

İNŞAAT SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARININ İNCELENMESİ*

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL SILENCE PERCEPTIONS OF CONSTRUCTION SECTOR EMPLOYEES

Arife Aygöl ÖZÜPEK**

ÖZ

Bu araştırmada örgütsel sessizlik ve iş tatmini kavramlarının ilişkisi incelenmiştir. Ankara’da seçilmiş inşaat şirketlerinde çalışan 379 kişi bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilere göre, Örgütsel Sessizlik ile İş Tatmini puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sessizlik, eğitim durumu, yaş, aylık ortalama gelir ve iş memnuniyetine göre farklılık göstermiştir. İş Tatmini ise eğitim durumu, yaş, aylık ortalama gelir, iş memnuniyeti ve iş tecrübesine göre farklılık göstermiştir. Medeni durum grupları arasında Örgütsel Sessizlik ve İş Tatmini puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler:Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini, İş Tatminsizliği, İnşaat Sektörü, Ankara.

ABSTRACT

In this study, the relationship between the concepts of organizational silence and job satisfaction was investigated. 379 people working in selected construction companies in Ankara are the sample of this research. According to the data obtained from the study, a negative weak correlation was found between Organizational Silence and Job Satisfaction scores. Organizational silence differed according to education, age, monthly average income and job satisfaction. Job Satisfaction varied according to educational status, age, monthly average income, job satisfaction and work experience. No statistically significant difference was found between the marital status groups in terms of Organizational Silence and Job Satisfaction scores.

Keywords: Organizational Silence, Job Satisfaction, Business Dissatisfaction, Construction Sector, Ankara.

*Makale Gönderim tarihi: 20.02.2019; Makale Kabul Tarihi: 24.06.2019

**İstanbul Gelişim Üniversitesi, İşletme Doktora Öğrencisi
ozupekaygul@gmail.com

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında çok sayıda sektör ve işletme stresli iş ortamları, düşük ücretler, uzun çalışma süreleri, düşük personel doyumu, iş ve aile çatışmaları gibi etkenler ile karakterizedir. Bu işletmelerde çalışan devrinin yüksek seviyede gerçekleşmesi hem maliyetlerde yükselmeye hem de zaman kayıpları personel verimsizlikleri, iş doyumsuzluklar gibi sorunlara neden olmakta ve sonuçta da kalite düşmektedir. Bu açıdan ele alındığında örgütsel sessizlik konusu da ortaya çıkabilecek muhtemel negatif etki eden sonuçlardan biri olabilir. Morrison ve Milliken'in (2000) popüler hale getirdiği örgütsel sessizlik kavramı, örgütleri karşılaştıkları sorunlarla ilgili kolektif anlamda ya hiçbir şey yapmama ya da çok az şey yapma şeklinde kısaca özetlenebilir.

Örgütsel seviyede ele alındığında sessizlik; örgütte bir kültür, bir iklim veya bir davranış biçimi durumunu kazandıkça, çalışanlar algıladıkları bu iklimden dolayı fikirlerini ifade edemezler ve doğruları söyleyemez hale gelirler. Düşüncelerinin önemsiz ve değersiz olduğunu veya önemsenmeyeceğini düşünme eğilimine girebilirler. Örgüt üyeleri arasında müşterek olarak oluşan sessizlik iklimi, doğruları bilen ama bunları dile getiremeyen insanların meydana gelmesine sebebiyet verir. İşgörenlerin iş yerleri, sorumlu oldukları işleri veya örgütün diğer faaliyetleri ile ilgili düşünce, fikir, kaygı ve önerilerini dile getirmemeleri biçiminde sergilenen bu davranış halinin, örgütlerde sıklıkla yaşanmaktadır (Vakola ve Bouradas, 2005: 443).

Araştırmalarda elde edilen verilere göre, işletmede görev yapan personelin sessiz kalmayı tercih etmesinde en çok etkisi olan durum üst yönetimin davranışlarından çok bir üst kademedeki yöneticilerdir. Bu bağlamda örgütsel liderlerin ve üst yöneticilerin örgütün her noktasında görev yapan yöneticiler ve çalışanları kontrol altında tutmak ve onlarla iletişim içinde bulunma zorunluluğu doğmaktadır (Brinsfield, 2009: 70).

Doyum bir etkinlik, bir iş, olay veya uyarıcıdan elde edilen haz duygusu anlamında kullanılan bir kelimedir. İş doyumu ise bireyin içinde bulunduğu iş ortamında üzerine aldığı sorumluluğun onun kişisel yeteneklerine, beklentilerine ve duygularına uyumlu olması

ve hem kişisel, hem de fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi olarak açıklanabilir. Günümüz ekonomilerinde işletmelerin en değerli varlıkları bünyelerinde çalıştırdıkları kalifiye personeldir. Hem iş performansının artırılması, hem de yönetim faaliyetlerinin bir parçası olması açısından insan kaynaklarının en verimli şekilde değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Buna bağlı olarak kalifiye personelin de örgüte olan algısı farklılaşmakta ve örgütten beklentileri de artış göstermektedir. Bu beklentilerin karşılanmaması söz konusu olduğu zaman iş doyumsuzluğu olgusu ile karşı karşıya kalınmaktadır (Silah, 2000: 45). Bu noktada çalışan personel yaptığı işte veya çalıştığı ortamda beklentilerinin yeterli düzeyde karşılanmadığını düşünerek stres durumu içine girebilmekte ve bu da iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumsuzluğu personelin verimi ve performansının negatif yönlü etkilenmesine ve işe karşı geliştireceği bağlılık seviyesinin düşmesine neden olabilmektedir (Vural, 2014: 65). Bu noktada örgütsel yapıların gösterecekleri başarı, süreklilik ve diğer örgütlerle olan rekabet için üyelerine doyum sağlayabilen bir örgütsel ortamın bulunması ve bunun da örgüt yönetimi tarafından sağlanması gereklidir.

