



ARAŞTIRMA MAKALESİ
RESEARCH ARTICLE
CBU-SBED, 2024, Cilt 11(2):321-329

Hemşirelerin İş Tatminleri İle Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation Of The Relationship Between Nurses' Job Satisfaction And Organizational Dissent Behavior

Aynur Toraman¹, Dilruba İzgüden¹

¹Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü Isparta/Türkiye

e-mail: aynurtoraman@sdu.edu.tr, dilrubaizguden@sdu.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6180-4713

ORCID: 0000-0002-6938-8854

*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Aynur Toraman

Gönderim Tarihi / Received:02.11.2023

Kabul Tarihi / Accepted: 31.05.2024

10.34087/cbusbed.1385221.

Öz

Giriş ve Amaç: Araştırmada hemşirelerin iş tatminleri ile örgütsel muhalefet davranışlarını sergileme eğilimleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda hemşirelerin örgütsel muhalefet davranışlarını sergileme eğilimleri ile hangi örgütsel muhalefet davranışlarını daha fazla sergilediklerinin belirlenmesi, işlerinden sağladıkları doyum seviyelerinin belirlenmesi ve bahsi geçen değişkenler arasında ilişkinin söz konusu olup olmadığı, var ise ne yönde bir ilişkinin söz konusu olduğunun ortaya konulması hedeflenmektedir.

Gereç ve Yöntemler: Araştırmanın evrenini üçüncü basamak sağlık kuruluşunda görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Gönüllülük esasına dayalı olarak evren içerisinden kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya dâhil olan 337 hemşireden elde edilen veriler ile çalışma yürütülmüştür. İş tatmini ve Örgütsel Muhalefet ölçekleri ile demografik bilgilere ilişkin anket formuna eklenen sorularla veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

Bulgular: Hemşirelerin orta seviyede iş tatminlerinin olduğu ve örgütsel muhalefet davranışlarından sırasıyla en fazla dikey muhalefet davranışlarını, ardından yatay ve yer değiştirmiş muhalefet davranışlarını sergileme eğilimlerinin olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin işlerinden sağladıkları doyum seviyesi ile örgütsel muhalefet davranışlarını sergileme eğilimi arasında da ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. İş tatmini yüksek olan hemşirelerin dikey muhalefet sergileme eğilimlerinin de daha yüksek seviyede olduğu ve iş yerinde yaşadıkları problemleri üst yöneticilerine aktararak sorunun çözümüne yönelik arayış içinde oldukları görülmektedir. Diğer taraftan iş tatmini düşük olan hemşirelerin ise yer değiştirilmiş muhalefet davranışı sergileyerek sorunun çözümünden ziyade kendilerini rahatlama yolunu tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Sonuç: Muhalefet kelimesi her ne kadar olumsuz gibi algılansa da iş süreçlerinde oluşan sorunların tespitinde ve çözümünde yönetimsel işlere ışık tutmaktadır. İş tatminin artırılması, yapıcı ve destekleyici önerilerin yönetime iletilmesi için çalışanların özellikle dikey muhalefet davranışlarının sergileyebilecekleri ortamın yaratılması ve katılımcı yönetim anlayışının benimsenmesi sağlık yöneticilerine önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: İş tatmini, örgütsel muhalefet, hemşire, sağlık kuruluşu

Abstract

Aim; The aim of the research is to examine the relationship between nurses' job satisfaction and their tendency to exhibit organizational dissent behaviors. In this context, it is aimed to determine the tendency of nurses to exhibit organizational dissent behaviors and which organizational dissent behaviors they exhibit more, to determine the satisfaction levels they provide from their jobs, and to reveal whether there is a relationship between the mentioned variables and, if so, in what direction.

Method; The research population consists of nurses working in tertiary healthcare institutions. The study was conducted with data obtained from 337 nurses who were included in the research by easy sampling method from the population on a voluntary basis. Data were collected through questions added to the survey form regarding Job Satisfaction and Organizational Dissent Scales and demographic information. The data obtained was subjected to analysis.

Results; It was determined that nurses had a medium level of job satisfaction and tended to exhibit articulated dissent behaviors the most, followed by horizontal and displaced dissent behaviors, respectively. It has also been demonstrated that there is a relationship between nurses' job satisfaction level and their tendency to exhibit organizational dissent behaviors. It is observed that nurses with high job satisfaction have a higher tendency to exhibit articulated dissent and are searching for a solution to the problem by conveying the problems they experience at work to their superior managers. On the other hand, it is understood that nurses with low job satisfaction prefer to relieve themselves rather than solve the problem by displaying displaced dissent behavior.

Conclusion; Although the word opposition is perceived as negative, it sheds light on managerial work in detecting and solving problems that occur in business processes. In order to increase job satisfaction and convey constructive and supportive suggestions to the management, it is recommended for healthcare managers to create an environment where employees can exhibit especially vertical opposition behaviors and to adopt a participatory management approach.

