sessizlik, kabullenici sessizlik, kurumu korumaya dayalı sessizlik ve örgütsel sessizlik toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Çalışma odaklı liderlik ile sessizlik iklimi, korkuya dayalı sessizlik, kabullenici sessizlik, kurumu korumaya dayalı sessizlik ve örgütsel sessizlik toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Değişim odaklı liderlik ile sessizlik iklimi, korkuya dayalı sessizlik, kabullenici sessizlik, kurumu korumaya dayalı sessizlik ve örgütsel sessizlik toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

5. TARTIŞMA

Bu araştırma yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışlarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

5.1. Liderlik Davranışı Ölçek Ortalmalarının İncelenmesi

Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları liderlik davranışlarında görev odaklı liderlik alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca üç liderlik puan ortalamasının birbirine yakın olması nedeniyle yönetici hemşirelerin sadece görev odaklı davranış sergilemedikleri aynı zamanda çalışan odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışı da sergiledikleri söylenebilir. Literatür incelendiğinde yapılan araştırmalarda da araştırma sonucumuzla benzer şekilde, görev odaklı liderlik davranışı puan ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir (Taş ve Önder, 2010; Arabacı, 2012; Şahin, 2019; Huynh ve Hua, 2020; Uyrdağ ve Çerçi, 2023). Demirağ ve Çelik (2019) tarafından yapılan araştırmada ise, görev odaklı liderlik davranışı ve çalışan odaklı liderlik davranışı eşit olarak bulunmuştur (Demirağ ve Çelik, 2019).

Literatürde farklı araştırma sonuçları mevcuttur (Sellgren ve ark., 2008; Alwi ve ark., 2016; Demirağ ve Çelik, 2019; Yıldırım, 2021). Yıldırım tarafından yapılan çalışmada çalışan odaklı liderlik puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Sellgren ve ark., 2008; Yıldırım, 2021). Alwi ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise değişim odaklı liderlik yüksek bulunmuştur (Alwi, 2016). Liderlik davranışının birçok alanda çalışıldığı ve çalışma sonuçlarında liderlik davranışı alt boyutlarının farklı sonuçlar gösterdiği ortaya bulunmuştur belirlenmiştir. Bu nedenle, liderlik davranışlarının kuruma ve çalışılan gruba göre değişiklik gösterdiği düşünülmektedir (Ergül ve Söyük, 2020).

Genellikle liderlik davranışı alt boyutları birbirine yakın sonuçlarla göstermektedir. Hemşirelikte yapılan çalışmalarda liderlik alt boyutlarının birbirine yakın olmasının

nedeni ise değişen sisteme ayak uydurma çabasıyla değişim odaklı liderlik davranışı göstermek, ekip çalışmasını güçlendirmek için çalışan odaklı liderlik davranışı sergilemek ve görevlerin düzenli olarak yerine getirilmesi gereken durumları yönetmek için görev odaklı liderlik davranışını benimsemek olduğu düşünölmektedir (Şahin, 2019; Uyurdağ ve Çerçi, 2023).

5.2. Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan Ortalamalarının İncelenmesi

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sessizlik davranış ölçeği kabullenici sessizlik alt boyutu puan ortalamasının diğer alt boyutlardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda araştırma sonucumuzla benzer olarak örgütsel sessizlik davranış ölçeği alt boyutu olan kabullenici sessizlik düzeyi ortalama puanı yüksek bulunmuştur (Yalçın, 2020; Karatepe, 2022; Farghaly Abdelaliem ve Abou Zeid, 2023).

Literatürde bazı çalışmalarda araştırmamızdan farklı sonuçlar da mevcuttur. Yalçın (2023) tarafından yapılan araştırmada kurumu korumaya dayalı sessizlik puan ortalamasının en yüksek ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Mi-Hwan ve Myungja (2024) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sessizlik davranışı alt boyutlarından toplum yanlısı (özgeci) örgütsel sessizlik alt boyutu puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Yalçın, 2023; Mi-Hwan ve Myungja, 2024). Başka bir araştırmada ise, örgütsel sessizlik davranış ölçeği alt boyutundan korkuya dayalı sessizlik yüksek çıkmıştır (Yang ve ark., 2022).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimde örgütsel sessizlik davranış ölçeği değerlendirmesi sonucunda örgütsel sessizlik davranış toplam puan ortalaması orta düzeyde bulunmuştur. She ve arkadaşları (2023)'nın yaptığı çalışmada da benzer şekilde, örgütsel sessizlik davranışı toplam puan ortalamasının orta düzeyde olduğu gösterilmiştir (She ve ark., 2023). Araştırmaların sonucunda hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları farklılık göstermektedir. Farklı örgütsel sessizliklerin nedenleri olarak hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, mesleki çalışmaları, kültür ve yönetici hemşirelerinin liderlik davranışları düşünölmektedir. Hemşirelerin mesleki

çalışmalarında bulunduğu örgütteki pozisyonu, sessizlik deneyimleri etkin rol almaktadır. Çoğunlukla hemşirelerin yönetici hemşirelerinin liderlik davranışları ile sessizleştiği belirlenmiştir. Görev odaklı liderlik davranışı benimseyen yönetici hemşireler hemşirelerin örgütsel sessizlik alt boyutlarından yönetsel ve örgütsel sessizlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Erigüç ve ark., 2014; Margon ve Caruso, 2023).