Morrison ve Milliken (2000: 711) gerçekleştirdikleri çalışmada elde ettikleri verilerde örgütsel sessizlik durumunun kişiler üzerinde bilişsel açıdan çelişkiler oluşturduğunu ve bu durumun da çalışanlar açısından düşük güdülenme, düşük iş doyumunu ve düşük örgüt bağlılığına neden olduğunu öne sürmektedir. Dimitris ve Vakola (2003: 391) örgütsel sessizlik kavramını ele alarak bu durumun nedenlerini ve sonuçlarını anlamaya çalışmıştır. Araştırmacılar yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik olgusunun iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Çalışmalardan elde edilen veriler sonucunda ayrıca örgüt üst yönetiminin sessizlik ile ilgili tutumlarının, örgüt içindeki tüm kademelerde bulunan yöneticilerin tutumunun ve iletişim kanallarındaki engellerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkili olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışma kapsamında örgütsel sessizlik ve iş doyumunu kavramları arasındaki ilişki inşaat sektörü özelinde ele alınmış ve bazı yargılara ulaşılmaya çalışılmıştır.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

İş doyumunu 1930'lu yıllarda Neo Klasik dönemde Elton Mayo ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen ışık deneylerinden sonra ilk defa görülen ve insanları duygularının ve düşüncelerinin ne denli önemli olduğunu anlaşıldığı, güdü kavramının da önemle üzerinde durulduğu bir dönemde ortaya çıkmış ve üzerinde durulmuştur. Bu sayede kavram örgüt davranışları ile ilgili yapılan çalışmalarda ele alınır duruma gelmiştir (Ayça, 2016: 40).

Çalışanların örgütsel yapı üzerinde değerlendirmelerde bulunması üzerinde iş doyumunun kavramsal yönü ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışanların iş doyumlarının az ya da çok olmasının temelinde onların örgüte yönelik geliştirdikleri bilgi ve algı bulunmaktadır. Çalışanın işi ve çalışma ortamı ile ilgili duyguları da iş doyumunun duygusal yönünü oluşturmaktadır. İş doyumunun davranışsal boyutu da işe gelmek istememe, işe geç kalma, işi bırakma düşüncesi içinde olmak gibi tutumsal tepkilerden meydana gelmektedir (Fisher ve Locke, 1992). Ağırıklı olarak psikolojik ve yönetsel alanlar temel alınarak gerçekleştirilen araştırmalarda ele alınan konuların başında iş doyumunun bu davranışsal boyutu öncelenmektedir.

İş doyumunu ile ilgili ortaya atılan tanımlar ele alındığında farklı tanım ve kavramlarla bu kavramın açıklanmaya çalışıldığı görülebilmektedir. Genel olarak iş doyumunu ile ilgili tanımlamalar duygusal ve bilişsel olarak kavramsallaştırma biçiminde yapılmaktadır. İş doyumunu ile ilgili farklı bileşenlerin durumu da iş doyumunun duygusal veya bilişsel tanımlamasına gidilmesinden, diğer bir deyişle bu anlamda ortaya atılan bir ayrımdan etkilenmektedir (Thompson ve Phua, 2012: 276).

2.2. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Morrison ve Milliken (2000: 706) örgütsel sessizlik kavramını ilk kez kullanan kişiler olmuştur. Araştırmacılar bu kavramı, örgütün değişmesi ve gelişmesinin önünde engel teşkil eden bir durum ve çoğulcu bir örgütün gelişmesine engel olan ortaklaşa yaşanan bir

tür olay biçiminde tanımlamışlardır. Aynı araştırmacılar tarafından ilk kez ortaya atılan ve geliştirilen örgütsel sessizlik kavramı ile ilgili ilerleyen dönemlerde çok sayıda çalışma yapılarak farklı tanımlar getirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmaların sonucunda da kavramın kuramsal temelleri atılmıştır.

Pinder ve Harlos (2001: 337) ise örgütsel sessizliği değişime yönelik süreçleri etkileme ya da düzeltme gücüne sahip durumda bulunan bireylerin kendi içlerinde meydana getirdikleri davranışsal, duygusal ve bilişsel güdülerle ilgili içten düşüncelerini söylemekten kaçınmaları, diğer bir deyişle sözlü ve sözsüz iletişim süreçlerinden bilerek uzaklaşmaları şeklinde tanımlamıştır.

