

**SAĞLIK ÇALIşANLARINDA ÖRGÜTSEL MUHALEFET VE ÖRGÜTSEL
PROSOSYAL DAVRANIşLAR ARASINDAKİ İLİşKİNİN TESPİT EDİLMESİNE
YÖNELİK BİR ARAřTIRMA¹**

Mehmet KILINÇ²
Doç. Dr. Vahit YİĐİT³
Yasin DOĐANřAH⁴

ÖZET

Sağlık alışanlarının örgütsel prososyal davranışları, hastanelerin belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere başarı ile ulaşabilmesinde önemli bir faktördür. Ancak organizasyondaki yönetsel uygulamalar, sağlık plan ve politikaları ile ilgili hayal kırıklığı ve memnuniyetsizlikler sağlık alışanlarında açık ve gizli muhalefete neden olabilmektedir. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet düzeyleri ile örgütsel prososyal davranış düzeylerinin incelenmesi, demografik verilerle ve birbirleriyle olan ilişkisinin araştırılmasıdır. Araştırma evrenini Konya ilinde görev yapan 10.388 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve %95 güven düzeyinde 371 kişi örnekleme olarak bulunmuştur. Verilerin toplanmasında örgütsel muhalefet ve örgütsel prososyal davranış ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 27 Ağustos-10 Eylül 2019 tarihleri arasında uygulanan 379 anket çalışmada kullanılabilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde bağımsız iki örnekleme t testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey post hoc testinden yararlanılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkide pearson korelasyon analizi ve nedensellik etkisini belirlemek amacıyla ise regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet düzeylerinin orta düzeyin üzerinde (3,05), örgütsel prososyal davranış düzeylerinin ise orta düzeyin altında (2,97) olduğu belirlenmiştir. Örgütsel muhalefet ve örgütsel prososyal davranışların yaş, eğitim düzeyi, görev yılı ve görev ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Örgütsel muhalefet ile örgütsel prososyal davranış düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel muhalefetin, örgütsel prososyal davranışlardaki değişimin yaklaşık %48'ini açıkladığı ($R^2=0,480$) saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet düzeyi arttıkça örgütsel prososyal davranış düzeyi azalmaktadır. Çalışanların örgütsel muhalefet düzeyinin düşürölmesi için yapılacak çalışmalar sağlık kurumlarında prososyal davranışların artmasını sağlayacak ve hastanenin amaç ve hedeflerine ulaşmasında katkıda bulunacaktır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet düzeyinin düşürölmesi için sağlık kurumlarının, alınan kararlara çalışanların dahil edilmesi, çalışanlara hastanenin vizyon ve misyonunun benimsetilmesi, yetki devri ve yönetime katılma gibi yönetsel araçlarla personelin güçlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Prososyal Davranış, Sağlık alışanı, Sağlık Kurumları.

¹ Bu Makale 2-4 Kasım 2019 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen ASEAD 6. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Sağlık Yönetimi ABD Doktora Öğrencisi mehmetkilinc_@hotmail.com

³ SDÜ İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, Hastane İşletmeciliği ABD, yigitv@hotmail.com

⁴ Selçuk Üniversitesi FBE Bilgisayar Mühendisliği ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, ydogansah@gmail.com

A RESEARCH ON DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL DISSENT AND ORGANIZATIONAL PROSOCIAL BEHAVIORS IN HEALTH WORKERS

ABSTRACT

Organizational prosocial behavior of healthcare workers is an important factor in the successful achievement of the goals and targets determined by hospitals. However, frustration and dissatisfaction related with managerial practices, health plans and policies in the organization can cause open and hidden dissent among health workers. The aim of this study is to investigate the levels of organizational dissent and organizational prosocial behavior of health workers and to investigate the relationship between demographic data and each other. The population of the research consists of 10,388 health workers working in Konya. In the study, simple random sampling method was used and one of the probable sampling methods was used and 371 people with 95% confidence level were found to be the sample. Organizational dissent and organizational prosocial behavior scale were used to collect data. 379 questionnaires applied between 27 August - 10 September 2019 could be used in the study. Independent samples t test and one way ANOVA were used in the analysis of the research data. When there was a significant difference between the groups, Tukey post hoc test was used to determine which two groups the difference was between. Pearson correlation analysis was used in the relationship between the scale scores and regression analysis was used to determine the causality effect. According to the findings of the research, it was determined that the organizational dissent levels of healthcare workers were above the middle level (3.05) and the organizational prosocial behavior levels were below the middle level (2.97). Organizational dissent and organizational prosocial behaviors were found to be related to age, education level, year of duty and duty. A significant negative correlation was found between organizational dissent and organizational prosocial behavior level. According to the results of the regression analysis, organizational dissent explained about 48% of the change in organizational prosocial behaviors ($R^2 = 0.480$). According to the results, as the organizational dissent level of health workers increases, organizational prosocial behavior level decreases. The efforts to reduce the level of organizational dissent of employees will increase prosocial behaviors in health institutions and contribute to the achievement of the hospital's goals and objectives. For this reason, in order to reduce the level of organizational dissent of health workers, it is recommended that involving employees in decisions taken, adopting the vision and mission of the hospital to employees and empowerment of personnel through administrative tools such as delegation of authority and participation in management.

Keywords: Organizational Dissent, Organizational Prosocial Behavior, Health Workers, Health Institutions.

