T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN SESLİLİK VE SESSİZLİK DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİ: HEMŞİRELERDE BİR ARAŞTIRMA

GİZEM KAYA

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ FERİDE EŞKİN BACAKSIZ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI

İSTANBUL-2020

TEZ ONAYI

(Bu sayfa yerine, başarılı geçen Tez Sınavı sonrası sınav tutanağı ekinde yer alan Tez Onay sayfası gelecektir.)

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Gizem KAYA

İTHAF

Canım Aileme ve Biricik Yeğenim ALYA ÇELİK'e ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bana bilgisi ve deneyimleriyle her zaman destek olan, beni motive eden, ihtiyaç duyduğum anlarda bir pusula gibi yol gösteren saygıdeğer danışman hocam **Dr. Öğr. Üyesi Feride EŞKİN BACAKSIZ'**a**,**

Bana hemşirelik mesleğini sevdiren ve bizlerden desteklerini esirgemeyen Sayın Hocalarım **Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'**a ve **Prof. Dr. Ülkü BAYKAL'**a,

Benden ilgi ve desteğini esirgemeyen, mesleki başarısıyla örnek olan Sayın Hocam **Prof. Dr. Nezihe KIZILKAYA BEJİ**'ye,

Araştırmamın uygulanması için izin veren **kurum ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerine** ve araştırmama katılan **tüm meslektaşlarıma**,

Eğitim hayatım boyunca benden destek ve yardımlarını esirgemeyen, beni en güzel şekilde yetiştiren, her zaman motive eden, varlıklarını her zaman hissettiren, bana her şeyin en doğrusunu öğreten Annem **Satı KAYA**'ya, Babam **Coşkun KAYA**'ya ve Ablam **Tuğçe ÇELİK**'e,

Benimle her zaman gurur duyan Anneannem **Nadiye ÖZSOY**'a, Dedem **Hayrettin ÖZSOY**'a ve **tüm aileme**,

SONSUZ TEŞEKKÜR EDERİM.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... İX
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ X
ÖZET ..... Xİ
ABSTRACT ..... Xİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 4
2.1. Psikoloji Bilimi ve Pozitif Psikoloji 4
2.2. Pozitif Örgütsel Davranış 6
2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye 7
2.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri 9
2.3.2. PPS ile İlgili Hemşire Örnekleminde Yapılmış Çalışmalar 15
2.4. İşgören Sesliliği 18
2.4.1. İşgören Sesliliği Boyutları 19
2.4.2. İşgören Sesliliği Tipleri 21
2.4.3. İşgören Sesliliği Nedenleri ve Sonuçları 22
2.4.4. Hemşirelik ve İşgören Sesliliği ile İlgili Yapılmış Uluslararası ve Ulusal Çalışmalar 23
2.5. Örgütsel Sessizlik 24
2.5.1. Örgütsel Sessizlik Türleri 25
2.5.2. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri 28
2.5.3. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları 31
2.5.4. Hemşirelik ve Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılmış Uluslararası ve Ulusal Çalışmalar 32
2.6. PPS ile İşgören Sesliliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi 34
3. GEREÇ VE YÖNTEM 36

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi 36
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 37
3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı 38
3.4. Verilerin Değerlendirilmesi 41
3.5. Araştırmanın Etik Yönü 42
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları 42
4. BULGULAR 43
4.1. Hemşirelerin Ölçeklerden Elde Ettiği Ölçümlere Yönelik Bulgular 44
4.2. Ölçeklerden Elde Edilen Ölçümler Arasındaki Ilişkilere Yönelik Bulgular 45
4.3. Hemşirelerin PPS Ölçümlerinin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular 48
5. TARTIŞMA 53
5.1. Hemşirelerin Ölçeklerden Elde Ettiği Ölçümlerin Tartışılması 54
5.2. Ölçeklerden Elde Edilen Ölçümler Arasındaki Ilişkilerin Tartışılması 57
5.3. Hemşirelerin PPSÖ ve Alt Boyut Ölçümleri Üzerinde Anlamlı Fark Oluşturan Kişisel ve Mesleki Özelliklerin Tartışılması 58
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 61
KAYNAKLAR 63
EKLER 79
Ek 1: Veri Toplama Aracı 80
Ek 2: Kamu Üniversite Hastanesi Kurum İzni 84
Ek 3: Özel Üniversite Hastanesi Kurum İzni 85
Ek 4: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu 86
Ek 5: Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni 87
Ek 6: İşgören Sesliliği Ölçeği Kullanım İzni 88
Ek 7: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kullanım İzni 89
ETİK KURUL KARARI 90
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 92
ÖZGEÇMİŞ 93

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-1: Hemşirelik ve PPS ile ilgili uluslararası örneklemde yapılmış çalışmalar ... 16
Tablo 2-2: Hemşirelik ve PPS ile ilgili ulusal örneklemde yapılmış çalışmalar 18
Tablo 2-3: Hemşirelik ve İşgören Sesliliği ile ilgili ulusal ve uluslararası örneklemde yapılmış çalışmalar 23
Tablo 2-4: Hemşirelik ve Örgütsel Sessizlik ile ilgili uluslararası örneklemde yapılmış çalışmalar 33
Tablo 2-5: Hemşirelik ve Örgütsel Sessizlik ile ilgili ulusal örneklemde yapılmış çalışmalar 34
Tablo 3-1: Araştırmanın evren ve örneklemi 37
Tablo 3-2: Hemşirelerin kişisel, mesleki özellikleri ve çalıştıkları kurumlara göre dağılımı (N=341) 38
Tablo 3-3: PPSÖ ve alt boyutlarından elde edilen ölçümlerin iç tutarlılık katsayıları (N=341) 39
Tablo 3-4: İSÖ'den elde edilen ölçümlerin iç tutarlılık katsayısı (N=341) 40
Tablo 3-5: ÖSÖ ve alt boyutlarından elde edilen ölçümlerin iç tutarlılık katsayıları (N=341) 41
Tablo 3-6: Araştırmada kullanılan analizler 42
Tablo 4-1: Hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut puanları (N=341) 44
Tablo 4-2: Hemşirelerin İSÖ puanı (N=341) 44
Tablo 4-3: Hemşirelerin ÖSÖ ve alt boyut puanları (N=341) 44
Tablo 4-4: Hemşirelerin işyerinde sessiz kalma durumları (N=341) 45
Tablo 4-5: PPSÖ ve alt boyutlarının İSÖ ile arasındaki ilişkiler (N=341) 46
Tablo 4-6: PPSÖ ve ÖSÖ toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler (N=341) 47
Tablo 4-7: Hemşirelerin PPSÖ toplam ve alt boyut ölçümlerinin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=341) 49

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1: Pozitif psikolojinin bileşenleri 5
Şekil 2-2: PPS kavramının diğer pozitif kavramlarla ilişkisi - Koç (2019)'dan 6
Şekil 2-3: Rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türleri- Luthans ve ark. (2004)'den 8
Şekil 2-4: PPS bileşenleri 10
Şekil 2-5: Psikolojik sermaye müdahalesi- Luthans ve ark. (2007)'den 15
Şekil 2-6: İşgören sesliliği boyutları 20
Şekil 2-7: Ekstra rol davranışları 21
Şekil 2-8: İşgören sesliliği tipleri 22
Şekil 2-9: Örgütsel sessizlik türleri 26
Şekil 2-10: Korunmacı ve kabullenici sessizlik boyutları – Pinder ve Harlos (2001)'den 27
Şekil 2-11: Sessizlik tercihinin nedenlerine ilişkin bir model - Çakıcı (2010)'dan 29
Şekil 2-12: Örgütsel sessizliğin algılanan sonuçları 31
Şekil 3-1: Araştırma modeli 36
Şekil 3-2: İlişki katsayıları referans değerleri - Akgül (2005)'den değiştirilerek 41
Şekil 4-1: PPSÖ ve İSÖ ölçümlerinin nokta saçılım grafikleri 46
Şekil 4-2: PPSÖ ve ÖSÖ ölçümlerinin nokta saçılım grafikleri (N=341) 47
Şekil 4-3: PPSÖ ile İSÖ ve ÖSÖ ölçümleri arasındaki ilişkilerin şematize edilmesi 48
Şekil 4-4: Hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut ölçümleri üzerinde anlamlı fark oluşturan kişisel ve mesleki özelliklerinin şematize edilmesi 51
Şekil 4-5: Araştırma sonuçları 52

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

PPS: Pozitif Psikolojik Sermaye

PPSÖ: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

İSÖ: İşgören Sesliliği Ölçeği

ÖSÖ: Örgütsel Sessizlik Ölçeği

ÖY: Öz Yeterlilik

U: Umut

İ: İyimserlik

PD: Psikolojik Dayanıklılık

BS: Bireysel Sessizlik

İS: İlişkisel Sessizlik

SML: Sağlık Meslek Lisesi

ED: En Düşük

EY: En Yüksek

Ort: Ortalama

SS: Standart Sapma

ÖZET

Kaya, G. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Seslilik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu çalışma, hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ölçümlenerek, örgüt içinde sergiledikleri seslilik ve sessizlik davranışlarıyla ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirildi. Veriler Eylül-Kasım 2019 tarihlerinde, İstanbul'daki iki üniversite hastanesinde çalışan 341 hemşireden Tanıtıcı Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği, İşgören Sesliliği Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılarak toplandı. Çalışmada etik kurul onayı, kurum izinleri ve hemşirelerin bilgilendirilmiş gönüllü onamları alındı. Verilerin analizinde psikometrik, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı analizler kullanıldı. Araştırma sonucunda Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği puan ortalaması 3,97±,49; İşgören Sesliliği Ölçeği puan ortalaması 4,07±,58 ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği puan ortalaması 2,85±,59 olarak bulundu. Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye ölçümleriyle işgören sesliliği arasında pozitif yönlü, zayıf ve çok ileri derecede anlamlı ilişki olduğu (r=,272; p<,001) saptandı. Pozitif psikolojik sermaye ölçümleriyle örgütsel sessizliğin alt boyutlarından Bireysel Sessizlik alt boyutu ile negatif yönlü ve çok zayıf güçte (r=-,228), İlişkisel Sessizlik alt boyutu ile pozitif yönlü ve zayıf güçte (r=,254) çok ileri derecede anlamlı ilişki (p<,001) olmasına karşın, Örgütsel Sessizlik Ölçeği toplamıyla arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendi (p>,05). Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye ölçümleri üzerinde sadece pozisyonları ve mesleki deneyimlerinin istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu (p<,05), diğer kişisel ve mesleki özelliklerinin (yaş grupları, cinsiyetleri vb.) istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı saptandı (p>,05). Bu bulgular doğrultusunda hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttığında, örgütün yararına olan fikir, düşünce ve bilgilerini paylaşma eğilimlerinde de artış olacağı söylenebilir. Diğer yandan pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan hemşireler bireysel nedenlerle daha az sessiz kalmayı tercih ederken, tam tersine ilişkileri korumak adına daha fazla sessiz kalmayı tercih edebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikolojik sermaye, işgören sesliliği, örgütsel sessizlik, hemşirelik, hemşirelikte yönetim

ABSTRACT

Kaya, G. (2020). The Relationships Between Positive Psychological Capital with Employee Voice and Silence Behaviors: A Study Among Nurses. İstanbul University-Cerrahpasa, Institute of Graduate Studies, Nursing Services Administration. Master of Science Thesis. İstanbul.

In this descriptive and correlational study, it was conducted to measure the positive psychological capital levels of nurses and to examine the relationship between their voice and silence behavior in the organization. The data were collect from 341 nurses working at two University Hospitals in Istanbul in September-November 2019. The introductory information form was collected using the Psychological Capital Scale, Employee Voice Scale and Organizational Silence Scale. In this study, Ethics Committee approval, institution permits and informed consents of the nurses were obtained. Psychometric, descriptive, and correlative analyzes were used in the data analysis. As a result of the study, the Positive Psychological Capital Scale mean scores was 3.97±.49; Employee Voice Scale score average was 4.07±.58 and Organizational Silence Scale mean scores was 2.85±.59. There was a positive, weak and very significant relationship between the positive psychological capital measurements of the nurses and their employee voice ($r=.272$; $p<.001$). Positive psychological capital measurements showed that the relationship between individual silence sub dimension and negative and very weak ($r=-.228$) and relational silence sub-dimension positive and weak ($r=.254$) was very significant ($p<.001$), but the relationship between the Organizational Silence Scale was not statistically significant ($p>.05$). The positive psychological capital measurements of the nurses, only their positions and professional experience made statistically significant difference ($p<.05$), as well as their other personal and professional characteristics (age groups, genders, etc.) was found to have no statistically significant difference ($p>.05$). In line with these findings, when the level of positive psychological capital of nurses increases, it can be said that there will also be an increase in the tendency to share ideas, thoughts and knowledge that are beneficial to the organization. On the other hand, while nurses with high positive psychological capital prefer to remain less quiet for individual reasons, on the contrary, they may prefer to remain quieter to maintain relationships.

Keywords: Positive psychological capital, employee voice, organizational silence, nursing, nursing management

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Örgütler için sermaye kavramı farklı farklı anlamlar taşımaktadır. Örgütün mali durumu ve maddi varlıkları *ekonomik sermayesini* oluştururken; deneyim, eğitim, bilgi, beceri ve fikirler *insan sermayesini*; örgüt içi ilişkiler, sosyal ağlar, arkadaşlar ise *sosyal sermayesini* oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların verimlilik ve performans artışı göstermesi açısından yönetilebilir, değişime açık ve geliştirilebilir özellikleri ile öne çıkan *pozitif psikolojik sermaye* (Kelekçi ve Yılmaz 2015) örgüt yazınında üzerinde durulan önemli konulardan biri olmuştur. Günümüzde daha çok pozitif psikolojik sermaye olarak kullanımı tercih edilse de literatürde psikolojik sermaye olarak ifade edilen çalışmalar yer almaktadır (Keklik Okul 2019). Bu çalışmada *pozitif psikolojik sermaye (PPS)* kavramı kullanılacaktır.

Örgüt içindeki bireylerin pozitif yönlerine dönük ilginin Seligman'nın çalışmalarıyla başladığı ifade edilmekte ve bu dönem pozitif psikoloji akımı olarak nitelendirilmektedir (Luthans ve Youssef 2004; Linley ve ark. 2006; Anık ve Tösten 2019). Pozitif psikoloji akımı ve bunun bir uzantısını oluşturan pozitif örgütsel davranış, ilk defa Luthans ve Youssef (2004) tarafından ortaya atılan PPS kavramının temelini oluşturmaktadır. PPS kavramı, bireyin pozitif psikolojik gelişimleri olarak ifade edilmekte ve bireyin *kim olduğu* ve *kim olabileceği* soruları üzerinde yoğunlaşmakta (Luthans ve ark. 2004; Luthans ve Youssef 2004; Luthans ve ark. 2006; Luthans ve ark. 2007) ve kişinin çevresini algılamasında, geçmiş olayların hatırlanmasında ve gelecek ile ilgili düşüncelerinde önemli rol oynayan; çalışana yol gösterici bir harita niteliğinde ve diğer sermaye türlerinin ötesinde bir yere sahip olarak yönetilebilir, geliştirilebilir, benzersiz ve değiştirilebilir bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef 2004; Kuşoğlu 2018). PPS kavramı öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere temelde dört bileşen ile açıklanmaktadır. *Öz Yeterlilik* bileşeni zorlu bir görevi başarmak için gerekli çabayı sarf etme hususundaki güven duygusunu; *İyimserlik* bileşeni şu anda ve ilerleyen zamanlarda başarılı olunacağına ilişkin olumlu tutumu; *Umut* bileşeni belirlenen hedefler doğrultusunda gösterilen irade gücü ve gerektiğinde hedeflerin gözden geçirilip yeni yol haritalarının belirlenmesini ifade ederken, *Psikolojik Dayanıklılık* bileşeni ise aksaklıklar ve sorunlar karşısında direnme gücü ve bu gibi olaylardan daha da güçlenerek çıkmayı tanımlamaktadır (Luthans ve ark. 2004; Luthans ve Youssef 2004; Luthans ve ark. 2006; Luthans ve ark. 2007).

İnsan faktörü, örgütlerin rekabet açısından fark yaratmasını sağlayabilecek unsurların başında gelmektedir. Yöneticilerin çalışanlarının görüşlerini, fikirlerini ve önerilerini dikkate alması, bir örgütün insan sermayesine en doğru şekilde değer verdiğinin önemli bir göstergesidir (Kulualp 2016). Örgütler çalışanlarından bilgi birikimleri ve tecrübelerini paylaşmalarını, yeni ve yaratıcı fikirler üretmelerini ve sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmalarını beklemektedir. Bu noktada örgütsel yazında yer alan ve araştırmacıların giderek artan bir ilgiyle odaklandığı işgören sesliliği ve örgütsel sessizlik kavramları karşımıza çıkmaktadır.

Bu kavramlardan ilki olan işgören sesliliği, eleştirmekten ziyade geliştirmeyi ve iyileştirmeyi içermekte olup (Van Dyne ve LePine 1998), örgüt çalışanının gördüğü sorunlara yönelik çözüm önerileri sunması ya da herhangi bir değişim ile ilgili görüş ve düşüncelerini paylaşması (Şehitoğlu 2016) şeklinde tanımlanırken; örgütsel sessizlik ise bunun aksine çalışanların işlerini ve kurumunu iyileştirmeyle ilgili bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken 2000). Ulusal ve uluslararası yazında örgütsel sessizlik kavramını inceleyen pek çok çalışma olmasına karşın, işgören sesliliği üzerine sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, çalışanların bu davranışlarının *bilinçli* olduğu üzerinde durulsa da, günümüzde örgüt içinde ortaya çıkan seslilik/sessizlik durumlarının tümünü bilinçli olarak değerlendirmenin bir hata olacağı vurgusu yapılmaktadır (Van Dyne ve ark. 2003). Bu durum, çalışan sesliliği ve sessizliği kavramlarının psikolojik temellerine ilişkin ilgiyi ve araştırma sayısını artırmaktadır.

Çalışan sesliliği ve sessizliği üzerinde etkili olduğu düşünülen kavramlardan birisi de pozitif psikolojik sermayedir. Ancak literatürde PPS ile sessizlik ilişkisine değinen (Yu ve Liu 2016; Kuşoğlu 2018; Şevik 2020) ve psikolojik sermayenin çalışan sesliliği olgusu ile ilişkisine odaklanan (Turgut ve Agun 2016) az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Oysa ki bu kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesine gereksinim vardır. Çünkü insan sosyal bir varlıktır ve PPS düzeyine bağlı olarak yaşadığı olaylara yüklediği anlamlar ve tepkiler de değişmektedir. Bireyin verdiği tepki algılamasına göre farklılık göstermekle birlikte çoğu zaman oluşabilecek belirsizlikler ve algılanan tehdit durumu kişinin sessiz kalmasında temel oluşturabilmektedir (Kuşoğlu 2018). Şevik (2020) tarafından yapılan bir çalışmada PPS'nin çalışanların sessizliklerini kısmen kırdığı belirtilmiştir. Başka bir çalışmada da PPS düzeyi yüksek kişilerin, sorumlulukların yerine getirilmemesine karşı

daha fazla tepki gösterdiği ve bu kişilerin PPS düzeyi düşük olan kişilere göre işten ayrılma ve seslilik gibi davranışları daha fazla sergiledileri belirtilmektedir (Kuşoğlu 2018). Aynı zamanda sorunların çözüme kavuşturulması noktasında yüksek beklentilere sahip olan PPS düzeyi yüksek kişilerin, örgüt içerisinde karşılıklı olarak güçlü bir inançla ve verimli bir şekilde ilişkileri sürdürme yeteneğine sahip olduklarından, kişi ile örgüt arasındaki ilişkilerin yeniden kurulmasına sesli, aktif ve yapıcı davranışlarda bulunmalarına olanak tanımaktadır (O'Donohue ve ark. 2015). Ayrıca Öz Yeterlilik düzeyi düşük kişilerde, örgütün potansiyel sorunlarının farkında olunmasına rağmen sessiz kalma eğilimi görülebilmekte ya da örgütün varolan durumunun iyileştirilmesine yönelik konuşmama veya fikir ve önerilerini dile getirmeme, katkıda bulunmama gibi davranışlarla karşılaşılabilmektedir (Van Dyne ve ark. 2003). Diğer yandan Psikolojik Dayanıklılık düzeyi arttıkça birey kendini ifade etmekten, yaratıcı çözüm önerileri sunmaktan ve işbirliğine dayalı ilişkiler kurmaktan çekinmeyeceği, dolayısıyla dayanıklılık düzeyinin yüksek olmasının bireyin ses çıkarmasına ortam hazırlayabileceği de ifade edilmektedir (Kuşoğlu 2018). Son olarak literatürde, iyimser bireylerin karşılaştıkları sorunlar karşısında aktif girişimlerde bulunurken (Carver ve ark. 2010) karamsar bireylerin ise olumsuz şartlara dayanma ve kabul etme istekliliğini yansıttıkları ve sessiz kalma eğiliminde oldukları söylenmektedir (Boes 2006).

Tüm bu bilgiler ışığında sağlık hizmetlerinin önemli bileşenlerinden birisi olan hemşirelik hizmetlerinin sunumunda; hizmet kalitesinin iyileştirilmesi, çalışan performansı ve verimliliğin artırılması için çalışanların örgüte ve işlerine yönelik geliştirmeyi hedefleyen bilgi, deneyim, fikir ve önerilerinin alınabilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Ancak bu süreçte hemşireleri bilinçli ya da bilinçsiz olarak geri çekilmeye ve paylaşmamaya yönelten pek çok etken olabilir. Bu çalışma, çalışanların sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, seslilik ya da örgütsel sessizlik davranışlarından birine yönelmesinde önemli bir etken olduğu görüşünden yola çıkılarak planlanmıştır. Çalışma sonucunda madalyonun aydınlık yüzünde yer alan PPS kavramının çalışanın ses çıkarmasına ya da sessiz kalmasına neden olan mekanizmadaki yeri belirlenmeye çalışılacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmada incelenen temel kavramlar olan PPS, işgören sesliliği ve sessizliğine yönelik literatür bilgisine yer verilecek olup bu kavramların tanımı, tarihsel süreçteki gelişimleri, bileşenleri ve literatürde var olan bazı çalışmalar aktarılacaktır. Ardından kavramlar arası ilişkilere yönelik mevcut çaışma sonuçları paylaşılacak ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesine zemin hazırlayan gerekçeler ortaya konacaktır.

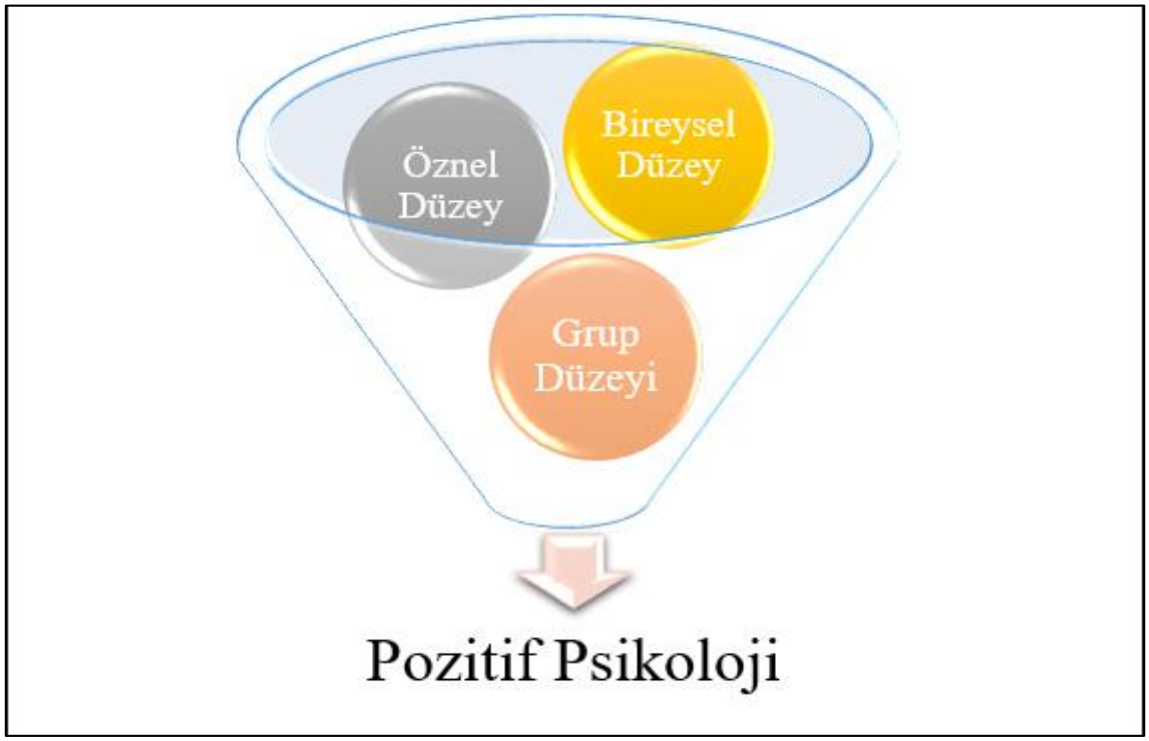
2.1. Psikoloji Bilimi ve Pozitif Psikoloji

Psikoloji insan davranışlarını inceleyen bir bilim dalıdır. Ruhsal hastalıkları tedavi etmek, insanların yaşamlarını iyileştirmek ve üstün yetenekleri belirleyip geliştirmek psikoloji biliminin temelini oluşturan üç önemli misyondur (Polatcı 2017). Geçmiş yıllarda psikoloji biliminin öncelikle ruhsal hastalıkları tedavi etmeye yönelik misyonuna ve olumsuz davranışlara odaklanılmış, bu alanda başarılı sonuçlar elde edilmiştir. Ancak diğer iki önemli misyon ise yıllar sonra Seligman ve arkadaşları tarafından vurgulanmıştır (Luthans ve Youssef 2004; Luthans ve ark. 2007). Pozitif psikoloji yaklaşımının 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı olarak görev yapan Martin E. P. Seligman tarafından oluşturulduğu belirtilmektedir (Linley ve ark. 2006; Luthans ve Youssef 2004). Seligman ve arkadaşları sağlıklı insanların, daha üretken ve daha mutlu olmaları aynı zamanda kendi potansiyellerini gerçekleştirme teorilerini oluşturarak, pozitif psikoloji yaklaşımına gereksinim duyulduğunu ifade etmişlerdir (Luthans ve ark. 2007).

Literatürde pozitif psikolojiye yönelik çeşitli tanımlara rastlamak mümkündür. Örneğin, Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi, insanların pozitif duygularını, pozitif kişilik özelliklerini ve bunları ortaya çıkaran örgütleri inceleyen bütüncül bir kavram olarak tanımlamışlardır. Başka bir kaynakta ise; pozitif psikoloji insanların, grupların ve kurumların gelişmesine veya optimal işleyişine katkı sağlayan koşulların ve süreçlerin incelenmesi olarak ifade edilmiştir (Gable ve Haidt 2005).