Tangirala ve Ramanujam (2008: 39) da örgütsel sessizliği işletmede çalışan kişilerin iş veya örgütü ile ilgili önem arz eden konuları ya da sorunları diğerleri ile ya da yöneticileri ile paylaşmaması ve kendi içinde tutmaya çalışmaları biçiminde tanımlamışlardır. Mc Gowan (2003:1) ise bu kavramı, örgüt ile ilgili konuların yanında örgüte üye olan kişilerin karşılaştıkları örgütsel sorunlar ve engellemeler ile ilgili kaygılarını bilerek ve isteyerek dışa vurmadan kaçınmaları şeklinde bir tanımlama getirmiştir. Zheng vd. (2008)'e göre örgütsel sessizlik, işletmede görev yapan çalışanların iş yaşamlarında sorunlar veya zorluklarla karşılaşmaları durumunda farklı içsel veya dışsal nedenlere bağlı olarak çözüm önerilerini veya düşüncelerini ifade etmekten çekinmeleri olarak tanımlanabilir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Evren ve Örneklem

Ankara'da seçilmiş inşaat şirketlerinde çalışan yaklaşık 4000 personel bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem olarak 379 kişi seçilmiş ve bu bireyler üzerinde anketler uygulanmıştır.

3.2. Veri Toplama Tekniği

Çalışmada veriler anket formu aracılığıyla yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Anket çalışanların demografik özelliklerini belirleyen 6, Örgütsel Sessizliklerini ölçen 30, İş Tatminlerini ölçen 20 soru olmak üzere toplamda 56 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Örgütsel sessizlik ölçeği Okur (2016) tarafından geliştirilmiş, toplam 30 maddeden oluşan, 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,96'dır. Cronbach Alpha katsayısının Nunnally'e (1978) göre minimum 0,7 olması gerekmektedir. Örgütsel Sessizlik ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,7'nin üzerinde olduğundan güvenilirdir.

İş Tatmini Ölçeği: İş tatmini ölçeği Sunar (2016) tarafından geliştirilmiştir. 20 maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,929'dur. Cronbach Alpha katsayısının Nunnally'e (1978) göre minimum 0,7 olması gerekmektedir. İş Tatmini ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,7'nin üzerinde olduğundan güvenilirdir.

3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımları

n=379		n	%
Eğitim durumu	İlköğretim	189	49,9
	Lise	162	42,7
	Lisans	28	7,4
Medeni durum	Evli	315	83,1
	Bekar	64	16,9
Yaş	25 ve altı	37	9,0
	26-35	94	24,8
	36-50	167	44,1
	51 ve üstü	84	22,2
Aylık ortalama hane geliri	500-1000 TL	22	5,8
	1001-2500 TL	99	26,1
	2501-4000 TL	241	63,6
	4000 TL üstü	17	4,5
İşten memnuniyet durumu	Evet	318	83,9
	Hayır	16	4,2
	Kısmen	45	11,9
İş Tecrübesi	0-5 yıl	38	10
	6-10 yıl	78	20,6
	11-15 yıl	121	31,9
	16-20 yıl	60	15,8
	21 yıl ve üstü	82	21,6

Tabloda katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımı görülmektedir.

Katılımcılardan % 49,9'u ilköğretim mezunu, % 83,1'i evli, % 44'ü 36-50 yaşındadır.

Çalışmada test tekniklerinden Pearson korelasyon testi, Regresyon testi, bağımsız gruplar t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Pearson korelasyon testi bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesinde kullanılan test tekniğidir. Regresyon testi bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından etkilenmesini belirleyen test tekniğidir. Bağımsız gruplar t testi bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Tek yönlü ANOVA testi; bağımsız k grubun ($k > 2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Çalışmada ölçek puanlarının ilişkisi Pearson korelasyon testi ile, bağımlı değişken olan puanların bağımsız değişkenlerden etkilenmesi Regresyon testi ile, ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık göstermesi ise bağımsız gruplar t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir.

Katılımcılardan % 63,6'sının 2501-4000 TL aylık hane geliri bulunmakta, % 83,9'u işten memnun ve % 31,9'unun 11-15 yıl iş tecrübesi bulunmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların İş Tatmini, Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	Min.	Maks.	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Yönetmel	13	49	35,88	7,09	-1,01	0,48
Örgütsel	6	23	14,82	3,06	-0,13	-0,36
Güven	4	19	7,40	2,06	0,94	2,28
İletişim	4	16	8,49	1,93	0,16	0,52
Deneyim	3	14	7,17	2,34	0,19	-0,61
Örgütsel Sessizlik	30	98	73,76	12,46	-0,82	0,40
İçsel Tatmin	18	59	34,69	7,11	1,03	1,14
Dışsal Tatmin	11	38	25,71	5,09	0,18	0,18
İş Tatmini	34	95	60,40	11,40	0,87	0,89

Tabloda katılımcıların İş Tatmini, Örgütsel Sessizlik ölçek puanlarının betimleyici istatistikleri görülmektedir.

Katılımcıların İçsel Tatmin puan ortalaması 34,69±7,11, Dışsal Tatmin puan ortalaması 25,71±5,09, İş Tatmini puan ortalaması 60,40±11,40'dır.

Katılımcıların Yönetmel puan ortalaması 35,88±7,09, Örgütsel puan ortalaması 14,82±3,06, Güven puan ortalaması 7,40±2,06, İletişim Sessizliği puan ortalaması 8,49±1,93, Deneyim puan ortalaması 7,17±2,34, Örgütsel

Sessizlik puan ortalaması 73,76±12,46'dır.