Keywords: Job satisfaction, organizational dissent, nurse, healthcare institution

1. Giriş

İş tatmini genellikle bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu, işten elde edilen hazzın (olumlu duygu) derecesi hakkında bir yargıya varılması olarak tanımlanır ve bu nedenle hem duygusal hem de bilişsel bileşenlerden oluşur [1]. Sağlık hizmet sunumunda önemli yere sahip olan hemşirelerin iş tatminlerinin yüksek olması iş yerindeki performanslarının artmasına ve sağlık kuruluşunun verimliliğine etki eden unsurlar arasında sayılmaktadır. İş tatmini, işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu his şeklinde tanımlanmaktadır [2]. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanması daha az kaynak kullanmasına böylece örgütün başarısı için çok daha fazla çaba gösterilmesine olanak sağlamaktadır [3]. Ayrıca iş tatmini yüksek olan çalışanların başkalarına yardımda bulunma istekleri ve kuruluşları hakkında olumlu konuşmalarının fazla olduğu görülmektedir [2]. Sağlık sektöründe yer alan hemşirelerin hasta ile etkileşimi göz önüne alındığında iş tatmini yüksek olan hemşirelerin hasta memnuniyetini olumlu etkilediği bilinmektedir. Tengilimlioğlu ve Yiğit'in [4] çalışmasında da hizmet sunanların mutluluğunun hizmet alanların mutluluğunu etkiler nitelikte olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların memnuniyetsizliklerini iletmesi ve çözüm önerilerine dair görüşlerini sunmaları muhalefet olarak algılanabilmektedir. Fakat bu olumsuz algı fırsata dönüştürülmeli ve örgütün başarılı olmasında bir araç olarak kullanılmalıdır. Kassing [5] örgüt politikaları ve uygulamaları ile ilgili karşıt fikirlerin ve anlaşmazlıkların dile getirilmesini örgütsel muhalefet olarak tanımlamaktadır. Sağlık sektöründe yanlış ya da doğru olmayan uygulamaların belirlenmesinde ve yönetime bildirilmesinde sağlık çalışanlarının geri bildirimleri son derece önemlidir. Kassing [6],

çalışanların geri bildirim yapabilmeleri için örgüt ikliminin muhalefete açık olmasına vurgu yapmaktadır. Çalışanlar karşılaştıkları etik olmayan uygulamaları güven duygusu içerisinde aktarabilmelidirler [7]. Örgütsel muhalefet kavramı, olumsuz bir kavram olarak düşünülse de önemli bir örgütsel iletişim davranışıdır [8]. Örgütsel muhalefet davranışları çalışanların memnuniyetsizliklerini ve uygulamalara yönelik karşıt görüşlerini aktarabilme yollarından biridir. Yatay, dikey ve yer değiştirilmiş olmak üzere üç farklı örgütsel muhalefet davranış türü bulunmaktadır. Yatay muhalefet davranışında çalışanlar muhalefet konusunu iş arkadaşlarıyla paylaşır [9]. Dikey muhalefet davranışında ise problemin, muhalefet konusunun doğrudan yönetime, üst yöneticiye ve denetçiye iletilmesi söz konusu olmaktadır [10]. Hirschman [11] örgütleri en etkili kanallar yoluyla değiştirmeye amaçlamış aktif çabaları dikey muhalefet olarak tanımlamaktadır. Yer değiştirmiş muhalefet ise çalışanın muhalefetlerini aile üyeleri, çalışma dışındaki arkadaşları gibi örgüt içinde olmayan kişilere doğru iletmesini anlatmaktadır [9]. Çalışanın hangi muhalefet davranış türünü sergileyeceği yöneticisiyle, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisine, iletişimine ve çalışma ortamına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Krone'nin [12] çalışmasında, yöneticisi ile ilişkileri iyi olmayan çalışanların yatay muhalefet davranışlarını, iyi ilişkiler içinde olan çalışanların ise dikey muhalefet davranışlarını daha sık sergilediklerini belirtilmektedir.

Örgüt üyelerinin karşılaştıkları sorunları yöneticilere iletmesi, yöneticinin durumdan haberdar olmasına imkân sağlayabilecek ve çözüm süreçlerini başlatmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle yöneticiler açısından örgütsel muhalefet davranışı önemli bir bilgi kaynağı olarak

görülebilmektedir [13]. Bu bağlamda örgütsel muhalefet davranışı, örgüt içerisinde olumlu sonuçlar doğurduğu söylenebilir. Örgütsel muhalefet, çalışan memnuniyetinde ve performansında artış, yapılan işler ile ilgili önemli geri bildirimlerin elde edilmesini sağlamaktadır [14]. Önemli iletişim yollarından biri olan örgütsel muhalefet davranışı ile çalışanlar örgüt kararlarına katılım sağlayabilmekte, gördükleri problemleri ve karşıt görüşleri rahatlıkla dile getirebilmektedir. Bunlara ek olarak sorunların tespitinde, farklı çözüm önerilerinin elde edilmesinde, örgütün gelişmesinde ve demokratikleşmesinde örgütsel muhalefetin büyük oranda katkıları bulunmaktadır [9-15].

