

Nurcan BİLGİN<sup>1</sup>  
Orcid : 0000-0001-8455-7380

Mehmet GÜLŞEN<sup>1</sup>  
Orcid :0000-0002-6168-8676

Adalet KUTLU<sup>1</sup>  
Orcid : 0000-0003-4417-5657

Sezgi ÇINAR PAKYÜZ<sup>1</sup>  
Orcid : 0000-0002-6598-8801

<sup>1</sup>Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri  
Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Manisa

**Sorumlu Yazar (Correspondence Author):**  
Nurcan BİLGİN  
nurcanbilgin90@gmail.com

#### Anahtar Sözcükler:

Çalışan sessizliği, çalışan sesliliği,  
geçerlik, güvenilirlik.

#### Key Words:

Employee silence, employee voice,  
validity, reliability.

## Çalışan Sessizlik ve Seslilik Davranışları Ölçeğinin Öğretim Elemanları Üzerinde Türkçeye Uyarlanması

The Turkish Adaptation of Employee Silence and Voice Behaviour Scale on Academicians

\*Bu çalışma, 25-27 Ekim 2018 tarihinde "7. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi"nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

**Alınış (Received):** 14.03.2019

**Kabul Tarihi (Accepted):** 23.09.2019

#### Öz

**Amaç:** Bu araştırma, Çalışanların Sessizlik ve Seslilik Davranışları Ölçeği'nin hemşire öğretim elemanları örnekleminde Türk kültürüne uygunluğunu, geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Dyne ve ark. (2003) tarafından geliştirilen "Çalışan Sessizlik ve Seslilik Davranışları Ölçeği" beşli likert tipinde olup 30 maddeden oluşmaktadır. Metodolojik olarak yapılan çalışmada, ölçeğin güvenilirliği, standart hata, toplanabilirlik, Cronbach alfa katsayısı, madde alt boyut toplam puan korelasyonu, gözlemciler arası tutarlılık, ölçek tepki yanlılığı analizleri ile geçerliği ise dil, kapsam, yapı geçerliği ile değerlendirildi. Araştırmanın örneklemini 35 öğretim elemanı oluşturdu ve bu öğretim elemanlarından 176 veri elde edildi. Araştırma için etik kurul onayı alındı.

**Bulgular:** Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği uyum indeksleri  $\chi^2/df$ : 6,18, RMSEA: 0,17, GFI: 0,71, AGFI:0,60, CFI:0,92 iken, Çalışan Seslilik Davranışları Alt Ölçeği uyum indeksleri  $\chi^2/df$ : 6,31, RMSEA: 0,17, GFI: 0,71, AGFI:0,59, CFI:0,93 olarak bulundu. DFA sonrasında yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, her iki alt ölçekte de üç faktör elde edildi ve bu faktörlerin açıkladığı toplam varyansın Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeğinde %78,61, Çalışan Seslilik Davranışları Alt Ölçeğinde ise %78,30 olduğu belirlendi. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği için KMO değeri olarak hesaplanan örneklem yeterliliği 0,88, Bartlett's testi  $\chi^2$ : 2448,062,  $p<0,000$ , Çalışan Seslilik Davranışları Alt Ölçeği için ise, KMO değeri 0,91, Bartlett's testi  $\chi^2$ : 2389,228,  $p<0,000$  olarak bulundu. Çalışan Sessizlik ve Seslilik Davranışları Alt Ölçeklerinin Cronbach alfa katsayıları sırasıyla 0,80; 0,62 olarak saptandı. Alt ölçeklerin toplanabilirlik özelliği taşıdığı ve tepki yanlılığının olmadığı belirlendi. İki akademisyenin gözlemciler arası tutarlılığı ölçek sınıf içi korelasyon değerleri sırasıyla 0,90,  $p=0,000$ ; 0,88,  $p=0,000$  olarak bulundu.

**Sonuç:** Çalışan Sessizlik ve Seslilik Davranışları Alt Ölçeklerinin Türkçe formlarının yeterli geçerlik ve güvenilirlik düzeyine sahip oldukları belirlendi. Alt ölçeklerin çalışanların sessizlik ve seslilik davranışlarının belirlenmesine yönelik yapılacak çalışmalarda kullanılması önerilebilir.

#### ABSTRACT

**Objective:** This research was performed to test the Turkish validity and reliability nurse academicians of the Employee Silence and Voice Behaviour Scale.

**Methods:** The Employee Silence and Voice Behaviour Scale, which was developed by Dyne et al. (2003), includes a 30-item survey and it is Likert type scale. This research was a methodological study. The reliability of the scale was assessed by standard error, additivity, internal consistency, item subscales total score correlation, inter-rater reliability, response bias and the validity was performed by language, content, and construct validity. The sample of the research was composed of 35 academicians, and 176 data was obtained from these academicians. Ethical approval was obtained for the research.

**Results:** As a result of confirmatory factor analysis (CFA), it was found that the Employee Silence Behaviour subscale fit indexes were  $\chi^2/df$ : 6.18, RMSEA: 0.17, GFI: 0.71, AGFI: 0.60, CFI: 0.92; Employee Voice Behaviour subscale fit indexes were  $\chi^2/df$ : 6.31, RMSEA: 0.17, GFI: 0.71, AGFI: 0.59, CFI: 0.93. As a result of the explanatory factor analysis performed after the CFA, three factors were obtained in both subscales and it was determined that the total variance explained by these factors was 78.61% in the Employee Silence Behaviour subscale and 78.30% in the Employee Voice Behaviour subscale. For the Employee Silence Behaviour subscale, KMO analysis was found as 0.88, Bartlett Sphericity test  $\chi^2$  value was calculated as 2448.062 ( $p<0.000$ ). For Employee Voice Behaviour subscale, KMO analysis was found as 0.91, Bartlett Sphericity test  $\chi^2$  value was calculated as 2389.228 ( $p<0.000$ ). Cronbach alpha coefficient of the Employee Silence and Voice Behaviour subscales were respectively 0.80, 0.62. The subscales were found to be additivity and no response bias. Inter-rater reliability analysis was performed and ICC of the two academicians were found to be respectively 0.90, 0.88.

**Conclusion:** Turkish form of Employee Silence and Voice Behaviour subscales have acceptable level of validity and reliability. It can be suggested that the subscales should be used in studies to determine the silence and voice behaviour of the employees.

**Kaynak Gösterimi:** Bilgin, N., Gülşen, M., Kutlu, A. ve Pakyüz, S.Ç. (2019). Çalışan Sessizlik ve Seslilik Davranışları Ölçeğinin Öğretim Elemanları Üzerinde Türkçeye Uyarlanması, EGE HFD., 35 (3):103-114

**How to cite:** Bilgin, N., Gülşen, M., Kutlu, A. and Pakyüz, S.Ç. (2019). The Turkish Adaptation of Employee Silence and Voice Behaviour Scale on Academicians, EGE HFD., 35 (3):103-114

## GİRİŞ

Günümüz organizasyonlarında çalışanların örgütsel süreç, eylem ve kararlara katılımı çok önemlidir. Sağlıklı bir örgüt yapısında etkin ve güçlü bir iletişim ortamının hâkim olması beklenir. Ancak çeşitli faktörlerin etkisi ile kurumlarda iletişim ortamı bozulmakla birlikte örgütsel sessizlik ortaya çıkabilmektedir. İş görenlerin sessiz kalma davranışı eskiden uyum sağlama veya itaat olarak algılansa da günümüzde bunun bir tepki ve geri çekilme olduğu kabul edilmektedir ([Ürek ve ark. 2015](#)).

