

Çalışan İşyeri İyilik Halinin Örgüt Yararına Sessizliği Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*

The Mediating Role of Emotional Commitment in the Effect of Employee Workplace Well-Being on Silence for the Benefit of the Organization: A Study on Health Sector

Mustafa DEMİRALAY^{a-b} Murat ÇUHADAR^c

^a Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Senirkent Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta, Türkiye
mustafademiralay@isparta.edu.tr

^b Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, Isparta, Türkiye.

^c Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Isparta, Türkiye
muratcuhadar@sdu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İşyeri İyilik Hali
Örgüt Yararına Sessizlik
Duygusal Bağlılık

Gönderilme Tarihi 16 Eylül 2022

Revizyon Tarihi 13 Aralık 2022

Kabul Tarihi 20 Aralık 2022

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Çalışanın işyerindeki mutluluğu ve davranışlarına olan etkisi yönetim bilimi açısından değerlendirildiğinde oldukça önemlidir. Bununla birlikte, mutlu ve duygusal bağlılığı yüksek çalışanların örgüt yararını gözeterek sessiz kalma davranışı sergilemeleri sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu çalışmada sağlık sektörü çalışanlarının işyeri iyilik halleri ile örgüt yararına sessizlikleri arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi, değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerinin duygusal bağlılığın aracılık rolü bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem – Çalışmada nicel analiz yöntemleri kullanılmış, veriler anket formları aracılığı ile elde edilmiştir. Amaçlar doğrultusunda araştırmada veri toplama aracı olarak “Çalışan Mutluluğu Ölçeği”, “Örgütsel Sessizlik Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve demografik bilgilerden oluşan anket formu kullanılmıştır. Isparta ilinde faaliyet gösteren kamu, özel ve karma yapıdaki 560 hastane çalışanına anket uygulanmış ardından kullanılabilir toplam 525 anket elde edilmiştir. Verilerin analizleri, frekans analizleri, faktör analizi, yapısal eşitlik modellemesi ve korelasyon analizleri ile gerçekleştirilmiştir.

Bulgular – Yapılan analizler neticesinde çalışan mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından işyeri iyilik halinin, örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutlarından örgüt yararına sessizlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yine örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutunun, örgüt yararına sessizlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu ve son olarak iş yeri iyilik hali ile duygusal bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, işyeri iyilik halinin örgüt yararına sessizlik davranışı üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma – Çalışmada gerçekleştirilen analizler neticesinde elde edilen bulgular, literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik göstermekle birlikte bazı noktalarda literatürle ayrılmaktadır. Bu çalışmada analiz edilen değişkenlerin sınırlı sayıda çalışmada ele alınmış olması, çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymakta, bu vesileyle alan yazına katkı sunması umulmaktadır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Employee Workplace Well-Being
Silence for the Benefit of the Organization
Emotional Commitment

Purpose- The happiness of the employee in the workplace and its effect on his behavior are very important when evaluated in terms of management science. On the other hand, it is a common situation for happy and high emotionally committed employees to exhibit silent behavior for the benefit of the organization. In this study, it is aimed to analyze the relationships between the workplace well-being of health sector workers and their silence for the benefit of the organization, and to examine the effects of the variables on each other in the context of the mediating role of emotional commitment.

Design/Methodology/Approach- Quantitative analysis methods were used in the study, and the data were obtained through questionnaires. In line with the objectives, "Employee Happiness Scale", "Organizational Silence Scale", "Organizational Commitment Scale" and a questionnaire consisting of demographic information were used as data collection tools in the research. A questionnaire was applied to 560 public, private and mixed hospital employees operating in the province of Isparta, and then a total of 525 usable questionnaires were obtained. Analysis of the data was carried out by frequency analysis, factor analysis, structural equation modeling and correlation analysis.

Received 16 September 2022

Revised 13 December 2022

Accepted 20 December 2022

* Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde devam etmekte olan bir doktora tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Demiralay, M., Çuhadar, M. (2022) Çalışan İşyeri İyilik Halinin Örgüt Yararına Sessizliği Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 3158-3176.

Article Classification:
Research Article

Findings-As a result of the analysis, it was determined that workplace well-being, one of the sub-dimensions of the employee happiness scale, has a positive and significant effect on the sub-dimension of silence for the benefit of the organization, one of the sub-dimensions of the organizational silence scale. Again, it has been determined that the emotional commitment sub-dimension of the organizational commitment scale has a positive and significant effect on the silence sub-dimension for the benefit of the organization, and finally, there is a positive and significant effect between the workplace well-being and the emotional commitment sub-dimensions. Finally, it has been determined that emotional commitment has a mediating effect on the effect of workplace well-being on silence behavior for the benefit of the organization.