İş Tatmini, Örgütsel Sessizlik ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için diğer yapılan işlem ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıdır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Buna göre ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 3: İş Tatmini ve Örgütsel Sessizlik Ölçek Puanlarının İlişkisi

N=379		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	İş Tatmini
Yönetmel	r	-0,423**	-0,268**	-0,384**
	p	0,000	0,000	0,000
Örgütsel	r	-0,307**	-0,268**	-0,311**
	p	0,000	0,000	0,000
Güven	r	-0,024	-0,042	-0,034
	p	0,635	0,416	0,510
İletişim	r	-0,219**	-0,244**	-0,245**
	p	0,000	0,000	0,000
Deneyim	r	-0,153**	-0,129*	-0,153**
	p	0,003	0,012	0,003
Örgütsel Sessizlik	r	-0,383**	-0,287**	-0,367**
	p	0,000	0,000	0,000

Tabloda katılımcıların İş Tatmini, Örgütsel Sessizlik ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları görülmektedir. Pearson testine göre 0-0.25 çok zayıf, 0.26-0.49 zayıf, 0.50-0.69 orta, 0.70-0.89 yüksek, 0.90-1.00 ise çok yüksek ilişki anlamına gelmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). İş Tatmini, Örgütsel Sessizlik puanlarının ilişkisi için yapılan Pearson Korelasyon testi sonuçlarına göre;

Yönetmel puanı ile İçsel Tatmin (r=-0,423, p<0,05), Dışsal Tatmin (r=-0,268, p<0,05), İş Tatmini (r=-0,384, p<0,05) puanları arasında

negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Güven puanı ile İçsel Tatmin (r=-0,024, p<0,05), Dışsal Tatmin (r=-0,042, p<0,05), İş Tatmini (r=-0,034, p<0,05) puanları arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

İletişim puanı ile İçsel Tatmin (r=-0,219, p<0,05), Dışsal Tatmin (r=-0,244, p<0,05), İş Tatmini (r=-0,245, p<0,05) puanları arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Deneyim puanı ile İçsel Tatmin ($r=-0,153$, $p<0,05$), Dışsal Tatmin ($r=-0,129$, $p<0,05$), İş Tatmini ($r=-0,153$, $p<0,05$) puanları arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Sessizlik ile İçsel Tatmin ($r=-0,383$, $p<0,05$), Dışsal Tatmin ($r=-0,287$, $p<0,05$), İş Tatmini ($r=-0,367$, $p<0,05$) puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Durumunun Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

	İlköğretim		Lise		Lisans		F	P
	Ort.	ss.	Ort.	ss.	Ort.	ss.		
Yönetsel	36,55	6,30	35,62	7,12	32,86	10,53	3,547	0,030
Örgütsel	15,03	2,82	14,60	3,16	14,71	3,92	0,872	0,419
Güven	7,58	2,11	7,49	1,97	5,68	1,42	11,223	0,000
İletişim	8,66	1,76	8,42	2,07	7,71	2,05	3,109	0,046
Deneyim	7,33	2,37	7,17	2,27	6,11	238,00	3,388	0,035
Örgütsel Sessizlik	75,15	10,85	73,30	12,79	37,07	17,88	5,438	0,005
İçsel Tatmin	33,46	5,89	35,56	7,46	38,00	10,37	7,296	0,001
Dışsal Tatmin	24,95	4,53	26,50	5,42	26,25	6,05	4,308	0,014
İş Tatmini	58,41	9,58	62,06	12,03	64,25	16,02	6,373	0,002

Tabloda eğitim durumu farklı katılımcılar için ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir. Farklı eğitim durumu grupları için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

Eğitim durumu grupları arasında Yönetsel puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=3,547$, $p<0,05$). Lisans mezunlarının Yönetsel düzeyi en düşük iken ($Ort.=32,86$) ilköğretim mezunlarının en yüksektir ($Ort.=36,55$).

Eğitim durumu grupları arasında Güven puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=11,223$, $p<0,05$). Lisans mezunlarının Güven düzeyi en düşük iken ($Ort.=5,68$) ilköğretim mezunlarının en yüksektir ($Ort.=7,58$).

Eğitim durumu grupları arasında İletişim puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=3,109$, $p<0,05$). Lisans mezunlarının İletişim düzeyi en düşük iken ($Ort.=7,71$) ilköğretim mezunlarının en yüksektir ($Ort.=8,66$).

Eğitim durumu grupları arasında Deneyim puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=3,338$, $p<0,05$). Lisans mezunlarının Deneyim düzeyi en düşük iken ($Ort.=6,11$) ilköğretim mezunlarının en yüksektir ($Ort.=7,33$).

Eğitim durumu grupları arasında Örgütsel Sessizlik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=5,438$, $p<0,05$). Lisans mezunlarının Örgütsel Sessizlik düzeyi en düşük iken ($Ort.=37,07$) ilköğretim mezunlarının en yüksektir ($Ort.=75,15$).

Eğitim durumu grupları arasında İçsel Tatmin puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=7,296$, $p<0,05$). İlköğretim mezunlarının İçsel Tatmin düzeyi en düşük iken ($Ort.=33,46$) Lisans mezunlarının en yüksektir ($Ort.=38,00$).

Eğitim durumu grupları arasında Dışsal Tatmin puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=4,308$, $p<0,05$). İlköğretim mezunlarının Dışsal Tatmin düzeyi en düşük iken ($Ort.=24,95$) Lise mezunlarının en yüksektir ($Ort.=26,50$).