Davranışsal olarak sessizlik ve seslilik kavramları birbirinin zıttı olarak düşünülebilir. Ancak örgütsel anlamda düşünüldüğünde sessizlik ve seslilik, daha karmaşık ve çok yönlü kavramlardır. “Sessizlik” kavramı bilgi, fikir veya düşüncelerin ifade edilmemesi/edilememesi olarak tanımlanırken, “seslilik” kavramı bilgiyi aktarma, düşünceleri ifade etme olarak tanımlanır. Buradaki kilit nokta, çalışanın bu davranışlara bilinçli mi bilinçsiz olarak mı yöneldiğidir. Çünkü çalışanın herhangi bir bilgisinin ya da fikrinin olmadığı durumlarda da sessizlik hali oluşabilir ([Dyne ve ark. 2003](#)). Sessliliğin en güncel tanımlarından biri çalışanlara yönetimle iletişim kurma ve kararlara katılım sağlamları için kurum tarafından oluşturulan resmi bir mekanizma veya sistem şeklindedir ([Mowbray ve ark. 2019](#)).

Örgütsel sessizlik ve seslilik davranışları literatürde farklı araştırmacılar tarafından farklı boyutlarda ele alınmıştır. Dyne ve ark. (2003) tarafından birbirine paralel üçer boyutta ele alınmıştır. Bunlardan ilki olan “kabullenici sessizlik” davranışında, çalışan sahip olduğu bilgi, fikir, görüşlerini teslim olma, boyun eğme psikolojisiyle kendine saklar ve paylaşmaz. Diğer yandan “kabullenici seslilik” boyutunda ise çalışan sadece başkalarının fikrine katılır ya da destekler. Çünkü kendi fikirlerinin önemsenmeyeceğine, herhangi bir değişiklik oluşturmayacağına, boşuna bir çaba olacağına inanır. Sonuçta kabullenici sessizlik ve seslilik daha pasif bir davranıştır. Üçüncü boyut “savunmacı sessizlik” olarak adlandırılır. Savunmacı sessizlikte çalışan kendini korumak için bilgi, fikir ve görüşlerini söylemez. Çünkü korku duymaktadır. Dördüncü boyut olan “savunmacı seslilik” boyutunda ise çalışan fikirlerini kendini koruma niyetiyle ifade etmektedir. Beşinci boyut, “kurum yararı (prososyal) sessizlik”te çalışan ekip arkadaşları ya da kurumunun yararını gözetmediği için susmaktadır. Son boyut olan “kurum yararı (prososyal) seslilik”te ise çalışan ekip arkadaşları ya da kurumunun yararını gözetmediği için fikirlerini açıklayarak bilgi ve görüşlerini paylaşmaktadır ([Dyne ve ark. 2003](#)).

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) verilerine göre; 103’ü devlet üniversitelerinden 35’i özel üniversitelerden olmak üzere toplam hemşirelik bölümü sayısı 138’dir. Bu bölümlerde görev yapan öğretim elemanı sayısı ise toplam 2309’dur (YÖK Er. T: 23.01.2019). Yükseköğretim kurumları diğer sektörlerden farklı bazı karakteristik özelliklere sahiptirler. Eğitim, öğretim, uygulama faaliyetlerinin yanında araştırma, geliştirme, yönetme faaliyetlerinin yürütülmesiyle birlikte öğretim elemanları da farklı unvan, pozisyon ve görevlerde çalışmaktadırlar. Yükseköğretim kurumlarının kendine özgü bir hiyerarşik yapısı ve kurum kültürü dolayısıyla öğretim elemanlarının sessizliğinin temelinde yatan dinamiklerde farklılık göstermektedir ([Demir ve Demir 2012](#)). Hem kurumlar hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlara yol açabilen örgütsel sessizliğin nedenlerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Çünkü sessizliğe neden olan faktörlerin tespiti bu sürecin yönetimi açısından yöneticilere yol gösterici olacaktır. Bu konuda yapılan araştırmalar doğrultusunda örgütsel sessizliğin nedenleri bireysel, örgütsel, yönetsel ve kültürel olmak üzere dört başlıkta toplanabilir ([Yetim ve Erigüç 2018](#)).

Demir ve Demir’in (2012) araştırma bulguları yükseköğretim kurumlarında çalışanların sahip olduğu olanakları kaybetmemek ve en azından mevcut durumu korumak için farklı şekillerde örgütsel sessizlik davranışlarını gösterdiklerini ortaya koymuştur ([Demir ve Demir 2012](#)). Diğer yandan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre diğer personel ve hizmet alımlarında çalışanlar hesaba katılmadığında ülkemizde sağlık sektöründe çalışanlar içinde hemşirelerin oranı %27,8’e karşılık gelmektedir (TÜİK Er. T: 21.01.2019). Sağlık sektöründe sessizlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, yarıya yakınının (%43,4) hemşireler üzerinde yapıldığı görülmektedir ([Yetim ve Erigüç 2018](#)). Hemşirelikte örgütsel sessizliğin nedenlerine yönelik yönetsel ve örgütsel faktörler gösterilmektedir ([Bayın ve ark. 2015](#), [Yeşilaydın ve ark. 2016](#), [Çaylak ve Altuntaş 2017](#)). Sağlık hizmetlerinin yapısı itibari ile kaliteli hizmet ve sıfır hata hedeflenmesi gerekir. Sağlık sektöründe çoğunluğu oluşturan hemşirelerin sessiz kalma davranışları hayati tehlikeler doğurabilecek pek çok olumsuz sonuca götürebilmektedir. Örneğin, hasta güvenliği konusunda hemşirelerin sessiz kalması önemli hayati hataların meydana gelmesine, hastaların ve dolayısı ile kurumsal sonuçların olumsuz etkilenmesine yol açabilir. Çalışma ortamlarında hemşirelerin uygunsuz uygulamaları gördüklerinde veya öngördüklerinde sessiz kalmayıp rahatlıkla konuşabileceği bir örgüt iklimi çok önemlidir ([Polat ve ark. 2018](#)).

Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliği, çalışanların örgütsel problemler hakkındaki fikir ve endişelerini saklı tutması olarak tanımlamışlardır ve örgütsel değişim ve gelişimin önündeki engellerden biri olarak belirtmişlerdir ([Morrison ve Milliken 2000](#)). Yaman ve Ruçlar’ın (2014) araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik puanları çalıştıkları kurumun yönetim tarzını demokratik olarak düşünenlerde en düşük, otokratik olarak düşünenlerde en yüksek çıkmıştır ([Yaman ve Ruçlar 2014](#)). Algın ve Baskan’ın (2015) üniversitelerde örgütsel sessizliğin olası sonuçlarına dair yürüttükleri araştırmada, öğretim elemanlarının %77,1’i işi veya işyeriyle ilgili endişeli olduğu bir konu veya sorunu yöneticileri ile açıkça konuşamayıp sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir ([Algın ve Baskan 2015](#)). Akın ve Ulusoy’un (2016) araştırma sonuçlarına göre ise akademisyenlerin örgütsel sessizlikleri orta düzeydedir ve tükenmişlikleri ile pozitif korelasyona sahiptir ([Akın ve Ulusoy 2016](#)).

Ülkemizde ya da yurtdışı literatürde spesifik olarak hemşire öğretim elemanları üzerinde örgütsel sessizlik ve seslilik konusunda yürütülmüş herhangi bir çalışma ya da ölçüm aracına rastlanmadı. Bu araştırma, Çalışanların Sessizlik ve Seslilik Davranışları

Ölçeği'nin hemşire öğretim elemanları örnekleminde Türk kültürüne uygunluğunu, geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapıldı.

## GEREÇ VE YÖNTEM

**Araştırmanın tipi:** Bu çalışma, "Employee Silence and Voice Behaviour Scale" in Türkçe formu olan "Çalışan Sessizlik ve Sesslilik Davranışları Ölçeği" nin dil uyarlaması, geçerlik ve güvenilirliğinin yapıldığı metodolojik bir araştırmadır.