Discussion- The findings obtained as a result of the analyzes carried out in the study are similar to some studies in the literature, but differ from the literature at some points. The fact that the variables analyzed in this study are discussed in a limited number of studies reveals the originality of the study and it is hoped that it will contribute to the literature on this occasion.

1. GİRİŞ

Çalışmak insanların hayatlarını devam ettirebilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir zaruriyet olarak görülse de istediği veya hayalindeki işi bulmuş kişi için aynı zamanda bir mutluluk kaynağı olarak da kabul edilebilir. Çalışılan iş, kişi için bir anlam ifade ediyorsa ve yapılan işten mutluluk duyuyor ise onun için para veya mesleki kariyer önemli olsa dahi ikinci plandadır denilebilir. Mutluluk insanın yaşamı boyunca arzuladığı ve hayatının her safhasında yaşamak istediği bir duygudur. Yönetim biliminin örgütlerde insan davranışları üzerine yapmış olduğu çalışmalarda çalışanın iyi olma halinin veya mutluluğunun, verimliliği ve performansı olumlu yönde etkilediği açıkça görülmektedir. Pozitif psikolojinin gelişmesi ile birlikte çalışma hayatındaki mutluluğun çalışanın kendi başarısının yanı sıra örgüt başarısına da katkı sağladığı açıkça ifade edilebilmektedir.

Çalışan mutluluğunun örgüt verimliliğini olumlu yönde etkilediği ve çalışan mutluluğunu etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesinin iletişim olduğu göz önünde bulundurulduğunda örgütsel sessizliğin çalışan mutluluğuna bir etkisi olabileceği düşünülmüştür. Bu durumun, yani çalışanın mutlu olma hali ve işindeki memnuniyeti onun iş yerindeki olumsuz durumları üstlerine anlatmaktan çekinmeden örgüt yararına hareket edeceği şeklinde düşünülmüştür. Bu doğrultuda mutluluk düzeyi yüksek çalışanların mevcut iş yerinde devam etme isteklerinin daha fazla olduğu görülmüştür (Wright ve Cropanzano, 2007: 94). Örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan örgüt yararına sessizlik; örgüt için sıkıntılı bir durumda çalışanın örgütü ve çalışanları korumak adına sessiz kalması ve bu davranışı devam ettirmesidir. Öyle ki temelde örgüt adına oluşan sıkıntılı durumları mutlu çalışanların veya duygusal bağlılığı yüksek çalışanların üstlerine anlatmaktan çekinmeyeceği öngörülmüştür. Yani kişi mutlu ve duygusal bağlılığı yüksek ise örgüt yararına sessiz kalmaması gerekmektedir. Örgütün üyesi olmaktan gurur duyan, işyerinde mutlu bir çalışanın örgüt amaçları doğrultusunda sessiz kalması beklenen bir durum olarak görülse de örgütün içinde bulunduğu sıkıntılı bir durumu etik ve ahlaki değerleri olan toplum yararı gözetilen bir çalışanın dile getirmesi ve sessiz kalmaması beklenir. Araştırma, doğası gereği dinamik ve sürekli gelişmekte olan sağlık sektöründe uygulanmıştır. Sağlık kurumları, çalışanların yoğun çalışma temposu, düzensiz mesai saatleri, nöbetli çalışma sistemi gibi ağır çalışma şartları altında çalışmak durumunda oldukları kurumlardır. Bu yönüyle bakıldığında çalışmada, ağır çalışma koşulları altında çalışan bireylerin işyerindeki mutluluğu ve örgütsel sorunlar karşısında tespit edilecek muhtemel örgütsel sessizlikleri ve tüm bu ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünün bulunup bulunmadığının ortaya konulması sektörel anlamda son derece önemlidir.

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş yeri iyilik hallerinin, örgütsel sessizlik davranışları alt boyutlarından örgüt yararına sessiz kalma davranışları ile ilişkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Aracılık etki analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin nasıl olduğunu ortaya koyar ve hipotezlerin sınanmasında kullanılır. Çalışanın işyerindeki mutluluğu davranışlarını etkilemektedir. Bu etkilerden bir tanesi de ses veya sessizlik davranışıdır. Seslilik veya sessizlik davranışı bir anlam taşımaktadır. Özellikle sessizlik davranışının altında yatan sebebin anlaşılabilmesi oldukça güçtür. Fakat çalışanların hem seslilik hem de sessizlik hallerinin altında yatan sebepler olumsuz haller olduğu gibi bazı durumlarda ise olumlu hallerdir. Olumlu hallerde mutlu ve duygusal bağlılığı yüksek çalışanların örgüt yararını gözeterek sessiz kalma davranışı sergilemeleri sıkça karşılaşılan bir durumdur.

