

**T.C.**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EBELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**AYDIN İL MERKEZİNDE ÇALIŞAN EBELERİN**  
**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK**  
**NEDENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Büşra KARABULUT**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Prof. Dr. Ayden ÇOBAN**

**AYDIN-2022**

## KABUL VE ONAY

T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Büşra KARABULUT tarafından hazırlanan “Aydın İl Merkezinde Çalışan Ebelerin Örgütsel Bağlılığı ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişki” başlıklı tez, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 05/07/2022

Üye (T.D.)	: Prof. Dr. Ayden ÇOBAN	Aydın Adnan Menderes .....
		Üniversitesi
Üye	: Prof. Dr. Ayten TAŞPINAR	Aydın Adnan Menderes .....
		Üniversitesi
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Deniz AKYILDIZ	Kahramanmaraş Sütçü .....
		İmam Üniversitesi

ONAY:

Bu tez Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun görülmüş ve Sağlık Bilimleri Enstitüsünün ..... tarih ve ..... sayılı oturumunda alınan ..... nolu Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Süleyman AYPAK

Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Kaybolmaktan korktuğum her anda klavuzum olup bana yolumu hatırlatan, akademik yolculuğuma anlam katan, bilgisini ve ilgisini benden esirgemeyip bilim uzmanı olabilmem için beni donatan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ayden ÇOBAN'a,

Desteğini, her daim sırtımı sıvazlayan bir el gibi hissettiğim başta kıymetli hocalarım Sayın Prof. Dr. Ayten TAŞPINAR ve Sayın Prof. Dr. Zekiye KARAÇAM olmak üzere okulumun tüm hocalrına,

Tez savunma komitesinde yer alarak görüş ve önerileri ile araştırmama katkıda bulunan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Ayten TAŞPINAR ve Dr. Öğr. Üyesi Deniz AKYILDIZ'a,

Lisans eğitimimin en başından bugünüme kadar sürecime şahit olup, kapılarını ne zaman çalsam bana koşulsuz şartız destek olan Dr. Arş. Gör. Damla KIZILCA ÇAKALOZ ve Dr. Arş. Gör. Gizem ÖZTÜRK'e,

Çalışmamı anlamlandırabilmem konusunda takıldığım her noktada bana çözüm yaratan, yoğun programına rağmen her daim vakit ayıran Uzm. Dr. Servet YÜCE'ye,

Lisans üstü eğitim sürecimde dostluğunu bir madalyon gibi sol yanımda taşıdığım, yalnızca eğitimim adına değil her anımda destekçim olan Uzm. Ebe Aslı BAYER'e ve umudumuzu hiç kaybetmememiz için bir işaret gibi çıkıp gelen Aslı'nın güzel kızı Güneş'e

Neden kendi ayakları üzerinde durabilen bir kadın olmam gerektiğini bana öğreten ve desteğini esirgemeyen babam Yavuz KARABULUT'a, onlara örnek olduğumu düşünerek daima en iyisini yapabilmem için beni güdüleyen kardeşlerim Fatma Nisa ve Büşra'ya,

Hayattaki en büyük şansım, sekiz yaşımdan beri okul arkadaşım olan; bu hayatta tanıdığım en güçlü süper kahraman, herkese yetip bana da kalan; yoluma ışık, kalemime mürekkep olan en kıymetli varlığım, canım annem Uzm. Öğretmen Sevdije KARABULUT'a, Beni ben yapan herkese ve her şeye sonsuz teşekkür ederim ve en çokta teşekkür ederim hayatıma! Araştırmamın bilime ve ebelik mesleğine katkısı olması, aynı yoldan yürüyecek olan araştırmacılara rehber olması umuduyla...

Büşra KARABULUT

# İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
TEŞEKKÜR .....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
EKLER DİZİNİ.....	ix
ÖZET .....	x
ABSTRACT .....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı .....	2
1.2. Araştırmanın Soruları .....	2
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Örgütsel Bağlılık .....	3
2.1.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	6
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	8
2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları .....	8
2.1.4. Ebelerde Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	10
2.2. Örgütsel Sessizlik .....	11
2.2.1. Örgütsel Sessizliği Etkileyen Faktörler .....	13
2.2.2. Örgütsel Sessizlik Nedenleri .....	14
2.3.6. Örgütsel Sessizlik Sonuçları.....	17
2.3.4. Ebelerde Örgütsel Sessizlik Nedenleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	19

3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırmanın Şekli.....	23
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri .....	23
3.3. Araştırmanın Zamanı.....	24
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	24
3.5. Araştırmaya Alınma ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri.....	24
3.6. Veri Toplama Araçları.....	25
3.6.1. Tanıtıcı Bilgi Formu .....	25
3.6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ).....	25
3.6.3. Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi (ÖSNA).....	26
3.7. Ön Uygulama.....	26
3.8. Verilerin Toplanması.....	26
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi .....	27
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	27
3.11. Araştırmanın Güçlükleri .....	28
3.12. Araştırmanın Etik Yönü.....	28
4. BULGULAR .....	29
4.1. Ebelerin Sosyo-Demografik, Mesleki Özellikleri ve Mesleki Dernek Üyeliği ile İlgili Bilgiler.....	29
4.2. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin Dağılımı .....	34
4.3. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketinden Aldıkları Puanlar Arasında İlişkinin İncelenmesi .....	39
5. TARTIŞMA.....	40
5.1. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının ve Puan Ortalamasını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi .....	40

5.2. Ebelerin Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi Puan Ortalamaları ve Puan Ortalamalarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi .....	43
5.3. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketinden Aldıkları Puanlar Arasında İlişkinin İncelenmesi .....	45
6. SONUÇ VE ÖNERİLER .....	47
6.1. Sonuçlar .....	47
6.2. Öneriler .....	49
7. KAYNAKLAR .....	50
8. EKLER .....	59
BİLİMSEL ETİK BEYANI .....	76
ÖZ GEÇMİŞ .....	77

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

<b>ASM</b>	: Aile Sağlığı Merkezi
<b>ÖBÖ</b>	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
<b>ÖSNA</b>	: Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi
<b>SPSS</b>	: Statical Package For Social Science
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (İnce ve Gül, 2005).....	5
Şekil 2. Örgütsel sessizliği etkileyen faktörler (Çakıcı, 2010).....	14



## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı (n:221) .....	29
<b>Tablo 2.</b> Ebelerin mesleki özelliklerinin dağılımı (n:221).....	30
<b>Tablo 3.</b> Ebelerin çalışma süresine ilişkin bilgilerin dağılımı .....	32
<b>Tablo 4.</b> Ebelerin mesleki dernek üyelikleri ile ilgili bilgilerin dağılımı (n:221).....	33
<b>Tablo 5.</b> Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarının dağılımı (n:221) .....	34
<b>Tablo 6.</b> Ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının dağılımı .....	35
<b>Tablo 7.</b> Ebelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının karşılaştırılması .....	36
<b>Tablo 8.</b> Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve örgütsel sessizlik nedenleri anketinden aldıkları puanlar arasında ilişki.....	39

## EKLER DİZİNİ

<b>EK 1.</b> Tanıtıcı Bilgi Formu .....	59
<b>Ek-2.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	62
<b>Ek-3.</b> Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi .....	64
<b>Ek-4.</b> Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu .....	66
<b>Ek-5.</b> Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Girişimsel Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Ön Onayı .....	70
<b>Ek 6.</b> Aydın Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı .....	71
<b>Ek 7.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzin Yazısı .....	73
<b>Ek-8.</b> Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi Kullanım İzni Yazısı.....	74
<b>Ek-9.</b> Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Girişimsel Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı Son Onay .....	75

## ÖZET

### AYDIN İL MERKEZİNDE ÇALIŞAN EBELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK NEDENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

**Karabulut B. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Programı, Yüksek Lisans Tezi, Aydın, 2022.**

**Amaç:** Bu araştırma Aydın il merkezinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılığı ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapıldı.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırma, analitik-kesitsel olarak, Ocak 2020 ve Temmuz 2020 tarihleri arasında, Aydın il merkezinde 3 hastane ve 33 aile sağlığı merkezinde çalışmakta olan 221 ebe ile gerçekleştirildi. Veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan; Tanıtıcı Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi'nden oluşan soru formu ile toplandı. Verilerin analizinde SPSS paket programı versiyon 25.0 kullanıldı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve Pearson ki-kare testi, Mann Whitney U-testi, Kruskal-Wallis testi kullanıldı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan tüm ebelerin ortalama yaşları  $39,81 \pm 8,05$  (23-59) yıl, %68,8'i lisans mezunu, %76'sı evli, %76,9'u çocuk sahibi, %90,5'i çekirdek aile tipine sahip, %79,2'i eşi ve/veya çocuklarıyla yaşıyor, %51,6'sının geliri giderinden az ve %88,2'si herhangi bir mesleki dernek üyesi değildir. Araştırmaya katılan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan ortalaması  $123,82 \pm 30,15$  ile orta düzeyde olarak belirlendi. Ebelerde çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, gelir durumu algısı, çalıştığı konum ve çalıştığı birimi tercih etme durumunun örgütsel bağlılık puan ortalamasını etkilediği bulundu. Ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamaları da  $87,51 \pm 31,06$  puan ile orta seviyede belirlendi. Ebelerde gelir durumu algısı, çalıştığı konum, çalıştığı birimi tercih etme durumu ve mesleği isteyerek seçme değişkenlerinin örgütsel sessizlik nedenlerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görüldü. Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi toplam puan ortalamaları arasında ilişki olmadığı ( $p > 0,05$ ) fakat bu ölçeklerin bazı alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf ilişki olduğu belirlendi ( $p < 0,05$ ).

**Sonuç:** Sonuç olarak araştırmaya katılan ebelerin örgütsel bağlılıklarının ve sahip oldukları bazı örgütsel sessizlik nedenlerinin orta seviyede olduğu bulundu. Ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri alt boyutları arasında zayıf ilişki olduğu saptandı. Örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak ve örgütsel sessizlik nedenlerini ortadan kaldırmak için bunları etkileyen faktörlerin dikkate alınarak ebelerin desteklenmesi önerildi.

**Anahtar Kelimeler:** Bağlılık, Ebe, Örgüt, Sessizlik.

## ABSTRACT

### CORRELATIONS BETWEEN THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THE ORGANIZATIONAL SILENCE OF THE MIDWIVES WORKING IN THE CITY CENTRE OF AYDIN

**Karabulut B. Aydın Adnan Menderes University, Graduate School of Health Sciences, Midwifery Master, Post Graduate Master's Thesis, Aydın, 2022.**

**Aim of the study:** The aim of this study is to determine/analyze the relationships between the organizational commitment and the organizational silence of the midwives working in the city center of the city of Aydın.

**Methodology and Instruments:** The study took place in the city center of Aydın between January 2020 and July 2020 using analytical-prevalence methods and the participants were 221 midwives who were working in total of 3 hospitals and 33 primary health clinics. Data was collected via Introductory Information Form, The Organizational Commitment Inventory and The Causes of Organizational Silence questionnaire. The data were analysed with SPSS version 25.0 in descriptive and statistical ways. Descriptive statistics, Pearson chi-square test, Mann Whitney U-test, Kruskal-Wallis test were used to analyze the data.

**Findings:** All the participants in this study are females and the average age of the participants is  $39,81 \pm 8,05$  (23-59) years, 68,8 % are high school graduates, 76 % are married, 76,9 % of them has a child, 90,5 % has typical nuclear families. 79,2 % are living with their children and husbands, 51,6 % has more income than expense and finally 88,2 % has no memberships in professional associations/unions. The median for the organizational commitment inventory results calculated as  $123,82 \pm 30,15$  points which gave us an average result. There is a significant correlation between the scores of the organizational commitment results average points and the participants' rate of having a child, education, income balance, position at work and the preferred unit. The results for the reasons of the organizational silence questionnaire averages at  $87,51 \pm 31,06$  which also shows us that it is an average score. Executive and organizational reasons come forth as the most significant reasons for the organizational silence around upper-middle levels and the rest of the results

in order are; the fear of isolation a bit above average, job related reasons peaks at middle levels, the fear of damnification of relations peaks around middle levels and lastly the lack of experience peaks below average levels as for the reasons of the organizational silence for the midwives. Midwives' income rates, position at work, the preference for the unit that they are working at, and the choice of the profession willingly were seen to have a meaningful statistical impact on the reasons for the organizational silence. There are slightly meaningful and positive correlations found between normative commitment and executive organizational reasons and lack of experience, between emotional commitment and lack of experience, between continuance commitment and the fear of damnification of relations and the lack of experience and lastly between the scores of organizational commitment inventory and the subscale of the lack of experience.

**Results:** The results of this study showed that the correlation between the organizational commitment and the cause of the organizational silence is average for the participated midwives in this study. It is suggested that midwives should be supported to raise the level of organizational commitment and to resolve the causes of the organizational silence by considering the factors that effects these two subjects.

**Key words:** Commitment, Midwife, Organizational, Silence.

# 1. GİRİŞ

Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre; Ortak bir amaç ya da iş maksadıyla toplanmış bireyler ve kurumlarca oluşturulmuş olan gruplar örgüt adıyla anılmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2022). İnsan yaşamının büyük kısmının geçtiği örgütsel yapıların temelini ise birlikte hareket kültürü oluşturmaktadır. Bireysel hedef önceliği taşıyan insan ayrı hareket etse de hedeflenen sonuca ulaşmak için bir arada olmaya ihtiyaç duyar. Belirli bir hedef ve amaçta bir arada hareket etme durumu örgüt kültürü içerir (Eren, 2012). Örgütlerin varlıklarının sürdürülebilirliği, çalışanların işlerini gerçekleştirirken gösterdikleri gayret ve yeteneğin yanında örgütle kurduğu kuvvetli bağ ile olanaklıdır. Çalışanların kurum içerisindeki tutumlarını anlamakta en önemli değişkenlerden olan örgütsel bağlılık, bireysel olarak örgütte kalma, örgüt için çaba harcama ve yapılan işten duyulan psikolojik tatmin düzeyini etkilemektedir. Bu durum ise; örgütlerin devamlılığı için önem arz etmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

Sağlık örgütlerinde verilen hizmetten kaynaklı yoğun etkileşim, çalışanların örgüt içi iletişimini dolayısıyla işine olan bağlılığı da etkilemektedir. Örgüte duydukları bağlılıkla, çalışanların hizmet sunumunu koordine bir şekilde başarıyla sürdürmeleri her anlamda kendilerini açıkça ifade edebilmelerine bağlıdır (Ürek ve diğerleri, 2015). Fakat bazı durumlarda azalan bağlılıkla birlikte iş görenler bilgiyi kendinde tutmayı tercih etmektedirler. Bu eylem bireyleri iş esnasında sergilemiş oldukları davranışlarda sessiz kalmaya iterek örgüt içi olumsuz sonuçların oluşmasına sebep olmaktadır (Çakıcı, 2008). Dolayısıyla sessizlik durumu, her alanda olduğu gibi sağlık sektörü alanında da performans açısından tehdit unsuru oluşturabilmektedir. Ayrıca iş görenlerin sergilediği sessizliğe eşlik eden tepkisel davranışlar örgüt içinde verilen hizmetin kalitesini düşürmektedir (Bildik, 2009). Sağlık örgütlerinde kendine has özellikleriyle yer alan ebelerin iş görme alanları çoğunlukla yüksek kaygı barındıran kişilere hizmet sunma zorunluluğu içindedir. Ayrıca verilen hizmete bağlı oluşan ani durumların doğurduğu sık stresle karşılaşma, diğer çalışma ortamlarına nazaran çalışma alanlarında ayrıcalık oluşturmaktadır. Bu nedenle sağlık kurumlarındaki örgütsel yapıya bağlılık ve sessizlik durumu dönüşü mümkün olmayan psikolojik yükümlülükler sebeple olabilmektedir (Yalçın ve Baykal, 2012).

Alanında gerçekleştirilen etkinliklerin büyük bölümünün ivedilik içermesine bağlı ertelenememesi, hata götürmez konumu nedeniyle sağlık kuruluşları; aralarındaki işlevsel

bağlılık nedeniyle çalışan iletişiminin ayrıca önem taşıdığı yerlerdir. Bu bağlamda gösterilen davranışın sessizlik içermesi tabiki olumsuz birçok neticeyi de yanında taşıyabilmektedir. Bu özelliğinden dolayı, sağlık kuruluşlarıyla ilgili oluşan ve çözümlenmesi gereken problemlerin çalışanlarca ifade edilebilir halde olması çalışma ortamları adına oldukça önemlidir.

Çalışma örgütleri bağlamında sağlık alanında; gerek örgütsel sessizlik, gerekse örgütsel bağlılık farklı boyutlar altında değişik çalışmalarla ele alınmış fakat ebelik alanında bu iki boyutun etkisi ortaya konmamıştır. Farklı alanlarda yapılan araştırmalarda ise, örgütsel sessizliğin, örgütsel bağlılık üzerinde düşük düzeyde de olsa anlamlı etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur (Bildik, 2009; Erenler, 2010; Soycan, 2010; Kahveci, 2010; Eroğlu ve diğerleri, 2011). Çalışanların örgüte faydalı olabilmelerinde en önemli alt unsurlardan biri örgüte içten bağlı olma durumlarıdır. Bu bağın sağlam temellere oturtulmayarak sessizlik ortamının hâkim olduğu örgütlerde, çalışanların sorunları ile kendi başlarına mücadele etmelerinden kaynaklanan stres ve kaygı ile örgüte bağlılıklarının olumsuz yönde etkilenmesi beklenir.

Bu doğrultuda sağlık hizmeti verme noktasında ayrıcalıklı bir alanda çalışan ebelerin, verdikleri hizmetin kalitesine etki eden davranışları doğurmasından kaynaklı örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi saptamaya gereksinim vardır. Bu nedenle bu araştırma ebelik alanındaki mesleki çalışmalar için farklı bir bakış açısı oluşturabileceğinden, benzer çalışmalar için de veri olanağı sağlayacaktır.

## **1.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, Aydın il merkezinde görev yapan ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

## **1.2. Araştırmanın Soruları**

**S1:** Ebelerin örgüte bağlılık düzeyleri nasıldır?

**S2:** Ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri nelerdir?

**S3:** Ebelerin örgütsel bağlılıklarıyla ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişki nasıldır?



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Örgütsel Bağlılık

Tarihte ilk kez 1956 yılında William H. Whyte örgütsel bağlılığı inceleyerek, yayımladığı “The Organization Man” isimli kitabında mensubu olduğu örgüte fazla bağımlı olmanın tanımını yaparak bunun örgüte verebileceği zararlara değinmiştir. Bu çalışmayı takiben 1958’de March ve Simon ile Morris ve Sherman, 1960 ve 1961’de Gouldner ve Etzioni, 1964’te ise Lodahl örgütsel bağlılık kavramının temellerini atmıştır (Atay, 2006). Daha sonra başta Allen ve Meyer olmak üzere birçok isim farklı dönemlerde örgütsel bağlılık kavramı üzerine çalışmalar yapmıştır (Üstün, 2020).

Yapılan çalışmalarda bu kavram ile ilgili birçok tanım ortaya konulmuş, tek tip bir tanımda anlaşmaya varılamamıştır. Çünkü bu kavram; örgütsel davranış, psikoloji ve sosyoloji başta olmak üzere birbirinden ayrılan disiplinlerce ele alınmış ve yorumlanmıştır (Oliver, 1990).

Allen ve Meyer 1997 yılında yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılık kavramını “*çalışanın örgütle ilişkisi ile alakalı ve örgüte üyeliğinin devamında etkili olan duygu durumu*” şeklinde tanımlarken çalışanın örgütten kendi isteği ile ayrılmasını azaltan psikolojik bir bağ olarak bu kavramı detaylandırmıştır. Bu tanımdan yola çıkılarak örgütsel bağlılık kavramına; çalışanın örgüte desteğini, sadakatini gösteren davranışsal bir değişken denilebilmektedir (Meyer ve Allen, 2007). Bağlılığın çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri bir tutum olduğu, bu tutumun duygusal, zorunlu ve ihtiyaç olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Şeşen ve Kahraman, 2014).