5.3. Liderlik Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek Puan İlişkisi

Çalışmamızda yönetici hemşirelerin liderlik davranışı ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Çalışmamıza benzerlik gösteren bir araştırmada, görev odaklı liderlik ve çalışan odaklı liderlik ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada, görev odaklı liderlik ve ilişki odaklı liderlik ile örgütsel sessizlik davranış ölçeği korkuya dayalı sessizlik alt boyutu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Liderlerin görev odaklı ve çalışan odaklı liderlik sergilemesinin çalışanların korku nedeniyle sessizleşmesini önleyebileceği düşünülebilir (Ergül ve Söyük, 2020).

Başka bir araştırmada hemşirelerin en fazla “yönetsel ve örgütsel nedenler”den dolayı sessiz kalma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, yönetsel ve örgütsel nedenler boyutu ile işe ilişkin korkular ve ilişkileri zedeleme korkusu boyutları arasında kuvvetli bir ilişki bulunmuştur (Bayın ve ark., 2015). Bu çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak, yöneticilerin belirledikleri liderlik davranışlarına göre hemşirelerin sessizleşme davranışlarının değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Liderler hemşirelerin endişelerini, fikirlerini ve görüşlerini rahatça ifade edebildikleri çalışma ortamları oluşturarak, hemşireleri sessiz kalmaya iten nedenleri bilerek örgütün ve hemşirelerin gelişimine katkı sağlayabilecekleri düşünülmüştür.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Elde edilen bulgular çerçevesinde;

- Hemşirelerin liderlik davranış ölçeği alt boyutu görev odaklı liderlik ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- Hemşirelerin örgütsel sessizlik davranış ölçeği alt boyutlarından en yüksek olanın kabullenici sessizlik ortalaması olduğu belirlenmiştir.
- Liderlik davranışı ölçek alt boyutları ile örgütsel sessizlik davranış ölçek toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Öneriler:

- Liderlik davranış ve örgütsel sessizlik davranışı ilişkisinin farklı hastanelerde örneklem sayısını artırarak yapılması
- Örgütsel sessizlik davranışının yanında örgütsel sessizliğe neden olan yönetici davranışlarının araştırılması

KAYNAKLAR

Acar N. Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Davranışları İle Kendi Performansları Arasında İlişki. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Konya (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK).

Açıkgöz R, Esen ÜB. Liderlik özellikleri ile kullanılan güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir sağlık kurumu örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2024; 27(2): 311-328

Aei-Kyung K, Xian J, Shin HC. Linking authentic leadership to change-oriented behaviors: the mediating effect of workplace trust, 2022 IEEE/ACIS 7th International Conference on Big Data, Cloud Computing, and Data Science (BCD). 2022: 311-316

Ahmed R, Philbin SP, Paracha OS. Investigating the impact of task-oriented, relationship-oriented, and innovation-oriented leadership competencies on project success in pakistan: a moderated model of multi-dimensional senior management support. EMJ - Engineering Management Journal. 2024;36(1): 42–65.

Aktaş H, Şimşek E. Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. 2014;(28): 24-52.

AlAnazi AA, Kura KM, Suleiman ES, Abubakar RA. Mediating effect of organisational innovation in the prediction of change-oriented leadership on organisational performance, International Journal of Innovation Science. 2022; 14(1): 138-156.

Alheet AF. The impact of organizational silence casual factors on self- efficacy of health center employees in the jordanian capital city (Amman). Academy Of Strategic Management Journal. 2019;18(3): 362

Alilyyani B, Althobaiti E, Al-Talhi M, Almalki T, Alharthy T, Alnefaie M,...Abuzaid, A. Nursing experience and leadership skills among staff nurses and intern nursing students in Saudi Arabia: a mixed methods study. BMC Nursing. 2024;23(1): 87.

Alkan Z. Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Isparta (Danışman: Doç. Dr. Ömer TURUNÇ).

Al-Mosawi AJ. Leadership in medicine and healthcare: an overview of the emerging concepts and principles. *Lupine Online Journal of Medical Sciences*. 2019;4(1): 344-351.

Alparslan AM. Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışı Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Isparta (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Murat KAYALAR)

Alwi A, Mustapha R, Othman AK, Shahid SA, Azmi FS. Change-centered, employee-centered and product-centered leadership behaviours and organizational commitment. *International Journal of Social Science and Humanity*. 2016;6(7): 496-499.

Anselmann V, Mulder RH. Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: A structural equation modelling analysis. *Journal of Nursing Management*. 2020;28(7): 1627-1634.

Arabacı S. Yoğun Bakımlarda Görevli Hemşire Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Motivasyon Üzerinde Etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM).