Örgütlerde çalışan mutluluğu ve örgütsel sessizlik ilişkisinin araştırıldığı çalışmaların sınırlı sayıda olduğu dikkate alındığında, bu çalışmanın temel motivasyonu ortaya çıkmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırma ve analizlerin kapsamını oluşturan çalışan mutluluğu alt boyutlarından işyeri iyilik hali, örgütsel sessizlik alt boyutlarından örgüt yararına sessizlik, örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık kavramlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. İş Yeri İyilik Hali

İş yeri iyilik hali çalışan mutluluğu kavramının bir alt boyutudur. Bu sebeple önce çalışma, çalışan ve çalışan mutluluğu kavramlarının tanımlanmasının konunun bütünlüğü adına daha verimli olacağı düşünülmüştür. Çalışma, ihtiyaçlardan kaynaklanan ve sosyal bir varlık olarak insanın toplumsal ilişkileri ile oluşan bir olgudur, başka bir deyişle, herhangi bir sosyal olgunun iş ya da çalışma olarak değerlendirilebilmesi için, öncelikle bir amaç doğrultusunda gerçekleşmesi ve karşılığında bir şeyler elde edilmesi gerekmektedir. Bir olgunun iş veya çalışma olarak yorumlanabilmesi için, boş zaman aktivitesi gibi amaçsız ve karşılıksız olamaması gerekmektedir. Dolayısı ile çalışma olarak değerlendirilecek olgunun gerçekleştiği zaman, mekân, toplumsal ve diğer şartların göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Keith, 1998: 6). Çalışma eylemini yerine getiren birey olan “Çalışan” sözcüğü, Oxford sözlüğüne bakıldığında, “başkası için emek harcayan ve karşılığında ücret alan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Oxford Dictionary, 1983). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise “Çalışma işini yapan kimse, Bir iş yerinde ücret karşılığında görev yapan kimse, personel, eleman” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2022). Çalışma ortamındaki duygu boyutları birçok bilimsel çalışmada ele alınmaya çalışılmıştır. Genel olarak bir işte çalışma fiili, bireyin sosyal varlığının önde gelen bir belirleyicisi ve dolayısı ile çeşitli duyguların hissedildiği ve yaşandığı bir alan olarak kabul edilebilir. Bu bağlamda iş tatmini ve iş motivasyonu gibi interdisipliner çalışma alanları, bireylerin çalışma yaşamındaki duygularını araştırırlar. (Seçer, 2005). Geçmişte çalışan psikolojisi üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla “iş güvencesizliği, işten çıkarma, iş ortamında duygusal taciz, işsizlik psikolojisi ve umutsuzluk, öğrenilmiş çaresizlik, işyeri devamsızlığı ve yabancılaşma ve bu olumsuzluklara bağlı gerilme ve tükenmişlik” gibi negatif konular üzerinde yoğunlaşmışken, zamanla pozitif psikoloji akımının da etkisi ile iş hayatına yansıyan pozitif çalışma psikolojisi bakış açısıyla incelenmeye başlamıştır (Akduman, 2015). 2000’li yıllardan başlayarak pozitif psikolojinin gelişimi ile iş yaşamının yükselen tarafı olarak iş ve çalışma hayatında pozitif duygusal deneyimler, iş tatmini ya da işe bağlılık veya işi benimseme gibi pozitif durumlara olan ilgi çoğalmıştır (Rodríguez Muñoz ve Sanz-Vergel, 2013). İlgili yazın incelendiğinde, pek çok yazarın mutluluk ifadesi ve iyi olma (*well being*) ifadesini birbirinin yerine kullandığı görülebilir. Bilim dünyasında pozitif psikoloji ve esenlik teorilerinin güçlü savunucularından birisi olan Amerikalı psikolog, eğitimci ve yazar Martin Seligman kişilerin en yüksek seviyede hayatlarından doyum almış olarak ifade edilebilmesi adına mutluluk (*happiness*) kelimesinin yetersiz kaldığını iddia etmiştir. Yazara göre bunun en başta gelen nedeni, mutluluğun çoğu zaman anlık veya en fazla dönemlik olarak neşeli (*cheersful*) duygu durumunu ifade etmesidir. Seligman, mutluluk ifadesi yerine iyi olma hali, esenlik anlamına gelen “*well-being*” kelimesini tercih etmiştir. Kjerul’ e (2014) göre iş yeri iyilik hali, çalışanların yaptıkları işleri önemli, eğlenceli, gurur verici bularak gerçekleştirmesi ve yaptığı eylemler sonunda kendini motive olmuş, enerjik hissetmesidir. Page ve Vella Bradick (2009) tarafından kaleme alınan “Çalışanların Refahının 'Ne', 'Neden' ve 'Nasıl' Olduğu: Yeni Bir Model” başlıklı çalışmada, çalışan iyilik halini belirleme konusunda daha geniş çerçeveden bakılması gerektiği ifade edilmiştir. Yazarlar çalışan iyilik halinin (*Employee Well-being*) üç temel bileşenden oluştuğunu ve bunların “özel iyilik hali; işyeri iyilik hali ve psikolojik iyilik hali” olduğunu dile getirmişlerdir. Zheng ve diğerleri (2005), konuyla ilgili kaleme aldıkları bir çalışmada çalışan mutluluğunu yapısal ve teorik boyutları ile ele almışlardır. O güne kadar kaleme alınan çalışmaların çoğunun çalışanların iş tatminini ölçmeye veya çalışma hayatının negatif yönlerine odaklandıklarını; dolayısı ile sınırlı olduğunu iddia eden yazarlar, nitel ve nicel (karma) yöntemleri kullanarak çalışan iyilik halinin üç alt boyutlu bir yapıyla ölçülmesinin uygun olacağını ortaya koymuşlardır. Bunlar; “yaşam iyilik hali”, “işyeri iyilik hali” ve “psikolojik iyilik hali” alt boyutları olarak ifade edilmiştir. İşle ilgili iyilik algısını farklı kavramlar altında araştıran muhtelif araştırmalar da mevcuttur. Bu çalışmalar içerisinde en fazla ön plana çıkanları; Warr (1987,1990,1994), Ryff (1989), Ryff ve Keyes (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışmalardır (Horn vd., 2004). Schultz (2008)