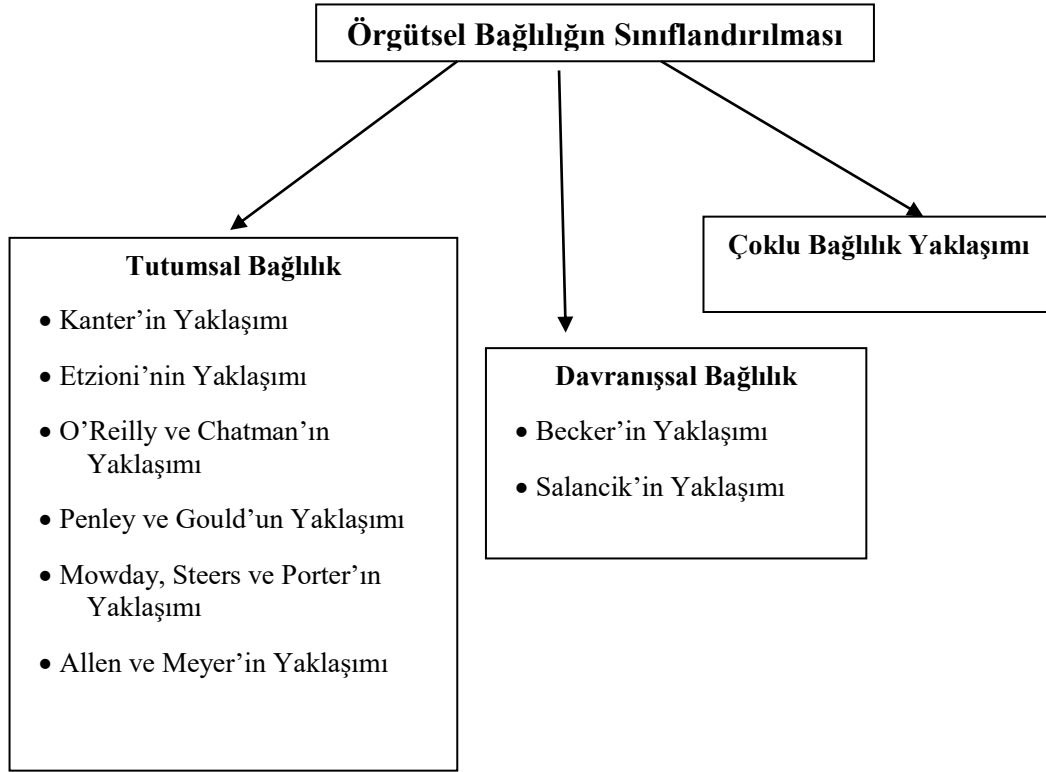
Literatür incelendiğinde, March ve Simon, Steers ve Porter, Moowday, Boulian başta olmak üzere bir grup bilim insanı Allen ve Meyer gibi örgütsel bağlılığı tutum yönünden inceleyerek konuya yaklaşım sergilemişlerdir. Bunun yanında Staw, Beckers ve Salanci’in de içinde bulunduğu diğer bir grup bilim insanı ise örgütsel bağlılığı davranışsal yönden ele almıştır. Tutumsal yaklaşımla konuyu inceleyen bilim insanlarına göre; çalışan kimliğinin örgütle ilgili olması gerektiği öne sürülmüştür, böylece lider ve çalışan arasında duygusal bir bağlılığın kurulacağı düşünülmüştür. Davranışçı tutumla konuyu inceleyenlere göre ise örgütsel bağlılık, bağlılığın net bir şekilde gösterilmesi ile

kanıtlanabilir ve çalışanların işe devam durumları beraberinde artan sorumluluk getirir, böylece artan sorumluluk ile örgütten ayrılma zorlaşır ve bağlılık artar (Yıldız, 2013).

Bu iki tutum çerçevesinde denilebilir ki örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgüt ile arasındaki ilişkiyi yansıtarak çalışanın örgütte varlığını sürdürüp sürdürmeyeceği konusunda etki mekanizması oluşturabilecek psikolojik bir durum olabileceği gibi çalışan ile kurum arasında çalışanın, kurumun sahip olduğu örgütsel kimlik kapsamı içerisine girerek ortaya çıkaracağı bir güç birliği olduğu da söylenebilir. Örgüt ile bağlılığı yüksek olan çalışanlar, bağlı oldukları örgüte karşı olumlu düşüncelere sahip olarak örgüt amaçlarını bireysel amaç edinip bu doğrultuda gönüllü ve uzun süreli çalışırlar (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016; Vural ve Coşkun, 2007; Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014; Tutar, 2014). Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık, çalışanların mensubu oldukları örgütün özelliklerini ve düşünce yapısını benimsemiş derecesidir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

Örgütlerde sadakat ve örgütte kalma eğilimi bağlılık kavramını meydana getiren temel, iki duygudur. Sadakat duygusu çalışanın mensubu olduğu örgütte aldığı göreve duyduğu sorumluluğunu ve örgüt ile bütünleşme derecesini ortaya koymaktadır. Bir diğer duygu olan örgütte kalma eğilimi ise; örgütlerinin amaçları doğrultusundaki değer ve beklentileri ile çalışanların beklentilerini değerlendirmeleri sonucunda örgütte kalmanın yararlarını gözeterek verdikleri kararı içermektedir (Uygur, 2015).

Örgütsel bağlılık kavramı; örgütüne karşı çalışanın sadakat davranışı ile örgüt başarısı için gösterdiği çabadır (İçdem, 2018). Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili literatürde birçok görüş bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasına dair yaklaşımlar; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımı adıyla üç başlık altında toplanmıştır. Bu sınıflandırma Şekil 1’de şematize edilmektedir (İnce ve Gül, 2005).



**Şekil 1.** Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (İnce ve Gül, 2005)

Bir örgütün varlığını sürdürmesi örgüte mensup olan çalışanların varlığının devamlılığı ile mümkündür. Çalışanların mensubu oldukları örgüte bağlılık dereceleri arttıkça örgütün gücünün de arttığı söylenebilir. Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için çalışanlarının örgütte kalmasını sağlamaya çalışırlar (Bayram, 2005). Örgüt içinde bağlılık sağlıklı şekilde idare edilirse örgütsel etkinlik ve performans yükselirken işe devamsızlık düşer (Laka Mathebula, 2004). Bir örgütün alanında başarılı çalışanlara sahip olması örgüt devamlılığı için yeterli değildir. Örgüt, nitelikli çalışanlarından yeterince ve uzun süre fayda sağlayamıyorsa örgütün dağılmasının önüne geçilemez. Dağılmanın önüne geçilebilmesi ve faaliyetin süresinin arttırılabilmesi için örgütlerin nitelikli çalışanlarını örgütte tutmaları gerekir. Çalışanların emekli oluncaya dek aynı örgüte mensup kalmaları, iş ya da örgüt değişikliği yapmadan bu süreci tamamlamaları örgütsel bağlılık dereceleri ile doğrudan alakalıdır (Colquitt ve diğerleri, 2015).

Çalışanların çalışmaya gönüllülüğü, arzusu ve örgütte devamlılık göstermesini ifade eden örgütsel bağlılık; iş doyumuna, verimliliğe ve çalışan performansına olumlu derecede katkıda bulunmaktadır (Güleç ve Samancı, 2018). Kavramsal yönden incelendiğinde görülmektedir ki örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine gösterdikleri sadakat ile

doğrudan ilintilidir ve bu aitlik hissi ile işe gösterilen özveri doğrudan ilişkilidir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2017).

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması çalışanların iş doyumunun, performansının ve işten alınan verimin de yüksek olmasını sağlarken işe devamsızlığı azaltmıştır (Erdem, 2007; Demirtaş, 2018; Turhan ve diğerleri, 2018)

### **2.1.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Psikoloji, sosyoloji, yönetim gibi alanların yanı sıra örgütsel bağlılık; sağlık bilimleri alanında da gün geçtikçe önem kazanan bir konu olarak yerini korumaktadır. Bu nedenle örgütte devamlılık ve yüksek performansı sağlayabilmek adına örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin bilinmesi önemlidir (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık; bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi, içinde bulunduğu sosyo ekonomik sınıf ve kültürden etkilenmektedir. Bunun yanı sıra mesleki anlamda alınan iş başı eğitim, bağlı olduğu yönetim sistemleri, bu sistemler içinde karşılaşılan liderlik tarzları iletişim tecrübesi bağlamındaki geçmiş tecrübeler gibi yasal, ekonomik, politik ve estetik unsurlara göre şekillenmektedir (Taşlıyan ve Pekkan, 2017).

Her örgütün ve bireyin farklı özelliklere sahip olması, unsurlara ait kesin bir geçerlilikten bahsetmeyi mümkün kılmasa da bazı unsurların bağlılık üzerindeki etkisine dair fikir sunmaktadır. Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan en temel faktörleri; örgütün koşullarına göre gelişen kurumsal faktörler, çalışanların sergiledikleri davranışları içeren bireysel faktörler ve kurum dışı faktörler olarak üç kategoride değerlendirmek mümkündür. Değinilen bu kategorik etkiler aynı zamanda örgütsel bağlılıkta tutuma bağlı bakışı da yansıtmaktadır (Doğan ve Demiral, 2007).

Kişisel faktörler; çalışanların karakter özellikleri ile cinsiyet, yaş, ailesel etmenler, eğitim seviyesi, çalışma süresi ve tecrübe gibi unsurlardan oluşur. Bu unsurlar çalışanların tutumlarına dayalı örgütsel gücün de göstergesini oluşturmaktadır. Sosyolojik çerçevede kadın ve erkeğe yüklenen roller, işe olan sadakat, bakış açısı ve çalışma yaşamında farklılıklar olarak gözlenmektedir (Çakır, 2001).

Kurumsal faktörler kategorisinde; himayesinde yer alınan örgüt yapısındaki kurumdan kaynaklı getiri ve çıkar gibi faktörler ile iş yoğunluğu ölçüsüne göre çalışan bireyler üzerinde pozitif veya negatif etki gösterdiği için kurumun büyüklüğü, kurumsal yapısı ve kurum kültürü ele alınır. İşin niteliği ve zorluğu da bu kategoridedir (Gündoğan, 2009). Kurumun büyüklüğü, bazen çalışan kişilerin kendini büyük bir ailenin parçası hissederek sıkı örgütsel bağ kurmasına, bazen de iş yoğunluğu, ücret yetersizliği, fazla çalışma saatleri gibi negatif etkilere maruz kalarak kendilerini değersiz hissetmesine sebep olabilir. Kendisini değersiz hisseden birey çalışma ortamında huzursuzluk çıkartıp, iş verimini ve kalitesini azaltıcı tepkiler göstererek kurumun mali çıktılarının azalmasına ve yönetsel sorunlara uygulamalarına maruz kalarak sonuçta örgütsel bağlılığı zamanla azalarak örgütten kopacaktır. Kişilerin hayata bakış açısı ve düşünce tarzı olarak kendi biliş düzeyine yakın bir kurumda çalışması kendini o kuruma ait hissetmesi, kuvvetli örgütsel bağlılık gözlenmesine yardımcı olacaktır. Başka bir açıdan küçük kurumlarda çalışanların mesleki ve kişisel gelişim olanakları az olduğundan örgütsel bağlılık zayıflayabilmektedir (Bilgiç, 2017).

Kurum dışı faktörlerin başında örgütsel bağlılığı olumsuz etkisiyle alternatif oluşturan iş olanakları ve profesyonellik gelmektedir. Kişilerin buldukları örgütteki imkânların yetersiz oluşu veya kurum misyonunun kişiye ters bulunması durumu örgütteki bağlılığı zayıflatır. Böylece alternatif iş imkânları arama düşüncesi açığa çıkar. Hareketlerinde profesyonel olan bireyler duygusal bağlılıkla hareket etmezler. Sonucunda da daha uygun iş bulma durumunda örgüte bağlılık göstermeden kurumla ilişkisini kesebilirler. En önemli kurum dışı faktör örgüt dışı farklı bir iş bulma durumudur. (İnce ve Gül, 2005). Ekonomik seviyesi yüksek olan toplumlarda iş seçenekleri çok olmaktadır. Bu durum kişilerin kurumsal bağlılıklarını düşürmektedir. Bu ortamdaki bireyler çok kolay şekilde kurum ile bağlarını kesebilirler. Bunu önleyebilmek için işverenler, kurum kültür ve saygınlığını yaygınlaştırarak olumsuzlukları ortadan kaldırmalıdır. Mesleki profesyonellik kurum dışı faktörler arasında yer alır. Profesyonel olarak adlandırılan kişiler; işine ekonomik olarak bağlılık duymadan, yapması gerekenleri bağımsız düşünerek karar alabilen, işini kişisel menfaatlerine uygun eksiksiz yapan kişilerdir (Seyhan, 2014).

### 2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın seviyesini belirlemedeki en etkin unsur; bağlılığın olumlu veya olumsuz sonuçlarıdır. Örgütten ayrılma, işe devamsızlık, mesleğini idame ettiren bireysel sorumluluklarını yerine getirememesi, kurum kültürüne uygun olmayan davranışlar sergileme bağlılıkta negatif yönde değerlendirilir. Yüksek performans ile hizmet kalitesinin verimliliğinin yüksek olması durumu ise; örgüt çıkarlarına göre kişisel fedakârlıklarda bulunma, profesyonel yetkinlikte mesleğini icra etme, ekip içinde takım çalışmalarını destekleme gibi eylemler de pozitif olarak değerlendirilir. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması kurum başarısı açısından pozitifdir. Çalışanların iş devamsızlığı gibi sadakatsiz tutumu oldukça azdır (Seyhan, 2014,).

Kurumların örgütsel bağlılığının kuvvetli olması, güçlü bir ekip ve liderlik vasfına sahip bir yönetici tarafından idare edilmesiyle de ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı düşüren etmenler arasında düşük ücretlendirme ve kötü idare tipi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık seviyesi azaldığı zaman örgütten ayrılma düşüncesi artmaktadır. Alternatif iş olanaklarına yönelik süreçte işten ayrılma söz konusu olmaktadır (Balay, 2010).

### 2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık tanımlanmasında oluşan farklılıklar, kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Farklı disiplinlerde yer alan araştırmacılar, örgütsel bağlılık kavramını farklı şekilde sınıflandırmışlardır. Meyer ve Allen (1991); alanda örgütsel bağlılıkla ilgili çalışma yapan her araştırmacının örgütsel bağlılık kavramının farklı bir noktasına işaret ettiğini ve hiçbir tanımlamanın evrensel boyutta kabul görmediğini belirtmişlerdir. Allen ve Meyer'a göre bu konuda bağlılık çeşidi olarak değil bileşeni olarak değerlendirilmesi gereken üç boyut; çalışanın örgüte olan tutumu olarak ifade edilen duygusal bağlılık, örgütten ayrılması durumunda oluşan maliyetten oluşan devam bağlılığı ve örgütte kalmak adına çalışkanca duyulan ahlaki zorunluluk olan normatif bağlılıktır. Literatürde de en fazla kabul gören bu kuram Meyer ve Allen'e aittir (Balay, 2000).

**Duygusal bağlılık:** Bireyin, kişisel özellikleriyle iş tecrübesinin çalıştığı örgüt ile bütünleşmesi neticesinde örgüte ait hissetme durumudur. Çalışanlar bu durumla yüksek

duygusal bağılığa sahip olarak, ihtiyaçtan doğan mecburi tutumla değil gerçek manada örgütte kalmak istedikleri için üyeliklerini sürdürürler. Çalışan adına duygusal bağılıklarına etki eden etkenler içinde, örgüt-çalışan hedefleri arasındaki uyum, işin çalışana cazibesi, örgüt tarafından beklenen rol ve çalışanlar arasındaki eşitlik ilkesi yer almaktadır. Ayrıca örgüte çalışanın duyduğu güven ve inançla birlikte, çalışan bireylerin örgütte kendilerini değerli hissetmeleri, yapılan işlerde sürekli geri bildirim ile çalışanların desteklenmesi ve katılım için cesaretlendirmeleri kurumlarda duygusal bağılığı artıran diğer faktörler arasında sayılmaktadır (Meyer ve Allen 1991). Çalışanların örgüte duygusal bağılıkları arttıkça aidiyetleri ve performansları artarken devamsızlık ve ayrılma niyetleri azalacaktır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017)

**Devam bağılığı:** Genel olarak çalışan; emek, çaba ve zaman faktörlerini sarf etmesi sonucu oluşan kazanımlarını kurumdan ayrıldığında kaybedeceği korkusu içinde var olan üyeliğine devam eder. Devam bağılığında, çalışanın örgüte bağlanma nedenleri içinde, çalışmaya ait süre çoğaldıkça artan ücret ile kıdem ve süre sonunda yapılan emeklilik planlarını kapsayan mali öğeler bulunmaktadır. Bu etkenlere ilaveten kazanılmış olan mesleki deneyim ve yeteneklerin başka bir örgüte aktaramayacağı endişesi ile de çalışan örgüt üyeliğini sürdürmek isteyebilmektedir (Meyer ve Allen 1991). Diğer bir yandan, ise; toplum içinde alternatif iş olanağına yönelik azlık nedeniyle de çalışanlar var oldukları mevcut örgütte kalma zorunluluğı hissedebilmektedirler (Meyer ve Allen, 1997; Bozkurt ve Yurt, 2013).

**Normatif bağılılık:** Bağılılık türlerinden üçüncüsü olarak adlandırılan normatif bağılılık, örgütte kalmayı çalışanın zorunluluk hissetmesi olarak ifade edilmektedir. Birey örgütte kalmayı ahlaki değerleri nedeniyle kendisine görev olarak hissetmektedir (Meyer ve diğerleri, 2002). Çalışan bu bağılılık türünde; yaptıklarında kişisel faydadan çok örgüt için yarar ve ahlaki uygunluk inancını taşır.

Özetle güçlü duygusal bağılığa sahip çalışanlarda gereksinim; devam bağılığı taşıyan çalışanlarda maddi anlamdaki kazanç, normatif bağılığa sahip çalışanlarda ise sorumluluk ve ahlaki zorunluluk kavramları daha ön planda bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Bayram, 2005).

#### 2.1.4. Ebelerde Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde ebelerde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmaların literatür taramasında ulaşılan verilere yer verilmiştir. İlgili literatür taramasında spesifik olarak ebelerle yapılmış çalışma sayısının az olduğu tespit edilerek sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile ilgili yapılan çalışmalarda örnekleme ebelerin de dahil edildiği gözlemlenmiştir.

Karakoyunlu (2014)'nin ebe ve hemşireler üzerinde algılanan liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumunu üzerinde oluşan etkisini inceledikleri çalışmasında; ebe ve hemşirelerin destekleyici liderlik ile teşvik edici liderlik algılarıyla, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Bilgin ve diğerleri (2016)'nın ebelerde örgütlenmenin incelenmesi amacıyla yapmış oldukları araştırmaya; kadın doğum hastanesinde çalışan 82 ebe dâhil edilmiştir. Araştırma sonunda; yönetici tutumları, eğitim düzeyi, mesleği kendi isteği ile seçme durumu, çalışılan klinik türü ve mesleki kıdem düzeyinin ebelerde oluşan örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği sonucu rapor edilmiştir.

Güngör (2017)'ün ebe ve hemşirelerin kurumsal imaj algılarının örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelendiği çalışmaya 225 hemşire ve ebeye ait veriler dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda hemşire ve ebelerin kurum imajı algıları ile genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında; duygusal ve normatif bağlılık ile kurum imajı algıları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre ebe ve hemşirelerde kurum imajı algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükseldiği belirtilmektedir.

Tüfekci (2018)'nin 161 hekim, 206 ebe-hemşire ve 133 diğer sağlık çalışanı ile Afyonkarahisar ilinde birinci basamak sağlık kurumlarındaki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yürüttüğü araştırma sonucunda; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu, toplum sağlığı merkezinde çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin aile sağlığı merkezinde ve sağlık evinde çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca 41 yaş üzerindeki çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin 21-25 yaş aralığındakilere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.



Uçucu ve Taşpınar (2019)'ın ebelerin örgütsel bağlılığı, iş doyumu ve bunları etkileyen faktörlere ilişkin yapmış olduğu çalışmada; Aydın ilinde çalışan 205 ebe çalışmaya dahil etmiştir. Araştırma sonucunda kurum olarak ASM'de çalışanların, birim olarak ASM'de, serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışanların, sadece gündüz çalışanların, hafta sonu çalışmayanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının istatistiksel düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Ünver ve diğerleri (2020), tarafından yapılan çalışmada ise; doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma, Türkiye'nin doğusunda bulunan bir ildeki kamu hastaneler birliğine bağlı 8 hastanenin doğumhanesinde çalışan 156 ebe ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda; işe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin önemli düzeyde arttığı, buna karşın kişisel başarının, örgütsel devamlı bağlılık düzeyinin ve örgütsel adaletin önemli düzeyde azaldığı saptanmıştır.

Primasheila ve diğerleri (2022) iş doyumu ve örgütsel bağlılığın ayrılma niyeti üzerine 124 ebe ve hemşire ile yaptıkları çalışmalarında; iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, örgütsel bağlılığın artırılarak çalışan performansının iyileştirilebileceği sonucuna varmışlardır.

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütlerde kişisel yarar ve örgüt yararına olan birçok fayda sağlanmaktadır. Yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılığın yalnızca tek bir konu olarak çalışıldığı çalışmaların yanında genellikle iş doyumu, örgütsel adalet, tükenmişlik ve liderlik algısı konuları ile birlikte araştırıldığı bulunmuştur.

## **2.2. Örgütsel Sessizlik**

Çalışanların örgütsel konular hakkında düşünce, fikir ve önerilerini ifade etmeme, bilinçli olarak kaçınma, suskun kalma tercihi gibi olumsuz algılanan durumlar örgütsel sessizlik olarak tanımlanmaktadır (Yeşilaydın ve diğerleri, 2016). Çalışanların örgütlerini geliştirmeye yönelik bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerinin değişim yapabilme gücüne sahip kişilerden kasıtlı biçimde esirgenme tutumudur. Sessizlik adıyla tanımlanmasında

bireylerin amaçlı olarak tepki göstermeme durumuna ve kasıtlı davranışa vurgu yapılmaktadır (Şimşek ve Aktaş, 2014).

Özellikle örgütsel performansın temelini oluşturan davranışların nedenlerinin bilinmesi ve bu nedenlere ilişkin tedbirler alınabilmesi oldukça önemlidir. Örgüte çalışanın sunduğu katkılar ile örgüt içi iletişim kanallarının açılması, örgüt güçlenmesinde temel teşkil etmektedir (Bowen ve Blackmon, 2003). Örgütsel faaliyetleri etkileyebilmek için çalışanların gönüllü katkıları anlamına gelen örgütsel ses (Banerjee ve Somanathan, 2001); örgütsel değişimi için de güçlü bir kaynak olarak işaret edilmektedir. Ancak bazı durumlarda çalışanlar fikir ve düşüncelerini dürüstçe ifade etmekte isteksiz olabilirler. Bu gibi durumda, çalışanların örgütsel söylemlere özgürce ve dürüstçe katılmak istememelerinin bir sonucu olarak tanımlanabilen örgütsel sessizlik kavramı örgütsel sesin karşıtı olarak gündeme gelmektedir (Bowen ve Blackmon, 2003).