Ardahan M, Konal E. Hemşirelik yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2017;6(1): 140-147.

Aslan SK, Yalçın B, Göktepe N, Türkmen N, Canbolat S, Bakoğlu N, Serbest S. Effects of demographic, occupational, and practice environment variables on organizational silence among nurse managers. *International Nursing Review*. 2022; 69(2): 132–138.

Atalla ADG, Elamir H, Abou Zeid MAG. Exploring the relationship between organisational silence and organisational learning in nurses: A cross-sectional study. *J Nurs Manag.* 2022;30(3):702-715.

Aymaz D. Hemşirelerde Liderlik Davranışı, Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Halim İŞSEVER).

Barkhordari-Sharifabad M, Mirjalili NS. Ethical leadership, nursing error and error reporting from the nurses' perspective. *Nursing Ethics.* 2020;27(2): 609-620.

Barutçugil İ. Liderlik. İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2014.

Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık, 2023.

Bayın G, Yeşilaydın G, Esatoğlu AE. Hemşirelerde örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi.* 2015;7(1): 248-266.

Bilgin R, Diğer H, Kaçmaz B. Hemşirelerde örgütsel sessizliğin nedenleri: bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* 2021;9(3): 613-632.

Boamah S, Spence Laschinger HK, Wong C, Clarke S. Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook.* 2018; 66(2): 180-189.

Ciris C. Determination of reasons for organisational silence of executive nurses. *New Trends and Issues Proceedings on Advances in Pure and Applied Science.* 2018;(10): 89-96.

Çakır E, Uğurluoğlu Ö. Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik, sessizliğin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin görüşleri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi.* 2019;7(2): 389-423.

Çalışkaner D. Hemşirelik hizmetleri yönetiminde profesyonellik, etik davranışlar, liderlik ve teknolojinin etkisi. SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi. 2021; 3(2): 124-139.

Çamlıbel N, Gül G, Bol P, Erbaycu A. Çalışan hemşireler tarafından yönetici hemşirelerden beklenen ve algılanan liderlik davranışlarının karşılaştırılması (bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği). Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi. 2013;6(2): 89-112.

Çamlıbel N. Çalışan Hemşireler Tarafından Yönetici Hemşirelerden Beklenen Ve Algılanan Liderlik Davranışlarının Karşılaştırılması(İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları Cerrahisi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Örneği). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, İstanbul (Danışman:Yrd. Doç. Dr. Gönül İpek ALKAN).

Çitak G, Kahraman BB. Yöneticilerin etik liderlik davranışları ve hemşirelerin örgütsel adalet algıları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi. 2021;8(1): 31-41.

Dehkharghani LL, Paul J, Maharati Y, Menzies J. Employee silence in an organizational context: A review and research agenda. European Management Journal. 2022; 41(6): 1072-1085.

Demirağ B, Çelik M. Lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2019;11(27): 1-21.

Donley J. The impact of work environment on job satisfaction: pre-COVID research to inform the future. Nurse Leader. 2021;19(6): 585-589.

Dönmez A, Emiralioğlu Ş, Yavuz A. Liderlik uygulamalarının ebe ve hemşirelerin kariyer geliştirmelerine etkisinin incelenmesi. Izmir Democracy University Health Sciences Journal. 2023;6(1): 117-130.

Ebik EG. Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Düzeyinin Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2017, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Esra UĞUR).

Ekvall G, Arvonen J. Change-centred leadership: an extension of the two dimensional model. *Scandinavian Journal of Management*. 1991;7(1):7-26.

Eren E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Ergül S, Söyük S. Liderlik davranışlarının örgütsel sessizliğe etkisi:iki kamu hastanesi. *Nobel Med*. 2020; 16(1): 47-55.

Erigüç G, Özer Ö, Songur C, Turaç İS. Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2014;4(2) : 61-84.

Erigüç G, Yetim B. Sağlık çalışanlarında sessizlik ile ilgili yapılan çalışmalara yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*. 2018;5(1) :19-32.

Failla KR, Stichler JF. Manager and staff perceptions of the manager's leadership style. *The Journal Of Nursing Administration*. 2008;38(1): 480-487.

Filiz, M. Sağlık kurumlarında liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sistematik derlemesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2020;10(20): 276-296.

Gelmez M, Akça Ürtürk E. Özel bir hastanede liderlik stillerinin ve performansının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 2019;22(1): 51-72.

Gemlik N, Pata YS. Örgütsel sessizlik kavramına hemşirelik mesleği açısından bakış. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*. 2021;(1): 38-48.

Griffin RW, Moorhead G. *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*. 11th ed. South-Western/Cengage Learning; 2014.

Gürhan GA. *Dönüşümcü Liderlik Tarzı Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Özel Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Süreyya Yılmaz).

Halliwell P, Mitchell R, Boyle B. Interrelations between enhanced emotional intelligence, leadership self-efficacy and task-oriented leadership behaviour a leadership coaching study. *Leadership and Organization Development Journal*. 2022; 43(1): 39-56.

