

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ: VAKIF ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SILENCE AND LIFE
SATISFACTION: A RESEARCH ON FOUNDATION UNIVERSITY ACADEMICIANS

Merve AKBAŞ

Uzman Arş. Gör.,
Bezmiâlem Vakıf
Üniversitesi, Sağlık
Bilimleri Fakültesi, Sağlık
Yönetimi Bölümü,
İstanbul/Türkiye.
Specialist R.A.
Bezmiâlem Vakıf
University, Faculty of
Health Sciences,
Department of Health
Management,
Istanbul/Turkey.

makbas@bezmialem.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-
8341-7271

Nilay GEMLİK

Prof. Dr. Marmara
Üniversitesi, Sağlık
Bilimleri Fakültesi, Sağlık
Yönetimi Bölümü,
İstanbul/Türkiye.
Prof., Dr.,
Marmara University,
Faculty of Health
Sciences, Department of
Health Management,
Istanbul/Turkey.

ngemlik@marmara.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-
5319-4070

R. Özgür ÇATAR

Dr. Öğr. Üyesi, Marmara
Üniversitesi, Sağlık
Bilimleri Fakültesi, Sağlık
Yönetimi Bölümü,
İstanbul/Türkiye.
Asst., Prof.,
Marmara University,
Faculty of Health
Sciences, Department of
Health Management,
Istanbul/Turkey.

roccatar@marmara.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-
5768-0914

Makale bilgisi | Article Information

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 12 Temmuz / 12 July

Kabul Tarihi / Date Accepted: 12 Ağustos / 12 August

Yayın Tarihi / Date Published: 25 Haziran / 25 June

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Haziran / June

Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article: Akbaş, M., Gemlik, N. & Çatar, R. Ö.
(2020). Örgütsel Sessizlik ve Yaşam Doyumunu İlişkisi: Vakıf Üniversitesi Akademisyenleri
Üzerine Bir Araştırma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi* 2(3), 98-126.

İntihal: Bu makale intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.



İletişim: Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbad>
mail: usbaddergi@gmail.com

¹ Bu çalışma, Uluslararası Balkan Üniversitesi himayesinde 22-23 Şubat tarihinde İstanbul'da düzenlenen USVES (Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Sempozyumu) Sempozyumu'nda özet bildiri olarak sunulmuştur.

Öz: Örgütsel sessizlik, çalışanların yaptıkları iş ya da çalıştıkları kurumla alakalı gelişen olaylar karşısında, bilgi, fikir ya da görüşlerini yöneticilerinden bilerek saklamaları anlamına gelmektedir. Yaşam doyumu, bireyin kendisi tarafından oluşturulan kriterlere göre hayatındaki tüm alanları pozitif olarak değerlendirmesidir. Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve demografik değişkenler açısından olası farklılıkları tespit etmektir. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ilinde iki vakıf üniversitesinde görev yapan tesadüfî örnekleme yolu ile seçilen 106 akademisyen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından hazırlanan "Demografik Bilgiler Ölçeği", Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilip, Karacaoğlu ve Cingöz tarafından (2009) Türkçeye uyarlanan 15 maddelik "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" ve Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilip, Köker tarafından (1991) Türkçe'ye uyarlanan 5 maddelik "Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Kesitsel tipte tanımlayıcı olarak planlanan araştırmada elde edilen veriler SPSS 15 istatistik paket programında analiz edilerek yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ses, Örgütsel Sessizlik, Yaşam Doyumu, Akademisyen

Abstract: Organizational silence means that employees knowingly hide their information, ideas or opinions from their managers in the face of developing events related to their work or the institution they work for. Life satisfaction is the individual's positive assessment of all areas in his life according to the criteria created by himself. The purpose of this study is to examine the relationship between the organizational silence levels and life satisfaction of academics and to identify possible differences in terms of demographic variables. The study group of the research consists of 106 academicians who were selected by random sampling at two foundation universities in Istanbul. "Demographic Information Scale" prepared by the researcher as a data collection tool, "Organizational Silence Scale" developed by Dyne, Ang and Botero (2003) and adapted to Turkish by Karacaoğlu and Cingöz (2009) and Diener, Emmons, Larsen and "Life Satisfaction Scale", which was developed by Griffin (1985) and adapted to Turkish by Köker (1991), was used. The data obtained in the study planned as cross-sectional descriptive were analyzed and interpreted in SPSS 15 statistical package program.

Keywords: Voice, Organizational Silence, Life Satisfaction, Academician

GİRİŞ

Örgütsel sessizlik kavramını tanımlamadan önce ifade edilmesi gerektiği düşünülen örgütsel ses kavramı, ilk olarak 1970 yılında Hirschman'ın kitabında tanımlanmış ve modern yönetim bilimi içerisinde yer almıştır. Hirschman, örgütsel sesi (konuşmayı) iş

tatminsizliğine bir tepki olarak, örgütte memnuniyetsizlik durumlarında değişiklik sağlamak adına bireysel veya kolektif olarak yönetime karşı verilen bir yanıt anlamına geldiğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda 2000'li yıllara uzanan süreçte ses ve sessizlik davranışları arasındaki ilişki bağlamında pek çok çalışma yapılmıştır (Yalçın, 2017: 1).

Bir kurumda, çalışanların çoğunluğunun aynı görüşte olması beklenilemez. Bu noktada örgütsel sessizlik farklılıklardan kaçınıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. Bu farklılıklar çalışanların görüşlerini ve bilgilerini paylaşmaktan kaçınmasına neden olmaktadır (Perlow ve Williams, 2003: 4). Düzgün işleyen bir sürece sahip örgütlerin en önemli özelliği örgütsel sessizliğin o örgütlerde olmamasıdır. Örgütsel sessizliğin olduğu kurumlarda ortaya çıkan iletişim problemleri, süreçlerde aksamalar, sorunların dile getirilmemesi sebebi ile oluşabilecek çatışmalar kurumun gelişimini olumsuz yönde etkileyecektir (Akan ve Oran, 2017: 73).

Örgütsel sessizliğin birey üzerinde stres, gerginlik ve aşağılanma hissi yarattığı bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla bireyin yaşadığı bu olumsuz durumların yaşam doyumu üzerinde etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Yaşam doyumu kavramı, hümanistlik psikoloji paradigmasının ortaya çıkması ile önem kazanmış ve bireyin yaşamını nasıl değerlendirdiği ile ilgili bir kavram olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki olumlu iletişimin, örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasını engelleyeceği ve bireyin yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etki yaratacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgütsel sessizlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığı ve akademisyenlerde demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Ses-Örgütsel Sessizlik Kavramı ve Gelişim Süreci

Literatür incelendiğinde örgütsel ses kavramı ile ilgili evrensel kabul görmüş net bir tanıma rastlanılmamaktadır (Özdemir ve Sarioğlu Uğur, 2013: 263). Örgütsel ses kavramı, Hirschman'ın (1970) çıkış-ses-sadakat tipolojisine dayanmaktadır (Janssen De Vries ve Cozijnsen, 1998: 948). Ses davranışı örgütle alakalı, anlaşılır ve örgüt içinden birine ulaştırılmış olmalıdır (Maynes ve Podsakoff, 2014: 89).

Yalnız sözlü olarak yapılmamakta, elektronik posta ve diğer iletişim kanallarıyla da ses davranışı sağlanabilmektedir (Hirschman, 1970).