Sessizlik, örgütsel yapı içinde ortaya çıkmakta olan insan davranışlarından biridir. Sessizlik davranışı bilimsel olarak eylemsizlik olarak tanımlanmaktadır (Nader, 2002). Türk Dil Kurumu sözlüğünde “ortalıkta gürültü olmama durumu” açıklamasıyla tanım yer bulmaktadır (TDK, 2022). Sadece konuşmamak değil, duymamak, yazmamak, sunmamak ve umursamamak anlamlarına da gelmektedir (Nikmaram ve diğerleri, 2012).

Örgütsel sessizlik kavramını literatürde ilk kez Hirschman; pasif ancak bağlılığı işaret eden bir durum olarak tanımlamıştır. İyi davranışlarla karşılaşmadığı halde rahatsızlığını dile getirmeyen bireylerin sessiz ve rıza gösterici olduklarını savunmuştur. Bu bağlamda düşünüldüğünde örgütsel sessizlik; çalışan için görevlerinde veya görevlerini gerçekleştirdikleri ortamlarda, davranışsal ya da teknik konulara ilişkin bilgi ve görüşlerini bilmesine rağmen amirlerine karşı sessiz kalmaları olarak tanımlanabilmektedir (Çakıcı, 2010; McGowan, 2002).

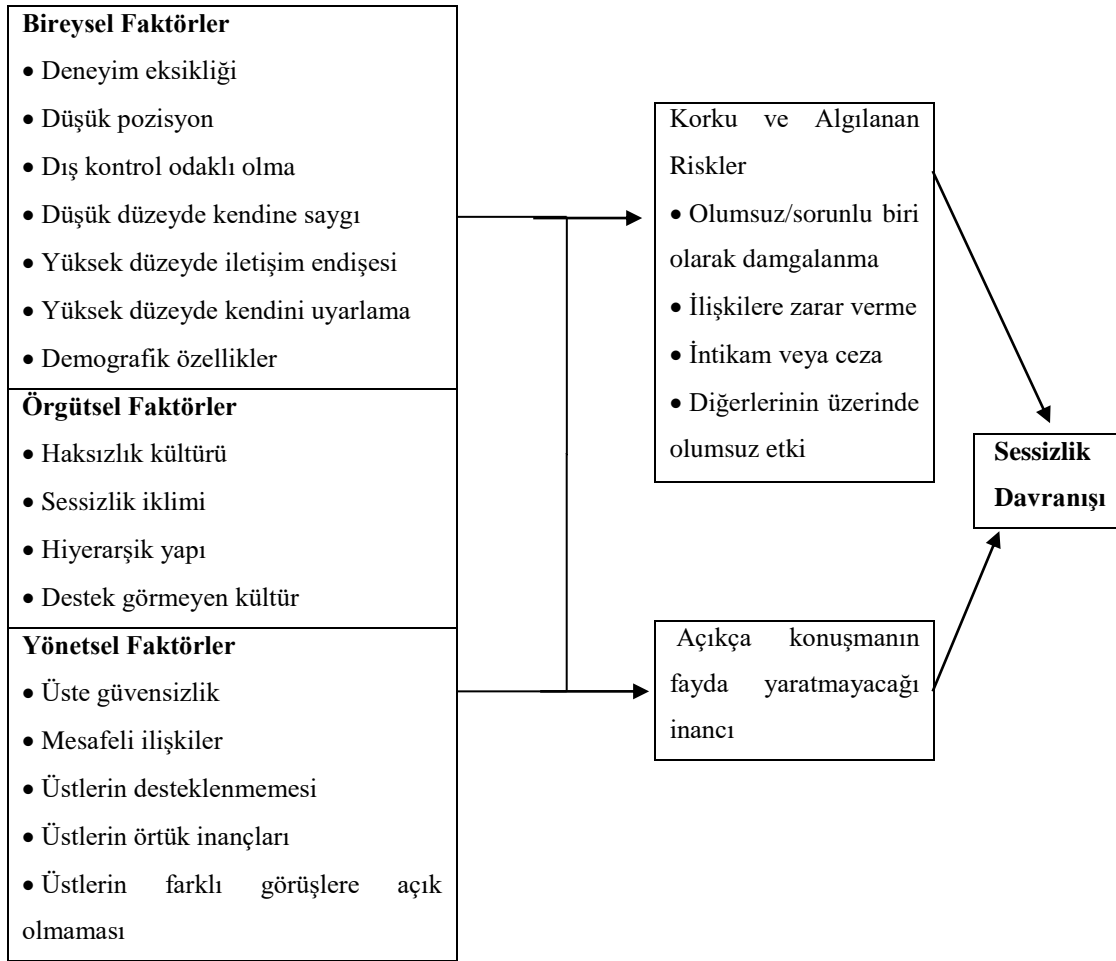
Çoğulcu örgüt kültürünün yaratılmasını engelleyen kolektif bir fenomen olarak sessizliği ele alarak, sessizlik kavramının gelişmesine katkı sağlayan Morrison ve Milliken’e (2000) göre örgütsel sessizlik; çalışanların örgüt sorunlarına yönelik görüş ve endişelerini dile getirmeme eğilimleriyle kendilerine saklama tercihleridir. Benzer şekilde birçok araştırmacı örgütsel sessizliği; fikir, öneri ve görüşlerini değişim yaratma gücüne sahip kişilere ifade etmekten kaçınarak suskun kalmayı seçenler olarak tanımlamaktadır (Pinder ve Harlos, 2001; Dyne ve diğerleri, 2003; Brinsfield ve diğerleri, 2009; Çakıcı, 2010).

Brinsfield ve diğeri (2009), ses ile sessizlik kavramları üzerine yaptıkları araştırmalar sonucunda, örgütsel sessizliğin tarihsel gelişimini üç döneme ayırmışlardır. Bunlardan 1970'lerden 1980'li yılların ortasına kadar olan kısım birinci dönemdir. Bu dönem içinde Hirschman'ın "Exit, Voice and Loyalty" adlı kitabı ile işgören sessizliğini gündeme taşımıştır. Hirschman (1970); pasif ancak yapıcı bir tepki şeklinde değerlendirmiş olduğu sessizliğe bağlılık ile ilişkili bir anlam yüklemiştir.

Sessizlikte ikinci dönem; 1980'lerin ortasından başlayıp 2000'li yıllara kadar olan dönem olarak değerlendirilir. Bu süreçte sessizlik; şikayetçi olarak sorun bildirme durumu, muhbirlik yapma, sosyal dışlanma, örgütsel muhalefet gibi konularla ilişkilendirilerek ele alınmıştır. 2000'li yıllardan sonrası için geçerli olan üçüncü dönem; 21. Yüzyılda yapılan çalışmaların bulunduğu dönemdir. Örgütsel sessizlik çalışmaları her ne kadar 1970'li yıllarda başlasa da, 2000'li yılların başlarında konuya yönelik bilimsel çalışmalar hız kazanmış (Durak, 2014: 90). Morrison ve Milliken (2000) ve Pinder ve Harlos (2001)'un çalışmaları ile birlikte sessizliğin içinde birçok etmeni barındırarak salt konuşmamak anlamına gelmediği anlaşılmıştır. Bu anlayışla birlikte örgütlerde sessizliğin "bilgi ve fikrin bilerek esirgenmesi" ile "örgütsel konu ve sorunlar ile sınırlı" olması fikrini gündemine taşımıştır (Çakıcı, 2010).

### **2.2.1. Örgütsel Sessizliği Etkileyen Faktörler**

Sessizlik hiçbir şekilde çalışanlarca bir anda verilen bir karar olmamakla birlikte onları sessiz kalmaya iten çeşitli sebepler bulunmaktadır (Karadal, 2011). Bu neden örgüt çalışanlarını sessiz kalmaya iten faktörleri belirlemek önemli konuma gelmektedir. Şekil 2'de yer alan modelde sessizlik; bireysel, örgütsel ve yönetsel faktörler olarak ayrılırken, bu faktörlerde sessizliğin çalışanlarda korku ve risk algısına ve açıkça konuşmanın fayda sağlamayacağı kanısına neden olduğu ortaya konulmaktadır. Bu kanı; çalışanların sessiz kalma davranışını tercih ettiğini göstermektedir. Çalışanların örgütlerindeki algıladıkları riskleri ve düşüncelerini dile getirmenin bir değişiklik yaratmayacağı inancını etkileyen bireysel, örgütler ve yönetsel faktörler aşağıdaki şekilde ele alınmıştır.



**Şekil 2.** Örgütsel sessizliği etkileyen faktörler (Çakıcı, 2010)

## 2.2.2. Örgütsel Sessizlik Nedenleri

Çalışanların sessiz kalmayı tercih nedenleri, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Bunlardan temel olan bazıları, Rosen ve Tesser (1970), Morrison ve Milliken (2000), Çakıcı (2008) ve Lu ve Xie (2013)'nin yapmış olduğu sınıflandırmalardır. Bu sınıflandırmaya göre örgütsel sessizliğin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Çakıcı (2008), örgütsel sessizlik nedenlerini “yönetimsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili korkulara bağlı nedenler, tecrübe eksikliğine bağlı nedenler, izolasyon korkusuna bağlı nedenler ve ilişkileri zedeleme korkusu” olarak beş başlık altına ayırmıştır.

**Yönetmel ve örgütsel nedenler:** Yöneticilere duyulan güvensizlik, örgüt içindeki formal bir yapının olmamasından kaynaklı açıkça konuşulabilmeyi desteklemeyen kültürün varlığı ve hiyerarjik yapıdaki katılık “yönetmel ve örgütsel” nedenleri oluşturmaktadır. Örgütlerde genel anlamda sessiz kalmanın nedenlerinden bir diğeri de yöneticilerin astlarından olumsuz geri bildirim alma korkusudur. Yöneticiler arasında yaygın olan bu durum, birçok yönetici tarafından yetersizlik ve savunmasızlık hissini uyandırmama, çalışana mahcup olmama gibi mevcut durumla ilgili akla gelebilecek soruları ve fikirleri engellemek adına sergilenmektedir. Bu gibi bir örgütte çalışanlar da; yöneticilerine iş konularındaki problem ve sıkıntılarını paylaşmamayı tercih ederek sessiz kalmaktadırlar (Alkan, 2016).

Üst kademedeki yöneticilerle alt seviye çalışanları arasında farklılığın her bakımdan fazla olduğu örgütlerde sessizliğin daha yaygın olduğu kabul edilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Konuları nedeniyle astlarıyla sıcak ilişki kuramayan liderler; çalışanların örgüt içi konuşamamalarına neden olabilmektedirler. Bu durum çalışanların daha da sessizleşmesine neden olmaktadır. Çalışanların düşüncelerinin önemli olduğunu hissettirerek onlara değer veren iletişim içindeki yöneticilerin bulunduğu örgütlerin diğerlerine göre daha başarılı olma ihtimali elbette daha yüksektir (Kahveci, 2010). Yöneticilerin “en iyi ben bilirim” şeklinde davranması çalışanları görüşlerini paylaşmada bir fark yaratmayacağına inandırır. Bu inanış, yöneticinin verdiği talimatları sorgulamadan yerine getirmeye yönelterek çalışanların sessiz kalmalarına neden olmaktadır (Alkan, 2016). Bazı örgütlerde yer alan idari ayrıcalıklar ile ortak politika oluşturmama eğilimi açıkça konuşulmanın hoş karşılanmadığı anlamını oluşturmaktadır. Araştırmalar, örgüt içindeki belirli sorunları bildikleri halde pek çok çalışanın üstleriyle sırf bu anlamdan konuşmadıklarını vurgulamaktadırlar. Amerika Birleşik Devletleri’nde konuya dayalı 22 organizasyonda ve 260 çalışan üzerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre çalışanların %70’i işiyle ilgili sorun oluşturan konularla ilgili açık fikir beyanına cesaret edemediklerini dile getirmişlerdir. Ayrıcalıklı olarak sürece karar verme, yönetimdeki yetersizlik ve buna bağlı adaletsiz paylaşım durumu, örgüt içi verimsizlik ve düşük performans tartışılmaz konular içindedir. Araştırma sorularını yanıtlayanlar bu konularda açıkça ifadenin durumlarında bir fark oluşturmayaacağına inanarak olumsuz bir yanıt almaktan korkularını dile getirmişler. Hatta sisteme muhalefet ettikleri taktirde zarar göreceğine yönelik inançlarını vurgulamışlardır (Morrison ve Milliken, 2000).

**İş ile ilgili korkular:** Çalışanın varolan işini kaybetme korkusuyla yönetime sorun bildirisinde bulunanlara yönelik tepkisel davranış fikri ve bunun sonucu işinde yükselmeme korkusu; “iş ile ilgili korku”lar arasında yer almaktadır. İş ile korkulara bağlı olarak boyun eğdiren mobbing ise; süreklilik oluşturarak çalışanları sindirme ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik davranışını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışma ortamında istenmeyen kişi olarak ilan edilen bireyi, dışlama, sözlü ya da fiziksel taciz ile mutlak itaate zorlama, yıldırma ve bezdirme davranışı mobbing olarak tanımlanmaktadır. İş yerinde problemler olarak görüleceğini düşündüğü için çalışanlar mobbing karşısında dahi sessiz kalabilmektedir (Kutlay, 2012). Can ve Alparslan (2012)’nin hemşirelerle ilgili yapmış oldukları çalışmada; sessizlik eğilimlerinden biri olarak korku ifade edilmiştir. Hemşirelerin sessiz kalmama durumunda oluşacak üst yönetim tavrıyla başka bir birime gönderilmekten, işlerinin varolana göre daha da zorlaştırılacağından ve her ne olursa olsun elindekini kaybetmekten dolayı korku yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

**Tecrübe eksikliği:** Çalışanın toplumsal zorluklar içinde yer bularak, ait olduğu örgüt içinde bilgisizlik ve deneyimsizliğinin anlaşılmasına bağlı iş kaybı yaşama endişesi, çalışmakta olduğu işle alakalı aksaklık oluşturan problem ve sorunların kendi tarafından ziyade yönetimi ilgilendiren bir konu olduğu algısı taşınması sessizlik nedenleri içinde yer bularak; “tecrübe eksikliği” nedenini oluşturmaktadır (Milliken ve diğerleri, 2003).

**İzolasyon korkusu:** Çalışanın örgüt içinde soruna neden olan kişi olarak algılanacak adlandırmalarla anılma korkusuna bağlı olarak geliştirdiği tutumlar; örgütsel sessizliğe yönelten “izolasyon korkusu” nedenleri içinde sayılmaktadır. Çoğunlukla olumsuz olarak yorumlanabilen bilgiyi paylaşmak için çalışanların gönülsüz olmaları, bu durumun organizasyon hiyerarşisinde olumsuz olarak yorumlanan tehdit oluşturduğu belirtilmektedir (Milliken ve diğerleri, 2003). Fikir ve düşüncelerinde insanları açık ve dürüst olmaktan alıkoyan tutum genel olarak izolasyon tehdidi ve korkusudur. Bu korkuyu yaşayan çalışanlar için işlerinde yüksek performans beklentisi mümkün olamamaktadır. Örgütün performansını olumlu yönde etkilemesi adına çalışanların korkularını yenerek iletişim kurabilmeleri sürdürülebilir performans oluşumu adına önemli sayılmaktadır. Bu bağlamda dışlanma korkusu taşımadan çalışanların fikirlerini seslendirebilmesi olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulması zeminine bağlı olarak görülmektedir (Kolay, 2012).

**İlişkileri zedeleme korkusu:** Çalışanların örgüt bünyesindeki zayıflıkları ve işleyiş aksaklıklarını bilmesine rağmen, öteki çalışanların sunulacak öneriden memnun

olmayabileceği düşüncesiyle vazgeçme davranışı göstermesi durumu örgütlerde sıkça yaşanmaktadır. Bu durumun temelini bireylerin iş ortamında oluşabilecek tepkisine bağlı ilişkilerin bozulmasından korkma durumu oluşturmaktadır. Örgütsel yapı içinde, çalışanlar arası ilişkinin korunması adına verilen bu tür davranışlar sessizlik kaynağıdır (Milliken ve Morrison, 2003). Bireylerin iş ortamında kaytarma veya işi savsaklama davranışlarına sessiz kalmayı seçmesinin nedeni, arkadaş ilişkilerine zarar verme korkusuyla, oluşabilecek olumsuz bir sonuca iş arkadaşını maruz bırakmak korkusuna dayanmaktadır. Bu durum, çalışanlar arası birbirlerine karşı hatalara hoşgörülü olmalarının ötesinde kendisinde aynı duruma düşme düşüncesiyle eksikliklere sessiz kalma tercihlerine neden oluşturmaktadır (Çakıcı, 2010).

### **2.3.6. Örgütsel Sessizlik Sonuçları**

Genel olarak örgüt yapılanmasında birtakım sorunlara zemin oluşmasına yol açan örgütsel sessizlik, yarattığı etki ile örgüt ve örgütteki bireylere yönelik ortaya birtakım sonuçlar çıkarmaktadır. Bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere literatürde iki grup altında incelenmekte olan bu sonuçlara aşağıda kısaca yer verilmektedir.

#### **Bireysel Sonuçları**

Bireyin kendini gerçekleştirmesini sağlayan önemli unsurlar arasında yer almakta olan çalışma hayatı, yaşamın büyük bir parçası olması nedeniyle önem taşımaktadır. Dolayısıyla kendisinden beklenen verimliliğe ulaşabilmek adına bireyin doyuma ulaşması gerekmektedir. Ancak, işin gerekliliğine bağlı davranışları sergileyerek iş kurallarına uydurmak için çalışanın kendine ait hisleri bastırması, bu yönde çaba harcaması, işinden duygusal manada uzaklaşarak duyarsızlaşmasına ve sessizleşmesine neden olabilmektedir. Araştırmacılar arasında bu davranışsal durumu savunanlar; bireyin işindeki verimlik için yaptığı işle kendisini ifade edebilmesi gerekliliğini savunmaktadırlar (Eroğlu ve diğerleri, 2011).

Örgütsel sessizlik, çalışanı huzursuz ederek strese neden olan ve sürekli tekrarlanan bir durumu ifade etmektedir. İnsanlar genel olarak rahatsız olmalarına rağmen sessiz kaldıkları her pozisyonda strese girerek sınırlı olmaktadır. Örgüt çalışanlarını da kapsayan bu genel durum, motivasyonu olumsuz etkilemekte (Brinsfield, 2009) bağlı

buldukları örgütün faaliyet alanlarında çekimser davranmalarına neden olmaktadır.

Örgütsel sessizlik, açığa çıkarılarak engel olunmadığı sürece çalışan üzerinde strese bağlı psikolojik baskı kurmaya devam eder. Bu da, yöneticilerine ve mesai arkadaşlarına karşı çalışanların bencil, savunmacı ve olumsuz davranışlar geliştirmelerine neden olabilir. Zaman içinde derinleşen örgütsel sessizlik, çalışan performansını ve verimliliğini düşürmektedir (Perlow ve Williams, 2003). Ayrıca çalışana ait güven duygusuna zarar veren bir çalışma ortamının oluşumuna da sebep olmaktadır. Bu durum zamanla ortadan kaldırılmadığında ise; çalışan daha da fazla sessizleşmektedir (Çakıcı, 2010).

### **Örgütsel Sonuçları**

Yönetici ile çalışan arasında güvene dayalı, anlaşılır bir iletişim yok ise o örgüt içerisinde sessizlik kaçınılmaz olarak varsayılmaktadır. Çalışanların olaylara ve durumlara karşı kayıtsız tavırları, onları işlerinden alıkoymanın yanında yarattığı olumsuzluklarla örgütün maddi anlamda sıkıntı çekmesine de neden olmaktadır. Yöneticiler tarafından sessizliğin çözümüne yönelik adımlar atılmadığı takdirde oluşan olumsuz durumlar örgütün varlığını da tehdit edebilir. Bu durumun uzun süremesi davranışlarla artan sessizlik, örgüt içerisindeki sorunların ortaya çıkmasını, çözüm için farklı stratejiler geliştirilmesiyle çözüme ulaştırılmasını ve zorlaştırarak amaca ulaşabilme sürecinin örgüt adına uzamasına neden olmaktadır (Milliken ve diğerleri, 2003).

Birtakım duyduğu endişe nedeniyle çalışanlar; karşılaştıkları sorunlarda kendilerini sessiz kalmaya mecbur hissetmekte ve bu sessizlik, örgütün değişimi ve gelişimi karşısında potansiyel bir engel teşkil etmektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Bu bağlamda örgütsel sessizliğin hâkim olduğu yerde, çalışanlar da bu durumu örgüt iklimi haline dönüştürerek örgüt yapısında tartışılmazlık ortaya çıkmaktadır. Örgütün işleyiş ve sürdürülebilirliğine etki eden bu tür durumlarla karşılaşmaması için güven, adalet, iletişim ile tartışılabilirlik olgularının kuvvetliliği gerekmektedir (Milliken ve diğerleri, 2003).

Örgütsel sessizlik, aynı zamanda bireylerin alternatif görüşlerini, olumsuz geri bildirimleri ve doğru bilgiyi engelleyerek karar verme ve değişim süreçleri üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Huang ve ark, 2005). Çalışanların sessizliği; karar verme sürecinde kalitenin düşmesine, örgütsel yeniliklerin azalması, örgütsel öğrenme ve değişimin yavaşlaması benzeri olumsuzluklarla da istenmeyen durumlar ortaya çıkarmaktadır (Chou ve Chang, 2017).



Sessizlik; geri bildirim ve bilgi eksikliğine neden olarak yeni fikirlerin ortaya çıkmasına engel olmakta ve dahası örgütlerde, çalışanlara kendilerine değer verilmediğini hissettirerek örgüte olan güven, bağlılık ve memnuniyet düzeylerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Nikolaou ve diğerleri, 2011).