Herdman E, Yazıcı Korkmaz Ö. Liderlik ve yönetim: teori var pratik yok?. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2012;9(1): 3-9.

Huynh TN, Hua NTA. The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises, *Journal of Advances in Management Research*. 2020; 17(4): 583-604.

Imam Abeer, Kim Do-Yeong. Ethical leadership and improved work behaviors: A moderated mediation model using prosocial silence and organizational commitment as mediators and employee engagement as moderator. *Current Psychology*. 2022; 42(1): 10519-10532.

Jackson D. When niceness becomes toxic, or, how niceness effectively silences nurses and maintains the status quo in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 2022;78(10): 113-114.

Kahya C. Dönüştürücü Ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013, Erzurum (Danışman:Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN).

Karaaslan G. Hemşirelerdeki Örgütsel Sessizlik İle Etik Liderlik Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Çanakkale (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA).

Karaman N, Özmutaf M. Sağlık Alanında Liderlik Karakteristikleri ve İş Tatmini: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Journal of Business Innovation and Governance*. 2022;5(2): 163-182.

Karatepe HK. Covid-19 küresel salgınında hemşirelerin etik duyarlılıklarının örgütsel sessizliğine etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2022;9(2): 285-297.

Kaya B. Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Düzeyinin Duygusal Emek Üzerine Etkisinin Araştırılması. Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020, Kayseri (Danışman:Prof. Dr. Demet ÜNALAN).

Kettaf R, Karima K, Zohra D. Investigating the impact of organizational climate on organizational silence in higher education institutions. SocioEconomic Challenges. 2024; 8(1), 170-182.

Khan BP, Quinn Griffin MT, Fitzpatrick JJ. Staff nurses' perceptions of their nurse managers' transformational leadership behaviors and their own structural empowerment. The Journal Of Nursing Administration. 2018;48(12): 609-614.

Kılıç R, Keklik B, Yıldız H. Dönüştürücü, etkileşimci ve tam serbesti tanıyan liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi. 2014;21(2): 249-268.

Kılıçarslan N. Yönetici Davranışlarının İşgören Sessizliğine Etkisi: Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman:Prof. Dr. Asım SALDAMLI).

Kim MR, Park JS. The effect of head nurses' authentic leadership perceived by nurses to nurses' organizational politics perception and organizational silence. Journal Of East-West Nursing Research. 2020;26(1): 71-79.

Koçel, T. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınevi, 2015.

Kudryńska B, Krzywdziński K. Wpływ przynależności do grupy zawodowej pielęgniarek i lekarzy na milczenie organizacyjne . Zdrowie Publiczne i Zarządzanie. 2021; 19(3): 81-89.

Kumral T. İşyeri Nezaketsizliği Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Canan Çetin).

Kurnaz S. Liderlik Tarzı Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019, Malatya (Danışman: Prof. Dr. Selma Karatepe).

Kütahya D. Yönetici Hemşirelerin Güçlendirme Algıları Ve Liderlik Uygulamaları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Antalya (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM).

Labrague LJ, De los Santos JA. Association Between Nurse and Hospital Characteristics and Organisational Silence Behaviours in Nurses: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*. 2020;28(8): 2196-2204.

Labrague LJ, Lorica J, Nwafor CE, Van Bogaert P, Cummings GG. Development and psychometric testing of the toxic leadership behaviors of nurse managers [ToxBH-NM] scale. *J Nurs Manag*. 2020; 28; 4: 840-850.

Lee SE, Dahinten VS. Psychological safety as a mediator of the relationship between inclusive leadership and nurse voice behaviors and error reporting. *Journal of Nursing Scholarship*. 2021;53(6): 737-745.

Li Y, Castelli PA, Cole M. The positive effects of task, relation and change oriented leadership behavior on employee engagement. *Journal of Organizational Psychology*. 2021;21(6): 73-90.

Ma F, Zhao H, Wu C. The impact of task-oriented leadership to subordinates' knowledge creation behavior–based on organismic integration theory. *International Journal of Manpower*. 2023;44(2): 283-298.

Magbity JB, Ofei AMA, Wilson D. Leadership styles of nurse managers and turnover intention. *Hospital topics*. 2020;98(2): 45–50.

Margon A, Caruso R. Comment on ‘speaking up during the covid-19 pandemic: nurses' experiences of organizational disregard and silence’. *Journal of Advanced Nursing*. 2023;79(7): 2770-2773.

McCay R, Lyles AA, Larkey L. Nurse leadership style, nurse satisfaction and patient satisfaction: a systematic review. *Journal of Nursing Care Quality*. 2018;33(4): 361-367.

Mehdizadeh İ, Rajaeipour S, Sayadat SA. Organizational silence and positive leadership strategies: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Public Administration*. 2023; 15(1): 67-93.

Mi-Hwan K, Myungja K. A structural equation model for turnover intention of general hospital nurses: Focusing on mediation effect of organizational silence. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration (J KOREAN ACAD NURS ADM)*. 2024; 30(2): 102-113.