1. GİRİŞ

Özellikle hizmet sektöründe, organizasyon çıktısına duyulan memnuniyete doğrudan etki eden çalışanların, örgütsel prososyal davranışları, organizasyonun başarıya ulaşabilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel prososyal davranışların temelinde genel olarak organizasyona faydalı olmak düşüncesi yatmaktadır. Örgütsel muhalefet kavramı ise organizasyondaki yönetsel uygulamalar ve politikalarla ilgili çalışanların karşıt fikirlerini içermektedir. Çalışanların organizasyon içerisindeki muhalefet davranışları onların yönetsel bazı hoşnutsuzluklarını dile getirebilmeleri ile ilişkilidir. Organizasyon yönetiminin çalışanların muhalefet davranışlarına vereceği tepki, onların bu davranışı açık ya da gizli olarak sergilemelerine neden olmaktadır. Muhalefetin artmasının ya da azalmasının, çalışanların örgüte karşı gösterdikleri davranışlar üzerindeki etkisi, organizasyon yönetimlerinin örgütsel muhalefet davranışlarına olan yaklaşımlarına etki edecektir.

Bireylerin sağlığıyla ilgilenen, onların hayatta kalabilmeleri ve kaliteli bir yaşama sürdürebilmeleri için emek sarf eden sağlık çalışanlarının örgüte maksimum katkıyı sağlayabilmeleri toplumsal açıdan da önem taşımaktadır. Bu bakımdan literatürde kısıtlı çalışma olan örgütsel prososyal davranışların ve örgütsel muhalefetin sağlık çalışanlarındaki düzeyinin incelenmesi, demografik verilerle ve birbirleriyle olan ilişkisinin araştırılması hem literatüre hem de sağlık sektörüne katkı sağlayacaktır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık” olarak tanımlanan muhalefet kelimesi (<https://sozluk.gov.tr>, 11 Eylül 2019), siyaset bilimiyle özdeşleştirilse de günümüzde başta örgütsel davranış ve yönetim bilimleri olmak üzere birçok disiplin tarafından daha yakından incelenmeye başlanmıştır. Örgütsel davranış açısından bakıldığında, örgütsel muhalefet kavramı Kassing (1997: 311) tarafından örgüt üyelerinin örgütsel yönetimle ilgili aykırı görüşlerini ve uyuşmazlıklarını ifade etmeleri olarak tanımlanmaktadır.

Muhalefet davranışı genel olarak görüş ayrılığı ve görüş ayrılığının dile getirilmesi şeklinde iki farklı bileşenden oluşmaktadır (Özdemir, 2010: 34). Örgütsel muhalefet davranışı birçok nedenden kaynaklanabilmektedir. En önemli nedenler yöneticiler tarafından verilen kötü kararlar ve örgüt üyeleri arasındaki adaletsiz ayrıcalıklardır (Redding, 1985: 246; Hegstrom, 1991: 141). Günümüzde örgütsel muhalefet birçok organizasyon tarafından istenmeyen bir davranış olarak görülmektedir. Muhalefet davranışlarının içerisinde bulunan ve anlaşmazlıkları belirten çalışan görüşleri yönetimler tarafından istenmeyen, yönetim otoritesini sorgulayan gereksiz davranışlar olarak kabul edilebilmektedir. Bazı organizasyonlar muhalif görüş ve davranışlarından dolayı çalışanlarını cezalandırmakta, onları tehdit olarak görmekte ve kariyerlerini etkileyecek yaptırımlarda bulunmaktadırlar. Bu durum zaman zaman çalışanların korkmasına ve sessiz kalmalarına neden olmaktadır (Beldek, 2015: 35).

Örgütsel muhalefet kavramı Bağımsız Düşünme Kuramı, Örtük Kontrol Kuramı ve Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat Kuramı olmak üzere üç farklı kuram ile ilişkilendirilmektedir. Bağımsız Düşünme Kuramı, örgüt içerisindeki muhalefet davranışlarının, çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuram çalışanların düşüncelerini ve duygularını serbest olarak ifade etmek istedikleri üzerine dayanmaktadır. Örtük Kontrol Kuramı muhalif davranış gösterme nedenleri üzerinde durmakta ve örgütsel özdeşleşmeye karşı çalışanların direnç göstererek örgütsel edimlerde kendi karar alma biçimini kullanmaya istekli olduğunu ileri sürmektedir. Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat Kuramına göre ise örgütte doyumsuzluk yaşayan çalışanlar aldırılmama, dile getirme, ayrılma ve sadakat olmak üzere dört farklı davranış ortaya koymaktadırlar (Doğanay, 2018: 112-115).

Örgütsel muhalefet açık ve gizli muhalefet davranışı olarak ikiye ayrılmaktadır. Açık muhalefet, örgüt çalışanlarının muhalif görüşlerini açık bir şekilde ve direkt olarak yöneticilerine ilettikleri muhalefet davranışı iken, gizli muhalefet ise örgüt çalışanlarının karşıt görüşlerini örgütteki işleyiş açısından etkisi olmayan diğer örgüt çalışanlarıyla paylaşmaları davranışdır (Kassing, 1998: 326; Kassing, 2002: 188).

Örgütsel prososyal davranış, bir örgüt çalışanının örgütte etkileşim içerisinde olduğu birim veya kişilere dönük, örgütün, bir grubun ya da kişinin refahına katkı sağlamak ve diğerlerine faydalı olmak düşüncesidir (Brief ve Motowidlo, 1986: 710-712). Bolino ve Grant'a göre (2016: 599-630) prososyal davranışlar bilgi paylaşımı, aşırı iş yüküne bağlı performans farklarının minimuma indirilmesi, problem çözme yeteneğini artırma ve iletişim kalitesini geliştirme gibi faydalarla grupların ve örgütün verimliliğine katkıda bulunur.