Artan rekabete bağlı yaşanan hızlı değişimler günümüz iş hayatında örgütler açısından çeşitli avantajlar sağlamakla birlikte, bazı tehditleri de beraberinde getirmektedir. Yöneticilerinin örgüt yapısı ve çalışma ortamında karşılaşılabilecek her türlü sorunu ortadan kaldırarak veya en az düzeye indirgeyerek örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirme ve motivasyon çalışması yapması gerekmektedir. Bireysel ihtiyaçların karşılanmasında ve örgüte ait his gelişmesinde yöneticilerin ve örgüt yapısının önemli derecede etkisi vardır. Kişi kendini örgüte ait hissettiği sürece, örgütün ihtiyaç ve hedefleri ile bütünleşecek yüksek motivasyonla faaliyetlerini sürdürecektir (Bağcıoğlu, 2017).

#### **2.3.4. Ebelerde Örgütsel Sessizlik Nedenleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Bu bölümde sessizlik nedenleri üzerinde yalnızca ebelerle yapılmış çalışmaya ulaşamadığı için sağlık çalışanları ile yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Sağlık örgütlerinde örgütsel sessizlik nedenleri ile ilgili literatürde yer alan araştırmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Brinsfield ve diğerleri (2009) yaptıkları araştırmada kronolojik olarak sessizlik çalışmalarını incelemişlerdir. Çalışanların sessizliğini farklı örgütsel ve kişisel olgular ile ele aldıkları çalışmalarında 1970'li yıllardan bu yana örgütsel ses ve örgütsel sessizlik kavramlarını incelemiş ve çalışanların ses ve sessizlik davranışlarının içeriğine amacına ve bu davranışa neden olan faktörleri ortaya koymaya çalışılmıştır. Çalışanların sessizlik davranışlarının altında yatan temel faktörleri tespit edebilmek amacıyla bir ölçek geliştirilmiştir. Buna göre çalışanların sessiz davranışlarının örgütlerdeki mevcut bir gerçeklik olduğu ve çalışanların sessizliğinin eğitim seviyesi, kişilik özellikleri, kontrol odaklılık ve cinsiyet gibi kişisel faktörler ile ilişkili olduğu görülmüştür

Erigüç ve diğerleri (2014) hemşirelerin örgütsel sessizlik nedenlerini araştırarak sessizleşmenin hem hemşire hem de kurum yönetimi tarafından sonuçlarını incelemişlerdir. Araştırmada en az sessiz kalınan konunun taciz olayları olduğu sessiz

kalma nedenlerinden ise en etkili olarak yöneticilerin sözde ilgileniyor görünmeleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bayın ve diğerleri (2015) hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütte sessizlik nedenleri ve bu nedenlerin tanımlanma özellikleriyle farklılaşma özellikleri ve durumları incelemiştir. Sonuç olarak hemşirelerin en çok örgütsel ve yönetsel nedenler sebebiyle sessiz kaldıkları ve yaş, kıdem, görev yerine göre sessizliğin değiştiği sonucunu ortaya koymuşlardır.

Çakır (2016)'ın yaptığı çalışma sonucunda; sağlık çalışanlarının önemli bir kısmının (%62) yöneticilerine karşı sustukları, %34,1'inin sorunlarını sadece belli kişilere, %14,1'inin ise sadece belli konularda ifade ettikleri saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının en fazla yönetsel ve örgütsel sebeplerden ötürü, yönetim sorunları ve çalışanların performansı konularında sessiz kaldıkları bulunmuştur.

Yeşilaydın ve diğerleri (2016) kamu hastanelerinde yaptığı araştırmalarında, örgütsel sessizliğin nedenlerine yer verilmiştir: Trabzon iline bağlı üç kamu hastanesinde çalışan 481 sağlık çalışanına uygulanan anket yoluyla veriler toplanmıştır. Çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik nedenlerini ölçmek için Çakıcı (2008)'nin "Örgütsel Sessizlik Nedenleri" anketi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının en çok "yönetsel ve örgütsel" nedenlerden dolayı sessiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Uslu ve Aktaş (2017) özel hastane çalışanları ile örgütsel sessizlik, işten ayrılma niyeti ve iş güvencesi memnuniyet etkileşimi hakkında yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti ve iş güvencesi kavramları açıklanmıştır. Bu kavramların öncülleri ve ardılları incelenmiştir. İstanbul'da özel bir hastanede görev yapmakta olan 359 sağlık personeli üzerinde uygulanmış olan ankettten elde edilen verilerle oluşan bulgular incelenmiştir. Bu doğrultuda örgütsel sessizlik ve alt boyutları bağlamında savunmacı sessizlik ile iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu, demografik faktörler (cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışan/yönetici statüsü) bağlamında da anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Turgut ve Akbolat (2017) araştırmalarında sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ve pozitif

yönlü ilişki olduğu, örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Deniz (2019)'in yapmış olduğu araştırma sonucunda örgütsel sessizliğin en önemli nedeninin, yönetsel ve örgütsel nedenler, en düşük öneme sahip nedeninin ise, tecrübe eksikliği olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu araştırma ile katılımcıların cinsiyetine göre izolasyon korkusu boyutuna, eğitim durumuna göre yönetsel ve örgütsel nedenler boyutuna katılım düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Katılımcıların yaşına, hastanedeki çalışma süresine ve görevine göre örgütsel sessizlik nedenlerine katılım düzeylerinin istatistiksel farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların sessiz kalmasını önlemek için en büyük sorumluluğun yöneticilere veya hastane yönetimlerine düştüğü belirlenmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde çalışanların sessiz kalmasını önlemek amacıyla yöneticilere ve hastane yönetimlerine bazı önerilerde bulunulmuştur.

Çakır ve Uğurluoğlu (2019) sağlık çalışanlarında örgütsel sessizlik, sessizlik nedenleri ve sonuçlarına ilişkin yapmış oldukları araştırma sonucunda; en fazla çalışanların yönetsel ve örgütsel sebep kaynaklı yönetim sorunları yaşadıkları ve çalışan performansı konularında sessiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Sessizliğin performans ve sinerjiyi engelleyen sonuçlar doğuracağı fikrini ifade etmişlerdir. Ayrıca; sağlık çalışanlarının sessiz kaldıkları konu alt boyutlarından “iyileştirme çabaları” alt boyutu ile yönetsel pozisyonun olup olmamasına göre, “etik konular” alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Eğitim ve yapılan göreve göre, “çalışma olanakları ve sorumluluklar” alt boyutu, yönetsel pozisyonun olup olmamasına göre, “yönetim sorunları” alt boyutu, demografik özelliklerle hastane çalışma süresine göre; “çalışanların performansı” alt boyutu ile hastanede çalışma süresi ve yönetsel pozisyonun olup olmamasına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermiştir. Sağlık çalışanlarının sessiz kalma nedenleri alt boyutlarından “deneyim eksikliği” alt boyutu medeni durum, eğitim ve göreve göre, “iş ile ilgili korkular ve yalıtım korkusu” alt boyutu ise yaş, medeni durum, görev ve toplam çalışma süresine göre istatistiksel anlamda farklılık göstermiştir.

Alheet (2019)'in, Amman'daki sağlık ocağı çalışanlarının öz-yeterliliklerinde örgütsel sessizliğin nedenlerinin etkisini araştırmak amacıyla Ürdün başkenti Amman'da sağlık ocaklarında çalışan 1374 çalışan ile yaptığı çalışmasında çalışanların en çok yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessiz kaldığı ve öz-yeterlilik arttıkça örgütsel sessizlik nedenlerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz ve diğeri (2020)'nin sağlık alışanlarında örgütsel sessizlik ve örgüt kltri ilişkisi adıyla yapmış oldukları araştırmalarında; çalışanların yönetimsel ve teşkilata bağlı sessizlik ortalamasının diğer boyutlara oranla yüksek olduğu saptanmıştır. Örgüt kltri boyutlarından ise; g kültürünün nispeten yüksek ortalamaya sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan farklılık testleri sonucunda medeni durum, çalıştığı birim, işten memnun olma durumu, ücret hakkındaki düşünce ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlere göre örgütsel sessizlik ve örgüt kltri ölçek puanlarında anlam içeren farklılıklar bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizinde ise; örgütsel sessizlik boyutlarıyla destek ve başarı kltri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Baykoca ve Sezgin (2021)'nin hastane çalışanlarının işyerinden dışlanma algılarıyla çalışan sessizliği arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında; işyerinde dışlanma algıları ile çalışan sessizliği alt boyutları arasında; faydacı sessizlik ve kabullenici sessizlik alt boyutları ile işyerinde dışlanma arasında pozitif yönde zayıf düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Korunmacı sessizlik ve korumacı sessizlik alt boyutları ile işyerinde dışlanma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

zkan ve diğeri (2021)'nin sağlık yöneticilerinin örgütsel sessizlik düzeyleri başlıklı çalışmalarında, bir kamu hastanesinde çalışan yöneticilerin örgütsel sessizlik düzeylerinin belirlenmesi ve bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Örgütsel sessizlik alt boyut puan ortalamalarına incelendiğinde fırsat örgütsel sessizlik en düşük, örgüt yararına örgütsel sessizlik puanlar ortalamasının ise en yüksek olduğu görülmüştür.

Kktepe ve diğeri (2022) bir eğitim ve araştırma hastanesinde sosyo-demografik özelliklerin kurumsal sessizlikle ilişkisinin incelenmesi başlıklı araştırmaya dahil olan hastane personelinin genel kurumsal sessizlik düzeyinin orta seviyede olduğu tespit edilmiş olup çalışanların en yüksek düzeyde sessizlik gösterdikleri konu yönetsel ve örgütsel sebepler olarak bulunmuştur. Yöneticilerin, alışanlarında oluşan sessizlik davranışını hoşnutluk veya rıza gösterilen bir davranış olarak kabul etmemeleri ve davranışın altındaki gerçeği yani neden sessiz kaldığı konusunun açığa çıkarılması için çaba sarf etmeleri gerekliliği vurgulanmıştır.

## 3. GEREÇ VE YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Şekli

Araştırma, analitik-kesitsel tiptedir.

### 3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Bu çalışma, Aydın il merkezi Efeler ilçesinde, İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinde 3 kamu hastanesi ile 33 Aile Sağlığı Merkezinde (ASM) çalışan ebeler ve Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan ebeler ile yürütülmüştür. Efeler ilçesinde; Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi, Aydın Devlet Hastanesi olmak üzere üç adet kamu hastanesi bulunmaktadır.

Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi 2011 yılına kadar Aydın Devlet Hastanesi binasında hizmet vermiş olup 2011 yılında yeni binasında hizmete başlamıştır. Yaklaşık 700 çalışan, 40 poliklinik ve 256 yatak kapasitesi ile kurum yılda ortalama 500.000 hasta muayenesi gerçekleştirmektedir. Aydın Atatürk Devlet Hastanesi 1963 yılında Aydın SSK Bölge hastanesi olarak hizmete girip 2005 yılında Sağlık Bakanlığı'na devredilerek Aydın 82. Yıl Devlet Hastanesi olarak hizmete başlamıştır. Daha sonra kurum adı Aydın Atatürk Devlet Hastanesi olarak değiştirilmiştir. Kurumda yaklaşık 1200 çalışan ve 340 hasta yatağı bulunmaktadır ve günlük ortalama 4000 hasta muayene edilmektedir. Aydın Devlet Hastanesi 1892 yılında Millet Hastanesi adı ile kurulmuştur ve 1985 yılında şimdiki haline gelebilmesi için inşaatına başlanarak 1993 yılında 464 yatak ile hizmete girmesi sağlanmıştır. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi 1996'da hizmete girerek şu an yaklaşık 2500 personeli ile hizmetine devam etmektedir. Aydın ili Efeler ilçesinde; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 No'lu Aile Sağlığı Merkezleri, Umurlu ASM, Tepecik ASM, Ovaeymir ASM, Kuyulu ASM, Kozalaklı ASM, Kardeşköy ASM, Dalama ASM, Çeştepe ASM ve Baltaköy ASM olmak üzere 33 Aile Sağlığı Merkezi bulunmaktadır. Araştırma tüm bu kurumlarda bulunan ebe/hemşire odalarında gerçekleştirilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Zamanı

Bu araştırmanın verileri Ocak 2020-Temmuz 2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde görev yapmakta olan 150 ebe, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi'nde görev yapmakta olan 49 ebe, Aydın Devlet Hastanesinde görev yapmakta olan 44 ebe, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan 46 ebe ve Efeler ilçesinde bulunan Aile Sağlığı Merkez'lerinde görev yapmakta olan 75 ebe olmak üzere toplam 364 ebe araştırmanın evrenini oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklemini belirlemede, G\*Power 3.1.9.2 ile yapılan güç analizinden yararlanılmıştır. Uçucu'nun (2019) Aydın ilindeki ebelerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili yaptıkları araştırmadaki verilere dayanılarak yapılan güç analizinde, çalışılan birimi tercih edenlerin örgütsel bağlılık toplam puan ortalaması  $52,55 \pm 9,62$  ve tercih etmeyenlerin puan ortalaması ise  $55,93 \pm 8,05$  verileri kullanılmıştır. G\*Power 3.1.9.2 ile yapılan güç analizinde, power: 0,80,  $\alpha=0,05$  alınmış, effect size 0.35 olarak hesaplanmış ve t-testi için toplam örneklem sayısı 204 bulunmuştur. Araştırmada örneklem hesabı ile belirlenen sayının üzerinde 221 ebeye ulaşılmıştır.

### 3.5. Araştırmaya Alınma ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

#### **Araştırmaya alınma kriterleri;**

- Ebelik diplomasına sahip olan,
- En az 1 yıl çalışma deneyimi olan ebeler dâhil edilmiştir.

#### **Araştırmadan dışlama kriterleri;**

- Aydın il merkezinde yer alan özel hastanelerde çalışan ebeler,
- Aydın il merkezinin dışındaki kurumlarda çalışan ebeler,
- Veri toplama tarihleri arasında geçici görev, rapor, doğum izni vb. nedenlerle izinli

olan ve kurumla ilişiği kesilmiş ebeler dâhil edilmemiştir.

### **3.6. Veri Toplama Araçları**

Araştırma verileri “Tanıtıcı Bilgi Formu (EK-1)”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği (EK-2)” ve “Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi (EK-3)” ile toplanmıştır.

#### **3.6.1. Tanıtıcı Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu formda; sosyo-demografik, mesleki ve dernek üyeliği ile ilgili 24 soru vardır.

#### **3.6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)**

Allen, Meyer ve Smith (1993) tarafından çalışanların örgüte bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek, Wasti (2000) ölçeği Türkçe’ye çevirerek geçerliliğini ve güvenirliğini test etmiştir. Araştırmada ölçeğin Wasti tarafından 2003 yılında toplam 33 madde ile yayımladığı ölçeğin güncel hali kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılmıştır. Ölçekte “1,2,3,4,5,6,7,8,9” numaralı sorular duygusal bağlılığı; “10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19” numaralı sorular devam bağlılığını ve “20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33” numaralı sorular normatif bağlılığı ise ölçmektedir. Likert tipi yedili ölçektir ve kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, bir parça katılıyorum, tarafsızım, bir parça katılmıyorum, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum cevapları sırası ile 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 puan ifade etmektedir. 33 sorudan alınabilecek minimum puan 33, maksimum puan da 231’dir. Kendini bildirim ölçeği olan bu ölçek puanı arttıkça katılımcıların bağlılık düzeyinin arttığı bilgisine ulaşılabilmektedir. Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,749’dır. Çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,876 hesaplanmıştır.

### 3.6.3. Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi (ÖSNA)

Çakıcı tarafından 2008’de geliştirilen, çalışanların örgütsel sessizlik nedenlerini tespit edilmesinde kullanılan 30 maddelik sorudan oluşan anket formunun; yönetsel ve örgütsel nedenler, işle ilgi korkular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu olmak üzere 5 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte “4, 9, 10, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 30” numaralı sorular yönetsel ve örgütsel nedenleri, “5, 6, 7, 16, 27, 28” numaralı sorular iş ile ilgili korkuları, “8, 17, 18, 29” numaralı sorular tecrübe eksikliğini, “1, 2, 3, 12” numaralı sorular izolasyon korkusunu ve “11, 13, 23” numaralı sorular ilişkileri zedeleme korkusunu ölçmektedir. Ölçek likert tipi beşli ölçektir ve çok etkili, etkili, ne etkili ne de etkisiz, etkisiz, hiçbir etkisi yoktur cevapları sırası ile 5, 4, 3, 2, 1 puan ifade etmektedir. Yüksek ortalama değeri o alt boyutta örgütsel sessizliğin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel sessizlik nedenleri anketinin Cronbach Alpha katsayısı 0,949’dur. Çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,970 hesaplanmıştır. Kendini bildirim ölçeği olan Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi ebelerin kendisi tarafından doldurulmuştur.

### 3.7. Ön Uygulama

Araştırmacının geliştirmiş olduğu Tanıtıcı Bilgi Formu, geçerlilik ve uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi amacı ile 7 öğretim üyesinin görüş ve önerisine sunulmuştur. Öğretim üyelerinden alınan görüş ve öneriler formun uygulanabilir olduğu yönünde olmuştur. Sonrasında formun anlaşılabilirliğinin tespit edilmesi amacı ile Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalında yüksek lisans yapan 10 ebe ile ön görüşme yapılmıştır. Ön görüşme yapılan ebelerin verileri araştırma verilerinin dışında tutulmuştur. Yapılan ön görüşmeler doğrultusunda formun anlaşılır olduğu sonucuna varılmıştır.

### 3.8. Verilerin Toplanması

Gerekli izinler alındıktan sonra Ocak 2020-Temmuz 2020 tarihleri arasında veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Araştırmacı verileri, mesai saatleri içerisinde ebelerin



buldukları kurumlara giderek toplamıştır. Araştırmacı tarafından dahil edilme kriterlerine uyan ebelerle tanışılarak, hangi amaçla bu çalışmanın yapıldığı ile ilgili bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmayı onaylayan ebelerin, kurumlarında bulunan ebe/hemşire odalarında veri toplama süresince rahatsız edilmeyecekleri bir ortam sağlanarak görüşme yapılmıştır. Tanıtıcı Bilgi Formu verileri yüz yüze görüşme tekniği ile, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi verileri ise ebelerin kendilerinin doldurması sağlanarak toplanmıştır. Araştırmaya dahil edilen her bir ebe ile görüşme süresi ortalama 20-30 dakika olmuştur.

### **3.9. Verilerin Değerlendirilmesi**

Çalışma verileri, SPSS paket programı (Statistical Package for Social Sciences; IBM SPSS Statistics for Macintosh, Armonk, NY) versiyon 25.0 ile analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğunun kontrolü için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış olup verilerin normal dağılıma uymadığı anlaşılacak nonparametrik testler uygulanmıştır. Analiz edilen tüm değişkenler için frekans tabloları oluşturulmuştur. Çalışmada tanımlayıcı analizler; kategorik verilerde sayı (n) ve yüzde (%) olarak, sürekli verilerde ise ortalama ve standart sapma ( $\bar{X} \pm S$ ) olarak ifade edilmiştir. Gruplar arası kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında Pearson ki-kare testi uygulanmıştır. Normal dağılıma uymayan değişkenlerin karşılaştırılmasında iki gruplu olanlar Mann Whitney U-testi, ikiden çok gruplu olanlarda da Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Ölçeklerin de özelliklerine göre puanları ve alt ölçek puanları ölçülmüş olup, ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma (SS), en küçük ve en büyük değerleri bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik analizi için Cronbach-alfa katsayısı analiz edilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi analizlerde istatistiksel  $p < 0,05$  alınmıştır.

### **3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın verileri ebelerin öz bildirimleri ile doldurulmuştur. Bu sebeple veriler yalnızca araştırmaya katılan ebeleri temsil etmektedir. Verilerin toplanma sürecinde Covid 19 pandemisi nedeni ile pandemi servislerinin ve Covid 19 aşı birimlerinin açılması,

ebelerin sıkça birim değişikliği yapmasına sebep olmuştur. Bu durumun ebelerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi olabileceği düşünölmektedir.

### **3.11. Araştırmanın Güçlükleri**

Covid 19 pandemisinin bulunduğu dönemde; kamuda esnek çalışma saatlerinin uygulanması, nöbet aralarının açılması nedeni ile ebelere ulaşmakta güçlük çekilmiştir. Bunun yanında pandeminin de etkisi ile artan iş yükü, zor çalışma şartları ve bu şartlarda ekstra ankete zaman ayırmanın güçlüğü, ebeler tarafından veri toplama formundaki soru sayısının fazla bulunması ebelerin araştırmaya katılmak konusundaki motivasyonlarını negatif yönde etkilemiştir. Örgütsel sessizlik nedenleri anketinde bulunan yöneticilerle ilgili soruların cevaplanmasında ebelerin çekimser bir yaklaşım sergilediği gözlemlenmiştir.

### **3.12. Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmanın uygulanabilmesi için Aydın Adnan Menderes Üniveristesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 30/09/2019 Tarihinde ön onay (Protokol No: 2019/053) alınmıştır (EK-5). Araştırmanın; Aydın İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı faaliyet gösteren kamu hastanelerinde ve Efeler ilçesinde bulunan Aile Sağlığı Merkezlerinde yürütölebilmesi için Aydın İl Sağlık Müdürlüğünden (EK-6) yazılı izin alınmıştır. Çalışma grubundaki ebelere araştırma hakkında bilgi verilerek araştırmaya katılımın zorunlu olmadığı ifade edilmiştir. Katılmayı kabul eden ebelerden bilgilendirilmiş ve sözlü onamları alınmıştır.

Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin araştırmada kullanılabilmesi konusunda Prof. Dr. Syeda Arzu WASTI'den elektronik posta yoluyla izin alınmıştır (EK-7). Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketinin kullanılabilmesi için Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI'dan elektronik posta yoluyla izin alınmıştır (EK-8). Son olarak Aydın Adnan Menderes Üniveristesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 30/06/2022 tarihinde son onay (Protokol No:2019/053) alınmıştır (EK-9).