Montgomery A, Lainidi O, Johnson J, et al.. Employee silence in health care: Charting new avenues for leadership and management. *Health Care Management Review*. 2023; 48 (1): 52-60.

Oyerinde OF. Leadership style, work environment, organizational silence and institutional effectiveness of polytechnic libraries, south-west nigeria. *The International Information and Library Review*. 2020;52(2): 79–94.

Özdil MM. Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizliğin Nedenleri Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,2017, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Ahu Tuğba KARABULUT).

Özkan Ş, Çatar RÖ, Göçmen H. Sağlık yöneticilerinin örgütsel sessizlik düzeyleri: kamu hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 2021;7(1): 235-244.

Öztürk H, Bahçecik N, Paslı Gürdoğan E. Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 2012;20(1): 17-25.

Parhizgar MM, Moghaddam M, Alizadeh Hossein Hajlou T, Norouzi Ajirloo R. Investigating the effect of organizational silence and voice on employees' performance

based on the mediating role of ethical leadership:a case study of tehran metropolitan fire station. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*. 2019;4(4): 229-236.

Pope R. Organizational silence in the NHS 'hear no, see no, speak no'. *Journal Of Change Management*. 2018;19(1): 45-66.

Popoola O. The moderating effect of transformational leadership on relationship between organizational silence and knowledge transfer among librarians in federal universities in southern nigeria. *International Journal of Information Science and Management*. 2021;19(2):77-92.

Robbins B, Davidhizar R. Transformational leadership in health care today. *The Health Care Manager*. 2020;39(3): 117-121.

Sadeghi M, Razavi MR. Organizational silence, organizational commitment and creativity: The case of directors of Islamic Azad University of Khorasan Razavi. *European Review of Applied Psychology*. 2020; 70(5): 100557.

Sanhal YG. Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Özlem ATAN TARLACI).

Saygılı M, Erigüç Ö, Özer Ö. Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve çalışan performansı düzeylerinin belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*. 2016;(49): 485-500.

Sellgren SF, Ekvall G, Tomson G. Leadership behaviour of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate. *Journal of Nursing Management*. 2008;16(5): 578-587.

Senger N, Karcıoğlu F. Yöneticilerin dönüştürücü liderlik davranışlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet ile ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*. 2022;91: 206-221.

She J, Zhang R, Li Y, Mei Y, Li H. Effect of ethical leadership on nurses' organizational silence: the mediating role of organizational justice. *Journal of Nursing Management*. 2023; 2023(1): 1-10.

Sulphey MM, Jasim KM. Paradoxical leadership as a moderating factor in the relationship between organizational silence and employee voice: an examination using SEM, *Leadership and Organization Development Journal*. 2022, 43(3); 457-481.

Şahin Y. (2019). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Liderlik Davranışları İle Beklenen Hemşire Devir Hızı Arasındaki İlişkinin Saptanması. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Sivas (Danışman: Prof. Dr. Hatice ULUSOY).

Taş A, Önder E. Yöneticilerin liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2010;9(32): 17-30.

Taşer A, Semiz T, Kanbay T. Sağlık yönetiminde uygulanan liderlik modelleri üzerinde bir inceleme. *Sakarya İktisat Dergisi*. 2022;11(1): 33-45.

Taşkıran E. Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2010, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Canan ÇETİN).

Tayfun A, Çatır O. Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2013;15(3): 114-134.

Temgilimoğlu D. Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2015;4(14): 1-16.

Uçar Z. İşgören sessizliği: teorik yaklaşımlar temelinde betimsel bir analiz. *BEU Akademik İzdüşüm*. 2016;1(1): 67-86.

Uslu S, Aktaş H. Örgütsel sessizlik ile örgütsel adalet ve yönetici desteği etkileşimi: hemşireler üzerinde bir araştırma. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildirimler Kitabı. 2015: 78-84.

Uyurdağ N, Çerçi S. (2023). Yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *Güncel Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*. 2023; 3(2): 52-62.

Ünal A, Celepli Sütbaşı M. An examination of the relationship between nurses' perceived leadership behaviors in their managers and their attitudes to change. *Journal of Business Research-Turk / İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2023;15(3):1885-1896.

Xu JH. Leadership theory In Clinical Practice. *Chinese Nursing Research*. 2017;4(4): 155-157.

Yalçın B, Baykal Ü. Development and psychometric testing of the organizational silence behavior scale for healthcare professionals. *Nursing ve Health Sciences*. 2019;21(4): 454-460.

Yalçın B, Baykal Ü. Özel hastanelerde görevli hemşirelerin sessiz kaldığı konular ve sessiz kalma nedenleriyle ilişkili faktörler. *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi*. 2012;2(9): 42-50.

Yalçın B, Göktepe N, Türkmen E, Özcan Ş. Hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları ve etkileyen etmenlerin belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2020;3(7): 330-338.

Yalçın B. Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Hemşirelerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Belirlenmesi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2017, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Ülkü BAYKAL)

Yalçın BD. Demografik özellikler ile örgütsel sessizlik ilişkisi: özel sektör insan kaynakları birimi çalışanları üzerinde alan araştırması. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 2023;13(1): 27-45.