Prososyal davranışlar, rol içi ve rol dışı davranışları içermektedir. Rol içi davranışlar çalışanın örgütteki rolünün bir gereği olarak ortaya koyduğu davranışlardır, rol dışı davranışlar gönüllülüğe dayanan ve görev tanımlarında bulunmayan başkalarına fayda sağlayacak davranışları kapsamaktadır. Prososyal davranışlar en az seviyede kişisel çıkar düşünülerek yapılan davranışlardır (İpek ve Özbilgin, 2015: 131). Örgütsel adalet algısı prososyal davranışların sergilenmesine temel oluşturan kavramlardan birisidir. Performanslarının karşılığını alamayan çalışanların olumsuz örgütsel adalet algısı nedeniyle örgüte karşı ilgisiz olması ve prososyal davranış gibi gönüllü davranışlarla ilgilenme güdüsünün azalması söz konusudur (Demirel ve Dinçer, 2011: 29-48).

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma sağlık çalışanlarında üstün niteliklilik algısı ve örgütsel muhalefet ile ilgili var olan durumu belirlemesi açısından uygulamalı ve betimsel, değişkenlerin arasındaki ilişkiyi incelemesi bakımından ilişkisel bir çalışma niteliğindedir. Araştırma evreni Konya ilinde görev yapan 10388 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. 10388 kişinin bulunduğu evrenden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılmaya gereken örneklem sayısı aşağıda yer alan formül (İslamoğlu, 2009: 171) yardımıyla hesaplanarak %95 güven düzeyinde 371 olarak tespit edilmiştir.

$$n = \frac{Z^2PQ}{E^2 + \frac{Z^2PQ}{N}} = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 + \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{10388}} = 371$$

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Belirlenen örneklem miktarını sağlamak amacıyla toplam 400 anket araştırmacılar tarafından 30 Eylül-21 Ekim 2019 tarihleri arasında sağlık çalışanlarına basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile dağıtılmış ve 384 anketin geri dönüşü olmuştur. Ancak 5 anket yanlış veya eksik doldurulduğundan 379 anket çalışmada kullanılabilmiştir. Anketlerin %96'unda geri dönüş sağlanmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik verilerini saptamaya dönük sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların üstün niteliklilik algılarını belirlemeye, üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel muhalefet düzeylerini belirlemeye yönelik ölçekler yer almaktadır.

Örgütsel muhalefet düzeyini ölçmek amacıyla Kassing (2000) tarafından geliştirilen ve Korucuoğlu (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 madde ve 2 alt boyuttan (Açık Muhalefet-Gizli Muhalefet) oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlik, güvenirlik çalışmasında Açık Muhalefet alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı 0,79, Gizli Muhalefet alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı

0,76, genel Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,86 olarak bulunmuştur (Korucuoğlu, 2016: 62). Bu çalışmada ise ölçeğin Açık Muhalefet ve Gizli Muhalefet alt boyutları ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla 0,842, 0,925 ve 0,874 olarak hesaplanmıştır. Ölçek ifadelerine beş dereceli Likert tipi derecelendirme uygulanmıştır. Toplam 7 madde olumsuz maddelerdir ve ters puanlandırılarak analiz edilmiştir.

Örgütsel prososyal davranış düzeyini ölçmek amacıyla ise McNeely ve Meglino (1994) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlanması, güvenilirlik ve geçerlilik analizi Bozkurt (2017) tarafından gerçekleştirilen Örgütsel Prososyal Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte rol içi prososyal davranışlar için 6 soru, rol ötesi prososyal davranışlar için 6 soru olmak üzere toplam 12 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasında Cronbach's Alpha katsayıları, Rol İçi Prososyal Davranış alt boyutu için 0,794; Rol Ötesi Prososyal Davranış alt boyutu için ise 0,844 olarak belirlenmiştir (Bozkurt, 2017: 55). Bu çalışmada ise ölçeğin Rol İçi Prososyal Davranış ve Rol Ötesi Prososyal Davranış alt boyutları ile Örgütsel Prososyal Davranış Ölçeği Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla 0,877, 0,792 ve 0,906 olarak hesaplanmıştır. Ölçek beş dereceli Likert ölçeğidir. 7 madde olumsuz maddelerdir ve ters puanlandırılarak analiz edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu Çarpıklık (Skewness) katsayısı ve Kolmogrov-Smirnov testiyle incelenmiştir. Büyüköztürk (2011: 40)'e göre "Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir". Yapılan normallik kontrolünde ölçek puanlarının normal dağılımda olduğu belirlenmiştir. Ölçek puanlarının eğitim durumu, yaş, görev ve görev yılı değişkenlerine göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) testi; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırılmasında ise bağımsız iki örneklem t testi (independent samples t test) uygulanmıştır. ANOVA testine göre anlamlı farklılık görülen gruplarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey post hoc testinden faydalanılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkide pearson korelasyon analizi ve nedensellik etkisini belirlemek amacıyla ise regresyon analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi uygulanan analizlerde 0,05 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir. Örneklem dağılımı evren ile karşılaştırılmış ve benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu) ve diğer bireysel özelliklerine (hastanede çalışma yılı, kurumdaki görevi) ilişkin bilgiler Tablo 1'de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 1'den de görüldüğü üzere, katılımcıların %57'si (n=216) kadın, %30,3'i (n=115) 26-35 yaş aralığında, %67,5'i (n=256) evli ve %45,9'u (n=174) lisans mezunudur. Ayrıca katılımcıların %32,5'inin (n=123) 6-10 yıldır kurumda çalıştığı ve %41,4'ünün (n=157) Hemşire-Ebe olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Demografik / Bireysel Bulgular		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	216	57,0
	Erkek	163	43,0
	Toplam	379	100,0
Yaş	18-25	68	17,9
	26-35	115	30,3
	36-45	107	28,2
	46 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
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	26	6,9
	1-5 yıl	49	12,9
	6-10 yıl	123	32,5
	11-15 yıl	104	27,4
	16 yıl ve üzeri	77	20,3
	Toplam	379	100,0
Kurumdaki Görev	Hekim	51	13,5
	Hemşire-Ebe	157	41,4
	Sağlık Lisansiyeri*	45	11,9
	Teknisyen/Tekniker**	61	16,1
	Tıbbi Sekreter	65	17,2
	Toplam	379	100,0