**Araştırmanın yapıldığı yer, araştırmanın evreni/örnekleme:** Araştırmanın verileri Nisan-Haziran 2018 tarihleri arasında bir Üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde çalışan öğretim elemanlarından toplandı. Ölçek çalışmalarında örneklem hacminin her bir ölçek maddesinin 5-10 katı şeklinde olması önerildiğinden (Akgül 1997), çalışmada kullanılacak ölçeğin madde sayısı 30 dikkate alınarak, örneklem sayısı en az 150 en fazla 300 olarak belirlendi. Çalışmanın yapıldığı bölümün öğretim elemanı sayısı araştırmanın evrenini oluşturdu (N=38). Ölçeğin maddelerinin içeriği, üst, ast ve akran değerlendirmesine uygun olduğu için bir öğretim elemanı birden fazla kişiyi değerlendirdi ve kendisi de bir ya da birden fazla kişi tarafından değerlendirildi. Bu duruma göre, araştırmanın örneklemini çalışmaya katılmaya gönüllü öğretim elemanları oluşturdu (n=35). Gönüllü öğretim elemanlarının birden fazla kişiyi değerlendirmesi dolayısıyla, ölçek madde sayısının yaklaşık 6 katı olan 176 veri elde edildi.

**Veri toplama araçları:** Veri toplama araçları olarak Sosyodemografik Bilgi Formu ve Çalışan Sessizlik ve Sesslilik Davranışları Ölçeği (ÇSSDÖ) kullanıldı.

**Sosyodemografik Bilgi Formu:** Araştırmacı tarafından oluşturulan bu form öğretim elemanlarının sosyodemografik özelliklerini içeren 7 sorudan oluşmaktadır.

**Çalışan Sessizlik ve Sesslilik Davranışları Ölçeği-ÇSSDÖ (Employee Silence and Voice Behaviour Scale):** Dyne ve ark. (2003) tarafından çalışanların sessizlik ve sesslilik davranışlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen ölçek 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin özgün formu sessizlik davranışlarını ölçen üç alt boyut (kabullenici sessizlik, savunmacı sessizlik ve kurum yararı (prososyal) sessizlik), sesslilik davranışlarını ölçen üç alt boyut (kabullenici sesslilik, savunmacı sesslilik ve kurum yararı (prososyal) sesslilik) olmak üzere toplam altı alt boyuta sahiptir. Ölçek "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "ne katılıyorum ne katılmıyorum", "katılıyorum", "kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li likert tipindedir. Özgün çalışmada, çalışan sessizlik ve sesslilik kavramları ayrı ve çok boyutlu yapılar şeklinde kavramsal çerçevede ele alınmış olup, ölçekten veri toplanmamış, psikometrik değerlendirilmesi yapılmamış ve ölçeğin Cronbach alfa değeri bakılmamıştır (Dyne ve ark. 2003).

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Verilerin analizleri istatistik paket programında kodlanarak, tanıtıcı bilgilerin sayı yüzde dağılımları hesaplandı. Ölçeğin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Simirnov testi ile değerlendirildi ve normal dağılıma uyan ölçeğin güvenilirlik sınaması standart hata, toplanabilirlik analizi, Cronbach alfa katsayısı, madde alt boyut toplam puan korelasyonu, gözlemciler arası tutarlılık, ölçek tepki yanlılığı ile yapıldı. Ölçeğin geçerlik sınaması ise dil geçerliği, kapsam geçerlik indeksi, yapı geçerliği (doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi) kullanılarak yapıldı. Örneklem büyüklüğü için Kaiser-Meyer-Olkin testi, faktör analizi yapılabilmesi için örnek hacminin uygunluğunun belirlenmesinde Bartlett's Test of Sphericity testi kullanıldı.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırmada ölçeğin kullanımı için orijinal ölçeği geliştiren Dyne'den elektronik posta yoluyla izin alındı. Ayrıca araştırmanın yapıldığı üniversitenin Yerel Etik Kurulundan da etik uygunluk açısından onay alındı (Etik Kurul İzin Numarası: 20.478.486).

**Araştırmanın Sınırlılıkları:** Araştırma konusunun çalışanların sessizliği ve sessliliği olması ve öğretim elemanlarının anket doldurmak istememesi nedeniyle örneklem sayısının hedeflenenden düşük olması araştırmanın sınırlılıklarındandır.

## BULGULAR

Bu araştırmada, örnekleme alınan öğretim elemanları hem bir/birden fazla öğretim elemanını değerlendirdikleri hem de bir ya da daha fazla öğretim elemanı tarafından değerlendirildiği için toplam 176 yanıt elde edilmiş olup, sosyodemografik özellikler ise 35 öğretim elemanı üzerinden değerlendirildi. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının yaş ortalamasının 35,00±8,12 (Min: 26,00, Maks: 55,00) yıl, %94,3'ünün kadın, %60'ının evli, yüksek lisans mezunu ve akademik unvanının araştırma görevlisi olduğu, çalışma yılı ortalamasının 11,51±7,43 (Min: 3,00, Maks: 26,00) yıl, kurumda çalışma yılı ortalamasının ise 7,48±6,14 (Min: 1,00, Maks: 26,00) yıl olduğu belirlendi.

Geçerlik ve güvenilirlik analizleri öncesi, ölçeğin maddeleri ve elde edilen verilere dayalı tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de verildi.

**Tablo 1. Çalışan Sessizlik ve Sesslilik Davranışları Ölçeği Maddeleri ve Tanımlayıcı İstatistikleri (n=176)**

<b>Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği Maddeleri</b>	<b>Ort</b>	<b>ss</b>
<b>Kabullenici Sessizlik</b>	<b>12,17</b>	<b>5,22</b>
1. Bu çalışan, dışlandığı için değişim önerileri hakkında konuşmakta isteksizdir.	2,20	1,18
2. Bu çalışan, boyun eğdiğinden dolayı fikirlerini pasif bir şekilde saklı tutar.	2,71	1,35
3. Bu çalışan, pasif bir şekilde problemlerin çözümleri hakkındaki düşüncelerini kendine saklar.	2,68	1,35
4. Bu çalışan, bir fark yaratmada öz yeterliliği düşük olduğu için kendini geliştirmek konusunda fikirlerini saklar.	2,32	1,14
5. Bu çalışan, dışlandığından dolayı çalıştığı yerde işini nasıl geliştireceği hakkındaki fikirlerini saklı tutar.	2,24	1,15
<b>Savunmacı Sessizlik</b>	<b>13,60</b>	<b>5,65</b>
6. Bu çalışan, korkudan dolayı değişim ile ilgili fikirlerini söylemez ve önermez.	2,58	1,25
7. Bu çalışan, korktuğu için konu ile ilgili bilgileri saklar.	2,68	1,30
8. Bu çalışan, kendini korumak için ilgili gerçekleri görmezden gelir.	2,90	1,34
9. Bu çalışan, kendini korumak için gelişmeler hakkındaki fikirlerini ifade etmektен kaçınır.	2,93	1,33
10. Bu çalışan, sorunlara yönelik çözümlerini saklar. Çünkü korkuyla güdülenir.	2,48	1,20
<b>Kurum Yararına Sessizlik</b>	<b>17,61</b>	<b>4,64</b>
11. Bu çalışan, iş birliği temelinde gizli bilgileri saklar.	3,67	0,99
12. Bu çalışan, kuruma yarar sağlamak için özel bilgileri korur.	3,63	1,01
13. Bu çalışan, kurum sırlarını açıklamada diğerlerinin baskılarına karşı direnir.	3,30	1,10
14. Bu çalışan, kuruma zarar verecek bilgileri açığa çıkarmayı reddeder.	3,50	1,04
15. Bu çalışan, kurum için endişelendiğinden gizli kurumsal bilgileri uygun şekilde korur.	3,50	1,07
<b>Toplam</b>	<b>43,39</b>	<b>9,22</b>
<b>Çalışan Sesslilik Davranışları Alt Ölçeği Maddeleri</b>		
<b>Kabullenici Sesslilik</b>	<b>12,60</b>	<b>5,46</b>
16. Bu çalışan, diğerlerinin fikirlerini pasif olarak destekler. Çünkü dışlanmıştır.	2,15	1,16
17. Bu çalışan, pasif olarak aynı fikirde olduğunu ifade eder ve nadiren yeni bir fikir önerir.	2,71	1,34
18. Bu çalışan, boyun eğdiği için gruba katılır ve gruba birlikte hareket eder.	2,69	1,34
19. Bu çalışan, öneriler sunmada öz yeterliliği düşük olduğundan dolayı sadece gruba katıldığını ifade eder.	2,27	1,14
20. Bu çalışan, pasif bir şekilde sorunların çözümleri hakkında diğerlerine katılır.	2,76	1,30
<b>Savunmacı Sesslilik</b>	<b>13,30</b>	<b>5,19</b>
21. Bu çalışan, korkudan dolayı gruba katılma dışında fazla bir şey ifade etmez.	2,49	1,23
22. Bu çalışan, korktuğu için dikkati başkalarına kaydıran fikirleri belirtir.	2,42	1,20
23. Bu çalışan, kendini korumak için tartışmayı başkalarına odaklayan açıklamalar sağlar.	2,61	1,28
24. Bu çalışan, kendini korumaya dayalı olarak grup için destek iletişimi kurar ve sürdürür.	3,14	1,28
25. Bu çalışan, genellikle gruba fikir birliğinde olduğunu ifade eder. Çünkü korkuyla güdülenir.	2,62	1,23
<b>Kurum Yararına Sesslilik</b>	<b>17,69</b>	<b>4,65</b>
26. Bu çalışan, kuruma yarar sağlamanın iş birlikçi güdüsü ile sorunlara çözümler önerir.	3,51	1,11
27. Bu çalışan, kurumu etkileyen konulara ilişkin önerilerde bulunur ve öneriler geliştirir.	3,65	0,95
28. Bu çalışan, başkaları aynı fikirde olmasa bile iş hakkındaki görüşlerini iletir.	3,55	1,09
29. Bu çalışan, kurum yararına olabilecek yeni projeler için fikirlerini ifade eder.	3,56	1,02
30. Bu çalışan, kurum için yapıcı endişeye dayalı değişim için fikirler önerir.	3,40	1,05
<b>Toplam</b>	<b>43,59</b>	<b>7,11</b>