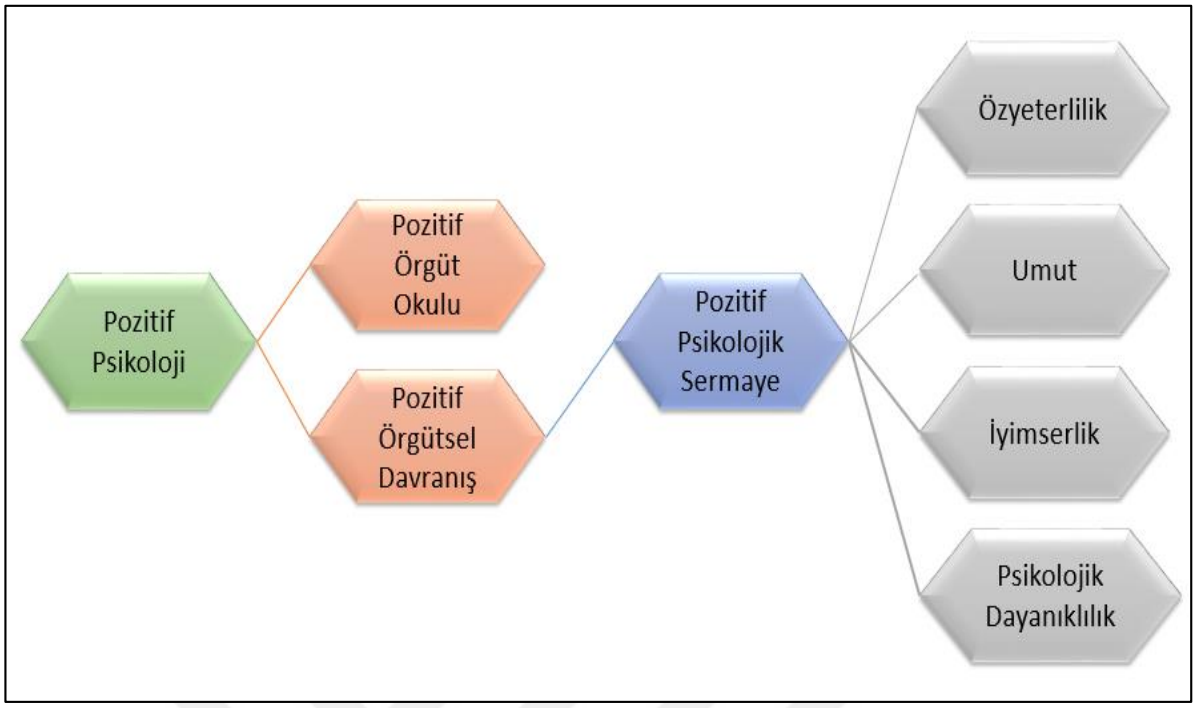
Pozitif psikoloji kavramı öznel düzey, bireysel düzey ve grup düzeyi olmak üzere üç farklı düzeyde incelenmektedir. Bunlardan ilki olan *öznel düzeyin;* geçmişe yönelik refah ve memnuniyet düzeyi; günümüzdeki akış ve mutluluk; geleceğe yönelik ise umut ve iyimserlik gibi önemli öznel deneyimlerle (kişisel duygularla) ilgili olduğu ifade edilmektedir. *Bireysel düzeyin* aşk ve mesleki kapasite, cesaret, kişilerarası beceri, estetik

duyarlılık, azim, affetme, özgünlük, gelecek ile ilgili düşünce, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik gibi pozitif kişisel özelliklerle ilişkili olduğu belirtilmektedir. Son olarak *grup düzeyinnin* ise sorumluluk, beslenme, fedakarlık, medeniyet, ılımlılık, hoşgörü ve çalışma ahlakı gibi bireyleri daha iyi vatandaşlık yapmaya doğru yönlendirmek ve toplumsal birlikteliği sağlamak için oluşturulan kurumlarla ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi 2000) (Şekil 2-1).



Şekil 2-1: Pozitif psikolojinin bileşenleri

Pozitif psikolojinin örgütlere yansıması sonucunda pozitif örgütsel davranış (PÖD) kavramı ortaya çıkmıştır. PÖD, diğer pek çok kavramı kapsamakla birlikte PPS kavramı da bu başlık altında bir araştırma alanı olarak literatürdeki yerini almıştır. PÖD'ün bir kolu olan PPS, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşmaktadır (Luthans ve ark. 2007) (Şekil 2-2). Bu nedenle PPS kavramını açıklamadan önce PÖD hakkında kısaca bahsetmek uygun olacaktır.



Şekil 2-2: PPS kavramının diğer pozitif kavramlarla ilişkisi - Koç (2019)'dan

2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel davranış (PÖD); iş yaşamında performansı artırmak ve iyileşmeyi sağlamak için ölçülebilen, geliştirilebilen ve uygun şekilde yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynaklarının güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini uygulamayı içeren bir kavramdır (Luthans ve Youssef 2004). Bu tanım, ölçülebilir olma ve işyerinde performans gelişimine katkıda bulunma kriterlerini içermektedir (Luthans 2002). PÖD bir anlamda, biçimlendirilerek örgütsel gelişime ve değişime olanak sağlayan pozitif odaklı kapasiteler olarak ifade edilmektedir (Saks ve Gruman 2011).

PÖD, çalışanları örgütsel verimliliği sağlamak için bir araç olarak görmemekte; aksine çalışanların bireysel performanslarının iyileşmesine, sağlığının gelişmesine ve mutluluğuna önem vermektedir (Karacan 2018). PÖD'ün odak noktasında bireyler vardır. Bireyler bulundukları örgütte duygu ve düşünceleri ile yer almakta ve bu şekilde olumlu ya da olumsuz olarak örgütü etkilemektedir. Bu nedenle örgütte değişim elde edebilmek için ilk önce odak noktada yer alan çalışanların değişimine yönlenilmesi gerekmektedir. Çalışanların olumlu yönlerinin güçlenmesi ile motivasyonlarının, iş performasının ve ekip içindeki iletişimin istenen düzeye gelmesini sağlamanın mümkün olduğu ve bu sayede çalışanlarda kendilerine güven, inanç ve öz yeterlilik düzeylerinde artış sağlanabileceği belirtilmektedir (Özdilek 2019). Kısaca PÖD, çalışanların kişiliğini ve

karakterini değiştiren bir yaklaşımdan çok, örgütün varolan durum ve koşullar sonucunda çalışanların sahip olduğu deneyim ve iş performanslarını geliştirmeye yönelik bir yaklaşım olarak tanımlanabilir (Sarıcı 2015).

2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

Çalışanların olumlu davranış gelişimi, örgütsel performans ve verimlilik düzeyindeki artışı sağlamak için çalışanın iş hayatındaki mutluluğunun arttırılması ve refah ortamının sağlanması amaçlanmaktadır (Keklik Okul 2019; Bayarçelik ve ark. 2019). Örgütleri bu amaca ulaştırabilecek bir çok kavram vardır. Bu kavramlardan biri *psikolojik sermaye* ya da günümüzde daha çok tercih edilen haliyle *pozitif psikolojik sermaye*dir (Keklik Okul 2019).

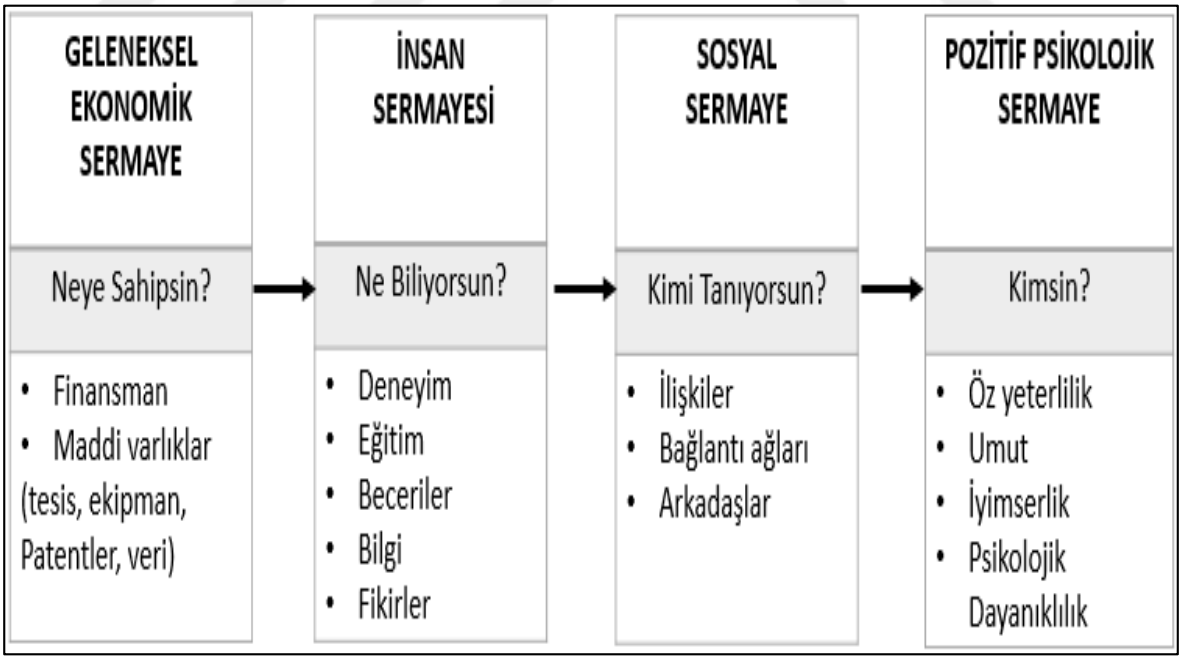
Bireyin psikolojik durumu ve bu durumun gelişim kapasitesini ifade eden; İngilizce de *psychological capital (PsyCap)* olarak tanımlanan, Türkçe'de ise *pozitif psikolojik sermaye (PPS)* olarak kullanılan kavram, Fred Luthans ve Carolyn Youssef tarafından 2004 yılında ortaya atılmıştır. PPS kavramı, 2007 yılında Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilerek dört alt boyutlu (bileşenli) bir yapı oluşturulmuştur (Polatcı 2017; Gupta ve ark. 2019). PPS bu dört boyutun üst düzeyi olarak nitelendirilmektedir (Gupta ve ark. 2019). PPS'yi oluşturan bu dört alt boyut *Öz Yeterlilik, Umut, İyimserlik* ve *Psikolojik Dayanıklılık* kavramsal olarak birbirlerinden bağımsız olsa da PPS'nin meydana getirdiği etkinin, boyutlarının her birinin oluşturduğu etkinin toplamından daha fazla olduğu belirtilmektedir (Keklik Okul 2019). PPS düzeyi yüksek çalışanlar, iş hayatında neleri yapıp neleri yapamayacaklarına dair inançları yüksek olan, yaşadıkları zorluk ve sıkıntılara rağmen kendilerini, negatif durumdan hızlıca çıkarıp toparlanabilen, hedef ve amaçlarına odaklanıp, yollarına devam edebilen, yeri geldiğinde kendi kendini motive edebilen bireylerdir (Bayarçelik ve ark. 2019).

Tüm üretim faktörlerinin ve bilginin kullanılabilir hale gelmesi insan kaynağı sayesinde olmuştur. Günümüz iş dünyasında rekabete dayalı bir ortamda çalışmak durumunda olan işgörenlerin; stres, zorlu iş yeri koşulları ve rakip işgörenler gibi unsurlar nedeni ile psikolojik durumlarının dengede tutulması ve dikkatli bir şekilde ele alınması gerekmektedir (Aydın Tükeltürk ve Karalar 2015). Böylece işgörenler örgüt içerisinde ve iş yaşamında yaşadıkları sorunların üstesinden gelebilmekte, iş memnuniyeti ve performans düzeylerinde de artış göstermesine olanak sağlamaktadır. PPS günümüz işyerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde

yönetilebilen pozitif yönlendirilmiş insan kaynakları güçlerinin ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması, aynı zamanda bireysel üretkenliğe katkıda bulunan kişisel özellikler olarak da ifade edilmektedir (Kaplan ve Biçkes 2013).

Örgütlere rekabette üstünlük sağlamada maddi ve sosyal tüm sermaye türlerinden daha etkili olan bu sermaye türü, ölçülebilir ve geliştirilebilir olması sebebiyle de diğer sermaye türlerinden farklı bir konuma sahip olmuştur (Polatcı 2017). PPS psikolojik bir kaynak olarak bireysel düzeyde kişisel gelişimi ve performansı arttıran, örgütsel düzeyde beşeri ve sosyal sermayenin bir unsur olarak performansı artırmanın yanı sıra verimlilik, karlılık ve rekabet avantajı yaratan önemli bir güçtür. Bu gücün hem kamu, hem özel sektör hem de sivil toplum kuruluşları açısından elde edilmesi, geliştirilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir (Polatcı 2017). PPS, istenen düzeyde örgütsel performansa ulaşmada en etkili yöntemdir. Olumlu çalışma ve uygulama ortamı olarak ifade edilmektedir (Kaplan ve Biçkes 2013).

PPS'nin aslında örgütler için tasarlanmış ve rekabet üstünlüğü sağlamada önemli bir yeri olduğu belirtilmektedir (Gupta ve ark. 2019). Örgütler için rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türleri Şekil 2-3'de gösterilmektedir (Luthans ve ark. 2004).



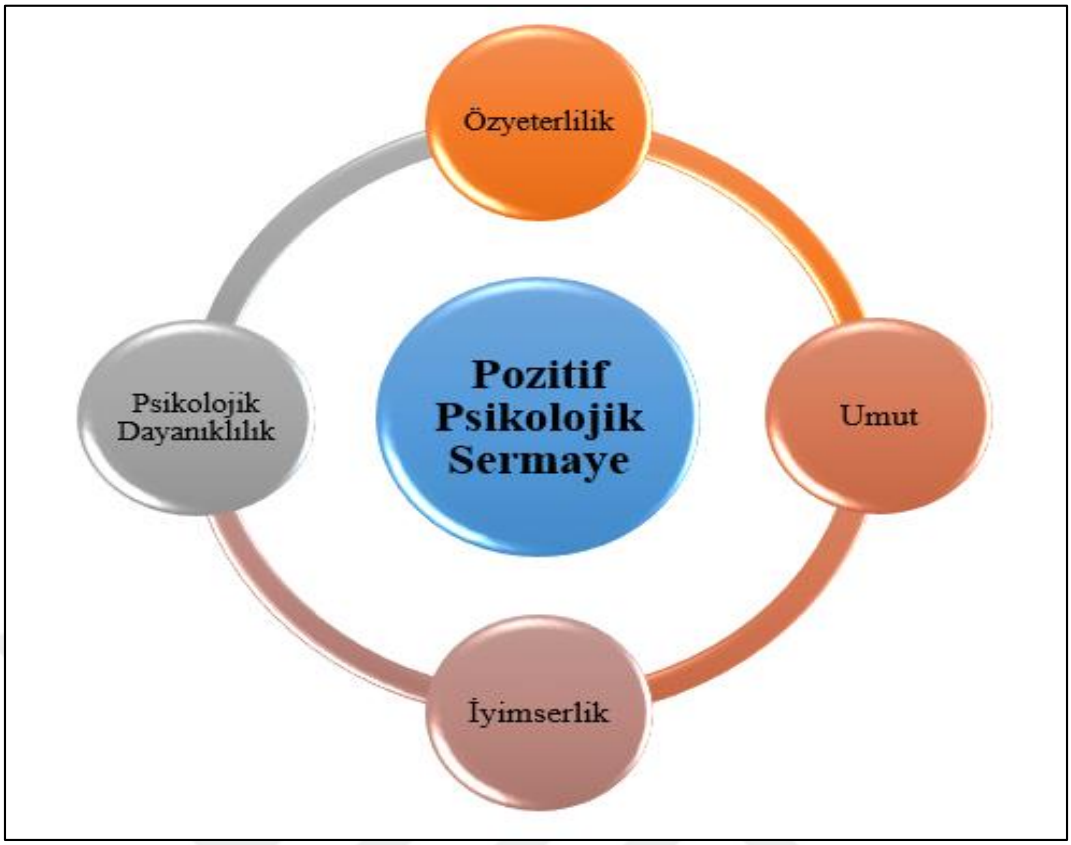
Şekil 2-3: Rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türleri- Luthans ve ark. (2004)'den

Bu sermaye türleri arasında yer alan *geleneksel ekonomik sermaye*, örgütlerde "Neye sahipsin?" sorusuna karşılık bulurken finansman durumunu ve maddi varlıklarını göz önüne getirmektedir. *İnsan sermayesi*nde "Ne biliyorsun?" sorusuna yanıt olarak sahip olunan deneyim, eğitim, beceriler, bilgi ve fikirler akla gelmektedir. *Sosyal sermaye*de "Kimi tanıyorsun?" sorusunun yanıtı aranmakta ve ilişkiler, bağlantı ağları ve arkadaşlar şeklinde cevap bulmaktadır. Son olarak *PPS* ise "Kimsin?" sorusunun karşılığı olarak; *Öz Yeterlilik, Umut, İyimserlik ve Psikolojik Dayanıklılık* bileşenleri sıralanmaktadır (Luthans ve ark. 2004).

PPS bir pozitif psikoloji hareketi olarak tanımlanmakta, organizasyondaki iş ve örgütsel uyumu sağlamaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere PPS insan ve sosyal sermayenin ötesinde konumlanmakta ve "Kim olduğu?" sorusuna cevap vermektedir. Böylece PPS geleneksel ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayeden ayrılmaktadır (Luthans ve ark. 2004; Luthans ve ark. 2006).

2.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Son yıllarda PPS ile yapılan çalışmalar hız kazanmıştır. Diğer sermaye türlerine nazaran örgütsel performansın artışında olumlu etkileri olan PPS, bireylerin psikolojik yetkinlik olarak hangi düzeyde olduklarının farkına varmalarını sağlamakta aynı zamanda hangi aşamaya gelebileceklerine de odaklanmaktadır. Bireyin psikolojik açıdan pozitif yönlü gelişimi olarak ifade edilen PPS (Luthans ve ark. 2007) dört bileşenden oluşan bir yapı haline gelmiştir. Bu dört bileşen bir araya geldiğinde sinerjistik bir etki oluşturduğu vurgulanmıştır. Bu sinerji özellikle PPS'nin bireysel güçleri oluşturan aynı zamanda performansı ve memnuniyeti her şeyden daha iyi öngören temel bir yapı olarak ifade edilmektedir (Luthans ve ark. 2006). Bu kısımda PPS'yi oluşturan bileşenlerden bahsedilecektir (Şekil 2-4).



Şekil 2-4: PPS bileşenleri

- **Öz Yeterlilik**

Albert Bandura tarafından oluşturulan Sosyal Öğrenme Kuramı'nın içerisinde yer alan *öz yeterlilik* kavramından ilk kez 1977 yılında bahsedilmiştir. İnsan davranışları ve motivasyonu güçlenmesinde öz yeterliliğin payı büyüktür. Öz yeterlilik kavramının insan davranışlarını düzenleyen faktörlerden biri olduğu söylenmektedir (Maddux 2002). Literatür incelemesinde; Stajkovic ve Luthans (1998) *öz yeterliliği*; muhtemel durumlarla başa çıkmak için gereken eylem yollarını ne kadar iyi yürütebileceğine dair kişisel bir karar olarak; Wood ve Bandura (1989) ise bireylerin motivasyonlarını, bilişsel kaynaklarını ve durumsal talepleri karşılamak için gerekli olan eylem ve kişinin yeteneklerine olan inançları şeklinde belirtmektedir. Aynı zamanda Gardner ve Pierce'de (1998) öz *yeterliliği*, bir kişinin gelecekteki bir eylemi veya görevi başarılı bir şekilde yürütme veya bir sonuç elde etme olasılığı hakkındaki inancı olarak tanımlamaktadır. Korkmazer ve arkadaşları (2016) ise *öz yeterliliği,* kişinin belirlediği amaçlara ulaşmak için gereken davranışları organize etme ve gerçekleştirmede sahip olduğu yeteneklere olan inancı ve güveni ifade etmektedir.

Luthans ve arkadaşlarına göre (2007) öz yeterliliği yüksek bireyler, beş önemli özellik ile ayırt edilir:

1. Kendileri için yüksek hedefler belirler ve zor görevler seçerler.
2. Mücadeleyi karşılama ve ona meydan okuma üzerinde gelişirler.
3. Kendilerini motive etme düzeyi yüksektir.
4. Hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler.
5. Engellerle karşılaştıklarında sabrederler.

Öz Yeterlilik düzeyi yüksek olan kişiler zorlayıcı görevleri yerine getirmede kendilerine olan inancı sayesinde performanslarında da olumlu sonuçlar doğurmakta ve böylelikle öz yeterlilik ve performans arasında güçlü bir birliktelik oluşturmaktadır (Stajkovic ve Luthans 1998). Öz yeterlilik bireylerin düşüncelerini, hislerini, motivasyonlarını ve davranışlarını belirlemektedir. Bu dört ana işlem sayesinde çeşitli etkileri üretmektedir. Böylelikle oluşan güçlü etkinlik hissi ile başarı ve kişisel refah gelişmektedir (Erdoğan ve İraz 2019).

- **Umut**

Günlük dilde yaygın olarak kullanılan bir kavram olan *umut*, bireylerin belirledikleri hedeflere ulaşmak için plan yapma ve bu hedefleri uygulamada bireyi motive eden pozitif duygudur (Hamuluoğlu 2019). Umut, *pozitif motivasyonel* olarak tanımlanmaktadır (Avey ve ark. 2009). Snyder ve arkadaşları (1991) *umut* kavramını; bireyin hedefleri için eylemlerini başlatma ve sürdürme kapasitesine olan inancı ile hedeflere ulaşmak için bireyin yol üretme kapasitesine olan inancı içeren bilişsel bir küme olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu (2020) da *umut* kavramını, olması beklenilen veya olacağı düşünülen şey olarak tanımlamıştır. Çetin ve Basım (2011) tarafından ise *umut*, birey tarafından kıymetli olan amaçları belirleyebilme isteği ve aynı zamanda belirlenen bu amaçları gerçekleştirmede bireyin karşılaşabileceği engellerin üstesinden gelebilme inancı yani başarma gücü olarak ifade edilmektedir.

Umut, hedeflere ulaşmada genel beklentidir. Hedeflerin gerçekleştirilmesinde enerji ve yol bileşenlerinin gerekli olduğu söylenmektedir (Peterson ve Luthans 2003). Bireyin belirlediği *hedefler*i gerçekleştirmeye yönelik *enerji* ve bireyi hedeflere ulaştırıcı *yol*lar olduğu söylenmektedir (Snyder 2002; Peterson ve Luthans 2003; Youssef ve Luthans 2007).

Umut teorisinin temel bileşeni olan hedef, bireye yol gösterici ve eylemlerini gerçekleştirmede kolaylaştırıcı özelliğe sahip bir bileşendir. Hedefler zihinsel eylem dizileridir. Zihinsel hedefler, bazı bireyler için görsel imge şeklinde de olabilmektedir. Ayrıca, hedefler zamansal çerçevede kısa vadeli ya da uzun vadeli olabilir. Belirsiz hedeflere ulaşmak zordur. Bireyin ulaşabileceği hedefleri belirlemesi yüksek umut duygusunun ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Snyder 2002).

Umut teorisinde hedefler iki temel tipte belirtilmektedir. Bu tiplerden birincisi *pozitif hedef sonuçları*dır. Olumlu yaklaşım hedefleridir. Bu pozitif hedef ilk kez düşünülebileceği gibi, mevcut bir hedefin sürdürülmesini ya da pozitif bir yönteme yönelik hedefin ilerlediğini kaydetme arzusunu belirtmektedir. İkinci hedef tipi ise *negatif hedef sonuçları*dır. Bir hedef sonucunun öngörülmesini içermektedir. Böylece hedefi ya görünmeyecek şekilde engeller ya da istenmeyen durumu erteler (Snyder 2002).

Bireyler kendilerini hedeflerine ulaştıracak yollar ya da gerekli araçlar kullanır. Düşünme ve planlama ile belirlenen yollar bireyi hedefine ulaştırmaktadır. Bütün bunların yanında bireylerin zihinsel *enerjisi* de, hedefin tüm aşamasında olduğu gibi ilerlenecek bir yol kullanmaya başlamak ve devam ettirmek için gerekli olan motivasyondur (Snyder 2002). Kısaca, umut bireyin enerjisiyle ve başarma kararlılığı olan hedeflere ulaşması, planlayacağı yollar ile gerçekleşecektir (Avey ve ark. 2009).

- **İyimserlik**

Umut gibi iyimserlik de günlük dilde yaygın olarak kullanılmaktadır. İyimserlik şimdi ve gelecekte başarılı olmak konusunda olumlu bir beklenti olarak tanımlanmaktadır (Peterson ve ark. 2011). Güçlendirici bir yapı olarak ifade edilen iyimserlik; sağlık, mutluluk ve başarı ile ilişkilendirilen bir kavramdır (Erol 2018). Bireylerin hedefe ulaşmak için en iyi ve en kalıcılığı umduğu genel beklentilerdir. İyimserlik, bir kişinin başarılı olmak için izlediği nesnel değerlendirmeler gerektirir (Kaplan ve Biçkes 2013). Bireyin belirli bir durumda neyi başarabileceğini ve neyi başaramayacağını değerlendirmesiyle kendi etkililiğini ve umudunu artıran gerçekçi iyimserlik kavramı akıllara gelmekte ve bu kavramın çok dinamik ve değişken olduğu söylenmektedir (Luthans ve ark. 2007).

İyimserliğin, bireylerin pozitif yaşantılarını açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir nedenlere; negatif yaşantılarını açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere yönelik olduğu belirtilmektedir (Tösten ve Özgan 2017; Bozkurt, 2018).

Dolayısıyla iyimser olan bireyler, gelecek için fazla endişeli değildirler. Kötümser bireyler ise, iyimserlerin aksine, yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak; negatif olayları ise içsel kalıcı ve genellenebilir olarak yorumlarlar (Tösten ve Özgan 2017).

Psikologlar da iyimserliği genelleştiren pozitif beklentiler sonucu gelişen bilişsel bir nitelik ya da pozitif yüklemeler olarak tanımlamaktadır. İyimser bir birey kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilir ve öz farkındalığa sahiptir. Bunun yanında iyimserler, olmasını istediği hedeflerini gerçekleştirirken önüne çıkan bütün engelleri ve tehdit unsurlarını kararlılık ve cesaretle aşmasını bilen bireylerdir. Aynı zamanda geleceğe yönelik beklentilerin olumlu olmasını sağlayan pozitif becerilere sahip bir birey olarak da tanımlanmaktadır (Bozdağ Ateş 2018). İyimserler, sıkıntı ile aktif olarak başa çıkma, sorunları mümkün olduğunca çözme, çözemedikleri sorunları kabul etme ve deneyimlerinin olumlu yönlerine odaklanma eğilimindedir (Mens ve ark. 2016).

İyimserlik boyutu, insanların şu anda ve gelecek dönemde başarılı olacağına dair olumlu bir bakış sergilemesidir. Yeniliklere açık olmaları sebebiyle tüm kötü olayları geçici ve o an durum icabı yaşanmış varsaymaktadırlar. Olaylara olumlu bakış açısı ile bakarlar. Kötümserlere karşın iyimser insanlar kendilerinin ve başkalarının hatalarına daha yapıcı yaklaşırlar ve onları gelecek için geliştirici tecrübeler olarak ele alırlar (Yorulmaz ve Yavan 2018).

- **Psikolojik Dayanıklılık**

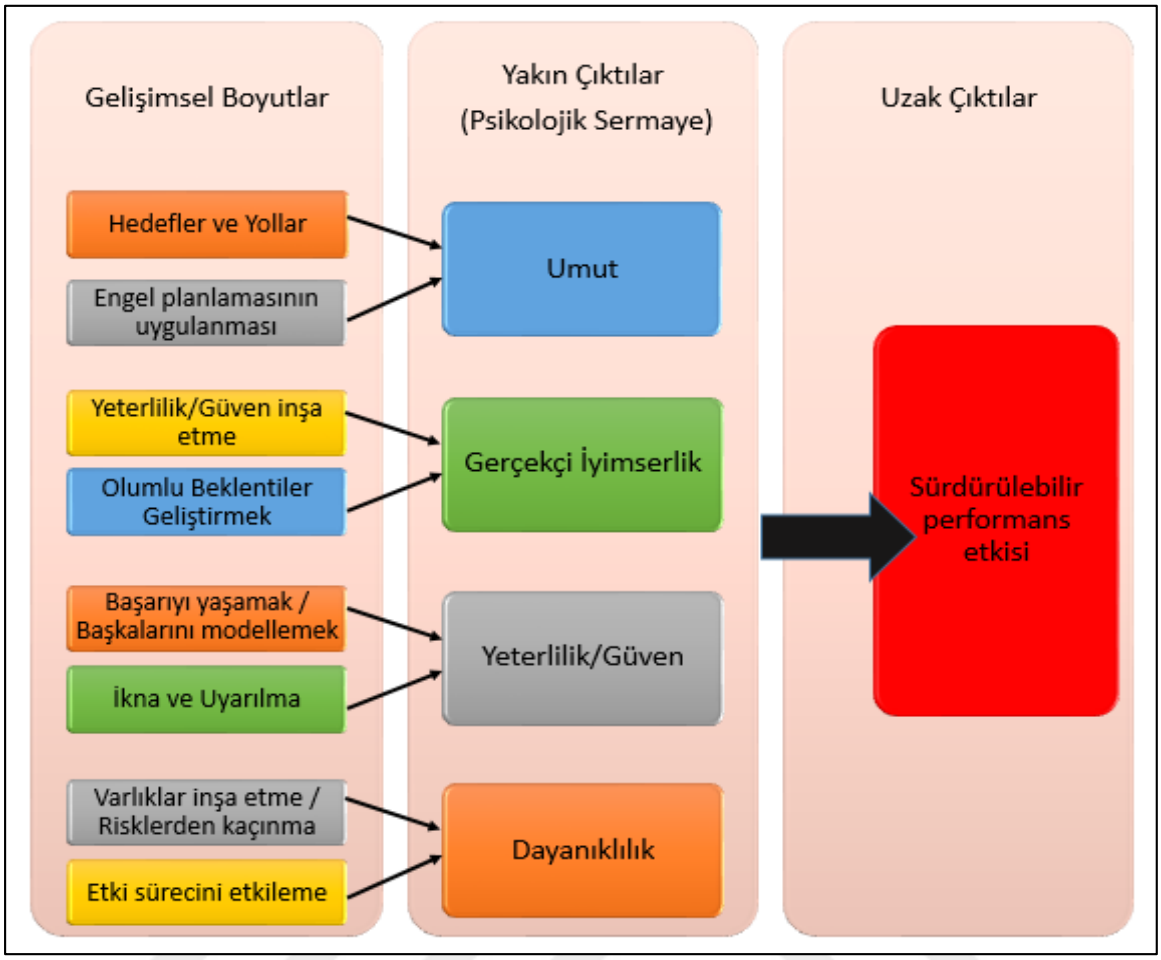
Stres, bireyi psikolojik ve fiziksel olarak etkileyen bir durumdur. Stres faktörü karşısında zayıf organlarda fiziksel bozulma meydana gelmektedir. Strese karşı gösterilecek direnç ile bu semptomların başlangıcı geciktirilebilir (Kobasa ve ark. 1982). Psikoloji biliminde stres başa çıkılması gereken bir durumdur. Stresle başa çıkarken birey sahip olduğu özellikler ve göstereceği direnç ile bu zor durumun üstesinden gelebilir. Bu aşamada da kişilik özelliklerinden biri olan psikolojik dayanıklılık akıllara gelmektedir (Terzi 2008). PPS'nin son boyutu olan *Psikolojik Dayanıklılık* ciddi risklere/zorluklara rağmen bireyin sergileyeceği pozitif tutum ve olaylara yönelik pozitif uyum özelliği olarak anılmaktadır (Korkmazer ve ark. 2016).

