ÖRGÜTSEL SESSİZLİK İLE ÖRGÜTSEL ADALET VE YÖNETİCİ DESTEĞİ ETKİLEŞİMİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Y. L. Öğr. Serdar USLU
Bahçeşehir Üniversitesi
serdar.uslu1@stu.bahcesehir.edu.tr

Hakkı AKTAŞ
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi
hakki.aktas@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada, hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışlarına ilişkin tutumları ile örgütsel adalet tutumları ve yönetici desteğin etkileşimi tanımlayıcı ve ilişkisel modellerle incelenmiştir. Tanımlayıcı araştırma modelinde; örnekleme ait tanımlayıcı demografik bulgular sunulmuştur. Bu amaçla özel bir hastane grubunda görev yapan 215 hemşire üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. İlişkisel model kapsamında araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşimine ilişkin korelâsyon ve regresyon analizleri bağlamında yorumlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kabullenici-savunmacı sessizlik tutumları ile süreç adaleti algıları arasında ters yönlü bir ilişki mevcut durumdayken ilişkisel sessizlik tutumları ile süreç adaleti algıları arasındaki pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği, Hemşire.

1. Giriş

Örgütsel adalet kavramsal olarak işgören davranışlarının nedenleri bağlamında öncül rolde bulunurken sessizlik davranışı ise "etkilerin sonucu" olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar konuşarak iletişime geçtikleri kadar susarak da aynı iletişimi devam ettirirler. Ancak bu susmanın yarattığı sessizliğin sınıflandırılması, yorumlanması ve iletişim içine girdiği diğer faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Bireysel etkileri konusunda psikoloji bilim dalı ile dirsek teması içinde bulunan sessizlik kavramının örgütsel davranış açısından işgören tutumları ve yönetim politikaları seviyesinde bilimsel verileri ile yordanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. İşletmelerin ve kurumların elindeki taklit edilemez tek varlıkları olan insan sermayesinin davranışlarının bireysel ve örgütsel açıdan incelenmesi önem arz eden bir konudur. İşgören gücünün ve performansının dinamik özellikler barındırdığı ve bu gücün depolanamayan bir özelliğe sahip olduğu düşünüldüğünde işletmelerin diğer varlıkları üzerinde etkinliğe sahip bu gücün yöneticiler tarafından gözlem ve değerlendirmeye tabi tutulması ve desteklenmesi gerekmektedir.

2. Kuramsal Temel

2.1. Yönetici Desteği

İşgörenler, yöneticilerinin tutumunu, kendilerine rol buldukları örgütün yazılı olsun veya olmasın kurallarının yansıması olarak algılamakta ve buna göre davranışlarını şekillendirmektedirler. Günümüzde örgütlerin ve yöneticilerin, örgüte bağlanmaları için çalışanlarını desteklemeleri bir zorunluluk haline gelmiştir (Aykan, 2013:124). İşgörenlerin örgütsel adaletin algılamasında; örgütsel destek, insan kaynakları uygulamaları, iş koşulları ve kişilik özellikleriyle birlikte yönetici desteğinin de önemli bir rolü bulunmaktadır (Allen vd., 2003:100). Yönetici desteği, örgütsel destek kavramına göre daha az araştırılan bir konu durumundadır (Giray, 2000:68). Yöneticiler rekabetin acımasızca yaşandığı iş dünyasında elindeki entelektüel sermayeyi verimli bir şekilde kullanmak ve işgörenin yaratıcılığını ortaya çıkarmak zorundadırlar (Balay, 2010:48). Kahn ve Byosiere (1992) tarafından yönetici desteğinin doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel performans üzerinde etkisinin olduğu belirtilmiştir (Demirhan vd., 2014:290). Yönetici desteği işgöreni duygusal açıdan da tatmin etmekte ve örgüte bağlılığını güçlendirirken (Emhan vd, 2013:65) ilişkisel sessizlik tutumlarının azalmaktadır. Araştırma sonuçlarının hemşirelik uygulamalarına yansıtılmasına ilişkin bir araştırmada, sorun kolaylaştırıcı olarak % 75.6 *"hastane ve hemşirelik yönetimi desteği"* yer almaktadır. Ayrıca aynı ankette araştırmalara ulaşmada ilk üç engel arasında *"uygulamalarda doktorlar işbirliği içinde değildir"* sonucu bulunmaktadır (Demir vd., 2012:98). Hekim ve hemşireler üzerinde yapılan bir diğer