Türk Dil Kurumu'na göre sessizlik; gürültü olmama durumu, sükût olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Örgütsel sessizlik, çalışanların yaptıkları iş ya da çalıştıkları kurumla alakalı gelişen olaylar karşısında, işle ilgili iyileştirmeleri sağlayabilecek bilgi, fikir ya da görüşlerini yöneticilerinden bilerek saklamaları anlamına gelmektedir (Yalçınsoy, 2017). Kavramı Pinder ve Harlos (2001: 334), çalışanın kurum ile ilgili sorunlarda davranışsal, duygusal ve bilişsel yönden gerçek ve samimi değerlendirmelerini kurum içindeki aksaklıkları düzeltebilecek potansiyelde olan kişi ya da kişilerden esirgemesi olarak ifade etmiştir. Milliken, Morrison ve Hewlin (2003: 708) örgütsel sessizlik konusuna şu şekilde yaklaşmıştır:

- Çalışanların sessizleşmesine neden olan etkenler nelerdir?
- Çalışanlar nasıl sessizleşirler?
- Çalışanlar hangi konularda ses çıkarmaya daha isteksizdirler?
- Çalışanlar kurumla ilgili sorunları kimle paylaşım paylaşmayacaklarına nasıl karar verirler?

Bu sorular doğrultusunda örgütsel sessizlik konusunun nedenleri ve sonuçları ile ele alınıp incelenmesi gerekmektedir (Çakıcı, 2010). Örgütsel sessizlik kavramı bireysel bir tutum olarak gözükmese de çalışanların birbirlerinden etkilenebilme ihtimali bu davranışı kurum içinde iklim davranışına dönüştürme özelliğine sahiptir (Alparıslan ve Kayalar, 2012: 141).

Örgütsel sessizlik kavramı iletişimsel olarak incelendiğinde, daha sağlıklı bir iletişim süreci için bireylerin birbirlerini "sessiz kalma" yolu ile dinlemesi olarak ifade edilmektedir (Çakıcı, 2010: 25). Bireylerin birbirlerine saygı duyması ve nazik olması sebebi ile de sessizlik kavramının gelişebildiği; dolayısıyla güzel ahlâkın bir göstergesi olabileceği de düşünülmektedir (Alparıslan ve Kayalar, 2012: 145). Davranışsal bakış açısı ile kavram incelendiğinde, "ses" ve "sessizlik" kavramlarının birbirinin zıttı olduğu düşünülmektedir (Dyne vd., 2003: 78).

İşletme literatürü içerisinde kavram incelendiğinde; sessizliğin konuşmanın direkt zıddı olmadığı ifade edilmiştir. Bilerek, isteyerek ve stratejik bir davranış şekli olduğu yönünde bir tanımlama yapılmıştır (Ephratt, 2014: 37). Ses ve sessizlik olarak ifade edilen iki davranış

şekli de görüldüğünden daha fazlasıdır ve pek çok faktörü içinde barındıran kompleks bir yapıya sahiptir.

Örgütsel sessizlik konusunda bilinmesi gereken nokta şudur: Çalışan mevcut durumdaki aksaklıkları değiştirmeye ihtimâli olan yöneticilerinden fikirlerini ve bilgisini saklar. Fikirlerini ve bilgisini saklamasının ve sessiz kalmasının farklı nedenleri olabilir. Bu yüzden literatürde çoğunlukla örgütsel sessizlik konusunun nedenleri ve sonuçları üzerine çalışmaların olduğu belirlenmiştir.

1.2. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Örgütsel sessizliğin hangi durumlarda ortaya çıktığının nedenlerinin bilinmesi bu davranışın yönetilmesi açısından önemlidir. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalardan ilki, 1970 yılında Rosen ve Tesser tarafından geliştirilen MUM (MUM about Undesirable Message) etkisi çalışmasıdır (Bayın vd., 2015: 56). Bu kavram, bireylerin sahip oldukları endişe sebebi ile sessiz kalmayı tercih etmesine dayanmaktadır (Rosen ve Tesser, 1970: 267). Yönetici ve çalışanlar arasındaki statü ve güç konusundaki farklılıklar MUM etkisini güçlendirmektedir. Pek çok çalışmada, çalışanlar olumsuz durumları iş arkadaşlarına rahatlıkla aktarıırken, yöneticilerine karşı çoğunlukla sessiz kalmayı tercih ettikleri ifade edilmiştir (Milliken vd., 2003: 16). Sessizliğin nedenleri ile ilgili diğer bir çalışma, 1974 yılında Noelle-Neuman tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada; sessizlik kolektif bir davranış şekli olarak değerlendirilmiştir. "Sessizlik sarmalı" teorisi adı verilen teoride toplum desteğinin zayıf olduğunu fark eden bireylerin, konuşmaya karşı isteksiz oldukları ve sessiz kalmaya devam ettikleri belirtilmiştir (Noelle-Neumann, 1974: 48).

Çakıcı (2008: 121) örgütsel sessizliğin nedenlerini beş gruba ayırmıştır:

- Yönetimsel ve örgütsel nedenler: Lidere olan güvensizlik, problemlerin açıkça konuşulabilmesini destekleyecek bir kültürün olmaması,
- İş ile ilgili korkular: İşimi kaybederim korkusu, problemleri dile getiren bireylerin desteklenmemesi, terfi ile ilgili korkular,
- Tecrübe eksikliği: Bilgi eksikliğinin ve deneyimsizliğinin anlaşılacağına dair endişe,
- Yalnız kalma korkusu: "Sorunlu ve ortalığı karıştıran kişi" olarak anılma korkusu,

- İlişkileri zedeleme korkusu: Yöneticilerin hoşuna gitmeyeceği ve destek kaybına uğrayacağı korkusu olarak ifade edilmiştir.

1990'lı yılların sonunda Harlos tarafından yapılan bir çalışmada "Sağır Kulak Sendromu" teorisi üzerinde durulmuştur. Bu sendrom örgütsel hareketsizlik olarak da ifade edilmektedir. Çakıcı'nın çalışması ile benzer şekilde çalışanların sessiz kalmasının nedeninin örgütsel politikalardan kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel süreçlerdeki belirsizlik, çalışanların görmezlikten gelinmesi, tepki verdiklerinde suçlanmalarından kaynaklanmaktadır (Harlos, 2001: 333).

Sessizleşmenin diğer nedeni kültürel özelliklerdir. Taşkiran'ın 2011 yılında yaptığı bir çalışmasına göre, kültürel yapıya ait özelliklerden biri olan güç mesafesi, çalışanların problemlere dair fikirlerini ifade etmesine engel olmaktadır (Taşkiran, 2011: 69). Algın'ın çalışmasında ataerkil toplum yapısının kadınları geri planda bıraktığı gerçeği vurgulanmaktadır. Cinsiyetin bireysel anlamda kadınlarda izole olma, tecrübe eksikliği ve ilişkilerin zedelenmesi konusunda korku yarattığı ve bu sebeple erkeklere oranla daha fazla sessiz kaldıkları belirlenmiştir (Algın, 2014: 2).

1.3. Örgütsel Sessizliğin Boyutları

1.3.1. Kabullenici Sessizlik

Kabullenici sessizlik boyutu, örgütte yaşanan sıkıntılara rıza gösterme ve boyun eğme olarak ifade edilmektedir (Bayram vd., 2017: 425). Çalışanlar konuşmalar bile bir değişim olmayacağı inancına sahip olduğundan, duruma boyun eğer ve razı olurlar (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009: 702).