Eğitim durumu grupları arasında İş Tatmini puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=6,373$, $p<0,05$). İlköğretim mezunlarının İş Tatmini düzeyi en düşük iken ($Ort.=58,41$) Lisans mezunlarının en yüksektir ($Ort.=64,25$).

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumunun Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Medeni durum	Evli		Bekar		F	p
	Ort.	ss	Ort.	ss		
Yönetsel	35,88	6,68	35,89	8,88	7,913	0,992
Örgütsel	14,73	2,95	15,28	3,53	1,615	0,186
Güven	7,37	2,04	7,58	2,20	2,295	0,459
İletişim	8,46	1,84	8,59	2,33	2,936	0,623
Deneyim	7,13	2,34	7,36	2,35	0,154	0,482
Örgütsel Sessizlik	73,57	11,59	74,70	16,15	9,755	0,595
İçsel Tatmin	34,55	7,03	35,39	7,50	0,146	0,389
Dışsal Tatmin	25,61	5,23	26,19	4,34	2,315	0,408
İş Tatmini	60,16	11,47	61,58	11,06	0,310	0,364

Tabloda medeni durumu farklı katılımcılar için ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir. Farklı medeni durum grupları için yapılan t testi sonuçlarına göre;

Medeni durum grupları arasında Örgütsel Sessizlik ve İş Tatmini puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 6: Katılımcıların Yaşının Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Yaş	25 yaş altı		26-35 yaş		36-50 yaş		51 yaş üstü		F	p
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss		
Yönetsel	34,88	8,04	35,61	7,34	36,59	6,32	35,19	7,80	1,091	0,353
Örgütsel	14,74	3,43	14,94	3,30	15,11	2,79	14,14	3,07	1,958	0,120
Güven	7,85	2,12	7,07	2,04	7,51	2,04	7,37	2,10	1,511	0,211
İletişim	8,68	2,61	8,37	1,87	8,77	1,73	7,98	1,96	3,421	0,017*
Deneyim	7,03	2,66	7,48	2,21	7,34	2,32	6,56	2,33	2,807	0,040*
Örgütsel Sessizlik	73,18	15,04	73,47	13,20	75,32	10,86	71,24	13,21	2,075	0,103
İçsel Tatmin	33,15	6,24	35,50	7,50	33,66	5,93	36,45	8,63	3,906	0,009*
Dışsal Tatmin	25,41	3,69	25,90	4,72	24,92	4,93	27,17	5,97	3,796	0,011*
İş Tatmini	58,56	8,87	61,40	11,64	58,59	9,89	63,62	13,89	4,292	0,005*

Tabloda yaşı farklı katılımcılar için ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir. Farklı yaş grupları için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

Yaş grupları arasında İçsel Tatmin puanları bakımından anlamlı fark bulunmaktadır ($F=3,906$ $p<0,05$). 51 yaş üzerinin İçsel Tatmin Puanı en yüksek iken ($ort=36,45$) 25 yaş altının en düşüktür ($ort=33,15$).

Yaş grupları arasında İletişim puanları bakımından anlamlı fark bulunmaktadır ($F=0,017$ $p<0,05$). 36-50 yaş aralığının İletişim Puanı en yüksek iken ($ort=8,77$) 51 yaş üzerinin en düşüktür ($ort=7,98$).

Yaş grupları arasında Dışsal Tatmin puanları bakımından anlamlı fark bulunmaktadır ($F=3,796$ $p<0,05$). 51 yaş üzerinin Dışsal Tatmin Puanı en yüksek iken ($ort=27,17$) 36-50 yaş aralığının en düşüktür ($ort=24,92$).

Yaş grupları arasında Deneyim puanları bakımından anlamlı fark bulunmaktadır ($F=2,807$ $p<0,05$). 26-35 yaş aralığının İletişim Puanı en yüksek iken ($ort=7,48$) 51 yaş üzerinin en düşüktür ($ort=6,56$).

Yaş grupları arasında İş Tatmini puanları bakımından 36-50 yaş grubu ile 51 yaş üzeri gruplar arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($F=3,796$ $p<0,05$).

Tablo 7: Katılımcıların Aylık Ortalama Hane Gelirinin Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Aylık ortalama hane geliri	500-1000		1001-2500		2501-4000		4000 üstü		F	p
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss		
Yönetmel	37,41	5,12	34,86	7,77	36,29	6,81	34,00	8,34	1,711	0,164
Örgütsel	15,36	2,30	14,38	3,14	15,00	3,00	14,18	3,94	1,427	0,235
Güven	7,82	2,58	7,85	2,10	7,22	1,99	6,82	1,78	2,931	0,034*
İletişim	9,23	1,66	8,41	2,09	8,49	1,90	7,82	1,38	1,812	0,144
Deneyim	8,86	2,53	7,15	2,33	7,11	2,25	5,94	2,46	5,651	0,001*
Örgütsel Sessizlik	78,68	8,67	72,66	14,12	74,12	11,77	68,76	14,26	2,406	0,067
İçsel Tatmin	31,41	4,35	35,86	7,03	34,34	6,97	37,18	10,35	3,409	0,018*
Dışsal Tatmin	24,95	4,65	26,34	4,45	25,44	5,27	26,76	6,36	1,144	0,331
İş Tatmini	56,36	7,35	62,20	10,83	59,78	11,42	63,94	16,15	2,565	0,054

Tabloda aylık ortalama hane geliri farklı katılımcılar için ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir. Farklı aylık ortalama hane geliri grupları için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

Aylık ortalama hane geliri grupları arasında Güven puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=2,931$, $p<0,05$). Aylık ortalama 4000 TL'den fazla geliri olanların Güven düzeyi en düşük iken (Ort.=6,82) 1001-2500 TL olanların en yüksektir (Ort.=7,85).