* Psikolog, Fizyoterapist, Diyetisyen, Sosyal Hizmet Uzmanı

** Röntgen, Anestezi, Acil Tıp ve Laboratuvar Teknisyen/Teknikerleri

Çalışanların açık muhalefet puanları (2,45) orta düzeyin altındayken, gizli muhalefet puanları (3,64) orta düzeyin oldukça üzerindedir. Örgütsel muhalefet puanları (3,05) ise orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2: Örgütsel Muhalefet Ölçeği Betimsel İstatistikleri

Ölçek ve Alt Boyutları	İfade Sayısı	Min.	Maks.	\bar{X}	SS	Cronbach Alpha	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Açık Muhalefet	9	1,56	4,33	2,45	0,68	0,842	1,474	1,067
Gizli Muhalefet	9	1,56	5,00	3,64	0,85	0,925	-0,691	-0,701
Örgütsel Muhalefet Toplam	18	1,83	4,44	3,05	0,59	0,874	-0,036	-0,458

Çalışanların örgütsel muhalefet puanlarının cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre cinsiyetin ve medeni durumun örgütsel muhalefet üzerinde belirleyici olmadığı şeklinde değerlendirme yapılabilir (Tablo 3).

Tablo 3: Örgütsel Muhalefet Puanlarının Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet/ Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	P
Örgütsel Muhalefet	Kadın	216	3,00	0,63	-1,602	0,110
	Erkek	163	3,10	0,54		
	Evli	256	3,08	0,66	1,731	0,084
	Bekar	123	2,98	0,42		

Çalışanların açık muhalefet ($F=11,407$; $p<0,05$), gizli muhalefet ($F=24,595$; $p<0,05$) ve örgütsel muhalefet ($F=21,384$; $p<0,05$) puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre 26-35 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların açık muhalefet puanları, 18-25 yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. 36-45 yaş arasındaki çalışanların açık muhalefet puanları ise 18-25 yaş, 26-35 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 4).

Tablo 4: Örgütsel Muhalefet Puanlarının Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Açık Muhalefet	A- 18-25	68	2,13	0,22	11,407	0,0003	B, D>A C>A, B, D
	B- 26-35	115	2,42	0,36			
	C- 36-45	107	2,72	0,89			
	D- 46 ve üzeri	89	2,42	0,80			
Gizli Muhalefet	A- 18-25	68	3,55	0,63	24,595	0,0001	A, C>D B>A, D
	B- 26-35	115	3,94	0,53			
	C- 36-45	107	3,86	1,04			
	D- 46 ve üzeri	89	3,06	0,81			
Örgütsel Muhalefet Toplam	A- 18-25	68	2,84	0,29	21,384	0,0008	B, C>A, D
	B- 26-35	115	3,18	0,30			
	C- 36-45	107	3,29	0,67			
	D- 46 ve üzeri	89	2,74	0,76			

18-25 yaş ve 36-45 yaş arasındaki çalışanların gizli muhalefet puanları, 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. 26-35 yaş arasındaki çalışanların gizli muhalefet puanları ise 18-25 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. 26-35 yaş ve 36-45 yaş arasındaki çalışanların örgütsel muhalefet puanları, 18-25 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 4).

Çalışanların açık muhalefet ($F=24,781$; $p<0,05$), gizli muhalefet ($F=237,040$; $p<0,05$) ve örgütsel muhalefet ($F=161,183$; $p<0,05$) puanlarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre ön lisans ve lisans mezunlarının açık muhalefet puanları, lise mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lisansüstü mezunların açık muhalefet puanları ise lise, ön lisans ve lisans mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 5).

Ön lisans mezunlarının gizli muhalefet puanları, lise mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lisans ve lisansüstü mezunların gizli muhalefet puanları ise lise ve ön lisans mezunların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ön lisans mezunlarının örgütsel muhalefet puanları, lise mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lisans mezunlarının örgütsel muhalefet puanları lise ve ön lisans mezunların puanlarından, lisansüstü mezunların ise lise, ön lisans ve lisans mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 5).

Tablo 5: Örgütsel Muhalefet Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Açık Muhalefet	A- Lise	69	2,07	0,24	24,781	0,000	B, C>A D>A, B, C
	B- Ön Lisans	71	2,47	0,81			
	C- Lisans	17	2,39	0,48			
	D- Lisansüstü	4	2,99	0,93			
Gizli Muhalefet	A- Lise	69	2,37	0,39	237,04	0,000	B >A C, D>A, B
	B- Ön Lisans	71	3,21	0,69			
	C- Lisans	17	4,13	0,36			
	D- Lisansüstü	4	4,16	0,67			
Örgütsel Muhalefet Toplam	A- Lise	69	2,22	0,18	161,18	0,000	B>A C>A, B D>A, B, C
	B- Ön Lisans	71	2,84	0,54			
	C- Lisans	17	3,26	0,24			
	D- Lisansüstü	4	3,57	0,62			

Çalışanların açık muhalefet ($F=12,519$; $p<0,05$), gizli muhalefet ($F=17,221$; $p<0,05$) ve örgütsel muhalefet ($F=16,184$; $p<0,05$) puanlarının görev yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre görev yılı 6-10 yıl olan çalışanların açık muhalefet puanları, görev yılı 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Görev yılı 16 yıl ve üzeri olan çalışanların açık muhalefet puanları ise görev yılı 1 yıldan az olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 6).