araştırmada şiddete maruz kalma durumunda kaygı düzeyinin artmasını yönetimsel destek olgusu ile engellenebileceği değerlendirilmiştir (Gökçe ve Dündar, 2008:27).

2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet işgörenlerin çalışma ortamlarına kurum yöneticilerine karşı duydukları adalet algılarını ifade eden genel bir kavramdır (Çakar, 2009:70). Yöneticilerin çalışanlara işle ilgili karar almada ve süreçlerde düşündüklerini paylaşma fırsatı vermeleri işgörenlerde süreçlere dahil olma algısı yaratmakta ve prosedür adaleti algısını artırmaktadır (Çakar, 2009:74). Dolayısıyla işgörenin yöneticisine olan algısı prosedürel adaletin bir parçasını oluşturmaktadır. Adalet algısında özellikle işlemsel adaletin ve yönetici desteğinin, Rhoades ve Eisenberger (2002)'ın örgütsel desteğe ilişkin yaptıkları çalışmalarında işgörenlerin örgütsel destek algısıyla olumlu yönde ilişki içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir (Giray, 2000:69).

Örgütsel adalet boyutları anlamında örgütsel adalet alanyazını içinde standartlaşmaya sahip olamamıştır. Colquitt vd. (2001)'nin örgütsel adalete ilişkin meta-analiz çalışmasında örgütsel adaleti boyutlandırma işleminin hangi gerekçe ile yapıldığı konusunda araştırmacılar içinde açıklık kazanmamış durumdadır. Greenberg, (1993) etkileşim adaletini kavramsal olarak kişilerarası ve bilgisel olarak ikiye ayırmış ve Colquitt'in (2001) çalışmasında yapılan faktör analizinin sonuçları dağıtım, süreç, kişilerarası ve bilgisel olmak üzere örgütsel adaleti dörtlü ayrımda desteklemiştir (Cihangiroğlu vd, 2012:68). Alanyazındaki araştırmalarda iki boyutlu (dağıtımsal ve işlemsel) (Ang vd., 2003; DeConinck ve Stilwell, 2004; İşcan, 2005); üç boyutlu (dağıtımsal, işlemsel, iletişimsel) (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Ambrose ve Schminke, 2003; Gürbüz ve Mert, 2009) ve dört boyutlu (dağıtımsal, süreç, kişilerarası, bilgisel) (Colquitt, 2001; Özmen vd., 2007) incelendiği gibi araştırmacıların sadece süreç ve etkileşimsel adaleti birlikte incelediği araştırmalar da mevcuttur (Masterson vd., 2000; Herr vd., 2014).