## 4. BULGULAR

Araştırma bulguları; ebelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ve mesleki dernek üyeliği ile ilgili bilgiler, ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamaları ve etkileyen faktörlerin ve ebelerin örgütsel bağlılık ölçekleri ile örgütsel sessizlik nedenleri anketlerinden aldıkları puanlar arasında ilişkinin incelenmesi olmak üzere üç grupta sunulmuştur.

### 4.1. Ebelerin Sosyo-Demografik, Mesleki Özellikleri ve Mesleki Dernek Üyeliği ile İlgili Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan ebelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile dernek üyeliği ile ilgili bilgilerine yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı (n:221)

<b>Ebelerin sosyo-demografik özellikleri</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Yaş ortalaması:</b> 39,81 ± 8,05 (min:23-max:59)		
<b>Yaş grubu</b>		
23-33 yaş	62	28,0
34-44 yaş	83	37,6
45 ve üzeri	76	34,4
<b>Eğitim durumu</b>		
Lise veya Ön lisans	45	20,3
Lisans	152	68,8
Lisans üstü	24	10,9
<b>Medeni hali</b>		
Bekar	53	24,0
Evli	168	76,0
<b>Çocuk sahibi olma durumu</b>		
Evet	170	76,9
Hayır	51	23,1
<b>Aile tipi</b>		
Çekirdek aile	200	90,5
Geniş aile	5	2,3
Parçalanmış aile	16	7,2
<b>Kimlerle yaşıyor</b>		
Anne ve/veya babamla yaşıyorum	5	2,3
Eşim ve/veya çocuklarımla yaşıyorum	175	79,2
Yalnız yaşıyorum	35	15,8
Diğer	6	2,7
<b>Gelir-Gider durumu algısı</b>		
Gelirimiz giderimizden az	114	51,6
Gelirimiz giderimize eşit	96	43,4
Gelirimiz gidenimizden fazla	11	5,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan tüm ebelerin cinsiyeti kadın olup ortalama yaşları  $39,81 \pm 8,05$  (23-59) yıldır. Eğitim durumlarına göre yapılan değerlendirmede en son mezun olunan okula göre ebelerin; %20,3’ü lise veya ön lisans, %68,8’i lisans, %10,9’u lisans üstü mezunudur. Medeni hallerine bakıldığında ebelerin %76,0’sı evli iken %24,0’ü bekardır. Çocuk sahibi olma durumlarına göre, ebelerin %76,9’u çocuk sahibi iken %23,1’inin çocuğunun olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısının ortalama  $1,43 \pm 0,99$  (0-4) çocuk olduğu belirlenmiştir. Ebelerin aile tipi sorulduğunda %90,5’inin çekirdek aileye, %7,2’sinin parçalanmış aileye ve %2,1’inin de geniş aileye mensup olduğu görülmüştür. Soru detaylandırılarak kimlerle yaşadığı sorulduğunda ebelerin %79,2’si ‘eşim ve/veya çocuklarımla yaşıyorum’ cevabını verirken, %15,8 ebe yalnız yaşadığını, %2,3 anne ve/veya babasıyla yaşadığını beyan etmiştir ve %2,7 ebe ise ‘diğer’ şeklinde cevap vermiştir. Gelir durumu algıları sorulduğunda ebelerin %51,6’sının ‘geliri giderinden az’, %43,4’ünün ‘gelir gider eşit’ olduğu ve %5,0 ebenin de ‘gelir giderden fazla’ şeklinde bu soruyu cevapladığı belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Ebelerin mesleki özelliklerinin dağılımı (n:221)

<b>Ebelerin mesleki özellikleri</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Çalıştığı kurum</b>		
Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi	103	46,6
Aile Sağlığı Merkezi	66	29,8
ADÜ-EAH	24	10,9
Aydın Devlet Hastanesi	16	7,2
Atatürk Devlet Hastanesi	12	5,5
<b>Çalıştığı birim</b>		
ASM	66	29,9
Acil Birimler (çocuk acil, doğum acil vb.)	20	9,0
Yoğun Bakım Birimleri (palyatif yoğun bakım, covid19 yoğun bakım vb.)	18	8,1
Dahili ve Cerrahi Servisler	28	12,7
Doğumhane	16	7,2
Obstetri ve Jinekoloji Servisi	23	10,4
Yenidoğan	11	5,0
Poliklinikler (çocuk pol., kadın doğum pol., Aşı, Kan alma,NST vb.)	23	10,5
Ameliyathane	6	2,7
Pandemi Servisi	4	1,8
Diğer (Endoskopi, Evde Sağlık, Gebe Okulu, Kalite Birimi, Yönetim, vb.)	6	2,9

**Tablo 2.** Ebelerin mesleki özelliklerinin dağılımı (n:221) (devamı)

<b>Ebelerin mesleki özellikleri</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Çalıştığı konum</b>		
Klinikte Çalışan Ebe	122	55,2
Aile Sağlığı Elemanı	66	29,9
Sorumlu Ebe	10	4,5
Diğer (poliklinik, kan alma, NST vb.)	23	10,4
<b>Çalıştığı birimi tercih etme durumu</b>		
Evet	116	52,5
Hayır	105	47,5
<b>Çalışma Şekli</b>		
Kadrolu	173	78,3
Sözleşmeli	46	20,8
Taşeron	2	0,9
<b>Mesleğini isteyerek seçme durumu</b>		
Evet	153	69,2
Hayır	68	30,8
<b>Kişilik yapısının mesleğe uygunluk durumu</b>		
Hiç Uygun Değil	4	1,8
Uygun Değil	13	5,9
Kararsızım	30	13,6
Uygun	131	59,3
Çok Uygun	43	19,5
<b>Çalışma arkadaşları ile ilişkileri</b>		
Çok kötü	1	0,5
Kötü	3	1,4
Ne iyi ne kötü	27	12,2
İyi	117	52,9
Çok iyi	73	33,0

Tablo 2’de ebelerin çalıştığı kurum, çalıştığı birim, çalıştığı konum, çalıştığı birimi tercih etme durumu, çalışma şekli, mesleğini isteyerek seçme durumu, kişilik yapısının mesleğe uygunluk durumu ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerine dair bilgiler yer almaktadır. Araştırmaya katılan ebelerin çalıştıkları kuruma göre dağılımları incelendiğinde %46,6’sının Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi’nde, %29,8’inin ASM’lerde, %10,9’unun Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde, %7,2’sinin Aydın Devlet Hastanesi’nde ve %5,5’inin Aydın Atatürk Devlet Hastanesi’nde çalıştıkları belirlenmiştir. Ebelerin çalıştıkları birimler değerlendirildiğinde, en yüksek oranda Aile Sağlığı Merkezi’nde (%29,9) çalıştıkları, daha sonra sırasıyla dahili ve cerrahi servislerde (%12,7), polikliniklerde (%10,5), obstetri ve jinekoloji servisinde (%10,4), acil birimlerde (%9,0), yoğun bakım birimlerinde (%8,1), doğumhanede (%7,2), yeni doğan biriminde (%5,0), endoskopi/evde sağlık/gebe okulu/kalite/yönetim gibi diğer birimlerde (%2,9), ameliyathanede (%2,7) ve pandemi servisinde (%1,8) çalışmaktadır. Ebelerin çalıştığı bölümlerdeki konumlarına bakıldığında,

%55,2'sinin serviste ebe olarak çalıştıkları, %29,9'unun Aile Sağlığı Merkezi'nde ebe olarak çalıştıkları, %4,5'inin servis sorumlusu olarak çalıştıkları belirlenmiştir. Ebelere, çalıştıkları birimin kendi tercihleri olup olmadığı sorulduğunda, %52,5 oranında evet, %47,5 oranında ise hayır cevabı verdikleri görülmüştür. Ebelerin çalışma şekli değerlendirildiğinde, %78,3'ünün kadrolu olarak çalıştığı, %20,8'inin sözleşmeli çalışan ebe olduğu ve sadece 2 ebenin (%0,9) taşeron aracılığı ile çalıştıkları belirlenmiştir. Ebelere, mesleği kendileri isteyerek mi seçtikleri de sorulmuştur. Buna göre ebelerin %69,2'si kendi isteğiyle seçtiğini belirtirken, %30,8'inin ise hayır cevabını verdiği tespit edilmiştir. Ebelere, mesleğin kendilerine ne derece uygun olduğu da sorulmuştur. Buna göre ebelerin %59,3'ü uygun, %19,5'i çok uygun cevabını vermiştir. Uygun değil cevabını veren ebelerin oranı %5,9 iken, hiç uygun değil cevabını verenlerin oranı %1,8'dir. Çalışma arkadaşları ile ilişki değerlendirildiğinde, ebelerin %52,9'u iyi, %33,0'ı ise çok iyi olduğunu belirtmiştir. Kötü ve çok kötü diyenlerin oranı sırasıyla %1,4 ve %0,5 olarak kaydedilmiştir.

**Tablo 3.** Ebelerin çalışma süresine ilişkin bilgilerin dağılımı

Ebelerin çalışma süresine ilişkin bilgiler	Ortalama (yıl)	SS	Min.	Max.
Çalışma yılı	18,91	9,61	1	40
Ebe olarak çalışma yılı	12,46	10,39	0	40
Bulunduğu kurumda çalışma yılı	7,71	6,60	1	33
Bulunduğu birimde çalışma yılı	5,06	4,63	1	26

Tablo 3'te ebelerin çalışma sürelerine ilişkin bilgiler gösterilmektedir. Katılımcıların sırasıyla kaç yıldır çalıştığı, kaç yıldır ebe olarak çalıştığı, çalışmakta olduğu kurumda kaç yıldır çalıştığı ve çalıştığı birimde kaç yıldır çalıştığı sorgulanmıştır. Buna göre katılımcı ebelerin ortalama çalışma süresi  $18,9 \pm 9,61$  yıl, ebe olarak ortalama çalışma süresi  $12,46 \pm 10,39$  yıl, çalıştığı kurumda ortalama çalışma süresi  $7,71 \pm 6,60$  yıl ve çalışmakta olduğu birimde ortalama çalışma süresi de  $5,06 \pm 4,63$  yıl olarak belirlenmiştir.

**Tablo 4.** Ebelerin mesleki dernek üyelikleri ile ilgili bilgilerin dağılımı (n:221)

<b>Ebelerin mesleki dernek üyelikleri ile ilgili özellikleri</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Herhangi bir derneğe üye misiniz?</b>		
Hayır	195	88,2
Evet	26	11,8
<b>Kaç yıldır dernek üyesisiniz? Ortalama:6,63 yıl</b>		
<b>Hangi dernek/derneklere üye?</b>		
Türk Ebeler Derneği	13	49,9
Aile Sağlığı Elemanları Derneği	11	42,3
Kemik İliği Nakli Hemşireliği Derneği	2	7,7
Gastrointestinal Endoskopi Derneği	1	3,8
Türk Hemşireler Derneği	1	3,8
<b>Dernek faaliyetlerini takip ediyor musunuz?</b>		
Hayır	2	7,7
Evet	24	92,3
<b>Üye olan ebelerin dernekten beklentileri</b>		
Sorunlarımızla ilgilenmesi/Sesimizi duyurması/Mesleki birlik sağlaması/Çalışma şartlarının iyileştirilmesi	20	76,9
Beklentim yok	4	15,5
Dernek Yönetiminin Güncellenmesi	1	3,8
Hemşire hakları	1	3,8
<b>Ebelerin derneğe üye olmama nedenleri</b>		
Nedeni yok/Gerek yok/İstemiyorum/Bilgim yok/İlgilenmiyorum/Vaktim yok	89	40,3
Hakkımızı savunmuyorlar/İşe yaramıyor/Kendilerine çalışıyorlar	40	18,1
Sendika üyesiyim	30	13,6
Güvenmiyorum/Faydası yok	30	13,6
Dernek üyesi	26	11,8
Siyasi amaçlar nedeniyle	6	2,7

Tablo 4'te ebelerin mesleki dernek üyelikleri ile ilgili bilgiler gösterilmiştir. Katılımcıların %88,2'sinin herhangi bir derneğe üye olmadığı, dernek üyesi olan katılımcı oranının %11,8 olduğu tespit edilmiştir.

Dernek üyesi olduğunu bildiren 26 ebeye, kaç yıldır dernek üyesi oldukları sorulduğunda ortalama 6,63±5,25 yıldır (1-25 yıl) üye oldukları belirlenmiştir. Ebelerin hangi dernek ya da derneklere üye oldukları da değerlendirildiğinde dernek üyesi olan 26 katılımcının %49,9'u Türk Ebeler Derneği'ne, %42,3'ü Aile Sağlığı Elemanları Derneği'ne üye olduğunu ifade etmiştir. Dernek üyesi olan ebelerden 2'sinin (%7,7) Kemik İliği Nakli Hemşireliği Derneği'ne ve 1'er (%3,3) ebenin Gastrointestinal Endoskopi Derneği ile Türk Hemşireler Derneği'ne üye olduğu saptanmıştır.

Dernek üyeliği olan ebelerin dernek faaliyetlerini takip edip etmedikleri incelendiğinde üyeliği olan 26 ebenin 24'ü (%92,3) bu faaliyetleri takip ettiğini ifade ederken 2 ebe (%7,7) bu faaliyetleri takip etmediğini ifade etmiştir. Dernek faaliyetlerini takip etmedeki beklentilerinin ne olduğu ayrıca sorulduğunda ise dernek üyesi 26 ebeden 20'si (%76,9) “Sorunlarımızla ilgilenmesi/Sesimizi duyurması/Mesleki birlik sağlaması/Çalışma şartlarının iyileştirilmesi” yanıtlarını verirken 4 ebe bir beklentisinin olmadığını belirtmiştir.

Ebelerin dernek üyesi olmama nedenleri de açık uçlu olarak sorulmuş ve elde edilen cevaplar tabloda gösterilmiştir. Dernek üyesi olmayan ebelerin neden olarak en sık gösterdikleri gerekçeler ‘Nedeni yok’, ‘Bilmiyorum’, ‘Düşünmedim’ ‘Haklarımızı savunmuyorlar’ şeklindedir (Tablo 4).

#### 4.2. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin Dağılımı

Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puan ortalamalarının dağılımı tablo 5’te, örgütsel sessizlik nedenleri anketlerinden aldıkları puan ortalamalarının dağılımı ise Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 5.** Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarının dağılımı (n:221)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Alınabilecek Min. Puan	Alınabilecek Max. Puan	$\bar{X}$	SS	Min	Max	Cronbach's $\alpha$ katsayısı
Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği	9	63	36,22	8,53	9	55	0,532
Devam Bağlılığı Alt Ölçeği	10	70	38,72	12,11	10	63	0,794
Normatif Bağlılık Alt Ölçeği	14	98	48,88	17,03	14	91	0,866
ÖBÖ Toplam Puan	33	231	123,82	30,15	33	199	0,876

Tablo 5’te ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı, araştırmaya katılan tüm ebelerde ortalama  $123,82 \pm 30,15$  olarak belirlenmiştir. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanlarının değişim aralığı 33-199 puandır.



Ölçeğin alt puan değerlendirmesinde, duygusal bağlılık alt ölçeğinin ortalaması  $36,22 \pm 8,53$  puandır. Araştırmaya katılan ebelerin duygusal bağlılık alt boyut puanlarının değişim aralığı 9-55 puandır. Katılımcıların devam bağlılığı alt ölçeği ortalama puanı  $38,72 \pm 12,11$  puandır. Araştırmaya katılan ebelerin devam bağlılığı alt boyut puanlarının değişim aralığı 10-63 puandır. Ebelerin normatif bağlılık alt boyutu ortalama puanı  $48,88 \pm 17,03$  puandır. Araştırmaya katılan ebelerin normatif bağlılık alt boyut puanlarının değişim aralığı 14-91 puandır.

**Tablo 6.** Ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının dağılımı

Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi	Alınabilecek Min. Puan	Alınabilecek Max. Puan	$\bar{X}$	S	Min	Max	Cronbach's $\alpha$ katsayısı
Yönetsel ve Örgütsel Nedenler	13	65	42,25	15,38	13	65	0,956
İşle İlgili Korkular	6	30	16,22	6,77	6	30	0,876
Tecrübe Eksikliği	4	20	8,95	3,85	4	20	0,751
İzolasyon Korkusu	4	20	11,46	4,93	4	20	0,896
İlişkileri Zedeleme Korkusu	3	15	8,62	3,88	3	15	0,854
ÖSNA Toplam Puan	30	150	87,51	31,06	30	149	0,970

Tablo 6'da ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Örgütsel sessizlik anketine (ÖSNA) bakıldığında, alınabilecek en düşük puan 30, en yüksek puan 150 puandır. Araştırmaya katılan ebelerin ortalama puanları  $87,51 \pm 31,06$  (değişim aralığı 30-149) puandır.

Örgütsel sessizliğin nedenlerine bakıldığında, yönetsel ve örgütsel nedenler alt ölçeğinde değişim aralığı 13-65 puanken ortalama puan  $42,25 \pm 15,38$ 'dir. İş ile ilgili korkular alt ölçeğinde değişim aralığı 6-30 puan iken ebelerin ortalama puanları  $16,22 \pm 6,77$  puandır. Tecrübe eksikliği alt ölçeğinin değişim aralığı 4-20 puan iken ebelerin bu alt ölçekte puan ortalaması  $8,95 \pm 3,85$ 'tir. İzolasyon korkusu alt ölçeğinde değişim aralığı 4-20 puan ebelerin bu alt ölçekten aldıkları ortalama puan  $11,46 \pm 4,93$ 'tür. İlişkileri zedeleme korkusu alt ölçeğinin değişim aralığı 3-15 puandır ve ebelerin bu alt ölçekten aldıkları ortalama puan ise  $8,62 \pm 3,88$ 'dir.

**Tablo 7.** Ebelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının karşılaştırılması

Özellikler	Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)				Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi (ÖSNA)			
	n	$\bar{X}$	S	p değeri	n	$\bar{X}$	S	p değeri
<b>Yaş Grubu</b>								
23-33 Yaş	50	121,58	29,19	0,102	50	87,00	32,04	0,795
33-43 Yaş	71	119,07	29,56		71	90,11	29,87	
43 Yaş Üstü	100	128,31	30,69		100	85,91	31,59	
<b>Çocuk sahibi olma durumu</b>								
Hayır	51	114,43	28,84	<b>0,006**</b>	51	88,78	29,64	0,784
Evet	170	126,64	30,05		170	87,12	31,55	
<b>Aile tipi</b>								
Çekirdek Aile	200	123,41	30,62	0,541	200	87,88	31,02	0,822
Geniş Aile	4	138,5	20,27		4	76,75	37,05	
Parçalanmış Aile	17	125,12	26,55		17	85,65	31,71	
<b>Eğitim durumu</b>								
Lise	11	132,55	27,26	<b>0,023**</b>	11	89,27	30,48	0,432
Ön Lisans	34	135,82	29,34		34	88,85	31,03	
Lisans	152	120,46	29,16		152	88,65	31,2	
Yüksek Lisans	23	125,87	34,77		23	79,09	30,31	
Doktora	1	83	.		1	42	.	
<b>Gelir durumu algısı</b>								
Gelirimiz Giderimizden Az	114	116,3	27,08	<b>0,001**</b>	114	93,3	29,8	<b>0,014**</b>
Gelirimiz Giderimize Eşit	96	131,51	30,68		96	81,66	32,16	
Gelirimiz Gidenimizden Fazla	11	134,64	37,82		11	78,55	23,8	
<b>Çalıştığı konum</b>								
Serviste Ebe	122	113,65	27,88	<b>&lt;0,001**</b>	122	93,03	29,56	<b>&lt;0,001**</b>
Servis Sorumlusu	10	122,4	29,28		10	99,1	25,59	
Aile Sağlığı Merkezinde Ebe	66	141,08	26,88		66	74,12	31,32	
Diğer	23	128,87	28,89	23	91,57	29,89		
<b>Çalışma yılı</b>								
0-5 Yıl	23	118,57	29,41	0,12	23	83,22	32,93	0,765
6-10 Yıl	31	115,71	30,71		31	88,48	29,93	
11 Yıl Ve Üstü	167	126,05	29,98		167	87,92	31,15	
<b>Çalıştığı birimi tercih etme durumu</b>								
Hayır	105	118,3	26,88	<b>0,008**</b>	105	92,91	29,33	<b>0,011**</b>
Evet	116	128,81	32,14		116	82,61	31,89	
<b>Mesleğini isteyerek seçme durumu</b>								
Hayır	68	124,19	24,41	0,841	68	95,82	27,81	<b>0,009**</b>
Evet	153	123,65	32,45		153	83,81	31,8	
<b>Derneğe üyelik durumu</b>								
Hayır	195	123,69	30,31	0,602	195	88,87	30,77	0,078
Evet	26	124,77	29,53		26	77,31	31,95	

*Karşılaştırmalarda Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmış olup anlamlı çıkan p değerleri koyu renkli ve \*\* ile işaretli olarak gösterilmiştir.  $p < 0,05$  alınmıştır.*

Tablo 7’da araştırmaya katılan ebelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre örgütsel bağlılık leği ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Araştırmada yer alan 23-33 yaş aralığındaki ebelerin B puan ortalaması  $121,58 \pm 29,19$  iken 33-43 yaşları arasında olan ebelerin  $119,07 \pm 29,56$  ve 43 yaş üstü ebelerin örgütsel bağlılık leği puan ortalamasının  $128,31 \pm 30,69$  olduğu tespit edilmiştir. Ebelerin yaş gruplarına göre B puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ). Araştırmaya katılan 23-33 yaş aralığındaki ebelerin SNA puan ortalaması  $87,00 \pm 32,04$  iken 33-43 yaşları arasında olan ebelerin  $90,11 \pm 29,87$  ve 43 yaş üstü ebelerin SNA puan ortalamasının  $85,91 \pm 31,59$  olduğu tespit edilmiştir. Ebelerin yaş gruplarına göre örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $p: 0,795$ ). Araştırmaya katılan ebelerin yaş gruplarının B toplam puanını ve SNA toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir ( $p: 0,102$  ve  $p: 0,795$ ).

ocuk sahibi olma durumuna göre yapılan değerlendirmede, ocuk sahibi olan katılımcıların B toplam puanının anlamlı oranda daha yüksek olduğu bulunmuş ( $p: 0,006$ ). Ayrıca ocuk sahibi olma durumunun SNA toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir ( $p: 0,784$ ).