"Böyle gelmiş böyle gider...", "Bir çark kurulmuş dişlerden biri olarak dönüp duruyoruz", "Konuşsan da neyi değiştirebileceksin" gibi ifadeler bu boyut kapsamında sıkça kullanılmaktadır (Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015: 405).

1.3.2. Korunma Amaçlı (Savunmacı) Sessizlik

Korunma amaçlı sessizlik boyutu, Dyne, Ang ve Botero tarafından 2003 yılında yönetim literatürüne eklenmiştir (Taşkiran, 2011: 70). Korku duygusunun hâkim olduğu bu kavram, çalışanın hiçbir şekilde görüşünü ve bilgisini paylaşmaması olarak ifade edilmektedir (Sarioğlu, 2013: 72). Bu kavramla birlikte örgütsel sessizliğin odak noktasının korku hissine dayandığı ifade edilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000: 709). Çalışan, meydana gelebilecek sorunlardan kendisinin sorumlu

tutulacağına dair korku geliştirir. Dolayısıyla korunma amaçlı sessizlik türünde çalışanın kendisini savunma içgüdüğü ile bir konuyu gündeme getirmesinin ortaya çıkaracağı olası etkileri göze alamaması olarak ifade edilmektedir (Göksel ve Güneş, 2017: 812).

1.3.3. Korumacı (Toplum Yararına) Sessizlik

Örgüt yararına sessizlik boyutu, örgütün yararını gözeten, prososyal eğilim olarak adlandırılan bir davranıştır. Bu sessizliğin temel davranışsal özelliklerinin özgecilik, iş birliği ve sahiplenme gibi davranışlar oluşturmaktadır (Korsgaard vd., 1997: 160). Ekip içinde sinerjiyi ve performansı etkilememek adına örgütün aleyhine olan bir bilgiyi açıklamamayı tercih eden sessizlik boyutudur. Çalışan, iş arkadaşlarını korumak adına onların eksik taraflarını dile getirmez ve sessiz kalır. Grup iyiliğini düşünerek yapılan bu sessizlik davranışı kendisini düşünmeden hareket etmeyi gerektirmektedir (Çakinberk vd. 2014: 97; Çakıcı, 2010).

1.4. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütsel sessizliğin hem örgüte hem de çalışanlara zarar verdiği bilinen bir gerçektir. Çalışanların psikolojileri olumsuz şekilde etkilenmekte, iş tatmini ve motivasyonu azalmakta ve iş arkadaşlarıyla iletişim problemleri yaşamaktadırlar. Aynı zamanda kendilerine olan güvenleri ve örgüte bağlılıkları da azalmaktadır (Özkan ve Külekçi, 2012: 37). Çalışanda değersizlik hissi yaratmaktadır (Şimşek ve Aktaş, 2014: 28). Sessiz kalınmasından dolayı örgütteki problemler ifade edilemediği için, uzun vadede örgütte zarara neden olacağı düşünülmektedir (Özgan ve Külekçi, 2012: 38).

Örgütsel sessizlikle ilgili yapılan çalışmalarda sessizliğin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların kasıtlı şekilde bilgilerini, görüşlerini paylaşmamasının kendilerinde fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşamalarına sebep olduğu belirlenmiştir (Morrison ve Milliken, 2000: 708).

Bir başka çalışmada, kurum içerisinde iletişimin zayıf olması sebebiyle yaşanan problemlerin iş tatminini azalttığı ve çalışanların işten ayrılmalarına neden olduğu ifade edilmektedir (Vakola ve Bouradas, 2005: 448). Ayrıca bilgi akışında gecikmeler yaşanmakta, çalışanlar yöneticileri ile konuşmak istememekte ve örgüt içinde çatışmaya sebep olmaktadır (Koçel, 2014). Bu nedenlerden dolayı örgüte zarar verecek istenmeyen sonuçlarla karşılaşmamak için

örgütsel sessizliğin öncüllerini analiz etmek önemlidir (Dedahanov, Kim ve Rhee, 2015: 1848).

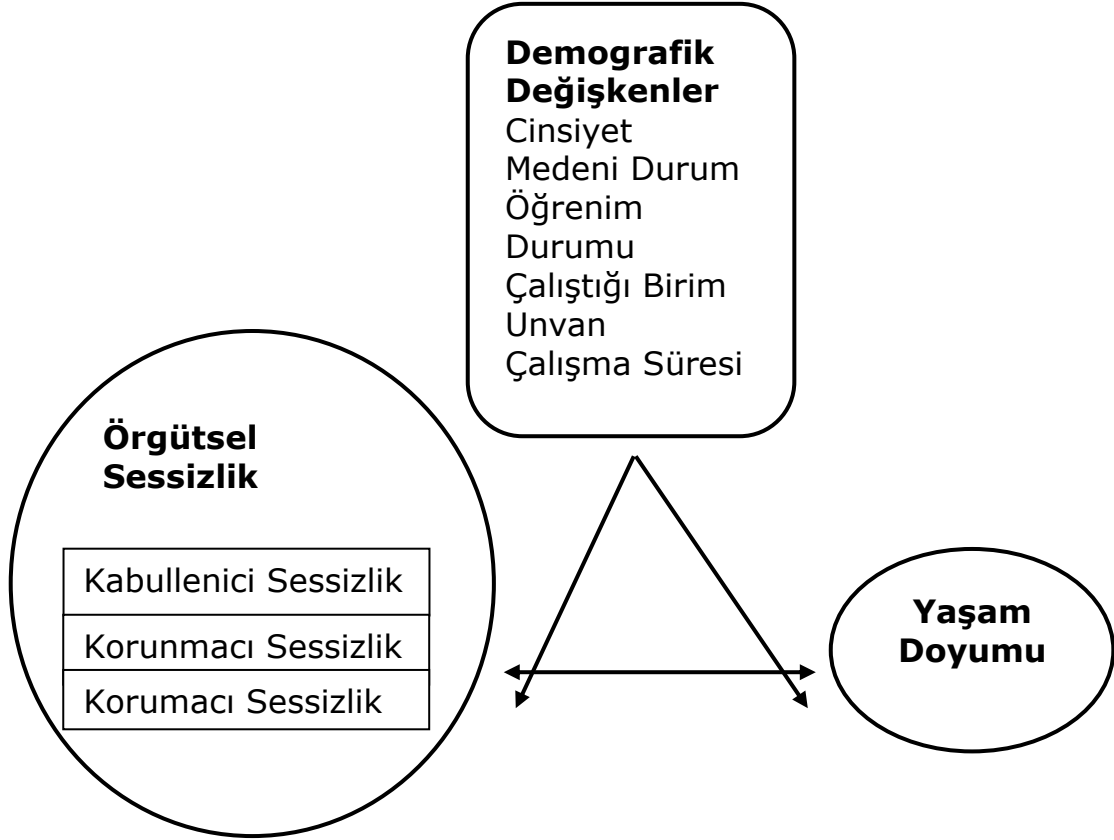
1.5. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamını her yönü ile değerlendirmesi ile ilgilidir (Diener vd., 1985: 74). İlk kez Neugarten tarafından ortaya atılan kavram, bireyin içinde bulunduğu durum ile beklentilerinin karşılaştırılmasını ifade etmektedir (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Dolayısıyla bireyin kendi yaşamı hakkında değer biçmesi olarak tanımlanabilir (Deniz, 2006: 1165).

Yaşam doyumu, belli bir alanla ilgili olmayıp, hayatın tümünün olumlu olarak değerlendirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla bireyin sadece işinden memnun olması hayatından memnun olduğu anlamına gelmez. İş memnuniyeti yaşam memnuniyetini arttırabilir ama onun yerine geçmez. Yaşam memnuniyetinin objesi yaşamın bütün alanlarıdır (Veenhoven, 1996: 30). Bireylerin yaşam doyumu birçok şeyden etkilenebilir. Bunlardan bazıları, günlük yaşamdan alınan mutluluk, yaşama yüklenen anlam, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi ve sosyal ilişkilerdir (Yılmaz ve Arsan, 2013: 62).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmada nicel paradigma kapsamında betimsel ve ilişkisel modelden faydalanılmıştır. Değişkenler ve alt boyutlarını içeren araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Betimsel araştırma modelinde; örnekleme ait betimsel istatistik sonuçları örneklem sayısı, minimum ve maksimum puanlar, ortalama ve standart sapmalar ve demografik değişkenlere göre oluşan farklılıklar rapor edilmiştir. İlişkisel model kapsamında; örgütsel sessizlik ve yaşam doyumu ölçeklerine ilişkin korelasyon tabloları incelenmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, vakıf üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel sessizlik düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bazı demografik değişkenlere göre farklılaşım farklılaşmadığının belirlenmesi amacı ile yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Akademisyenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Akademisyenlerin örgütsel sessizlik düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır.

H₃: Akademisyenlerin yaşam doyumu düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul'da bulunan iki vakıf üniversitesinde görev yapan toplam 500 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki üniversitelerden biri tıp, diş hekimliği, eczacılık ve sağlık bilimleri fakültesinden oluşmakta ve ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere 3.103 öğrenci ve tam zamanlı 86 akademisyene sahiptir. Diğer üniversite farklı disipline sahip 8 fakülte, 2 meslek yüksekokulundan oluşmakta ve 15.300 öğrenci ve tam zamanlı 414 akademisyene sahiptir.

Araştırmada, örneklem seçimine gidilmemiş tüm akademik personele ulaşılmaya çalışılmış; ancak 156 akademisyen araştırmaya katılmıştır. Ölçeklerin uygulanma süreci 2 aylık bir sürede gerçekleşmiştir. Basılı olarak katılımcılara verilerek gönüllülük esas alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak "Demografik Bilgi Formu, Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştığı birim, unvan ve çalışma süresine ilişkin sorular yer almaktadır.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Dyne, Ang ve Botero (2003: 221) tarafından geliştirilip Karacaoğlu ve Cingöz tarafından (2009: 704) Türkçeye uyarlanan ölçek toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, ilgisizlik ve boyun eğmeye ilişkin "kabullenici sessizlik" korku ve kendini korumaya ilişkin "korunmacı sessizlik" ve ilişkileri korumaya yönelik "korunmacı sessizlik" boyutlarından oluşmaktadır. Her boyut beş maddeyle ölçülmektedir (Dyne vd., 2003: 212). Ölçeğin;

- 1, 2, 3, 4 ve 5. maddeleri kabullenici sessizlik boyutunu;
- 6, 7, 8, 9 ve 10. maddeleri korunmacı sessizlik boyutunu;
- 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeleri ise korunmacı sessizlik boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte ters kodlu herhangi bir madde bulunmamaktadır. (Bu çalışmada, Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0,70 olarak hesaplanmıştır.)

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985: 72) tarafından geliştirilen ölçek genel yaşam doyumunu ölçmektedir. Ölçeğin özgün formu bir faktör, beş madde ve likert tipinde 7’li derecelendirmeden oluşan kendini değerlendirme ölçeğidir. Her bir madde 7’li derecelendirilmiş cevaplama sistemine (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 7: Tamamen Katılıyorum) göre değerlendirilmektedir. Köker (1991: 28) ölçeğin üç hafta arayla uygulanan, test tekrar tutarlılık katsayısının 0,85 olduğunu saptamıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması sırasında, özgün formunda yedi basamaklı olan cevap seçeneklerinin Türk kültürüne uygun olmadığı görülmüş ve basamak sayısı beşe indirilmiştir. Bu çalışmada, Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Yaşam doyumunu ölçek maddeleri şunlardır:

- (1) Yaşamımdan memnunum.
- (2) Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim.
- (3) Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır.
- (4) Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.
- (5) Yaşam koşullarım mükemmeldir.

3. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlerine Göre Dağılımı

Değişken	Sayı	Yüzde	
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	79	74,5
	<i>Erkek</i>	27	25,5
Medeni Durum	<i>Bekar</i>	49	46,2
	<i>Evli</i>	57	53,8
Öğrenim Durumu	<i>Lisans</i>	7	6,6
	<i>Yüksek Lisans</i>	48	45,3
	<i>Doktora</i>	51	48,1
Çalıştığı Birim	<i>Yüksekokul</i>	28	26,4
	<i>Tıp</i>	5	4,7
	<i>Sağlık Bilimleri</i>	39	36,8
	<i>Eczacılık</i>	16	15,1
	<i>Diş Hekimliği</i>	18	17,0

Unvan	Sayı	Yüzde
<i>İdari uzman</i>	3	2,8
<i>Araştırma görevlisi</i>	20	18,9
<i>Öğretim görevlisi</i>	53	50,0
<i>Dr. öğretim üyesi</i>	19	17,9
<i>Doçent</i>	7	6,6
<i>Profesör</i>	3	2,8
<i>Uzman doktor</i>	1	0,9
TOPLAM	106	100,0

Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
<i>1 yıl altı</i>	17	16,0
<i>1-5 yıl</i>	40	37,7
<i>6-10 yıl</i>	21	19,8
<i>10 yıl üstü</i>	28	26,4

Katılımcıların %74,5'i kadın, %53,8'i evli, %48,1'i doktora mezundur. Katılımcıların %36,8'i Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde çalışmakta olup, %50'si öğretim görevlisidir. Katılımcıların %37,7'si 1-5 yıl arasında kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması $33,8 \pm 8,0$ 'dir.

Tablo 2. Katılımcıların İşlerinden Memnun Olma Durumunun Dağılımı

	Sayı	Yüzde
Evet	78	73,6
Hayır	24	22,6
Kısmen	4	3,8
Toplam	106	100,0

Katılımcıların %73,6'sı çalıştıkları işten memnun olduğunu belirtmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sessizlik Ölçeğine Verilen Cevapların Puan Ortalamaları

Örgütsel Sessizlik	Sorular	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha
Kabullenici Sessizlik	01	2,33	1,07	0,75
	02	1,97	0,79	

	O3	1,81	0,83	
	O4	1,84	0,93	
	O5	1,95	0,95	
	O1-O5	1,98	0,65	
	O6	1,92	0,97	
	O7	1,88	0,95	
Korunmacı Sessizlik	O8	2,22	0,91	0,81
	O9	2,07	0,91	
	O10	2,07	0,99	
	O6-O10	2,03	0,72	
	O11	4,14	0,96	
	O12	3,67	1,14	
Korunmacı Sessizlik	O13	4,47	0,92	0,82
	O14	4,34	0,83	
	O15	4,36	0,79	
	O11-O15	4,14	0,72	

Katılımcıların kabullenici sessizlik ortalaması $1,98 \pm 0,65$, korunmacı sessizlik ortalaması $2,03 \pm 0,72$ iken korunmacı sessizlik ortalamaları ise $4,14 \pm 0,72$ 'dir.

Tablo 4. Yaşam Doyumu Ölçeğine Verilen Cevapların Puan Ortalamaları

Sorular	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha
Y1	3,21	1,01	
Y2	2,86	0,96	
Y3	3,42	0,89	
Y4	3,70	0,94	0,80
Y5	2,88	1,06	
Y1-Y5	3,21	0,73	

Katılımcıların yaşam doyumu puan ortalaması $3,21 \pm 0,73$ 'tür.

Tablo 5. Örgütsel Sessizlik İle Yaşam Doyumu İlişkisi*

Yaşam Doyumu	Kabullenici Sessizlik	Korunmacı Sessizlik	Korunmacı Sessizlik
--------------	-----------------------	---------------------	---------------------

* Spearman korelasyon testi uygulanmıştır.

R	-0,22	-0,20	0,34
P	0,020	0,039	0,001

Katılımcıların yaşam doyumu puan ortalamaları ile kabullenici sessizlik puan ortalamaları arasında negatif yönde çok zayıf, korunmacı sessizlik puan ortalamaları arasında negatif yönde çok zayıf, korunmacı sessizlik puan ortalamaları arasında ise pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyete Göre Örgütsel Sessizlik Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Örgütsel Sessizlik	Cinsiyet	N	Sıra ortalaması	U	Z	P
Kabullenici Sessizlik	Kadın	79	51,08	875,50	-1,39	0,163
	Erkek	27	60,57			
Korunmacı Sessizlik	Kadın	79	50,85	857,50	-1,52	0,127
	Erkek	27	61,24			
Korunmacı Sessizlik	Kadın	79	56,68	815,50	-1,84	0,065
	Erkek	27	44,20			

Kadınların kabullenici sessizlik sıra ortalamaları 51,08 iken erkeklerin 60,57'dir. Kadınların korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 50,85 iken erkeklerin 61,24'tür. Kadınların korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 56,68 iken erkeklerin 44,20'dir. Yapılan Mann-Whitney U analizi sonucu kadın ve erkeklerin örgütsel sessizlik sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 7. Yaş İle Örgütsel Sessizlik İlişkisi†

Yaş	Kabullenici Sessizlik	Korunmacı Sessizlik	Korunmacı Sessizlik
R	-0,30	-0,182	0,177
P	0,002	0,062	0,070

* Mann-Whitney u testi uygulanmıştır.

† Spearman korelasyon testi uygulanmıştır.

Katılımcıların yaş ortalaması ile kabullenici sessizlik ortalamaları arasında negatif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 8. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Örgütsel Sessizlik	Medeni durum	n	Sıra ortalaması	U	Z	P
Kabullenici Sessizlik	<i>Bekar</i>	49	61,51	1004,00	-2,507	0,012
	<i>Evli</i>	57	46,61			
Korunmacı Sessizlik	<i>Bekar</i>	49	57,26	1212,50	-1,173	0,241
	<i>Evli</i>	57	50,27			
Korumacı Sessizlik	<i>Bekar</i>	49	51,34	1290,50	-0,680	0,497
	<i>Evli</i>	57	55,36			

Bekarların kabullenici sessizlik sıra ortalamaları 61,51 iken evlilerin 46,61'dir. Bekarların korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 57,26 iken evlilerin 50,27'dir. Bekarların korumacı sessizlik sıra ortalamaları 51,34 iken evlilerin 55,36'dır. Yapılan Mann-Whitney U analizi sonucu bekar ve evlilerin kabullenici sessizlik sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 9. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması†

Örgütsel Sessizlik	Öğrenim durumu	N	Sıra ortalaması	H	df	P
Kabullenici Sessizlik	<i>Lisans</i>	7	55,14	6,668	2	0,036
	<i>Y. lisans</i>	48	61,53			
	<i>Doktora</i>	51	45,72			
Korunmacı Sessizlik	<i>Lisans</i>	7	41,79	8,920	2	0,012
	<i>Y. lisans</i>	48	63,18			
	<i>Doktora</i>	51	46,00			
Korumacı Sessizlik	<i>Lisans</i>	7	53,57	14,942	2	0,001
	<i>Y. lisans</i>	48	41,33			
	<i>Doktora</i>	51	64,94			

* Mann-Whitney u testi uygulanmıştır.

† Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Lisans mezunlarının kabullenici sessizlik sıra ortalamaları 55,14, yüksek lisans mezunlarının 61,53 iken doktora mezunlarının 45,72'dir. Lisans mezunlarının korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 41,79, yüksek lisans mezunlarının 63,18 iken doktora mezunlarının 46'dır. Lisans mezunlarının korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 53,57, yüksek lisans mezunlarının 41,33 iken doktora mezunlarının 64,94'tür. Yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu öğrenim durumuna göre örgütsel sessizlik sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Yapılan post hoc testi sonucu örgütsel sessizlik sıra ortalamaları arası farklılığın doktora ile yüksek lisans mezunları arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 10. Katılımcıların Çalıştığı Birime Göre Örgütsel Sessizlik Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Örgütsel Sessizlik	Çalıştığı birim	N	Sıra ortalaması	H	df	P
Kabullenici Sessizlik	<i>Yüksekokul</i>	28	54,89	2,946	4	0,567
	<i>Tıp</i>	5	62,90			
	<i>Sağlık bilimleri</i>	39	52,37			
	<i>Eczacılık</i>	16	60,69			
	<i>Diş hekimliği</i>	18	44,78			
Korunmacı Sessizlik	<i>Yüksekokul</i>	28	56,11	2,790	4	0,594
	<i>Tıp</i>	5	67,90			
	<i>Sağlık bilimleri</i>	39	50,59			
	<i>Eczacılık</i>	16	58,38			
	<i>Diş hekimliği</i>	18	47,42			
Korunmacı Sessizlik	<i>Yüksekokul</i>	28	49,00	5,927	4	0,205
	<i>Tıp</i>	5	28,80			
	<i>Sağlık bilimleri</i>	39	54,36			
	<i>Eczacılık</i>	16	56,00			

* Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Diş 18 63,28
hekimliği

Yüksekokul çalışanlarının kabullenici sessizlik sıra ortalamaları 54,89, tıp fakültesi çalışanlarının 62,90, sağlık bilimleri çalışanlarının 52,37, eczacılık çalışanlarının 60,69 iken diş hekimliği çalışanlarının 44,78'dir. Yüksekokul çalışanlarının korumacı sessizlik sıra ortalamaları 56,11, tıp fakültesi çalışanlarının 67,90, sağlık bilimleri çalışanlarının 50,59, eczacılık çalışanlarının 58,38 iken diş hekimliği çalışanlarının 47,42'dir.