Tablo 6: Örgütsel Muhalefet Puanlarının Görev Yılına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev Yılı	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Açık Muhalefet	A- 1 yıldan az	26	2,09	0,21	12,519	0,0001	C>A, B, D E>A
	B- 1-5 yıl	49	2,21	0,24			
	C- 6-10 yıl	123	2,74	0,81			
	D- 11-15 yıl	104	2,26	0,29			
	E- 16 yıl ve üzeri	77	2,51	0,89			
Gizli Muhalefet	A- 1 yıldan az	26	3,13	0,19	17,221	0,0005	B, C, D>A, E
	B- 1-5 yıl	49	3,78	0,64			
	C- 6-10 yıl	123	3,92	0,69			
	D- 11-15 yıl	104	3,79	1,01			
	E- 16 yıl ve üzeri	77	3,08	0,82			
Örgütsel Muhalefet Toplam	A- 1 yıldan az	26	2,61	0,16	16,184	0,0003	B, D>A C>A, B, D, E
	B- 1-5 yıl	49	2,99	0,26			
	C- 6-10 yıl	123	3,33	0,54			
	D- 11-15 yıl	104	3,02	0,51			
	E- 16 yıl ve üzeri	77	2,80	0,78			

Görev yılı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanların gizli muhalefet puanları, görev yılı 1 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Görev yılı 1-5 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanların örgütsel muhalefet puanları, görev yılı 1 yıldan az olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Görev yılı 6-10 yıl olan çalışanların örgütsel muhalefet puanları ise görev yılı 1 yıldan az, 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 6).

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) puanlarının göreve göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7: Örgütsel Muhalefet Puanlarının Göreve Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Açık Muhalefet	A- Hekim	51	3,15	0,95	72,625	0,0001	A, C>B, D, E E>B, D
	B- Hemşire-Ebe	157	2,09	0,19			
	C- Sağlık Lisansiyeri*	45	3,04	0,52			
	D- Sağlık Teknikeri/ Tek*	61	2,03	0,19			
	E- Tıbbi Sekreter	65	2,75	0,71			
Gizli Muhalefet	A- Hekim	51	4,33	0,50	35,785	0,0002	A>B, C, D, E B, E>D C>D, E
	B- Hemşire-Ebe	157	3,73	0,90			
	C- Sağlık Lisansiyeri*	45	3,91	0,30			
	D- Sağ. Teknikeri/ Tek**	61	2,76	0,63			
	E- Tıbbi Sekreter	65	3,51	0,73			
Örgütsel Muhalefet Toplam	A- Hekim	51	3,74	0,55	79,771	0,0006	A>B, C, D, E B, E>D C>B, D, E
	B- Hemşire-Ebe	157	2,91	0,46			
	C- Sağlık Lisansiyeri*	45	3,48	0,30			
	D- Sağ. Teknikeri/ Tekn.**	61	2,40	0,33			
	E- Tıbbi Sekreter	65	3,13	0,44			

* Psikolog, Fizyoterapist, Diyetisyen, Sosyal Hizmet Uzmanı

** Röntgen, Anestezi, Acil Tıp ve Laboratuvar Teknisyen/Teknikerleri

Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre Hekim ve Sağlık Lisansiyerlerinin açık muhalefet puanları, Hemşire-Ebe, Sağlık Teknikeri/Teknisyeni ve Tıbbi Sekreterlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tıbbi Sekreterlerin açık muhalefet puanları ise Hemşire-Ebe ve Sağlık Teknikeri/Teknisyeni puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 7).

Sağlık çalışanlarının rol içi (2,92), rol ötesi (2,93) ve örgütsel prososyal davranış düzeylerinin (2,93) birbirlerine yakın düzeyde ve orta seviyenin biraz altında olduğu belirlenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8: Prososyal Davranışlar Ölçeği Betimsel İstatistikleri

Ölçek ve Alt Boyutları	İfade Sayısı	Min.	Maks.	\bar{X}	SS	Cronbach Alpha	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Rol İçi Prososyal Davranışlar	6	1,33	4,83	2,92	0,93	0,877	0,349	-0,993
Rol Ötesi Prososyal Davranışlar	6	1,67	4,83	2,93	0,78	0,792	0,497	-0,932
Prososyal Davranış Toplam	12	1,67	4,75	2,93	0,81	0,906	0,527	-0,923

Çalışanların örgütsel prososyal davranış puanlarının cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05).

Buna göre cinsiyetin ve medeni durumun örgütsel prososyal davranış üzerinde belirleyici olmadığı şeklinde değerlendirme yapılabilir (Tablo 9).

Tablo 9: Prososyal Davranış Puanlarının Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet/ Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	P
Prososyal Davranış	Kadın	216	2,94	0,79	0,436	0,663
	Erkek	163	2,90	0,82		
	Evli	256	2,97	0,77	1,81	0,071
	Bekar	123	2,81	0,86		

Çalışanların rol içi ($F=17,602$; $p<0,05$), rol ötesi ($F=29,335$; $p<0,05$) ve örgütsel prososyal davranış ($F=24,642$; $p<0,05$) puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların rol içi prososyal davranış puanları 18-25 yaş, 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 10).

46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların rol ötesi prososyal davranış puanları 18-25 yaş, 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. 36-45 yaş arasındaki çalışanların gizli muhalefet puanları ise 26-35 yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların örgütsel prososyal davranış puanları 18-25 yaş, 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 10).