Bahsi geçen hususlara dayanılarak kaliteli sağlık hizmeti sunumu açısından (sorunların tespit edilmesi, daha memnun hasta ve çalışanların oluşması vb.) sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet davranış sergileme eğilimlerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu noktada hastalarla sıklıkla iletişim halinde olan ve sağlık hizmet sunumunda önemli rol oynayan hemşirelerin örgütsel muhalefet davranışlarının incelenmesi son derece önemlidir. Sarkar'ın [16] da çalışmasında ifade ettiği üzere; muhalefet davranışı sorunları ortaya çıkararak, hoşnutsuzlukların belirtilmesini ve kurumun eleştirisini içerdiği için sağlık kurumlarında muhalif olanlara karşı hoşgörüsüzlük olabilmektedir. Lakin yukarıda belirtilen faydaları göz önüne alındığında örgütsel muhalefet davranışının kurum içerisinde desteklenmesi mühimdir. Bu noktada çalışanların herhangi bir dışlanmaya maruz kalmayacaklarını ve takdir edileceklerini bilmeleri muhalefet davranışlarını sergilemelerini sağlayabilecektir. Sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet davranışlarını

2. Yöntem

Kesitsel ve tanımlayıcı nitelikteki bu araştırmanın yürütüldüğü üçüncü basamak sağlık kuruluşunda görev yapan 476 hemşireden oluşan evrenden %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile aşağıdaki formül kullanılarak [23]

$N =$ Evrendeki birey sayısı

$n =$ Örneklem alınacak birey sayısı

$t =$ Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

$d =$ Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen

\pm sapma

$s =$ Örnek standart sapması

olarak simgelenmiştir.

$n = N \cdot s^2 \cdot t^2 / d^2 (N-1) + s^2 \cdot t^2$

$n = 213$ katılımcının araştırmaya dahil edilmesi yeterli bulunmakla birlikte gönüllülük esasına dayalı olarak kolayda örnekleme yöntemi ile 337 hemşireden veriler elde edilmiştir. Çalışmaya

sergileyebilmelerinde olumlu yahut olumsuz yönde etkili olan unsurların belirlenerek, muhalefet davranışlarını destekleyici unsurların yönetsel anlamda göz önüne alınması gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet davranışlarıyla ilişkili olarak; psikolojik sözleşme [17], lider-üye etkileşimi [18], üstün niteliklilik algısı [19], iletişim doyumu [20], yaratıcı düşünme becerileri [21] benzeri değişkenler incelenmiştir. Hemşireler özelinde ise Parker [22] araştırmasında; çalışma ortamında karar süreçlerinde kontrol sağladığına inanan ve öz yeterliliği yüksek olan hemşirelerin kurumda adaletsizlik meydana geldiğinde bunu düzeltmek adına örgütsel muhalefet davranışları sergileme eğilimine girdiklerini belirterek, bu durumun olumlu yansımalarından bahsetmiştir. Bu noktada örgütsel muhalefetin kurum için ne denli önemli olduğunun altı çizilerek, hemşirelerin bahsi geçen eylemi gerçekleştirmeleri adına etkili olan değişkenlerden bazıları ortaya konulmuştur. Bu araştırmada ise temel amaç hemşirelerin iş tatminleri ile örgütsel muhalefet davranışlarını sergileme eğilimleri arasında ilişki olup olmadığının incelenmesidir. Bu yolla örgütsel adaletsizliklerin giderilmesi, kurum içi problemlerin tespit edilmesi ve çözüme kavuşturularak daha kaliteli sağlık hizmetleri sunumunun sağlanması, çalışan memnuniyetinin artırılarak işten ayrılmaların azaltılması hususlarında etkili olan örgütsel muhalefet davranışının sergilenmesinde hemşirelerin işlerinden elde ettikleri doyumun etkisinin olup olmadığı anlaşılacaktır. Bir diğer yönden bakıldığında ise örgütsel muhalefet davranışlarını sergileyen hemşirelerin iş tatminlerinin yükselmesi de incelenecek ve böylece kurumda gördüğü sorunları bildirmekten çekinmeme durumunun hemşirelerin işlerinden elde ettikleri hazzı artırma durumu da ele alınacaktır.

başlamadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 03.05.2023 tarihli ve 136/3 sayılı kararı ile "Etik Kurul Onayı ve kurum izni" alınmıştır.

2.1 Veri Toplama Araçları

Araştırmada İş tatmini ve Örgütsel Muhalefet ölçekleri ile demografik bilgilere ilişkin anket formuna eklenen sorularla veriler toplanılmıştır. Anket formunda 5'li Likert tipi ölçek kullanılmış olup, ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyi hiç katılmıyorsa "1", tamamen katılıyorsa "5" puan aralığında ölçeklendirilmiştir. Oluşturulan anket formu Google Forms üzerinden aktarılarak, katılımcılardan veriler Haziran-Temmuz 2023 tarihleri arasında çevrimiçi olarak toplanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği; Brayfield ve Rothe [24] tarafından geliştirilmiş, Judge ve arkadaşları [25] kısa formunu hazırlamış ve Keser ve Bilir [26] tarafından Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik

çalışması yapılmış olan ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik değerinin 0,85 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 5 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği; Kassing [5] tarafından hazırlanmıştır. Dağlı [27], Ergün ve Çelik [28], ölçeğin Türkçe uyarlamalarını yapmış fakat uyarlamalar eğitim alanına uygun biçimde öğretmenler üzerinde yürütüldüğünden ve ifadeler buna evirilerek belirtildiğinden örgütsel muhalefet ölçeğinin bu uyarlamaları alınmamış olup; Aksel'in [29] çeşitli sektörlerde görev yapan tam zamanlı çalışanlar üzerinde uygulamasını yaptığı ve yürütmüş olduğu tez çalışmasında, ölçeğin Türkçe haline yer verdiği çalışma esas alınarak örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek 20 ifade ve 3 alt boyuttan (dikey muhalefet, yatay muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet) oluşmaktadır. Bu ölçeklere ek olarak da cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı birim ve meslekte geçirilen süre bilgiler demografik bilgi formu yer almaktadır. Ölçeklerin boyutlarının Cronbach Alpha değerleri, dikey muhalefet ve iş tatmini boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir bulunduğu ve yatay muhalefet ile yer değiştirmiş muhalefet boyutlarının