Yüksekokul çalışanlarının korumacı sessizlik sıra ortalamaları 49,00, tıp fakültesi çalışanlarının 28,80, sağlık bilimleri çalışanlarının 54,36, eczacılık çalışanlarının 56,00 iken diş hekimliği çalışanlarının 63,28'dir. Yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu çalışılan birime göre örgütsel sessizlik sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 11. Katılımcıların Unvanlarına Göre Örgütsel Sessizlik Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Örgütsel Sessizlik	Unvan	n	Sıra ortalaması	H	df	P
Kabullenici Sessizlik	İdari uzman	3	54,50	19,659	6	0,003
	Ar. Gör.	20	73,68			
	Öğr. Gör.	53	53,79			
	Dr. Öğr. Üyesi	19	37,03			
	Doçent	7	56,64			
	Profesör	3	13,50			
	Uzman Dr.	1	42,50			
Korumacı Sessizlik	İdari uzman	3	65,67	14,234	6	0,027
	Ar. Gör.	20	72,53			
	Öğr. Gör.	53	51,21			
	Dr. Öğr. Üyesi	19	40,89			
	Doçent	7	51,36			
	Profesör	3	30,83			

* Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Korunmacı Sessizlik	<i>Uzman Dr.</i>	1	80,50	11,768	6	0,067
	<i>İdari uzman</i>	3	44,00			
	<i>Ar. Gör.</i>	20	41,00			
	<i>Öğr. Gör.</i>	53	51,01			
	<i>Dr. Öğr. Üyesi</i>	19	69,82			
	<i>Doçent</i>	7	59,14			
	<i>Profesör</i>	3	77,50			
	<i>Uzman Dr.</i>	1	42,50			

İdari uzmanların kabullenici sessizlik sıra ortalamaları 54,50, araştırma görevlilerinin 73,68, öğretim görevlilerinin 53,79, doktor öğretim görevlilerinin 37,03, doçentlerin 56,64, profesörlerin 13,50 iken uzman doktorların 42,50'dir. İdari uzmanların korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 65,67, araştırma görevlilerinin 72,53, öğretim görevlilerinin 51,21, doktor öğretim üyelerinin 40,89, doçentlerin 51,36, profesörlerin 30,83 iken uzman doktorların 80,50'dir. İdari uzmanların korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 44,00, araştırma görevlilerinin 41,00, öğretim görevlilerinin 51,01, doktor öğretim üyelerinin 69,82, doçentlerin 59,14, profesörlerin 77,50 iken uzman doktorların 42,50'dir. Yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu unvana göre kabullenici ve korunmacı sessizlik sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Yapılan posthoc testi sonucu kabullenici sessizlik sıra ortalamaları arası farklılığın profesör ve doktor öğretim üyeleri ile araştırma görevlileri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Korunmacı sessizlik sıra ortalamaları arası farklılığın ise doktor öğretim üyeleri ile araştırma görevlileri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 12. Katılımcıların İşlerinden Memnuniyet Durumuna Göre Örgütsel Sessizlik Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Örgütsel Sessizlik	İşten memnuniyet	N	Sıra ortalaması	H	df	P
Kabullenici Sessizlik	<i>Evet</i>	78	50,76	5,866	2	0,053
	<i>Kısmen</i>	24	56,73			
	<i>Hayır</i>	4	87,50			

* Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Korunmacı Sessizlik	<i>Evet</i>	78	51,77	1,369	2	0,504
	<i>Kısmen</i>	24	56,79			
	<i>Hayır</i>	4	67,50			
Korumacı Sessizlik	<i>Evet</i>	78	53,92	0,136	2	0,934
	<i>Kısmen</i>	24	52,98			
	<i>Hayır</i>	4	48,38			

Evet diyenlerin kabullenici sessizlik sıra ortalamaları 50,76, kısmen diyenlerin 56,73 iken hayır diyenlerin 67,50'dir. Evet diyenlerin korunmacı sessizlik sıra ortalamaları 51,77, kısmen diyenlerin 56,79 iken hayır diyenlerin 67,50'dir. Evet diyenlerin korumacı sessizlik sıra ortalamaları 53,92, kısmen diyenlerin 52,98 iken hayır diyenlerin 48,38'dir. Yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu çalışılan işten memnuniyet durumuna göre örgütsel sessizlik sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyete Göre Yaşam Doyumu Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	t	P
<i>Kadın</i>	79	3,20	0,71	-0,259	0,796
<i>Erkek</i>	27	3,24	0,78		

Kadınların yaşam doyumu puan ortalaması $3,20\pm 0,71$ iken erkeklerin $3,24\pm 0,78$ 'dir. Yapılan Student t analizi sonucu kadın ve erkeklerin yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Yaş ile yaşam doyumu puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,30$; $p=0,002$).

Tablo 14. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Yaşam Doyumu Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması†

Medeni durum	n	Ortalama	Standart sapma	T	P
<i>Bekar</i>	49	3,11	0,69	-1,422	0,158
<i>Evli</i>	57	3,30	0,74		

* Student t testi uygulanmıştır.

† Student t testi uygulanmıştır.

Bekarların yaşam doyumu puan ortalaması $3,11\pm 0,69$ iken erkeklerin $3,24\pm 0,74$ 'tür. Yapılan Student t analizi sonucu bekar ve evlilerin yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 15. Katılımcıların Öğrenim Duruma Göre Yaşam Doyumu Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Öğrenim durumu	n	Ortalama	Standart sapma	F	P
<i>Lisans</i>	7	3,26	1,09	3,676	0,029
<i>Y. Lisans</i>	48	3,01	0,58		
<i>Doktora</i>	51	3,40	0,75		

Lisans mezunlarının yaşam doyumu puan ortalaması $3,26\pm 1,09$, yüksek lisans mezunlarının $3,01\pm 0,58$ iken doktora mezunlarının $3,40\pm 0,75$ 'dir. Yapılan ANOVA analizi sonucu öğrenim durumuna göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan post- hoc Tukey analizi sonucu bu farklılığın yüksek lisans ile doktora mezunlarının puan ortalamaları arasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p=0,022$).

Tablo 16. Katılımcıların Çalıştıkları Birime Göre Yaşam Doyumu Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması†

Çalışılan birim	n	Ortalama	Standart sapma	F	P
<i>Yüksekokul</i>	28	3,16	0,75	0,654	0,625
<i>Tıp</i>	5	3,00	0,42		
<i>Sağlık bilimleri</i>	39	3,20	0,79		
<i>Eczacılık</i>	16	3,12	0,65		
<i>Diş hekimliği</i>	18	3,44	0,66		

Yüksekokul çalışanlarının yaşam doyumu puan ortalaması $3,16\pm 0,75$, tıp fakültesi çalışanlarının $3,00\pm 0,42$, sağlık bilimleri fakültesi çalışanlarının $3,20\pm 0,79$, eczacılık fakültesi çalışanlarının $3,12\pm 0,65$ iken diş hekimliği çalışanlarının $3,44\pm 0,66$ 'dır. Yapılan ANOVA analizi sonucu çalışılan birime göre yaşam doyumu puan

* Oneway ANOVA testi uygulanmıştır.

† Oneway ANOVA testi uygulanmıştır.

ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 17. Katılımcıların Unvana Göre Yaşam Doyumu Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Unvan	n	Ortalama	Standart sapma	F	P
İdari uzman	3	3,20	0,40	2,525	0,034
Ar.Gör.	20	3,02	0,52		
Öğr. Gör.	53	3,11	0,75		
Dr. Öğr. Üyesi	19	3,60	0,75		
Doçent	7	3,31	0,64		
Profesör	3	4,00	0,40		

İdari uzmanların yaşam doyumu puan ortalaması $3,20\pm 0,40$, araştırma görevlilerinin $3,02\pm 0,52$, öğretim görevlilerinin $3,11\pm 0,75$, doktor öğretim üyelerinin $3,60\pm 0,75$, doçentlerin $3,31\pm 0,64$ iken profesörlerin $4,00\pm 0,40$ 'dır. Yapılan ANOVA analizi sonucu çalışılan birime göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan post-hoc Tukey analizi sonucu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı tespit edilememiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Yaşam Doyumu Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması †

Çalışma süresi	n	Ortalama	Standart sapma	F	P
1 yıl altı	17	3,19	0,65	3,785	0,013
1-5 yıl	40	2,95	0,76		
6-10 yıl	21	3,35	0,70		
10 yıl üstü	28	3,50	0,61		

1 yıl ve altı çalışanların yaşam doyumu puan ortalaması $3,19\pm 0,65$, 1-5 yıl çalışanların $2,95\pm 0,76$, 6-10 yıl çalışanların $3,35\pm 0,70$ iken 10 yıl üstü çalışanların $3,50\pm 0,61$ 'dir. Yapılan ANOVA

* Oneway ANOVA testi uygulanmıştır.

† Oneway ANOVA testi uygulanmıştır.

analizi sonucu çalışma süresine göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan post- hoc Tukey analizi sonucu farklılığın 1-5 yıl ile 10 yıl üstü çalışanların puan ortalamaları arasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p = 0,009$).

Tablo 19. Katılımcıların İşten Memnuniyet Durumuna Göre Yaşam Doyumu Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması*

İşten memnuniyet durumu	N	Ortalama	Standart sapma	F	P
Evet	78	3,26	0,70		
Kısmen	24	3,20	0,15	3,557	0,032
Hayır	4	2,30	0,34		

Evet diyenlerin $3,26 \pm 0,70$, kısmen diyenlerin $3,20 \pm 0,15$ iken hayır diyenlerin $2,30 \pm 0,34$ 'tür. Yapılan ANOVA analizi sonucu işten memnuniyet durumuna göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan post-hoc Tukey analizi sonucu farklılığın evet ile hayır diyenlerin puan ortalamaları arasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p = 0,024$).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada akademisyenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki araştırılmış ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Korelasyon analizlerine göre; kabullenici sessizlik ve korunmacı (korunma amaçlı) sessizlik ile yaşam doyumu arasında çok zayıf, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Korunmacı sessizlik (örgüt yararına sessizlik) ile yaşam doyumu arasında ise zayıf düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 5). Kabullenici sessizlik ve korunma amaçlı sessizlik azalırken yaşam doyumunun artması, örgüt içerisindeki olası iyileşmelerin bireyi mutlu edebileceği anlamına gelmektedir. Kabullenici sessizlikte bireyin yaşanan durumlar karşısında rıza göstermesi ve mevcut durumu değiştirme konusunda

* Oneway ANOVA testi uygulanmıştır.

yeterli olamayacağı düşüncesi yaşam kalitesinin de düşmesine neden olmaktadır. Bireyin korumacı sessizlik (örgüt yararına sessizlik) düzeyinin artması, ekibini sahiplenmesi ve sinerjiyi bozmamak adına eksikleri söylememeyi tercih etmesinin yaşam doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada, profesörlerin örgüt yararına sessiz kalma düzeyleri daha yüksekken, araştırma görevlilerinin de kabullenici ve korunma amaçlı sessizlik düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretim görevlilerinin örgüt yararına sessiz kalma düzeylerinin araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akan ve Oran'ın (2017) çalışmasında da benzer şekilde araştırma görevlilerinin profesörlere göre daha çok korunma amaçlı sessizlik düzeyine sahip olmaları araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Bu araştırmada, yüksek lisans öğrenim düzeyine sahip olan akademisyenlerin kabullenici ve korunma amaçlı sessizlik düzeyleri lisans ve doktora öğrenim düzeyine sahip akademisyenlerden daha yüksek iken, doktora mezunlarının örgüt yararına sessizlik düzeyi diğer öğrenim düzeyine sahip akademisyenlerden daha yüksektir. Başka bir çalışmada doktora öğrenim düzeyine sahip olan akademisyenlerin korunma amaçlı sessizlik düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akan ve Oran, 2017: 87). Dolayısıyla literatür ile araştırma sonucunun bu noktada farklılaştığı görülmektedir.

Bu araştırmada, Tıp Fakültesi akademisyenlerinin diğer fakültede çalışan akademisyenlere göre kabullenici ve koruma amaçlı sessizlik gösterdikleri, Diş Hekimliği Fakültesi akademisyenlerinin örgüt yararına sessiz kalma davranışının yüksek olduğu, Yüksekokulda görev yapan akademisyenlerin ise örgüt yararına sessiz kalma davranışlarının düşük olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada, bekar olan akademisyenlerin evli akademisyenlere göre kabullenici ve korunma amaçlı sessizlik düzeyleri daha yüksek iken, evli olan akademisyenlerin ise örgüt yararına sessiz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Profesörlerin, 10 yıldan fazla çalışanların ve doktora mezunu olanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 17). Yapılan bir çalışmada profesörlerin araştırma görevlilerine göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucu araştırma

sonucu ile benzerdir (Tümkaya vd., 2008: 12). Doğan ve Morali (1999) tarafından yapılan çalışmada ise profesörlerin diğer akademisyenlere kıyasla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına paralel olarak, benzer çalışmalar yaşam doyumunun unvan ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini destekler niteliktedir.

Bu araştırmada akademisyenlerin %73'ünün işinden memnun olduğu ve memnun olanların yaşam doyumlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 19). Benzer bir çalışmada da işinden memnun olanların memnun olmayanlara göre yaşam doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamından memnun olan bireyler, bilgi ve becerilerinin yeterli düzeyde olduğuna inanır ve dolayısıyla yaşamdan aldığı haz da artmaya başlamaktadır (Bulut ve Aydınoglu, 2013: 348).

Bu araştırmada, kavramsal çerçevede ifade edildiği gibi, örgütsel sessizlik örgütsel iletişimin aksayan bir yönüdür. Anadolu Üniversitesi akademisyenleri ile yapılan bir çalışmada, yaşam doyumunu ile örgütsel iletişim arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Şimşek, 2011: 92). Dolayısıyla Şimşek'in çalışması örgütsel sessizlik ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığını destekler niteliktedir.

Bu araştırmada, yaşam doyumunun yaş ve öğrenim düzeyine göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Doktora öğrenim düzeyine sahip olan akademisyenlerin yaşam doyumlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ancak literatür incelendiğinde; cinsiyet, bireylerin öğrenim düzeyi, medeni durumu ve yaş gibi değişkenlerin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bireyin kişiliğinin ve içinde bulunduğu kültürün yaşam doyumunu açıklama noktasında daha fazla güce sahip olduğu ifade edilmektedir (Rigby ve Huebner, 2005: 94).