Yalçınsoy A. Algılanan örgütsel sessizlik ile işgören sessizliği davranışının işgören performansına etkisinin analizi. *The Journal of Social Science*. 2018;2(3): 1-11.

Yang J, Yang H, Wang B. Organizational silence among hospital nurses in china: a cross-sectional study. *BioMed Research International*. 2022: 1-8.

Yao JH, Xiang XT, Shen L. The impact of teachers' organizational silence on job performance: a serial mediation effect of psychological empowerment and

organizational affective commitment. *Asia Pacific Journal of Education*. 2022;44(2): 355–373.

Yazıcı E. Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020, Çanakkale (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA).

Yeşilaydın G, Bayın G, Esatoğlu EE, Yılmaz G. Örgütsel sessizliğin nedenleri: kamu hastaneleri çalışanları üzerine bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*. 2016;18(31): 14-22.

Yeşilaydın G, Bayın G. Türkiye’de Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Araştırmalara Yönelik Literatür İncelemesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2014; 15(4): 103-120.

Yıldırım, M. Liderlik davranışı ve çalışan performansı ilişkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademisi Dergisi*. 2021;3(5): 320-335.

Yong Li, Castelli PA, Cole M. The positive effects of task, relation and change oriented leadership behavior on employee engagement. *Journal of Organizational Psychology*. 2021; 21(6): 73-90.

Yürür Ş, Sayılar Y, Yeloğlu HO, Sözen C. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sessizliğin önlenmesindeki rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*. 2016;2(1): 1-26.

EKLER

EK1: Bilgilendirilmiş Onam

<p>Sayın meslektaşımız,</p> <p>Bu çalışma, yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Forma isim yazılması gerekmemektedir. Sorulara verilen yanıtlar bireysel olarak incelenmeyecek, verilen cevaplar genel olarak değerlendirilecektir. Ölçeklerden elde edilen bilgiler sadece durum değerlendirmesi ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen, tüm soruları objektif olarak yanıtlayınız ve boş soru bırakmamaya özen gösteriniz.</p> <p>Katkılarınız için teşekkür ederiz.</p> <p>Aybüke KOCABIYIK*</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM**</p> <p>* Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim AD Yüksek Lisans Öğrencisi</p> <p>** Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD Öğretim Üyesi</p>	
<p>Araştırma konusunda yeterince bilgilendirildim. Sorularıma yanıt aldım. Çalışmaya katılmadığım yada katıldıktan sonra çekildiğim durumda hiçbir yasal hakkımdan vazgeçmiş olmayacağım. Bu koşullarda, söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak kabul ediyorum.</p>	
Tarih:	Onay:
EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
1. Cinsiyetiniz : <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	
2. Yaşınız:	
3. Eğitim durumunuz	
<input type="checkbox"/> Sağlık Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora	
4. Meslekte çalışma süreniz (yıl olarak):yıl	
5. Kurumda çalışma süreniz (yıl olarak):yıl	

6. Şu an çalışmakta olduğunuz klinik/ünite:
7. Şu an çalışmakta olduğunuz klinik/ünitede çalışma süreniz (yıl olarak): yıl
8. Çalışma şekliniz <input type="checkbox"/> Gündüz <input type="checkbox"/> Gündüz/Gece <input type="checkbox"/> Gece
9. Hiç işten ayrılmayı düşünüyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır Cevabınız evet ise; a) Ne sıklıkla düşünüyorsunuz? gün/.....ay b) Neden?
10. Hemşirelik mesleğini bırakmayı düşünüyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır Cevabınız evet ise; a) Ne sıklıkla düşünüyorsunuz? gün/.....ay b) Neden?

EK2: Liderlik Davranış Ölçeği

Liderlik Davranış Ölçeği Maddeler		Kesimlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesimlikle katılıyorum
1.	Arkadaşçadır	1	2	3	4	5
2.	Diğerlerinin fikir ve önerilerini dinler	1	2	3	4	5
3.	Düzeni sağlar	1	2	3	4	5
4.	Astlarına güvenir	1	2	3	4	5
5.	Karar alırken riske girmekten kaçınmaz	1	2	3	4	5
6.	Kimin neden sorumlu olduğunu her zaman bilir	1	2	3	4	5
7.	Açık ve dürüst bir yönetimi vardır	1	2	3	4	5
8.	Yeni fikirleri teşvik eder	1	2	3	4	5
9.	Tutarlıdır	1	2	3	4	5
10.	Eleştirilere açıktır	1	2	3	4	5
11.	Yeni fikirleri tartışmaktan hoşlanır	1	2	3	4	5
12.	Kurallara ve prensiplere uymaya önem verir	1	2	3	4	5
13.	Güven vericidir	1	2	3	4	5
14.	Gelecek hakkında plan yapar	1	2	3	4	5
15.	Birimlerin sonuçları hakkında bilgi verir	1	2	3	4	5
16.	İyi çalışmalarını takdir eder	1	2	3	4	5
17.	Büyümeyi teşvik eder	1	2	3	4	5
18.	Amaçları belirgindir	1	2	3	4	5
19.	Diğerlerinin düşüncelerine önem verir	1	2	3	4	5