tarafından kaleme alınan “İşe yönelik (*occupational*) İyilik Hali: Bir Teorinin Gelişimi ve Bir Ölçme” başlıklı çalışmada, işe yönelik (mesleki) iyilik halinin çoğu zaman yanlış tanımlandığı ve bu nedenle karmaşık araştırmalara neden olduğu ifade edilmiştir. Yazar, ilgili yazında var olan araştırmaların çoğunun iş yeri iyilik halini, stres ve gerginliğin yokluğu-mevcudiyeti veya iş tatmini gibi konulara odaklanarak belirlemeye çalıştığını belirtmiştir. Grawitch ve diğ. (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, işyeri refahının şu unsurları kapsadığı ifade edilmiştir “...fiziksel sağlık, zihinsel sağlık, stres, motivasyon, bağlılık, iş tatmini, moral ve örgüt iklimi”. İlgili tanımlara son bir örnek olarak Grant vd. (2007) işyeri iyilik halini “bir çalışanın işteki deneyim ve çalışmasının genel kalitesi” olarak tanımlamışlardır.

2.2. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık örgütsel bağlılık kavramının alt boyutudur. Örgütsel bağlılık kavramı ise ilk defa Whyte tarafından 1956 yılında kaleme alınan “The Organization Man” başlıklı eserde literatüre dahil olan bir kavramdır (Işık ve Yasım, 2017). Kavram, sonraki yıllarda Allen ve Meyer, Porter, Mowday, Steers ve Becker gibi yazarlar tarafından incelenmiş ve detaylandırılmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı aradan geçen yaklaşık 70 yıl içerisinde örgütsel psikoloji, örgüt kültürü, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi kavramlar ile birlikte farklı bakış açıları ile incelenmiş ve kavramın tam olarak ne ifade ettiği açıklanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, ilgili literatür incelendiğinde çok sayıda ve farklı bilim alanlarından yapılan çalışmalara rağmen, konunun interdisipliner bir özellik göstermesi ve araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri gibi nedenlerle halen örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasıyla ilgili ortak bir anlayışın olmadığı söylenebilir (Sığırı, 2007; Aybar, 2018; Norşenli, 2021). Nitekim ilgili yazın incelendiğinde, örgütsel bağlılık kavramına ilişkin 30 civarında farklı tanımın olduğu ifade edilmektedir (Gül, 2002). Örgütsel bağlılık kavramının ne olduğu ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, kavramın önceleri salt duygusal bağlılık olarak tanımlandığı dikkat çekmektedir (Eğriboyun, 2014: 30). 1966 yılında yapılan bir tanımda Grusky (1966), örgütsel bağlılığı “bireyin örgüte olan bağının gücü” olarak açıklamıştır. Ritzer ve Trice (1969), örgütsel bağlılığı, “çalışanların örgüt ile ilişkilendirdiği anlama bağlı olarak değişebilen psikolojik bir durum” olarak açıklamışlardır. Yine benzer bir şekilde Mowday ve diğerleri (1982; 2013), örgütsel bağlılığı “çalışanların içinde yer aldığı örgüt ile özdeşleşmesi, bütünleşmesi ya da uyumu neticesinde organizasyon ile arasında meydana gelen tutumsal bağ” şeklinde tanımlamışlardır. İnce ve Gül’e (2005) göre örgütsel bağlılık; davranışsal, tutumsal ve sosyolojik bir zemine oturtularak veya bunların tamamı dikkate alınarak çoklu