Üniversiteler, gelişim ve değişimin sürekli olduğu dinamik kurumlardır. Örgütsel sessizlik gibi kurumun dinamizmini etkileyen davranışların meydana gelmesini önlemek ya da etkisini azaltmak adına, bu davranışa neden olan araştırmaların yapılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesinin yükseköğretim kurumları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgütsel sessizliğin kuramsal yapısının yeni bulgularla pekiştirilmesi hedeflenmiştir. Örgütsel sessizliğin yaşam

doyumuyla ilişkisi vakıf üniversitelerinde ilk kez çalışılmıştır. Örgütsel sessizlik çoğunlukla güvenin, açık iletişimin olmadığı durumlarda ortaya çıkmakta ve yaşam doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Bir iletişim sorunu olan örgütsel sessizliğin, yalnızca örgütle sınırlı bir sorun olmadığını ve bireyin mutluluğu gibi daha geniş ve farklı bir perspektiften incelenmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Üniversitelerdeki yönetim anlayışının katı hiyerarşiden uzak olması üniversitelerin daha demokratik ve akademisyenlerin fikirlerine değer veren kurumlar hâline gelmesi sessizliği azaltabilir. Bu nedenle yöneticilerin yeterliliğe dayalı olarak mevcut makama gelmesi sağlanmalıdır.

5. ÖNERİLER

Örgütsel sessizlik ile mücadele edebilmek adına; çalışanlara danışmanlık hizmetleri verilmesi, öneri sistemlerinin geliştirilmesi ve bireylere geri bildirimde bulunulması, motivasyonu arttırıcı teşvik ve ödül sistemlerinin etkin bir biçimde uygulanması ve iletişim kanallarının sağlıklı bir şekilde kullanılması gibi önlemler alınabilir.

Bu araştırmanın benzeri, üniversitelerde sadece yönetim düzeyinde yapılarak, yönetici pozisyonundaki akademisyenlerin diğer akademisyenlerin sessizliklerini nasıl algıladıkları ve bu sessizliğin nedenleri, sonuçları ve çözümlerine yönelik düşünceleri alınabilir. Sessizliğin örgüt içerisinde minimum seviyede tutulması için örgütsel sessizliğin oluşmasına neden olan faktörler nitel araştırma kapsamında derinlemesine incelenebilir.

Uluslararası karşılaştırmalarda demokratiklik sıralamasında ilk sıralarda yer alan ülkelerin üniversiteleriyle Türkiye'deki üniversiteler sessizlik ve ses açısından karşılaştırılabilir.

5.1. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Sessizlik davranışının açıklanmasında akademisyenlerin ölçek maddelerine tereddüt ederek cevap vermesi söz konusu olabilir. Ayrıca bu araştırma, sadece iki vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenler üzerine uygulanmıştır. Her iki üniversitede de profesör sayısının farklı unvanlara sahip akademisyenlerin sayısından az olması, sonuçların genellenebilir olması konusunda yetersizliğe neden olabilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. & Şevik, N. (2016). Küresel Boyutların Örgütsel Sessizliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 34(4), 1-18.
- Akan, B. B. & Oran, Ç. F. (2017). Akademisyenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları: Konuya İlişkin Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6(5), 72-90.
- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2014). Örgütsel Sessizlik İle Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 28, 24-52.
- Algın, İ. (2014). *Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alparlan, A. M. & Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(6), 136-147.
- Bayram, A., Çetinkaya, G. & Yıldırım, Y. (2017). The Relationship Between Organizational Silence and Life Satisfaction in Football Referees. *Press Academia Procedia* 3(1), 423-430.
- Bulut Serin, N. & Aydınoğlu, N. (2013). Investigation of Life Satisfaction Predictors of School Counsellors. *Eğitim Araştırmaları Dergisi* 53/A, 345-360.
- Cakinberk Karaca, A., Dede, N. & Yılmaz, G. (2014). Relationship Between Organizational Trust and Organizational Silence: An Example of Public University. *Journal of Economics Finance and Accounting* 1(2), 91-105.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İş Gören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17(1), 117-134.
- Çakıcı, A. & Çakıcı, A. C. (2007). İşletmelerde Sessiz Kalınan Konular: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *I. Ulusal Türkiye Turizmi Kongresi Bildiri Kitabı*, Sakarya.

Dedahanov, A. T. & Rhee, J. (2015). Examining the Relationships Among Trust, Silence and Organizational Commitment. *Management Decision* 53(8), 1843–1857.

Deniz, M. E. (2006). The Relationships Among Coping with Stress, Life Satisfaction, Decision Making Styles and Decision Self-Esteem: An Investigation on Turkish University Students. *Social Behavior and Personality* 34(9), 1161–1170.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment* 49(1), 71-75.

Doğan, B. & Moralı, S. (1999), Üniversite Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları ile Yaşam ve İş Doyum Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları ile İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 3(1), 16-27.

Ephratt, M. (2014). The Functions of Silence. *Journal of Pragmatics* 40, (Akt.). Yaman E. & Ruçlar K., içinden Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 4(1), 37.

Göksel, A. & Gülден, G. (2017). Kuşaklar Arası Farklılaşma: X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Sessizlik Davranışı Bağlamında Analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19(3), 807-828.

Harlos, K. P. (2001). When Organizational Voice Systems Fail. *The Journal of Applied Behavioral Science* 37(3), 324-342.

Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Janssen, O., De Vries T. & Cozijnsen A. J. (1998). Voicing by Adapting and Innovating Employees: An Empirical Study on How Personality and Environment Interact to Affect Voice Behavior. *Human Relations* 51(7), 945-967.

Karacaoğlu, K. & Cingöz, A. (2009). İş Gören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 700-707.

Karacaoğlu, K. & Cengiz, K. (2015). İş gören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış* 15(3), 401-408.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. 9. basım. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Korsgaard, M. A., Bruce, M. M. & Scott, W. L. (1997). Beyond Helping: Do Other-Oriented Values Have Broader Implications in Organizations?. *Journal of Applied Psychology* 82(1), 160.

Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Maynes, T. D. & Podsakoff, P. M. (2014). Speaking More Broadly: An Examination of the Nature, Antecedents and Consequences of an Expanded Set of Employee Voice Behaviors. *Journal of Applied Psychology* 99(1), 87-112.

Milliken, F. J., Morrison, E. W. & 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. *Academy of Management Review* 25(4), 706-725.

Noelle-Neumann, E. (1974). The Spiral of Silence a Theory of Public Opinion. *Journal of Communication* 24(2), 43-51.

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

Özer, M. & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatri* 6(2), 72-74.

Özgan, H. & Külekçi, E. (2012). Öğretim Elemanlarının Sessizlik Nedenleri ve Üniversitelerine Etkileri. *E-International Journal of Educational Research* 3(4), 33-49.

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 Perceive Dinjustice. *In Research in Personnel and Human Resources Management*, 331-369, Emerald Group Publishing Limited.

Rigby, B. T. & Huebner, E. S. (2005). Do Causal Attribution Mediate the Relation Between Personality Characteristic and Life Satisfaction in Adolescence?. *Psychology in the Schools* 42(1), 91-99.

- Rosen, S. & Tesser, A. (1970). On Reluctance to Communicate Undesirable Information: The MUM Effect. *Sociometry* 33(3), 253-263.
- Sarioğlu, G. S. (2013). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. (Basılmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M. & Aybek, B. (2008). Duygusal Zekâ, Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Association* 3(30), 1-18.
- Vakola, M. & Bouradas, D. (2005). Antecedents and Consequences of Organisational Silence: An Empirical Investigation. *Employee Relations* 27(5), 441-458.
- Veenhoven, R. (1996). Happy Life-Expectancy: A Comprehensive Measure of Quality-of Life in Nations. *Social Indicators Research* 39, 1-58.
- Yalçınsoy, A. (2017). Örgütsel Sessizlik ve Sonuçları. *The Journal of Social Science* 1(1), 1-19.
- Yılmaz, E. & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi* 3(3), 59-69.