Tablo 10: Prososyal Davranış Puanlarının Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Rol İçi Prososyal Davranışlar	A- 18-25	68	2,71	1,11	17,602	0,0001	D>A, B, C
	B- 26-35	115	2,75	0,43			
	C- 36-45	107	2,74	1,12			
	D- 46 ve üzeri	89	3,51	0,76			
Rol Ötesi Prososyal Davranışlar	A- 18-25	68	2,80	0,89	29,335	0,0004	D>A, B, C C>B
	B- 26-35	115	2,57	0,52			
	C- 36-45	107	2,90	0,78			
	D- 46 ve üzeri	89	3,50	0,66			
Prososyal Davranış Toplam	A- 18-25	68	2,75	0,99	24,642	0,0001	D>A, B, C
	B- 26-35	115	2,66	0,41			
	C- 36-45	107	2,82	0,88			
	D- 46 ve üzeri	89	3,50	0,67			

Çalışanların rol içi ($F=189,602$; $p<0,05$), rol ötesi ($F=130,886$; $p<0,05$) ve örgütsel prososyal davranış ($F=211,557$; $p<0,05$) puanlarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre lise mezunlarının rol içi prososyal davranış puanları, ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ön lisans mezunların rol içi prososyal davranış puanları ise lisans ve lisansüstü mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 11).

Lise mezunlarının rol ötesi prososyal davranış puanları, ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ön lisans mezunların rol ötesi prososyal davranış puanları ise lisans ve lisansüstü mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lise mezunlarının örgütsel prososyal davranış puanları, ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ön lisans mezunların örgütsel prososyal davranış puanları ise lisans ve lisansüstü mezunlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 11).

Tablo 11: Prososyal Davranış Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Rol İçi Prososyal Davranışlar	A- Lise	69	4,15	0,40	189,602	0,0007	A>B, C, D B>C, D
	B- Ön Lisans	71	3,53	0,86			
	C- Lisans	174	2,38	0,52			
	D- Lisansüstü	65	2,38	0,54			
Rol Ötesi Prososyal Davranışlar	A- Lise	69	3,97	0,35	130,886	0,0005	A>B, C, D B>C, D
	B- Ön Lisans	71	3,23	0,78			
	C- Lisans	174	2,54	0,48			
	D- Lisansüstü	65	2,51	0,58			
Prososyal Davranış Toplam	A- Lise	69	4,06	0,33	211,557	0,0002	A>B, C, D B>C, D
	B- Ön Lisans	71	3,38	0,75			
	C- Lisans	174	2,46	0,40			
	D- Lisansüstü	65	2,45	0,50			

Çalışanların rol içi (F=26,221; p<0,05), rol ötesi (F=23,852; p<0,05) ve örgütsel prososyal davranış (F=29,301; p<0,05) puanlarının görev yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre görev yılı 1 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri olan çalışanların rol içi prososyal davranış puanları, görev yılı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Görev yılı 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanların rol içi prososyal davranış puanları ise görev yılı 1-5 yıl olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 12).

Tablo 12: Prososyal Davranış Puanlarının Görev Yılına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev Yılı	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Rol İçi Prososyal Davranışlar	A- 1 yıldan az	26	3,59	0,56	26,221	0,0003	A, E>B, C, D C, D>B
	B- 1-5 yıl	49	2,20	0,94			
	C- 6-10 yıl	123	2,71	0,70			
	D- 11-15 yıl	104	2,88	0,98			
	E- 16 yıl ve üzeri	77	3,54	0,78			
Rol Ötesi Prososyal Davranışlar	A- 1 yıldan az	26	3,53	0,54	23,852	0,0001	A, E>B, C, D C, D>B
	B- 1-5 yıl	49	2,39	0,73			
	C- 6-10 yıl	123	2,75	0,62			
	D- 11-15 yıl	104	2,86	0,79			
	E- 16 yıl ve üzeri	77	3,43	0,72			
Prososyal Davranış Toplam	A- 1 yıldan az	26	3,56	0,53	29,301	0,0003	A, E>B, C, D C, D>B
	B- 1-5 yıl	49	2,29	0,82			
	C- 6-10 yıl	123	2,73	0,55			
	D- 11-15 yıl	104	2,87	0,84			
	E- 16 yıl ve üzeri	77	3,48	0,70			

Görev yılı 1 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri olan çalışanların rol ötesi prososyal davranış puanları, görev yılı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Görev yılı 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanların rol ötesi prososyal davranış puanları ise görev yılı 1-5 yıl olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 12).

Çalışanların rol içi (F=44,370; p<0,05), rol ötesi (F=31,851; p<0,05) ve örgütsel prososyal davranış (F=37,886; p<0,05) puanlarının göreve göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey post hoc testi sonuçlarına göre Sağlık Teknikeri/Teknisyeni ve Tıbbi Sekreterlerin rol içi prososyal davranış puanları, Hekim, Hemşire-Ebe ve Sağlık Lisansiyerlerinin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Hemşire-Ebe, Sağlık Lisansiyeri ve Tıbbi Sekreterlerin rol ötesi prososyal davranış puanları Hekimlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Sağlık Teknikeri/Teknisyeni rol ötesi prososyal davranış puanları Hekim, Hemşire-Ebe, Sağlık Lisansiyeri ve Tıbbi Sekreter puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Sağlık Teknikeri/Teknisyeni örgütsel prososyal davranış puanları, Hekim, Hemşire-Ebe, Sağlık Lisansiyeri ve Tıbbi Sekreterlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tıbbi Sekreterlerin örgütsel prososyal davranış puanları, Hekim, Hemşire-Ebe ve Sağlık Lisansiyerlerinin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 13).