3. Bulgular

Araştırmada katılımcı olarak yer alan hemşirelerin demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	289	85.8
Erkek	48	14.2
Medeni Durum		
Evli	262	77.7
Evli Değil	75	22.3
Yaş (Yıl)		
18-22	12	3.6
23-42	201	59.6
43-57	124	36.8
Çalıştığınız Birim		
Poliklinikler ve Tetkik Birimleri (radyoloji, endoskopi, bronkoskopi, günlük klinik vb)	54	16
Klinik Birimler (Dahili ve Cerrahi)	102	30.3
Ameliyathane ve Yoğun Bakım	60	17.8
Diğer	121	35.9
Meslekteki Süreniz		
0-5 yıl	54	16.1
6-10 yıl	50	14.8
11 yıl ve üzeri	233	69.1
Toplam	337	100

da orta düzeyde güvenilirliğinin olduğu anlaşılmaktadır [30].

2.2 İstatistiksel Analiz

Çalışmada elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 24) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik bilgilere ilişkin sorularda frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Elde edilen veriler için normallik testi yürütülmüş ve her bir boyutun basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri bulunmuştur. Bulgular kısmında yer alan normallik testi sonuçlarından görüldüğü üzere tüm boyutların normal dağılım gösterdiği anlaşılmış ve buna dayalı olarak boyutların demografik değişkenlere göre karşılaştırmaları yapılırken parametrik testler (t testi ve ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farkın kaynağını tespit etmek üzere Tukey's-b testi uygulanmıştır. Hemşirelerin iş tatminleri ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin tespiti adına korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi pearson korelasyon katsayısı üzerinden yorumlanmış olup korelasyon katsayısının +1'e yakın olması durumu ilişkinin güçlü olduğunu anlatmaktadır [31].

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya 337 hemşire katılım göstermiştir. Katılımcıların %85,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yine büyük bir çoğunluğunun evli olduğu (%77,7) ve yaş dağılımlarına bakıldığında %59,6'sının 23-42 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Hemşirelerin çalıştıkları birimler değerlendirildiğinde %35,9'unun diğer kategorisinde yer aldığı ve bunu takiben %30,3'lük bir bölümünün de dahili ve cerrahi klinik birimlerde görev aldığı anlaşılmaktadır. Katılımcı hemşirelerin çoğunluğu (%69,1) 11 yıl ve üzeri süredir bu mesleği icra etmektedirler. Meslekte geçirilen yıllar kişilerin o mesleğe uyum sağlamalarına ve mesleki davranış biçimlerini oturtmalarına imkân verdiğinden; bu durum da araştırmanın sonuçlarının daha sağlam zemine basmasına ve daha doğru çıkarımlarda bulunulmasına olanak sağlamaktadır.

Tablo 2. Hemşirelerin İş Tatmini ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımları

No	İfadeler	\bar{X}	SS
1	Şu anki işimden oldukça memnunum.	3.409	1.248
2	Çoğu günler işime hevesle giderim.	3.297	1.215
3	İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir. *	3.163	1.200
4	İşimi eğlenceli bulurum.	3.062	1.229
5	İşimin tatsız olduğunu düşünürüm. *	3.338	1.276

Tablo 2’deki iş tatminine yönelik ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına yer verilmekte olup, ifadelerin her birinin ortalamasının üzerinde değere sahip olduğu ve en yüksek ortalamasının da “*Şu anki işimden oldukça memnunum.*” İfadesinin olduğu görülmektedir. Ortalamaların çok yüksek seviyede olmadığına da altını çizmek gerekirken birlikte, hemşirelerin orta seviyede iş tatminine sahip oldukları söylenebilecektir.

Tablo 3. Hemşirelerin Örgütsel Muhalefet ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımları

N o	İfadeler	\bar{X}	SS
1	İşyerinde soru sormaya ve karşıt görüş bildirmeye çekinirim. *	3.623	1.108
2	Evde işyeri ile ilgili konuları konuşmaktan kaçınırım. *	3.068	1.274
3	İşyerimdeki verimsizliği diğer çalışanların önünde eleştiririm.	2.745	1.102
4	Yönetimi sorgulayabilirim.	2.837	1.215
5	İşyeri politikalarını sorgulamakta çekimser davranırım. *	3.074	1.033
6	Diğer çalışanlar işyeriyle ilgili şikâyetlerde bulunduğu zaman ben de katılırım.	2.958	1.034
7	Ailemin önünde işle ilgili şikâyetlerde bulunmamayı tercih ederim. *	2.774	1.298
8	İşyerindeki uygulamalarla ilgili memnun olmadımda bunu diğer çalışanlarla paylaşırım.	3.552	1.039
9	İşyerinde alınan kararlarla hemfikir olmadımda bunu amirime söylerim.	3.472	1.115
10	İşyerinde alınan kararlar ile ilgili kaygılarımı ailem ve iş dışındaki arkadaşlarımla tartışırım.	2.905	1.233
11	Yürümediğini düşündüğüm organizasyonel değişikliklere ilişkin eleştirilerimi amirime ve yönetimden birine yaparım.	3.243	1.141
12	Diğer çalışanlara işyerindeki uygulamalarla ilgili hislerimi belli ederim.	3.466	1.079

13	İşyerinde alınan kararları sorguladığımda bu konuyu amirim veya diğer yöneticilerle konuşurum.	3.231	1.139
14	Ailemin ve iş dışındaki arkadaşlarımla yanıtında işyeri ile ilgili sıkıntılarımı nadiren dile getiririm. *	2.887	1.194
15	Amirime ve yönetime organizasyondaki verimsizliği düzeltmek adına önerilerde bulunurum.	3.131	1.200
16	İş dışındaki kişilerle işle ilgili kaygılarımı konuşurum.	2.647	1.223
17	Aynı fikirde olmadığım konuları yönetime karşı dile getirebilirim.	2.887	1.179
18	İş arkadaşlarıma sık sık işle ilgili şikâyetlerde bulunurum.	2.332	1.097
19	Çalışanlara adil davranılmadığını düşündüğümde yönetime bunu söylerim.	2.923	1.217
20	Tartışma açısından rahat hissetmediğim işle ilgili kararlar hakkında ailem ve arkadaşlarımla konuşurum.	2.955	1.183

Tablo 3’te Hemşirelerin örgütsel muhalefet ile ilgili ifadelerden aldıkları puanların dağılımları yer almaktadır. Örgütsel muhalefete ilişkin ifadelerin değerleri incelendiğinde; “İşyerinde soru sormaya ve karşıt görüş bildirmeye çekinirim. **” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu ifade ters kodlu olduğundan, puanlamada da ters kod işlemi yapılmış olup; ifadenin yüksek ortalamaya sahip olması bizlere hemşirelerin çalışmış oldukları sağlık kurumlarında soru sormaya çekinmediğini göstermektedir. Elbette yine bu ifadenin ortalamasının da 3.623 olduğunu göz önüne alarak; dikey muhalefet alt boyutu içerisinde yer alan bu ifadeye ilişkin hemşirelerin davranış sergileme durumunun da orta seviyelerde olduğunu söylemekte yarar vardır. Örgütsel muhalefet ölçeğinde yer alan ifadelerle ilişkin hemşirelerin katılım düzeyinin en düşük olduğu ifadenin ise “İş arkadaşlarıma sık sık işle ilgili şikâyetlerde bulunurum.” olduğu görülmüştür. Yatay muhalefet alt boyutu içerisinde yer alan bu ifadenin ortalaması bizlere, hemşirelerin iş yerinde yaşadıkları problemleri iş arkadaşlarıyla paylaşma konusunda çekimser kaldığını anlatmaktadır.

Tablo 4’te iş tatmini boyutu ile örgütsel muhalefet alt boyutlarına ilişkin; her bir boyutun sahip olduğu ifade sayılarına, boyutların ortalama ve standart sapma

değerlerine ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Buna ek olarak boyutların güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha değerleri ile her bir boyutun normal dağılım gösterip göstermeme durumunu değerlendirmek amacıyla hesaplanan basıklık ve çarpıklık değerlerine Tablo 4'te yer verilmektedir.

Tablo 4. İş Tatmini ve Örgütsel Muhalefet Boyutlarının Psikometrik Özellikleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach Alfa	\bar{X}	SS
İş Tatmini	5	0.898	3.254	1.040
Dikey Muhalefet	9	0.901	3.157	0.859
Yatay Muhalefet	5	0.701	3.010	0.722
Yer Değiştirmiş Muhalefet	6	0.653	2.872	0.746

Boyutların ortalama değerlerine bakıldığında ise; hemşirelerin orta seviyede iş tatminlerinin olduğu ve örgütsel muhalefet davranışlarından sırasıyla en fazla dikey muhalefet davranışlarını, ardından yatay ve yer değiştirmiş muhalefet davranışlarını sergileme eğilimlerinin olduğu görülmektedir. Hemşirelerin iş yeriyile ilgili problemleri iş dışından kişilerle paylaşma durumunu yansıtan yer değiştirmiş muhalefet davranışlarını sergileme eğilimlerinin düşük olduğu özellikle göze çarpmaktadır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere; iş tatmini ve örgütsel muhalefet alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerlerinin her birinin 1'den küçük olduğu ve -1.96 ile +1.96 aralığında kaldığı görülmekte olup, boyutların dağılımının normal olduğu anlaşılmaktadır [31]. Bu kapsamda boyutların demografik değişkenlere göre kıyaslamaları yürütülürken parametrik testler uygulanmıştır.

Yürütülen parametrik testler neticesinde; katılımcı hemşirelerin iş tatmini boyutundan aldıkları puanların yaş (F=6.284, p=0.002) ve çalıştıkları birim (F=4.128, p=0.007) bazında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar oluşturdukları tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu anlamlı farklılıkların çözümlenmesi adına Tukey's-b testi uygulanmış ve 18-22 yaş aralığında hemşirelerin 23-42 yaş aralığındaki hemşirelere kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Ek olarak hemşirelerin çalıştıkları birimler bazında klinik birimlerde görev yapan hemşirelerin, diğer kategorisinde yer alanlara göre iş tatminlerinin daha düşük seviyede olduğu görülmüştür.

Örgütsel muhalefet alt boyutlarından dikey muhalefet davranışı sergileme eğilimlerinin demografik değişkenlere göre kıyaslamalarına bakıldığında cinsiyet (t=-2.596, p=0.010) değişkeninde anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmüştür. Analiz sonuçları erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre daha fazla

dikey muhalefet eğiliminde olduğunu göstermektedir. Erkek hemşirelerin kadınlara kıyasla yaşadıkları işe ilişkin problemleri yöneticileri yahut problemi çözebilecek kişilerle paylaşma noktasında daha cesaretli oldukları anlaşılmaktadır. Hemşirelerin yatay muhalefet alt boyutundan aldıkları puanların demografik kıyaslamalara göre istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yer değiştirmiş muhalefet boyutuna ilişkin analiz sonuçları değerlendirildiğinde ise hemşirelerin bu boyuttan aldıkları puanların yaş değişkenine (F=6.919, p=0.001) göre farklılaştığı görülmüştür. 18-22 yaş aralığındaki hemşirelerin 43-57 yaş aralığındaki hemşirelere göre yer değiştirmiş muhalefet davranışını sergileme eğilimlerinin daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Buradan genç hemşirelerin iş yerinde yaşadıkları sorunları iş dışı kişilerle, sosyal çevreleriyle paylaşma durumlarının söz konusu olduğu söylenebilecektir.

Tablo 5'te iş tatmini ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmış olan korelasyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 5. Korelasyon Tablosu

BOYUTLAR	1	2	3	4
İş Tatmini	1			
	2. Dikey Muhalefet	r=0.296** p=0.000	1	
Örgütsel Muhalefet	3. Yatay Muhalefet	r=-0.131* p=0.016	r=0.368** p=0.000	1
	4. Yer Değiştirmiş Muhalefet	r=-0.125* p=0.022	r=0.070 p=0.199	r=0.347* * p=0.000

Tablo değerlendirildiğinde; hemşirelerin iş tatminleri ile dikey muhalefet davranışı sergileme eğilimleri arasında pozitif, kuvvetli ve istatistiki olarak anlamlı; yatay muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet davranışlarıyla ise negatif ve istatistiki olarak anlamlı ilişkinin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. İşinden doyum sağlayan hemşirelerin, iş yerinde yaşadıkları problemleri üst yöneticileri ile paylaşarak sorunun çözülmesi adına adım attıkları görülmektedir. Ek olarak üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşirelerden işlerinden doyum sağlama seviyeleri düşük olanların işe ilişkin yaşadıkları problemleri sosyal çevreleriyle, aileleriyle yahut iş yerindeki diğer arkadaşlarıyla paylaşarak sorunun çözümüne odaklanmak yerine sorunun yayılmasını sağlama yahut bu şekilde kendilerini rahatlatma yoluna gittikleri düşünülmektedir. Örgütsel muhalefetin alt boyutlarının da kendi içinde pozitif yönlü korelasyon gösterdiği görülmekte olup, bu beklenen bir sonuçtur.

4. Tartışma

Bireylerin çalışma çevresinin ihtiyaçlarına ve beklentilerine uyumlu olma durumu ile şekillenen ve işine karşı pozitif ya da negatif tutum sergilemesine neden olan algılamaları iş tatmini olarak tanımlanmaktadır [32]. Sağlık sektöründeki iş tatminsizliğinin sağlık hizmet sunumunu sektöre uğratan nitelikte olması nedeniyle dikkat edilmesi gereken konular arasında yer almaktadır. Bu araştırmaya katılan hemşirelerin iş tatminlerinin ortalamasının üzerinde değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin iş tatminlerine yönelik yapılan diğer bir çalışmada iş tatmini puan ortalamaları 61.91 ± 16.08 olarak bulunmuştur [33]. Kahraman ve ark. [34] tarafından gerçekleştirilen çalışmada hemşirelerin iş tatminleri orta düzeyde (58.88 ± 1.53) saptanmış ve eğitim düzeyi ile mesleği isteyerek seçmenin iş tatmininde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde yer alan ve hemşirelerin iş tatminine yönelik yapılmış başka bir çalışmada ise katılımcı hemşirelerin %42,49'nun işlerinden tatmin olmadıkları tespit edilmiştir [35]. Ücret, iş yoğunluğu, mesleki riskler, nöbet sistemi hemşirelik mesleğini zorlu kılan alanlardır. Bu alanlarda yapılacak iyileştirmeler iş tatmin düzeyinin artmasında rol oynayacaktır.

Yaş değişkenine göre yapılan analizde 18-22 yaş aralığında hemşirelerin 23-42 yaş aralığındaki hemşirelere kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. 18-22 yaş aralığındaki hemşirelerin iş tatminlerinin diğerlerine göre yüksek olmasının nedeninin beklentilerinin ve çalışmaya yönelik istek ve enerjilerinin fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yapılan başka bir çalışmada ise 50 yaş ve üstü çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğu bulunmuş ve gerekçe olarak da uzun yıllar çalışmanın verdiği tecrübe, olgunluk ve statünün iş tatmine neden olduğu savunulmuştur [36]. Bahsi geçen bulgulardan, iş tatmininin yaşa dayalı kıyaslamaların değişkenlik gösterdiğini ve burada kişilik özellikleri, beklentiler ve çalışma ortamına ilişkin faktörler vb.nin etkili olabileceği söylenebilecektir.

Çalışmada klinik birimlerde görev yapan hemşirelerin, diğer bölümlerde çalışan hemşirelere göre iş tatminlerinin daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Polat ve Ay'ın [37] yaptığı çalışmada dahili servislerde çalışan hemşirelerin cerrahi servislerde çalışan hemşirelere göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ebrinç ve ark. [38] tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise klinikler arası iş tatmininin farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalışılan birimlerdeki iş yoğunluğu, nöbet sayıları, farklı çalışma koşulları iş tatmin seviyelerinde farklılığına neden olmaktadır.

İş ile ilgili görüş ve fikirlerin rahatlıkla ifade edilebildiği kurumlardaki çalışanların iş tatminleri ve başarı oranları yüksektir [39]. Tekingündüz ve Tengilimoğlu [40] tarafından yapılan bir çalışmada işin

kendisi, iş arkadaşları, yöneticiler ve iletişim iş tatmin boyutları arasında en yüksek puana sahip olan boyutlar olarak tespit edilmiştir. Buradan hareketle; yöneticilerin önemli bir iletişim aracı olan örgütsel muhalefet davranışına uygun bir ortamı yaratması iş tatminini olumlu etkileyecektir. Bu çalışmaya katılan hemşirelerin çalışmış oldukları sağlık kurumunda soru sormaya çekinmediğini (3.623) ve örgütsel muhalefet davranışlarının orta seviyelerde sergileme eğiliminde olduğunu sonucu ortaya çıkmıştır. Kılınç ve ark. [41] tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise katılımcıların dikey muhalefet davranışı sergilemekten çekindikleri ve kendilerini baskı altında hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Sağlık çalışanları ile yapılan diğer çalışmada da sağlık çalışanlarının dikey muhalefet puan ortalamasının (2.48) orta düzeyin altında olduğu ve çalışanların yönetime karşı dikey muhalefet davranışı sergilemekte çekindikleri saptanmıştır [42]. Çalıştıkları bölümden uzaklaştırılma, ortamda sorun yaratan kişi olarak damgalanma gibi korkular çalışanları dikey muhalefet davranışı sergilemekten alıkoymaktadır.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu da katılımcıların dikey muhalefet davranışı sergileme eğilimlerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermesidir. Kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha az dikey muhalefet davranışı sergileme eğiliminde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kavak ve Kaygın'ın [43] yaptığı çalışmada erkek katılımcıların olumsuz durumlar karşısında kadın katılımcılara oranla daha fazla muhalif davranış sergiledikleri kadınlara göre daha cesur oldukları tespit edilmiştir. Buradan hareketle kadın çalışanların iş süreçlerindeki sorunları iletme noktasında erkeklere göre daha az cesaretli oldukları sonucuna varılmıştır.

Örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan yer değiştirmiş muhalefet boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde; 18-22 yaş aralığındaki hemşirelerin 43-57 yaş aralığındaki hemşirelere göre yer değiştirmiş muhalefet davranışını sergileme eğilimlerinin daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Buradan genç hemşirelerin iş yerinde yaşadıkları sorunları iş dışı kişilerle, sosyal çevreleriyle paylaşma durumlarının söz konusu olduğu söylenebilir. Çalışanların kurumlarına yönelik olumsuz düşüncelerini iş dışındaki kişilere aktarmak yerine olumsuzluğu giderebilecek olan yöneticisine anlatması ve üst yönetimin de çalışanların beklentilerini karşılama niyetinde olması oldukça önemlidir [13]. Yöneticiler çalışanlardan gelen bu bildirimleri hoşnutsuzluk olarak görmemeli aksine değişim girişiminde kaynak kabul etmeli ve düzeltici geri bildirim olarak nitelendirmelidirler.

Çalışmanın Kısıtlılıkları: Çalışma verilerinin sadece bir üçüncü basamak sağlık kuruluşunda görev yapan hemşirelerden elde edilmiş olması sonuçların genellenebilirliğini sınırlayabilir.

5. Sonuç

Hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel muhalefet davranışları ile ilgili, ifadelerden aldıkları puanlar doğrultusunda işlerinden elde ettikleri doyumun ve örgütsel muhalefet davranışlarını sergileme eğilimlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca hemşirelerin iş tatminleri ile dikey muhalefet davranışı sergileme eğilimleri arasında pozitif, kuvvetli ve istatistiki olarak anlamlı; yatay muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet davranışlarıyla ise negatif ve istatistiki olarak anlamlı ilişkinin söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Bu durum da işinden memnun olan, tatmin olan hemşirelerin iş yerinde karşılaştıkları sorunları yönetim kademelerine iletmede daha istekli olduğu ve tersi şekilde işinden tatmin sağlayamayan hemşirelerin ise bu gibi problemleri daha çok iş dışı çevreleriyle yahut iş yerindeki arkadaşlarıyla paylaşma eğiliminde olduklarını anlatmaktadır. Muhalefet kelimesi her ne kadar olumsuz gibi algılsa da iş süreçlerinde oluşan sorunların tespitinde ve çözümünde yönetsel işlere ışık tutmaktadır. İş tatmininin artırılması, yapıcı ve destekleyici önerilerin yönetime iletilmesi için çalışanların özellikle dikey muhalefet davranışlarının sergileyebilecekleri ortamın yaratılması ve katılımcı yönetim anlayışının benimsenmesi sağlık yöneticilerine önerilmektedir.