20.	Yeni proje üretir	1	2	3	4	5
21.	Uygulanmakta olan planlar üzerinde titizlikle durur	1	2	3	4	5
22.	Astlarını savunur	1	2	3	4	5
23.	Yeniliklere açıktır	1	2	3	4	5
24.	İşin denetiminde titizdir	1	2	3	4	5
25.	Tartışmalardan uzak arkadaşça bir ortam yaratır	1	2	3	4	5
26.	Çatışmaları ortadan kaldıracak olanaklar yaratır	1	2	3	4	5
27.	Çalışma gereksinimlerini anlaşılır bir şekilde mlar ve ifade eder	1	2	3	4	5
28.	Astlarına adil davranır	1	2	3	4	5
29.	Gerektiğinde çabuk karar alır	1	2	3	4	5
30.	Planlarını dikkatli yapar	1	2	3	4	5
31.	Karar verirken astlarına söz hakkı verir	1	2	3	4	5
32.	Esnektir ve değişime açıktır	1	2	3	4	5
33.	Talimatları açık bir şekilde verir	1	2	3	4	5
34.	Astlarına birey olarak saygı gösterir	1	2	3	4	5
35.	İşlerin uygulanmasında yeni ve değişik fikirler ya koyar	1	2	3	4	5
36.	Olayları irdeler ve düşünmeden karar almaz	1	2	3	4	5

EK3: Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği

		Hiçbir zaman sessiz kalmam	Çok nadir sessiz kalırım	Bazen sessiz kalırım	Genellikle sessiz kalırım	Her zaman sessiz kalırım
Sessizlik İklimi	1. Çalışanların yöneticileriyle iyi ilişki kurma eğilimi gösteriyorsa					
	2. Yöneticim konuya empatiyle yaklaşmıyorsa					
	3. Yöneticimi güvenilir bulmuyorsam					
	4. Yöneticilerim geri bildirim için açık değilse					
	5. Ekip içinde dışlanmaktan korkuyorsam					
Korkuya dayalı sessizlik	6. Bakmakla yükümlü olduğum kişiler varsa					
	7. Performansımın düşük değerlendirilmesinden çekiniyorsam					
	8. Ceza sisteminin işletilmesinden korkuyorsam					
	9. Yöneticim tarafından mobinge maruz bırakılacağım					
	10. Yöneticimin görüşüne karşı çıkmaktan korkuyorsam					
	11. İşten atılma korkusu yaşıyorsam					
	12. Şiddet/fiziksel zarar görme olasılığım varsa					
	13. Aşırı tepkisel davranışlar gösterilmesinden çekiniyorsam					
	14. Fikrimi söylemekten dolayı zarar göreceğim					
	15. Çalışma ortamında işbirliğinde sorun yaşayacağım					
	16. Yanlış anlaşılmaktan korkuyorsam					
	17. Başarısız olmaktan korkuyorsam					

Kabullenicci Sessizlik	18. Sessiz kalmanın çözüm olduğunu düşünüyorsam					
	19. Uğraşmalarımın karşılığını almamaktan bıkmışsam					
	20. Önerilerimle ilgili geri bildirim alamıyorsam					
	21. Değişim olacağına inancım yoksa					
	22. Kurumun bir parçası olmak istemiyorsam					
	23. Konuşmaya gerek olmadığını düşünüyorsam					
	24. Kurumu önemsememeye başladıysam					
	25. İnsanlarla uğraşmaktan sıkıldıysam					
	26. Kuruma bağlılığım azalmışsa					
	27. Değersizleştirildiğimi düşünüyorsam					
Kurumu Korumaya Dayalı Sessizlik	28. Yetersizliğimin kuruma zarar vereceğini düşünüyorsam					
	29. Teknolojik alt yapı ve donanım eksikliği varsa					
	30. Kurumun rekabet gücünün azalacağını düşünüyorsam					
	31. Kurumun itibarına zarar vereceğini düşünüyorsam					
	32. Kurumun yeni yatırımlarıyla ilgili gizli bilgilere sahipsem					

EK4: Liderlik Davranışı Ölçek İzni

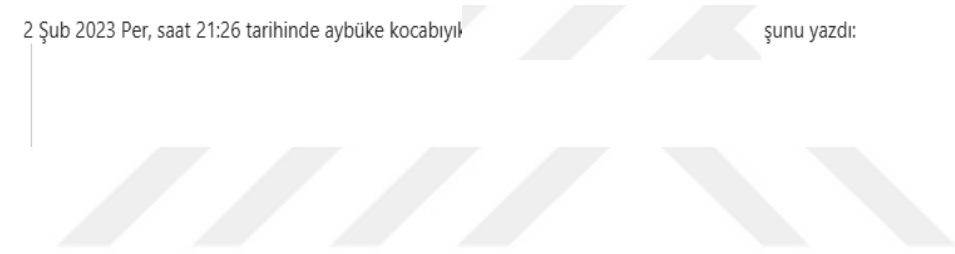


RE: ölçek izini

----- Orijinal mesaj -----
Kimden: dilaver tengilimoğlu
Tarih: 04.02.2023 11:38 (GMT+03:00)
Alıcı: aybüke kocabıyk
Konu: Re: ölçek izini