Pozitif psikoloji biliminde, psikolojik dayanıklılık önemli risk veya sıkıntı karşısında gösterilen uyum ve pozitif başa çıkma olarak tanımlanmaktadır (Masten 2001).

Cutuli ve arkaşları (2018) dayanıklılığı, önemli sıkıntılarda olumlu adaptasyon kapasitesi olarak ifade etmektedir. Bireylerin psikolojik dayanıklılık becerileri geliştirilerek istenen uyumun sağlanması da kolaylaşacaktır. Bu becerilerin geliştirilmesinde kullanılan yöntemler; işler ters gittiğinde olumsuz düşünme tuzaklarından kaçınmak, varolan ya da olabilecek sorunlar ile ilgili inançların doğruluğunu ve işe yarayacak çözümlerin nasıl bulunulacağını test etmek, sakin davranarak ve bir şeye odaklanarak duygu ve stresi etkisi altına almaktır (Luthans ve ark. 2004). Aynı zamanda Masten ve arkadaşları (2012) da psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik olarak riski vurgulamaya, riski azaltmaya, güçlü yönlere veya varlıklara odaklanmaya; olumlu insani gelişmeyi koruyan ve iyileştiren uyarlanabilir sistemleri harekete geçirmeye odaklanılması gerektiğini belirtmektedir. Böylece; bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyi artış gösterecektir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin stres sonucu oluşabilecek fiziki ve psikolojik rahatsızlıklardan korunacağı ifade edilmektedir. Ayrıca, bireyin çalışma ortamında refah içerisinde olması ve varolan ya da olabilecek zorluklarla mücadele etme isteğine sahip olması kişilik özelliğinin dayanıklı olduğuna işaret etmektedir (Hamuluoğlu 2019).

Sonuç olarak dört bileşenin sinerjisiyle diğer sermaye türlerinden ayrılan PPS, benzersiz, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansın istenen düzeyde sürdürülmesinde büyük etkiye sahiptir (Luthans ve Youssef 2004). Bu dört bileşen geliştirilerek PPS düzeyi artış göstermektedir. Varlık, risk ve süreç odaklı stratejileri kullanarak bireylerin psikolojik dayanıklılığını artırarak PPS düzeylerinin de artmasına olanak sağlanabilir.

Şekil 2-5'te gösterilen Psikolojik Sermaye Müdahalesi, bu konuyu özetler niteliktedir. Psikolojik Sermaye Müdahalesi'nde, boyutların gelişimi sağlanarak PPS ve performansı artırdığı/etkilediği ifade edilmektedir (Luthans ve ark. 2007; Luthans ve ark. 2010).



Şekil 2-5: Psikolojik sermaye müdahalesi- Luthans ve ark. (2007)'den

2.3.2. PPS ile İlgili Hemşire Örnekleminde Yapılmış Çalışmalar

Sağlık hizmetleri sunumunda önemli bir konumda olan hemşirelerin refah içerisinde çalışabilmesi; bireysel ve örgütsel olarak verimlilik ile motivasyonun sağlanması, bakımın kalitesinin iyileştirilmesi ile mümkündür. Sağlık kuruluşları dinamik bir yapıya sahiptir ve her geçen gün sayısında artış meydana gelmektedir. Bu artış aynı zamanda rekabeti de artırmaktadır. Bu rekabet ortamında başarılı olabilmek için sağlık kuruluşları PPS kavramını kullanarak iş performansında artışı sağlamakta aynı zamanda bakımın kalitesini de artırmaya olanak tanımaktadır (Karaman ve ark. 2020). Bu bölümde literatür taramasında önemli bir konu olarak yer alan, uluslararası ve ulusal yazında bahsi geçen PPS konusunda hemşire ve sağlık çalışanı örnekleminde yapılmış çalışmaların gerçekleştirildiği ülkelere ve örneklem özelliklerine yer verildi.

Çalışmaların çoğunlukla Kore ve Güney Kore ülkelerinde gerçekleştirildiği, örneklem seçiminde ise hemşirelere ağırlık verdikleri (Kim ve ark. 2015; Lee ve ark. 2016; Jun 2017; Yang ve Jeong 2017; Kang ve Kwon 2017; Jung ve Jeong 2018; Jeong

ve Jung 2018; Choi ve ark. 2019; Hyunju ve Hee 2019) aynı ülkelerde yapılan diğer çalışmaların ise hemşirelik öğrencileri örnekleminde (Kim 2016; Woo ve Park 2017; Lee ve Lee 2018; Jeong ve Han 2019) yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür taramasında ulaşılan, hemşire örneklemine yer veren diğer çalışmalar arasında İran (Nezami ve Givarian 2016; Makhlooq ve ark. 2019), Amerika (Sweet ve Swayze 2017), Endonezya (Wahyuningsih ve Wulansari 2016) ve Pakistan (Ali ve Ali 2014) ülkelerinde yapılan çalışmalar yer almaktadır. Aynı zamanda Çin'de ise hemşire öğrenci örneklemi (Zhang ve Wang 2017) kulanılarak yapılan bir çalışmaya rastlanmıştır.

Tablo 2-1'de uluslararası örneklemde PPS ve hemşirelik ile ilgili yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Tablo 2-1: Hemşirelik ve PPS ile ilgili uluslararası örneklemde yapılmış çalışmalar

Yazar ve Yayın Yılı	Çalışma Adı	Ülke ve Örneklem Özellikleri
Choi ve ark. (2019)	The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers	Kore 140 hemşire
Jeong ve Han (2019)	The influence of personality characteristics, self-leadership and positive psychological capital on learning flow of nursing students	Kore 179 hemşirelik öğrencisi
Hyunju ve Hee (2019)	The effect of appreciative inquiry on positive psychological capital and organizational commitment of new nurses	Kore 60 hemşire
Makhlooq ve ark. (2019)	The relationship between psychological capital of managers with work quality of life of nurses and client satisfaction in semnan, İran	İran 371 hemşire
Jung ve Jeong (2018)	Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention	Güney Kore 193 hemşire
Lee ve Lee (2018)	Convergence study of the factors affecting positive psychology capital among nursing students	Kore 157 hemşirelik öğrencisi
Jeong ve Jung (2018)	Influences of compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on positive psychological capital of clinical nurses	Güney Kore 193 hemşire
Woo ve Park (2017)	Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey	Güney Kore 312 hemşirelik öğrencisi
Kang ve Kwon (2017)	A convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses	Kore 198 hemşire
Jun (2017)	Influences of burnout, emotional labor, and positive psychological capital on job satisfaction of nurses	Kore 274 hemşire

Yang ve Jeong (2017)	Convergence effects of positive psychological capital and self-leadership in clinical nurses on job satisfaction	Güney Kore 120 hemşire
Sweet ve Swayze (2017)	The multi-generational nursing workforce: Analysis of psychological capital by generation and shift	Amerika 203 hemşire
Zhang ve Wang (2017)	Coping style as a mediator between positive psychological qualities and professional identity in nursing interns	Çin 272 hemşire öğrenci
Lee ve ark (2016)	The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout	Kore 107 hemşire
Kim (2016)	Mediation effect of positive psychological capital between self-leadership and learning flow of nursing students	Kore 218 hemşirelik öğrencisi
Wahyuningsih ve Wulansari (2016)	The impact of psychological capital on nurse's performance: The mediating role of psychological well-being and work-family conflict	Endonezya 99 hemşire
Nezami ve Givarian (2016)	An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran	İran 150 hemşire
Kim ve ark (2015)	The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses	Korea 230 hemşire
Ali ve Ali (2014)	The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistani nurses	Pakistan 219 hemşire

Tablo 2-2'de ulusal örneklemde PPS ile ilgili yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla öğretmen örneklemi (Kelekçi ve Yılmaz 2015; Büyükgöze ve Kavak 2017; Ocak ve Güler 2017; Tösten ve Özgan 2017; Tösten ve ark. 2018; Bostancı ve Şarbay 2018; Yalçın 2019; Anık ve Tösten 2019) kullanılarak yapılan çalışmaların olduğu ve otel/seyahat çalışanları ile (Kızanlıklı ve Çöp 2017; Yorulmaz ve Yavan; 2018) gerçekleştirilen çalışmaların olduğu görülmektedir. Ayrıca örneklemi sağlık çalışanlarından oluşan çalışmalar (Beğenirbaş 2015; Öğüt ve Kaplan 2015; Yıldız ve Örücü 2016; Cömert ve Yürür 2017; Karaman ve ark. 2020) da olmasına karşın , özellikle hemşire örnekleminde gerçekleştirilen az sayıda çalışmaya (Taşlıyan ve Hırlak 2016; Karatepe ve ark. 2019) rastlanmıştır. Bu nedenle Tablo 2-2 oluşturulurken hemşire örnekleminde gerçekleştirilen çalışmaların yanında sağlık çalışanları ile yürütülen çalışmalara da yer verilmiştir.

Tablo 2-2: Hemşirelik ve PPS ile ilgili ulusal örneklemde yapılmış çalışmalar

Yazar ve Yayın Yılı	Çalışma Adı	Şehir ve Örneklem Özellikleri
Karaman ve ark (2020)	Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama	Hatay 137 sağlık çalışanı
Karatepe ve ark (2019)	Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma	Malatya 150 hemşire
Cömert ve Yürür (2017)	Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü	Kocaeli 131 acil servis çalışanı
Taşlıyan ve Hirlak (2016)	Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma	Gaziantep, Adıyaman ve Kilis 403 hemşire
Yildiz ve Örücü (2016)	Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma	İstanbul 1141 sağlık çalışanı
Beğenirbaş (2015)	Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma	Ankara 187 hastane çalışanı
Öğüt ve Kaplan (2015)	Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi	Nevşehir 410 Sağlık personeli

2.4. İşgören Sesliliği

Araştırmada yer alan temel kavramlardan birisi de işgören sesliliğidir. *Seslilik* kavramı, yıkıcı eleştiriden ziyade teşvik edici ve yapıcı ifadeyi vurgulayan, geliştirmeyi amaçlayan davranış olarak ifade edilmektedir (LePine ve Van Dyne 1998; Van Dyne ve LePine 1998). Literatürde seslilik kavramı çoğunlukla *olumlu-bilinçli* davranış olarak konumlandırılmaktadır (Van Dyne ve ark. 2003). Örgütlerde değişikliğin sağlanmasında ve yenilikçi önerilerin sunulmasında seslilik önemli bir kavramdır. Örgüt içerisindeki ortam dinamik olduğunda ve yeni fikirler dile getirildiğinde sürekli iyileştirmeyi kolaylaştırmaktadır. Bu iyileşme çalışanlar arasındaki işbirliğini de kolaylaştırarak örgüt içi performans artışına olanak tanımaktadır (Van Dyne ve LePine 1998). Aynı zamanda *seslilik;* konuşmanın varlığı ile ilgili değil, kişinin çalışma hayatı ile ilgili olası iyileştirmeler hakkında fikirleri ve bilgileri söylemesi olarak da ifade edilmektedir (Van Dyne ve ark 2003; Tangırala ve Ramanujam 2008). Kısaca; mevcut bağlamda basitçe konuşmayı, bireyin işyeri ile ilgili görüşlerini açıkça belirtmesini, başkalarının eylemlerini veya fikirlerini ifade etmesini sağlayan ve ihtiyaç duyulan değişikliklerle sorunlara yönelik yaklaşımlarda bulunmaya alternatif yollar yürütmeye olanak tanıyan bir kavramdır (Premeaux and Bedeian 2003). Seslilik, işletme çalışanları ve kuruluş

üyelerinin varolan memnuniyetsizliklerini açıklaması, düşüncelerini dile getirmesi olarak da ifade edilmektedir (Hirschman 1970; Schwartz ve Hirschman 1972).

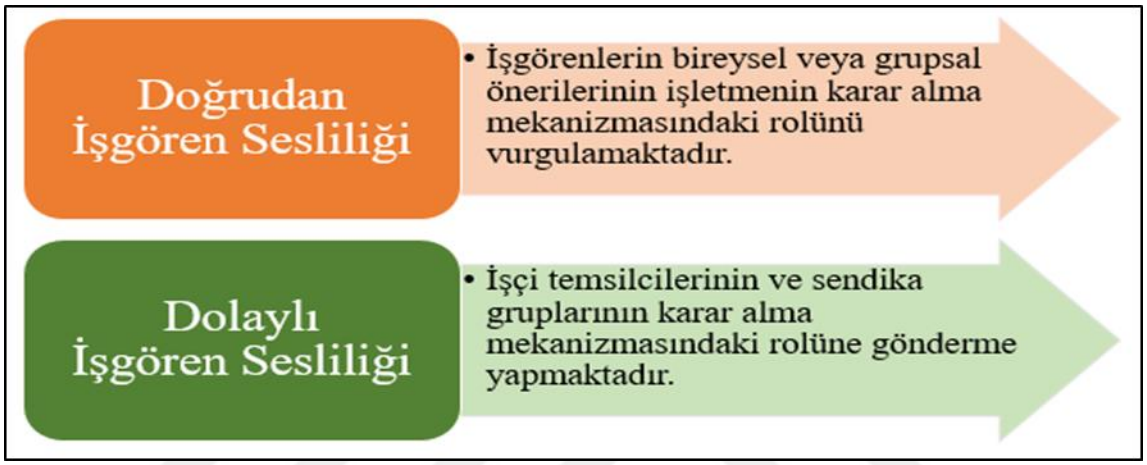
Seslilik kavramından ilk kez Hirschman (1970) tarafından ortaya atılan *Çıkış (Exit), Ses (Voice)* ve *Sadakat (Loyalty)* modelinde bahsedilmiştir. Hirschman performanstaki olası bozulmaların, sağlanan ürün veya hizmetin kalitesinin de mutlak ya da karşılaştırmalı olarak bozulmasına yol açacağını bildirmiştir. Bu durum karşısında yönetimin iki alternatif yol üzerinden başarısızlıklarını öğreneceği söylenmektedir. Bu yöntemler: *Çıkış* ve *Ses*tir. Bunlardan ilki olan *Çıkış* seçeneğinde; ya müşteriler örgüt tarafından üretilen ürünleri/hizmetleri satın almayı durdurur ya da örgüt için çalışan bazı üyeler kuruluştan ayrılır (O'Donohue ve ark. 2014). Bunun sonucunda gelirler düşmekte, üyelik azalmakta ve örgüt yönetimi çıkışa neden olan hataları düzeltmek için yollar ve araçlar aramaktadır. İkinci seçenek olan *Seslilik'*te ise örgütün ürünlerini ve hizmetlerini satın alan müşterileri veya kuruluşun üyeleri, memnuniyetsizliklerini doğrudan yönetime ya da yönetimin bağlı olduğu başka bir otoriteye, dinlemeyi önemseyen üçüncü kişilere iletmesidir. Bu durumun örgüt yönetiminin bir kez daha müşterilerin ve üyelerin memnuniyetsizliğinin nedenlerini ve olası tedavilerini araştırmasına olanak tanımaktadır (Hirschman, 1970). Yani, seslilik ile müşteriler şikayet ederek ya da değişikliğe sevk ederek yöneticilerini aktif bir girişimde bulunmaya (yapıcı bir cevap) yönlendirmiş olacaktır (O'Donohue ve ark. 2014; Şehitoğlu, 2016).

Örgütlerin iyileşmesi, performans bozukluklarının düzelmesi yönetimin bahsi geçen bu iki kavrama önem vermesiyle sağlanabilir. Çıkış ve seslilik arasında gerçekleşen mücadelede üçlemenin diğer bir kavramı olan *sadakat* akıllara gelmektedir. Bireylerin çıkış seçeneği olmasına rağmen çoğunlukla seslilik davranışına yönelmelerini açıklamanın bir yolu; bireyi kuruma bağlayan, çıkış davranışını bireyin gözünde maliyetli hale getiren ve seslilik davranışını gerçekleştirmesini engelleyen faktörlerin ürünü olarak ifade edildiği belirtilmiştir (Erkubilay 2019). Aynı zamanda sadakat, organizasyonda sorunları çözmek için mevcut ilişkiyi, sabırla beklemeyi ve güvenmeyi içermektedir. Son kavram olan ihmal ise organizasyonda pasif, bir ilişkiye çok az değer veren ve işi azaltmayı içeren yıkıcı tepki olarak ifade edilmektedir (O'Donohue ve ark. 2014).

2.4.1. İşgören Sesliliği Boyutları

İşgören sesliliği genellikle çalışanların iş ile ilgili değişiklik gereken durumlarda önerilerde bulunması, örgütsel faaliyetleri etkileyebilecek fikirlerini gönüllü olarak

açıklaması olarak belirtilmektedir (Çakıcı 2010). Bireyler böylelikle işyerinde alınacak kararlara destekte bulunabilmekte ve düşüncelerini açıkça dile getirebilmektedir. Bireylerin ses çıkarma davranışı *doğrudan* ve *dolaylı* olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır (Levine ve Tyson 1990; akt. Arslan ve Yener 2016a). Bireylerin iş ile ilgili düşüncelerini ve önerilerini direkt olarak ifade etmesi *doğrudan işgören sesliliği* olarak belirtilirken, *dolaylı işgören sesliliği* ise bireyler istek ve fikirlerini başkaları aracılığıyla iletebilmektedir. İşgören sesliliğinin boyutları Şekil 2-6'da yer almaktadır.



Şekil 2-6: İşgören sesliliği boyutları

Örgütün bir üyesi olan çalışanların düşüncelerini veya eleştirilerini dile getirebilmesi yönetimin güçlü yönüne işaret etmektedir (Moçoşoğlu 2019). Çalışanların kendilerini ifade etmelerine fırsat verilerek sorumluluk almalarına olanak tanınmaktadır. Böylelikle bireyler işgören sesliliği kavramıyla birlikte sorumluluk bilinçleri daha da artmakta gereken durumlarda uygun şekilde söz sahibi olabilmektedir.

Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine verilen görevleri yapmaktadır. Görevlerini yerine getirirken *ilave sorumluluk* üstlenerek bireysel ve örgütsel verimliliğin ve motivasyonun artmasını da amaçlamaktadır (Arslan ve Yener 2016a). İlave sorumluluk aynı zamanda *ekstra rol davranışı* olarakta ifade edilmektedir (Moçoşoğlu 2019). *Ekstra rol davranışı* çalışanların resmi iş görevlerinin bir parçası olmayan çalışanlar tarafından ilaveten gerçekleştirilen; çalışan performansının önemli bir yönü olmakla birlikte organizasyonel etkinliğe yardımcı olan bir kavramdır (Hall ve Ferris 2011). Bireylerin asıl görevlerini (rol içi davranışlarını) yapmaması örgüt içinde kınamalara ve olumsuz finansal sonuçlara yol açarken buna karşılık ekstra rol davranışı daha olumlu ve

ihtiyaridir. Ekstra rol davranışı *destekleyici-meydan okuyucu (affiliative-challenging)* ve *teşvik edici-koruyucu (promotive-prohibitive)* olmak üzere iki bileşene ayrılmaktadır (Van Dyne ve LePine 1998). Bu bileşenler kendi içinde çaprazlanarak dört farklı ekstra rol davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan ve Yener 2016a).

Şekil 2-7'de bahsi geçen bu dört ekstra rol davranışı gösterilmektedir (Arslan ve Yener 2016a; Yener ve Salur 2017).



Şekil 2-7: Ekstra rol davranışları

2.4.2. İşgören Sesliliği Tipleri

Van Dyne ve arkadaşları (2003) tarafından işgören sesliliği; *Kabul Edilmiş Seslilik (Acquiescent Voice), Savunma Amaçlı Seslilik (Defensive Voice)* ve *Örgüt Yararına Seslilik (ProSocial Voice)* olmak üzere üç farklı tipte belirtmektedir.

Şekil 2-8'de İşgören sesliliği tiplerinin tanımları verilmiştir (Van Dyne ve ark. 2003).

İşgören Sesliliği Tipleri	Tanım
Kabul Edilmiş Seslilik	İşgörenin örgüt içerisinde düşüncelerini dile getirmemesi veya herhangi bir değişiklik için kendine güven duymadığından örgütün diğer üyelerine bağlı kalarak onların görüşlerini desteklemesi ve paylaşması olarak ifade edilmektedir.
Savunma Amaçlı Seslilik	İşgörenlerin başka konulara odaklanan fikirler önererek veya diğer konulara dikkat çekerek bu davranışların ardındaki temel birleştirici özellik olan korku ve istenmeyen sonuçlardan emniyetli ve güvenli kararlarla karakterize edilen kendini koruma davranışı olarak tanımlanır.
Örgüt Yararına Seslilik	İşle ilgili fikir, bilgi veya görüşlerin işbirlikçi güdülere dayalı olarak ifade edilmesidir. Bu nedenle, bu özel ses davranışı bilinçli, proaktif ve diğer odaklıdır. Birincil odak noktası; organizasyondur. İşgörenler, gruptaki veya kuruluştaki diğer kişilerin yararına olması için sorunları çözümler ve değişiklik durumunda alternatif fikirlerle önerilerde bulunur.

Şekil 2-8: İşgören sesliliği tipleri

2.4.3. İşgören Sesliliği Nedenleri ve Sonuçları

İşgören sesliliği, daha önceki kısımlarda da belirtildiği üzere örgütte çalışan bireylerin iş yerinde bir konuyla ilgili görüş veya fikirlerini bilinçli olarak ifade etmesidir (Van Dyne ve ark. 2003). Bu fikirler varolan durumu eleştirmekten ziyade geliştirmeyi amaçlayan, değişime yönelik yenilikçi davranmayı sağlayan bir durumdur (Van Dyne ve LePine, 1998). Ayrıca bireylerin iş yaşamı ile ilgili yaşadıkları sorunların iyileşmesi için bilgilerini ve önerilerini dile getirmesidir (Tangırala ve Ramanujam 2008). İşgörenler, örgütün daha iyi yerlere gelmesinde, kendi görüşlerini rahatça ifade etmesinde, örgütte gerçekleşecek herhangi bir değişiklik durumuna katkı sağlamasında, önerilerini açıkça dile getirmesinde ve örgüte yarar sağlamasında önemli bir konumda yer almaktadır. Seslilik davranışı; örgütsel açıdan karar verme süreçlerinin iyileştirilmesi, hataların önlenmesi, yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması, performansın ve verimliliğin artması gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda işgörenlere yönelik olarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işle ve işyeriyle ilgili memnuniyetsizliklerin ve kaygıların açıkça aktarılması ve motivasyon artışı gibi olumlu sonuçlar oluşmaktadır.

2.4.4. Hemşirelik ve İşgören Sesliliği ile İlgili Yapılmış Uluslararası ve Ulusal Çalışmalar

Literatür incelemesinde ulusal yazında hemşire ve işgören sesliliği ile ilgili yapılan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Rastlanan çalışmaların birinde Türkiye genelindeki hastanelerde lisansüstü eğitim gören hemşireler örneklemi oluşturmuş ve nitel bir çalışma (Erdoğan ve Özen 2019) yapılmıştır. Diğer çalışma ise hemşirelik bölümde öğretim elemanı olan kişiler örneklem olarak seçilmiştir (Bilgin ve ark. 2019). Literatürde uluslararası yazında yapılan çalışmalara bakıldığında Amerika (Spencer 1986; Tangırala ve Ramanujam 2008; Tangırala ve Ramanujam 2012) ve Avustralya (Holland ve ark. 2013; Holland ve ark. 2017)'da yapılan çalışmalara rastlanmıştır.

Tablo 2-3'te ulusal ve uluslararası örneklemde İşgören Sesliliği ve hemşirelik ile ilgili yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Tablo 2-3: Hemşirelik ve İşgören Sesliliği ile ilgili ulusal ve uluslararası örneklemde yapılmış çalışmalar

Yazar ve Yayın Yılı	Çalışma Adı	Ülke/İl ve Örneklem Özellikleri
Erdoğan ve Özen (2019)	Lisansüstü eğitim gören hemşirelerin çalışan sesliliğine yönelik algıları: Nitel bir çalışma	Türkiye 11 hemşire
Bilgin ve ark. (2019)	Çalışan sessizlik ve seslilik davranışları ölçeğinin öğretim elemanları üzerinde Türkçe'ye uyarlanması	Manisa 35 hemşirelik bölümü öğretim elemanı
Holland ve ark. (2017)	Employee voice, supervisor support, and engagement: The mediating role of trust.	Avustralya 1039 hemşire
Holland ve ark. (2013)	Reducing burnout in Australian nurses: The role of employee direct voice and managerial responsiveness	Avustralya 762 hemşire
Tangırala ve Ramanujam (2012)	Ask and you shall hear (but not always): Examining the relationship between manager consultation and employee voice	Amerika 640 hemşire
Tangırala ve Ramanujam (2008)	Exploring nonlinearity in employee voice: the effects of personal control and organizational identification	Amerika 606 hemşire
Spencer (1986)	Employee voice and employee retention	Amerika 111 hemşire

2.5. Örgütsel Sessizlik

Sessizlik Türk Dil Kurumu Sözlüğünde "*ortalıkta gürültü olmama durumu, sükût*" olarak ifade edilmektedir. Webster's Collegiate Dictionary de sessizliğin beş farklı, ama birbiriyle ilişkili anlamları şu şekilde tanımlanmıştır. Sessizlik; (i) sessiz kalma durumu veya olgusu; konuşmaktan kaçınma, (ii) herhangi bir ses veya gürültünün olmaması, (iii) bir bilgi veya bahsi geçmeme, (iv) iletişim kuramama, (v) unutulma veya bilinmezlik (Pinder ve Harlos 2001). Sessizlik birden çok anlamının olmasının yanı sıra birden çok fonksiyona da hizmet vermekte ve beş tane ikili fonksiyonu bulunmaktadır: (Pinder ve Harlos 2001).

- Sessizlik, hem insanları bir araya getirir hem de birbirinden uzaklaştırır.
- Sessizlik, insanlara hem zarar verebilir hem de iyileştirebilir.
- Sessizlik, bilgi sağlar ve gizler.
- Sessizlik, derin düşünce veya düşüncesizliktir.
- Sessizlik, hem rızanın hem de muhalefetin bir göstergesi olabilir.