Araştırmaya katılan ebelerin aile tipi (ekirdek, geniş, parçalanmış), B toplam puanını ve SNA toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilememiştir ( $p > 0,05$ ).

Eğitim durumu ile ilgili yapılan değerlendirmede, eğitim durumu lise mezunundan yüksek lisans ve doktora doğru giderken B toplam puanının anlamlı oranda düştüğü belirlenirken araştırmaya katılan ebelerin eğitim durumu ile B toplam puanı arasında istatistiksel anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ( $p: 0,023$ ). Kruskal-wallis testinde eğitim durumuna göre yapılan değerlendirmede gruplar arasındaki anlamlı farklılığın lisans ve ön lisans grupları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan ebelerin eğitim durumlarının SNA toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği saptanmamıştır ( $p: 0,432$ ).

Gelir durumu algısı ile ilgili değerlendirmede B toplam puanın gelir durumu arttığa orantılı olarak arttığı görülmüştür ( $p: 0,001$ ). Gelir durumu algısı ile B toplam puanı analizinde, Kruskal-wallis testinde saptanan gruplar arasındaki anlamlı farklılığın

geliri giderinden az ve geliri giderine eşit gruplar arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ebelerin gelir durumu arttıkça ÖSNA toplam puanlarının anlamlı oranda düştüğü belirlenmiştir (p: 0,014). Gelir durumu analizinde, Kruskal-wallis testinde saptanan gruplar arasındaki anlamlı farklılığın geliri giderinden az ve geliri giderine eşit gruplar farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan ebelerin çalıştıkları konum açısından değerlendirme yapıldığında, çalıştıkları konumun ÖBÖ toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur (p<0,001). Kruskal-wallis testinde saptanan gruplar arasındaki anlamlı farklılığın Serviste ebe ve ASM’de ebe olarak çalışan gruplar arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ebelerin çalıştıkları konumun ÖSNA toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur (p<0,001). Kruskal-wallis testinde saptanan gruplar arasındaki anlamlı farklılığın Serviste ebe ve ASM’de ebe olarak çalışan gruplar arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Çalışma yılı açısından değerlendirme yapıldığında da, çalışma yılının ÖBÖ toplam puanını ve ÖSNA toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği görülmüştür (sırasıyla p:0,120 ve p:0,765). Ebelerin çalıştıkları birimleri kendileri tercih etme durumlarına göre yapılan değerlendirmede de, çalıştığı birimi kendi seçen ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanının anlamlı oranda daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p:0,008). ÖSNA toplam puanının ise çalıştığı birimi kendi seçen ebelerde anlamlı oranda daha düşük olduğu belirlenmiştir (p:0,011).

Ebelerin mesleği isteyerek seçme durumu açısından değerlendirildiğinde mesleği isteyerek seçme durumunun ÖBÖ toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir (p:0,841). Ebelerin ebeliği isteyerek seçme durumlarının ÖSNA toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Ebeliği kendi isteyerek seçenlerde ÖSNA toplam puanı anlamlı oranda daha düşüktür (p:0,009).

Son olarak ebelerin dernek üyeliği durumu açısından değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirmede de dernek üyesi olan ve olmayan ebelerin hem ÖBÖ toplam puanlarını hem de ÖSNA toplam puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir (sırasıyla p:0,602 ve p:0,078).

### 4.3. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketinden Aldıkları Puanlar Arasında İlişkinin İncelenmesi

Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeklerinden ve örgütsel sessizlik nedenleri anketlerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve örgütsel sessizlik nedenleri anketinden aldıkları puanlar arasında ilişki

Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi	Örgütsel Bağlılık Ölçeği			
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Toplam Bağlılık Puanı
Yönetmel ve Örgütsel Nedenler	-0.065	-0.019	<b>-.143*</b>	-0.125
İş İle İlgili Korkular	0.015	0.099	-0.002	0.022
Tecrübe Eksikliği	<b>.158*</b>	<b>.169*</b>	<b>.173*</b>	<b>.199**</b>
İzolasyon Korkusu	0.07	0.127	0.006	0.055
İlişkileri Zedeleme Korkusu	0.091	<b>.148*</b>	0.038	0.087
ÖSNA Toplam Puanı	0.026	0.078	-0.032	-0.003

*Korelasyon analizlerinde p değerleri tek yıldızlı (\*) 0,05 düzeyinde ifade ederken çift yıldız (\*\*) ise 0,01 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.*

Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve örgütsel sessizlik nedenleri anketinden aldıkları puanlar arasında ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde ölçek ve alt boyut puanlarının birbiriyle olan ilişkileri değerlendirilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi arasındaki ilişki incelendiğinde; normatif bağlılık ile yönetmel ve örgütsel nedenler arasında anlamlı, negatif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (r:0,143, p:0,033). Duygusal bağlılık ile tecrübe eksikliği arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (r:0,158, p:0,158). Devam bağlılığı ile tecrübe eksikliği arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (r:0,169, p:0,012). Normatif bağlılık ile tecrübe eksikliği arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (r:0,173, p:0,01). ÖBÖ toplam puanı ile tecrübe eksikliği alt ölçeği arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (r:0,199, p:0,003). Devam bağlılığı ile ilişkileri zedeleme korkusu arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (r:0,148, p:0,028).

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırma, ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile Aydın il merkezi Efeler ilçesinde bulunan 3 tane kamu hastanesi, 33 tane ASM ve Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapmakta olan 221 ebe ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre çalışmaya katılan ebelerin tümünün kadın ve çoğunun; 34-44 yaş aralığında, evli, çocuk sahibi, lisans mezunu, çekirdek aileye mensup olduğu, eşi ve/veya çocuklarıyla yaşadıkları ve gelirlerinin giderlerinden az olduğu görülmüştür.

### 5.1. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının ve Puan Ortalamasını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 33, alınabilecek en yüksek puan 231'dir. Araştırmamızda elde edilen verilere göre tüm ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalaması  $123,82 \pm 30,15$  olarak saptanmış ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alt ölçek puanlarının da benzer şekilde duygusal bağlılıklarının, devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ünver ve diğerleri (2020)'nin doğumhanede çalışan 156 ebe ile yapmış oldukları çalışmalarında ebelerin duygusal bağlılıklarının, devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Özgörü (2019)'nün 346 hemşire ile yaptığı araştırmasında da çalışmamızla benzer şekilde hemşirelerin örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. Ülkemizde yapılan diğer çalışmalarda ve bizim çalışmamızda belirlendiği gibi ebelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmamızda 43 yaş ve üzeri ebelerin ÖBÖ puan ortalamalarının yüksek olduğu görülse de ebelerin yaş gruplarına göre ÖBÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlı düzeyde bir fark olmadığı bulunmuştur. Magharei ve diğerleri (2021)'nin yoğun bakım hemşirelerinin mesleki yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki konusunda yaptıkları çalışmalarında da yaş faktörü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki

saptanmamıştır. Tüfekci (2018)'nin sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla yaptığı; 161 hekim, 206 ebe-hemşire ve 133 diğer sağlık çalışanı ile yürütmüş olduğu çalışmada 41 yaş üzerindeki sağlık personellerinin 21-25 yaş arasındakilerden daha yüksek duygusal bağlılığa sahip olduğu saptanmıştır. Güngör (2017)'ün kurumsal imaj algıları ile kurumsal bağlılıklarını incelediği hemşire ve ebelerle yaptığı çalışmada da çalışmamızla benzer şekilde hemşire ve ebelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarından etkilenmediği bulunmuştur.

Araştırmamızda eğitim durumunun örgütsel bağlılık ölçek puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilirken yapılan ileri analizde gruplar arasındaki anlamlı farkın lisans ve ön lisans grupları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özgörü (2019)'nün hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve verimlilik tutumları ile ilgili İstanbul'da 346 hemşire ile yaptığı araştırmasında, araştırmamızda elde ettiğimiz sonucun aksine hemşirelerin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunamadığı sonucuna varmıştır. Karakoyunlu (2014)'nün ebe ve hemşirelerin liderlik davranışlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini konu alan çalışmasına 240 ebe ve hemşire dahil olmuştur, bu çalışmada araştırmamızda elde ettiğimiz verinin aksine öğrenim durumunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Kıraç (2012)'a göre, eğitim seviyesi arttıkça çalışanlar gereksinimleri karşılanmadığında kolayca örgütten ayrılma niyetinde olabilirler. Bu bilgi doğrultusunda eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin azalabileceği olağan bir sonuçtur.

Araştırmamızda Uçucu (2019)'nün Aydın ilindeki ebelerle yapmış olduğu çalışmada elde ettiği verinin aksine, çocuk sahibi olma durumu ebelerin ÖBÖ toplam puanını istatistiksel anlamlı düzeyde etkilemektedir. Yazıcı (2020)'nin yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ile hemşirelerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki ile ilgili 405 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada da çalışmamızla benzer şekilde çocuk sahibi olma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı fark bulunarak çocuğu olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çocuk sahibi olmanın aile içi sorumluluğu arttıran bir durum olduğu düşünüldüğünde, işten elde edilen kazancın öneminin çalışanlar için arttığını söylemek mümkündür.

Araştırmamızda ebelerin gelir durumu algılarına göre ÖBÖ puanları arasında istatistiksel anlamlı düzeyde fark olduğu sonucuna varılırken bu farkın geliri giderinden az olan grup ile geliri giderine eşit olan grup arasındaki farktan kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. ÖBÖ toplam puanının gelir durumu arttıkça orantılı olarak arttığı görülmüştür.

Uçucu (2019) ise yine Aydın ilinde ebeler ile yaptığı çalışmasında ebelerin gelir durumlarının örgüte bağlılık puanlarını etkilemediğini tespit etmiştir. Güngör (2017)'ün 225 ebe ve hemşire ile yaptığı çalışmada da çalışmamızda elde ettiğimiz verilerin aksine hemşire ve ebelerin örgütsel bağlılıkları ile gelir durumları arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Araştırmamızdan elde ettiğimiz sonucun aksi şekilde gelir durumunun örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olmadığını gösteren çalışmalar olsa da kazancın bağlılık üzerinde etkili olduğu spesifik olarak devam bağlılığını arttırdığı bilinmektedir. Bu bilgi çalışmamızda elde ettiğimiz sonucu desteklemektedir.

Araştırmaya katılan ebelerin çalıştığı konumun her iki ölçeği istatistiksel anlamlı düzeyde etkilediği gözlemlenmiştir. ÖBÖ toplam puanı değerlendirildiğinde çalıştıkları konum arasında istatistiksel anlamlı fark gözlemlenmiştir. Bu farkın Serviste ebe olanlar ile Asm'de ebe olanlar arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. ÖBÖ toplam puanının ASM'de çalışan ebelerde en yüksek olduğu görülmüştür. Akçakaya (2021)'nin hemşirelerin etik duyarlılıklarının örgütsel bağlılıkla ilişki ile ilgili yaptığı çalışmasında hemşirelerin kurumdaki pozisyonlarıyla örgütsel bağlılık ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve sorumlu hemşirelerin ortalama örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Servis sorumlusu olarak çalışan sağlık personellerinin idari yönden önemli statüde bulunmalarının ve servis içinde karar merci olmalarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Sepahvand ve diğerleri (2017)'nin hemşireler ile yaptığı çalışmasında da çalışanların konumu ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olduğu üst düzeyde çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları bulunmuştur.

Araştırmamızda ebelerin ebelik mesleğini isteyerek seçme durumlarının ÖBÖ toplam puanını istatistiksel anlamlı düzeyde etkilemediği saptanmıştır. Ergöz (2018)'ün 142 sağlık çalışanı ile öz liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesi konusunda yapmış olduğu çalışmasında ve Alıcı (2018)'nin 329 hemşire ile yapmış olduğu çalışmasında da çalışanların örgütsel bağlılıkları ile meslek seçimleri arasında istatistiksel anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.



## 5.2. Ebelerin Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi Puan Ortalamaları ve Puan Ortalamalarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Araştırmada kullanılan örgütsel sessizlik nedenleri anketinden alınabilecek en düşük puan 30, en yüksek puan 150'dir. Araştırmaya katılan ebelerin toplam ÖSNA puan ortalaması  $87,51 \pm 31,06$  puan ile orta seviyededir. Alt ölçeklere bakıldığında ebelerin en çok  $42,25 \pm 15,38$  puan ile yönetsel ve örgütsel nedenlerde orta-üst seviyede sessiz kaldıkları, sonra sırası ile; izolasyon korkusunda  $11,46 \pm 4,93$  puan ile ortalamanın üstünde, iş ile ilgili korkularda  $16,22 \pm 6,77$  puan ile orta seviyede, ilişkileri zedeleme korkusunda  $8,62 \pm 3,88$  puan ile orta seviyede ve  $8,95 \pm 3,85$  puan ile tecrübe eksikliğinde ortalamanın altında sessiz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırmamızda ebelerin ÖSNA alt ölçek değerlendirmesine göre, örgütsel sessizliğin önde gelen sebepleri yönetsel ve örgütsel nedenler ile izolasyon korkusudur. Tecrübe eksikliği, ilişkileri zedeleme korkusu ve işle ilgili korkular ise daha geri planda kalan örgütsel sessizlik nedenlerini oluşturmaktadır. Yılmaz ve diğerleri (2020) İstanbul'da bir özel hastanede 260 sağlık personeli ile yaptıkları çalışmalarında da bizim çalışmamızda olduğu gibi sağlık çalışanlarının en yaygın sessizlik nedeninin yönetsel ve örgütsel nedenler olduğunu tespit ederek sonrasında sırası ile iş ile ilgili korkular, ilişkileri zedeleme korkusu, izolasyon korkusu ve tecrübe eksikliğinde sessiz kaldıkları sonucuna varmışlardır. Alheet (2019) 'te sağlık ocağı çalışanlarının öz-yeterliliklerinde örgütsel sessizliğin nedenlerinin etkisini araştırmak amacıyla Ürdün başkenti Amman'da sağlık ocaklarında çalışan 1374 çalışan ile yaptığı çalışmasında çalışanların en çok yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessiz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Çakır ve Uğurlu (2019) ile Deniz (2019)'de sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında en yaygın nedenin yönetsel ve örgütsel neden olduğunu saptamıştır. Bayın ve diğerleri (2015)'nin yalnızca hemşireler ile yaptıkları çalışmalarında da sonuç benzer şekilde görülmüş ve bu araştırmaya katılan hemşirelerin de en yaygın örgütsel sessizlik nedeninin yönetsel ve örgütsel nedenler olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalardan elde edilen sonuç bağlamında görülmektedir ki çalışanların sessizlik nedenlerinin ortadan kaldırılması konusunda yönetimlere büyük sorumluluk düşmektedir. Çalışanların sorunlarını açık ve rahat bir biçimde aktarabilecekleri ortamın ve örgütsel iklimin sağlanması yöneticilerin sorumlulukları ve imkanları dahilindedir (Erigüç ve diğerleri, 2014).

Araştırmaya katılan 23-33 yaş aralığındaki ebelerin ÖSNA puan ortalaması  $87,00 \pm 32,04$  iken 33-43 yaşları arasında olan ebelerin  $90,11 \pm 29,87$  ve 43 yaş üstü ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamasının  $85,91 \pm 31,59$  olduğu tespit edilmiştir. Yaş grubu yüksek ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının daha düşük olduğu görülsede ebelerin yaş gruplarına göre ÖSNA puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bilgin ve diğerleri (2021) hemşirelerin örgütsel sessizlik nedenlerini inceledikleri çalışmada, yaş değişkeni açısından gruplar arasında örgütsel sessizlik düzeylerinin farklılık gösterdiklerini gözlemleseler de bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını saptamışlardır. Deniz (2019)'de sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının yaşına göre örgütsel sessizlik nedenlerine katılım düzeyinin istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmamızda ebelerin eğitim durumlarının ÖSNA toplam puanına istatistiksel anlamlı bir etkisi olmadığı Bayın ve diğerleri (2015)'de hemşirelerin örgütsel sessizlik nedenlerini bulmaya yönelik yaptıkları çalışmalarında, hemşirelerin öğrenim durumları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuşlardır. Literatürdeki benzer araştırmaların bulguları da araştırmamızla paralel şekilde katılımcıların eğitim durumu ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermediğini belirtmiştir (Yalçın ve Baykal, 2012; Yeşilaydın ve diğerleri, 2016; Çiçek ve diğerleri, 2017).

Araştırmamızda ebelerin gelir durumu arttıkça ÖSNA toplam puanlarının anlamlı oranda düştüğü belirlenmiştir. Yılmaz ve diğerleri (2020)'de sağlık personelleri ile yaptığı çalışmada sağlık personellerinin ücret ile ilgili düşünce değişkenlerine göre örgütsel sessizlik nedenleri ölçeğinde istatistiksel anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Her iki çalışmada da gelirini giderinden az bulan personelin örgütsel sessizlik nedenleri puan ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Görev yeri değişkenin ÖSNA'ya olan etkisine göre çalışmamızda, ASM'de çalışan ebelerin ÖSNA toplam puanının çalışmaya katılan diğer ebelerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bilgin ve diğerleri (2021)'de hemşireler ile yaptıkları çalışmada görev yeri değişkeni ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olduğunu tespit ederek acilde çalışan hemşirelerin sessizlik puan ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Çalışma yılı açısından incelendiğinde araştırmamızda çalışma yılının ÖSNA toplam puanına istatistiksel anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında ve hemşirelerde yapılan benzer çalışmalarda aynı sonuca varıldığı tespit edilmiştir (Deniz, 2019; Yeşilaydın ve diğerleri, 2016). Ancak Labrrague ve Santos (2020)'un hemşireler ile yaptığı çalışmasında örgütsel sessizlik ile çalışma yılı arasında ilişki saptanarak, çalışma yılı arttıkça sessizlik düzeyinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmamızda ebelerin mesleği isteyerek seçme durumu açısından değerlendirildiğinde ÖSNA toplam puanında mesleği isteyerek seçme durumlarına göre istatistiksel anlamlı bir fark olduğu saptanırken mesleği isteyerek seçen ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi toplam puanı anlamlı oranda daha düşük bulunmuştur. Yılmaz ve diğerleri (2020)'de sağlık çalışanlarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamış ve çalışmamızla benzer şekilde mesleğini isteyerek seçenlerin örgütsel sessizlik puanlarının daha düşük olduğu sonucuna varmışlardır.

### **5.3. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri**

#### **Anketinden Aldıkları Puanlar Arasında İlişkinin İncelenmesi**

Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi arasındaki ilişki incelendiğinde; toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilirken alt boyutlar arasında şu şekilde zayıf ilişkiler belirlenmiştir;

Ebelerin normatif bağlılık düzeyleri arttıkça yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessizlik düzeyleri azalırken tecrübe eksikliği nedeni ile sessizlik düzeyleri artmaktadır. Normatif bağlılık, ebelerin sorumluluk ve ahlaki zorunluluklarını ifade etmektedir. Sorumluluk bilincinde çalışan ebelerin yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessiz kalmayı tercih etmemeleri olağandır. Öte yandan ahlaki zorunlulukları göz önünde bulunduran ebelerin, hiyerarşik yapıya sessiz kalmayı tercih edişlerinin bilgisizlik ve deneyimsizlik kaynaklı tecrübe eksikliğinde sessiz kalma düzeylerini attırabileceği düşünülmektedir.

Ebelerin duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça ilişkileri zedeleme korkusu nedeni ile tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyi artmaktadır. Ebelerin örgüte ait hissetme durumunu açıklayan duygusal bağlılık düzeyi arttıkça, kuruma ve kurum içi kişisel

ilişkilere verdiği değerin artması, ilişkileri zedeleme korkusu nedeni ile sessiz kalma düzeylerini de arttırabileceğini söylemek mümkündür. Duygusal bağlılık düzeyi yükseldikçe tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyinin de artması, ebelerin özellikle yeni başladıkları bir serviste, servise ait hissetmek istemeleri ve dışlanmaktan korkmaları nedeni ile sessiz kalmayı tercih etmeleri ile açıklanabilir.

Ebelerin devam bağlılıkları arttıkça tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyi de artmaktadır. Çaba ve zaman faktörleri doğrultusunda oluşan devam bağlılığının artması ile deneyim faktörü doğrultusunda oluşan tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyindeki artış birbirini desteklemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyinin de arttığı saptanmıştır.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 6.1. Sonuçlar

Aydın il merkezinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, Aydın il merkezinde bulunan 3 hastane ve 33 aile sağlığı merkezi ve üniversite hastanesinde çalışmakta olan 221 ebe ile yapılan bu araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar;

- Ebelerin yaş ortalaması 39,81 yaştır. Ebelerin birçoğunun lisans mezunu, evli, çocuk sahibi, çekirdek ailede, eşi ve/veya çocukları ile yaşayan, gelirini giderinden az algılayan ebeler olduğu tespit edilmiştir.