bağlılık yaklaşımı adı verilen bir yaklaşım ile tanımlanmaktadır. Bunlardan bazılarına değinilecek olursa, Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık (ilişkiyi ortaya koyan psikolojik durum), devamlılık bağlılığı (ayrılmama tutumu) ve normatif bağlılık (kalma zorunluluğu) olarak açıklamışlardır. Tutumsal bağlılıkla ilgili olarak en çok ilgi gören, konunun tanımlanması ve sınıflandırılmasında en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biri Allen ve Meyer’e (1990) aittir. Üç boyutlu bu yaklaşımın temelinde, örgütsel bağlılığın psikolojik bir durum olduğu inancı bulunmaktadır (Odabaşı, 2014). Dolayısıyla yazarlar tarafından “duygusal”, “devam” ve “normatif” olarak adlandırılan üç boyuttan oluşan bir bağlılık yaklaşımı geliştirilmiştir. Duygusal bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasında güçlü bir bağın oluşumuna katkı sağlayan en önemli bağlılık türü olarak düşünülmektedir (Demirel, 2022: 118) Duygusal bağlılık, temelde çalışanın kurum ile özdeşleşmesi ve katılım sağlayarak örgüt üyeliğini sürdürmeye çalışması olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2022; Çalışkan, 2015). Eren’e (2017) göre duygusal bağlılık çalışanın örgütsel amaçları, stratejileri, politikaları, kuralları, ilkeleri, norm ve değerleri benimseme, onlarla özdeşleşme; faaliyetlerini ve işlerini yürütürken destekleme, içinde bulunduğu organizasyon ile kimlik özdeşliği oluşturma durumudur. Duygusal bağlılık, benlik özellikleri ve iş ile ilgili hususlarla ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel amaçlara ulaşmada işgören gönüllülüğüne dayanmaktadır (Mir vd., 2002). Buraya kadar anılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık türlerinin en güçlüsü ve istenilenidir. Çalışanın örgütün amaçlarını desteklemesi, örgütü benimsemesi ve desteklemesi, yöneticiler tarafından oluşturulmak istenen en güçlü davranış biçimleridir (Eren, 2017: 557). İkinci boyut olan devam bağlılığı ise aynı zamanda rasyonel bağlılık olarak da adlandırılmakta ve çalışanın örgütte bulunduğu süre içerisinde harcadığı zaman ve çabalar ile ilgili kazanımlarını örgütten ayrılma ile kaybedeceği düşüncesinde olması sonucunda örgütte çalışmaya devam etmesi durumu olarak açıklanmaktadır (Boylu ve diğ. 2007). Devam bağlılığında, işgörenlerin bir açıdan algıladıkları işten ayrılma maliyetleri sebebiyle mevcut işlerinde devam etmeye mecbur oldukları değerlendirilmektedir. Çünkü çalışanın örgütten ayrılma ile birlikte katlanılacak maliyetlerin farkındalığı bulunmaktadır (Yılmaz, 2022). Allen ve Meyer’e (1990) göre; eğitim, çalışanın sahip olduğu yetenekler, kreş desteği, emeklilik primi, sağlık desteği, yer değiştirme ve alternatifler gibi birtakım faktörler devam bağlılığını etkilemektedir. Allen ve

Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımında üçüncü boyut olan normatif bağlılık ise çalışanların örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ile kendinin örgütte devam etmeye mecbur olduğu düşüncesine dayanan bağlılık şeklidir (Gül, 2002).