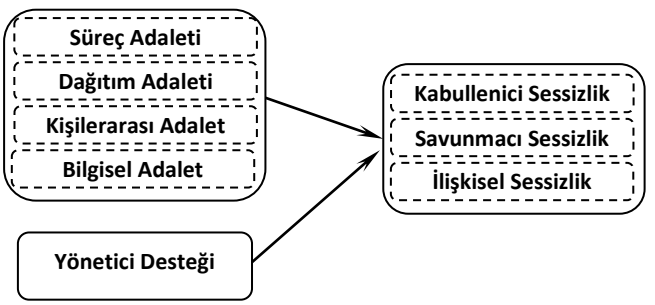
2.3. Örgütsel Sessizlik

Türk Dil Kurumu tarafından; *"Ortalıkta gürültü olmama durumu"* (TDK 2014) olarak ifade edilen sessizlik kavramı, sükût kelimesiyle birlikte kullanılmıştır. Sükût ise konuşmama, söz söylememe anlamı taşımaktadır. Örgütsel sessizlik nedenleri bağlamında; örgütsel adalet, örgüt iklimi, sinizm, iş güvencesizliği, örgüt kültürü, liderlik türleri gibi birçok kavram ile birlikte (Pinder ve Harlos, 2001); Milliken vd., 2003; Premeaux ve Bedeian, 2003; Bowen ve Blackmon, 2003; Çakıcı, 2007; Çakıcı, 2010 araştırmalarında irdelenen bir konu olmuştur. Sessizlik ve seslilik üzerine bir diğer dikkat çeken çalışma, *"susma etkisi" (The Mum Effect "mum etkisi")* isimli araştırmadır (Rosen ve Tesser, 1970). Çalışmada bireylerin, huzursuzluk yaratacağından dolayı, olumsuz bilgileri iletmek konusundaki genel isteksizliğini tanımlamaktadır (Afşar, 2013:6). Aktaş ve Şimşek, (2014:25)'e göre ise örgütsel sessizlik konusunun sağlık sektöründe ayrı bir önemi bulunmaktadır. Sağlık sektöründeki örgütsel sessizliğin yaşamı etkileyen risk ve hataların işgörenler tarafından dile getirilmemesi kuruma yönelik iyileştirici yönde katkıların yapılmaması anlamına gelmektedir. Sağlık sektöründeki personelin örgütsel sessizlik tutumunu sergilemesinin sonuçları Henriksen ve Dayton, (2006:1541) tarafından ifade edildiği gibi hasta sağlığı açısından fark edilemez bir tehlikedir.

3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmada, hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışlarına ilişkin tutumları ile örgütsel adalet tutumları ve yönetici desteğin etkileşimi tanımlayıcı ve ilişkisel modellerle incelenmiştir. Tanımlayıcı araştırma modelinde; örnekleme ait tanımlayıcı demografik bulgular sunulmuştur. İlişkisel model kapsamında araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşimine ilişkin korelâsyon ve regresyon analizleri bağlamında yorumlanmıştır. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki etkileşim simgesel olarak Şekil 1.'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Simgesel Araştırma Modeli



Belirlenen çerçevede araştırmanın temel sorunsalı, hemşirelerin örgütsel sessizliğe ilişkin tutumları ile örgütsel adalet tutumları ve algılanan yönetici desteği arasındaki etkileşimlerin hangi düzeyde olduğunun belirlenmesidir.

3.1. Çalışma Grubu

Araştırma özel bir hastaneler grubunun, Türkiye genelinde 16 ilde bulunan 21 hastanesinde görev yapan hemşireler belirlenmiştir. Katılımcılara intranet sistemi üzerinden çevrimiçi anket gönderilmiş, gerekli kurumsal izinler alınmış ve anket uygulaması Temmuz-Eylül 2015 ayları arasında yürütülmüş, araştırmaya 215 hemşire katılmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

***Yönetici Desteği Ölçeği*:** Bu çalışmada (Ackfeldt & Coote, 2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması (Çelik & Turunç, 2010) tarafından yapılan tek boyutlu 5'li likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında) 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ackfeldt ve Coote (2005) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .89 olarak tespit edilmiştir.

***Örgütsel Adalet Ölçeği*:** Örgütsel adalete ilişkin tutumlar, (Colquitt, 2001) tarafından geliştirilen ve (Özmen et al., 2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ve başka araştırmalarda da kullanılan (Meydan, 2010) örgütsel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında) 20 maddeden meydana gelmekte ve adalet algısının 4 boyutu olan süreç adaleti, dağıtım adaleti, kişiler arası adalet ve bilgisel adaleti ölçmektedir.

***Örgütsel Sessizlik Ölçeği*:** Örgütsel sessizlik tutumları ölçeği, (Dyne vd., 2003) tarafından geliştirilen toplam 15 ifadeden oluşan 5'li likert tipi (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında) "kabullenici sessizlik", "savunmacı sessizlik" ve "ilişkisel sessizlik" boyutlarından oluşan ölçek kullanılmıştır. (Taşkıran, 2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek, (Aktaş ve Şimşek, 2015:9) tarafından yapılan araştırmada bazı ifadeler orijinal ölçek ile karşılaştırılarak tekrar düzenlenmiştir.

4. Bulgular

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Analizlere geçilmeden verilerin doğruluğu kontrol edilmiş, eksik veriler seri ortalama değerleri ile değiştirilmiştir. Araştırmada güvenirliğin analizi için Cronbach Alpha analizi ve yapı geçerliliği için ise doğrulayıcı faktör analizleri bağlamında temel bileşenler yöntemi ile varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi ile kontrol edilmiştir. Faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması durumunda faktörler oluşturulmuştur (Büyüköztürk, 2010:124). Ölçekler bazında sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların 181'i bayanlardan, 34'ü erkeklerden oluşmakta, 128 hemşire evli, 87 tanesi ise bekârdır. Eğitim durumları incelendiğinde 21 katılımcı yüksek lisans ve

lisans mezunu, 194 katılımcı ise önlisans ve lise mezunudur. Araştırmaya katılanların meslekî kıdemleri incelendiğinde ise 1-15 yıl meslekî kıdeme sahip işgörenlerin sayısının 66 olduğu, 15 yıl ve üzeri meslekî kıdeme sahip işgörenlerin sayısının ise 149 olduğu tespit edilmiştir.

Yönetici Desteği Ölçeği: Faktör analizi yapılabilmesi için veri setine ilişkin değerler: KMO=0,898 ve X2 Bartlett test (10)=391.973 p<0.000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre 5 maddeden oluşan tekli faktör yapısı korunmuş olup toplam açıklanan varyans değeri %75.79'dur. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Örgütsel adalet ölçeğinin faktör analizi yapılabilmesi için veri setine ilişkin değerler: KMO=0,907 ve X2 Bartlett test (120)= 1877.064 p<0.000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre düşük faktör yüklerinden dolayı şu maddeler analiz dışı bırakılmıştır: *"Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor", "Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere dayandırılmıştır", "Bu süreçler etik ve ahlakî standartlara uygundur" ve "Bana haksız yorum ve eleştiriler yöneltir".* Ölçeğin orijinalinde süreç, dağıtım, kişilerarası ve bilgisel adalet boyutlarından oluşan faktör yapısı bu araştırmada üçlü bir yapı oluşturmuş, süreç, dağıtım adaleti boyutlarına ilave olarak kişilerarası ve bilgisel adalet boyutları birleşerek etkileşimsel adalet boyutunu oluşturmuşlardır. 16 maddelik ölçeğin, toplamda açıkladığı varyans değeri %79.95'dir ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.95 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Örgütsel sessizlik ölçeğinin faktör analizi bağlamında veri setine ilişkin değerleri: KMO=0,856 ve X2 Bartlett test (66)= 1319.495p<0.000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre düşük faktör yüklerinden dolayı şu maddeler analiz dışı bırakılmıştır: *"Müdahil olmadığım, benimle ilgili olmadığını düşündüğüm konularda önerilerde bulunmakta isteksizimdir", "Yapılan işlere ve olaylara müdahil edilmediğim düşüncesiyle buradaki işlerin nasıl daha iyi yapılabileceği konusundaki görüşlerimi kendime saklarım", "İşletme ve iş arkadaşlarım ile olumlu işbirliğimizden dolayı gizli kalması gereken bilgileri kendime saklarım".* Ölçeğin orijinalinde kabullenici, savunmacı ve ilişkisel sessizli boyutlarından oluşan faktör yapısı bu araştırmada ikili bir yapı oluşturmuş, kabullenici ve savunmacı sessizlik ifadeleri tek faktör altında birleşmiş ve bu boyuta ilave olarak ilişkisel sessizlik boyutu korunmuştur. Toplamda açıklanan varyans değeri %77.08'dir ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.90 olarak hesaplanmıştır.