- Ebelerin çalışma yılı ortalama 18,9 yıldır. Ebelerin çoğu ikinci/üçüncü basamak sağlık hizmetlerinde görev almaktadır, katılımcıların çoğunluğu Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde çalışmaktadır ve ebelerin çoğu servis ebesi konumunda çalışmaktadır. Ebelerin yarısından fazlası çalıştığı birimi kendi tercih etmiştir ve çoğunluğu kadrolu çalışmaktadır. Ebelerin çoğu kişilik yapısını mesleğe uygun bulmaktadır ve çoğunun çalışma arkadaşları ile ilişkisi iyidir.

- Ebelerin çoğu bir derneğe üye değildir. Dernek üyesi olanların yarısı Türk Ebeler Derneğine üyedir. Dernek üyesi ebelerin çoğu dernek faaliyetlerini takip ederken, çoğunluğunun dernekten beklentileri 'Sorunlarımızla ilgilenmesi / Sesimizi duyurması / Mesleki birlik sağlaması / Çalışma şartlarının iyileştirilmesi' konularındadır. Dernek üyesi olmayan ebelerin çoğu da "Nedeni yok / Gerek yok / İstemiyorum / Bilgim Yok / İlgilenmiyorum / Vaktim yok" gibi sebeplerden dernek üyesi olmadığını bildirmiştir.

- Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalaması sonucuna göre ebelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu bulunurken, alt boyutlarının puan ortalamasına göre ise ebelerin; duygusal bağlılıklarının, devam bağlılıklarının ve normatif bağlılığının orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

- Ebelerin Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anket puan ortalamalarına göre örgütsel sessizliğin önde gelen sebepleri yönetsel ve örgütsel nedenler ile izolasyon korkusudur.

Tecrübe eksikliği, ilişkileri zedeleme korkusu ve işle ilgili korkular ise daha geri planda kalan örgütsel sessizlik nedenlerini oluşturmaktadır.

- Çocuk sahibi olan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı anlamlı oranda daha yüksek olduğu ve ÖSNA toplam puanını anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir.

- Eğitim durumu lise mezunundan yüksek lisans ve doktora doğru giderken örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanının anlamlı oranda düştüğü bulunmuştur.

- Örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanın gelir durumu arttıkça orantılı olarak arttığı, ÖSNA toplam puanlarının da anlamlı oranda düştüğü tespit edilmiştir.

- ÖBÖ toplam puanının ASM'de çalışan ebelerde en yüksek olduğu, takiben servis sorumlusu ebelerde yüksek olduğu ve diğer yerlerde çalışan ebelerde de en düşük olduğu ve ebelerin çalıştığı konum göz önünde bulundurulduğunda ÖSNA toplam puanının ASM'de çalışan ebelerde en düşük olduğu, diğer yerlerde çalışan ebelerde ise en yüksek olduğu tespit edilmiştir.

- Çalıştığı birimi kendi seçen ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanının anlamlı oranda daha yüksek olduğu ve ÖSNA toplam puanının ise anlamlı oranda daha düşük olduğu belirlenmiştir.

- Ebelerin ebeliği isteyerek seçme durumları ile ÖSNA toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ebeliği kendi isteyerek seçenlerde ÖSNA toplam puanı anlamlı oranda daha düşük görüldüğü saptanmıştır.

- Dernek üyesi olan ve olmayan ebelerin hem ÖBÖ toplam puanları hem de ÖSNA toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

- Normatif bağlılık ile yönetsel ve örgütsel nedenler arasında anlamlı negat ama çok zayıf bir korelasyon olduğu; duygusal bağlılık ile tecrübe eksikliği arasında, devam bağlılığı ile tecrübe eksikliği arasında, devam bağlılığı ile ilişkileri zedeleme korkusu arasında, normatif bağlılık ile tecrübe eksikliği arasında ve ÖBÖ toplam puanı ile tecrübe eksikliği alt ölçeği arasında anlamlı pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir.

- Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi ortalama puanları arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

## 6.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak ebelerin örgütsel sessizlik nedenlerinin azalmasına ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına katkı sağlayacağı düşünülen öneriler:

Ebelerin,

- Yönetmel ve örgütsel nedenlerde sessizliğin azaltılması ile normatif bağlılık düzeylerinin arttırılabileceğinden yola çıkılarak kurum yönetim sisteminde, sorunlarını doğrudan aktarabilecekleri ve çözüm elde edebilecekleri, kendi meslek grubundan temsilci ve yöneticilerin olması,

- aldıkları eğitime yönelik kurum ve birimlerde çalışmalarının sağlanması,
- çalışacakları birimlerin kendi tercihleri olması,
- gelir düzeyinin arttırılmasıdır.

Ayrıca;

- Ebelerde örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ile ilgili farklı kurumlarda ve farklı bilimsel yöntemler kullanılarak daha geniş gruplar ile çalışmalar yapılmasıdır.

## 7. KAYNAKLAR

- Akçakaya, S.A. (2021). *Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin etik duyarlılıklarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Alheet, A. (2019). The impact of organizational silence causal factors on self-efficacy of health center employees the jordanian capital city Amman. *Academy Of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-13.
- Alıcı, F. (2018). *Hemşirelerin yönetici hemşirelerinin hizmetkar liderliğine ilişkin algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alkan, Z. (2016). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace*. Sage Publications.
- Atay, S. (2006). *Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda motivasyon ve örgütsel bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2010). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Banerjee, A., Somanathan, R. (2001). A simple model of voice, *The Quarterly Journal of Economics*, *Februaray*, 116(1), 189-227.
- Bayın, G., Yeşilaydın, G., Esatoğlu, A.E. (2015). Hemşirelerde örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 248-266.
- Baykoca, Z.R., Sezgin, E.E. (2021). Hastane çalışanlarının işyerinde dışlanma algıları ile çalışan sessizliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(3), 505-519.



- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Ankara Üniversitesi Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *BEÜ İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 37-38.
- Bilgin, R., Diğer, H., Kaçmaz, B. (2021). Hemşirelerde örgütsel sessizliğin nedenleri: bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 613-63.
- Bilgin, Z., Kocabey, M.Y., Yeşilyurt, G., Öztürk, D. (2016). Ebelerde örgütlenme ve iş doyumunun belirlenmesi. *HSP Dergisi*, 4(1), 105-110.
- Bowen, F., Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00385>
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 124-125.
- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee silence: investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors*. Dissertation, Ohio State University, USA.
- Brinsfield, C.T., Edwards, M.S. ve Greenberg, J., (2009), Voice and silence in organizations: historical review and current conceptualizations. *Emerald Group Publishing*, 3-37.
- Can, A., Alparslan, A.M. (2012). *Hemşireler neden sessiz kalırlar? Bir içerik analizi çalışması*. 6. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 261-266, Isparta.
- Chou, S. Y., ve Chang, T. (2017). Employee silence and silence antecedents: A theoretical classification, *International Journal of Business Communication*, 1-26.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., Wesson, M.J. (2015). *Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace*. 4 st ed. Mc Graw Hill Education, 64-86.

- Çakıcı, A. (2008). İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar. T. Solmuş (Ed.), *Örgütlerde Sessizlik Tercih ve Sessizlik Türleri* içinde, İstanbul: Epsilon Yayınları, 85-109.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde iş gören sessizliği: neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz?* Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çakır, E. (2016). *Örgütsel sessizlik, sessizliğin nedenleri ve sonuçları: Bir devlet hastanesi çalışanları üzerinde araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakır, E., Uğurluoğlu, Ö. (2019). Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik, sessizliğin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin görüşleri. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(2), 389-423.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık algusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çiçek, B., Özsungur, F., Erkal, S. (2017). Hastanelerde çalışan kurum ev idaresi personelinin örgütsel sessizliği: Adana örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 53(5), 504-528.
- Demirtaş, Z. (2018). The relationships between organizational values, job satisfaction, organizational silence and affective commitment. *European Journal of Education Studies*, 4(11), 108-125.
- Deniz, S. (2019). Hastane çalışanlarının örgütsel sessizlik nedenlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(03), 96-103.
- Doğan, S., Demiral, Ö., (2007). İşletmelerde personel güçlendirme kültürünün yaratılmasıyla müşteri memnuniyetinin sağlanması, *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 286.
- Durak, G. (2014). Örgütsel sessizliğin demografik ve kurumsal faktörler ile ilişkisi: Öğretim elemanları üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 89-108.
- Dyne, L.V., Ang, S., Botero, I. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs, *Journal Of Management Studies*, 40(6), 1359-1393.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.

- Erenler, E. (2010), *Çalışanlarda sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisi: Turizm sektöründe bir alan araştırması*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergöz, M. (2018), *Öz liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir devlet hastanesinde araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O., Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık Türkiye Cumhuriyeti merkez bankası uygulaması. Türkiye Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güngör, T. (2017). *Hemşire ve ebelerin kurumsal imaj algıları ve kurumsal bağlılıklarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karabük.
- İçdem, U. (2018). *Çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliği rolünün belirlenmesi: Isparta ili sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitap Evi, İstanbul.
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Karadal, H. (2011). *Örgütsel sessizlik davranışı: etkenleri ve etkileri, yönetimde birey ve örgüt odaklı davranışlar*. Bursa:Ekin Yayınevi.
- Karakoyunlu, F.B. (2014). *Liderlik Davranışlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ile ilişkisi: ebe ve hemşireler üzerine uygulama (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve öz-yeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Küçüktepe, H. (2018). Bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan hemşire ve sağlık tekniker/teknisyeni personelin kurumsal sessizliklerinin kurumsal vatandaşlıkları üzerine etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Küçüktepe, H., Çetin, M., Yıldırım, M. (2022). Bir eğitim ve araştırma hastanesinde sosyodemografik özelliklerin kurumsal sessizlikle ilişkisinin incelenmesi, *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 9(1), 73-81.
- Labrague, L.J., Santos, J.A. (2020). Association between nurse and hospital characteristics and organisational silence behaviours in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 2196–2204. DOI: 10.1111/jonm.13101
- Laka-Mathebula, M.R. (2004). *Mr. modelling the relationship between organizational commitment, leadership style, human resources management practices and organizational trust*. The Faculty Of Economic And Management Sciences At The University Of Pretoria, Philosophia Doctor.
- Lu, J., Xie, X. (2013). Research on employee silence behavior: a review based on chinese family enterprise. *Asian Social Science*, 9(17) 142-159.
- Magharei, M., Mohebbi, Z., Jafari, S. (2019). Relationship between quality of Professional life and organizational commitment in intensive care unit nurses. *Frontiers of Nursing*, 8(4), 399–406.
- McGowan R. A. (2002). *Organizational discourses: sounds of silence*. Doktora Tezi, York University, Toronto, Ontario.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J., Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*, thousand oaks. CA: SAGE Publications.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Simith, C.A. (1993). Çommiîment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Milliken F.J., Morrison E.W. ve Hewlin P.F. (2003). An exploratory study of employee silence: issues that employees don't communicate upward and why, *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1453-1476.
- Morrison E.W., Milliken F.J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world, *The Academy of Management Review*, 25 (4), 706-725.
- Nikmaram, S., Yamchi, H. G., Shojaii, S., Zahrani, M. A., Alvani, S. M. (2012). Study on relationship between organizational silence and commitment in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 17(10), 1271-1277.
- Nikolaou, I., Vakola M., Bourantas, D. (2011). The role of silence on employees attitudes the day after a merger, *Personnel Review*, 40(6), 723-741.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Örücü, E., Kışlalıoğlu R.S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özdemir, S., Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetimi*. (1. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özgörü, H. (2019). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve verimlilik tutumları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Özkan, Ş., Çatar, R. Ö., Göçmen, H., Gemlik, N. (2021). Sağlık yöneticilerinin örgütsel sessizlik düzeyleri: kamu hastanesi örneği, *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 7(1), 235- 244.
- Paşamehmetoğlu, A., Yeloğlu, H.O. (2017). Örgütsel Davranış. Sıgır Ü, Gürbüz S, (Ed.) *Motivasyon içinde*. 4. Basım, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Perlow, L., Williams, S. (2003). Is silence killing your company?, *Engineering Management Review*, 31(4), 18-23.
- Pinder, C.C., Harlos, K.P. (2001) Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331- 369.
- Primasheila, D., Perizade, B., Hanafi, A., Widiyanti, M. (2022). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(1), 119-130. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n1.2014>
- Rosen, S., Tesser, A. (1970). On reluctance to communicate undesirable information: The MUM effect. *Sociometry*, 33(3), 253-263. DOI: <https://doi.org/10.2307/2786156>
- Sabuncuoğlu Z., Vergiliel Tüz, M. (2016). *Örgütsel davranış*. 6. Basım, Bursa:Alfa Aktüel Yayınları.
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., Tafreshi, M.Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic Physician*, 9(6), 4503-4509. DOI: <http://dx.doi.org/10.19082/4503>
- Seyhan, M. (2014). İşletmelerde Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler gümrük memurları üzerine bir araştırma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Soycan, Ş. H. (2010). *Bankalarda birleşme sonrası örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi S.B.E, İstanbul.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A., (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management And Administration*, 2(3), 49-65.

- Şeşen, H., Kahraman, Ç. A. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51.
- Şimşek, E., Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal Of Social Sciences*, 14(2).
- Taşlıyan, M., Pekkan, Ü. N. (2017). Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. beş yıldızlı oteller örneği, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-38
- Turgut, M., Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M., Özdemir, T.C. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27), 1491-1507.
- Tutar H. (2014). *Örgütsel psikoloji endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar*. 1. Basım, Ankara:Detay Yayıncılık.
- Tüfekci N. (2018). Birinci basamak sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık: demografik özellikler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(19), 460-473.
- Uçucu, G. (2019). *Aydın ilindeki ebelerin örgütsel bağlılığı iş doyumu ve etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Uslu, S., Aktaş, H. (2017) İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 141- 160.
- Uygur, A. (2015). *Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık paradigması*. Ankara:Barış Kitap.

- Ünver, H., Aksoy Derya, Y., Uçar, T. (2020). Doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(3), 893-905. doi: 10.33715/inonusaglik.747322
- Ürek, D., Demir, İ. B. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. *Gazi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 122-141.
- Üstün, F. (2020). *Hemşire-hemşire iş birliğinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Vural, A.B., Coşkun, G. (2007) Örgüt Kültürü. 1. Basım, Nobel Basımevi, Ankara.
- Wastı, S.A., (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Yalçın, B. Y., Baykal, Ü. (2012). Özel hastanelerde görevli hemşirelerin sessiz kaldığı konular ve sessiz kalma nedenleriyle ilişkili faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(2), 42-50.
- Yazıcı, E. (2020). *Yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ile hemşirelerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Yeşilaydın, G., Bayın, G., Esatoğlu, A.E., Yılmaz, G. (2016). Örgütsel sessizliğin nedenleri: kamu hastaneleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (31), 14-22.
- Yıldız, M.L. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 34(1):153-173.
- Yılmaz, F., Pülat, R., Söyük, S. (2020). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sessizlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Social Sciences Research Journal*, 9 (3), 1-20.



## 8. EKLER

### EK 1. Tanıtıcı Bilgi Formu

**Yönerge:** Bu çalışmanın amacı Aydın il merkezinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Soruların tümüne yanıt vermeniz bizim için önemlidir. Bu ankette verilecek yanıtlar ve kişisel bilgiler bilimsel ahlak kuralları çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır. Görüşme süresi ortalama 20-30'dk sürecektir. Bu araştırma ile ilgili sormak istediğiniz tüm soruları uygulamayı yürüten araştırmacıya uygulama sırasında veya sonrasında e-posta yoluyla veya telefonla (cep) sorabilirsiniz.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

**Ebe Büşra KARABULUT**

Tel: 05416391609

ebekarabulut@gmail.com

### ANKET NO:

**1. Kaç yaşındasınız? Belirtiniz (..... )**

**2. En son mezun olduğunuz okul hangisidir?**

Lise  Önlisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

**3. Medeni durumunuz nedir?**

Evli  Bekar

**4. Çocuğunuz var mı?  Evet (kaç tane.....)  Hayır**

**5. Aile tipiniz hangisidir?**

Çekirdek aile  Geniş aile  Parçalanmış aile

**6. Kimlerle yaşıyorsunuz?**

Anne ve/ veya babamla yaşıyorum  Eşim ve/ veya çocuklarımla yaşıyorum

Yalnız yaşıyorum  Akrabalarımla yaşıyorum

Yurtta / lojmanda yaşıyorum  Diğer.....

**7. Ailenizin gelir ve gider durumunu değerlendirdiğinizde gelirinizi giderinize göre nasıl algıyorsunuz?**

Gelirimiz giderimizden fazla       Gelirimiz giderimize eşit       Gelirimiz giderimizden az

**8. Kaç yıldır çalışıyorsunuz? .....**

**9. Ebe olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz? .....**

**10. Çalıştığınız Kurum: .....**

**11. Bu Kurumda Çalışma Süreniz:.....**

**12. Çalıştığınız Birim:.....**

**13. Bu Birimde Çalışma Süreniz:.....**

**14. Çalışma konumunuz:** Serviste ebe     Servis sorumlusu     Aile sağlığı merkezinde ebe

Diğer:.....

**15. Çalıştığınız klinik/birimi kendiniz mi tercih ettiniz?**

Evet       Hayır

**16. Çalışma şekliniz :**  Kadrolu       Sözleşmeli       Taşeron

**17. Ebelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?**

Evet     Hayır

**18. Mesleğiniz size ne derecede uygun?**

Çok uygun     Uygun     Kararsızım     Uygun değil     Hiç uygun değil

**19. Çalıştığınız birimdeki çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizi nasıl değerlendirirsiniz?**

Çok iyi     İyi     Ne iyi ne kötü     Kötü     Çok kötü

**20. Herhangi bir mesleki derneğe üye misiniz?**

Evet     Hayır (*cevabınız hayır ise 25. soruya geçiniz.*)

**21. Hangi mesleki dernek/derneklere üyesiniz?**

**22. Kaç yıldır bu derneğe/derneklere üyesiniz?**

23. Üye olduğunuz derneğin faaliyetlerini takip ediyor musunuz? Evet  Hayır

24. Üye olduğunuz dernek/derneklerden beklentileriniz nelerdir?

25. Herhangi bir mesleki derneğe üye olmamanızın nedeni nedir?

**Ek-2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

	<b>KATILMA (KABUL ETME) DERECEŚİ</b>						
	<b>Kesinlikle KATILYORUM</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Bir Parça Katılıyorum</b>	<b>Tarafsızım</b>	<b>Bir Parça Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>
1.Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.							
2. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.							
3. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.							
4. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.							
5. Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.							
6.Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.							
7.Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.							
8. Bu kuruluşun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.							
9. Bu kuruluşun amaçlarını benimsiyorum.							
10.Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.							
11. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.							
12. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.							
13. Yeni bir işyerine alışmak benim için zor olurdu.							
14. Başka bir iş yerinin buradan daha iyi olacağının garantisi yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.							
15. Bu iş yerinden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.							
16. Bu kuruluştan ayrılmmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.							
17.Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum							

18. Eđer bu kuruluřa kendimden bu kadar çok vermiř olmasaydım, bařka yerde çalıřmayı dūřünebilirdim.							
19.Zaman geçtikçe mevcut kuruluşumdan ayrılmanın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.							
20.Daha iyi bir imkân çıkarsa, mevcut kuruluşumdan ayrılmamın ayıp olmadığını dūřünüyorum.							
21.Bu işyerinden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.							
22.Kuruluşuma ok Őey borçluyum.							
23.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan Şu anda ayrılmazdım.							
24. Biraz daha fazla para için mevcut iřyerimi deđiřtirmeyi ciddi olarak dūřünmezdim.							
25.Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan Şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.							
26. Bu kuruluřa sadakat göstermenin görevim olduđunu dūřünüyorum.							
27.Kuruluşum maddi olarak zor durumda olsa bile, sonuna kadar kalırdım.							
28.Bu kuruluşa gönül borcu hissediyorum.							
29.Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.							
30.Bu kuruluş sayesinde ekmek parası kazanıyorum, karşılığında sadakat gstermeliyim.							
31.Mevcut kuruluşumdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.							
32. Kuruluşumdan Őimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.							
33.Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.							

**Ek-3. Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi**

	<b>NEDENLER</b>	<b>ETKİ DÜZEYİ</b>				
		<b>Çok Etkili</b>	<b>Etkili</b>	<b>Ne etkili ne de etkisiz</b>	<b>Etkisi z</b>	<b>Hiçbir etkisi yoktur</b>
1	Sorun yaratan/şikayetçi biri olarak değerlendirilme korkusu					
2	Yöneticilerin negatif geri bildirimde olumsuz tepki vermesi					
3	Güven ve saygı kaybına uğrama korkusu					
4	Açıkça konuşmanın faydasız olduğu inancı					
5	İşini kaybetmek veya işten atılmak korkusu					
6	Görev yerinin veya pozisyonunun değiştirilmesi korkusu					
7	Sorun bildirenlere iyi davranılmadığı kanısı					
8	Açıkça konuşma konusunda tecrübe eksikliği (işte yeni olmak, genç olmak gibi)					
9	Hiyerarşik (emir-komutazinciri) yapının katılığı					
10	Yöneticilerin açıkça konuşmayı destekleyici olmamaları					
11	Yöneticilerin hoşuna gitmeyeceği düşüncesi					
12	Ortalığı karıştıran, ara bozucu birisi olarak değerlendirilme korkusu					
13	Destek kaybına uğrama korkusu					
14	Yöneticilerin kulak vermeyeceği düşüncesi					
15	Yöneticilerin “en iyiyi ben bilirim” tavrı					

1	Terfi edememe korkusu					
1	İş yeri ve işimle ilgili konu ve sorunların tarafımı ilgilendirmediği, bunun yönetimi ilgilendirdiği düşüncesi					
1	Düşük pozisyonda olma (mevki eksikliği)					
1	Yöneticilere güvensizlik					
2	İş yerinde açıkça konuşmayı desteklemeyen kültürün varlığı					
2	İlişkilerin mesafeli olması					
2	Yöneticilerin “sözde” ilgileniyor görünmesi					
2	İlişkilere zarar verme korkusu					
2	İşin/mesleğin gerektirdiği öğrular ve ilkeler konusunda yöneticilerle uyumsuzluk olduğu kanısı					
2	Açıkça konuşan kişilerin haksızlığa veya kötü muameleye maruz kalarak emsal teşkil etmeleri					
2	Yöneticilerin verdikleri sözleri tutmadıkları inancı					
2	Yönetici ve meslektaşların misillemede bulunacakları korkusu					
2	İş yükünün artacağı düşüncesi					
2	Bilgisizliğin ve deneyimsizliğin anlaşılacağı endişesi					
3	Açıkça konuşulabilecek formel bir mekanizmanın olmaması					

#### Ek-4. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

### BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU (FORM 3)

#### LÜTFEN DİKKATLİCE OKUYUNUZ !!!

Bu çalışmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunmaktasınız. Bu çalışmada yer almayı kabul etmeden önce çalışmanın ne amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme sonrası özgürce vermeniz gerekmektedir. Size özel hazırlanmış bu bilgilendirmeyi lütfen dikkatlice okuyunuz, sorularınıza açık yanıtlar isteyiniz.