Aybüke merhaba,
Kullanabilirsin kaynak göstermek koşulu ile. Ölçeğin kullanıldığı çalışma çok eski bir çalışmamız. Ölçeğin yer aldığı kayıtların bulunduğu bilgisayarım 4 yıl önce çalındığı için size maalesef gönderemeyeceğim. Makaleden alabilirsiniz.
Başarılar dilerim.
Prof.Dr.Dilaver Tengilimoğlu

2 Şub 2023 Per, saat 21:26 tarihinde aybüke kocabıyk şunu yazdı:



EK-5: Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçek İzni

BI Begüm YALÇIN, ISU
Kime: Siz
3.02.2023 Cum 13:20

OSBS_bilgiler.docx
20 KB

Yanıtla şununla başla:

Merhaba Aybüke
Ölçeğimi tezinde kullanman konusunda iznim vardır.

Ölçek bilgisi ekte, ayrıca aşağıda belirtilen makaleye atıf yapılmasını rica ederim. Bundan sonraki süreçte herhangi bir sorun olması durumunda mailinden bana ulaşabilirsiniz.

Başarılar dilerim

Kaynak
Yalçın B, Baykal Ü. Development and psychometric testing of the Organizational Silence Behavior Scale for healthcare professionals. Nurs Health Sci. 2019;1–7. <https://doi.org/10.1111/nhs.12619>

From:
Date: Thursday, 2 February 2023 21:31
To: Begüm YALÇIN, ISU

EK-6: Etik Kurul İzni

T.C. AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU 2023		
ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Morfoloji Binası A Blok 1. Kat No: A1-05 Kampüs /ANTALYA
	TELEFON	0 (242) 249 69 54
	FAKS	0 (242) 249 69 03
	E-POSTA	etik@akdeniz.edu.tr
	ETİK KURUL KODU	2012-KAEK-20
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI	Dr.Öğr.Üyesi Nezaket YILDIRIM	
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışları ile Hemşirelerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	
KARAR BİLGİLERİ	Karar No:KAEK- 363	Tarih: 26.04.2023
	Yukarıda bilgileri verilen çalışmanın yapılacağı merkezlerden/birimlerden izin alındıktan sonra yapılmasında bilimsel ve etik açısından sakınca olmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.	

EK-7: Kurum İzni



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Antalya Kepez Devlet Hastanesi



Sayı : E-15107294-604.01.02-218992018
Konu : Aybüke KOCABIYIK (Araştırma İzin Talebi)

05.07.2023

ANTALYA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
(Sağlık Hizmetleri Başkanlığı)

İlgi : 232.06.2023 tarih ve 218782596 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden ; Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Yönetim anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Aybüke KOCABIYIK 'ın "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışları ile Hemşirelerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı tezini Antalya Kepez Devlet Hastanesinde yapabileme talebine ilişkin müracaatı, sağlık tesisimizde hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, araştırmanın amacı,yöntemi, kapsamı,süresi, araştırma metodu ve kavramsal çerçevesini açıklayan bilgiler göz önünde bulundurularak yapılması, çalışmanın sonucunun sağlık tesisimizin bilgisi dışında ilan edilmemesi, çalışma sonunda sonuç raporunun sağlık tesisimize gönderilmesi, bilgi güvenliği, enfeksiyon kontrol önlemleri ve çalışan haklarına dikkat edilmesi şartları ile hastanemiz tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Ufuk CEYLAN
Başhekim V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: A75176E4-4EE1-47B9-8B2F-DA074AECF1CC

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-cbys>

Hüsnü Karakaş Mah. No:124, Güneş Cad., 07320 Kepez 07000
Telefon No:
e-Posta: [Internet Adresi: https://www.saglik.gov.tr/](https://www.saglik.gov.tr/)
Kep Adresi: kepezdh@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ayfer YILMAZ
Hemşire

Telefon No: 05538712103 - 2013



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Aybüke	Uyruğu	TC
Soyadı	KOCABIYIK	Tel no	
Doğum tarihi		e-posta	

Eğitim Bilgileri

	Mezun olduğu kurum	Mezuniyet yılı
Lise	Karatay Lisesi	2008
Lisans	Akdeniz Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu	2013
Yüksek Lisans	Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2024
Doktora		

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (yıl-yıl)
Hemşire	Sağlık Bilimleri Üniversitesi Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2014-2017
Hemşire	Kepez Devlet Hastanesi	2017-Devam ediyor

Yabancı Dilleri	Sınav türü	Puanı

Proje Deneyimi

Proje Adı	Destekleyen kurum	Süre (Yıl-Yıl)

Burslar-Ödüller:

Yayınlar ve Bildiriler: