



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÜSTÜN NİTELİKLİLİK ALGISI VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET DAVRANIŞLARI İLİŞKİSİ: KONYA İLİNDE BİR UYGULAMA
THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF OVERQUALIFICATION AND ORGANIZATIONAL OPPOSITION BEHAVIORS ON HEALTHCARE PROFESSIONALS: AN APPLICATION IN KONYA

Özge ÜSTÜN

Kayseri Üniversitesi, ozgeustun@kayseri.edu.tr, orcid.org/0000-0001-9827-4808

Mehmet KILINÇ

Süleyman Demirel Üniversitesi, mehmetkilinc@hotmail.com, orcid.org/0000-0001-6835-9325

Hamdi ÖZTÜRK

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, hamdizotr@hotmail.com, orcid.org/0000-0002-9879-1909

Serap KILINÇ

Kayseri Üniversitesi, serap_kilic@hotmail.com, orcid.org/0000-0002-3125-9619

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (20.09. 2021-05.11.2021)

Öz

Özellikle hizmet sektöründe, çalışanların örgütüne ve işine ilişkin olumlu tutum, duygu ve davranışlar sergilemesi ve/veya geliştirmesi işveren açısından istenilen bir durumdur. İnsan faktörünün etkinliği ve verimliliği ise daha çok işletmenin ihtiyacı olan personelin alınması ve bu durumun sürdürülebilirliği ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle doğru kişilerin işletmeye alınması noktasında personelin özellikleri ile yapılan işin özellikleri arasındaki uyumun sağlanması önem arz etmektedir. Bu bakımdan literatürde kısıtlı çalışma olan örgütsel üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefetin sağlık çalışanlarındaki düzeyinin incelenmesi, demografik verilerle ve birbirleriyle olan ilişkisinin araştırılması hem literatüre hem de sağlık sektörüne katkı sağlayacaktır. Çalışma örneklemini Konya ilinde görev yapan 379 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma sonuçlarında üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet davranışlarının yaş, eğitim düzeyi, görev yılı ve görev ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Üstün niteliklilik algısı sonuçları ile gizli muhalefet, açık muhalefet ve örgütsel muhalefet arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: üstün niteliklilik algısı, örgütsel muhalefet, sağlık çalışanı.

Abstract

Especially in the service sector, it is desirable for the employer to develop and / or exhibit positive emotions, attitudes and behaviors towards the work and organization of the employee who has a direct impact on the

600



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

satisfaction with the organizational output. The efficiency and effectiveness of the human factor is only possible by recruiting the candidates who are in need of the enterprise and sustaining this situation in a sustainable way. In this respect, the perception of organizational superiority, which is a limited study in the literature, and the level of organizational opposition among health workers, and the relationship between demographic data and each other will contribute to both literature and health sector. The sample of the study consists of 379 health care workers in Konya. Perceptions of superior quality and organizational opposition behaviors were found to be related to age, education level, duty year and duty. A positive and significant relationship was found between the perception of superiority scores and open opposition, hidden opposition and organizational opposition.

Keywords: overqualification, organizational opposition, health workers.

GİRİŞ

Johnson ve Mynard (2002) işveren ve çalışan arasındaki ilişkilerin değişmesinde, istihdamın ürün (mal) üretiminden hizmet üretimine kayması önemli bir yer tutmaktadır. Söz konusu değişim iş gören için başta istihdam olmak üzere çeşitli zorluklar ortaya çıkarmıştır. İstihdamdaki zorluk işgörenin alanında uzman olmasının yanında birçok başarı belgesine de sahip olunması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Fakat eğitim düzeyinin artması, eğitilmiş iş görene olan talebi aynı oranda artırmamıştır. Bu nedenle bireylerin sahip olduğu beceri ve yeteneklere göre daha düşük vasıf gerektiren işlerde çalıştırılması durumu ortaya çıkmıştır İşe uygun aday olma durumu hem işletme hem de çalışanlar için öznel bir konudur. Bu sebepten iş ile iş gören arasındaki uyumun objektif kriterler göz önünde bulundurularak sağlanması ve bu objektifliğin hem örgüt hem de iş gören tarafından onaylanmalıdır. Ancak gerek bireylerin kendileri hakkındaki görüşleri gerekse personel seçme ve yerleştirme faaliyetleri tam anlamıyla rasyonel olmayabilir (Yıldız vd., 2017). Bu çalışmanın amacı, üstün nitelikli olma durumu ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Türkiye’de ileri düzeyde nitelikli iş görenler işsiz kalmamak için kendi nitelikleri ile uyum göstermeyen işleri kabul edebilmekte ve bu işlerde çalışmaktadır (Akbiyık, 2016:1713). Feldman ve Maynard (2011) son yıllarda bireylerde üstün niteliklilik deneyimlerinin ve iş görenler için nasıl sonuçlar elde edeceği üzerine, örgütsel davranış ve endüstriyel psikoloji alanına dikkat çekmiştir. Örgütsel teorisyenler ve çalışma ekonomistleri de bu konuyu farklı bir bakış açısı ile ele almaya başlamışlardır (Akın ve Ulukök, 2016:72).

Overqualification Türkçe literatürde, aşırı vasıflılık, aşırı yeterlilik, aşırı niteliklilik, fazla niteliklilik ve üstün niteliklilik olarak ifade edilmektedir. Her ne kadar ulusal ve uluslararası literatürde üstün niteliklilik kavramının anlamı hakkında fikir birliğine varılmış olsa da aynı noktada birleşmeyen farklı isimler de kullanılmaktadır (Yıldız vd., 2017). Edwards (1991) kişi-iş uyumunu, ihtiyaç-sunulan uyum ve talep-yetenek olarak ele almıştır. Bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin yaptığı işin gerekleriyle uyumlu olması talep-yetenek uyumunu ortaya çıkartmaktadır (Cable ve DeRue, 2002:877). Çalışanlar, işin gerekliliklerini aşan becerilere, bilgiye, yeteneklere, niteliklere ve / veya deneyime sahip olduklarının farkına varılmasını ya da sahip oldukları yeteneklerinin işlerde (Alfes vd., 2016:85). Üstün niteliklilik aynı zamanda insanların çalışma hayatını etkilemesi beklenen faktörlerden biridir (Benedict vd., 2009:283) Nitekim bugüne kadar, üstün nitelik konusundaki mevcut literatürün çoğu, bir iş için üstün nitelikli olmanın, otomatik olarak çalışanın sıkılmaya, ayrılmaya ve potansiyel olarak ayrılmasına yol açtığını varsayar (Erdoğan vd., 2011a). Kendisini üstün nitelikli algılayan çalışanlarda daha düşük iş tutumu düzeyi görülmektedir (Maynard vd., 2006; Verhaest ve Omeij, 2006). Öte yandan, sahip oldukları iş için gerekenden daha üstün niteliklere sahip kişilerin, yeterli niteliklerini tamamen boşa harcadıkları düşünülmektedir (Benedict vd., 2009:284). Çalışanlar, işte kullanamayacakları becerilere sahip olduklarını gördüklerinde, daha olumsuz iş tutumları yaşarlar. Ayrıca, kendilerini çalışanlar ve kuruluşlarının dışındaki referanslarıyla karşılaştırabilirler ve mevcut işleri



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

beklentileriyle uyuşmadığından kendi durumlarını olması gerekenin altında olarak değerlendirebilirler (Maynard vd., 2006). Üstün niteliklilik algısı Algılanan Üstün Niteliklilik (AÜN) ve Gerçek Aşırı Vasıflılık (GAV) olarak iki başlıkta incelenmektedir. GAV, iş analizi verilerinin temelinde nesnel olarak ölçümlenirken, AÜN ise subjektif olarak bireyin iş yaşam çevresini değerlendirmesinden oluşur (Fine ve Nevo 2008). GAV gerçekte iş için olması gerek eğitimi, yetenek ve deneyimlerini tanımlarken, AÜN ise iş için iş görenin sahip olduğu nitelikler ve gerekli olan özellikler arasındaki uyumsuzluk algısı olarak ifade edilmektedir (Fine, 2007). Bir başka tanıma bakacak olursak Fine ve Nevo (2008: 346) Algılanan Üstün Niteliklilik kavramını, bireyin kendisini iş için olması gerekenden daha fazla vasıflı olarak algılaması şeklinde tanımlamaktadırlar (Jonhson ve Jonhson, 2000; Ucar, 2016). Üstün nitelikli adayların reddedilme sebepleri nedeniyle işverenlerle ilgili araştırmalarda, bu tür adayların işverenlerden daha fazla ücret ve erken terfi talep edeceğini, daha az deneyime ve bilgiye sahip olan yöneticilerle çalışmak istemeyeceklerini ve iş tekliflerini kabul etmeyeceklerini ortaya koymaktadır (Berk vd., 2015:62). Aynı zamanda geçmiş bazı araştırmalar, üstün nitelikli olduklarını bildiren çalışanların alternatif iş arama durumlarının daha muhtemel olduğunu göstermektedir (Maynard vd., 2006).

Örgütsel muhalefet, örgütsel politikalar ya da uygulamalarla ilgili anlaşmazlık ya da zıt fikirler olarak tanımlanır. Örgütsel muhalefet tetikleyen bir olayla başlamaktadır (Graham, 1986; Kassing, 1997). Muhalefet etmeyi vazgeçilmez yapan ve tetikleyen olaylar kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilir. Çalışanların davranış şekilleri, kaynak dağılımı sonucu meydana gelebilecek eşitsizlikler, etik olmayan veya hukuk dışı uygulamalar karar alırken yapılan taktiksel hatalar, ücretlendirme ve performans değerlendirirken yapılan adaletsiz uygulamalar başlıca faktörlerdendir (Kassing,2009). Çalışanlar örgüt içinde kendilerini doyumsuzluğa sürükleyen ve kaygıya sevk eden durumlarda ya da kendilerinin ve/veya örgütün durumunu daha iyiye götürecek görüşlere sahip olduklarını düşündüklerinde seslerine başvurabilirler (Detert ve Burris, 2007). Burns ve Wagner (2013), muhalefet kavramını tanımlarken sadece basit bir görüş ayrılığı ifadesi şeklinde düşünmenin yetersiz olduğunu ve çalışan ve yönetim arasındaki yönetimsel düşüncelerle çalışanın hayal kırıklığı ve mutsuzluğu arasında döngü oluşturacak bir çeşit iletişim modeli olduğunu söylemektedir. Bir model olarak düşünüldüğünde ise temel bağlayıcı faktör uyumsuzluktur. Kassing (1997), örgütsel muhalefetin teorik modelini, üç temel kuram üzerine inşa ettiğini ifade etmektedir. Bunlar; terk etme-dile getirme-sadakət gösterme kuramı (Exit-voice-loyalty model of dissatisfaction), örtük kontrol kuramı (theory of unobtrusivecontrol) ve bağımsız düşünce kuramlarıdır (theory of independent-mindedness). Bu kuramlar, çalışanların neden muhalif hissettiklerini, neden bu hislerini dile getirme ihtiyacı duyduklarını ve muhalefeti ne şekilde ifade ettiklerini anlamamızı sağlayacak teorik altyapıyı sunuyor olmaları bakımından önem arz etmektedir. Hirschman'ın (1970) terk etme-dile getirme- sadakat gösterme (exit-voice-loyalty) kuramına göre, örgüt çalışanlarının, tatminsizlik yaratan durumlarda göstermeleri muhtemel üç temel davranış söz konusudur: Bunlardan ilki terk etmedir. Yazara göre, şayet birey olumsuz koşulların düzeleceğine dair bir umut taşııyorsa, aynı örgütte farklı bir işe geçiş yapmayı veya örgütü tamamen terk etmeyi seçebilir. Bir diğer davranış alternatifi sadakat göstermedir. Bununla kastedilen, bireyin herhangi bir tepki göstermeden önce bir süre sessizce durumun düzelmesini beklemesidir. Bu süreç boyunca kişi ne örgütünü terk edecek ne de söz konusu olumsuzluk hakkındaki görüşlerini dile getirecektir. Bu davranışının sebebi ise yakında durumun kendiliğinden düzeleceğine dair inanç duyuyor olmasıdır. Üçüncü alternatif dile getirmedir. Bireyin, olumsuzluk yaratan koşulları görmezden gelmek yerine, bunları değiştirmek üzere harekete geçmesi anlamına gelen dile getirme davranışı, örgüt içinden ve dışından üst yetkililere karşı gösterilebilmektedir. Sayılan üç davranış biçiminden hem örgüt hem de çalışanın kendisi için en avantajlı olanının ise dile getirme olduğu ifade edilmektedir. Çünkü bu sayede kalite bilincine sahip ve yaratıcı yanı güçlü katılımcıların, yönetime, problemleri çözmede destek olması mümkün olacaktır. Öte taraftan,

çalışanlar için ise sıkıntı yaratan durumun ortadan kaldırılması imkanı doğacaktır (Keeley ve Graham, 1991: 353). Kassing (2002) araştırması, çalışanların yöneticilerine karşı muhalefet ederken kullandıkları mesajların beş farklı kategori halinde sınıflandırılabilceğini tespit etmiştir (Ataç, 2015:115): *Kanıt Gösterme*: Muhalif görüşlerin, o konudaki fiziksel kanıtlar, kişisel deneyimler veya örgüt politikaları gibi fiili birtakım bilgiler ile destelenerek sunulmasıdır. *Tekrarlama*: Kişinin, en sonunda bir yanıt alabilmek ümidi ile muhalif görüşlerini zaman içinde tekrar tekrar dile getirmesi olarak açıklanabilir. *Çözüm sunma*: Yalnızca, fikir ayrılığına konu olan durumla ilgili kanıtlar sunmak yerine, yöneticilere sorunun çözümü ile ilgili öneriler getirmektir. *Kademe atlama (circumvention)*: Kişinin, bir üst yöneticisinden beklediği karşılığı göremediği durumlarda, şikayetlerini daha üst kademelerdeki yöneticilere iletmesidir. *İstifa tehdidi*: Yöneticileri bir konuda eyleme geçirmek ve muhalefet edilen durumun düzeltilmesini sağlamak için, işten ayrılma tehdidinin bir baskı unsuru olarak kullanıldığı durumlarda da karşılaşılabilmektedir.

İnsan kaynakları araştırmaları, üstün nitelikli, yani çalışanların nitelikleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyumsuzluktan ne kadar haberdar olduklarının farkında olmalarının, üstün nitelikli çalışanlar ve onları istihdam eden kuruluşlar için olumsuz sonuçlara yol açtığına dair güçlü kanıtlar üretmiştir (Feldman vd, 2002; Erdoğan ve Bauer, 2009). Kişinin üstün nitelikli olduğu kanısına girmesi hem kişi hem de örgüt bakımından istenmeyen tutum ve davranışlara neden olacağı yapılan ampirik araştırmalar ile ortaya koyulmuştur. Mutlu (2013), çalışmada örgütsel bağlılık ile üstün niteliklilik algısı arasında negatif ilişki, işten ayrılma niyeti ile üstün niteliklilik arasında ise pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca söz konusu araştırmadaki ilişkilerde dışsal prestij algısının moderatör etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Berk ve diğ. (2015) ise, sağlık sektöründe AÜN örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisini araştırmış ve araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyine ilave olarak, bireyin elde ettiği gelir ve istihdam süresinin AÜN algısı üzerinde etki sahibi olduğu ve fazla nitelikliliğin hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmininin bir belirleyicisidir. Akbıyık (2016)' ın yaptığı araştırmada, aşırı nitelikliliğin görev performansını anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca algılanan iş fırsatlarının, AÜN görev performansı üzerinde biçimlendirici değişken rolü oynadığı ve görev performansı üzerindeki negatif etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca Kassing (1997)'e göre de çalışanların talep ettikleri istekler doğrultusunda oluşan kişinin beklentileriyle örgütsel gerçekler arasında oluşan uyumsuzluk sonucunda çalışanlar örgütte alınan kararları kabullenirken isteksiz davranırlar. Bunların sonucunda iki taraf arasında çatışma süreci meydana gelecek ve çalışmada protesto edici ve karşı gelme davranışları sergileyecektir (Ata, 2018:4). Literatür taraması sonucunda üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet davranışları arasında ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

YÖNTEM

Bu çalışma, sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet ile ilgili mevcut durumun belirlenmesi, uygulamalı ve betimsel değişkenlerin arasındaki ilişkinin incelenmesi bakımından ilişkisel bir çalışma niteliğindedir.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Konya ilinde görev yapan 10388 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Ulaşılabilecek örneklem sayısı basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak %95 güven düzeyinde 371 kişi olarak tespit edilmiştir.

VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARAÇLARI

Çalışmada elde edilen verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu anket 31 Temmuz – 31 Eylül tarihleri arasında sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Formülden elde edilen kişi sayısı göz önünde bulundurularak 400 anket araştırmacılar tarafından dağıtılmış olup 384 ankete geri dönüş sağlanmıştır. Ancak 5 adet eksik veya yanlış doldurulmuştur. Bu nedenle 379 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerin belirlenmiştir. İkinci bölümde Johnson ve Johnson'un (2000) geliştirdiği ve Mutlu'nun (2013) Türkçeye uyarladığı "Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği" kullanılarak üstün niteliklilik algıları değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise Kassing (2000) tarafından geliştirilen ve Korucuoğlu (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" kullanılarak çalışanların örgütsel muhalefet düzeyleri değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Ölçek verilerinin güvenilirliği bu çalışmada Cronbach's Alpha istatistiği ile değerlendirilmiştir. (Kılıç, 2016)'a göre Cronbach's Alpha değeri $0,61 < \alpha < 0,80$ arasında ise ölçek orta güvenilirliktedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Çalışmanın ilk bölümünde yer alan ölçeğin Algılanan Uyumsuzluk ve Algılanan Gelişememe alt boyutları ile Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği Cronbach' s Alpha katsayıları sırasıyla 0,89, 0,90 ve 0,93 olarak bulunmuştur. İkinci bölümünde yer alan ölçeğin ise Açık Muhalefet ve Gizli Muhalefet alt boyutları ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği Cronbach' s Alpha katsayıları sırasıyla 0,84, 0,92 ve 0,87 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçların ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için Skewness (Çarpıklık) katsayısı ve Kolmogrov-Smirnov ile değerlendirilmiştir. Dağılımın normal dağılımdan manidar düzeyde farklılaşmıyor olması için bu değerlerin (-1, +1) aralığında kalması beklenir. Normallige bakıldığında ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden cinsiyet ile medeni durum değişkenlerinin karşılaştırılması için bağımsız iki örneklem t testi (Independent samples t test) ve yaş, eğitim durumu, meslek ve hizmet süresi değişkenlerinin karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) testi kullanılmıştır. ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey post hoc testinden yararlanılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi ve sonrasında nedensellik etkisini belirlemek amacıyla ise regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada katılımcıların demografik ve bireysel özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik / Bireysel Bulgular	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	216	57,0
	Erkek	163	43,0
	Toplam	379	100,0
Yaş	18-24	68	18,0
	25-34	115	30,3
	35-44	107	28,2

	45 ve üzeri	89	23,5
	Toplam	379	100,0
Medeni Durum	Evli	256	67,5
	Bekar	123	32,5
	Toplam	379	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise	69	18,2
	Önlisans	71	18,7
	Lisans	174	45,9
	Lisansüstü	65	17,2
	Toplam	379	100,0
Hizmet süresi	1 yıldan az	26	6,9
	1-6 yıl	49	12,9
	7-11 yıl	123	32,5
	12-16 yıl	104	27,4
	17 yıl ve üzeri	77	20,3
	Toplam	379	100,0
Meslek	Hekim	51	13,4
	Hemşire/Ebe	157	41,4
	Sağlık Lisansiyeri*	45	11,9
	Teknisyen-Tekniker**	61	16,1
	Tıbbi Sekreter	65	17,2
	Toplam	379	100,0

* Fizyoterapist, Sosyal Hizmet Uzmanı, Diyetisyen, Psikolog.

** Anestezi, Laboratuvar ve Acil Tıp Teknisyen-Teknikerleri, Röntgen.

Tablo 1' de katılımcıların %57'si (n= 216) kadın, %30,3'i (n= 115) 25-34 yaş aralığında, %67,5'i (n= 256) evli ve %45,9'u (n= 174) lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. İlaveten katılımcıların %32,5'inin (n=123) 7-11 yıldır mevcut çalışmakta olduğu kurumda görev yaptığı ve %41,4'ünün (n= 157) ebe/hemşire olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Ortalama, Standart Sapma, Independent Samples T Test ve One Way Anova Sonuçları

	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5	6
1. Üstün Niteliklilik Algısı	3,69	0,91	(0,93)					
2. Algılanan Uyumsuzluk	3,61	1,07	(0,89)					
3. Algılanan Gelişememe	3,74	0,90	(0,90)					
4. Örgütsel Muhalefet	3,05	0,59	(0,87)					
5. Açık Muhalefet	2,45	0,68	(0,84)					
6. Gizli Muhalefet	3,64	0,85	(0,92)					
7. Cinsiyet			0,0162*	0,460*	0,003*	0,110*	0,002*	0,692*
8. Medeni Durum			0,424*	0,025*	0,002*	0,084*	0,033**	0,474*
9. Yaş			0,0001*	0,0003**	0,0006**	0,0008**	0,0003*	0,0001*
10. Eğitim Düzeyi			0,0005*	0,0005**	0,0002**	0,0002*	0,0007*	*
			*				*	0,0005*

11. Hizmet Süresi			0,0005*	0,0005**	0,0008**	0,0003**	0,0001*	*
12. Meslek			*	0,0002**	0,0002**	0,0006**	*	0,0005*
			0,0001*				0,0001*	*
							*	0,0002*
								*
Listelenen parantezler Cronbach'ın alfaları								
* independent samples t test $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı,								
** One Way ANOVA $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı								

Çalışanların genel olarak üstün niteliklilik algısı (3,69), algılanan uyumsuzluk (3,61) ve algılanan gelişememe (3,74) düzeyleri orta düzeyin üzerinde bulunmuştur.

Çalışanların algılanan gelişememe ($t = -2,94$; $p < 0,05$) sonuçlarının cinsiyete göre anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Erkek personellerin algılanan gelişememe sonuçları kadın personel sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Algılanan uyumsuzluk ve üstün niteliklilik algısı sonuçlarının cinsiyete göre anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. ($p > 0,05$). Buna istinaden cinsiyetin algılanan uyumsuzluk ve üstün niteliklilik algısı üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Çalışanların algılanan uyumsuzluk ($t = 2,25$; $p < 0,05$) ve algılanan gelişememe ($t = -3,12$; $p < 0,05$) alt boyut sonuçlarının medeni duruma göre anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bekar çalışanların algılanan gelişememe sonuçları, evli çalışanların ise algılanan uyumsuzluk sonuçları anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanların üstün niteliklilik algısı sonuçlarının medeni duruma göre anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p > 0,05$). Buna göre medeni durumun üstün niteliklilik algısı üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Çalışanların algılanan uyumsuzluk ($F = 68,238$; $p < 0,05$), algılanan gelişememe ($F = 60,556$; $p < 0,05$) ve üstün niteliklilik algısı ($F = 69,347$; $p < 0,05$) sonuçlarının yaşa göre anlamlı olduğu bulunmuştur. Fark kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre 18-24 yaş arasındaki çalışanların algılanan uyumsuzluk sonuçları, 45 ve üzerindeki yaş grubunda çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 25-34 yaş ve 35-44 yaş arasındaki çalışanların algılanan uyumsuzluk sonuçları ise 18-24 yaş ve 45 ve üzerindeki yaş grubunda çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 18-24 yaş ve 35-44 yaş arasındaki çalışanların algılanan gelişememe sonuçları, 45 ve üzerindeki yaş grubunda çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. 25-34 yaş arasındaki çalışanların algılanan gelişememe sonuçları ise 18-24 yaş, 35-44 yaş ve 45 ve üzerindeki yaş grubunda çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. 18-24 yaş arasındaki çalışanların üstün niteliklilik algısı sonuçları, 45 ve üzerindeki yaş grubunda çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. 25-34 yaş ve 35-44 yaş arasındaki çalışanların sonuçları ise 18-24 yaş ve 45 ve üzerindeki yaş grubunda çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların algılanan uyumsuzluk ($F = 115,484$; $p < 0,05$), algılanan gelişememe ($F = 278,405$; $p < 0,05$) ve üstün niteliklilik algısı ($F = 245,079$; $p < 0,05$) sonuçlarının eğitim düzeyine göre anlamlı olmadığı bulunmuştur. Fark kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre ön lisans mezun çalışanlarının algılanan uyumsuzluk sonuçları, lise mezun çalışanlarının sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Lisans ve lisansüstü mezun çalışanların algılanan uyumsuzluk sonuçları ise lise ve ön lisans mezun çalışanın sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Ön lisans mezun çalışanlarının algılanan gelişememe sonuçları, lise mezun çalışan sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Lisans mezun çalışanlarının



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

algılanan gelişememe sonuçları lise, ön lisans ve lisansüstü mezun çalışan sonuçlarından, lisansüstü mezun çalışanların ise lise ve ön lisans mezun çalışan sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Ön lisans mezun çalışanların üstün niteliklilik algısı sonuçları, lise mezun çalışan sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Lisans mezun çalışanlarının üstün niteliklilik algısı sonuçları lise, ön lisans ve lisansüstü mezun çalışan sonuçlarından, lisansüstü mezun çalışanların ise lise ve ön lisans mezun çalışan sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların algılanan uyumsuzluk ($F=35,198$; $p<0,05$), algılanan gelişememe ($F=38,206$; $p<0,05$) ve üstün niteliklilik algısı ($F=40,144$; $p<0,05$) sonuçlarının hizmet süresine göre anlamlı olmadığı bulunmuştur. Fark kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre hizmet süresi 1-6 yıl, 7-11 yıl ve 12-16 yıl olan çalışanların algılanan uyumsuzluk sonuçları, hizmet süresi 1 yıldan az ve 17 yıl ve üzerindeki çalışanların sonuçlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Hizmet süresi 1-6 yıl, 7-11 yıl ve 12-16 yıl olan çalışanların algılanan gelişememe sonuçları, hizmet süresi 1 yıldan az ve 17 yıl ve üzerindeki çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hizmet süresi 1-6 yıl, 7-11 yıl ve 1-16 yıl olan çalışanların üstün niteliklilik algısı sonuçları, hizmet süresi 1 yıldan az ve 17 yıl ve üzerindeki çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların algılanan uyumsuzluk ($F= 39,204$; $p< 0,05$), algılanan gelişememe ($F=29,515$; $p< 0,05$) ve üstün niteliklilik algısı ($F= 32,986$; $p< 0,05$) sonuçlarının mesleğe göre anlamlı olduğu bulunmuştur. Fark kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testine göre Hekimlerin algılanan uyumsuzluk sonuçları, Hemşire/Ebe, Sağlık Lisansiyeri ve Sağlık Teknisyeni-Teknikeri sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hemşire/Ebe, Sağlık Lisansiyeri ve Tıbbi Sekreterlerin algılanan uyumsuzluk sonuçları ise Sağlık Teknisyeni-Teknikeri sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hekim, Hemşire/Ebe ve Tıbbi Sekreterlerin algılanan gelişememe sonuçları, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Sağlık Lisansiyerlerinin algılanan gelişememe sonuçları ise Hemşire/Ebe, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri ve Tıbbi Sekreterlerin sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hekim, Hemşire/Ebe, Sağlık Lisansiyeri ve Tıbbi Sekreterlerin üstün niteliklilik algısı sonuçları, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışanlarda açık muhalefet (2,45) orta düzeyin altında belirlenirken, gizli muhalefet (3,64) orta düzeyin oldukça üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel muhalefet (3,05) ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların açık muhalefet ($t= -3,19$; $p< 0,05$) alt boyut sonuçları cinsiyete göre anlamlı olduğu bulunmuştur. Erkek personelin açık muhalefet sonuçları kadın personellerin slarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Personellerin örgütsel muhalefet ve gizli muhalefet sonuçlarının cinsiyete göre anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p> 0,05$). Buna göre cinsiyetin gizli muhalefet ve örgütsel muhalefet üzerinde belirleyici olmadığı şeklinde değerlendirme yapılabilir.

Çalışanların açık muhalefet ($t= 2,14$; $p< 0,05$) alt boyut sonuçlarının medeni duruma göre anlamlı olduğu bulunmuştur. Evli çalışanların açık muhalefet sonuçları bekar çalışanlara göre anlamlı seviyede daha yüksektir. Çalışanların örgütsel muhalefet ve gizli muhalefet sonuçlarının medeni duruma göre anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p> 0,05$). Buna göre medeni durumun gizli muhalefet ve örgütsel muhalefet üzerinde belirleyici olmadığı şeklinde değerlendirme yapılabilir.

Çalışanların açık muhalefet ($F= 11,407$; $p< 0,05$), gizli muhalefet($F= 24,595$; $p< 0,05$) ve örgütsel muhalefet ($F= 21,384$; $p< 0,05$) sonuçlarının yaşa göre anlamlı olduğu bulunmuştur.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testine göre 25-34 yaş ve 45 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların açık muhalefet sonuçları, 18-24 yaş grubundaki çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. 35-44 yaş arasındaki çalışanların açık muhalefet sonuçları ise 18-24 yaş, 25-34 yaş ve 45 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. 18-24 yaş ve 35-44 yaş arasındaki çalışanların gizli muhalefet sonuçları, 45 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. 26-34 yaş arasındaki çalışanların gizli muhalefet sonuçları ise 18-24 yaş ve 45 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. 25-34 yaş ve 35-44 yaş arasındaki çalışanların örgütsel muhalefet sonuçları, 18-24 yaş ve 45 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir.

Çalışanların açık muhalefet ($F= 24,781$; $p < 0,05$), gizli muhalefet ($F= 237,040$; $p < 0,05$) ve örgütsel muhalefet ($F= 161,183$; $p < 0,05$) sonuçlarının eğitim düzeyine göre anlamlı olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testine göre ön lisans ve lisans mezunlarının açık muhalefet sonuçları, lise mezunlarının sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Lisansüstü mezunların açık muhalefet sonuçları ise lise, ön lisans ve lisans mezunlarının sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Ön lisans mezunlarının gizli muhalefet sonuçları, lise mezunlarının sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Lisans ve lisansüstü mezunların gizli muhalefet sonuçları ise lise ve ön lisans mezunların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Ön lisans mezunlarının örgütsel muhalefet sonuçları, lise mezunlarının sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Lisans mezunlarının örgütsel muhalefet sonuçları lise ve ön lisans mezunların sonuçlarından, lisansüstü mezunların ise lise, ön lisans ve lisans mezunlarının sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların açık muhalefet ($F= 12,519$; $p < 0,05$), gizli muhalefet ($F= 17,221$; $p < 0,05$) ve örgütsel muhalefet ($F= 16,184$; $p < 0,05$) sonuçlarının hizmet süresine göre anlamlı olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testine göre görev yılı 7-11 yıl olan çalışanların açık muhalefet sonuçları, görev yılı 1 yıldan az, 1-6 yıl ve 12-16 yıl olan çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hizmet süresi 17 yıl ve üzeri olan çalışanların açık muhalefet sonuçları ise 1 yıldan az olan çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hizmet süresi 1-6 yıl, 7-11 yıl ve 12-16 yıl olan çalışanların gizli muhalefet sonuçları, hizmet süresi 1 yıldan az ve 17 yıl ve üzeri olan çalışanların sonuçlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hizmet süresi 1-6 yıl ve 12-16 yıl olan çalışanların örgütsel muhalefet sonuçları, hizmet süresi 1 yıldan az olan çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hizmet süresi 7-11 yıl olan çalışanların örgütsel muhalefet sonuçları ise hizmet süresi 1 yıldan az, 1-6 yıl, 12-16 yıl ve 17 yıl ve üzeri olan çalışanların sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir.

Çalışanların açık muhalefet ($F= 72,625$; $p < 0,05$), gizli muhalefet ($F= 35,785$; $p < 0,05$) ve örgütsel muhalefet ($F= 79,771$; $p < 0,05$) sonuçlarının mesleğe göre anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testine göre Hekim ve Sağlık Lisansiyerlerinin açık muhalefet sonuçları, Hemşire/Ebe, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri ve Tıbbi Sekreterlerin sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Tıbbi Sekreterlerin açık muhalefet sonuçları ise Hemşire/Ebe ve Sağlık Teknisyeni-Teknikeri sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hekimlerin gizli muhalefet sonuçları, Hemşire/Ebe, Sağlık Lisansiyeri, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri ve Tıbbi Sekreterlerin sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hemşire/Ebe ve Tıbbi Sekreterlerin gizli muhalefet sonuçları Sağlık Teknisyeni-Teknikeri sonuçlarından, Sağlık Lisansiyerlerinin ise Teknisyeni-Teknikeri ve Tıbbi Sekreterlerin sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hekimlerin örgütsel muhalefet sonuçları,

608

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

<https://dergipark.org.tr/pub/usaysad>

(ÜSTÜN, Ö./ KILINÇ, M./ ÖZTÜRK, H./KILINÇ, S.)

Hemşire/Ebe, Sağlık Lisansiyeri, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri ve Tıbbi Sekreterlerin sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksektir. Hemşire/Ebe ve Tıbbi Sekreterlerin örgütsel muhalefet sonuçları Sağlık Teknisyeni-Teknikeri sonuçlarından, Sağlık Lisansiyerlerinin ise Hemşire/Ebe, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri ve Tıbbi Sekreterlerin sonuçlarından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3: Üstün Niteliklilik Algısı ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları

BOYUTLAR	1	2	3	4	5	6
1. Algılanan Uyumsuzluk	1					
2. Algılanan Gelişememe	0,766**	1				
3. ÜSTÜN NİTELİKLİLİK ALGISI TOPLAM	0,924**	0,953**	1			
4. Açık Muhalefet	0,180**	0,178**	0,190**	1		
5. Gizli Muhalefet	0,809**	0,864**	0,893**	0,187**	1	
6. ÖRGÜTSEL MUHALEFET TOPLAM	0,686**	0,724**	0,752**	0,707**	0,827**	1

*p<0,05 **p<0,01

Üstün niteliklilik algısı puanları ile açık muhalefet ($r= 0,190$; $p< 0,01$); gizli muhalefet ($r= 0,893$; $p< 0,01$) ve örgütsel muhalefet toplam ($r= 0,752$; $p< 0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Üstün niteliklilik algısı yüksek olan çalışanlarda yüksek düzeyde örgütsel muhalefet davranışı; üstün niteliklilik algısı düşük olan bireylerde düşük düzeyde örgütsel muhalefet olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Değişkenler arasında regresyon analizi için doğrusal ilişki var olma durumu karşılanması nedeniyle üstün niteliklilik algısının örgütsel muhalefet üzerindeki nedensellik etkisini tespit etmek için iki değişken arasında basit regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 4: Üstün Niteliklilik Algısının Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisine Ait Basit Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	β	t	P
Sabit	1,237		14,659	0,0008
Üstün Niteliklilik Algısı	0,491	0,752	22,142	0,0003

$R=0,752$ $R^2=0,565$ $\Delta R^2=0,564$
 $F=490,289$ $p=0,0003$

Bağımsız (üstün niteliklilik algısı) ve bağımlı (örgütsel muhalefet) değişkenler arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu ($F = 490,289$; $p < 0,05$) bulgusu elde edilmiştir. Üstün niteliklilik algısı, örgütsel muhalefetteki değişimin yaklaşık %56'sını açıklamaktadır ($\Delta R^2 = 0,564$).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde üstün niteliklilik algısının, örgütsel muhalefet üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye ($\beta = -0,752$; $t = 22,142$; $p < 0,0003$) sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çalışanların üstün niteliklilik algısı yükseldikçe örgütsel muhalefet düzeyleri artmakta; üstün niteliklilik algısı düştükçe örgütsel muhalefet düzeyleri azalmaktadır.

Regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında örgütsel muhalefetin üstün niteliklilik algısı değişkenince yordanmasına ilişkin matematiksel model aşağıdaki gibidir:

$$\text{Örgütsel Muhalefet} = 1,237 + 0,752 * \text{Üstün Niteliklilik Algısı}$$

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulgularının sonuçlarına göre, üstün niteliklilik algısı sonuçları ile açık muhalefet, gizli muhalefet ve örgütsel muhalefet arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Üstün niteliklilik algısı yüksek olan çalışanlarda yüksek düzeyde örgütsel muhalefet davranışı; üstün niteliklilik algısı düşük olan bireylerde düşük düzeyde örgütsel muhalefet olduğu bulgusu bulunmuştur. Yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre üstün niteliklilik algısı, örgütsel muhalefetteki değişimin yaklaşık %56'sını açıklamaktadır.

Üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet davranışlarının yaş, eğitim düzeyi, görev yılı ve görev ile ilişkili olduğu saptanmıştır. İzgüden (2017) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre de örgütsel muhalefetin alt boyutlarının bazı demografik değişkenlerle (yaş, eğitim, gelir, görev yılı ve görev) ilişkisi bulunmaktadır. Kassing ve DiCioccio (2004) çalışmasında örgütsel muhalefet ile yaş arasında ilişki bulunduğu bu çalışmayı desteklemektedir. Ancak Kayış (2019) ve Özdemir (2010) çalışmalarında örgütsel muhalefet davranışları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusu ile örtüşmemektedir. Uçar (2016) çalışmasında görev yılının örgütsel muhalefet ile ilişkisi olduğuna dair sonuçları çalışmayla uyumluluk göstermiş ama Sims ve Keenan (1998) çalışmasında ilişki olmadığına dair bulgular bulmuştur. Kayalık (2017) ve Berk vd. (2015) çalışmasında görev yılının üstün niteliklilikle ilişki olduğuna dair bulguları bu çalışmayla paralellik göstermektedir.

Sağlık çalışanları çalıştıkları kurumlarda geleceğe yönelik elde edecekleri edimlere yönelik olarak muhalif davranış biçimlerinden açık muhalefet yerine gizli muhalefet davranışı sergileyebilmektedir. Kassing ve Avtgist (1999) ve Özdemir'in (2013) araştırmalarında çalışanların yöneticiler ile ters düşme endişesine sahip olmalarından dolayı muhalif davranış gösterememe ve görüşlerini açıkça sergileyememe durumu tespit edilmiştir. Söz konusu bulgu bu çalışmadaki bulgu ve yorumu destekler niteliktedir.

İlgili literatür kapsamında sağlık sektöründeki personellerin örgütsel muhalefet düzeyinin düşürülmesi kurumlara fayda sağlayacaktır. Sağlık sektöründeki çalışanların örgütsel muhalefet düzeyinin düşürülmesi için sağlık kurumlarına;

- Çalışanların alınan kararlara dahil edilmesi,
- Örgütün vizyon ve misyonunun onlara benimsetilmesi,
- Muhalefet davranışlarının nedenlerini ve sonuçlarını ortaya koyan farkındalık eğitimleri ve çalışmalarını planlaması,

- Yetki devri ve yönetime katılma gibi araçlarla personelin güçlendirilmesi önerilmektedir.