Tablo 13: Prososyal Davranış Puanlarının Göreve Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Rol İçi Prososyal Davranışlar	A- Hekim	51	2,39	0,56	44,370	0,0001	D, E>A, B, C
	B- Hemşire-Ebe	157	2,62	0,95			
	C- Sağlık Lisansiyeri*	45	2,51	0,42			
	D- Sağlık Teknikeri/ Teknisyeni**	61	3,83	0,72			
	E- Tıbbi Sekreter	65	3,48	0,64			
Rol Ötesi Prososyal Davranışlar	A- Hekim	51	2,42	0,57	31,851	0,0007	B, C, E>A D>A, B, C, E
	B- Hemşire-Ebe	157	2,77	0,73			
	C- Sağlık Lisansiyeri*	45	3,07	0,57			
	D- Sağlık Teknikeri/ Teknisyeni**	61	3,74	0,58			
	E- Tıbbi Sekreter	65	2,83	0,77			
Prososyal Davranış Toplam	A- Hekim	51	3,56	0,51	37,886	0,0001	D>A, B, C, E E>A, B, C
	B- Hemşire-Ebe	157	2,29	0,81			
	C- Sağlık Lisansiyeri*	45	2,73	0,44			
	D- Sağlık Teknikeri/ Teknisyeni**	61	2,87	0,63			
	E- Tıbbi Sekreter	65	3,48	0,66			

* Psikolog, Fizyoterapist, Diyetisyen, Sosyal Hizmet Uzmanı

** Röntgen, Anestezi, Acil Tıp ve Laboratuvar Teknisyen/Teknikerleri

Örgütsel muhalefet ile prososyal davranışlar (r= -0,693; p<0,01) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Alt boyutlardan rol içi prososyal davranışlar ile örgütsel muhalefet arasında negatif (r= -0,627; p<0,01), rol ötesi prososyal davranışlar ile açık muhalefet (r= -0,169; p<0,01) ve örgütsel muhalefet arasında negatif (r= -0,682; p<0,01), gizli muhalefet ile prososyal davranışlar arasında negatif (r= -0,396; p<0,01) yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Tablo 14).

Tablo 14: Prososyal Davranışlar ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları

BOYUTLAR	1	2	3	4	5	6
1. Rol İçi Prososyal Davranışlar	1					
2. Rol Ötesi Prososyal Davranışlar	0,770**	1				
3. Prososyal Davranışlar Toplam	0,951**	0,930**	1			
4. Açık Muhalefet	-0,002	-0,169**	-0,083	1		
5. Gizli Muhalefet	-0,369	-0,312	-0,396**	0,187**	1	
6. Örgütsel Muhalefet Toplam	-0,627**	-0,682**	-0,693**	0,707**	0,827**	1

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

Regresyon analizi için değişkenler arasında doğrusal ilişkinin varlığı koşulu karşılandığından örgütsel muhalefetin örgütsel prososyal davranışlar üzerindeki nedensellik etkisini belirlemek amacıyla değişkenler arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız (örgütsel muhalefet) ve bağımlı (örgütsel prososyal davranışlar) değişkenler arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir ($F_{(1; 427)}=347,633$; $p<0,05$). Örgütsel muhalefet, örgütsel prososyal davranışlardaki değişimin yaklaşık %48'ini açıklamaktadır (Tablo 15).

Tablo 15: Örgütsel Muhalefetin Prososyal Davranışlar Üzerindeki Etkisine Ait Basit Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	β	t	P
Sabit	5,796		36,961	0,000
Örgütsel Muhalefet	-0,941	-0,693	-18,645	0,000
R=0,693	R₂=0,480	$\Delta R_2=0,478$		
F=347,633	p=0,000			

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde örgütsel muhalefetin, örgütsel prososyal davranışlar üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta= -0,693$; $t= -18,645$; $p<0,01$) bulgusu elde edilmiştir. Çalışanların örgütsel muhalefet düzeyi yükseldikçe örgütsel prososyal davranışları azalmakta; örgütsel muhalefet düzeyi düştükçe örgütsel prososyal davranışları artmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel prososyal davranışların örgütsel muhalefet değişkenince yordanmasına ilişkin matematiksel model; Örgütsel Prososyal Davranış = $5,796 - 0,693 * \text{Örgütsel Muhalefet}$ olarak tespit edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet ve prososyal davranışları ile ilgili ifadelerden aldıkları puanlar doğrultusunda, araştırmanın yapıldığı Konya ilinde örgütsel muhalefet ve prososyal davranışların orta düzeyde sergilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Çarpıcı olan sonuç sağlık çalışanlarının gizli muhalefet düzeyleri (3,64) ile açık muhalefet düzeyleri (2,45) arasındaki farktır. Bu farka bakılarak sağlık çalışanlarının yönetimlerine karşı açık muhalefet davranışı sergilemekte kendilerini baskı altında hissettikleri söylenebilir.

Elde edilen sonuçlara göre sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet düzeyi arttıkça örgütsel prososyal davranış düzeyi azalmaktadır. Çalışanların örgütsel muhalefet düzeyinin düşürülmesi için yapılacak çalışmalar örgütteki prososyal davranışların artmasını sağlayacak ve sağlık kurumlarının başarısına katkıda bulunacaktır.

Ayrıca örgütsel muhalefet ile prososyal davranış düzeylerinin yaş, eğitim düzeyi, görev yılı ve görev ile ilişkili olması örgütlerin, çalışanların bu verilerini göz önünde bulundurarak çalışmalar yapmasını destekleyecektir. İzgüden (2017) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre de örgütsel muhalefetin alt boyutlarının bazı demografik değişkenlerle (yaş, eğitim, gelir, görev yılı ve görev) ilişkisi bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramı da prososyal davranışların diğer bir öncülüdür. Ackfeldt ve Wong (2006: 727-745) tarafından örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların daha iyi iş performansı gösterme, düşük olanların ise iş yerinde bulunmama ve işe geç kalma gibi davranışlarda bulunma eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Sağlık kuruluşları amaçlarını örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler sayesinde gerçekleştirir. Sağlık kuruluşlarında işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen temel faktörlerden birisi de, yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışlarıdır. Sağlık hizmetlerinde liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisinin meta analiz yöntemi ile değerlendirilen bir çalışmada liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Yiğit, Güven ve Aloğlu, 2019: 2662). Bununla birlikte sağlık kuruluşlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi artırılmalıdır.