2.3. Örgüt Yararına Sessizlik

Örgüt yararına sessizlik, örgütsel sessizlik kavramının alt boyutudur. Örgütsel sessizlik kavramı ise 1980'li yıllardan itibaren, adalet teorileri bağlamında ele alınmış daha sonra ise sadakat kavramı ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanların sorun ve şikâyetler karşısında endişelerini dile getir(e)memesi, diğer bir deyişle "sessiz" kalması, örgütte her şeyin yolunda olduğu kanısını (yanılgısını) oluşturmuştur. İlerleyen dönemlerde ise örgüt açısından sessizlik, olumsuz bir gösterge olarak kabul edilmiş ve örgüt içerisindeki iş süreçlerinde çalışanların görüş bildirmemesi, önerilerde bulunmaması olarak kavramsal açıdan ortaya konulmuştur (Baghari, vd., 2012, Shojaie, vd., 2011, Dyne, vd., 2003, akt., Yıldırım, 2019). Örgütsel sessizliğin olumsuz olarak algılanması ve bu kavramın tersinin ise örgütsel ses olarak ifade edilmesi mümkündür. Örgütlerdeki güçlü bir değişimin ortaya çıkması için örgütsel ses oldukça önemlidir ve bunun oluşması için ciddi bir destek görmesi gerekmektedir aksi halde örgütsel sessizlik ortaya çıkabilir (Bowen ve Blackmon, 2003). Örgütsel sessizliğin çalışan ve örgüt açısından her durumda sonuçları olumsuzdur bu sebeple örgüt yöneticileri örgütsel sessizlik sebeplerini yok etmelidirler. Yöneticiler iletişim ve çözüm odaklı sorunu ifade edebilen sağlam bir örgüt yapısı oluşturmalıdırlar (Turunç ve Alkan, 2020: 91). Morrison ve Milliken (2000), ilk kez sessizlik davranışını örgütsel bakış açısı ile incelemiş ve çalışan sessizliğinin sesin sadece yokluğu ile ilgili olmadığını bunun ötesinde örgüt adına bir anlamı olabileceğini ifade etmişlerdir. Örgütsel sessizlik sorununun merkezinde ise "çalışanların örgüt ortamında ne zaman ve neden sessiz kalmayı tercih ettiği yatmaktadır" (Morrison ve Milliken, 2003). Sessizlik kavramı ilk olarak iletişime kapalı olma durumunu aklımıza getirirse de aslında önemli bir iletişim biçimidir. Çalışan sessiz kalarak bir mesaj vermektedir. Bu mesaj ise iş arkadaşları, işi, yöneticileri veya kuruluşları ile ilgili olabilmektedir (Dyne vd., 2003: 1360-1361). Örgüt adına önemli bir iletişim şekli olan sessizlik aynı zamanda işgörenin örgüte karşı bir davranışı olarak düşünülmelidir (Atilla Gök, 2016). Örgütsel sessizlik ve çalışan sessizliği ile ilgili en önemli ayrımı Brinsfield (2009) tarafından "örgütsel sessizlik kolektif bir sessizliği ifade etmesinin yanı sıra çalışanların neden açıkça konuşmayı tercih etmedikleri sorusu yerine, daha çok neden kasıtlı olarak sessizliği sürdürmeyi devam ettirdikleri ile ilgilidir" şeklinde dile getirilmiştir (Brinsfield, 2009'den akt. Şehitoğlu, 2010). Çalışanların bireysel olarak sessiz kalma kararlarında, şüphesiz ki onları sessiz kalmaya yönlendiren çeşitli faktörlerin varlığından söz edilebilir. Bireyler bir organizasyona katıldıklarında oyunun kurallarını öğrenmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu süreçte çalışanlar sessizliği yalnızca kendi deneyimleriyle değil, diğer çalışanlarla konuşmaları yoluyla da öğrenirler. (Milliken vd. 2003).

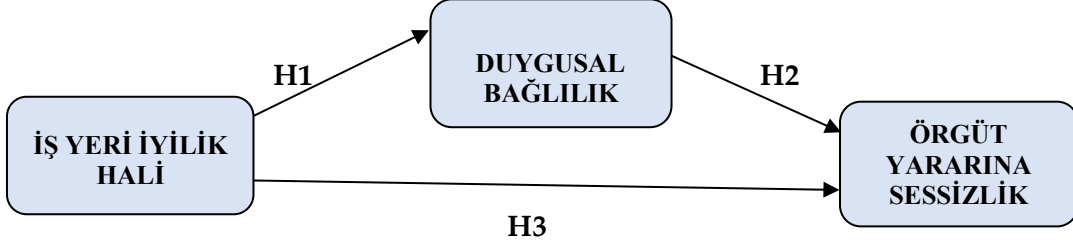
Bu çalışmada, ilgili literatürde genel kabul gören Dyne, Ang ve Botero (2003) ve Briensfield'in (2009) yaptıkları çalışmalara dayandırılarak Şehitoğlu (2010) tarafından dilimize uyarlanan örgütsel sessizliğin üç boyutu irdelenmiştir. Bunlar; "kabul edilmiş sessizlik", "savunma amaçlı sessizlik" ve "örgüt yararına sessizlik"tir. Kabul edilmiş sessizlik; Çalışanın fikirlerini söylemesinin anlamsız olacağı ya da fark yaratmayacağı inancıyla esirgemesini veya mevcut durumu değiştirmede etkisinin çok az olacağını düşünerek fikirlerini kendine saklamasıdır (Durak, 2018). Bir diğer ifade ile işgören konuşmanın anlamsız olduğu ve bir şeyleri değiştirmeyeceği inancı ile fikirlerini kendine saklayacaktır (Çakıcı, 2010). Savunma amaçlı sessizlik; dış çevredeki olumsuzluklardan kendini korumayı amaçlayan savunma amaçlı bir sessizliktir. Savunma amaçlı sessizliğin temelinde "korku" vardır. Çalışan korkuya bürünmekte, kendini korumak için savunma amaçlı sessizliği tercih etmektedir (Bildik, 2009). Savunma amaçlı sessizlik diğer bir anlatımla çalışanın var olan sorunlar karşısında kendini korumak adına konuşmaması, kişisel hatalarını gizleyebilmesi ve var olan fikirlerini beyan etmemeyi tercih etmesidir (Turgut ve Akpolat, 2017).

Kişinin örgüte veya örgüt içindeki diğer kişilere faydalı olmak adına bilgi, fikir ve görüşlerini iş birliği ve fedakârlık anlamında saklaması veya ifade etmekten kaçınmasıdır (Van Dyne vd., 2003). Çalışanlar örgüt içindeki dayanışmayı, birlik ve beraberliği sağlamak adına farklı görüşlerini açıklamayabilir, arkadaşının işteki yetersizliği konusunda konuşmaz ya da örgütü olumsuz etkileyebilecek mahrem bir bilgiyi örgütü korumak amacıyla dillendirmez (Çakıcı, 2010: 34). Örgüt yararına sessizlik, örgüt adına oluşan sıkıntılı durumlarda, çalışan örgüt faydası adına sessiz kalmayı ve bu davranışı devam ettirmesi olarak ifade edilmektedir. Çalışan için sessiz kalmanın örgüt yararına faydalı olacağı düşüncesi hâkimdir ve örgüt düşüncesi baskındır. Böylece birey sessiz kalarak örgüt yararına hareket ettiğini düşünmektedir (Briensfield, 2009).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının çalışan mutluluğu algılarının örgütsel sessizlik davranışları üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Geniş kapsamlı bir araştırmanın bir makaleye dönüştürülmesi ve sayfa sayısı kısıtları gibi nedenlerle çalışmanın odak noktasını oluşturan her bir ölçekten birer alt boyut seçilerek araştırmanın kapsamı sınırlandırılmış ve bir makale formatına uygun hale getirilmiştir. Araştırma hipotezleri oluşturulmadan ilgili literatür taraması yapılmış ve alan yazında yer alan çalışmaların okumaları yapılmıştır. Çalışan mutluluğu ölçeği, yaşam iyilik hali; psikolojik iyilik hali ve işyeri iyilik hali alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık; devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel sessizlik ölçeği ise kabul edilmiş sessizlik; savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik ölçeklerinden oluşmaktadır. Araştırma hipotezleri oluşturulurken iş yeri iyilik hali olan sağlık çalışanlarının, duygusal bağlılığı yüksek ve aynı zamanda örgüt yararına sessiz kaldıkları düşünülmüştür. Çalışan iyilik hali ölçeğinden “İşyeri iyilik hali alt boyutu”; örgütsel bağlılık ölçeğinden “duygusal bağlılık alt boyutu” ve örgütsel sessizlik ölçeğinden “örgüt yararına sessizlik alt boyutu” alınarak hipotezler oluşturulmuştur. Araştırma konusu ile ilgili literatürde yer alan çalışma sayısı sınırlıdır. Bu çalışmalardan birinde Morsch ve diğerleri (2020), çalışan iyilik hali ile örgütsel sessizlik alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, çalışan iyilik hali ile örgüt yararına sessizlik arasında negatif bir ilişkinin mevcudiyeti raporlanmıştır. Bireylerin işyerindeki çalışma koşulları, onların bazı durumlar ve gelişmelere karşı sessiz kalıp kalmama kararlarını etkilemektedir. Diğer bir anlatımla, duygular bir şeylerin söylenip söylenmemesi gerektiği düşüncesi üzerinde etkili olabilmektedir. Yazarların yapmış oldukları araştırmada “çalışan iyilik hali” alt boyutları bakımından ayrı ayrı ele alınmamış, bir bütün olarak incelenmiştir. Kalem almış olduğumuz bu çalışmada ise çalışan iyilik halinin alt boyutlarından olan işyeri iyilik hali, psikolojik iyilik hali ve yaşam iyilik hali durumlarının örgüt yararına sessizlik üzerinde farklı etkiler doğuracağı ihtimali dışlanmamıştır. Kültürel ve sektörel farklılıkların, örgütsel sessizlik üzerinde muhtemel etkileri olabileceği ihtimaldir, çünkü örgüt bir üst sistemi olan ulusal kültürden etkilenmektedir. Ulusal kültür, çalışanların görev, davranış ve örgüt içindeki iletişimini etkileyen kural ve sınırları belirleyen önemli bir faktördür. Wasti’ye (2000) göre Türk çalışanlar kendilerini ait hissettikleri örgütlerin uyum ve sürdürülebilirliğini devam ettirme kaygıları ile de hareket etmekte, işten ayrılmanın yalnızca bireysel bir hesap olmadığını düşünmekle beraber ilişkileri bozmamak adına fedakârlıklarda bulunmak gerektiğini düşünmektedirler Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılıkları da örgütsel sessizliği etkileme potansiyeline sahip diğer önemli bir konudur. Örgüt yararına sessizliği tercih eden bir çalışanın örgüt içerisindeki birlik beraberlik ve dayanışmayı bozmamak adına sessiz kalarak özel bir bilgiyi örgüt adına saklayabileceği ihtimali ifade edilmektedir (Çakıcı, 2010). Gerçekleştirilen kapsamlı literatür taraması neticesinde elde edilen bulgular ve literatüre dayalı olarak çalışan işyeri iyilik hali alt boyutunun çalışanların örgüt yararına sessizlikleri üzerinde kültürel ve sektörel faktörler göz önünde bulundurulurken farklı etkileri olabileceği düşüncesi ile bu çalışmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