Sağlık kurumları, çalışanlarını eğitimlerine ve deneyimlerine göre uygun birimlerde çalıştırması ve terfi ettirmesi sağlık çalışanlarının üstün niteliklilik algısına etki edecektir. Diğer bir ifade ile çalışanlar zaman zaman kendilerini eşit koşullar altında işe girdikleri çalışma arkadaşları ile çeşitli değişkenleri (deneyim, eğitim, tecrübe vb.) göz önünde bulundurarak kıyaslamakta ve kendilerinin daha nitelikli olduğu kanısına varabilmektedir. Söz konusu durum aşırı niteliklilik olarak tanımlanmaktadır. Literatür incelendiğinde aşırı niteliklilik olgusu gelir kaybı, eğitim düzeyi, işten ayrılma, devamlılık ve performans vb. gibi değişkenlerle yakından ilgilidir. Bu nedenle insan kaynakları yöneticilerinin etkili iş analizleri, iş gereklilikleri, iş tanımları yapmalarının yanı sıra seçme ve yerleştirme çalışmalarına da önem vermesi gerekmektedir. Yönetim kademesinin belli periyotlar da çalışanlar ile ayrı ayrı toplantılar düzenlemesi, kurumsal anlamda rahatsız edici hususları, sıkıntı ve aksaklıkları ilk ağızdan dinlemeleri gerekmektedir. Böylece insanların çalıştığı örgütteki konumlarının ve değerlerinin bilinmesi gerek çalışanların sağlıklı yaşam ve çalışma hayatına sahip olması gerekse örgütlerin etkili ve verimli olması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırma ile ilgili incelenen literatür kapsamında sonraki çalışmalar için aşağıdaki gibi önerilerde bulunulabilir.

Sağlık alanında farklı meslek gruplarına personellerin üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet düzeylerini belirlemek için ayrı ayrı uygulanarak yapılabilir. Ayrıca aynı çalışma diğer meslek alanlarında da gerçekleştirilebilir. Sağlık sektöründeki çalışan personellerin araştırma kapsamında üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet davranışlarını etkileyebilecek motivasyon, stres, örgütsel adalet gibi diğer faktörler de ele alınarak farklı çalışmalar da yapılabilir. Çalışmanın literatür incelemesi sonucunda sağlık sektöründe yeterli sayıda çalışmanın mevcut olmadığı, farklı illerde ve hastanelerde sağlık personellerinin üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet düzeyleri araştırılabilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

Destek ve Teşekkür Beyanı :Bu araştırma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen sektörlerdeki herhangi bir finansman kuruluşundan özel bir hibe almamıştır.

Çatışma Beyanı : Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akbyık, Banu S. Ünsal. (2016). Otelcilik Sektöründe Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansına Etkisi: Alternatif İş Fırsatlarının Biçimlendirici Değişken Rolü. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 26-41.
- Akbyık, BSÜ.(2016). Algılanan aşırı Nitelikliliğin iş performansına etkisi: Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), Şubat, ISSN: 1307-9581.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

- Akın, A. Ulukök, E. (2016). Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Alfes, K. Shantz, A.Baalen S.V.(2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Ata, S. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Muhalefeti Şekillendirici Rolü: Ulusal ve Uluslararası Ticaret Yapan Firmalarda Karşılaştırmalı Bir Analiz. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Ataç, L.O. (2015). Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Manisa.
- Benedict, J.N. Gayatri Devi, S. and Velayudhan A. (2009). Perceived Overqualification, Job Satisfaction, Somatization and Job Stress of MNC Executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 283-289.
- Berk, U. Kahya M. Kuzu, B. ve Bayramlık, H. (2015). Effect of Laborers Overqualifications Perception on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Study on Health Sector in Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), 60-73.
- Cable, M.D., De Rue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, (87), 875-844.
- Detert, J.R. Burris, E.R. (2007). Leadership behavior and Employee Voice: Is The Door Really Open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869- 884.
- Erdoğan B. Bauer T.N. (2009). Perceived Overqualification and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*. 94(2), 557-565.
- Erdoğan, B. Bauer, N.T. Peiro, M.J. Truxillo, M.D. (2011b). Overqualified Employees: Making The Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 215-232.
- Erdoğan, B., Bauer, N.T., Peiro, M.J., and Truxillo, M.D. (2011a). Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 260-267.
- Fine, S. Nevo B. (2008). Too Smart for The Iron Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in The Work Force. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- İslamoğlu, A. H. (2009). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İzmit: Beta Basım.
- İzgüden, D. (2017). Hastane Çalışanlarında İletişim Doyumunun Örgütsel Muhalefet Davranışları Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Isparta.
- Johnson, G. J., and Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology*, 134 (5), s.537-555.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

- Kassing J. W., and Avtgis, T. A. (1999) Examining The Relationship Between Organizational Dissent and Aggressive Communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent. *Communication Studies*. 48(4), 311-332.
- Kassing, J. W. (2009). In Case You Didn't Hear Me The First Time. An Examination of Repetitious Upward Dissent. *Management Communication Quarterly*. 22(3), 416-436.
- Kassing, J. W., and DiCioccio, R. L. (2004). Testing a Work Place Experience Explanation of Displaced Dissent. *Communication Reports*, 17(2), 113-120.
- Kayalık, A. (2017). Üstün niteliklilik algısının mental iyi oluş üzerindeki etkisi ve duygusal yeteneğin aracılık rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kayış, E. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Davranışları İle Mobbing Yaşamaları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keeley M., Graham J. W., (1991). Exit, Voice and Ethics. *Journal of Business Ethics*, 10, 349-355.
- Kılıç, S (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal Of Mood Disorders*, Cilt 6, Sayı.1, ss.47-48
- Korucuoğlu, T. (2016). Örgütsel Güç Oyunları ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Maynard, D.C., Joseph, T.A., and Maynard, A.M. (2006). Under Employment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 509-536.
- Mutlu, P. (2013). The Effect of Perceived External Prestige on The Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, M. (2010). Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sims, R. L., and Keenan, J. P. (1998). Predictors of External Whistle Blowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Ucar, Z. (2016). Kontrol Algısı-Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1).
- Verhaest, D. Omev, E. (2006). The Impact of Overeducation and Its Measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419 – 448.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habip, E., ve Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.