Aylık ortalama hane geliri grupları arasında Deneyim puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=2,274$, $p<0,05$). Aylık

ortalama 4000 TL'den fazla geliri olanların Deneyim düzeyi en düşük iken (Ort.=5,94) 500-1000 TL olanların en yüksektir (Ort.=738,86).

Aylık ortalama hane geliri grupları arasında 500-1000 TL ortalama geliri olanlar ile 1001-2500 TL geliri olanlar ve 2500-4001 TL geliri olanlar arasında İçsel Tatmin puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($F=3,409$, $p<0,05$).

Aylık ortalama 500-1000 geliri olanların İçsel Tatmin düzeyi en düşük iken (Ort.=31,41) 4000 TL'den fazla geliri olanların en yüksektir (Ort.=37,18).

Tablo 8: Katılımcıların İşten Memnuniyet Durumunun Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

İşten Memnuniyet Durumu	Evet		Hayır		Kısmen		F	p
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss		
Yönetmel	35,76	7,25	38,56	4,88	35,78	6,46	1,197	0,303
Örgütsel	14,88	3,14	15,44	2,78	14,18	2,45	1,386	0,251
Güven	7,23	2,03	8,00	1,51	8,44	2,16	7,840	0,000*
İletişim	8,40	1,95	9,75	1,48	8,62	1,75	3,909	0,021*
Deneyim	7,08	2,35	7,19	2,69	7,78	2,11	1,733	0,178
Örgütsel Sessizlik	73,36	12,88	78,94	8,79	74,80	10,04	1,711	0,182
İçsel Tatmin	34,85	7,52	34,06	2,86	33,80	4,79	0,493	0,611
Dışsal Tatmin	25,88	5,39	25,56	2,85	24,56	3,02	1,339	0,263
İş Tatmini	60,73	12,12	59,63	4,36	58,36	6,75	0,891	0,411

Tabloda İşten Memnuniyet Durumu farklı katılımcılar için ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir. Farklı İşten Memnuniyet Durumu grupları için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

İşten Memnuniyet Durumu grupları arasında Güven puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (F=7,840, p<0,05). İşten Memnun olan çalışanların Güven düzeyi en

düşük iken (Ort.=7,23) İşten kısmen memnun olan çalışanların en yüksektir (Ort.=8,44).

İşten Memnuniyet Durumu grupları arasında İletişim puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (F=3,909, p<0,05). İşten Memnun olan çalışanların İletişim düzeyi en düşük iken (Ort.=8,40) İşten memnun olmayan çalışanların en yüksektir (Ort.=9,75).

Tablo 9: Katılımcıların İş Tecrübesinin Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

İş Tecrübesi	0-5		6-10		11-15		16-20		21 ve üstü		F	p
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss		
Yönetsel	33,53	8,80	36,32	7,40	36,14	6,18	37,13	6,23	35,26	7,59	1,808	0,127
Örgütsel	14,47	3,66	15,08	3,27	14,98	2,85	15,20	2,78	14,23	3,00	1,334	0,257
Güven	7,61	2,21	7,23	2,01	7,22	1,88	7,83	2,21	7,43	2,18	1,114	0,350
İletişim	8,47	2,64	8,37	1,79	8,55	1,75	8,95	1,70	8,17	2,05	1,523	0,195
Deneyim	6,58	2,49	7,50	2,23	7,32	2,42	7,28	2,32	6,83	2,24	1,600	0,174
Örgütsel Sessizlik	70,66	16,45	74,50	12,95	74,21	10,59	76,40	11,01	71,91	13,17	1,834	0,122
İçsel Tatmin	35,03	8,10	34,83	7,10	33,46	5,78	34,33	6,35	36,48	8,57	2,292	0,059
Dışsal Tatmin	26,21	4,46	25,42	4,63	24,87	4,59	25,47	5,47	27,16	5,91	2,727	0,029*
İş Tatmini	61,24	11,93	60,26	11,00	58,33	9,53	59,80	10,87	63,63	13,70	2,797	0,026*

Tabloda İş Tecrübesi farklı katılımcılar için ölçek puanları bakımından karşılaştırma testi görülmektedir. Farklı İş Tecrübesi grupları için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

İş Tecrübesi grupları arasında Dışsal Tatmin puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (F=3,675, p<0,05). İş Tecrübesi 11-15 yıl arası olan çalışanların Dışsal Tatmin düzeyi en düşük iken (Ort.=24,87) 21 ve üzerin olan yıldır çalışanların en yüksektir (Ort.=27,16).

Kurumda çalışma süre grupları arasında İş Tatmini puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (F=2,797, p<0,05). İş Tecrübesi 11-15 yıl arası olan çalışanların İş Tatmini düzeyi en düşük iken (Ort.=58,33) 21 yıl ve üzeri olan çalışanların en yüksektir (Ort.=63,63).