Referanslar

1. Burt, C. D. B., Job Satisfaction, *Wiley Encyclopedia of Management*, 2015, 1-3.
2. Erdem İ., Robbins, S.P ve Judge, T.A. Örgütsel Davranış, Çev. Ed. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2013.
3. Özpehlivan, M., İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018, 2(2), 43-70
4. Tengilimoğlu, D., Yiğit, A. Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2005, 8 (3), 374-400.
5. Kassing, J. W., Development and Validation of the Organizational Dissent Scale, *Management Communication Quarterly*, 1998, 12(2), 183-229.
6. Kassing, J. W., Exploring The Relationship Between Workplace Freedom of Speech, Organizational Identification and Employee Dissent, *Communication Research Reports*, 2000, 17(4): 387-396.
7. Acaray, A., Örgütsel muhalefetin kişisel değerler ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 2018, 6(3), 171-189.
8. Yıldırım, A. Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışına Etkisi: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2020, 25(2), 203-219.
9. Kassing, J. W., Armstrong, T. A., Someone's going to hear about this; Examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent

expression, *Management Communication Quarterly*, 2002, 16(1), 39-65.

10. Kassing, J. W., Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent, *Communication Studies*, 1997, 48(4), 311-332.
11. Hirschman, A. O., Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states, Cambridge: Harvard University Press, 1970.
12. Krone K. J. A., Comparison of organizational, structural and relationship effects on subordinates' upward influence choices, *Communication Quarterly*, 1992, 40(1), 1-15.
13. İzgüden, D., Erdem, R. Hastane çalışanlarında iletişim doyumunun örgütsel muhalefet davranışları üzerine etkisi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2018, (21), 243-272
14. Garner J. T. Dissenters, managers, and coworkers: The process of co-constructing organizational dissent and dissent effectiveness, *Management Communication Quarterly*, 2013, 27(3), 373-395.
15. Argyres, N., Mui, V., Rules of engagement, credibility and the political economy of organizational dissent, strategic organization, 2007, 5(2), 107-154.
16. Sarkar, S. P. The dance of dissent: Managing conflict in healthcare organizations, *Psychoanalytic psychotherapy*, 2009, 23(2), 121-135.
17. Tutku, E., Dönmez, E. Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme düzeyinin örgütsel muhalefet ile ilişkisi, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 2021, 8(19), 9-22.
18. İçen, B. T. Sağlık kurumlarında örgütsel muhalefet örgütsel sessizlik ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2022.
19. Üstün, Ö., Kılınç, M., Kılınç, S., Öztürk, H. Sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet davranışları ilişkisi: konya ilinde bir uygulama, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 2021, 7(3), 600-613.
20. İzgüden, D., Erdem, R. Hastane çalışanlarında iletişim doyumunun örgütsel muhalefet davranışları üzerine etkisi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2018, 21(2), 243-272.
21. Sarıkaya, C., Adnan, A. Farklılıkların yönetimi ile örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelenmesi, *econder international academic journal*, 2022, 6(2), 191-220.
22. Parker, L. E., When to fix it and when to leave: Relationships among perceived control, self-efficacy, dissent, and exit, *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78(6), 949.
23. Karagöz, Y., Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği, 1. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara, 2017.
24. Brayfield, A. H., Rothe, H. F., An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 1951, 35(5), 307-311.
25. Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N., Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(1), 17.
26. Keser, A., Bilir, K. B. Ö., İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019, 3(3), 229-239.
27. Dağlı, A., Örgütsel muhalefet ölçeğinin türkçe 'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması,

- Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, 14(53), 198-218.
28. Ergün, H., Çelik, K., Örgütsel muhalefet ölçeği türkçe uyarlaması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2018, (48), 398-414.
29. Aksel, S. F., Relationship Between Workplace Democracy and Organizational Dissent Behavior. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.
30. Kılıç, S., Cronbach's alpha reliability coefficient, *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 2016, 6(1), 47-48.
31. Can, A. SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, 6. Baskı, Pegem Akademi: Ankara, 2018.
32. Top, M., Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2012, (41), 258-77.
33. Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A., Eğicioğlu, H., Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon, *Kocatepe Tıp Dergisi*, 2015, 16(1), 1-10.
34. Kahrman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E, Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2011, 4(1), 2-8.
35. Karakuş, H. Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011, (6), 46-57.
36. Elibüyük, N., Güney, S., Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2020, 15(58), 171-192.
37. Polat, Ş., Ay, F., Do Individual and vocational features affect nurses' job satisfaction and organizational trust levels?, *Arc Health Sci Res*, 2020, 7(2), 167-77
38. Ebrinç, S., Açıkel, C., Başoğlu, C., Çetin, M., Çeliköz, B., Yanık merkezi hemşirelerinin anksiyete, depresyon, iş doyumunu, tükenme ve stresle başa çıkma: Karşılaştırmalı bir çalışma, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 2002, (3), 162-168.
39. Gorden, I. W., Infante, D. A., Graham, E. E. Corporate conditions conducive to employee voice: A subordinate perspective, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1988, (1), 101-111.
40. Tekingündüz S, Tengilimoğlu D., Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi, *Sayıştay Dergisi*, 2013, (91), 77-103.
41. Kılınç, M., Yiğit, V., Doğanşah, Y. Sağlık çalışanlarında örgütsel muhalefet ve örgütsel prososyal davranışlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik bir araştırma, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2019, 6(12), 143-158.
42. Kılınç, S., Yayla, E. N., Demirtaş, Ö., Örgütsel Mahkumlaşmanın Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Alan Çalışması, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2020, 19(4),1497-1510.
43. Kavak, O., Kaygın, E. Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018, 4(1), 33-51.

<http://edergi.cbu.edu.tr/ojs/index.php/cbusbed> isimli yazarın CBU-SBED başlıklı eseri bu Creative Commons Alıntı-Gayriticari4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