#### ÇALIŞMANIN AMACI NEDİR?

Bu araştırma Aydın il merkezinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessiz nedenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılacaktır.

#### KATILMA KOŞULLARI NEDİR?

Bu çalışmaya dâhil edilebilmeniz için en az 1 yıl çalışma deneyiminiz olması gerekir.

#### NASIL BİR UYGULAMA YAPILACAKTIR?

Bu çalışmada araştırmaya dâhil edilen ebelerin doldurması üzere hazırlanan araştırmada gerekli bilgilerin toplanması için gerekli formlar kullanılacaktır. Ebelerin Tanıtıcı Bilgi Formu Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi'ni doldurması sağlanacaktır. Araştırmanın bu koşullarını kabul ettiğinizde çalışmaya katılabiliyorsunuz, istemediğiniz zamanda veya araştırmaya katılmaktan vazgeçtiğinizde araştırmadan ayrılabilirsiniz.

#### SORUMLULUKLARIM NEDİR?

Araştırma ile ilgili olarak size sorulan bütün soruları cevaplamak ve uygulanacak olan araştırma programına özen göstermek sizin sorumluluklarınızdır. Bu koşullara uymadığınız durumlarda araştırmacı sizi uygulama dışı bırakabilme yetkisine sahiptir. Ancak eğitim sürecinizde herhangi bir değişiklik olmayacaktır.

#### KATILIMCI SAYISI NEDİR?

Araştırmada yer alacak gönüllülerin sayısı 364'tür.

#### ÇALIŞMANIN SÜRESİ NE KADAR?

Bu araştırma için öngörülen süre 10 aydır.



## **GÖNÜLLÜNÜN BU ARAŞTIRMADAKİ TOPLAM KATILIM SÜRESİ NE KADAR?**

Bu araştırmada yer almanız için öngörülen zamanınız formların doldurulması için yaklaşık 30 dakikadır.

## **ÇALIŞMAYA KATILMA İLE BEKLENEN OLASI YARAR NEDİR?**

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik nedenlerine yönelik yapılacak çalışmaların literatüre olduğu kadar, sağlık kurum ve kuruluşlarının yöneticilerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma sonuçlarının konu ile ilgili bilimsel bilgi birikimine katkı sağlaması beklenmektedir.

## **ÇALIŞMAYA KATILMA İLE BEKLENEN OLASI RİSKLER NEDİR?**

Çalışmaya katılmanızın size herhangi bir zararı öngörülememektedir

## **KAN ÖRNEKLERİNİN SAKLANMASI**

Bu araştırma sırasında sizden kan örneği alınmayacaktır.

## **ARAŞTIRMA SÜRECİNDE BİRLİKTE KULLANILMASININ SAKINCALI OLDUĞU BİLİNER İLAÇLAR/BESİNLER NELERDİR?**

Çalışma süresince birlikte kullanımının sakıncalı olduğu ilaç ve besin bulunmamaktadır.

## **HANGİ KOŞULLARDA ARAŞTIRMA DIŞI BIRAKILABİLİRİM?**

Veri toplama formlarının yarısından daha azı doldurulduğunda araştırmadan çıkarılabiliyorsunuz.

## **DİĞER TEDAVİLER NELERDİR?**

Bu çalışmada herhangi bir tedavi uygulanmayacaktır.

## **HERHANGİ BİR ZARARLANMA DURUMUNDA YÜKÜMLÜLÜK /SORUMLULUK KİMDEDİR VE NE YAPILACAKTIR?**

Bu araştırmanın herhangi bir zarar oluşturması öngörülmemektedir. Araştırma süresince diğer nedenlere bağlı gelişen problemler sağlık sigortanız kapsamındadır.

## **ARAŞTIRMA SÜRESİNCE ÇIKABİLECEK SORUNLAR İÇİN KİMİ ARAMALIYIM?**

Araştırma esnasında araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz ya da sıkıntınız olursa, sorumluluk **Prof. Dr Ayden ÇOBAN'a** aittir. Uygulama süresi boyunca,

karşılaşabileceğinizi herhangi bir sorun, ya da diğer rahatsızlıklarınız için 0533 146 62 04 no. lu telefondan **Prof. Dr. Ayden Çoban'a**, 0541 639 16 09 numaralı telefondan yardımcı araştırmacı **Büşra Karabulut'a** ulaşabilirsiniz.

### **ÇALIŞMA KAPSAMINDAKİ GİDERLER KARŞILANACAK MIDIR?**

Çalışmanın size ve sağlık sigortanıza herhangi bir maliyeti bulunmamaktadır.

### **ÇALIŞMAYI DESTEKLEYEN KURUM VAR MIDIR?**

Çalışma Adnan Menderes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından desteklenecektir

### **ÇALIŞMAYA KATILMAM NEDENİYLE HERHANGİ BİR ÖDEME YAPILACAK MIDIR?**

Bu araştırmada yer almanız nedeniyle size herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

### **ARAŞTIRMAYA KATILMAYI KABUL ETMEMEM VEYA ARAŞTIRMADAN AYRILMAM DURUMUNDA NE YAPMAM GEREKİR?**

Bu araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz; reddetme veya vazgeçme durumunda bile sonraki bakımınız garanti altına alınacaktır. Araştırmacı, uygulanan tedavi şemasının gereklerini yerine getirmemeniz, çalışma programını aksatmanız veya tedavinin etkinliğini artırmak vb. nedenlerle isteğiniz dışında ancak bilginiz dahilinde sizi araştırmadan çıkarabilir. Bu durumda da sonraki bakımınız garanti altına alınacaktır. Araştırmanın sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır; çalışmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından çıkarılmanız durumunda, sizle ilgili tıbbi veriler bilimsel amaçla kullanılmayacaktır.

### **KATILMAMA İLİŞKİN BİLGİLER KONUSUNDA GİZLİLİK SAĞLANABİLECEK MIDİR?**

Bu araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz. Reddetme veya vazgeçme durumunda da eğitim süreciniz garanti altına alınacaktır. Araştırmacı, veri toplama formlarındaki bilgilerin toplanmasındaki ciddi aksama durumunda sizi araştırmadan çıkarabilir. Bu durumda da sonraki eğitim süreciniz garanti altına alınacaktır. Araştırmanın sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır, çalışmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından çıkarılmanız durumunda, sizle ilgili veriler bilimsel

amaçla kullanılmayacaktır.

### **Çalışmaya Katılma Onayı:**

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllüye verilmesi gereken bilgileri gösteren 3 sayfalık metni okudum ve sözlü olarak dinledim. Aklıma gelen tüm soruları araştırmacıya sordum, yazılı ve sözlü olarak bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğime karar vermem için bana yeterli zaman tanındı. Bu koşullar altında, bana ait tıbbi bilgilerin gözden geçirilmesi, transfer edilmesi ve işlenmesi konusunda araştırma yürütücüsüne yetki veriyor ve söz konusu araştırmaya ilişkin bana yapılan katılım davetini hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın büyük bir gönüllülük içerisinde kabul ediyorum. Bu formu imzalamakla yerel yasaların bana sağladığı hakları kaybetmeyeceğimi biliyorum.

Bu formun imzalı ve tarihli bir kopyası bana verildi.

GÖNÜLLÜNÜN		İMZASI
<i>ADI &amp; SOYADI</i>		
<b>ADRESİ</b>		
<b>TEL. &amp; FAKS</b>		
<b>TARİH</b>		

ARAŞTIRMA EKİBİNDE YER ALAN VE YETKİN BİR ARAŞTIRMACININ		İMZASI
<i>ADI &amp; SOYADI</i>		
<i>TARİH</i>		

**Ek-5. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Girişimsel Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Ön Onayı**

**Evrak Tarih ve Sayısı: 30/09/2019-E.60048**

\* BEAMBMEC5 \*



T.C.  
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu



Sayı : 92340882-050.04.04  
Konu : Kararlar

Sayın Prof.Dr. Ayden ÇOBAN  
Öğretim Üyesi

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 25.09.2019 tarihinde yapılan olağan toplantısında çalışmanızla ilgili alınan 2 nolu karar aşağıda sunulmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

**e-İmzalıdır**

Prof.Dr. Ayden ÇOBAN  
Kurul Başkanı

**KARAR 2:**

Protokol No : 2019/053  
Sorumlu Yürütücü : Prof.Dr.Ayden ÇOBAN  
Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü Öğretim Üyesi Prof.Dr.Ayden ÇOBAN'ın " **Aydın İl Merkezinde Çalışan Ebelerin Örgütsel Bağlılığı ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişki** " konulu yukarıda bilgileri verilen klinik araştırma başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup, çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde ile gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakinca bulunmadığına oy birliğiyle karar verilmiştir.

Yine sorumlu araştırmacıya; Form 2'nin 14.1.'in son bölümünde taahhüt edilen çalışma bittikten sonra nihai raporun, [Sonuç Raporu (web'te), BGO Formu] tarafından bizzat kendilerinin kendi Formu- adını yazması ve imzalamasının sağlanması ile adreslerinin eksiksiz olarak formlara yazılmasına dikkat edilmelidir.) ve ORF (Olgu Rapor Formu/Anket)] lerin gönderilmesi gerektiğinin hatırlatılmasına ve sorumlu yürütücülerinin bu hususa özen göstermesi gerektiğinin bir kez daha vurgulanmasına a oy birliğiyle karar verilmiştir.

**Evrak Doğrulamak İçin: <https://ebys.adu.edu.tr/enVision/Dogrula/AMBMEC5>**

Sağlık Bilimleri Fakültesi Gençlik cad.no:7 Efeler/AYDIN  
Telefon No: 02562132717 Faks No: 02562124219  
E-Posta: sagbilfakultesi@adu.edu.tr İnternet Adresi:  
<http://akademik.adu.edu.tr/fakulte/saglik/>

Bilgi İçin: Nazife Uzun  
Unvan: Bilgisayar İşletmeni

## Ek 6. Aydın Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı

AQÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 27/12/2019-38638



T.C.  
AYDIN VALİLİĞİ  
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 44021967-605.01  
Konu : Araştırma İzni (Büşra  
KARABULUT)

### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Büşra KARABULUT'un 01/10/2019 tarihli dilekçesi.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Büşra KARABULUT, Prof. Dr. Ayden COBAN'ın danışmanlığında, İlimiz Efeler İlçesinde bulunan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 Nolu Aile Sağlığı Merkezleri, Baltaköy, Çeştepe, Dalama, Kardeşköy, Kozaklı, Kuyulu, Ovaeymir, Tepecik, Umurlu Aile Sağlığı Merkezleri, Aydın Devlet Hastanesi, Atatürk Devlet Hastanesi ile Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesinde, "Aydın İl Merkezinde Çalışan Ebelerin Örgütsel Bağlılığı ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişki" konulu çalışma yapmayı planlamaktadır.

Söz konusu çalışma yürütülürken Araştırmacı tarafından kimlik taşınması, hizmetin aksamasına mahal verilmemesi, hasta mahremiyetine dikkat edilmesi, araştırma raporu yazılmadan önce veri analizlerinin tarafımızla paylaşılmasının taahhüt edilmesi ve çalışma bitiminde nihai sonuç raporunun en geç iki hafta içerisinde tarafımıza iletilmesi şartı ile Ocak 2020-Temmuz 2020 tarihleri arasında yapılması uygun görülmüş olup Müdürlük Makamından alınan olur yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz/rica ederim,

e-İmzalıdır.  
Uzm.Dr.Mustafa EKİCİ  
Müdür a.  
Sağlık Hizmetleri Başkanı V.

Ek: Makam Onayı

Dağıtım:  
Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı  
Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü  
Aydın Devlet Hastanesi  
Atatürk Devlet Hastanesi  
Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi

Güvenli Elektronik İmza ile  
26.12.2019  
Nuray CANBOLAT

Aydın İl Sağlık Müdürlüğü-Sağlık Hizmetleri Birimi

Telefon: Faks No: 02562151611

e-Posta: hanife.kacmaz@saglik.gov.tr İnternet Adres: Dahili Tel. Numarası: 1607

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 868ba42-0917-4c5b-8874-4e7571410449 koda ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için: HANİFE KACMAZ

HEMŞİRE

Telefon No: (0 256) 213 50 00



T.C.  
AYDIN VALİLİĞİ  
İl Sağlık Müdürlüğü

AYDIN İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - AYDIN SAĞLIK  
HİZMETLERİ BİRİMİ



Sayı : 44021967-605.01  
Konu : Araştırma İzni (Büşra  
KARABULUT)

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Büşra KARABULUT'un 01/10/2019 tarihli dilekçesi.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Büşra KARABULUT, Prof. Dr. Aydın ÇOBAN' ın danışmanlığında, İlimiz Efeler İlçesinde bulunan 1, 2, 3, 4 ,5 ,6 ,7 ,8 ,9 ,10 ,11, 12 ,13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 Nolu Aile Sağlığı Merkezleri, Baltaköy, Çeştepe, Dalama, Kardeşköy, Kozaklı, Kuyulu, Ovaeymir, Tepecik, Umurlu Aile Sağlığı Merkezleri, Aydın Devlet Hastanesi, Atatürk Devlet Hastanesi ile Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesinde, "Aydın İl Merkezinde Çalışan Ebelerin Örgütsel Bağlılığı İle Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişki" konulu çalışma yapmayı planlamaktadır.

Söz konusu çalışma ile ilgili Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü ve Halk Sağlığı Genel Müdürlüğünün görüş yazıları ekte sunulmuş olup çalışmanın Ocak 2020-Temmuz 2020 tarihleri arasında yapılabilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

e-İmzalıdır.  
Dr.Mete ERKİ  
Sağlık Hizmetleri Başkam

Ek:  
1- Halk Sağlığı Genel Müdürlüğünün Yazısı  
2- Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğünün Yazısı

**O L U R**  
.../.../2019  
e-İmzalıdır.  
Dr.Osman AÇIKGÖZ.  
İl Sağlık Müdürü

Aydın İl Sağlık Müdürlüğü-Sağlık Hizmetleri Birimi

Telefon: 0256 213 50 00 BİLGİ İÇİN: HANİFE KAÇMAZ  
Telefon: 0256 213 50 00 İletişim Hattına: <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 0256 213 50 00-406 8671-342306 44019 koda ile erişebilirsiniz. İLİŞİRE  
e-Posta: [aydin@aydin.gov.tr](mailto:aydin@aydin.gov.tr) veya [aydin@aydin.gov.tr](mailto:aydin@aydin.gov.tr) adreslerinden iletişime geçebilirsiniz. Telefon No: (0 256) 213 50 00

## Ek 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzin Yazısı

### Örgütsel Bağlılık Ölçeği



ben 9 Tem 2019  
alıcı: awasti v



Merhaba hocam,

Ben Adnan Menderes Üniversitesi Ebelik Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yaptığım araştırmalarda örgütsel bağlılık ile ilgili yapmış olduğunuz ölçek çevirisinin değerli çalışmalarına rastladım. Tezimi Aydın İl Merkezinde Çalışan Ebelerin Örgütsel Bağlılığı ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişki konusunda yapmayı planlıyorum.

Eğer veri toplama aracı olarak ölçekten yararlanmama izin verirseniz çok mutlu olurum. Kıymetli çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla...



Arzu Wasti 9 Tem 2019  
alıcı: ben v



Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadasa gönderdiklerimi ekte gönderiyorum, sanıyorum böylece izin de vermiş oluyorum.

İyi çalışmalar, başarılar,

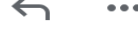
Arzu

## Ek-8. Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi Kullanım İzni Yazısı

örgütsel sessizlik Gelen kutusu ☆



ben 23 May 2019  
alıcı: aysehana ▾



Merhaba hocam,

Ben Adnan Menderes Üniversitesi Ebelik Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yaptığım araştırmalarda örgütsel sessizlik ile ilgili yapmış olduğunuz değerli çalışmalara rastladım. Şu anda tez aşamasındayım ve tezimi örgütsel sessizlik üzerine yapmayı planlıyorum.

Eğer veri toplama aracı olarak sizin geliştirdiğiniz ölçekten yararlanmama izin verirseniz çok mutlu olurum. Kıymetli çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla...



Aysehan Akinci 23 May 2019  
alıcı: ben ▾



Merhaba Büşra Hanım,  
Örgütsel sessizlik ölçeklerini (Neden, konu, sonuç) kullanabilirsiniz.  
Başarılar diliyorum

Prof.Dr. Ayşehan Çakıcı  
MEÜ İİBF İşletme Bölümü



**Ek-9. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Girişimsel Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı Son Onay**

ADÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 30.06.2022-191611



T.C.  
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı :E-15189967-050.02.04-191611  
Konu :Kararlar

Sayın Prof. Dr. Ayden ÇOBAN  
Öğretim Üyesi

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 29.06.2022 tarihinde Google Meet üzerinden yapılan olağan toplantısında çalışmanızla ilgili alınan 7 nolu karar ekte sunulmuştur. Bilgilerinize sunarım.

**KARAR 7:**

**Protokol No** : 2019/053  
**Sorumlu Yürütücü** : Prof. Dr. Ayden ÇOBAN  
Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na 25.09.2019 tarihinde onay verilen; Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü Öğretim Üyesi Prof.Dr. Ayden ÇOBAN'ın "**Aydın İİ Merkezinde Çalışan Ebelerin Örgütsel Bağlılığı ile Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişki**" konulu araştırmasının sonuç raporu hakkındaki 09.06.2022 tarihli dilekçesi görüşüldü. Dilekçesinde çalışmanın tamamlandığı ve sonuç raporunun ekli olduğu görülmüştür. Kurum izin belgesinin alınıp, dosyaya konulduğu görülmüştür. Sonuçta çalışmanın etik kurallar içinde yürütüldüğü ve tamamlandığı, istenen belgelerin tam olduğu anlaşıldı. Çalışmanın **Etik Kurul Uygunluk Onayı** almasına oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Dide KILIÇALP KILINÇ  
Kurul Başkanı

*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

Belge Doğrulama Kodu :BSV60PEC8L

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/cbd/bk-5740&eD=BSV60PEC8L&eS=191611>

Adres:ADÜ Merkez Kampüs AYTEPE Meydanı 09100 Efeler/AYDIN  
Telefon:0252132717 Faks:0252124219  
e-Posta:sağbil@aduniv.edu.tr Web:akademik.aduniv.edu.tr/fakulte/saglik/  
Kep Adresi:adnanmenderesuniversitesi@isb01.kep.tr

Bilgi için: Nazife UZUN SELEK  
Ünvanı: Bilgisayar İşletmeni



*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

**T.C.**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİLİMSEL ETİK BEYANI**

“Aydın İl Merkezinde Çalışan Ebelerin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişki” başlıklı Yüksek Lisans tezimdaki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada, bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Büşra KARABULUT  
Öğrencinin Adı ve Soyadı  
... / ... / 2022

## ÖZ GEÇMİŞ

**Soyadı, Adı** : KARABULUT Büşra  
**Uyruk** : T.C.  
**Doğumyeri ve tarihi** : Ortaca/Dalyan / 04.08.1995  
**Telefon** : 0 5416391609  
**E-posta** : ebekarabulut@gmail.com  
**Yabancıdil** : İngilizce

## EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet tarihi
Lisans	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	2018

## İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer/Kurum	Ünvan
2018	Özel Medinova Hastanesi	Ebe
2020-...	S.B.Ü. İzmir Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi	Ebe

## AKADEMİK YAYINLAR

Ayden Çoban, A.Merve Öztürk, **Büşra Karabulut**, Ebelik Öğrencilerinin Mesleki Güdülenme Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, 3. Uluslararası 7. Ulusal Ebelik Öğrencileri Kongresi 26-29 Nisan 2016, Adana. (Sözel Sunum)

Keziban Amanak, **Büşra Karabulut**, Somut Olmayan Kültürel Miras: Kadınlar Üzerindeki Psikolojik, Ekonomik Ve Sosyal Etkileri, 1. Uluslararası Ebelik Eğitim

Araştırma Geliştirme (EBEARGE) Kongresi 07-09 Kasım 2018, İzmir. (Sözel Sunum)

Keziban Amanak, **Büşra Karabulut**, Ebelik Öğrencilerine Doğum Uygulaması Öğretiminde Simülasyon Kullanımı: Sistematiik Derleme, 1. Uluslararası Ebelik Eğitim Araştırma Geliştirme (EBEARGE) Kongresi 07-09 Kasım 2018, İzmir. (Sözel Sunum)

**Büşra Karabulut**, Ayden Çoban, İhlalde İhmal Mi Var? 6. Uluslararası 10. Ulusal Ebelik Öğrencileri Kongresi 19-21 Nisan 2019, Sivas. (Poster Bildiri)