Kurumda çalışma süre grupları arasında Örgütsel Sessizlik puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada örgütsel sessizlik ve iş tatmini kavramlarının ilişkisi inşaat sektöründe incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar bu bölümde tartışılmıştır.

Araştırmamızda, Örgütsel Sessizlik ile İş Tatmini puanları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Morrison ve Milliken (2003), Milliken ve diğerleri (2003), Kulualp (2015) ve Karkı (2017) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sessizlik ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyum göstermiştir.

Lisans mezunlarının Örgütsel Sessizlik, Yönetsel, Güven, İletişim, Deneyim puanları düzeyi en düşük iken, ilköğretim mezunlarının en yüksek olarak bulunmuştur. Yarmacı (2018) Eğitim düzeyi arttıkça işgörenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı, bunun yanı sıra lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan işgören

ise önlisans ve lisans eğitim seviyesinde yer alan işgörenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. İlköğretim mezunlarının İş Tatmini ve İçsel Tatmin düzeyi en düşük iken, Lisans mezunlarının en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlköğretim mezunlarının Dışsal Tatmin düzeyi en düşük iken, lise mezunlarının en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erşan ve arkadaşları (2013) çalışanların eğitim durumları ile iş tatminleri arasında pozitif olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur, fakat bu araştırmada eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır. Clark (1996), Clark ve Oswald (1996), Gazioğlu ve Tansel (2006) eğitim düzeyi düşük olan çalışanların iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğunu aktarmışlardır. Tekingündüz (2012) doktora mezunlarının iş tatmini boyut ve toplam iş tatmini skor ortalamaları diğer eğitim grubundaki katılımcılardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır, bu sonuç ile çalışmamız uyumludur.

Medeni durum grupları arasında Örgütsel Sessizlik ve İş Tatmini puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunamamıştır. Yanık (2012) bekarların daha fazla örgütsel sessizlik davranışı sergilediklerini belirlemiştir. Özdemir ve Uğur (2013), Tülübaş ve Celep (2014) ve Kulualp (2015), Kumral (2017) ve Yarmacı (2018) medeni durum ile örgütsel sessizlik arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığa rastlamamışlardır. Bu araştırmalar ile çalışmamız uyum göstermiştir. Yanık (2014), Leblebici ve Mutlu (2014) evli veya bekar olma duruma göre iş tatmininde istatistiksel anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır, bu sonuçlarla çalışmamız uyum göstermiştir.

36-50 yaş aralığının İletişim Puanı en yüksek iken, 51 yaş üzerinin en düşüktür. 26-35 yaş aralığının İletişim Puanı en yüksek iken, 51 yaş üzerinin en düşüktür. Çakıcı ve Çakıcı (2007) yaş azaldıkça örgütsel sessizlik düzeylerinin arttığını aktarmıştır. Yarmacı (2018) yaş ve örgütsel sessizlik ilişkisinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Karacaoğlu ve Yumuk (2014) 20 yaş ve altında olan işgörenlerin daha fazla örgütsel dışlanma algısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. 51 yaş üzerinin İçsel Tatmin Puanı en yüksek iken, 25 yaş altının en düşüktür. 51 yaş üzerinin Dışsal Tatmin Puanı en yüksek iken, 36-50 yaş aralığının en düşüktür. Yanık (2014) 25 yaşından küçük çalışanların iş tatminlerinin diğer yaş gruplarına

göre daha düşük olduğunu saptamıştır. Bu sonuç ile çalışmamız kısmen uyum göstermiştir. Sat (2011) ve Küçük (2010) yaş arttıkça iş tatmininin de arttığını belirlemişlerdir. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyum göstermiştir.

Aylık ortalama 4000 TL'den fazla geliri olanların Güven düzeyi en düşük iken, 1001-2500 TL olanların en yüksektir. Aylık ortalama 4000 TL'den fazla geliri olanların Deneyim düzeyi en düşük iken, 500-1000 TL olanların en yüksektir. Yarmacı (2018) 1301-1900TL gelir düzeyine sahip olan işgörenlerin örgütsel sessizlik algılarının diğer gelir düzeylerine sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu aktarmıştır. Aylık ortalama 500-1000 geliri olanların İçsel Tatmin düzeyi en düşük iken, 4000 TL'den fazla geliri olanların en yüksektir. Clark ve Oswald (1996) aylık gelir ile iş tatmini arasında negatif ilişki tespit etmiştir. Gazioğlu ve Tansel (2006) işgörenlerin elde ettikleri gelir ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü ilişki saptamışlardır.

İşten Memnun olan çalışanların Güven düzeyi en düşük iken, İşten kısmen memnun olan çalışanların en yüksektir. İşten Memnun olan çalışanların İletişim düzeyi en düşük iken, İşten memnun olmayan çalışanların en yüksektir.

İş Tecrübesi 11-15 yıl arası olan çalışanların İş Tatmini ve Dışsal Tatmin düzeyi en düşük iken, 21 ve üzerin olan yıldır çalışanların en yüksektir. Yumuk (2011) hizmet süresi değişkenine göre çalışanların iş tatmin düzeylerinin değişmediğini aktarmıştır. Çalkın (2014) 1-5 yıl çalışanların iş tatmini seviyelerinin en az olduğunu belirtmiştir. Kurumda çalışma süre grupları arasında Örgütsel Sessizlik puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır. Yanık (2012) ve İşleyici (2015) iş tecrübesi arttıkça sessizlik davranışının azaldığını belirlemişlerdir. Özdemir ve Uğur (2013), Tülübaş ve Celep (2014) ve Kulualp (2015) iş tecrübesi ile örgütsel sessizlik arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığa rastlamamışlardır. Yarmacı (2018) çalışma süresi arttıkça, olumsuz durumları bildirme düzeyleri azalırken, 8 ile 10 yıl arası ve 11 yıldan fazla süredir sektörde çalışan işgörenlerde ise, süre arttıkça olumsuz durumları bildirme düzeylerinde artış gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

Ayça, B. (2016). Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (Yayınlanmış Doktora Tezi). T.C. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Brinsfield, C.T. (2009). Employee Silence: Investigation Of Dimensionality, Development Of Measures, And Examination Of Related Factors (Yayınlanmış Doktora Tezi). The Ohio State Üniversitesi, ABD.

Clark, A.E. (1996). Job Satisfaction in Britain, British Journal of Industrial Relations, 34(2), 189-217.

Clark, A.E., Oswald A.J. (1996). Satisfaction and Comparison Income, Journal of Public Economics, 61, 359-381.

Çakıcı, A., Çakıcı, C. (2007). Otel İşletmelerinde Sessizliğin Algılanan Sonuçlarına İlişkin Bir Araştırma, Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu, 21- 23 Kasım, 481-489.

Çalkın, Ö. (2014). Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminiyle Demografik ve İstihdam Özellikleri Arasındaki İlişki (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Dimitris, B., Vakola, M. (2003). Organisational Silence: A new challenge human resources management, Employee Relations, 30(5), 385-398.

Erşan, E.E., Yıldırım, G., Doğan, O., Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14, 115-121.

Fisher, C., Locke, E. (1992). The new look in job satisfaction research and theory, Lexington. Gazioğlu Ş., Tansel, A. (2006). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors, Applied Economics, 38, 1163-1171.

Groeneveld, R.A., Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis. Statistician, 33, 391-399.

Hopkins, K.D., Weeks, D.L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. Educational and Psychological Measurement, 50, 717-729.

Karacaoğlu, K., Yumuk, Y. (2014). İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütlerde Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Sözel Bildiri, 15. Ulusal Turizm Kongresi, Ankara.

Karkı, A. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel sessizlik ile iş tatmini ilişkisi Sivas ili örneği (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Kulualp, G.H. (2015). Algılanan Örgütsel Destek, Yönetimin Açıklığı ve İş Tatmininin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi (Yayınlanmış Doktora Tezi). T.C. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Kumral, T. (2017). İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Küçük, S. (2010). Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Lawrence T. DeCarlo (1997). On the Meaning and Use of Kurtosis, Psychological Methods The American Psychological Association, Colombia University, , 2(3) ,292-307.

Leblebici, Ö., Mutlu, S. (2014). Türkiyede Kamu Sağlık Çalışanlarının İş Doyumlarının Sağlıkta Dönüşüm Programı Bağlamında İncelenmesi, Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 16(3), 48-63.

Mcgowan, R. (2003). Organizational Discourses: Sounds of Silence, 3rd International Critical Management Studies Conference, Lancaster University.

Milliken, F.J., Morrison, E.W., Hewlin, P.E. (2003). An exploratory study of employee silence: issues that employees don't communicate upward and why, Journal of Management Studies, 40(6), 1453-1476.

Moors, J.J.A.(1986). The meaning of Kurtosis: Darlington reexamined. American Statistician, 40, 283-284.

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.

Morrison, E.W., Milliken, F.J., (2003). Speaking Up, Remaining Silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations, Journal of Management Studies, 40(6), 1353-1358.

Nunnally, J.C. (1978). Psychometric Theory. 2nd Edition. New York: McGraw-Hill.

Okur, F. (2016). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, L., Uğur, S.S. (2013). Çalışanların "Örgütsel Ses ve Sessizlik" Algulamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(1), 257-281.

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.

Sat, S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Silah, M. (2000). Çalışma Psikolojisi. Ankara: Selim Kitapevi.

Sunar, S. (2016). Örgütsel Adaletin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tangirala, S., Ramanujam, R. (2008). Employee Silence on Critical Issues: The Cross Level Effects Procedural Justice Climate, Personel Psychology, 37-68.

Tekingündüz, S. (2012). Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Thompson, E., Phua, F.T.T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction, Group and Organization Management, 37:275-307.

Tülübaş, T., Celep, C. (2014). Effect of Perceived Procedural Justice on Faculty Members Silence: The Mediating Role of Trust in Supervisor, Procedia Social and Behavioral Sciences, 47, 1221-1231.

Vakola, M., Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation, Employee Relations, 27(5), 441-458.

Vural, Z. (2014). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini İle İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) Hemşireleri Örneği (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yanık, C. (2012). Örgütsel Sessizlik İle Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yanık, O. (2014). Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü (Yayınlanmış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler, Karabük.

Yarmacı, N. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik Ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği (Yayınlanmış Doktora Tezi). T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yumuk, Y. (2011). Otel İşletmelerinde İşe Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Zheng, X.T., Ke, J.L., Shi, J.T., Zheng, X.S. (2008). Survey on Employee Silence and The Impact of Trust on it in China, Acta Psychologica Sinica, 40(2), 219-227.