Geçerlik analizleri: Çalışan Sessizlik ve Sesslilik Davranışları Ölçeği'nin geçerlik çalışmasında, ölçeğin dil geçerliği, kapsam (içerik) geçerliği, yapı geçerliği kullanıldı. Dil geçerliği için, ölçek maddelerin Türkçeye çevirisi yapılırken, uygun cümle yapılarının kullanılması ve kültüre yabancı maddelerin değiştirilmesi göz önünde bulundurulurak; ilk aşamada ölçek, Türkçe ve İngilizceyi iyi bilen beş kişi tarafından İngilizceden Türkçeye ayrı ayrı çevrildi. Daha sonra araştırmacılar tarafından bu çeviriler incelenerek, ölçeğin Türkçe hali düzenlendi. Ölçek yeniden İngilizceye çevrildi ve İngilizceyi iyi bilen biri tarafından ölçeğin özgün hali ve son hali karşılaştırıldı. Çevirisi tamamlanan ölçek maddelerinin kavramsal olarak değerlendirilmesi açısından kapsam geçerliği için Türkçe form beş farklı öğretim üyesinin görüşüne sunuldu. Bu öğretim üyeleri tarafından her bir maddeyi kavramsal açıdan değerlendirerek 1-4 arası puanlama yapıldı. Yapılan değerlendirmeler sonucunda 3 ve 4 puandan daha düşük değerlendirilen bir madde yeniden gözden geçirildi ve "Bu çalışan, rızaya (boyun eğme) dayalı olarak fikirlerini pasif bir şekilde saklı tutar" ifadesi "Bu çalışan, boyun eğdiğinden dolayı fikirlerini pasif bir şekilde saklı tutar" şeklinde değiştirildi. Sonuç olarak, uzmanların görüşleri sonucunda, kapsam geçerlik indeksi 30 madde için 0,88 olarak bulundu ve uzmanların önerileri doğrultusunda ölçeğin son şekli oluşturuldu. Daha sonra ölçeğin Ebelik bölümündeki 10 öğretim elemanına ön uygulaması yapılarak kişilere maddelere ilişkin düşünceleri ve maddelerin anlaşılabilirliği soruldu (kavramsal sorgulama). Olumsuz geri bildirim olmadığı için veri toplama aşamasına geçildi. Ön uygulama yapılan kişilerin verileri, araştırma kapsamına dahil edilmedi.

Çalışan Sessizlik ve Sesslilik Davranışları Ölçeği'nin yapı geçerliğinde doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi (DFA ve AFA) kullanıldı. Doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri, özgün çalışmadaki ölçek maddelerin farklı kavramları (sessizlik ve sesslilik) ölçmesinden dolayı iki ayrı ölçek düşünülerek yapıldı. ÇSSDÖ'nün Dyne ve ark. (2003) tarafından geliştirilen teorik yapıya

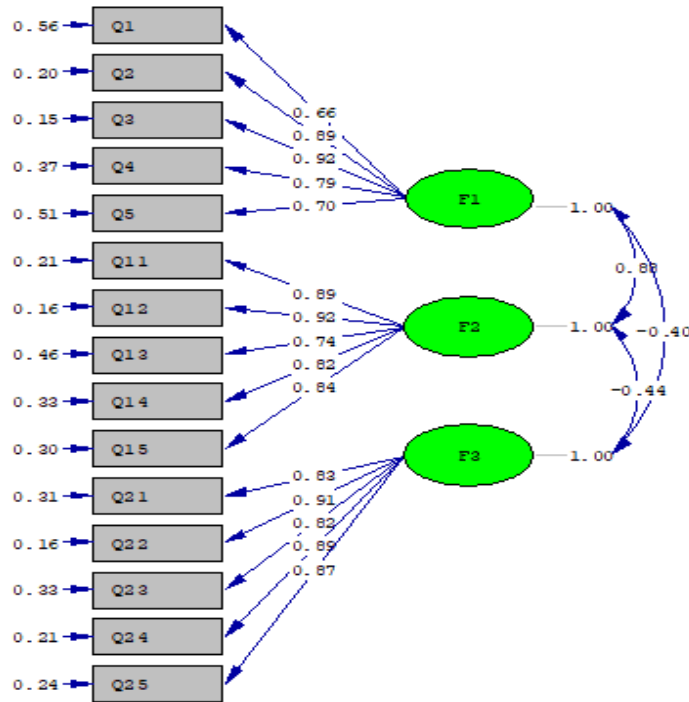
uygunluğunu test etmek amacıyla ilk olarak DFA uygulandı. Bu çalışmada maddeler arasındaki etkileşimi görebilmek için kovaryans matrisi ve oluşturulan matrisin incelenmesi için Maximum Likelihood kestirim yöntemi kullanıldı. Verilerin model ile uyumunu değerlendirmek amacıyla  $\chi^2/df$ , RMSEA, GFI, AGFI, CFI uyum iyiliği indeksleri değerlendirildi. Çalışan Sessizlik ve Sessizlik Davranışları Alt Ölçekleri DFA sonuçları Tablo 2’de verildi.

**Tablo 2: Çalışan Sessizlik ve Sessizlik Davranışları Alt Ölçekleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeks Değerleri ve DFA Normal Değerleri**

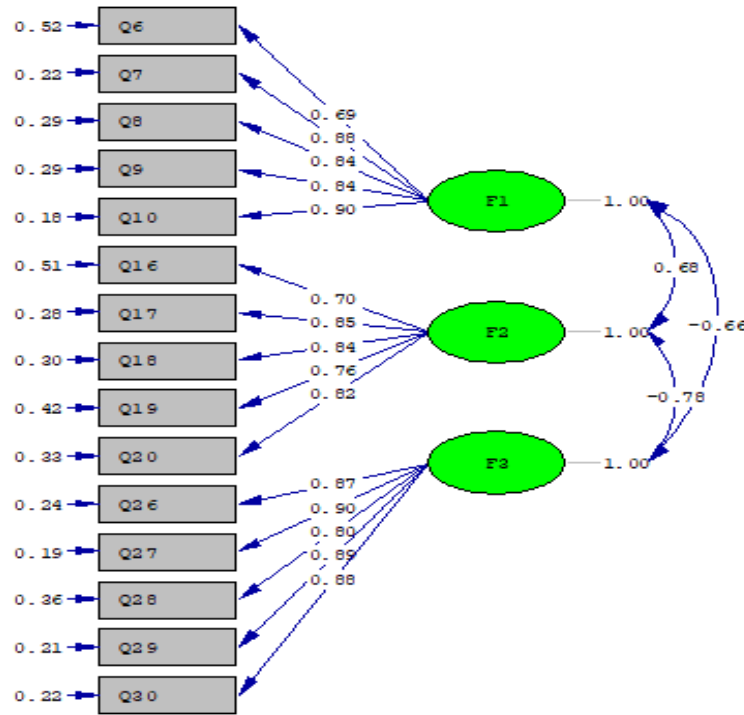
Uyum İyiliği İndeksleri	Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği Değerleri	Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği Değerleri	Kabul Edilebilir Değerler
$\chi^2/df$	538,20/87= 6,18	548,98/87=6,31	<5
RMSEA	0,17	0,17	<0,08
GFI	0,71	0,71	≥90 iyi uyum
AGFI	0,60	0,59	≥90 iyi uyum
CFI	0,92	0,93	≥90 iyi uyum

$\chi^2/df$ : Ki-karenin serbestlik derecesine oranı, RMSEA: Yaklaşım hatasının kök ortalama kareleri (root mean square error of approximation), GFI: Uyum iyiliği indeksi (goodness-of-fit index), AGFI: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (adjusted-goodness-of-fit index), CFI: Karşılaştırılmalı uyum iyiliği indeksi (comparative fit index).

DFA uyum indeksleri incelendiğinde, her iki alt ölçekte de  $\chi^2/df$ , RMSEA, GFI, AGFI indekslerinin tabloda belirtilen kabul edilebilir değerleri karşılamadığı belirlendi (Tablo 2). Bulgular verilerin modele iyi uyum göstermediğini belirtmektedir. Alt ölçekler modele iyi uyum göstermese de alt ölçeklerin kabullenici, savunmacı ve kurum yararı alt boyutlarını ölçen üç faktörlü yapıları doğrulanmıştır (Şekil 1, Şekil 2). Standartlaştırılmış tahminler (Maximum Likelihood) her iki alt ölçek için de kabul edilebilir sınır olan 0,45 değerinin üzerinde olup, Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği değerleri 0,78 ile 1,25, Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği 0,81 ile 1,19 arasında değişmektedir. Her iki alt ölçeklerin t değerleri  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı olarak bulundu. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği modeline ilişkin faktör yükleri 0,66-0,92, Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği modeline ilişkin faktör yükleri 0,69-0,90 arasında bulundu.



**Şekil 1. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi**



Şekil 2. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinde hangi maddenin hangi faktöre ait olduğunu belirlemede bir faktör ile madde arasındaki ilişkinin derecesini gösteren faktör yükü ölçütü olarak kullanıldı. Ölçek maddeleri en yüksek ilişki gösterdikleri faktörün altında sıralanmaktadır. Bu çalışmada, öz değeri en az 1 olan faktörler değerlendirilmeye alındı.

Faktör analizi için veri setinin uygunluğu değerlendirilmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve değişkenlerin birbiriyle korelasyon gösterip göstermediklerini test etmek amacıyla Bartlett's Testi kullanıldı. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği için KMO değeri olarak hesaplanan örneklem yeterliliği 0,88 ve Bartlett's testi  $\chi^2$ : 2448,062,  $p < 0,000$  olarak bulundu. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği için ise, KMO değeri olarak hesaplanan örneklem yeterliliği 0,91 ve Bartlett's testi  $\chi^2$ : 2389,228,  $p < 0,000$  olarak bulundu.

Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeğinin faktör yapısı incelenirken, ölçek maddeleri serbest bırakılarak yapılan faktör analizi sonucunda üç alt faktör elde edildi. Ölçeğin 2. ve 3. maddeleri özgün ölçekten ayrı alt boyuta dağıldı. 15 maddelik ölçeğe uygulanan temel bileşenler analizinde, öz değeri 1'i aşan üç faktör elde edildi. Varimax rotasyonu sonrasında ortaya çıkan en büyük faktör, varyansın %51,62'sini açıklayabilen birinci faktördür. İkinci faktör varyansın %18,89'unu açıklamaktadır. Üçüncü faktör ise, varyansın %8,08'ini açıklamaktadır. Böylece üç faktörün açıkladığı toplam varyans %78,61 olarak bulundu. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği "Savunmacı Sessizlik", "Kurum Yararı Sessizlik", "Kabullenici Sessizlik" alt boyutu olarak isimlendirildi (Tablo 3).

Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeğinin faktör yapısı incelenirken, benzer şekilde ölçek maddeleri serbest bırakılarak yapılan faktör analizi sonucunda da üç alt faktör elde edildi. Ölçeğin 6. maddesi özgün ölçekten ayrı alt boyuta dağıldı. 15 maddelik ölçeğe uygulanan temel bileşenler analizinde, öz değeri 1'i aşan üç faktör elde edildi. Varimax rotasyonu sonrasında ortaya çıkan en büyük faktör, varyansın %57,45'ini açıklayabilen birinci faktördür. İkinci faktör varyansın %13,57'sini açıklamaktadır. Üçüncü faktör ise, varyansın %7,27'sini açıklamaktadır. Böylece üç faktörün açıkladığı toplam varyans %78,30 olarak bulundu. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği "Kabullenici Sessizlik", "Kurum Yararı Sessizlik", "Savunmacı Sessizlik" alt boyutu olarak isimlendirildi (Tablo 3).

Güvenilirlik analizleri: Ölçeklerin güvenilirliklerini saptamaya yönelik ölçeklerin standart hata, toplanabilirlik analizi, Cronbach Alfa katsayısı, madde toplam puan korelasyonu, gözlemciler arası tutarlılık, ölçek tepki yanlılığı testleri yapıldı. Araştırma kapsamına alınan öğretim elemanlarının ölçeklerde yer alan 15'er maddeye verdikleri yanıtların ortalama, standart hata ve standart sapma değerleri hesaplandı. Bu sonuçlara göre, Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği madde puan ortalamaları "3,67-2,20", Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği madde puan ortalamaları ise "3,65-2,15" arasında değişmektedir.

Araştırmada, alt ölçeklerin toplanabilirlik özellikleri Tukey's Additivity Testi kullanılarak değerlendirildi. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği toplanamazlık (non additivity) değeri  $F$ : 305,055;  $p < 0,000$ , Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği toplanamazlık değeri  $F$ : 637,272,  $p < 0,000$  olarak bulundu.

Tablo 3. Çalışan Sessizlik ve Sessizlik Davranışları Alt Ölçekleri Açıklayıcı Faktör Analizi

Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği Maddeleri	Faktör 1 (Savunmacı Sessizlik)	Faktör 2 (Kurum Yararı Sessizlik)	Faktör 3 (Kabullenici Sessizlik)
Madde 1	0,19	-0,08	<b>0,87</b>
Madde 2	<b>0,67</b>	0,00	0,54
Madde 3	<b>0,72</b>	-0,13	0,48
Madde 4	0,46	-0,25	<b>0,66</b>
Madde 5	0,25	-0,23	<b>0,83</b>
Madde 11	<b>0,78</b>	-0,04	0,41
Madde 12	<b>0,88</b>	-0,10	0,23
Madde 13	<b>0,80</b>	-0,32	0,03
Madde 14	<b>0,85</b>	-0,29	0,10
Madde 15	<b>0,70</b>	-0,28	0,42
Madde 21	-0,02	<b>0,86</b>	-0,11
Madde 22	-0,19	<b>0,89</b>	-0,06
Madde 23	-0,19	<b>0,81</b>	-0,15
Madde 24	-0,16	<b>0,88</b>	-0,14
Madde 25	-0,20	<b>0,84</b>	-0,11
<b>Özdeğer</b>	<b>7,74</b>	<b>2,83</b>	<b>1,21</b>
<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>51,62</b>	<b>18,89</b>	<b>8,08</b>
<b>Alt Boyutların Cronbach Alfa Katsayıları</b>	<b>0,94</b>	<b>0,93</b>	<b>0,86</b>
Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği Maddeleri	Faktör 1 (Kabullenici Sessizlik)	Faktör 2 (Kurum Yararı Sessizlik)	Faktör 3 (Savunmacı Sessizlik)
Madde 6	<b>0,78</b>	-0,13	0,07
Madde 7	<b>0,80</b>	-0,31	0,18
Madde 8	<b>0,85</b>	-0,09	0,17
Madde 9	<b>0,80</b>	-0,32	0,11
Madde 10	<b>0,80</b>	-0,32	0,17
Madde 16	<b>0,80</b>	-0,21	0,31
Madde 17	0,27	-0,33	<b>0,77</b>
Madde 18	0,13	-0,32	<b>0,86</b>
Madde 19	0,15	-0,30	<b>0,79</b>
Madde 20	0,61	-0,17	<b>0,61</b>
Madde 26	-0,14	<b>0,80</b>	-0,38
Madde 27	-0,32	<b>0,76</b>	-0,34
Madde 28	-0,51	<b>0,67</b>	-0,17
Madde 29	-0,31	<b>0,82</b>	-0,21
Madde 30	-0,17	<b>0,84</b>	-0,32
<b>Özdeğer</b>	<b>8,61</b>	<b>2,03</b>	<b>1,09</b>
<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>57,45</b>	<b>13,57</b>	<b>7,27</b>
<b>Alt Boyutların Cronbach Alfa Katsayıları</b>	<b>0,93</b>	<b>0,89</b>	<b>0,93</b>

Çalışmadaki alt ölçeklerin Cronbach Alfa katsayıları: Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği için 0,80 ve Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği 0,62 olarak bulundu. Özgün çalışmada yer alan alt boyutların Cronbach Alfa katsayıları: kabullenici sessizlik 0,89, savunmacı sessizlik 0,92, kurum yararı sessizlik 0,93; kabullenici sessizlik 0,86, savunmacı sessizlik 0,84-0,91, kurum yararı sessizlik 0,85-0,91, kabullenici sessizlik 0,77-0,90, savunmacı sessizlik 0,74-0,86, kurum yararı sessizlik 0,84-0,90 arasında iken, AFA sonrası belirlenen alt boyutlar değerlendirildiğinde ise savunmacı sessizlik 0,79-0,90, kurum yararı sessizlik 0,85-0,91, kabullenici sessizlik 0,86-0,90, kabullenici sessizlik 0,77-0,89, kurum yararı sessizlik 0,84-0,90, savunmacı sessizlik 0,82-0,91 arasında bulundu ( $p < 0,001$ ) (Tablo 4).

Araştırmada bir kişiyi birden fazla kişi değerlendirdiğinden güvenilirlik tekniklerinden olan gözlemciler arası tutarlılık (Interrater reliability) Intraclass Correlation Coefficient (ICC) testi kullanılarak ölçüldü. Farklı sekiz kişi tarafından değerlendirilen iki öğretim elemanın gözlemciler arası tutarlılığı ölçek sınıf içi korelasyon değerleri sırasıyla 0,90,  $p=0,000$ ; 0,88,  $p=0,000$  olarak bulundu.

Araştırmada, kişilerin ölçek maddelerine verdikleri tepkilerin eşit olup olmadığı durumu Hotelling's  $T^2$  testi ile değerlendirildi. Bu test sonucunda Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği'nin Hotelling  $T^2$ : 226,524,  $p=0,000$ , Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği'nin ise Hotelling  $T^2$ : 244,753,  $p=0,000$  olarak saptandı.

Tablo 4. Çalışan Sessizlik ve Seslilik Davranışları Alt Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları ve Madde Alt Boyut Toplam Puan Korelasyonları (n=176)

Alt Ölçekler	Alt Boyut	Maddeler	Madde Alt Boyut Toplam Puan Korelasyonları	p	Alt Boyut Cronbach Alfa Katsayısı	Madde silindiğinde alt boyut iç tutarlılık katsayısı
Özgül çalışmadaki Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği	Kabullenici Sessizlik	Madde 1	0,80	0,000	0,89	0,88
		Madde 2	0,86	0,000		0,87
		Madde 3	0,86	0,000		0,86
		Madde 4	0,85	0,000		0,86
		Madde 5	0,82	0,000		0,87
	Savunmacı Sessizlik	Madde 11	0,86	0,000	0,92	0,91
		Madde 12	0,91	0,000		0,89
		Madde 13	0,84	0,000		0,91
		Madde 14	0,90	0,000		0,89
Madde 15		0,85	0,000	0,91		
Kurum Yararı Sessizlik	Madde 21	0,85	0,000	0,93	0,92	
	Madde 22	0,91	0,000		0,90	
	Madde 23	0,86	0,000		0,92	
	Madde 24	0,91	0,000		0,90	
	Madde 25	0,88	0,000		0,91	
AFA sonrası Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği	Faktör 1 (Savunmacı Sessizlik)	Madde 2	0,83	0,000	0,94	0,93
		Madde 3	0,88	0,000		0,92
		Madde 11	0,87	0,000		0,92
		Madde 12	0,90	0,000		0,92
		Madde 13	0,79	0,000		0,93
		Madde 14	0,86	0,000		0,93
	Faktör 2 (Kurum Yararı Sessizlik)	Madde 21	0,85	0,000	0,93	0,92
		Madde 22	0,91	0,000		0,90
		Madde 23	0,86	0,000		0,92
		Madde 24	0,91	0,000		0,90
		Madde 25	0,88	0,000		0,91
	Faktör 3 (Kabullenici Sessizlik)	Madde 1	0,88	0,000	0,86	0,81
		Madde 4	0,86	0,000		0,84
		Madde 5	0,90	0,000		0,76
Alt Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı			0,80			
Özgül çalışmadaki Çalışan Seslilik Davranışları Alt Ölçeği	Kabullenici Seslilik	Madde 6	0,77	0,000	0,91	0,91
		Madde 7	0,90	0,000		0,88
		Madde 8	0,87	0,000		0,89
		Madde 9	0,87	0,000		0,89
		Madde 10	0,89	0,000		0,88
	Savunmacı Seslilik	Madde 16	0,74	0,000	0,88	0,89
		Madde 17	0,86	0,000		0,85
		Madde 18	0,86	0,000		0,85
		Madde 19	0,81	0,000		0,86
Madde 20		0,86	0,000	0,85		
Kurum Yararı Seslilik	Madde 26	0,89	0,000	0,93	0,91	
	Madde 27	0,89	0,000		0,91	
	Madde 28	0,84	0,000		0,92	
	Madde 29	0,90	0,000		0,90	
	Madde 30	0,90	0,000		0,91	
AFA sonrası Çalışan Seslilik Davranışları Alt Ölçeği	Faktör 1 (Kabullenici Seslilik)	Madde 6	0,77	0,000	0,93	0,92
		Madde 7	0,89	0,000		0,91
		Madde 8	0,87	0,000		0,91
		Madde 9	0,86	0,000		0,91
		Madde 10	0,88	0,000		0,91
		Madde 16	0,86	0,000		0,91
	Faktör 2 (Kurum Yararı Seslilik)	Madde 26	0,89	0,000	0,93	0,91
		Madde 27	0,89	0,000		0,91
		Madde 28	0,84	0,000		0,92
		Madde 29	0,90	0,000		0,90
	Faktör 3 (Savunmacı Seslilik)	Madde 17	0,88	0,000	0,89	0,84
		Madde 18	0,91	0,000		0,82
	Madde 19	0,85	0,000	0,86		
	Madde 20	0,82	0,000	0,88		
Alt Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı			0,62			



## TARTIŞMA

Geçerlik ve güvenilirlik, herhangi bir şeyin uygun ve sağlam olduğu hakkında bilgi verir. Uygunluk geçerlik kelimesini, sağlamlık ise güvenilirlik kelimesini karşılamaktadır. Araştırmalarda elde edilen verilerin geçerliği, ölçüm amacına uygun olmasına bağlıdır. Ölçüm aracı, ölçüm amacıyla ilgili olmayan maddeleri içermemeli ve söz konusu maddeler aynı zamanda ölçüm aracı konusunda yetersiz kalmamalıdır. Bu sebeple, bilimsel ölçüm ve araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlik kavramları birlikte kullanılmalıdır ([Şencan 2005](#)).

Çalışanların sessizlik ve sessizlik davranışlarının belirlenmesi amacıyla Dyne ve ark. (2003) tarafından geliştirilen Çalışan Sessizlik ve Sessizlik Davranışları Ölçeği, Türkçeye uyarlandı ([Dyne ve ark. 2003](#)). Araştırmada ölçek maddelerinin Türkçe çevirisi yapıldıktan sonra geçerlik sınavında dil, kapsam geçerliği ve yapı geçerliği, güvenilirlik sınavında ise standart hata, toplanabilirlik analizi, Cronbach Alfa katsayısı, madde alt boyut toplam puan korelasyonu, gözlemciler arası tutarlılık, ölçek tepki yanlılığı yöntemleri kullanılarak ölçeğin psikometrik özellikleri değerlendirildi.

Ölçek önce Türkçeye sonra İngilizceye çevrildi ve çevirisi tamamlanan ölçeğin kapsam geçerliği için uzman görüşleri alındı. Uzman görüşü sonrası madde kapsam geçerlik indeksi düşük olan bir madde yeniden düzenlendi ve 30 madde için kapsam geçerlik indeksi 0,88 olarak bulundu. Ölçeğin kapsam geçerlik indeksinin 0,80 ve üzerinde olması ölçeğin kapsam geçerliğinin olduğunu göstermekte olup ([Şencan 2005](#), [Esin 2014](#)), bu çalışmada ölçeğin kapsam geçerliğinin iyi düzeyde olduğu belirtilebilir.

Geçerlik bir ölçme aracının incelemeyi amaçladığı kuram, kavram ya da değişkenle ilgili bileşenleri ne derece kapsadığını ya da yansıttığını ([Erefe 2012](#)), “Neyi”, “Ne kadar”, “İsabetli/doğru” olarak ölçtüğünü gösterir ([Esin 2014](#)). Faktör analizi ise, çok sayıda değişkenin arka planında yatan temel yapıyı ortaya çıkarmak için kullanılır ([Şencan 2005](#)). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), katılımcılardan toplanan verilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyumlu olup olmadığını inceleyen bir yöntemdir ([Çapık 2014](#)). Ölçeğin yapı geçerliği sınavında ilk olarak Dyne ve ark. (2003) tarafından belirlenen teorik yapı ile uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde; sessizlik ile ilgili maddelerin sessizliğin zıttı olmaması ve ölçüm aracının bağımsız iki ayrı ölçek şeklinde olması sebebiyle DFA iki ayrı alt ölçek düşünülerek uygulandı. Verilerin model ile uyumunu değerlendirmek amacıyla  $\chi^2/df$ , RMSEA, GFI, AGFI, CFI uyum iyiliği indeksleri değerlendirildi. Çalışmanın sonucunda, her iki alt ölçekte de CFI uyum iyiliği indeksi dışındaki uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir değerlerin altında bulundu. Bu sonuçlar verilerin modele iyi uyum göstermediğini işaret etmektedir. Modelin iyileştirilmesi için önerilen düzeltmeler uygulanmış olup, düzeltmeler sonucunda da uyum değerleri karşılanamadı. Alt ölçekler modele iyi uyum göstermese de sonuçlar alt ölçeklerin üç faktörlü yapılarını doğrulamış ve her alt boyuttaki maddelerin kendi faktörünü yeteri kadar temsil ettiğini göstermiştir. DFA sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde, uyum iyiliği indekslerinin karşılanmaması ve çok sayıda modifikasyonların olması sebebiyle her iki alt ölçeğin üç faktörlü modelinin kabul edilebilir olduğu söylenemez. Bu sonuç, ölçek maddelerinin otokorelasyonlarının yüksek olmasından etkilenmiş olabilir. Otokorelasyonların yüksek olması sebebiyle madde çıkartılarak yapılan DFA sonucunda uyum iyiliği indekslerinde düzelme olduğu belirlendi. Fakat ölçek uyarlama çalışmalarında madde çıkartılması uygun görülmediğinden, doğrulanmaya çalışılan model belirli bir örnekleme özgü olmadığından ([Çokluk ve ark. 2010](#)) ve özgün ölçek sahibinin izni olmadığından ölçekten madde çıkartılmadı.

Kültürlerarası ölçek uyarlama çalışmalarında ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılması önerilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları mevcut ölçek alt boyut yapısına ilişkin modeli doğrulamıyorsa ya da uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir değerleri karşılamıyorsa açıklayıcı faktör analizinin yapılması önerilmektedir ([Çokluk ve ark. 2010](#)). Çalışmada, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerinin kötü olması nedeniyle açıklayıcı faktör analizi yapıldı. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği ve Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği KMO değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması ve Bartlett's testi sonuçlarının anlamlılık düzeyinin  $p < 0,05$  olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda her iki alt ölçekte de üç alt faktör elde edildi. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeğinde iki madde, Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeğinde bir madde özgün ölçekten ayrı alt boyuta dağıldı. Bu ayrışmanın kültürel ve algısal farklılıklardan kaynaklandığı düşünüldü. Literatürde kavram karmaşası olmaması sebebiyle alt boyutların isimlendirilmesi gibi herhangi bir değişikliğe gidilmedi. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda faktörlerin açıkladığı toplam varyansın %40-60 arası olması yeterli bulunmaktadır ([Tavşancıl 2005](#)). Bu bağlamda, her iki alt ölçek sonuçlarının kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğu söylenebilir.

Alt ölçeklerin güvenilirliklerini saptamaya yönelik yapılan toplanabilirlik analizi sonucunda, Tukey's Additivity testi sonucunda elde edilen toplanamazlık anlamlılık değerleri  $p < 0,05$  olduğundan alt ölçeklerin toplanabilirlik özellikleri taşıdıkları ifade edilebilir.

Literatürde, Cronbach Alfa katsayısı  $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$  arasında ise ölçek güvenilir değildir;  $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirdir;  $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir;  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilir ([Özdamar 2004](#)). Bu çalışmada, alt ölçeklerin ve alt boyutların iç tutarlılıklarının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Özgün çalışmada yer alan her iki alt ölçekteki alt boyutların iç tutarlılık katsayıları 0,88-0,93 arasında, açıklayıcı faktör analizi sonrası elde edilen alt boyutların iç tutarlılık katsayıları 0,86-0,94 arasında değişmektedir. Özgün çalışmada yer alan alt boyutların iç tutarlılık katsayıları ile açıklayıcı faktör analizi sonrası elde edilen alt boyutların iç tutarlılık katsayıları benzerlik göstermektedir.

Ölçek maddelerinin güvenilirliği hakkında bilgi veren madde alt boyut ve toplam puan korelasyonlarının 0,30'un üzerinde olması gerekmektedir (Esin 2014). Bu çalışmada, alt boyutların güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ve bütün maddenin bulunduğu alt boyutta aynı niteliği ölçtüğü söylenebilir.

Çalışmada güvenilirlik tekniklerinden olan gözlemciler arası tutarlılık analizi sonucunda, farklı sekiz kişi tarafından değerlendirilen iki öğretim elemanı gözlemciler arası tutarlılığı ölçen sınıf içi korelasyon değerleri 0,90 ve 0,88 olarak bulundu. Bu sonuç, gözlemciler arasında güçlü ve tama yakın bir uyum olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, kişilerin ölçek maddelerine verdikleri tepkilerin eşit olup olmadığını değerlendiren Hotelling's T<sup>2</sup> testi sonucunda, alt ölçeklerin anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak bulundu. Bu sonuca göre, alt ölçeklerin tepki yanlılığının olmadığı belirlendi.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Hemşire öğretim elemanları örnekleminde yapılan "Çalışan Sessizlik ve Sessizlik Davranışları Ölçeği"nin Türkçe ölçek uyarlama çalışması sonucunda, ÇSSDÖ iki alt ölçeğe ayrıldı. Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği (EK 1) ve Çalışan Sessizlik Davranışları Alt Ölçeği (EK 2) Türkçe formlarının yeterli geçerlik ve güvenilirlik düzeyine sahip oldukları belirlendi. Alt ölçeklerin çalışanların sessizlik ve sessizlik davranışlarının belirlenmesine yönelik yapılacak çalışmalarda kullanılması önerilebilir. Aynı zamanda ölçekler birbirinden bağımsız şekilde kullanılabilir. Ayrıca, çalışmada doğrulanamayan teorik yapının farklı çalışmalarda doğrulanabileceği düşünüldüğünden alt ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerinin farklı örneklemlerde test edilmesi önerilebilir.

## KAYNAKLAR

- Akgül A. Tıbbi Araştırmalarda İstatiksel Analiz Teknikleri. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası; 1997.
- Akın U, Ulusoy T. The Relationship Between Organizational Silence and Burnout Among Academicians: A Research on Universities In Turkey. *International Journal of Higher Education* 2016; 5(2): 46-58.
- Algın İ, Başkan GA. Üniversitelerde Örgütsel Sessizliğin Olası Sonuçları. *Yükseköğretim Dergisi* 2015; 5(2): 81-90.
- Bayın G, Yeşilaydın G, Esatoğlu AE. Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Nedenlerinin Belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2015; 7(1): 248-66.
- Çapık C. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2014; 17 (3): 196-205.
- Çaylak E, Altuntaş S. Organizational Silence Among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work. *The Journal of Nursing Research* 2017; 25(2): 90-8.
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları. 5. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2010.
- Demir M, Demir ŞŞ. Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Sessizlik: Turizm Lisans Eğitimi Kurumları Örneği. *Milli Eğitim Dergisi* 2012; 42(193): 184-99.
- Dyne LV, Ang S, Botero IC. Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies* 2003; 40(6): 1359-92.
- Erefe İ. Veri Toplama Araçlarının Niteliği. İçinde: Erefe İ, Editör. Hemşirelikte Araştırma: İlke Süreç ve Yöntemleri. 4. Baskı. Ankara: Odak Ofset Matbaacılık; 2012. 169-188.
- Esin MN. Veri Toplama Yöntem ve Araçları & Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerliği. İçinde: Erdoğan S, Nahcivan N, Esin MN. Editörler. Hemşirelikte Araştırma: Süreç, Uygulama ve Kritik. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri; 2014. 193-233.
- Morrison EW, Milliken FJ. Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management Review* 2000; 25(4): 706-25.

- Mowbray PK, Wilkinson A, Tse H. Evolution, Separation and Convergence of Employee Voice Concept. In: Dundon T, Wilkinson A. Editors. Employee Voice at Work. Singapore: Springer; 2019. 3-21.
- Özdamar K. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Eskişehir: Kaan Kitabevi; 2004.
- Polat Ş, Kutlu L, Ay F ve ark. Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerde İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Sessizlik ve Sosyal Destek Algısı Arasındaki İlişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2018; 9(3): 195-204.
- Şencan H. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2005.
- Tavşancıl E. Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İleri Veri Analizi. Ankara: Nobel Basımevi; 2005.
- Türkiye İstatistik Kurumu. <http://tuik.gov.tr>. Er T: 23.01.2019.
- Ürek D, Bilgin Demir İ, Uğurluoğlu Ö. Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2015; 17(3): 122-41.
- Yaman E, Ruçlar K. Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 2014; 4(1): 36-50.
- Yeşilaydın G, Bayın G, Esatoğlu AE ve ark. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri: Kamu Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2016; 18 (31): 14-22.
- Yetim B, Eriğüç G. Sağlık Çalışanlarında Sessizlik ile İlgili Yapılan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme. *İş ve İnsan Dergisi* 2018; 5(1): 19-32.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr>. Er T: 23.01.2019.

## EK 1. ÇALIŞAN SESSİZLİK DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ

Lütfen bu çalışanın zaman içinde ve durumlar karşısında karakteristik davranışını aşağıdaki öğelere yanıt vererek açıklayınız.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

Savunmacı Sessizlik					
1.	Bu çalışan, boyun eğdiğinden dolayı fikirlerini pasif bir şekilde saklı tutar.				
2.	Bu çalışan, pasif bir şekilde problemlerin çözümleri hakkındaki düşüncelerini kendine saklar.				
3.	Bu çalışan, korkudan dolayı değişim ile ilgili fikirlerini söylemez ve önermez.				
4.	Bu çalışan, korktuğu için konu ile ilgili bilgileri saklar.				
5.	Bu çalışan, kendini korumak için ilgili gerçekleri görmezden gelir.				
6.	Bu çalışan, kendini korumak için gelişmeler hakkındaki fikirlerini ifade etmekten kaçınır.				
7.	Bu çalışan, sorunlara yönelik çözümlerini saklar. Çünkü korkuyla güdülenir.				
Kurum Yararı (Prosoyial) Sessizlik					
8.	Bu çalışan, iş birliği temelinde gizli bilgileri saklar.				
9.	Bu çalışan, kuruma yarar sağlamak için özel bilgileri korur.				
10.	Bu çalışan, kurum sırlarını açıklamada diğerlerinin baskılarına karşı direnir.				
11.	Bu çalışan, kuruma zarar verecek bilgileri açığa çıkarmayı reddeder.				
12.	Bu çalışan, kurum için endişelendiğinden gizli kurumsal bilgileri uygun şekilde korur.				
Kabullenici Sessizlik					
13.	Bu çalışan, dışlandığı için değişim önerileri hakkında konuşmakta isteksizdir.				
14.	Bu çalışan, bir fark yaratmada öz yeterliliği düşük olduğu için kendini geliştirmek konusunda fikirlerini saklar.				
15.	Bu çalışan, dışlandığından dolayı çalıştığı yerde işini nasıl geliştireceği hakkındaki fikirlerini saklı tutar.				

## EK 2. ÇALIŞAN SESLİLİK DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ

Lütfen bu çalışanın zaman içinde ve durumlar karşısında karakteristik davranışını aşağıdaki öğelere yanıt vererek açıklayınız.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

Kabullenici Seslilik					
1.	Bu çalışan, diğerlerinin fikirlerini pasif olarak destekler. Çünkü dışlanmıştı.				
2.	Bu çalışan, pasif olarak aynı fikirde olduğunu ifade eder ve nadiren yeni bir fikir önerir.				
3.	Bu çalışan, boyun eğdiği için gruba katılır ve grupla birlikte hareket eder.				
4.	Bu çalışan, öneriler sunmada öz yeterliliği düşük olduğundan dolayı sadece gruba katıldığını ifade eder.				
5.	Bu çalışan, pasif bir şekilde sorunların çözümleri hakkında diğerlerine katılır.				
6.	Bu çalışan, korkudan dolayı gruba katılma dışında fazla bir şey ifade etmez.				
Kurum Yararı (Prosoyial) Seslilik					
7.	Bu çalışan, kuruma yarar sağlamanın iş birliği güdüsü ile sorunlara çözümler önerir.				
8.	Bu çalışan, kurumu etkileyen konulara ilişkin önerilerde bulunur ve öneriler geliştirir.				
9.	Bu çalışan, başkaları aynı fikirde olmasa bile iş hakkındaki görüşlerini iletir.				
10.	Bu çalışan, kurum yararına olabilecek yeni projeler için fikirlerini ifade eder.				
11.	Bu çalışan, kurum için yapıcı endişeye dayalı değişim için fikirler önerir.				
Savunmacı Seslilik					
12.	Bu çalışan, korktuğu için dikkati başkalarına kaydıran fikirleri belirtir.				
13.	Bu çalışan, kendini korumak için tartışmayı başkalarına odaklayan açıklamalar sağlar.				
14.	Bu çalışan, kendini korumaya dayalı olarak grup için destek iletişimi kurar ve sürdürür.				
15.	Bu çalışan, genellikle grupla fikir birliğinde olduğunu ifade eder. Çünkü korkuyla güdülenir.				