Sessizlik kavramı, en yalın haliyle sessiz olma durumunu ifade etmektedir. Kavram ilk bakışta her ne kadar iletişime kapalı olma durumunu akıllara getirse de, aslında önemli bir iletişim biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar, *sessiz kalarak* bir çok konuda, çalışma arkadaşlarına, çalıştıkları örgütlere ve yöneticilerine çeşitli mesajlar vermektedir (Taşkıran 2011). Yöneticiler tarafından çalışanların organizasyon içerisinde hangi şartlarda ne zaman sessizlik davranışını tercih ettikleri ve bu durumun yol açacağı sonuçların neler olacağı hakkında değerlendirme yapılması gerekmektedir. Çalışanlar, örgüt ile ilgili konularda fikir ve düşüncelerini ifade ederken özgürce ve dürüstçe konuşup konuşmayacaklarını seçmelidir. İnsanların örgüt içerisindeki konulara özgürce katkıda bulunamaması sonucunda *örgütsel sessizlik* olarak adlandırılan durum ortaya çıkmaktadır (Bowen ve Blackmon 2003). Örgütsel sessizlik kavramı, aktif, bilinçli, kasıtlı ve amaçlı bir davranış olarak ifade edilmektedir. Örgütlerde sessizlik kavramı, başlangıçta bir bağlılık göstergesi olarak düşünülse de temelinde işgörenin örgüt ile ilgili konu ve sorunlarda bilgi ve fikirlerini bilinçli olarak dile getirmemesi şeklinde belirtilmiştir (Çakıcı 2010). Morrison ve Milliken (2000) tarafından örgütsel sessizlik kavramı; işgörenlerin potansiyel sorunlar hakkındaki bilgi ve görüşlerini sakladıkları kolektif düzey fenomeni olarak tanımlanmaktadır.

Organizasyon içerisinde çalışanlar çoğu zaman üst kademede bulunanlar tarafından zararlı veya tehdit edici olarak yorumlanabilecek bilgileri paylaşmak konusunda isteksizdir. Konuşma konusundaki bu isteksizlik ve bunun yol açtığı sessizlik durumu, kurumsal karar verilmesini ve hataların düzeltilmesini etkileyebileceği gibi çalışanların güven ve motivasyonuna da zarar verebileceği düşünülmektedir (Milliken ve ark. 2003).

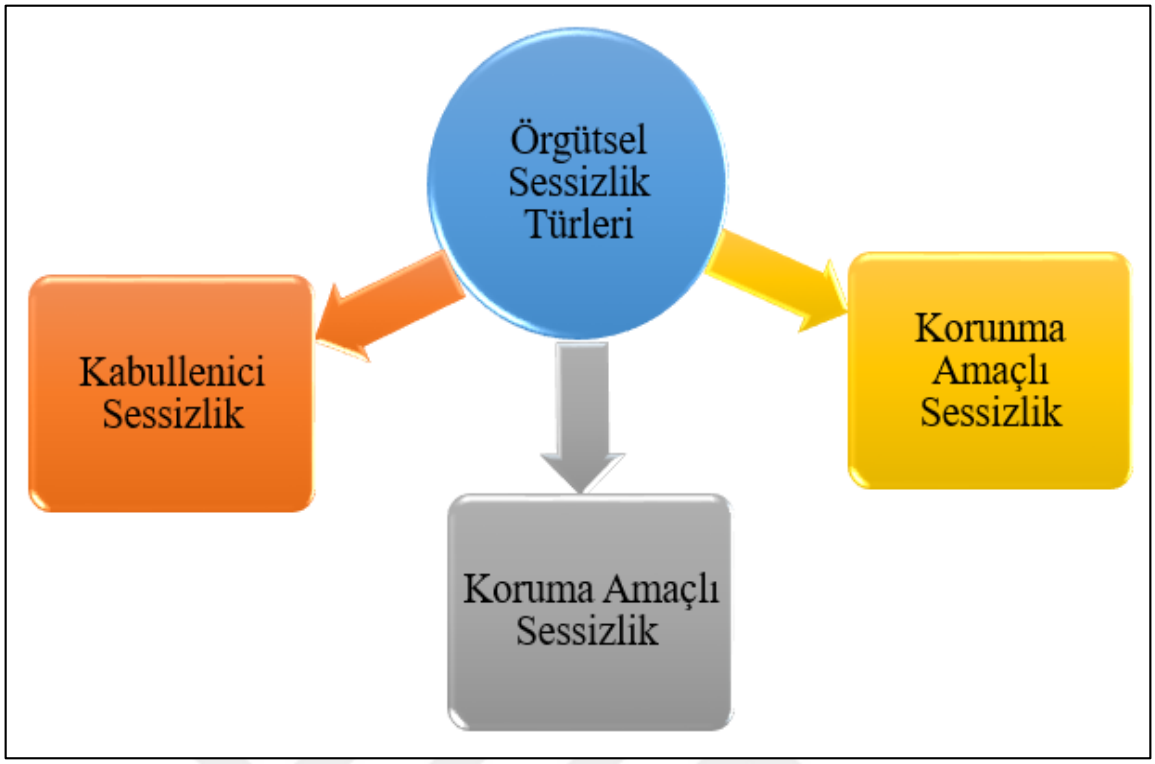
Çalışanlar değişim, yaratıcılık ve yenilik kaynağı olarak organizasyona katkı sağlamak için güçlendirilmesi gerekmektedir (Bowen ve Blackmon 2003). Örgütsel ses güçlü bir örgütsel değişim kaynağı olabilse de, ses isteğe bağlıdır ve çalışanlar genellikle konuşma konusunda isteksizdir (Bowen ve Blackmon 2003; Premeaux ve Bedeian 2003). Bireyler, örgütsel koşulların değişiminde ve varolan durumun düzeltilmesinde büyük etkiye sahip olmasına rağmen bireyin davranışsal, bilişsel ve duyuşsal gerçek ifadeleri saklaması durumu oluşmakta ve bu durum çalışan sessizliği olarak anılmaktadır (Pinder ve Harlos 2001).

Van Dyne ve arkadaşları (2003) çalışan sessizliği ve sesliliği kavramlarını incelemişlerdir. Geleneksel olarak sessizlik kavramı pasif bir davranış olarak vurgulanmaktadır. Ancak, sessizliğin tüm biçimleri pasif bir davranışı temsil etmediği ve sessizliğin tümü sadece sesin zıttı olmadığı söylenmektedir. Sessizlik aktif, bilinçli, kasıtlı ve maksatlı olabilir. Bu önemli bir noktadır. Çünkü sessizliğin karmaşık ve çok boyutlu doğası mevcuttur. Bazı sessizlik biçimleri ise stratejik ve proaktiftir. Örneğin, çalışanların gizli bilgileri başkalarından saklayarak koruması proaktif ve kasıtlı bir sessizlik biçimidir. Ayrıca istifa gibi çekilmeye dayalı davranışlarda kasıtlı ve pasif sessizlik durumunu oluşturmaktadır (Van Dyne ve ark. 2003).

2.5.1. Örgütsel Sessizlik Türleri

Sessizlik kavramı *kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik* ve *koruma amaçlı sessizlik* olmak üzere üç farklı türde ele alınmıştır (Van Dyne ve ark. 2003).

Şekil 2-9'da örgütsel sessizlik türleri yer almaktadır.



Şekil 2-9: Örgütsel sessizlik türleri

- **Kabullenici Sessizlik**

İnsanlar çoğunlukla başka bir bireyin davranışını *sessiz* olarak etiketlediğinde, genellikle o bireyin aktif olarak iletişim kuramadığı söylenmektedir. Van Dyne ve arkadaşları (2003), Pinder ve Harlos'un (2001) sessizlik ile ilgili kavramsallaştırdığı işgören sessizliğini sesin zıttı olarak açıklamamakta ve *kabullenici sessizliği*; çalışanların işle ilgili fikir, bilgi ve görüşlerini istifaya (örgütten ayrılmaya) dayalı olarak saklanması şeklinde tanımlamaktadırlar (Van Dyne ve ark. 2003). Böylece kabullenici sessizlik, aktif olandan daha ziyade pasif davranış olarak belirtilmektedir (Tunçel ve Taslak 2016). Bu sessizlik türünü benimseyen çalışanlar mevcut durumu kabullenme eğiliminde olduklarından, herhangi bir durumu değiştirme girişiminde bulunmaz ve görüşlerini açıkça konuşma çabası içinde de olmazlar. Dolayısıyla, bu sessizlik türünde, bilginin varlığı söz konusu olup, bireyin iletişim kurmaktan kaçınma davranışı gözlenmektedir. Çalışan mevcut durumla ilgili herhangi bir değişiklik olmayacağına inandığından gelişmeleri kabul ederek bilgi ve görüşlerini dile getirmemektedir (Taşkıran 2011).

- **Korunma Amaçlı Sessizlik**

Van Dyne ve arkadaşları (2003) tarafından *korunma amaçlı sessizlik*, herhangi bir durum ile ilgili fikirleri, bilgileri veya görüşleri korkuya dayalı ve kendini koruma amacıyla saklaması şeklinde belirtilmektedir. Kendini dış tehtitlerden korumaya yönelik olan bu sessizlik biçimi kasıtlı ve proaktif bir davranıştır (Van Dyne ve ark. 2003).

Korunma amaçlı sessizlikte çalışanlar korkuya bağlı olarak örgütü ve işi ile ilgili fikir, bilgi düşüncelerini saklamaya eğilim göstermektedir (Özyer 2017). Korku ve kaygının yoğun yaşandığı, güven duygusunun olmadığı örgütlerde ortaya çıkan bir sessizlik biçimi olan korunma amaçlı sessizlik türünün ortaya çıkmasındaki temel motif ise, psikolojik açıdan bireyin kendisini güvende hissetmemesidir (Şimşek ve Aktaş 2015).

Pinder ve Harlos (2001) ise korunma amaçlı sessizliği, bireyin kişisel olarak açıkça konuşmanın olası sonuçlarından korkmasından dolayı kasıtlı olarak sessiz kalmayı tercih etmesi olarak ifade etmektedir (Aktaran; Taşkıran 2010 p.105). Sessizlik türlerinden kabullenici sessizlik, korunmacı sessizlikten daha derin bir sessizlik halidir (Pinder ve Harlos 2001).

Şekil 2-10'da iki sesizlik biçiminin (kabullenici sessizlik ve korunmacı sessizlik) sekiz boyuttaki karşılaştırılması sunulmaktadır (Pinder ve Harlos 2001).

	Korunmacı	Kabullenici
Gönüllülük	Oldukça gönüllü	Oldukça gönülsüz
Bilinçlilik	Bilinçli	Daha az bilinçli
Kabullenme	Düşük	Yüksek düzeye yakın
Stres Düzeyi	Yüksek düzeye yakın	Düşük düzeye yakın
Alternatiflerin Farkında Olma	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Ses Çıkarma Eğilimi	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Ayrılma Eğilimi	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Baskın Duygular	Korku, öfke, umutsuzluk, depresyon	Boyun eğme

Şekil 2-10: Korunmacı ve kabullenici sessizlik boyutları – Pinder ve Harlos (2001)'den

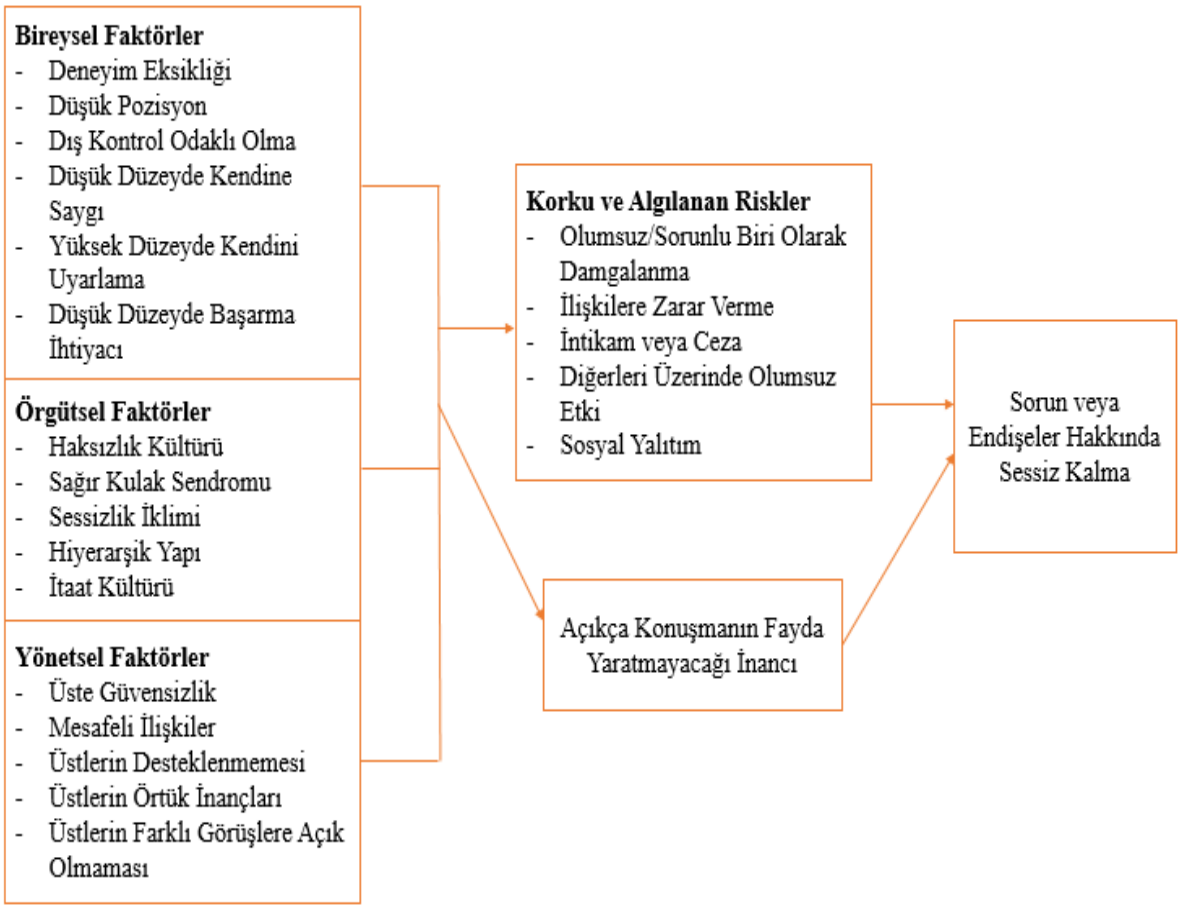
- **Koruma Amaçlı Sessizlik**

Koruma amaçlı sessizlik, çalışanların fedakarlık temeli veya işbirlikçi güdülerle diğer insanlara ya da kuruluşlara yararlı olmak hedefiyle, işle ilgili fikir, bilgi ve görüşlerini söylememesi olarak açıklanmaktadır. Korunma amaçlı sessizlik gibi, koruma amaçlı sessizlik türü de alternatiflerin değerlendirilmesi ve farkındalık sahibi olunmasını içermektedir. Böylelikle fikir, bilgi ve görüşlerin bilinçli bir karar olarak saklanması durumu ortaya çıkmaktadır (Van Dyne ve ark. 2003). Aynı zamanda koruma amaçlı sessizlik, diğer bireylerin zarar görmemesi ve olumsuz sonuçlarla karşılaşmaması düşüncesiyle sessiz kalınmasını göstermektedir (Şimşek ve Aktaş 2015). Dolayısıyla korumacı sessizlik; özgeciliğe, kamu yararına ve fedakarlığa dayalı, başkaları için yapılan önceden düşünülmüş bilinçli ve isteğe bağlı bir davranıştır (Çakıcı 2010). Bu davranış literatürde sadakat, itaat, taraf tutucu katılım, kişisel inisiyatif, nezaket ve yardım etme gibi birçok davranışla örtüşmektedir. Bu davranışın temel bileşenleri; empati, rol üstlenme ve kendine değer verme şeklinde sınıflandırılmaktadır (Tunçel ve Taslak 2016).

2.5.2. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Literatürde örgütsel sessizliği ortaya çıkaran birçok faktörden bahsedilmiştir. Sessizlik alanında çalışma yapan araştırmacılardan Milliken ve arkadaşları (2003) örgütsel sessizliğin kökenini yöneticilere olumsuz geribildirim korkusu ve bir dizi örtülü inançlar olarak ele almış, Premeaux (2001) ise açıkça konuşmayı etkileyen faktörler şeklinde sessizliğe neden olan faktörleri açıklamıştır. Dolayısıyla örgütlerde sessizlik tercihini etkileyen nedenler iki temel başlık altında toplandığı belirtilmektedir. Bu iki temel başlık; *korku ve algılanan risk* ile *bağlamsal (bireysel, örgütsel ve yönetsel) faktörler*dir.

Şekil 2-11'de bu faktörlerin sessizlik ile ilişkisi gösterilmiştir (Çakıcı 2010).



Şekil 2-11: Sessizlik tercihinin nedenlerine ilişkin bir model - Çakıcı (2010)'dan

- **Korku ve Algılanan Risk Faktörü**

İşgörenlerin açıkça konuşma isteksizliğinin temelinde korku olduğu düşünülmektedir. Korku, zarar görme olasılığının düşünülmesine sebep olan kaygının algılanan riske bağlı olarak ortaya çıkmasıdır. Kişiler açıkça konuşmaya karar vermeden önce bu risk değerlendirmesini yapmakta ve çoğunlukla yarardan çok zarar getireceğine inandıklarından ve konuşmayı riskli bulduklarından korunma davranışı olarak sessizliği ortaya çıkarırlar (Çakıcı 2010). Literatürde yer alan bir çalışmada çoğu çalışanın herhangi bir sorunla ilgili endişe duyduğunu ancak bunu amirine iletmediği, ayrıca sessiz kalmalarının en sık nedeni, olumsuz bir şekilde görülme veya etiketlenme korkusu olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Milliken ve ark. 2003).

- **Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler arasında sayılabilecek en temel faktör kişiliktir (Özyer 2017). Böylelikle sessiz kalma davranışı kişilere ve konulara göre farklılık göstermektedir. Belli

bir konuyu iş arkadaşı ile rahatça konuşabilen işgören, aynı konuyu yöneticisi ile paylaşamayabilir ve yöneticisine karşı sessiz kalma davranışı sergileyebilir. Bu durumun oluşmasında bireylerin sahip olabileceği farklı özellikler, tecrübeler ve kişisel tercihler etkili olabilir (Taşkıran 2011).

Pinder ve Harlos (2001) *kontrol odağı, benlik saygısı ve iletişim kaygısı* olmak üzere üç bireysel özelliğe odaklanmıştır. Benlik saygısı, benliğin herhangi bir boyutunun etrafında oluşabilen, insanların kendilerini yetenekli, anlamlı ve değerli buldukları derece (Gardner ve Pierce 1998) ve kendileri hakkında yaptıkları ve sürdürdükleri değerlendirmelerdir. Kontrol odağı insanların değişkenliklerini yansıtan bir kişilik özelliğidir. Kişilerin hayatta başlarına gelen durumların veya kontrolü dışındaki şartların kişisel özelliklerden kaynaklandığına dair inançlarıdır (Pinder ve Harlos 2001). İletişim kaygısı ise insanın genelde iletişim kurma korkusu duymasıdır. Araştırmacılara göre, yüksek iletişim kaygısı olan, benlik saygısı az olan ve dış kontrol odaklı olan işgörenler haksızlıkları sineye çekerek veya kabullenerek sessizliğe karşı kişisel yatkınlığı daha fazla olduğu söylenmektedir (Çakıcı 2010).

- **Örgütsel Faktörler**

Örgütsel sessizliğe neden olan en temel örgütsel faktör kültürdür (Özyer 2017). Örgütsel sorunlar karşısında sessiz kalan işgörenler, genellikle yalnızca bireysel özellikleri nedeniyle degil, örgüt içindeki deneyimler, yönetim biçimi, çalıştıkları ortam, ve örgüt iklimi gibi nedenlerle sessiz kalmayı tercih etmektedir (Taşkıran 2010). Örgütsel iletişimin destekleyici bir yapıda olmamasından kaynaklanmaktadır. Sessizlik, bilgi akışında ve paylaşımındaki sorunların bir göstergesi olarak değerlendirilebildiği söylenmektedir (Şimşek ve Aktaş 2015).

Örgütsel yapıdan kaynaklanan sessizlik nedenleri; *karar vermenin merkezileştirilmesi* (karar verme yetkisi üst kademelerde), *zayıf iletişim* (tüm düzeydeki yöneticiler günlük uygulamalarda, astlarından gelen girdilere olumsuz yanıtlar vererek geri bildirim eksikliğiyle yukarı doğru iletişim engellenmekte) *örgütsel sessizlik iklimi* (sessizlik ikliminde iki karakteristik inanç vardır. Organizasyondaki sorunlar hakkında konuşmak çabaya değmez ve görüşlerini ve endişelerini dile getimek tehlikelidir) *kültür* (yüksek güç mesafesi, katı hiyerarşi kültürü) olarak belirtilmektedir (Morrison ve Milliken 2000).

- **Yönetsel Faktörler**

Yöneticilerin olumsuz geri bildirim alma korkuları, kötü yönetsel uygulamalar, örtülü yönetsel inançlar, yönetimin açıkça konuşmayı desteklememesi, yönetime güvensizlik sessiz kalma tercihinde etkili olan yönetsel faktörler arasında yer almaktadır (Çakıcı 2010, Tunçel ve Taslak 2016). Ayrıca kayırmacılık, ayrımcılık ve yıldırma vb. uygulamalar kötü yönetsel uygulamalar arasında sayılmaktadır. Özellikle işe alma ve terfi süreçlerindeki kötü yönetsel uygulamalar, sessizlik davranışı açısından dikkat çektiği ifade edilmektedir (Tunçel ve Taslak 2016).

2.5.3. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütsel sessizliğin algılanan sonuçları; performans ve sinerjiyi engelleyen sonuçlar, iyileşmeyi ve gelişmeyi kısıtlayan sonuçlar ve çalışanları mutsuz kılan sonuçlar olmak üzere üç boyutta incelenmektedir.

Şekil 2-12'de örgütsel sessizliğin algılanan sonuçları yer almaktadır (Tunçel ve Taslak 2016).

Örgütsel Sessizliğin Algılanan Sonuçları
Bilgi ve deneyimlerin paylaşılması söz konusu olamaz.
İşyerinde açık iletişimi ve yapıcı diyalogları engeller.
İşgörenlerin bölümü/kurumu sahiplenme/benimseme yoksunluğu yaşanır.
Kurumda 'hiçbir şeye karışma, işini yap' anlayışı yerleşir.
İşgören işi konusunda kendini geliştirme çabası göstermez.
İşgören işe ve işyerine karşı motivasyonunu yitirir.
Sorunlar zamanında çözülemez ve büyür.
Olumsuzluklar görmezden gelinir.
Sorun çözme konusunda pratik çözümler üretilemez.
Yöneticiler karar verirken bazı önemli bilgi ve verilerden mahrum kalır.
Kurumun iyileşme ve gelişme hızı yavaşlar.
Hatalardan ders çıkarma yoluyla örgütsel öğrenme gerçekleşemez.
Çalışan birimini/bölümünü değiştirmeyi düşünür.
Çalışanlar strese girer.

Şekil 2-12: Örgütsel sessizliğin algılanan sonuçları

Örgütsel sessizlik her zaman kötü bir durum olarak düşünülmemektedir. Örgütsel sessizliğin yararlı olabileceği de söylenmektedir. Bu yararlar; yönetsel bilgi bombardımanının azaltılması, bireyler arası çatışmaların azaltılması, gizli bilgilerin saklanması gibi durumlardır. Tüm bunlara rağmen örgütsel sessizlik daha ziyade hem çalışan hem organizasyon için zararlı bir olgu olarak gözükmekte ve değerlendirilmektedir (Erigüç ve ark. 2014).

2.5.4. Hemşirelik ve Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılmış Uluslararası ve Ulusal Çalışmalar

Hemşireler, eğitimi ve bilgileri ışığında hasta ve hemşirelik bakımını teşvik etmek ve sağlamak için herkesin yapması gereken savunuculuk rolünü gerçekleştirdiğinde negatif bir durumla karşılaşabilmektedir. Bu durumda da hemşirelerin genellikle sessiz kalmayı tercih etmesine sebep olmaktadır (Hascup 2003). Örgütsel sessizlik kavramı, sağlık hizmetleri sunumunda ve özellikle de hasta hakları savunuculuğu rolünü üstlenen hemşireler açısından da büyük önem taşımaktadır (Yalçın ve Baykal 2012). Son derece önemli bir konu olan örgütsel sessizliğin uluslararası ve ulusal yazında yapılmış ve yapılacak çalışmalar ile literatüre katkı sağlayacaktır.

Hemşirelik ve Örgütsel Sessizlik ile ilgili uluslararası örneklemde yapılmış çalışmalar incelendiğinde; çalışmaların çoğunlukla Güney Kore'de gerçekleştirildiği ve ağırlıklı olarak hemşire örnekleminde (Woo ve Lee 2018; Kim ve ark. 2018; Kim ve Kang 2019; Cheong 2020) yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür taramasında ulaşılan örneklem seçiminde hemşirelerin kullanıldığı çalışmalar arasında İran (Najafi ve Khaleghkhah 2017), Kıbrıs (Gkorezis ve ark. 2016) ve Çin (Li ve Bao 2011) ülkelerinde yapılan çalışmalar da yer almaktadır.

Tablo 2-4'te uluslararası örneklemde Örgütsel Sessizlik ve hemşirelik ile ilgili yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Tablo 2-4: Hemşirelik ve Örgütsel Sessizlik ile ilgili uluslararası örneklemde yapılmış çalışmalar

Yazar ve Yayın Yılı	Çalışma Adı	Ülke ve Örneklem Özellikleri
Cheong (2020)	Mediating effects of organizational silence between workplace bullying and organizational performance among nurses	Güney Kore 273 hemşire
Kim ve Kang (2019)	Effects of organizational silence and professionalism on job embeddedness among nurses in hospital management	Güney Kore 120 hemşire
Woo ve Lee (2018)	The effect of hospital organizational culture, organizational silence and job embeddedness on turnover intention of general hospital nurses.	Güney Kore 152 hemşire
Kim ve ark. (2018)	The effects of trust in supervisor, work intensity and organizational cynicism on organizational silence in clinical nurses	Güney Kore 134 hemşire
Najafi ve Khaleghkhah (2017)	The impact of organizational silence on organizational performance (Case study: Nurses of Mazandaran Bo-Ali-Sina hospital).	İran 250 hemşire
Gkorezis ve ark. (2016)	Workplace ostracism and employee silence in nursing: The mediating role of organizational identification.	Kıbrıs 157 hemşire
Li ve Bao, (2011)	The mediating effect of trust: The formatting mechanism of organizational silence from a social exchange perspective	Çin 278 hemşire

Ulusal yazında yapılmış çalışmalara bakıldığında; çalışmaların genellikle Ankara (Erigüç ve ark. 2014; Tayfun ve Çatır 2013; Bayın ve ark. 2015; Çakır ve Uğurluoğlu 2019) ve İstanbul (Yalçın ve Baykal 2012; Harmancı Seren ve ark. 2018; Polat ve ark. 2018; Yılmaz ve Gürhan Arcasoy 2019) illlerinde yapıldığı gözlenmiştir. Literatür taramasında sağlık personeli/hemşire örneklemi kullanılan diğer çalışmalar arasında Türkiye (Uslu ve Aktaş 2015), Trabzon (Yeşilaydın ve ark. 2015), Kırıkkale (Saygılı ve ark. 2016), Kırklareli (Bulunuz 2019) illerinde yapılan çalışmalarda yer almaktadır.

Tablo 2-5'te ulusal örneklemde örgütsel sessizlik ve hemşirelik ile ilgili yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Tablo 2-5: Hemşirelik ve Örgütsel Sessizlik ile ilgili ulusal örneklemde yapılmış çalışmalar

Yazar ve Yayın Yılı	Çalışma Adı	İl ve Örneklem Özellikleri
Bulunuz (2019)	Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Bir alan araştırması	Kırklareli 325 hemşire
Çakır ve Uğurluoğlu (2019)	Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik, sessizliğin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin görüşleri	Ankara 276 sağlık personeli
Yılmaz ve Gürhan Arcasoy (2019)	Dönüşümcü liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki	İstanbul 211 hastane personeli
Harmancı Seren ve ark., (2018).	Organisational silence among nurses and physicians in public hospitals	İstanbul 601 doktor-hemşire
Polat ve ark. (2018)	Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler	İstanbul 329 hemşire
Saygılı ve ark. (2016)	Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve çalışan performansı düzeylerinin belirlenmesi	Kırıkkale 240 sağlık personeli
Bayın ve ark. (2015)	Hemşirelerde örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi	Ankara 237 hemşire
Uslu ve Aktaş (2015)	Örgütsel sessizlik ile örgütsel adalet ve yönetici desteği etkileşimi: hemşireler üzerinde bir araştırma	Türkiye 215 hemşire
Yeşilaydın ve ark. (2015)	Sağlık personelinin örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi: Özel hastane örneği	Trabzon 180 sağlık personeli
Erigüç ve ark. (2014)	Bir devlet hastanesinde hemşirelerde örgütsel sessizlik üzerine bir araştırma	Ankara 137 hemşire
Tayfun ve Çatır (2013)	Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma	Ankara 391 hemşire
Yalçın ve Baykal (2012)	Özel hastanelerde görevli hemşirelerin sessiz kaldığı konular ve sessiz kalma nedenleriyle ilişkili faktörler	İstanbul 220 hemşire

2.6. PPS ile İşgören Sesliliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi

İşgörenlerin çalışma yaşamındaki motivasyonunun artırılması ve rahat bir çalışma ortamı ile bireylerin pozitif davranış gelişimi sağlanmakta, örgütsel performans ve verimlilik artışına da olanak tanınmaktadır (Keklik Okul 2019; Bayarçelik ve ark. 2019). PPS kavramı da bu artışı sağlayan örgütsel davranış konularından biri olarak literatürde yer almaktadır (Keklik Okul, 2019). Örgütlerde rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türlerindendir (Luthans ve ark. 2004). PPS kavramı, işgörenlerin verimlilik ve performans artışı göstermesi açısından yönetilebilir, değişime açık ve geliştirilebilir özellikleri ile öne

çıkmaktadır (Kelekçi ve Yılmaz 2015). Örgütler çalışanlarından bilgi birikimleri ve deneyimlerini paylaşmalarını, yeni ve yaratıcı fikirler üretmelerini ve sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmalarını beklemektedir. Bu noktada örgütsel yazında yer alan ve araştırmacıların giderek artan bir ilgiyle odaklandığı işgören sesliliği ve örgütsel sessizlik kavramları karşımıza çıkmaktadır.

Örgüt içerisinde yöneticilerin işgörenlerinin görüşlerini, fikirlerini ve önerilerini dikkate alması, bir örgütün insan sermayesine en doğru şekilde değer verdiğinin önemli bir göstergesidir (Kulualp, 2016). PPS sayesinde insanlar daha yenilikçi, daha üretken olmakta; düşünce ve fikirlerinin yetenekleriyle daha fazla çözüm üretmektedir. Olumlu bir kaynak olan PPS, çalışanların kurum içerisinde oluşan ya da oluşabilecek değişikliklere karşı seslilik davranışı göstererek, fikirlerini ve önerilerini açıkça dile getirmeleri sağlanacaktır. Bu açıklama literatürde yer alan çalışmaları desteklenmektedir (Turgut ve Agun 2016).

PPS, bireysel büyüme ve gelişme sürecinde olumlu bir zihin durumu olduğundan çalışanlar için değerli bir bireysel kaynaktır. Çalışanlar sahip oldukları PPS düzeyi ile zorlukların, sıkıntılı durumların üstesinden gelecek ve sorunları analiz etmek için iyimser bir yolda ilerleyecektir. İyimserliğin yanı sıra bu zorlukların üstesinden gelmek için bir azim ruhuna sahip olacaktır. Böylece, PPS ile çalışanların sessizlik davranışı sergilemesi azaltılabilecektir (Yu ve Liu 2016). Literatür yer alan çalışma sonucuyla bu ifade desteklenmekte ve psikolojik sermayenin örgütsel sessizliği azalttığı söylenmektedir (Kuşoğlu, 2018). Örgütsel sessizlik kavramının hakim olduğu işletmelerde; örgüt içerisindeki bilgilerin gizlenmesi ile sosyal uyum ve görev alışverişi engellenmekte ve öz yeterliliği azaltabilmektedir. Bu durum karşısında da örgütsel sessizlik davranışının ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Bowen ve Blackmon 2003).

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda ve literatür incelemesi kapsamında PPS'nin çoğunlukla ele alınan önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. PPS'nin işgören sesliliği ve örgütsel sessizlik ile ilişkisini inceleyen sınırlı çalışma yer almakta, üç kavramın birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışma literatüre katkı sağlayarak önemli olan bu üç konunun ilişkisini açığa çıkaracaktır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

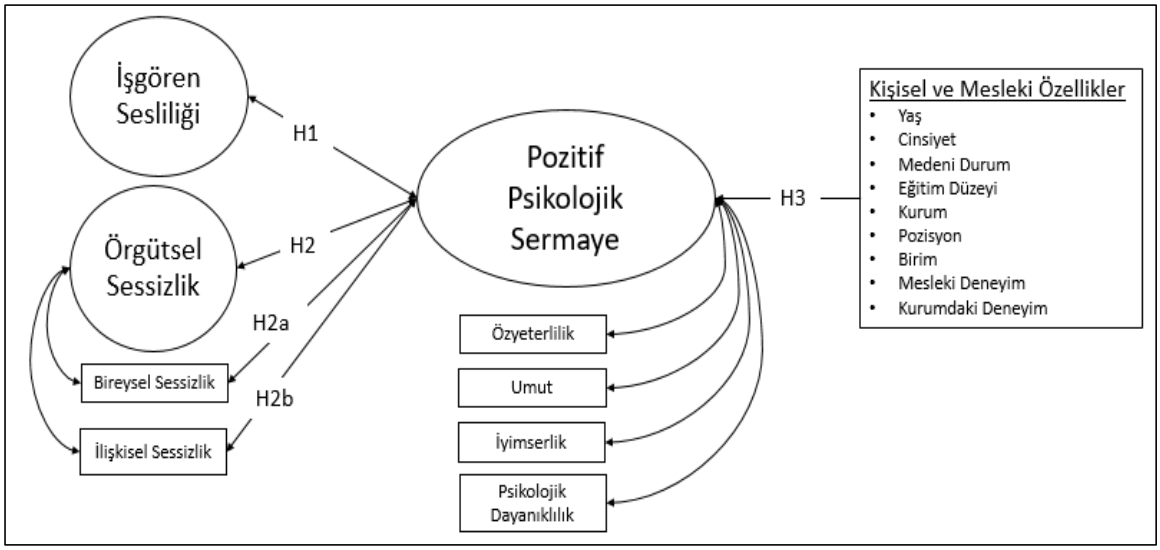
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu araştırmada, hemşirelerin PPS düzeyleri ölçümlenerek, örgüt içinde sergiledikleri seslilik ve sessizlik davranışları ile ilişkisi incelenmiştir. Bu sayede eğitim ile geliştirilebilir bir özellik olarak tanımlanan PPS'nin geliştirilmesi ile çalışanların örgüt yararına olan katkılarının artırılmasına yönelik ampirik bir kanıt oluşturulması amaçlanmaktadır.

Bu amaçlar doğrultusunda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- H1: Çalışanların PPS düzeyleri ile işgören sesliliği arasında anlamlı ilişki vardır.
- H2: Çalışanların PPS düzeyleri ile örgütsel sessizlik davranışları arasında anlamlı ilişki vardır.
    - H2a: Çalışanların PPS düzeyleri ile bireysel sessizlik davranışları arasında anlamlı ilişki vardır.
    - H2b: Çalışanların pozitif PPS düzeyleri ile ilişkisel sessizlik davranışları arasında anlamlı ilişki vardır.
- H3: Çalışanların bazı kişisel ve mesleki özellikleri PPS düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturur.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 3-1'de verilmektedir.



Şekil 3-1: Araştırma modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde yer alan, biri kamu diğeri özel bir üniversiteye bağlı hizmet yürütmekte olan iki üniversite hastanesinde çalışmakta olan hemşirelerden oluştu. Veri toplama aracı araştırmacılar tarafından, kolayda örnekleme yöntemi ile kendisine ulaşılabilen ve veri sağlamayı kabul eden hemşirelere dağıtılarak geri toplandı. Veri toplama aracında yer alan ölçeklerde toplam 41 madde vardır. Kullanılan ölçeklerden elde edilen ölçümlerin güvenirlikleri sınanacağından dolayı, literatürde belirtildiği üzere ölçme aracında yer alan her bir madde için 5 ila 10 kişiden veri toplanması hedeflenmektedir (Tavşancıl 2014). Böylece araştırmaya 205 ila 410 arasında hemşirenin katılımı hedeflendi. Bu araştırma da toplamda 355 hemşireden veri toplanmasına karşın 14 hemşireden toplanan veriler tam doldurulmadığı için çalışma dışında tutuldu. Analizler toplam 341 hemşireden toplanan veriler ile gerçekleştirildi. Araştırmanın evrenini oluşturan hastanelerde çalışan toplam hemşire sayıları, araştırmaya veri sağlayan hemşire sayısı ve evrene ulaşma oranlarına Tablo 3-1'de yer verilmektedir.

Tablo 3-1: Araştırmanın evren ve örneklemi

	Kurumda Çalışan hemşire sayısı (Evren)	Veri toplanan hemşire sayısı (Örneklem)	Evrene ulaşma oranı (%)
Kamu Üniversitesi Hastanesi	750	227	30,2
Özel Üniversite Hastanesi	180	114	63,3
TOPLAM	930	341	36,7

Araştırmaya kamu üniversitesi hastanesinden 227 (%66,6) hemşire, özel üniversite hastanesinden ise 114 (%33,4) hemşire katılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları 19 ile 58 arasında değişmekte olup çoğu kadın (%80,4), bekar (%54,3) ve lisans mezunudur (%39,0). Katımlımcılar çoğunlukla hemşire pozisyonunda (%85,6), servislerde (%60,4) çalışmaktadır ve hem mesleki (ortalama= 10,57±9,16) hem de kurumdaki deneyimleri (ortalama= 8,33±8,96) 1 ve 38 yıl arasında değişmektedir.

Tablo 3-2'de araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımlarına yer verilmektedir.

Tablo 3-2: Hemşirelerin kişisel, mesleki özellikleri ve çalıştıkları kurumlara göre dağılımı (N=341)

Değişkenler		Toplam (n=341) n (%)	Kamu (n=227) n (%)	Özel (n=114) n (%)
Yaş Grubu	≤25 yaş	113 (33,1)	42 (18,5)	71 (62,3)
	26-35 yaş	119 (34,9)	91 (40,1)	28 (24,6)
	≥36 yaş	109 (32,0)	94 (41,4)	15 (13,2)
ED-EY		*19-58*	*20-58*	*19-45*
Ort ± SS		*31,89±9,28*	*34,78±9,19*	*26,14±6,32*
Cinsiyet	Kadın	274 (80,4)	204 (89,9)	70 (61,4)
	Erkek	67 (19,6)	23 (10,1)	44 (38,6)
Medeni Durum	Evli	156 (45,7)	126 (55,5)	30 (26,3)
	Bekar	185 (54,3)	101 (44,5)	84 (73,7)
Eğitim Düzeyi	SML	83 (24,3)	32 (14,1)	51 (44,7)
	Önlisans	51 (15,0)	11 (4,8)	40 (35,1)
	Lisans	133 (39,0)	116 (51,1)	17 (14,9)
	Lisansüstü	74 (21,7)	68 (30,0)	6 (5,3)
Pozisyon	Hemşire	292 (85,6)	189 (83,3)	103 (90,4)
	Yönetici	49 (14,4)	38 (16,7)	11 (9,6)
Birim	Servis	206 (60,4)	169 (74,4)	37 (32,5)
	Özellikli	104 (30,5)	38 (16,7)	66 (57,9)
	Günübirlik	31 (9,1)	20 (8,8)	11 (9,6)
Mesleki Deneyim	≤ 5 yıl	130 (38,1)	62 (27,3)	68 (59,6)
	≥ 6 yıl	211 (61,9)	165 (72,7)	46 (40,4)
ED-EY		*1-38*	*1-38*	*1-27*
Ort ± SS		*10,57±9,16*	*13,01±9,63*	*5,71±5,61*
Kurumdaki Deneyim	≤ 5 yıl	189 (55,4)	76 (33,5)	113 (99,1)
	≥ 6 yıl	152 (44,6)	151 (66,5)	1 (,9)
ED-EY		*1-38*	*1-38*	*1-8*
Ort ± SS		*8,33±8,96*	*13,01±9,63*	*2,01±1,24*

ED= En Düşük; EY=En Yüksek; Ort ± SS= Ortalama ± Standart Sapma
SML: Sağlık Meslek Lisesi

3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri Eylül – Kasım 2019 tarihleri arasında, Tanıtıcı Bilgi Formu, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, İşgören Sesliliği Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve olmak üzere dört bölümden oluşan bir veri toplama aracı ile toplandı (Ek 1).

Tanıtıcı Bilgi Formu: Çalışmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini (yaş, cinsiyet, kurum, birim, çalışma süresi vb.) içeren dokuz soru ile kurumları ile ilgili konu, sorun ve endişelerini paylaşabilme özelliklerini içeren üç soru olmak üzere toplam on iki sorudan oluştu.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ): Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından "Psychological Capital (PscCap) Measure" adıyla geliştirilen ölçek, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye "Psikolojik Sermaye Ölçeği" adıyla uyarlanmıştır.

Ancak ölçek zamanla *Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ)* adıyla kullanılmaya başlanmıştır (Kızanlıklı ve Çöp, 2017; Topkaya ve Korucu, 2018; Koç ve Keklik 2019). Ölçeğin özgün hali Öz Yeterlilik (madde no: 3, 4, 15, 16, 21 ve 23), Umut (madde no : 2, 6, 12, 17, 20 ve 24), İyimserlik (madde no: 1, 9, 11, 14, 18 ve 19) ve Psikolojik Dayanıklılık (madde no: 5, 7, 8, 10, 13 ve 22) şeklinde isimlendirilen dört alt boyutta yer alan toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonunda ise ters puanlanan üç madde (madde no: 1, 8 ve 11) yeterli uyum göstermediği için elenmiş olup ölçeğin özgün haline benzer şekilde dört alt boyutta 21 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin özgün hali 6'lı likert tiptedir ancak ölçeğin kullanıldığı Türkçe çalışmalarda çoğunlukla 5'li likert tip şeklinde puanlanması tercih edilmiştir. Bu nedenle bu çalışmada ölçek puanları "Kesinlikle katılmıyorum - 1 puan"dan, "Kesinlikle katılıyorum – 5 puan"a doğru 5'li likert şeklinde kullanılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin öz yeterliliğin, umudun, iyimserliğin ve psikolojik dayanıklılığın yüksek olduğunu ve böylece kişilerin PPS düzeylerinin de yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğin Türkçe versiyonunun iç tutarlılık katsayısının toplamda α= ,91 olduğu, alt boyutlarının ise sırasıyla; ,85; ,81; ,67; ,68 olduğu raporlanmakta (Çetin ve Basım, 2012) olup bu çalışmada elde edilen iç tutarlılık katsayıları Tablo 3-3'te verilmektedir.

Tablo 3-3: PPSÖ ve alt boyutlarından elde edilen ölçümlerin iç tutarlılık katsayıları (N=341)

	Madde Sayısı	Madde Numaraları	α*	α**
Psikolojik Sermaye Ölçeği	21	1-24	,91	,91
• *Öz Yeterlilik*	6	3, 4, 15, 16, 21, 23	,85	,86
• *Umut*	6	2, 6, 12, 17, 20, 24	,81	,71
• *İyimserlik*	4	9, 14, 18, 19	,67	,62
• *Psikolojik Dayanıklılık*	5	5, 7, 10, 13, 22	,68	,75

α*= Türkçe uyarlama çalışmasında raporlanan iç tutarlık katsayısı
α**= Araştırma örnekleminden elde edilen iç tutarlık katsayısı
Not: özgün ölçekte yer alan 1, 8 ve 11 numaralı maddeler veri toplama aracından çıkarıldığı için tabloda yer verilmemiştir.

İşgören Sesliliği Ölçeği (İSÖ): Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen Arslan ve Yener (2016a) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek tek boyutta yer alan 6 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların kendi beyanlarını esas alan bir ölçme aracı olan İSÖ'de yanıtlar "Kesinlikle katılmıyorum-1 puan"dan "Tamamen katılıyorum- 5 puan"a

doğru 5'li likert tipte sıralanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde seslilik davranışı şeklinde değerlendirilmektedir.

Ölçekten elde edilen ölçümlerin iç tutarlık katsayısının α= ,76 olduğu raporlanmakta (Arslan ve Yener 2016a) olup bu araştırma örnekleminden elde edilen ölçümlerin iç tutarlılık katsayısı Tablo 3-4'de verilmektedir.

Tablo 3-4: İSÖ'den elde edilen ölçümlerin iç tutarlılık katsayısı (N=341)

	Madde Sayısı	Madde Numaraları	α*	α**
İşgören Sesliliği Ölçeği	6	1, 2, 3, 4, 5, 6	,76	,89

α*= Türkçe uyarlama çalışmasında raporlanan iç tutarlık katsayısı
α**= Araştırma örnekleminden elde edilen iç tutarlık katsayısı

Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ): Van Dyne ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ölçek Taşkıran (2010) tarafından Türkçe uyarlanmıştır. Ölçeğin özgün hali üç alt boyutta (kabullenici sessizlik, korunmacı sessizlik ve korumacı sessizlik) toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Ancak Türkçe'ye uyarlama çalışmasında madde toplam puan korelasyonu düşük olan bir madde (madde no: 6) ölçekten çıkarılmış ve özgün ölçekteki kabullenici ve korunmacı sessizlik alt boyutları çalışanın kendisi ile ilgili sessizlik davranışı olduğundan *Bireysel Sessizlik* olarak adlandırılmış, korumacı sessizlik alt boyutu da çalışanın görev yaptığı kurum ve çevresiyle ilgili olduğundan *İlişkisel Sessizlik* olarak adlandırılmıştır. Sonuç olarak ölçeğin Türkçe versiyonu *Bireysel Sessizlik* ve *İlişkisel Sessizlik* adı altında iki alt boyuta yer alan 14 maddeden oluşmuştur (Taşkıran 2010). Ölçeğe verilen yanıtlar "Kesinlikle katılmıyorum-1 puan"dan "kesinlikle katılıyorum- 5 puan"a doğru sıralanmakta olup katılımcıların ifadeleri 5'li likert tipte değerlendirmeleri beklenmektedir (Taşkıran, 2010).

Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin Bireysel Sessizlik alt boyutu özgün ölçekteki kabullenici sessizlik ve korunmacı sessizlik alt boyutlarında yer alan maddelerin birleşmesinden oluşmakta olup iç tutarlık katsayısı ,93 olarak; İlişkisel Sessizlik alt boyutunun iç tutarlığı ise ,89 olarak raporlanmıştır. Örgütsel sessizlik ölçeğinin toplam cronbach alpha katsayısı ,85 olup (Taşkıran 2010) bu çalışmada elde edilen iç tutarlılık katsayıları Tablo 3-5'te verilmektedir.

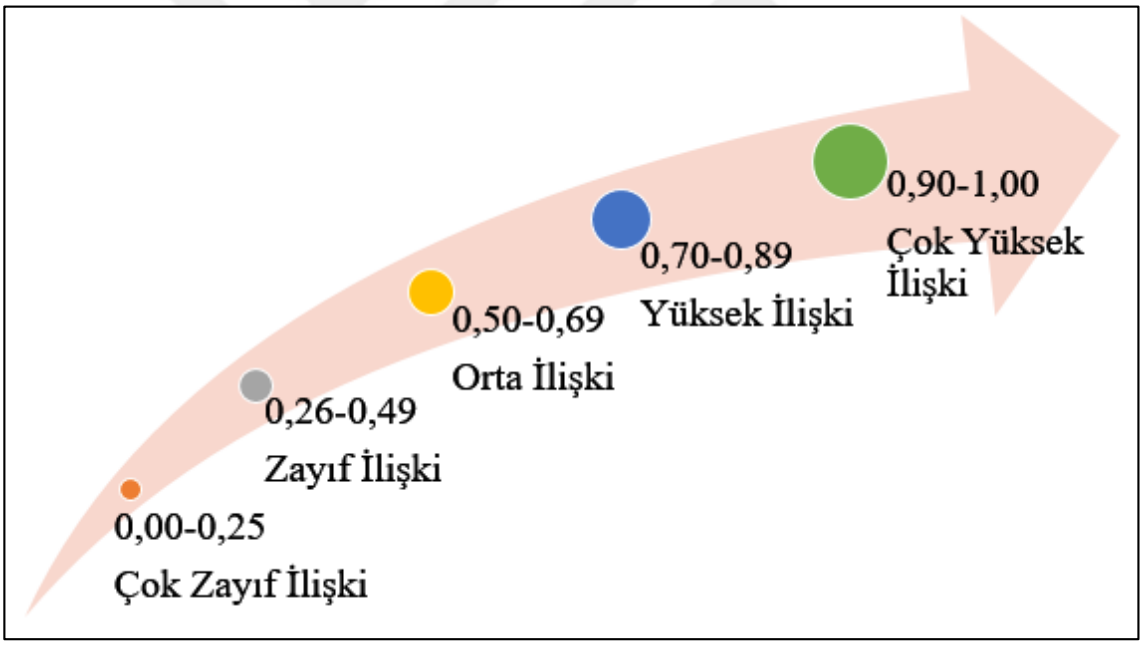
Tablo 3-5: ÖSÖ ve alt boyutlarından elde edilen ölçümlerin iç tutarlılık katsayıları (N=341)

	Madde Sayısı	Madde Numaraları	α*	α**
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	14	1-15	,85	,83
• *Bireysel Sessizlik*	9	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10	,93	,89
• *İlişkisel Sessizlik*	5	11, 12, 13, 14, 15	,89	,86

α*= Türkçe uyarlama çalışmasında raporlanan iç tutarlık katsayısı
α**= Araştırma örnekleminden elde edilen iç tutarlık katsayısı

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak IBM SPSS Statistics 23 programında analiz edilmiştir. Araştırmadaki ilişki katsayıları değerlendirilirken Akgül (2005) tarafından yapılan Şekil 3-2'de belirtilen sınıflandırmaki referans değerler kullanılmıştır.



Şekil 3-2: İlişki katsayıları referans değerleri - Akgül (2005)'den değiştirilerek

Veriler %95 güven aralığında, p<,05 anlamlılık düzeyinde analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan analiz türleri ve testler Tablo 3-6'da verilmektedir.

Tablo 3-6: Araştırmada kullanılan analizler

Amaç	Analiz türü	Kullanılan Test
Ölçümlerin güvenirliği	Psikometrik analizler	• Cronbach's Alpha
Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ve ölçeklerden elde edilen ölçümler	Betimleyici analizler	• Sayı ve yüzde • En düşük ve en yüksek değerler • Ortalama ve standart sapma
Ölçeklerden elde edilen ölçümler arası ilişkiler	İlişki arayıcı analizler	• Nokta saçılım grafikleri • Pearson Moment Korelasyon Analizleri
Ölçeklerden elde edilen ölçümlerin kişisel ve mesleki özelliklere göre karşılaştırılması	Parametrik karşılaştırma analizleri	• Bağımsız gruplarda t-testi • Tek Yönlü Varyans Analizi (Post Hoc TukeyHSD)

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan etik uygunluk onayı alındı (Tarih-Sayı: 05/07/2019-2019/30-05). Ardından Kamu ve Özel Üniversite hastanelerine başvurularak çalışmanın yapılabilmesi için gerekli yazılı izinler alındı (Ek 2 ve Ek 3).

Çalışmaya gönüllü olarak katılımda bulunmak isteyen hemşirelerden bilgilendirilmiş onam formu alındı (Ek 4). Ayrıca çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili ölçek yazarlarından gerekli izinler e-posta ile alındı (PPSÖ - Ek 5; İSÖ - Ek 6; ÖSÖ – Ek 7).

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2019 yılında İstanbul ilinde yer alan iki üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiş olması ile sınırlıdır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan 341 hemşireden elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Araştırmanın bulguları hipotezlerle paralel bir biçimde aşağdaki sırayla verilecektir.

- Hemşirelerin ölçeklerden elde ettiği ölçümlere yönelik bulgular
    - Hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut ölçümleri
    - Hemşirelerin İSÖ ölçümleri
    - Hemşirelerin ÖSÖ ve alt boyut ölçümleri ve iş yerinde sessiz kalma durumları
- Ölçeklerden elde edilen ölçümler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular
    - PPSÖ ve İSÖ ölçümleri arasındaki ilişkiler
    - PPSÖ ve ÖSÖ ölçümleri arasındaki ilişkiler
- Hemşirelerin PPSÖ ölçümlerinin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular

4.1. Hemşirelerin Ölçeklerden Elde Ettiği Ölçümlere Yönelik Bulgular

Tablo 4-1'de hemşirelerin PPSÖ toplamı ve alt boyutlarından almış oldukları en düşük, en yüksek ve ortalama puanları ile standart sapması bulunmaktadır.

Tablo 4-1: Hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut puanları (N=341)

	En düşük	En yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Pozitif Psikolojik Sermaye	1,86	5,00	3,97	,49
○ *Öz Yeterlilik*	1,83	5,00	4,07	,58
○ *Umut*	2,00	5,00	3,98	,51
○ *İyimserlik*	1,50	5,00	3,72	,64
○ *Psikolojik Dayanıklılık*	1,80	5,00	4,01	,57

Tablo 4-1'de yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu alt boyutun Öz Yeterlilik (4,07±,58) olduğu, en düşük alt boyutun İyimserlik (3,72±,64) olduğu bulundu. Katılımcıların PPSÖ toplamında elde etmiş olduğu puan ortalaması 3,97±,49 olarak hesaplandı.

Tablo 4-2'de hemşirelerin İSÖ'den aldıkları en düşük, en yüksek ve ortalama puan ile standart sapması bulunmaktadır.

Tablo 4-2: Hemşirelerin İSÖ puanı (N=341)

	En düşük	En yüksek	Ortalama	Standart Sapma
İşgören Sesliliği	1,83	5,00	4,07	,58

Tablo 4-2'ye göre hemşirelerin İSÖ puan ortalaması 4,07±,58 olarak hesaplandı.

Tablo 4-3'te hemşirelerin ÖSÖ'den aldıkları en düşük, en yüksek ve ortalama puanları ile standart sapmasına yer verilmiştir.

Tablo 4-3: Hemşirelerin ÖSÖ ve alt boyut puanları (N=341)

	En düşük	En yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	1,00	5,00	2,85	,59
○ *Bireysel Sessizlik*	1,00	5,00	2,16	,72
○ *İlişkisel Sessizlik*	1,00	5,00	3,90	,90

Tablo 4-3'te yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların en düşük puan ortalamasını Bireysel Sessizlik alt boyutundan aldığı (2,16±,72), İlişkisel Sessizlik alt boyutu puan ortalamasının ise 3,90±,90 olduğu ve hemşirelerin ÖSÖ toplamından aldıkları puan ortalamasının 2,85±,59 olduğu bulundu.

Tablo 4-4'te hemşirelerin işyerinde sessiz kalma durumlarına verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 4-4: Hemşirelerin işyerinde sessiz kalma durumları (N=341)

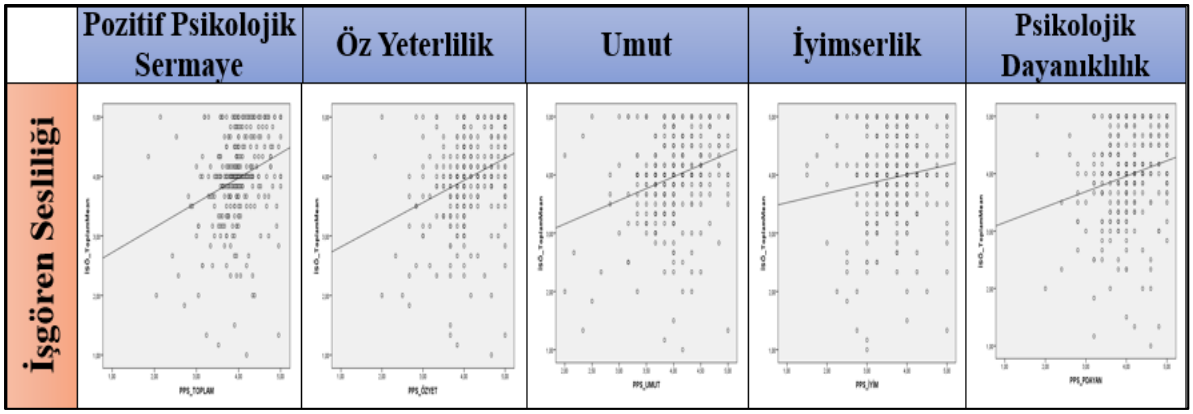
Değişkenler		n	%
İşyerinde konuşabilme	Genellikle evet	250	73,3
	Genellikle hayır	10	2,9
	Sadece belli kişilerle	69	20,2
	Sadece belli konularda	12	3,5
İşyerinde sessiz kalma	Evet	175	51,3
	Hayır	166	48,7
Sessiz kalmayı tercih etme sıklığı	Hiçbir zaman	69	20,2
	Çok nadir	125	36,7
	Bazen	112	32,8
	Genellikle	33	9,7
	Her zaman	2	,6

Tablo 4-4'te yer alan bulgular incelendiğinde hemşirelerin çoğunluğu işyerinde genellikle konuşabildiğini (%73,3) belirttiği ancak çoğunun işyerinde sessiz kaldığı (%51,3) bulundu. Hemşirelerin işyerinde sessiz kalmayı tercih etme sıklığına bakıldığında çoğunluğun çok nadir (%36,7) sessiz kaldığı ve her zaman sessiz kalmayı tercih edenlerin ise %,6 olduğu bulundu.

4.2. Ölçeklerden Elde Edilen Ölçümler Arasındaki Ilişkilere Yönelik Bulgular

Bu bölümde öncelikle PPSÖ ve İSÖ arasındaki ilişkiler ardından PPSÖ ve ÖSÖ arasındaki ilişkiler irdelenecek, ölçümlerin nokta saçılım grafikleri ve korelasyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Şekil 4-1'de araştırmaya katılan hemşirelerin PPSÖ toplamı ve alt boyutları ile İSÖ'den elde ettikleri ölçümlerin nokta saçılım grafikleri yer almaktadır.



Şekil 4-1: PPSÖ ve İSÖ ölçümlerinin nokta saçılım grafikleri

Şekil 4-1 incelendiğinde hemşirelerin PPSÖ toplam ve alt boyut ölçümleri ile İSÖ ölçümleri arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu saptandı.

Tablo 4-5'te PPSÖ ve alt boyutlarının İSÖ ile ilişkisine yönelik bulgulara yer verilmektedir.

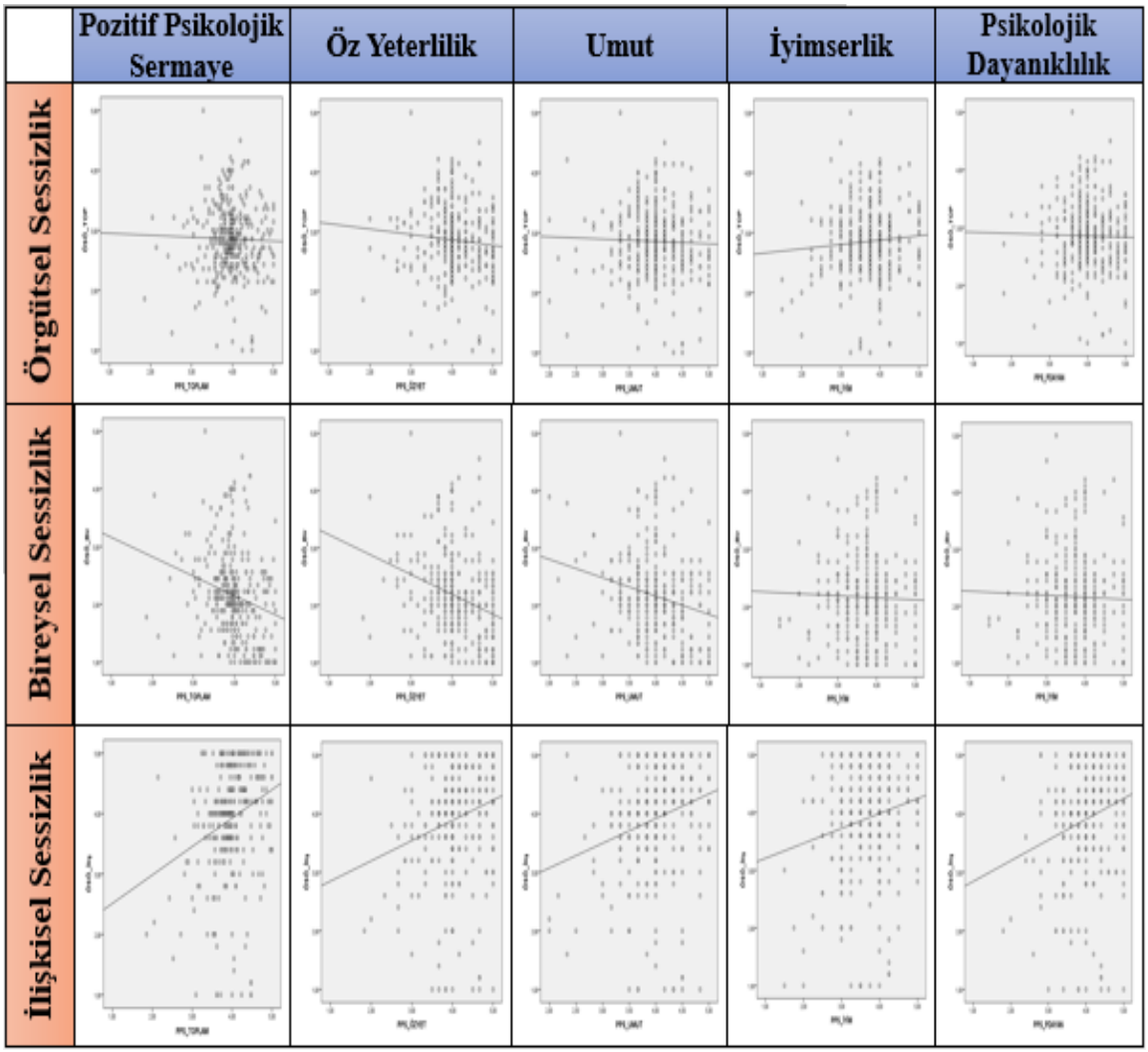
Tablo 4-5: PPSÖ ve alt boyutlarının İSÖ ile arasındaki ilişkiler (N=341)

	İşgören Sesliliği Ölçeği
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	,272**
• *Öz Yeterlilik*	,289**
• *Umut*	,276**
• *İyimserlik*	,137*
• *Psikolojik Dayanıklılık*	,205**

* p<,05; ** p<,001

Tablo 4-5'teki bulgular incelendiğinde; PPSÖ ve İSÖ toplamları arasında pozitif yönlü, zayıf ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı ilişki olduğu (r=,272; p<,001) saptandı. İSÖ'nün en yüksek güçte ilişkili olduğu PPSÖ alt boyutunun Öz Yeterlilik (r=,289, p<,001), en düşük güçte ilişkili olduğu alt boyutun ise iyimserlik (r=,137; p<,05) olduğu belirlendi.

Şekil 4-2'de araştırmaya katılan hemşirelerin PPSÖ toplamı ve alt boyutları ile ÖSÖ toplamı ve alt boyutlarından elde ettikleri ölçümlerin nokta saçılım grafikleri yer almaktadır.



Şekil 4-2: PPSÖ ve ÖSÖ ölçümlerinin nokta saçılım grafikleri (N=341)

Şekil 4-2 incelendiğinde hemşirelerin PPSÖ toplam ve alt boyutları ile ÖSÖ toplam ve alt boyutları arasında, bazı alt boyutlarda daha dağınık olmakla birlikte, çoğunlukla doğrusal ilişkiler olduğu saptandı.

Tablo 4-6'da PPSÖ ve alt boyutlarının ÖSÖ ve alt boyutları ile ilişkisine yönelik bulgulara yer verilmektedir.

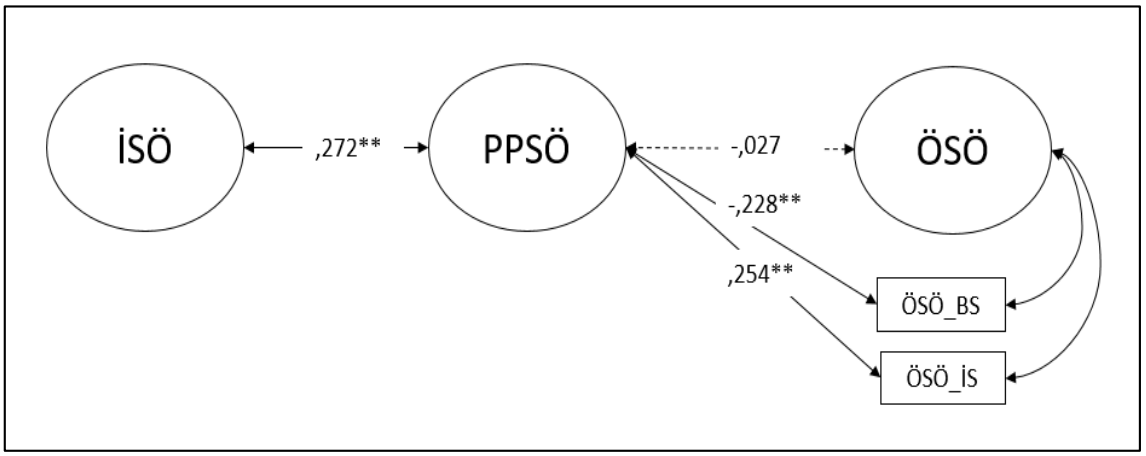
Tablo 4-6: PPSÖ ve ÖSÖ toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler (N=341)

	ÖSÖ	*ÖSÖ_BS*	*ÖSÖ_İS*
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	-,027	-,228**	,254**
• *Öz Yeterlilik*	-,090	-,280**	,222**
• *Umut*	-,034	-,228**	,239**
• *İyimserlik*	,079	-,031	,182*
• *Psikolojik Dayanıklılık*	-,021	-,202**	,223**

*<,05; **<,001
OSO= Orgütsel Sessizlik Olçeği; BS= Bireysel Sessizlik; IS= Ilişkisel Sessizlik

Tablo 4-6'daki bulgular incelendiğinde; ÖSÖ toplam ölçümlerinin hem PPSÖ toplamı hem de alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı (p>,05) saptandı. Ancak PPSÖ toplamının ÖSÖ_BS ile negatif yönlü ve çok zayıf güçte (r=-,228) ÖSÖ_İS ile pozif yönlü ve zayıf güçte (r=,254) istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı ilişkisi olduğu belirlendi (p<,001).

Şekil 4-3'te PPSÖ ölçek toplamı ile İSÖ ve ÖSÖ ölçümleri arasındaki ilişkilerin analizinden elde edilen sonuçlar şematize edilmiştir. Buna göre H2 hipotezi kabul edilmezken; H1, H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.



Şekil 4-3: PPSÖ ile İSÖ ve ÖSÖ ölçümleri arasındaki ilişkilerin şematize edilmesi

Not: Ölçümler arası anlamlı ilişkiler kesiksiz çizgiler ile, anlamlı olmayan ilişkiler ise kesikli çizgilerle gösterilmiştir.

4.3. Hemşirelerin PPS Ölçümlerinin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Tablo 4-7'de araştırmaya katılan hemşirelerin PPSÖ ve alt boyutlarında almış olduğu puanların kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 4-7: Hemşirelerin PPSÖ toplam ve alt boyut ölçümlerinin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=341)

		n	PPSÖ Ort (Ss)	PPSÖ_ÖY Ort (Ss)	PPSÖ_U Ort (Ss)	PPSÖ_İ Ort (Ss)	PPSÖ_PD Ort (Ss)
Yaş Grubu	≤ 25 yaş	113	3,95 (,48)	4,03 (,61)	3,95 (,52)	3,76 (,56)	4,01 (,58)
	26-35 yaş	119	3,94 (,47)	4,08 (,54)	4,00 (,48)	3,64 (,72)	3,96 (,57)
	≥ 36 yaş	109	4,01 (,51)	4,11 (,60)	4,00 (,53)	3,76 (,62)	4,08 (,56)
	test anlamlılık		F=,545 p=,580	F=,617 p=,540	F=,365 p=,695	F=1,418 p=,244	F=1,421 p=,243
Cinsiyet	Kadın	274	3,98 (,47)	4,09 (,56)	3,99 (,48)	3,75 (,60)	4,03 (,55)
	Erkek	67	3,90 (,57)	4,01 (,68)	3,96 (,62)	3,59 (,77)	3,96 (,64)
	test anlamlılık		t=1,176 p= ,240	t=,979 p=,328	t=,502 p=,616	t=1,536 p=,128	t=,894 p=,372
Medeni Durum	Evli	156	3,93 (,51)	4,03 (,60)	3,95 (,51)	3,67 (,68)	3,98 (,58)
	Bekar	185	3,99 (,47)	4,10 (,57)	4,01 (,51)	3,74 (,60)	4,04 (,56)
	test anlamlılık		t= -1,167 p=,244	t= -1,112 p=,267	t= -1,078 p=,282	t= -,848 p=,397	t= -,914 p=,361
Eğitim Durumu	SML ve Önlisans	134	4,00 (,50)	4,08 (,59)	4,00 (,54)	3,82 (,59)	4,04 (,58)
	Lisans ve Lisansüstü	207	3,94 (,48)	4,07 (,58)	3,97 (,50)	3,65 (,66)	4,00 (,56)
	test anlamlılık		t=1,050 p=,295	t=,280 p=,779	t=,662 p=,508	**t=2,337 p=,020***	t=,644 p=,520
Çalışılan Kurum	Kamu	227	3,96 (,47)	4,07 (,56)	3,98 (,48)	3,67 (,64)	4,02 (,56)
	Özel	114	3,99 (,53)	4,08 (,63)	3,99 (,58)	3,80 (,61)	4,00 (,59)
	test anlamlılık		t= -,521 p=,603	t= -,214 p=,831	t= -,200 p=,841	t= -1,843 p=,066	t=,242 p=,809
Pozisyon	Hemşire	292	3,94 (,48)	4,04 (,58)	3,97 (,51)	3,70 (,64)	3,99 (,56)
	Yönetici Hemşire	49	4,09 (,51)	4,24 (,58)	4,09 (,51)	3,83 (,60)	4,14 (,60)
	test anlamlılık		**t= -1,988 p=,048***	**t= -2,167 p=,031***	t= -1,505 p=,133	t= -1,295 p=,196	t= -1,713 p=,088
Birim	Servis[a]	206	3,96 (,46)	4,06 (,55)	3,99 (,47)	3,67 (,62)	4,03 (,55)
	Özellikli birimler[b]	104	3,92 (,55)	4,02 (,66)	3,92 (,59)	3,74 (,64)	3,94 (,63)
	Gündüzlü birimler[c]	31	4,16 (,42)	4,33 (,45)	4,12 (,46)	3,93 (,70)	4,17 (,50)
	test anlamlılık		F=2,892 p=,057	**F=3,655 p=,027* c>a,b**	F=1,885 p=,153	F=2,398 p=,092	F=1,963 p=,142
Mesleki Deneyim	≤ 5 yıl	130	3,89 (,47)	3,98 (,57)	3,92 (,51)	3,68 (,63)	3,93 (,55)
	≥ 6 yıl	211	4,01 (50)	4,13 (,58)	4,02 (,51)	3,74 (,64)	4,07 (,58)
	test anlamlılık		**t= -2,107 p=,036***	**t= -2,263 p= ,024***	t= -1,712 p=,088	t= -,886 p=,376	**t= -2,168 p=,031***
Kurumdaki Deneyim	≤ 5 yıl	189	3,96 (,49)	4,05 (,59)	3,98 (,53)	3,77 (,64)	3,99 (,58)
	≥ 6 yıl	152	3,97 (,48)	4,10 (,57)	3,98 (,50)	3,65 (,63)	4,05 (,56)
	test anlamlılık		t= -,107 p= ,915	t= -,718 p= ,473	t= -,041 p=,967	t=1,647 p=,100	t= -,928 p=,354

* p<,05
n: sayı; Ort=Ortalama; Ss=Standart Sapma;
PPSÖ= Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği; ÖY= Öz Yeterlilik; U= Umut; İ= İyimserlik; PD= Psikolojik Dayanıklılık; SML=Sağlık Meslek Lisesi
F=Tek Yönlü Varyans Analizi; t=Bağımsız Gruplarda t Testi

Tablo 4-7'de yer alan bulgulara göre katılımcıların **yaş gruplarının, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, çalıştıkları kurumların ve kurumdaki deneyimlerinin** PPSÖ toplam ve alt boyut ölçümleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturmadığı (p>,05) belirlendi.

Katılımcıların **eğitim durumlarına** göre yapılan karşılaştırmada ölçek toplam ve tüm alt boyutlarından sağlık meslek lisesi ve önlisans mezunu hemşirelerin daha yüksek puan ortalamasına sahip olmasına rağmen gruplar arasındaki farkların sadece İyimserlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<,05), ölçek toplam ve diğer alt boyutlarda ise anlamlı olmadığı saptandı (p>,05; Tablo 4-7).

Katılımcıların **pozisyonlarına** göre yapılan karşılaştırmalarda ölçek toplamı ve tüm alt boyutlarında yönetici pozisyondakiler hemşire pozisyondakilerden daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu, ancak sadece PPSÖ toplamı ve Öz Yeterlilik alt boyutunda gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlendi (p<,05; Tablo 4-7).

Katılımcıların çalıştıkları **birime** göre yapılan karşılaştırmalarda sadece Öz Yeterlilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (p<,05), ölçek toplamı ve diğer alt boyutlarındaki farkların ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandı (p>,05). Yapılan ileri analizde (Tukey HSD) gruplar arasındaki farkın gündüzlü birimlerde çalışan hemşirelerin servis ve özellikli birimlerde çalışan hemşirelerden yüksek puan almasından kaynaklandığı belirlendi (Tablo 4-7).

Katılımcıların **mesleki deneyimlerine** göre yapılan karşılaştırmalarda PPSÖ toplam ve tüm alt boyutlarında 6 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip hemşirelerin daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu ancak sadece ölçek toplamı ile Öz Yeterlilik ve Psikolojik Dayanıklılık alt boyutlarında gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulundu (p<,05; Tablo 4-7).

Yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda elde edilen bulgulara göre hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut ölçümleri üzerinde anlamlı fark oluşturan kişisel ve mesleki özellikleri Şekil 4-4'te şematize edilmiştir. Buna göre H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

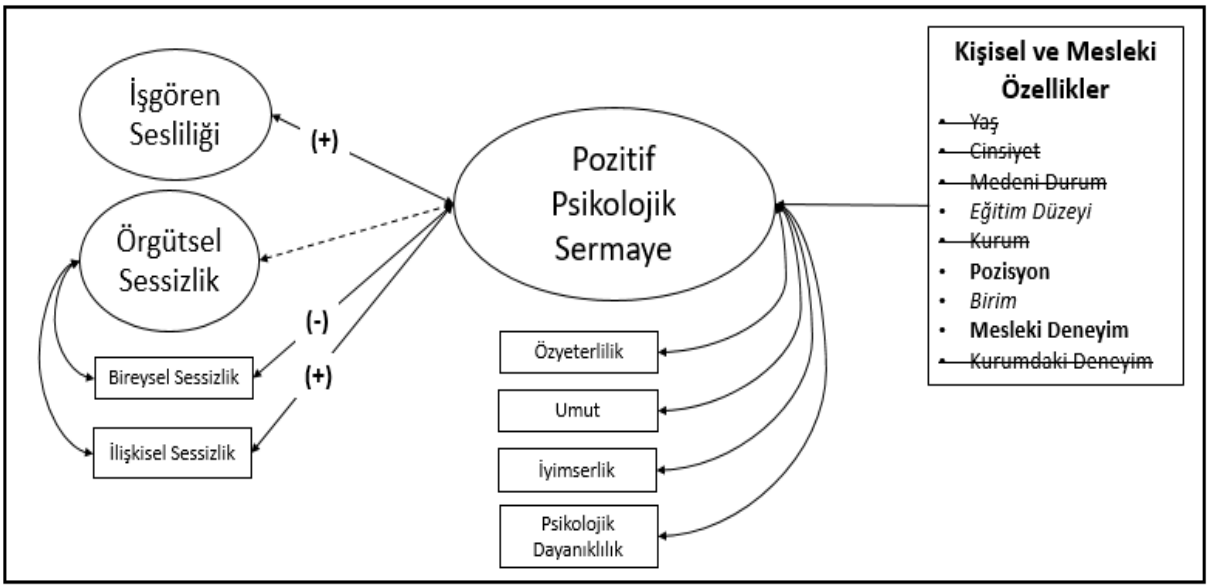
	PPSÖ	PPSÖ_ÖY	PPSÖ_U	PPSÖ_İ	PPSÖ_PD
Yaş	😐	😐	😐	😐	😐
Cinsiyet	😐	😐	😐	😐	😐
Medeni Durum	😐	😐	😐	😐	😐
Eğitim Düzeyi	😐	😐	😐	😎	😐
Kurum	😐	😐	😐	😐	😐
Pozisyon	😎	😎	😐	😐	😐
Birim	😐	😎	😐	😐	😐
Mesleki Deneyim	😎	😎	😐	😐	😎
Kurumdaki Deneyim	😐	😐	😐	😐	😐

😐 = p>,05 😎 = p<,05

PPSO= Pozitif Psikolojik Sermaye Olçeği; OY= Oz Yeterlilik; U= Umut; I= Iyimserlik; PD= Psikolojik Dayanıklılık

Şekil 4-4: Hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut ölçümleri üzerinde anlamlı fark oluşturan kişisel ve mesleki özelliklerinin şematize edilmesi

Araştırma örnekleminden elde edilen verilerin, araştırma modelinde yer alan hipotezlere göre analiz edilmesiyle elde edilen araştırma sonuçları Şekil 4-5'te şematize edilmiştir.



Şekil 4-5: Araştırma sonuçları

Notlar: (1) Ölçümler arası anlamlı ilişkiler kesiksiz çizgiler ile, anlamlı olmayan ilişkiler ise kesikli çizgilerle gösterilmiştir. (2) Kişisel ve mesleki özelliklere göre yapılan karşılaştırmalarda, PPSÖ toplamı üzerinde anlamlı fark oluşturan değişkenler kalın yazı tipi ile, sadece alt boyutlarda anlamlı fark oluşturan değişkenler ise italik yazı tipi ile belirtilmiştir. Anlamlı fark oluşturmayan değişkenler ise üzeri çizili olarak betimlenmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, biri özel diğeri kamu olmak üzere iki üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ölçümlenerek, örgüt içinde sergiledikleri seslilik ve sessizlik davranışlarıyla ilişkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada toplam 341 kişiden, *Pozitif Psikolojik Sermaye, İşgören Sesliliği* ve *Örgütsel Sessizlik* ölçekleri ile veri toplanmış ve analizlerden elde edilen sonuçlar bulgular bölümünde paylaşılmıştır. Bu bölümde ise araştırmadan elde edilen bulguların literatürde var olan yayınlar ile karşılaştırılması ve benzerlik ya da farklılıkların tartışılmasına yer verilecektir. Tartışma bölümü bulguların veriliş sırasına göre yapılandırılmış olup, öncelikle hemşirelerin ölçeklerden elde ettiği ölçümlere yönelik bulgular, ardından ölçeklerden elde edilen ölçümler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular ve hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut ölçümleri üzerinde anlamlı fark oluşturan kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular tartışılarak açıklanacaktır.

İstanbul'da iki üniversite hastanesinde aktif görev alan 341 hemşire ile gerçekleştirilen bu çalışma sadece hemşire örnekleminden oluşması nedeniyle önemli bir yere sahiptir. Ulusal yazında konuyla ilgili literatür incelendiğinde hemşire örnekleminde yapılan çalışmaların sınırlı sayıda (Taşlıyan ve Hırlak 2016; Karatepe ve ark. 2019) olduğu ve çoğu araştırmanın öğretmen örnekleminde yapıldığı (Kelekçi ve Yılmaz 2015; Ocak ve Güler 2017; Büyükgöze ve Kavak 2017; Tösten ve Özgan 2017; Bostancı ve Şarbay 2018; Tösten ve ark 2018; Anık ve Tösten 2019; Yalçın 2019) görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında bu çalışmanın pozitif psikolojik sermaye kavramı ve hemşirelik ile ilgili yapılan çalışmalara örnek oluşturması ve örnekleminin özellikle sadece klinik alanda çalışan hemşirelerden oluşması açısından literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir. Uluslararası literatür incelendiğinde konuyla ilgili yapılan araştırmaların örneklemin genel olarak klinikte çalışan hemşireler olduğu ancak örneklem sayısının az olduğu (Nezami ve Givarian 2016; Wahyuningsih ve Wulansari 2016; Lee ve ark. 2017; Yang ve Jeong 2017; Jeong ve Jung 2018; Hyunju ve Hee 2019; Choi ve ark. 2019) görülmektedir.

5.1. Hemşirelerin Ölçeklerden Elde Ettiği Ölçümlerin Tartışılması

Bu çalışmada hemşirelerin PPSÖ toplamı ve alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamalarına bakıldığında; PPSÖ toplamından elde edilen puan ortalaması 3,97±,49 olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda hemşirelerin PPS düzeyleri genel olarak yüksek düzeydedir. Bu sonuç literatürde bulunan sağlık sektöründe yapılan çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Beğenirbaş 2015; Korkmazer ve ark. 2016; Yıldız ve Örücü 2016; Karaman 2018; Karatepe ve ark. 2019; Keklik Okul 2019). Literatürde farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda da çalışanların PPS düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Akdoğan ve Polatçı 2013; Abbas ve Raja 2015; Yorulmaz ve Yavan 2018; Hamuluoğlu 2019).

PPSÖ alt boyutları incelendiğinde; hemşirelerin en yüksek puan ortalamasını Öz Yeterlilik alt boyutundan aldığı (4,07±,58) ve en düşük puan ortalamasını İyimserlik alt boyutundan (3,72±,64) aldıkları tespit edildi. Bu sonuç sağlık sektöründe gerçekleştirilen ve literatürde yer alan çalışmalar ile uyumludur (Beğenirbaş 2015; Beğenirbaş ve Turgut 2016; Cömert ve Yürür 2017; Karatepe ve ark. 2019; Keklik Okul 2019). Literatürde yer alan; hava trafik kontrolörleri örneklemi kullanılarak yapılan (Açan 2015); Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği'nde çalışan bireylere yapılan (Aydoğan ve Uğurlu Kara 2015) ve elektrik işletmesi çalışanlarında (Hamuluoğlu 2019) yapılan çalışmalarda da en düşük alt boyut puanı İyimserlik bulunurken, en yüksek alt boyut puan ortalamasıda Öz Yeterlilik olduğu gözlemlenmiştir. Literatürde yer alan başka çalışmalarda yine benzer bir bulgu bulunmuş alt boyutlar arasında en yüksek ortalamanın Öz Yeterlilik (Savur 2013; Korkmazer ve ark. 2016), en düşük ortalamasının da İyimserlik boyutu olduğu saptanmıştır (Yorulmaz ve Yavan 2018). Öz Yeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin çalışma hayatında gösterdikleri performansta ve iş yerindeki verimliliğinde artışlar meydana gelmektedir. Aynı zamanda bu bireyler zorluklar karşısında mücadele ederek belirledikleri hedeflere ulaşma konusunda son derece önemli bir çaba göstermektedir. Bulundukları ortama adapte olarak stresli durumları başarılı bir şekilde yönetirler (Çetin ve ark. 2013). Sağlık hizmeti sunumunda anahtar rol üstlenen hemşirelerin iş ortamında karşılaştıkları zorluklara rağmen her zaman bu zorlukların üstesinden gelme özelliğine sahip olmaları yani Öz Yeterlilik düzeylerinin yüksek olmasıyla sağlandığı ve böylelikle sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri sayesinde kendilerine güvenerek işlerini en iyi şekilde yaptıkları söylenebilir. PPS düzeyi yüksek çalışanlar kendilerine olan güven ve inanç duygusuyla işlerini başarılı bir şekilde yerine getirir, olumsuz durumlar karşısında

kolayca toparlanarak kendilerini motive edebilen bireylerdir (Bayarçelik ve ark. 2019). Ancak; bireylerin sahip oldukları çalışma ortamı, iş yükü fazlalığı, yeterli istihdamın sağlanmaması gibi durumlar karşısında etkilenerek bakış açılarının değişmesine sabep olabilir. Şartların kötüleşmesi şimdi ve gelecek ile ilgili düşüncelerinin olumsuzlaşmasına sebep olarak İyimserlik düzeylerinin düşmesine olanak tanıyabilir. Araştırma sonuçlarında İyimserlik düzeylerinin düşük çıkması yoğun çalışma temposu, yetersiz istihdam, uzun çalışma saatleri, motivasyon düşüklüğü, hiyerarşik yapı vb. sebepler nedeniyle oluştuğu söylenebilir.

Katılımcı hemşirelerin İSÖ puan ortalaması (4,07±,58) yüksek bulunmuştur. Literatürde sağlık sektöründe İSÖ kullanılarak yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda İSÖ puan ortalamaları araştırıldığında; Arslan ve Yener (2016b) okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada İSÖ ortalamasını 2,13±,67; Yener ve Salur (2017) tarafından bir tekstil fabrikasında çalışanlarda İSÖ ortalaması 2,29±,60; Yener (2017) tarafından yapılan çalışmada yine tekstil fabrikası çalışanları üzerinde İSÖ ortalaması 2,55±,92 ve Erkubilay (2019) tarafından farklı meslek gruplarından seçilmiş çalışanlarda ise İSÖ ortalaması 3,80±,95 olarak bulunmuştur. Görüldüğü üzere yukarıda belirtilen çalışmalarda raporlanan sonuçlar, bu çalışmada elde edilenden daha düşüktür. Sadece Turgut ve Agun (2016) tarafından farklı endüstri kollarında yapılan bir çalışmada İSÖ ortalaması 4,87±,74 olarak raporlanmış ve bu çalışmadan elde edilen ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla hemşirelerin çoğunlukla diğer sektör çalışanlarından daha yüksek düzeyde seslilik davranışı gösterdiği söylenebilir. Hemşireler, hastalarla birebir iletişim halinde olarak verdikleri bakımın en iyi şekilde yönetilmesi ve kaliteli bakımın sağlanıp sürdürülmesinde önemli rol üstlenen sağlık profesyonelidir. Dolayısı ile hemşirelerin işlerine yönelik iyileştirmeyi amaçlayacak şekilde ses çıkarmaları istendik bir durumdur. Hemşirelerin ses çıkarma davranışını sergilemelerinin daha uygun çalışma ortamlarının sağlanmasına yönelik olduğu düşünülmektedir. Öyle ki literatürdeki bazı çalışmalar hemşirelerin çoğunlukla yoğun iş yükü karşısında yeterli sayıda iş gücü istihdam edilmesi, hasta ve çalışan güvenliğinin sağlanması, uygun iş yükü dağılımının planlanması, stres faktörünün azalması için gerekli motivasyon araçlarının kullanılarak performans artışına olanak tanıması gibi konularda ses çıkardığını belirtmektedir (Erdoğan ve Özen 2019). Ayrıca hemşirelerin sahip olduğu yönetici, eğitici ve araştırıcı rolleri sayesinde, uygun çalışma şartlarının belirlenmesi ve yapıcı değişikliklerin

gerçekleşmesi gibi mesleki anlamda olumlu katkılar sağlayacak fikirlerini dile getirerek seslilik davranışı sergileyebilmektedir.

Çalışmada katılımcıların ÖSÖ puan ortalaması 2,85±,59 olduğu saptanmıştır. Bu sonuçla hemşirelerin örgütsel sessizlik düzeyleri genel olarak orta düzeydedir. Literatür incelemesinde sağlık alanında yapılan çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Uslu ve Aktaş 2015; Uslu ve Aktaş 2017; Uruç Öztürk 2019). Örgütsel sessizlik kavramının farklı sektörlerde daha fazla incelenmiş bir konu olduğu göze çarpmaktadır. Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda ÖSÖ puan ortalamaları 2,71±,56 (Ünlü ve ark. 2015); 2,61±,53 (Doğan ve Sevgin 2017) ve 2,43±,53 (Deviren 2019) olarak bulunmuştur. Zafer (2014) tarafından özel sektör çalışanlarına yapılan bir çalışmada ÖSÖ ortalaması 2,54±,50; Candan (2019)'un kamu sektöründe yapmış olduğu başka bir çalışmada ise ÖSÖ puan ortalaması 3,11 olarak bulunmuştur. Görüldüğü üzere Candan (2019) hariç diğer çalışmalarda raporlanan puan ortalamaları bu çalışmada elde edilenden daha düşüktür. Bu sonuca göre, her ne kadar elde ettikleri puan ortalamaları orta noktanın altında da olsa, hemşirelerin örgütün yararına olabilecek fikir ve düşüncelerini eğitim sektörünün önemli insangücü kaynağını oluşturan öğretmenlere göre nispeten daha fazla oranda sakladığı görülmektedir. Bunun nedeni, hastanelerdeki hiyerarşik yapı, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından dışlanma korkusu, vardiyalı çalışma saatleri, iş yükü fazlalığı, bilgi ve tecrübe yetersizliği, işten çıkarılma kaygısı, artan stres faktörüyle birlikte motivasyon, verimlilik, mesleki performans ve başarı düşüklüğü ve sonucunda oluşabilecek tükenmişlik durumu yer alabilir.

Katılımcıların ÖSÖ alt boyutlarından, İlişkisel Sessizlik alt boyut ortalaması (3,90±,90) Bireysel Sessizlik alt boyut ortalamasından (2,16±,72) daha yüksektir. Bu sonuç literatürde yer alan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir (Zafer 2014; Uslu ve Aktaş 2015; Uslu ve Aktaş 2017). Hemşirelerin, bireysel sessizlik davranışını sergilemekten daha çok, kurum içi ilişkileri bozmamak adına sessiz kalmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşılabilir. Bireyler kendi ifadelerini açıklamaktan korktukları için değil, çalıştıkları kurum ve çevresindekilerle olan ilişkilerini korumak adına bu sessizlik davranışı sürdürmektedir (Zafer 2014). Bilinçli olarak gerçekleştirilen bu davranışla kurumun ve çalışanların iyiliği için yaptıkları söylenebilir.

5.2. Ölçeklerden Elde Edilen Ölçümler Arasındaki Ilişkilerin Tartışılması

Katılımcıların PPSÖ ve alt boyutlarından elde ettiği puanlar ile İSÖ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Katılımcıların İşgören Sesliliği düzeyleri ile Öz Yeterlilik, Umut, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık ve PPS düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma hipotezlerinde yer aldığı üzere de PPS düzeyi yüksek çalışanların, işyerleri ile ilgili fikir ve görüşlerini daha yüksek oranda paylaşacağı, yani daha sesli olacağı söylenebilir. Bu seslilik davranışı ile bireyin, kendisi için önemli olan amaçları belirleyebilme isteği, belirlediği amaçlara ulaşmak için gereken davranışları organize edeceğinden ve gerçekleştireceğinden yana kendine olan inancı, insanların şuanda ya da gelecek dönemde başarılı olacağına dair iyimser ve stresli durumlara karşı dirençli bir tutum sergilemesi kurum içerisinde olan değişikliklere karşı düşüncesini dile getirerek değişim ve gelişime katkıda bulunması ve bu düşünceleri paylaşmak için uygun şekilde hareket etmesi gibi davranışlara sahip olduğu söylenebilir.

Literatürde PPS'nin işgören sesliliği ile ilgili sağlık alanında yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak farklı endüstri kollarında yapılan bir çalışmada psikolojik sermaye ile işgören sesliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Turgut ve Agun 2016) ve bu çalışma sonucuyla uyumluluk gösterdiği ifade edilebilir.

Katılımcıların PPS düzeyleri ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak; PPS ve alt boyutları ile örgütsel sessizlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin PPS'leri Bireysel Sessizlik alt boyutu ile negatif, İlişkisel Sessizlik alt boyutu ile pozitif ilişkilidir. PPS bireylerin kim olduğu ve kim olabileceği ile ilgilidir. Bir pozitif psikoloji hareketi olarak belirtilen PPS kurum içerisindeki iş ve örgütsel adaptasyonu sağlamaktadır (Luthans ve ark. 2004; Luthans ve ark. 2006). Bu nedenle; PPS düzeyi yüksek olan bireylerin ilişkisel sessizlik düzeyleri de böylelikle yüksek çıkmaktadır. Artış gösteren PPS düzeyi aynı zamanda ilişkisel sessizlik davranışının sergilenmesini arttırarak, bireylerin kurum içi bağların korunması ve ilişkilerin zarar görmemesi adına sessiz kalmayı tercih ettikleri düşünülebilir. Bu durum sonucunda katılımcıların ilişkisel sessizlik düzeyleri artış gösterdikçe Öz Yeterlilik, Umut, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık ve PPS düzeyleri de pozitif yönlü artış göstereceği söylenebilir. PPS düzeyi artış gösterdikçe bireylerde olumlu davranış gelişimi sağlanmakta, örgütsel performans ve verimlilik düzeyinde de gözle görülen artışlar

meydana gelmektedir (Keklik Okul 2019; Bayarçelik ve ark. 2019). Ancak bu durumlar oluşurken bireysel sessizlik davranışı azalarak, bireylerin kendileri adına daha az sessiz kaldıkları ya da ses çıkarma davranışı sergiledikleri söylenebilir. Zafer (2014) tarafından çalışanların bireysel sessiz kalma tutumunda bulunmayıp konuşma davranışı gerçekleştirdiği, ancak ilişkileri, örgütü ve iş arkadaşlarıyla olan bağları korumak amacıyla da ilişkisel sessizlik tutumlarını yüksek göstermekte olduğunu ifade etmiştir.

Hemşirelerin işyerinde sessiz kalma durumlarına yönelik bulgulara bakıldığında; çoğu hemşirenin kurumlarına ilişkin sorunları ve endişeleri hakkında yöneticisiyle rahat bir şekilde konuşabildiği, sorunları yöneticisine aktarmada çok nadir sessiz kaldıkları belirlenmiştir. Bu sonuç, literatürde hemşire örnekleminde yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Harmancı Seren ve ark. 2018). Yalçın ve Baykal (2012) bu durumun hastanelerdeki mevcut yönetim anlayışı ve işleyişinin olumlu olduğunu gösterdiği belirtmektedir. Ayrıca günümüz yöneticilerin sahip oldukları özelliklerin ve yetkinliklerinin artması, çalışanların fikirlerine önem veren ve onları kararlara katma konusunda demokratik yaklaşımların benimsenmesi gibi yönetsel vizyonların var olması da bu durumda etkili olabilir. Post modern yönetim yaklaşımlarında yöneticiler, astlarının fikirlerine değer vermekte ve önemsemekte, örgütsel değişim sürecinde ekip iletişimini sürdürmeye önem vermektedir. Böylelikle çalışanların yöneticilerine olan güvenleri artmakta, örgüte ilişkin fikir ve düşüncelerini açıklama konusunda daha rahat davranabilmektedir. Yine diğer bir önemli etken olarak, iş yaşamına yeni yeni giren Z kuşağının memnun olmadığı uygulamalar konusunda şikayetlerini rahatça dile getirebilmeleri de bu sonuca ulaşmada etkili olmuş olabilir.

5.3. Hemşirelerin PPSÖ ve Alt Boyut Ölçümleri Üzerinde Anlamlı Fark Oluşturan Kişisel ve Mesleki Özelliklerin Tartışılması

Hemşirelerin PPSÖ ve alt boyutları, İSÖ, ÖSÖ ve alt boyut ölçümlerinin istatistiksel açıdan anlamlı ilişki durumları bir önceki bölümde tartışılmıştı. Bu bölümde ise hemşirelerin PPSÖ ve alt boyut ölçümleri üzerinde anlamlı fark oluşturan kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulguların literatür doğrultusunda tartışılmasına yer verilmektedir.

PPS bileşenleri duruma özgü olan psikolojik kapasiteler olarak ifade edilmektedir. Bu psikolojik kapasiteler her anlık olayda değişmemekle birlikte kişiliğe ve bazı kalıtsal karakterlere göre de daha esnek, değişime ve gelişime açık olduğu ifade edilmektedir

(Bitmiş 2014). PPS her ne kadar kişiden kişiye değişebilen ve kişinin karakterinden etkilenebilen (Bitmiş 2014) bir sermaye türü olsa da, aslında beklenen daha eğitimli kişilerin daha yüksek PPS düzeyine sahip olmasıdır ki literatürdeki bazı çalışmalar bunu destekler niteliktedir (Kızanlıklı ve Çöp 2017; Yang ve Jeong 2017; Jeong ve Jung 2018). Ancak eğitim durumunun PPS düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığını raporlayan çalışmalar da mevcuttur (Hwang 2018; Karatepe ve ark. 2019). Bu çalışmada ise aksine bir bulgu olarak yüksek eğitimlilerin PPS düzeyleri daha düşük çıkmıştır ve İyimserlik boyutundaki farkların da anlamlı olduğu saptanmıştır. Her ne kadar bu sonuç Türk örnekleminde sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalarla uyumluluk gösterse de (Karaman 2018; Koç 2019), üzerinde dikkatle durulmasının gerektiği düşünülmektedir. Bu durum "hemşirelik eğitimi süresince, öğrencilerin PPS düzeylerini artıracak uygun müfredatlar uygulanmamakta mıdır?" ya da "hemşirelik alanındaki yüksek eğitim programlarının müfredatları, meslek üyelerini hangi alanlarda geliştirmektedir?" gibi soruları akla getirebilir. Hemşirelik eğitimi veren kurumların, öğrencilerin mesleki bilgi beceri ve tutumlarını önceleyen müfredatlarının, onların kişisel gelişimlerini sağlayacak, sağlık sektöründe çalışmanın zorluklarını aşacak ve psikolojik sağlamlık kazandıracak şekilde uyumlaştırılması önerilebilir.

Hemşirelerin pozisyonlarına göre yapılan karşılaştırmalarda yüksek poziyon/statüye sahip bireylerin PPS düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç; literatürde yer alan çalışmalarla (Lee ve ark. 2016; Yang ve Jeong 2017; Hwang 2018; Jeong ve Jung 2018; Karatepe ve ark. 2019) desteklenmektedir. Ancak literatürde bu çalışma sonuçlarının aksine sağlık çalışanları örnekleminde gerçekleştirilen bir başka çalışmada statüsü/poziyonu yüksek olan çalışanların PPS düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Yıldız ve Örücü 2016). Çalışanların sahip oldukları bilgi ve tecrübelerin artışı ile kendilerine olan güvenleri artış göstermektedir (Bayarçelik ve ark. 2019). Sahip olduğu tecrübeler sayesinde daha sabırlı, olumlu ve dirençli hareket edebilmektedirler. Bu sebeple kıdeme bağlı olarak, PPS düzeyinin artabileceği düşünülmektedir (Erkmen ve Esen 2012). Bireylerin sahip olduğu özellikleri bilmeleri, kendilerini tanımaları, kim oldukları ve ne olabileceklerini bilmeleri olumlu bir ortam oluşturmakta ve pozitif gelişimi sağlamaktadır (Polatcı 2017). Özellikle yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin, bulundukları pozisyon gereği kendilerinden emin ve ne istediklerini bilen bireyler olmaları beklenmektedir (Erkmen ve Esen 2012). Çalışmaların çoğunluğundan yola çıkılarak yüksek pozisyonlardaki bireylerin yüksek PPS düzeyine sahip olmalarının

nedeni; yöneticilerin kendilerine olan güven ve inanç duygusunun diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu, kurum ile olan bağlarının güçlülüğü, refahın sağlandığı çalışma ortamında bulunmaları, kurum içerisinde birlikteliğin sağlanmasında rol aldıkları, ulaştığında bilgi ve tecrübe bakımından daha donanımlı oldukları ve çalışılan kurumun gereklerini yerine getirirken emin bir tavır sergilediklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma bulgularında birim değişkenine göre yapılan karşılaştırmalarda gündüzlü birimlerde çalışan bireylerin PPS düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ayaktan tedavi yapılan birimlerde çalışan hemşirelerin (Hwang 2018), yoğun bakım ünitesinde görev alan hemşirelerin (Lee ve ark 2016; Jeong ve Jung 2018) acil serviste çalışan hemşirelerin (Yang ve Jeong 2017) PPS düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek bulunduğu ifade edilmiştir. Literatürün aksine bu çalışma sonucunda gündüzlü birimlerde daha yüksek PPS düzeyi bulunmasının sebebi; vardiya sisteminin olmamasından, gündüz yoğunluğun geceye göre daha az olabileceğinden, gündüz çalışan hemşire sayısıyla diğer birimlerde çalışan hemşire sayısının fazla olacağından, iş yükü fazla olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca kamu üniversitesi hastanesinde gündüz çalışan hemşirelerin çoğunlukla yönetici hemşire (genellikle servis sorumlusu) olarak çalışıyor olmasının da bu sonucun elde edilmesinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre karşılaştırmalar incelendiğinde, mesleki yaşam süresi/mesleki deneyim arttıkça PPS düzeylerinin de artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde yer alan çalışmalarla uyumludur. Mesleki deneyim süresi yüksek olanların PPS düzeyleri yüksek bulunmuştur (Yıldız ve Örücü 2016; Yang ve Jeong 2017; Jeong ve Jung 2018). Bunun nedeni olarak; mesleki deneyim/çalışma süresi daha fazla olan çalışanlar kurum politikasını benimseyen, kurumda alınan kararlarda söz sahibi olan, kurumun gelişimi ve değişiminde geleceğe olumlu bakış açısı bulunan, karşılaştığı stresli durumlara karşı yenik düşmeden belirlediği hedefleri gerçekleştiren, deneyimleri sonucunda sabırlı ve olumlu düşüncelere sahip olan ve böylece sahip olduğu yüksek PPS düzeyi ile kurumdaki performansında ve verimliliğinde artış gösteren kişiler olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Diğer yandan göreceli bir yorum olsa da, bu sonuç meslekteki ve kurumdaki deneyimi yüksek olan hemşirelerin yönetsel pozisyonlarda daha yüksek oranda yer alması ile de bağlantılı olabilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İstanbul'daki iki üniversite hastanesinde hizmet sunan 341 hemşire ile gerçekleştirilen tanımlaycı ve ilişki arayıcı çalışma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Hemşirelerin çoğunluğu kadın, bekar, lisans mezunu, servis hemşiresiydi ve mesleki deneyimleri 6 yıl ve daha uzundu.
- Hemşireler genellikle işyerinde konuşabildiklerini, ancak çoğunlukla işyerinde sessiz kalmayı tercih ettiğini belirtmişti.
- Hemşirelerin *Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği* toplam puan ortalaması yüksekti ve en yüksek ortalama *Öz Yeterlilik,* en düşük ortalama ise *İyimserlik* alt boyutlarındaydı.
- Hemşirelerin *İşgören Sesliliği Ölçeği* toplam puan ortalaması epey yüksekti ve hemşirelerin işle ilgili konularda ses çıkardıkları belirlendi.
- Hemşirelerin *Örgütsel Sessizlik Ölçeği* toplam puan ortalaması orta düzeydeydi ve İlişkisel Sessizlik alt boyut puanlarının Bireysel Sessizlik alt boyutundan daha yüksek olduğu belirlendi. Bu durum hemşirelerin genellikle ilişkileri korumak amacıyla sessiz kaldıklarına işaret etmekteydi.
- PPSÖ ve alt boyutları ile İSÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, dolayısıyla daha yüksek PPS düzeyine sahip hemşirelerin işle ilgili bilgi, fikir ve düşüncelerini paylaşma, yaşanan durumlar karşısında ses çıkarma eğiliminde olduğu belirlendi.
- PPSÖ ve alt boyutları ile ÖSÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken, PPSÖ ve alt boyutları ile ÖSÖ alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptandı. Bu durum her ne kadar kavramlar arasında doğrudan ve güçlü bir ilişki yokmuş gibi görünmesine rağmen, kavramları oluşturan bileşenlerin birbirleri ile ilişkili olduğunu göstermekteydi. Ayrıca kişilerin sessizlik nedenlerinin (bireysel ya da ilişkisel) PPS üzerinde aynı etkiye sahip olmadığı ortaya çıktı. Öyle ki PPS düzeyi yüksek hemşireler bireysel nedenlerle daha az sessiz kalırken, çoğunlukla ilişkisel nedenlerle sessiz kalmaktaydı.

- Katılımcıların pozisyonlarına ve mesleki deneyimlerine göre PPSÖ ve Öz Yeterlilik arasında, eğitim durumu ile İyimserlik alt boyutu arasında ve çalıştıkları birimler ile Öz Yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulundu.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmanın sınırlılıkları da göz önüne alınarak yapılacak olan öneriler aşağıdaki gibidir:

- Bu araştırmanın örnekleri hem kamu hem de özel sektörü içermesine karşın her iki kurumun da üniversite hastanesi statüsünde olması bir sınırlılık olarak ele alındığında, diğer sağlık bakım organizasyonlarında hizmet vermekte olan hemşirelerin de pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ve işlerine ilişkin ses çıkarma ya da sessiz kalma davranışlarının incelenmesi önerilebilir.
- Araştırma sonucunda farklı sessizlik nedenlerinin hemşirelerin PPS düzeyleri ile ilişkisinin farklı yönlerde olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle aradaki psikolojik mekanizmaların daha derinlemesine incelenmesi önerilebilir. Bu amaçla gerçekleştirilecek niteliksel çalışmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.
- Örneklemin büyük çoğunluğu lisans ve lisansüstü eğitime sahip olmasına karşın, hemşirelerin eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmalarda yüksek eğitimli hemşirelerin anlamlı farkla düşük PPS düzeyine sahip olması, ilginç bir bulgudur. Bu durum daha düşük eğitimli hemşirelerin ölçeklerde yer alan maddelere daha istendik yanıtlar vermesinden ya da yüksek eğitimli hemşirelerin daha idealize yapılar hayal ettikleri ve maddelere düşük puan vermesinden kaynaklanıyor olabilir. Ancak yine de sonuçlar araştırmacıların dikkatini hemşirelik eğitimi müfredatlarına çekmiştir. Hemşirelik eğitimi veren yüksek öğrenim kurumlarının, öğrencilerinin psikolojik açıdan da güçlenmelerini sağlayacak müfredatlar geliştirmeleri önerilebilir.
- Yöneticilerin PPS düzeylerinin yüksek olması iyi bir sonuç olsa da astların kurum içerisinde desteklenmesi, kararlara katılımının sağlanması ve böylelikle astların olumlu gelişimine katkı sağlamasına olanak tanıyacağı söylenebilir.
- Kurum içerisinde vardiya sisteminde çalışanlara özel uygulamaların yapılması, özellikle sadece gece çalışan hemşirelerin yöneticiler ile daha az yüzyüze iletişim içinde olmaları nedeniyle risk taşıdığı ve PPS düzeylerini artırmaya yönelik özel önlemler alınmasına ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

Abbas, M. ve Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences De L'administration*, 32(2), 128-138.

Açan, A.M. (2015). Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: hava trafik kontrolörleri üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi.* İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.

Akdoğan, A. ve Polatcı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 17(1), 273-293.

Akgül, A. (2005). *Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS Uygulamaları".* Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.

Ali, N., ve Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of pakistani nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 399-412.

Anık, S. ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.

Arslan, A. ve Yener, S. (2016a). İşgören sesliliği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 173-191.

Arslan, A. ve Yener, S. (2016b). Okul yöneticilerinin güdüleyici dili ve öğretmen örtük bilgi paylaşımı ilişkisinde işgören sesliliğinin aracı rolü ve psikolojik rahatlık algısının düzenleyici rolü. 16. İstanbul Üniversitesi İşletme Kongresi, 26-29 Mayıs 2016, İstanbul.

Avey, J.B., Luthans, F., ve Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management,* 48(5), 677-693.

Aydın Tükeltürk, Ş. ve Karalar, S. (2015). Psikolojik Sermaye. İçinde D. Küçükaltan, Ş. Aydın Tükeltürk ve G.Ç. Gürkan (Eds.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular.* Ankara: Detay Yayıncılık; 251-264.

Aydoğan, E. ve Uğurlu Kara, A. (2015). Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi,* 50(1), 68-91.

Bayarçelik, E., Vatansever Durmaz, B. ve Gürler, N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493-523.

Bayın, G., Yeşilaydın, G. ve Esatoğlu, A.E. (2015). Hemşirelerde örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 248-266.

Beğenirbaş, M. (2015). Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 249-263.

Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.

Bilgin, N., Gülşen, M., Kutlu, A. ve Pakyüz, S.Ç. (2019). Çalışan sessizlik ve seslilik davranışları ölçeğinin öğretim elemanları üzerinde Türkçeye uyarlanması. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi,* 35(3), 103-114.

Bitmiş, M.G. (2014). Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: Sağlık çalışamları üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi.* Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Boes, K. T. (2006). *Psychological Contract Violation and Organizational Change in Thailand*. Alliant International University, San Diego.

Bostancı, A.B. ve Şarbay, B. (2018). Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. A*nadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 6(2), 1-21.

Bowen, F., ve Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies,* 40(6), 1393-1417.

Bozdağ Ateş, A. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu kurumlarında bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Bozkurt, H. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi olmanın işten ayrılma eğilimi ile ilişkisinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bulunuz, A. (2019). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı, Kırklareli.

Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?* Ankara: Detay Yayıncılık.

Çakır, E. ve Uğurluoğlu, Ö. (2019). Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik, sessizliğin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin görüşleri. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(2), 389-423.

Candan, H. (2019). Kamu çalışanlarının örgütsel sessizliği ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Karaman örneği. *Ombudsman Akademik*, 5(10), 255-291.

Carver, C.S., Scheier, M.F. ve Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.

Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.

Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. "*Isguc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(3), 79-94.

Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 13*(3), 95-107.

Cheong, J.O. (2020). Mediating effects of organizational silence between workplace bullying and organizational performance among nurses. *Journal of Digital Convergence*, 18(1), 169-175.

Choi, E.J., Lee, E.N. ve Kim, M.J. (2019). The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4), 292-301.

Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.

Cutuli, J.J., Herbers, J.E., Masten, A.S. ve Reed, M.J. (2018). Resilience İn Development. *İn:* C.R. Snyder, Shane J. Lopez, Lisa M. Edwards ve S.C. Marques (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. (3rd Edition). Oxford, England: Oxford University Press.

Deviren, İ. (2019). İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi *Yüksek Lisans Tezi*. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Doğan, S. ve Sevgin, A. (2017). Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1), 161-206.

Erdoğan, E.G. ve Özen, H. (2019). Lisansüstü eğitim gören hemşirelerin çalışan sesliliğine yönelik algıları: nitel bir çalışma. *Turkish Studies Educational Sciences,* 14(4), 1329-1351.

Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkisi.* Konya: Dizgi Ofset Matbacılık.

Erigüç, G., Özer, Ö., Sonğur, C., ve Turaç, İ.S. (2014). Bir devlet hastanesinde hemşirelerde örgütsel sessizlik üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(2), 61-84.

Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14*(2), 55-72.

Erkubilay, C. (2019). Diğerkâmlık davranışı, iş arkadaşı desteği ve lider desteğinin işgören sesliliği üzerindeki etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Düzce.

Erol, C. (2018). Uluslararası bir şirkette farklı kuşaklara ait çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi.* Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.

Gardner, D.G. ve Pierce, J.L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management,* 23(1), 48-70.

Gkorezis, P., Panagiotou, M., ve Theodorou, M. (2016). Workplace ostracism and employee silence in nursing: The mediating role of organizational identification. *Journal of Advanced Nursing*, 72(10), 2381-2388.

Gupta, P., De, N., Hati, S., Saikia, C. ve Karmakar, R. (2019). The relationship between positive psychological capital and coping styles: A study on young adults. *Psychology*, 10(12), 1649-1662.

Hall, A.T. ve Ferris, G.R. (2011). Accountability and extra-role behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 2*3(2), 131-144.

Hamuluoğlu, B. (2019). Psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

Harmancı Seren, A.K., Topçu, İ., Eşkin Bacaksız, F., Ünaldı Baydın, N., Tokgöz Ekici, E. ve Yıldırım, A. (2018). Organisational silence among nurses and physicians in public hospitals. *Journal of Clinical Nursing*, *27*, 1440-1451.

Hascup V.A. (2003). Organizational silence: The threat to nurse empowerment. *The Journal of Nursing Administration,* 33(11), 557-562.

Hirschman, A.O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. England: Harvard University Press.

Holland, P., Cooper, B. ve Sheehan, C. (2017). Employee voice, supervisor support, and engagement: The mediating role of trust. *Human Resource Management*, *56*(6), 915-929.

Holland, P.J., Allen, B.C. ve Cooper, B.K. (2013). Reducing burnout in australian nurses: The role of employee direct voice and managerial responsiveness. *The International Journal of Human Resource Management*, *24*(16), 3146-3162.

Hwang, K.M. (2018). The effect of the medium and small hospitals nurses role conflict on organization effectiveness of positive psychological capital. *The Journal of The Korea Contents Association*, *19*(1), 60-73.

Hyunju, K. ve Hee, Y.Y. (2019). The effect of appreciative inquiry on positive psychological capital and organizational commitment of new nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, *12*(3), 13-23.

Jeong, E. ve Jung, M. R. (2018). Influences of compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on positive psychological capital of clinical nurses. *The Journal of The Korea Contents Association*, *18*(3), 246-255.

Jeong, S.E. ve Han, J.H. (2019). The influence of personality characteristics, self-leadership and positive psychological capital on learning flow of nursing students. The *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, *25*(4), 393-404.

Jun, S.Y. (2017). Influences of burnout, emotional labor, and positive psychological capital on job satisfaction of nurses. *Journal of Korean Academy Of Nursing Administration*, *23*(2), 201-210.

Jung, M.R. ve Jeong, E. (2018). Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention. *Journal of Digital Convergence*, *16*(2), 277-285.

Kang, J.M. ve Kwon, J.O. (2017). A convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. *Journal of The Korea Convergence Society*, *8*(4), 89-99.

Kaplan, M. ve Biçkes, D.M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics*, *20*(2), 233-242.

Karacan, T.M. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi İlbank örneği. *Uzmanlık Tezi.* İller Bankası Anonim Şirketi, Ankara.

Karaman, M. (2018). Psikolojik sermaye ve maneviyat algısının algılanan performansa etkisi: sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.

Karaman, M., Macit, M., ve Karatepe, H.K. (2020). Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 7*(1), 127-146.

Karatepe, H.K., Kuşcu, F.N. ve Karaman, M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*, 105-114.

Keklik Okul, F. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin duygusal örgütsel bağlılığa etkisinde klimakterik dönem ve yaş faktörünün düzenleyici rolü: Özel hastane sektöründe kadın çalışanlar ile bir uygulama. *Doktora Tezi*. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin University Journal of The Faculty of Education,* 11(3), 992-1007.

Kim, H.J., Jo, Y.G. ve Lee, J.W. (2018). The effects of trust in supervisor, work intensity and organizational cynicism on organizational silence in clinical nurses. *Journal of The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(12), 627-635.

Kim, I.S., Seo, R.B., Kim, B.N. ve Min, A.R. (2015). The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration,* 21(1), 10-19.

Kim, J.W. ve Kang, K.H. (2019). Effects of organizational silence and professionalism on job embeddedness among nurses in hospital management. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(2), 198-207.

Kim, Y.M. (2016). Mediation effect of positive psychological capital between self-leadership and learning flow of nursing students. *Journal of The Korea Academia-İndustrial Cooperation Society,* 17(7), 112-122.

Kızanlıklı, M. ve Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies,* 5(3), 268-287.

Kobasa, S.C., Maddi, S.R. ve Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.

Koç, A.D. (2019). Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal emek arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.

Koç, A.D. ve Keklik, B. (2019). Hastane çalışanlarının demografik özelliklerinin pozitif psikolojik sermaye ve duygusal emek üzerindeki etkisi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 24(4), 1045-1066.

Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yildiz, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.

Kulualp, H.G. (2016). Çalışan sesliliği ile bazı kişisel ve örgütsel özellikler arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(4), 745-761.

Kuşoğlu, F. M. (2018). Psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü. *Doktora Tezi*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

Lee, S.H., Park, J.Y., Lee, K.M., Shin, E. H., Park, J. M., Nam, H. ve ark. (2016). The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout. *Journal of Digital Convergence*, 14(6), 335-345.

Lee, S.Y. ve Lee, K.H. (2018). Convergence study of the factors affecting positive psychology capital among nursing students. *Journal of The Korea Convergence Society, 9*(5), 269-279.

LePine, J.A. ve Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853–868.

Li, C. ve Bao, C. (2011). The mediating effect of trust: The formatting mechanism of organizational silence from a social exchange perspective. *Chinese Journal of Management, 5,* 676-682.

Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology,* 1(1), 3-16.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: İnvesting in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics,* 33(2), 143-160.

Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, *21*(1), 41-67.

Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. ve Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior,* 27(3), 387-393.

Luthans, F., Luthans, K.W. ve Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47(1), 45–50.*

Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge.* New York: Oxford University Press.

Maddux, J. E. (2002). Self-Efficacy. In C.R. Snyder, ve S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology.* New York: Oxford University Press; 277-287.

Makhlooq, M., Simi, Z., Fathimard, F., Mohammadi, M. ve Ghaderi, S. (2019). The relationship between psychological capital of managers with work quality of life of nurses and client satisfaction in Semnan, Iran. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*, 5(1), 69-81.

Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.

Masten, A.S., Cutuli, J.J., Herbers, J.E. ve Reed, M.J. (2012). Positive Psychology Across The Lifespan Resilience İn Development. İn S.J. Lopez ve C.R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd Edition). Oxford, England: Oxford University Press.

Mens, M.G., Scheier, M.F. ve Carver, C.S. (2016). Optimism. İn C.R. Snyder, S.J. Lopez, Lisa M. Edwards ve S.C. Marques (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. (3rd Edition). Oxford, England: Oxford University Press.

Milliken, F.J., Morrison, E.W. ve Hewlin, P.F. (2003). An exploratory study of employee silence: İssues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476.

Moçoşoğlu, B. (2019). Okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Şanlıurfa.

Morrison, E.W. ve Milliken, F.J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.

Najafi, H. ve Khaleghkhah, A. (2017). The impact of organizational silence on organizational performance (Case study: Nurses of Mazandaran Bo-Ali-Sina hospital). *Iranian Journal of Nursing Research*, 12(5), 45-52.

Nezami, A. ve Givarian, H. (2016). An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran. *Ebnesına,* 18(54), 44-51.

O'Donohue, W., Martin, A. ve Torugsa, N. (2015). Understanding individual responses to failure by the organisation to fulfil its obligations: Examining the influence of psychological capital and psychological contract type. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 131-147.

Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49, 117-134.

Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30, 87-99.

Özdilek, K. (2019). Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Özyer, K. (2017). Örgütsel Sessizlik. İçinde S. Polatcı ve K. Özyer (Eds.), *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış.* İstanbul: Beta Basım Yayım; 21-38.

Peterson, S.J. ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.

Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.

Pinder, C.C. ve Harlos, K.P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-370.

Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Ayyıldız Erkan, H. ve Afşar Doğrusöz, L. (2018). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9, 195-204.

Polatcı, S. (2017). Psikolojik Sermaye. İçinde S. Polatcı ve K. Özyer (Eds.), *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış.* İstanbul: Beta Basım Yayım; 1-19.

Premeaux, S.F. (2001). Breaking the silence: Toward an understanding of speaking up in the workplace. *Doktora Tezi*, Louisiana State University.

Premeaux, S.F. ve Bedeian, A.G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562.

Saks, A.M. ve Gruman, J.A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: İmplications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences De L'administration*, 28(1), 14-26.

Sarıcı, D. (2015). Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Savur, N. (2013). Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Saygılı, M., Erigüç, G. ve Özer, Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve çalışan performansı düzeylerinin belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 49, 485-500.

Schwartz, L.B. ve Hirschman, A.O. (1972). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. *University Of Pennsylvania Law Review*, 120(6), 1210-1214.

Şehitoğlu, Y. (2016). Örgütsel Seslilik. İçinde S. Taslak ve B. Çiftçi (Eds.), *Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular Örnek Olay İncelemeli.* İstanbul: Beta Basım; 241-266.

Seligman, M.E., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Şevik, Ü. (2020). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (63), 206-227.

Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2015). Örgütsel Sessizlik. İçinde D. Küçükaltan, Ş. Aydın Tükeltürk ve G.Ç. Gürkan (Eds.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular.* Ankara: Detay Yayıncılık; 77-96.

Snyder, C.R. (2002) Hope theory: Rainbows in the mind, *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.

Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irvıng, L.M., Sigmon, S.T. ve ark. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality And Social Psychology,* 60(4), 570-585.

Spencer, D.G. (1986). Employee voice and employee retention. *Academy of Management Journal,* 29(3), 488–502.

Stajkovic, A.D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

Sweet, J. ve Swayze, S. (2017). The multi-generational nursing workforce: Analysis of psychological capital by generation and shift. *Journal of Organizational Psychology*, 17(4), 19-28.

Tangırala, S. ve Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189–1203.

Tangırala, S. ve Ramanujam, R. (2012). Ask and you shall hear (but not always): Examining the relationship between manager consultation and employee voice. *Personnel Psychology*, 65(2), 251-282.

Taşkıran, E. (2010). Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma. *Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Taşkıran, E. (2011). *Liderlik Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim Örgütsel Adaletin Rolü.* İstanbul: Beta Basım.

Taşlıyan, M. ve Hırlak, B. (2016). Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 56, 92-115.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.

Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.

Terzi, Ş. (2008). Üniversite ögrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.

Topkaya, Ö. ve Korucu, G. (2018). Hizmetler sektöründe kadın çalışanların iş tatmin düzeyleri ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir alan

araştırması. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 31-52.

Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.

Tösten, R., Avcı, Y.E. ve Yıldırım, İ. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi: eğitim kurumlarında bir çalışma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 21-29.

Tunçel, Ö. ve Taslak, S. (2016). Örgütsel Sessizlik. İçinde S. Taslak ve B. Çiftçi (Eds.), *Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular Örnek Olay İncelemeli.* İstanbul: Beta Basım; 205-240.

Turgut, T. ve Agun, H. (2016). The relationship between organizational justice and organizational cynicism the mediating role of psychological capital and employee voice. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26.

Türk Dil Kurumu (TDK). https://sozluk.gov.tr/. Erişim Tarihi: 11.03.2020.

Ünlü, Y., Hamedoğlu, M.A. ve Yaman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 5(2), 140-157.

Uruç Öztürk, E. (2019). Sağlık yönetimi alanında çalışan yöneticilerin ve idari personelin örgütsel sessizlik düzeylerinin problem çözme becerileri üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi.* Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Uslu, S. ve Aktaş, H. (2017). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: Özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 141-160.

Uslu, Y.Ö.S. ve Aktaş, H. (2015). Örgütsel sessizlik ile örgütsel adalet ve yönetici desteği etkileşimi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 78-84.

Van Dyne, L. ve Lepine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal,* 41(1), 108–119.

Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, C.I. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1360-1392.

Wahyuningsih, D. ve Wulansari, N.A. (2016). The impact of psychological capital on nurse's performance: The mediating role of psychological well-being and work-family conflict. *Management Analysis Journal*, *5*(4), 325-338.

Woo, C.H. ve Lee, M.J. (2018). The effect of hospital organizational culture, organizational silence and job embeddedness on turnover intention of general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence,* 16(3), 385-394.

Woo, C.H. ve Park, J.Y. (2017). Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. *Nurse Education Today*, 57, 24-28.

Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology,* 56(3), 407-415.

Yalçın, B. ve Baykal, Ü. (2012). Özel hastanelerde görevli hemşirelerin sessiz kaldığı konular ve sessiz kalma nedenleriyle ilişkili faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(2), 42-50.

Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.

Yang, S.K. ve Jeong, E. (2017). Convergence effects of positive psychological capital and self-leadership in clinical nurses on job satisfaction. *Journal of Digital Convergence*, 15(6), 329-337.

Yener, S. (2017). Psikolojik rahatlık algısının işgören sesliliği ve takım işbirliği arasındaki ilişkide aracı değişken rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 187-204.

Yener, S. ve Salur, S. (2017). Güdüleyici dil ve iç girişimcilik arasında işgören sesliliğinin aracı rolü. *Mediterranean Journal of Humanities,* 2, 453-466.

Yeşilaydın, G., Bayın, G. ve Yılmaz, G. (2015). Sağlık personelinin örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi: Özel hastane örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *8*(2), 629-646.

Yıldız, H. ve Örücü, E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.

Yılmaz, S. ve Gürhan Arcasoy, G. (2019). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(40), 2066-2087.

Yorulmaz, F. ve Yavan, Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisi: Turizm sektörü örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1007-1027.

Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management,* 33(5), 774-800.

Yu, Y. ve Liu, Q. (2016). The effect of psychological capital and organizational support on innovational behavior and silence behavior of technical innovation personnel in strategic emerging industry. *American Journal of Industrial and Business Management,* 6(6), 732-740.

Zafer, E.D. (2014). Tükenmişliğin örgütsel sessizlik ile ilişkisi ve bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zhang W. ve Wang, Q. (2017). Coping style as a mediator between positive psychological qualities and professional identity in nursing interns. *Chinese Journal of Nursing Education,* 5, 18.

EKLER

Ek 1: Veri Toplama Aracı

Ek 2: Kamu Üniversite Hastanesi Kurum İzni

Ek 3: Özel Üniversite Hastanesi Kurum İzni

Ek 4: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Ek 5: Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni

Ek 6: İşgören Sesliliği Ölçeği Kullanım İzni

Ek 7: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kullanım İzni

Ek 1: Veri Toplama Aracı

TANITICI BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşımız,

Bu araştırma kamu ve özel sektöre ait üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ölçümlenerek, örgüt içinde sergiledikleri sessizlik ve sessizlik davranışları ile ilişkisini belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırmadan güvenilir sonuçlar elde edilebilmesi, veri toplama araçlarının tarafınızdan eksiksiz ve içtenlikle doldurulmasına bağlıdır. Veri toplama araçlarını doldururken lütfen size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Katılımınızla araştırmaya vereceğiniz destek için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla

Arş. Gör. Gizem Kaya, *İÜ-C Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı Öğrencisi*
Dr. Öğr. Üyesi Feride Eşkin Bacaksız, *İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim A.D.*

---

1. Yaşınız *(lütfen yazınız)* : .....
2. Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
3. Medeni durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Diğer
4. Eğitim düzeyiniz : ( ) Sağlık Meslek Lisesi ( ) Ön Lisans ( ) Lisans
   ( ) Lisansüstü (Yüksek Lisans/ Doktora)
5. Çalıştığınız kurum : ( ) Kamu ( ) Özel
6. Çalıştığınız pozisyon : ( ) Hemşire ( ) Yönetici hemşire
7. Çalıştığınız birim : .....
8. Mesleki deneyiminiz : ..... (yıl)
9. Kurumdaki deneyiminiz : ..... (yıl)

10. Genel olarak iş veya işyerinizle ilgili konu, sorun ve endişeleriniz hakkında yöneticilerinizle rahatlıkla konuşabileceğinizi hissediyor musunuz?

( ) Genellikle Evet ( ) Sadece belli kişilerle
( ) Genellikle Hayır ( ) Sadece belli konularda

11. Yöneticilerinizle iş veya işyerinizle ilgili, endişeli olduğunuz bir konu veya sorunu açıkça konuşamayıp sessiz kaldığınız oldu mu?

( ) Evet ( ) Hayır

12. Yöneticilerinizle endişeli olduğunuz bir konu veya sorunu açıkça konuşamayıp sessiz kalmayı tercih etmeyi genel olarak ne sıklıkla yaşadınız?

( ) Hiçbir zaman ( ) Çok nadir ( ) Bazen ( ) Genellikle ( ) Her zaman

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Lütfen aşağıdaki her ifade için 5'li (Kesinlikle katılmıyorum - 1 puan'dan, Kesinlikle katılıyorum – 5 puana doğru) seçenekten birisini işaretleyerek, belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu ve her ifade ile ilgili katılma veya katılmama derecenizi gösteriniz.

	1	2	3	4	5
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.					
Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.					
Genellikle, işimdeki streslı şeyleri sakin bir şekilde hallederim.					
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.					
Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.					
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.					
Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.					
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					

İşgören Sesliliği Ölçeği

Aşağıda yer alan 6 ifade işinizle ilgili çeşitli bilgileri içermektedir. Lütfen aşağıdaki her ifade için 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) seçenekten birisini işaretleyerek her ifade ile ilgili katılma veya katılmama derecenizi gösteriniz.

		1	2	3	4	5
1.	Bu işyerinde işlerin daha iyi yapılabilmesi için amirlerime rahatça fikirlerimi söyleyebiliyorum.					
2.	Bu işyerinde çalışan arkadaşlarımı işleriyle ilgili problemlerin çözümleri konusunda amirleriyle çekinmeden konuşmaları konusunda teşvik ederim.					
3.	Bu işyerinde işle ilgili konularda amirlerimle düşüncelerim farklı olsa dahi düşüncelerimi amirlerimle konuşabilirim.					
4.	Bu işyerinde çıkan aksaklıklar hakkında amirlerimi her konuda bilgilendiririm ve bu konularda faydası olabilecek fikirlerimi paylaşırım.					
5.	Bu işyerinde çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyecek problemlerin çözümü için uğraşırım.					
6.	Bu işyerinde iş sürecini kolaylaştıracak yenilik fikirleri ve değişiklikler hakkında amirlerimle rahatça konuşabilirim.					

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri bu işletmede sessiz kalma tutumunuzu dikkate alarak değerlendiriniz.

1:Kesinlikle katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5
Benimle ilgili olmadığı için değişime yönelik yapılan öneriler hakkında konuşmakta isteksizimdir					
Alınacak kararlara rıza gösteren biri olduğumdan düşüncelerimi kendime saklarım.					
Problemlere çözüm üretme noktasında görüşlerimi kendime saklarım.					
Lehime bir değişiklik yaratacağına inanmadığım için, kendimi geliştirmeye yönelik fikirlerimi ifade etmekten çekinirim.					
Beni alakadar etmediğini düşündüğüm için, buradaki islerin nasıl daha iyi yapılabileceği konusundaki görüşlerimi ifade etmekten kaçınırım.					
Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için iş ile ilgili bilgilerimi kendime saklarım.					
Bu işletmede çalışmaya devam edebilmek için is ile ilgili olumsuz durumları görmezden gelirim.					
İşletmedeki devamlılığını korumak amacıyla eksik hususları düzeltmeye yönelik var olan görüşlerimi açıklamaktan sakınırım.					
Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için ortaya çıkan problemlere yönelik çözümlerimi geliştirmekten çekinirim..					
Bu işletme ve iş arkadaşlarımla olan bağlara dayanarak, gizli kalması gereken bilgileri kendime saklarım.					
Bu işletmeye ve iş arkadaşlarına yararlı olmak amacıyla özel bilgileri kendime saklarım.					
Bu işletme ile ilgili bilgileri açıklamam konusunda başkalarından gelen baskılara direnirim.					
Bu işletmeye ve iş arkadaşlarına zarar verebilecek bilgileri açıklamayı reddederim.					
Bu işletme ve iş arkadaşlarımla ilgili gizli kalması gereken bilgileri en uygun şekilde muhafaza ederim.					

Ek 2: Kamu Üniversite Hastanesi Kurum İzni

İÜC Tarih ve Sayı: 01/08/2019-118390

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı :97248701-304.03-
Konu :Gizem KAYA'nın tez çalışması

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :23.07.2019 tarih ve 112414 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Feride EŞKİN BACAKSIZ'ın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Gizem KAYA'nın "Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Seslilik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma" başlıklı tez çalışmasının saha çalışması kapsamında Cerrahpaşa Tıp Fakültesinde çalışan hemşirelerden veri toplaması/anket çalışması yapmasında sakınca bulunmadığı hakkında; adı geçen Fakülte Dekanlığından alınan 31.07.2019 tarihli, 117237 sayılı yazı ile ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Mehmet BİLGİN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK :
Yazı ve ekleri (18 sayfa)

Ek 3: Özel Üniversite Hastanesi Kurum İzni

T.C

BİRUNİ ÜNİVERSİTE HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı (Tezli, Örgün Öğretim) öğrencisiyim. Dr. Öğr. Üyesi Feride Eşkin Bacaksız danışmanlığında yürüttüğüm, "Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Seslilik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma" başlıklı tezimin saha çalışması kapsamında 01/09/2019 – 01/11/2019 tarihleri arasında Biruni Üniversite Hastanesi'nde çalışan hemşirelerden veri toplanması/anket çalışması yapılması tarafımızca planlanmaktadır.

Söz konusu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli iznin alınması hususunu saygılarımla bilgilerinize arz ederim.

Arş. Gör. Gizem KAYA
gizemk@biruni.edu.tr
0539 652 98 57

Uygundur
25/7/19
BİRUNİ ÜNİVERSİTE HASTANESİ
Başhekim
EVRAK KAYIT NO
11340917

Ek 4: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sizi *"Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Seslilik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma"* başlıklı bir **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. İsterseniz bu bilgileri aileniz ve/veya yakınlarınız ile tartışınız. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel sektöre ait üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ölçümlenerek, örgüt içinde sergiledikleri seslilik ve sessizlik davranışları ile ilişkisini belirlemektedir. Bu çalışmaya sizinle birlikte yaklaşık 250-400 hemşirenin katılması hedeflenmektedir. Anket formunu doldurma süresi ortalama 10-12 dakika sürmektedir. Verdiğiniz yanıtlar sadece bilimsel amaçlarda kullanılacak, 3. kişilerle paylaşılmayacaktır.

Bu anket çalışmasına katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama hakkına sahipsiniz. **Anketi yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır Size verilen **anket formlarındaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Katılımcının Adı Soyadı :

İmza/Tarih :

Sorumlu Araştırmacı:
Dr. Öğr. Ü. Feride EŞKİN BACAKSIZ
İmza:

Yardımcı Araştırmacı:
Arş. Gör. Gizem KAYA
İmza:

Ek 5: Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni

Gönderen: Fatih Çetin <fcetin@ohu.edu.tr>
Gönderildi: 20 Mayıs 2019 Pazartesi 08:50
Kime: Gizem Kaya
Konu: Re: Ölçek İzni

Gizem merhabalar,

Psikolojik Sermaye Ölçeğini yapacağın tez çalışmanda kullanabilirsin,
Başarılar dilerim!

Fatih Çetin

Doç.Dr.
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon ABD

Assoc.Prof.
Nigde Omer Halisdemir University
Department of Management and Organization

Contact info:
fcetin@ohu.edu.tr
fatih_cetin@ymail.com
+90 338 225 2035

On 20 May 2019, at 08:45, Gizem Kaya <gizemkaya3004@hotmail.com> wrote:

Merhaba Fatih Bey ,
İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Hemşirelikte Yönetim Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Sağlık sektöründe, hemşire örnekleminde yapacağım tez çalışmam için "Psikolojik Sermaye Ölçeği"ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.
Saygılarımla. İyi çalışmalar.

Ek 6: İşgören Sesliliği Ölçeği Kullanım İzni

Gönderen: Doc. Dr. Aykut ARSLAN <aarslan@pirireis.edu.tr>
Gönderildi: 20 Mayıs 2019 Pazartesi 08:34
Kime: Gizem Kaya
Konu: Ynt: Ölçek İzni

Gizem hanım günaydın. Tabii ki kullanabilirsiniz. Başarılar diliyorum. Sevgiler.

Huawei Mobil'imden gönderildi

-------- Orijinal İleti --------
Konu: Ölçek İzni
Gönderen: Gizem Kaya
Alıcı:"Doc. Dr. Aykut ARSLAN"
CC:

Merhaba Aykut Bey ,
İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Hemşirelikte Yönetim Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Sağlık sektöründe, hemşire örnekleminde yapacağım tez çalışmam için "İşgören Sesliliği Ölçeği"ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Ölçek maddelerindeki bazı kelimelerde örneğin; "bu iş yerinde" yerine "kurumda/hastanede"; "amirlerim" yerine "yöneticilerim" şeklinde değişiklik yapmak için izin istiyorum.
Saygılarımla. İyi çalışmalar.

Ek 7: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kullanım İzni

Gönderen: Erkan Taskiran <erkan_taskiran@hotmail.com>
Gönderildi: 20 Mayıs 2019 Pazartesi 17:34
Kime: Gizem Kaya
Konu: Ynt: Ölçek İzni

Merhaba,

Orjinali Dyne, Ang ve Botero'ya ait Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin sadece tarafımdan yapılan çevirisini bilimsel etik ve kaynak gösterim kurallarına uymak üzere kullanabilirsiniz. Belirttiğiniz üzere "işletme" yerine "kurum/hastane" vb. değişiklikler ile ilgili izin vermem söz konusu değildir.

İyi çalışmalar

Doç. Dr. Erkan Taşkıran

Gönderen: Gizem Kaya <gizemkaya3004@hotmail.com>
Gönderildi: 20 Mayıs 2019 Pazartesi 16:23
Kime: erkan_taskiran@hotmail.com
Konu: Ölçek İzni

Merhaba Erkan Bey ,
İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Hemşirelikte Yönetim Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Sağlık sektöründe, hemşire örnekleminde yapacağım tez çalışmam için "Örgütsel Sessizlik Ölçeği"ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Ölçek maddelerindeki bazı kelimelerde örneğin; "işletme" yerine "kurum/hastane" şeklinde değişiklik yapmak için izin istiyorum.
Saygılarımla. İyi çalışmalar.

ETİK KURUL KARARI

Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

05.07.2019

Sayın Dr.Öğr.Üyesi.Ferida Eşkin BACAKSIZ

Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu yapılan inceleme sonucunda planladığı **"Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Seslilik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma"** isimli araştırmanızın kurulumuzun **05.07.2019** tarihli toplantısında etik yönden uygun olduğuna karar verilmiştir.

Etik Kurul Başkanı
Prof.Dr.Can Polat EYİGÜN

T.C.
BİRUNİ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Tarih: 05.07.2019 Toplantı Sayısı:30	Karar No: 2019/30-05 Dr.Öğr.Üyesi.Feride Eşkin BACAKSIZ'ın planladığı **"Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Seslilik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma"** konulu araştırma incelendi, yapılan inceleme sonucunda araştırmanın etik yönden uygun olduğuna karar verildi.

ÜYELER

Adı soyadı	Alanı	Bölümü	Katılım	İmza
Prof.Dr.Can Polat EYİGÜN	Tıp Fakültesi	Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji A.D	Etik Kurul Başkanı	
Prof.Dr.Leman ŞENTURAN	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Hemşirelik Bölümü	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof.Dr.Fatma ÇELİK	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Beslenme ve Diyetetik Bölümü	Üye	Toplantıya katılmadı.
Doç.Dr.Şölen HİMMETOĞLU	Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyokimya A.D.	Raportör	
Doç.Dr.Burcu KARADUMAN	Diş Hekimliği Fakültesi	Periodontoloji A.D.	Üye	
Dr.Öğr.Üyesi Zeynep HOŞBAY	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü	Üye	
Dr.Öğr.Üyesi.Ayşe Dilşad YAKUT	Eğitim Fakültesi	Özel Eğitim	Üye	

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN SESLİLİK VE SESSİZLİK DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİ: HEMŞİRELERDE BİR ARAŞTIRMA

ORIJINALLIK RAPORU

%18	%12	%6	%13
BENZERLIK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCI ÖDEVLERI

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	%2
2	Submitted to Trakya University Öğrenci Ödevi	%1
3	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	%1
4	katalog.marmara.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
5	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
6	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
7	www.docstoc.com İnternet Kaynağı	%1
8	Submitted to Okan Ãniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Gizem	**Soyadı**	Kaya
Doğ.Yeri	Üsküdar	**Doğ.Tar.**	30.04.1996
Uyruğu	TC	**TC Kim No**	44314438876
Email	gizemkaya3004@hotmail.com	**Tel**	(539) 652 98 57

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora		
Yük.Lis.	İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Hemşirelikte Yönetim	Devam Ediyor
Lisans	İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	2018
Lise	Mustafa Kemal Anadolu Lisesi	2014

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	Araştırma Görevlisi	Biruni Üniversitesi	2019-Halen
2.	Hemşire	Amerikan Hastanesi	2018-2019

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**(Diğer) Yökdil Puanı**
İngilizce	Iyi	orta	orta	-	55

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
ALES Puanı	71	68	70

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**
Microsoft Word	iyi
Microsoft Powerpoint	iyi
Microsoft Excel	iyi

Yayınları/Tebligleri Sertifikaları/Ödülleri

Çalıkuşu İncekar, M., Yangil, A.İ., **Kaya, G.,** Genç, G., Doğan, Z., Yıldız, S. (2019). The Relationship between Psychosocial Development and Liking of Children in Nurses Working in Pediatric Clinics. *The Journal of Pediatric Research*, 6(4), 299-306.

Kaya, G., Alan, H. (2019-19-21 Aralık). Türkiye'de Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi: Sistematik Derleme. 6. Uluslararası 17. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara-Türkiye. (Sözlü bildiri) S:180