Örgütsel muhalefet ile örgütsel adalet kavramları da yakın ilişki içerisindedir. Örgüt yönetiminin adil olmadığı algısına sahip olan ve örgüte bağlılığı düşük olan çalışanların daha fazla örgütsel muhalefet davranışında bulunabileceği belirtilmektedir (Doğanay, 2018: 120). Örgütsel prososyal davranışlar ve örgütsel muhalefet ile yakın ilişki içerisinde olan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık, bu iki kavrama etki eden ortak faktörlerdir. Bu bakımdan örgütsel muhalefet davranışında bulunan örgüt üyelerinin daha az örgütsel prososyal davranış gösterecekleri öngörülmektedir. Bu nedenle sağlık kuruluşları iş görenlerin örgütsel adalet ve bağlılık düzeyini artırarak örgütsel muhalefet ve prososyal davranışları en aza indirebilmektedir.

Sağlık kuruluşlarında örgütsel muhalefet ve prososyal davranışlarına iten temel faktörlerden biride iş tatminsizliğidir. Örgütler amaçlarını iş tatmini yüksek çalışanlar sayesinde gerçekleştirir. Sağlık kurumlarında iş tatminini veya tatminsizliği etkileyen temel faktörlerden birisi de, yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışlarıdır (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2015:374). Sağlık kuruluşlarında iş tatmin düzeyi düşük çalışanlar örgütsel muhalefet ve örgütsel prososyal davranış sergileyebilmektedirler. Bu nedenle sağlık kuruluşlarında çalışanların iş tatmini artırılmalıdır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet düzeyinin düşürülmesi için sağlık kurumlarına; çalışanların alınan kararlara dahil edilmesi, örgütün vizyon ve misyonunun onlara benimsetilmesi ve yetki devri ve yönetime katılma gibi araçlarla personelin güçlendirilmesi önerilmektedir. Böylece sağlık çalışanlarının prososyal davranış düzeylerinin artırılacağı düşünülmektedir. Ayrıca ilgili literatür çerçevesinde gelecekte yapılacak araştırmalar için örgütsel muhalefet ve prososyal davranış düzeyini araştıran daha fazla çalışmanın farklı il ve hastanelerde yapılması, sağlık meslek gruplarında ayrı ayrı araştırılması ve sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet ve prososyal davranış düzeylerini etkileyen çalışma şartları, örgütsel adalet, stres düzeyi, risk faktörleri, motivasyon, iş doyumu ve duygusal emek gibi diğer faktörlerle ilişkisinin de incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ackfeldt, A. L., Wong, V. (2006). *The Antecedents of Prosocial Service Behaviours: An Empirical Investigation*. The Service Industries Journal, 26(7), 727-745.
- Beldek, E. G. (2015). *Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Bolino, M. C., Grant, A. M. (2016). *The Bright Side of Being Prosocial at Work, and The Dark Side, Too: A Review and Agenda for Research On Other-Oriented Motives, Behavior and Impact in Organizations*. Academy of Management Annals, 10(1), 599-670.
- Bozkurt, G. G. (2017). *Çalışanların İş Tatmininin Örgütsel Prososyal Davranışlara Etkisi: Burdur İli Örneği*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Burdur.
- Brief, A. P., Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors*. Academy of Management Review, 11(4), 710-725.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 14. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirel, Y., Dinçer, E. (2011). *Örgütsel Adalet*. BEDÜK, A. (Ed.). Örgüt Psikolojisi, 29-48. Konya: Atlas Akademi.
- Doğanay, A. (2018). *Lider İletişim Tarzlarının Örgütsel Muhalefete Etkisinde Örgütsel Erdemliliğin Düzenleyici Rolü: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Hegstrom, T. G. (1991). *Mimetic and Dissent Conditions in Organizational Rhetoric*. Journal of Applied Communication Research, 18, 141-152.
- <https://sozluk.gov.tr/?kelime=muhalefet>, (20.08. 2019).
- İpek, M., Özbilgin, İ. G. (2015). *Prososyal Davranışta Liderlik Tarzının Rolü: Milletvekili-Danışman İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13, 129-149.
- İslamoğlu, A. H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İzmit: Beta Basım.
- İzgüden, D. (2017). *Hastane Çalışanlarında İletişim Doyumunun Örgütsel Muhalefet Davranışları Üzerine Etkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Kassing, J. W. (1997). *Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent*. Communication Studies, 48, 311-332.
- Kassing, J. W. (1998). *Development and Validation of The Organizational Dissent Scale*. Management Communication Quarterly, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W. (2000). *Investigating The Relationship Between Superior-Subordinate Relationship Quality and Employee Dissent*. Communication Research Reports, 17(1), 58-70.
- Kassing, J. W. (2002). *Speaking Up: Identifying Employees Upward Dissent Strategies*. Management Communication Quarterly, 16(2), 187-209.

- Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel Güç Oyunları ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- McNeely, B. L., Meglino, B. M. (1994). *The Role of Dispositional and Situational Antecedents in Prosocial Organizational Behavior: An Examination of The Intended Beneficiaries of Prosocial Behavior*. Journal of Applied Psychology, 79(6), 836.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Doktora Programı, Ankara.
- Redding, W. C. (1985). *Rocking Boats, Blowing Whistles and Teaching Speech Communication*. Communication Education, 34, 245-258.
- Tengilimoğlu D., Yiğit A.(2005). *Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8 (3): 374-400.
- Yiğit, A., Güven F., Alaoğlu M. (2019). *Sağlık Hizmetlerinde Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (3):2662 – 2678.