4.2. Korelâsyon Analizleri

Araştırmanın temel değişkenlerine ilişkin, birinci araştırma sorusunu cevaplamak üzere, yapılan pearson korelâsyon analizi Tablo 2'de özetlenmiştir. Korelâsyon katsayıların değerlendirilmesi için r<0,40 oranı zayıf, r=0,40 ila 0,59 oranları orta, r=0,60 ila 0,74 oranları iyi ve r>0,75'den yüksek oranlar mükemmel olarak kabul edilmektedir (Şencan, 2005:279).

Elde edilen bulgulara göre süreç adaleti ile korelâsyon değerleri şöyledir: Dağıtım adaleti ile (r=.548, p<.01), etkileşimsel adalet ile (r=.695, p<.01), yönetici desteği ile (r=.686, p<.01), kabullenici-savunmacı sessizlik ile (r=.347, p<.01), ilişkisel sessizlik ile (r=.199, p<.05), bütün olarak örgütsel sessizlik ile (r=-.250, p<.01) olarak ölçülmüştür. Dağıtım adaleti ile diğer değişkenler arasındaki korelâsyon değerleri şöyledir: etkileşimsel adalet ile (r=.431, p<.01), yönetici desteği ile (r=.554, p<.01), ilişkisel sessizlik ile (r=.218, p<.05) olarak hesaplanmıştır. Etkileşimsel adalet ile yönetici desteği arasındaki korelâsyon değeri (r=.763, p<.01) olarak hesaplanmıştır.

Yönetici desteği ile bütün olarak örgütsel sessizlik arasındaki korelâsyon (r=-.811, p<.01) olarak ölçülmüştür. Kabullenici-savunmacı sessizlik ile bütün olarak örgütsel adalet arasındaki korelâsyon (r=-.247, p<.01) iken ilişkisel sessizlik ile bütün olarak örgütsel adalet arasındaki korelâsyon (r=-.211, p<.05) olarak ölçülmüştür.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler ve Pearson Korelâsyon Değerleri

Değişkenler	*Ort.*	*SS*	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*
1. Süreç Adaleti	3,34	0,88	1	,548**	,695**	,686**	-,347**	,199*	-,250**	,849**
2. Dağıtım Adaleti	2,76	1,16		1	,431**	,554**	-,173	,218*	-,083	,731**
3. Etkileşimsel Adalet	3,69	1,01			1	,763**	-,169	,148	-,104	,911**
4. Yönetici Desteği	3,52	0,97				1	-,170	,055	-,137	,811**
5. Kabullenici-Savunmacı Sessizlik	2,63	0,97					1	,033	,935**	-,247**
6. İlişkisel Sessizlik	4,04	0,75						1	,386**	,211*

7. Örgütsel Sessizlik	3,10	0,70							1	-,153
8. Örgütsel Adalet	3,37	0,86								1

* Korelâsyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü) ** Korelâsyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet arasında anlamlı bir korelâsyon tespit edilememesi dikkat çekicidir. Öte yandan, kabullenici-savunmacı sessizlik ile örgütsel adalet arasında ters yönlü bir ilişki mevcutken ilişkisel sessizlik ile örgütsel adalet algısı arasındaki pozitif ilişki anlamlı görülmektedir. Zira bireylerin fikirlerinin dikkate alınmadığı bir ortamda sessizliğin kabullenilmesi ve bireylerin kendilerini koruma amacıyla sessiz kalmaları durumları örgütteki adaletsizliğin bir yansıması olarak görülebilir.

4.3. Regresyon Analizleri

Regresyon analizleri yapılmadan önce değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı problemi test edilerek en yüksek VIF değerinin 10'dan küçük olduğu yani çoklu bağıntı probleminin olmadığı doğrulanmıştır. Verilerde otokorelâsyon olup olmadığına ilişkin karar verebilmek için Durbin-Watson değerlerine bakılarak değerlerin 1,5 ile 2,5 arasında dağıldığı, dolayısıyla otokorelâsyon olmadığı anlaşılmıştır. Eşvaryanslılık durumu da incelenerek regresyon hata terimlerinin varyansının sabit dağıldığı ve hata terimlerinin normale yakın olduğu görülmüştür (Orhunbilge, 2002); (Orhunbilge, 2010).

Araştırmanın ikinci sorusu bağlamında bireylerin sessizlik tutumları ile örgütsel adalet algıları ve algılanan yönetici desteği arasındaki etkileşim regresyon analizleri, adım adım (stepwise) ayrı ayrı incelenmiştir. Tablo 3'de yapılan regresyon analizleri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası etkileşimler verilmiştir. Birinci regresyon analizinde örgütsel sessizlik değişkeni bütün olarak bağımlı değişken, bağımsız değişkenler ise süreç, dağıtım, etkileşimsel adalet ve yönetici desteği değişkenleri alınmıştır. İkinci analizde bağımlı değişken kabullenici ve savunmacı sessizlik ve üçüncü analizde ise bağımlı değişken ilişkisel sessizlik olarak alınmıştır. Yani, ikinci ve üçüncü regresyon analizlerinde bağımlı değişkenler değiştirilerek aynı bağımsız değişkenlerin etkisine bakılmıştır.

Tablo 3. Regresyon Analizleri

Birinci Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sessizlik			
Bağımsız Değişken:	***β***	***t***	***p***
Süreç Adaleti	-0.250	-2.696	0.008
R=0.250; **Düzeltilmiş R^2**=0.054; ***F*** =7.269; ***p***=0.008			
İkinci Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)			
Bağımlı Değişken: Kabullenici-Savunmacı Sessizlik			
Bağımsız Değişken:	***β***	***t***	***p***
Süreç Adaleti	-0.347	-3.867	0.000
R=0.347; **Düzeltilmiş R^2**=-0.113; ***F*** =14.953; ***p***=0.000			
Üçüncü Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)			
Bağımlı Değişken: İlişkisel Sessizlik			
Bağımsız Değişken:	***β***	***t***	***p***
Dağıtım Adaleti	0.218	2.329	0.022
R=0.218; **Düzeltilmiş R^2**=0.039; ***F*** =5.426; ***p***=0.022			

Birinci modelde örgütsel sessizlik üzerinde süreç adaletinin etki katsayısı (β = -0.250, p=0.008) olarak hesaplanmıştır. Dağıtım ve etkileşimsel adalet ile yönetici desteği algısının örgütsel sessizlik üzerinde etkili çıkmamıştır. İkinci modele bakıldığında kabullenici-savunmacı sessizlik üzerinde yine süreç adaletinin etki katsayısı (β = -0.347, p=0.000) olarak hesaplanmıştır. Örgütsel süreçlerde algılanan adaletsizlik bireylerde kabullenilmiş ve savunmacı bir sessizlik davranışı yaratmakta olduğu ifade edilebilir. Öte yandan, ilişkisel sessizlik üzerinde ise dağıtım adaletinin etki katsayısı (β = 0.218, p=0.022) olarak hesaplanmıştır. Yani, bireyler örgütsel kaynakların adil dağıtılması durumunda ilişkisel sessizlik tutumuna sahip olacakları önermesinde bulunulabilir.

5. Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir korelâsyon tespit edilememiştir. Kabullenici-savunmacı sessizlik tutumları ile süreç adaleti algıları arasında ters yönlü bir ilişki mevcut durumdayken ilişkisel sessizlik tutumları ile süreç adaleti algıları

arasındaki pozitif bir ilişkinin anlamlı olduğu düşünülmektedir. Zira bireylerin fikirlerinin dikkate alınmadığı bir örgütsel bağlamda sessizliğin kabullenilmesi ve bireylerin kendilerini koruma amacıyla sessiz kalmaları durumları örgütteki adaletsizliğin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Elde edilen bulgular bağlamında, örgütsel süreçlerde algılanan adaletsizlik bireylerde kabullenilmiş ve savunmacı bir sessizlik davranışı yaratmakta olduğu; bireylerin örgütsel kaynakların adil dağıtıldığını algılaması durumunda ilişkisel sessizlik davranışı sergileyebilecekleri öngörülebilir. Değerlendirmelerinin *"bir özel hastane çalışanı hemşireler"* bağlamında değerlendirilip genelleme yapılmasının olanaksız olduğu göz önünde bulundurulması ve sağlık sektöründe daha geniş örneklemler ile çalışmanın uygulanmasında fayda olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Ackfeldt, A.-L., & Coote, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*. ***58***(2), pp.151-159.

Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: Konuya ilişkin bir araştırma.* (*Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.

Aktaş, H., & Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, **14***(28), ss. 24-52.

Aktaş, H., & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, **11***(24), ss. 205-230.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*. ***29***(1), pp.99-118.

Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology, **88***(2), pp.295-305.

Ang, S., Van Dyne, L., & Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior, **24***(5), pp.561-583.

Aykan, E. (2013). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, **22***(1), ss. 123-137.

Balay, R. (2010). The Organizational Creativity Perceptions of Academic Staff. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, **43***(1), pp.41-78.

Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice. Journal of Management Studies. ***40***(6), pp. 1393-1417.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Cihangiroğlu, N., Şahin, B., & Naktiyok, A. (2012). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, **6***(12), ss.67-82.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. ***86***(2), pp.278-321.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. ***86***(3), pp.386-400.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*. ***86***(3), pp.425-445.

Çakar, N. D. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, **8***(28), ss. 68-90.

Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, **16***(1), ss. 145-162.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Çelik, M., & Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, **14***(1), ss. 19-41.

DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*. ***57***(3), pp.225-231.

Demir, Y., Ak, B., Bilgin, N. Ç., Efe, H., Albayrak, E., Çelikpençe, Z., & Güneri, N. (2012). Hemşirelik uygulamalarında araştırma sonuçlarının kullanımındaki engeller ve kolaylaştırıcı faktörler. *Çağdaş Tıp Dergisi, **2***(2), ss.94-101.

Demirhan, Y., Kula, S., & Karagöz, G. (2014). İş memnuniyeti ve yönetici desteğinin memurların performansına etkisi: Diyarbakır Özel Harekat Polis Birimi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, **19***(2), ss. 285-297.

Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies,* ***40***(6), pp. 1359-1392.

Emhan, A., Kula, S., & Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* ***31***(1), ss. 53-69.

Giray, M. D. (2000). İş yeri desteği: Örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış. *"İş, güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. ***15***(3), ss.65-81.

Gökçe, T., & Dündar, C. (2008). Samsun Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nde çalışan hekim ve hemşirelerde şiddete maruziyet sıklığı ve kaygı düzeylerine etkisi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi,* ***15***(1), ss. 25-28.

Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* ***54***(1), pp.81-103.

Gürbüz, S., & Mert, İ. S. (2009). Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik uygulaması: kamuda görgül bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi,* ***42***(3), pp.117-139.

Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*. ***41:4***(2), pp. 1539-1554.

Herr, R. M., Li, J., Bosch, J. A., Schmidt, B., DeJoy, D. M., Fischer, J. E., & Loerbroks, A. (2014). Psychometric properties of a German organizational justice questionnaire (G-OJQ) and its association with self-rated health: findings from the Mannheim Industrial Cohort Studies (MICS). *International Archives of Occupational and Environmental Health*. ***87***(1), pp.85-93.

İşcan, Ö. F. (2005). Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgürsel adalet algısına etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* ***60***(1), pp.149-171.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal,* ***43***(4), ss.738-748.

Meydan, C. H. (2010). Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma. *Doktora Tezi.* Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

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

Orhunbilge, N. (2002). *Applied Regression and Correlation Analysis*. Istanbul: Istanbul Uni. Publication.

Orhunbilge, N. (2010). Çok değişkenli istatistik yöntemler. *İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını*.

Özmen, Ö. N., Arbak, Y., & Özer, P. S. (2007). Adalete verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış,* ***7***(1), ss.17-33.

Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*. ***20***, pp. 331-369.

Premeaux, S. F., & 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), pp. 1537-1562.

Rosen, S., & Tesser, A. (1970). On reluctance to communicate undesirable information: The MUM effect. *Sociometry,* ***33***(3), pp. 253-263.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Taşkıran, E. (2010). Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma. *Doktora Tezi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.