H1: Sağlık çalışanlarının işyeri iyilik hallerinin, duygusal bağlılık düzeyleri üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

H2: Sağlık çalışanlarının duygusal bağlılıklarının, örgüt yararına sessizlikleri üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H3: Sağlık çalışanlarının işyeri iyilik hallerinin, örgüt yararına sessizlikleri üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H4: Sağlık çalışanlarının işyeri iyilik hallerinin, örgüt yararına sessizlikleri üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık etkisi vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Isparta ili Merkez ilçesinde faaliyet gösteren 2 kamu (Isparta Yunus Emre Devlet Hastanesi, SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi), 3 özel (Özel Davraz Yaşam Hastanesi, Özel Isparta Hastanesi, Özel Meddem Hastanesi) ve 1 karma (Isparta Şehir Hastanesi) yapıdaki hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları, idari personeller ve yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklem sayısı belirlenirken yapısal eşitlik modellemesinde kabul edilen örneklem büyüklükleri ve alfa değerlerinin verildiği çalışmalarda tahmini örneklem büyüklüğü tabloları incelenmiştir. Buna göre yapısal eşitlik modellemesinde istenilen sayı, her bir değişken için on kişi olarak belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 126, Kline, 2011: 12, akt. Gül, 2022: 89). Araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçülmesi için 54 ifadeden yararlanılmıştır. Bu sebeple verilerin güvenilir dağılılabilmesi adına istenilen örnekleme yer alacak katılımcı sayısının en az $51 \times 10 = 510$ bireyden oluşması gerektiği kabul edilmiştir. Bu araştırmanın yapısal eşitlik modelinde kullanılacak örnekleme ise 525 sağlık çalışanı olmaktadır. Dolayısı ile mevcut örneklem büyüklüğü yapısal eşitlik modeli için belirlenen rakamsal gerekliliği karşılamaktadır. Diğer bir anlatımla, elde edilen veri sayısı evreni temsil etmede yeterlidir.

Araştırmada akademik/bilimsel etik ilkelere uygun şekilde hareket edilerek Süleyman Demirel Üniversitesi, etik kurul iznine başvurulmuştur. Gerçekleştirilen başvuru neticesinde üniversite "Sosyal Bilimler Etik Kurulu" 28.12.2020 tarihli ve 100/18 sayılı kararı ile araştırmanın gerçekleştirilmesini uygun bulmuştur. Üniversite Etik Kurul belgesi ile birlikte Isparta İl Sağlık Müdürlüğü nezdinde de gerekli formalite ve süreçler tamamlanarak anketlerin uygulanmasına yönelik izinler yazılı şekilde alınmıştır. Müteakip olarak Isparta İl Sağlık Müdürlüğü'nün ilgili izin yazısı, Isparta Şehir Hastanesi ve Yunus Emre Devlet Hastanesi'ne üst yazı ile gönderilmiş olup, tüm yasal ve hukuki süreçler eksiksiz yerine getirildikten sonra anket uygulanmaya başlanmıştır. Bu aşamada Isparta ili Merkez ilçe sınırları içerisinde faaliyet gösteren "Özel Davraz Yaşam Hastanesi, Özel Isparta Hastanesi, Özel Meddem Hastanesi, Isparta Şehir Hastanesi, Yunus Emre Devlet Hastanesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde" tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden "Kolayda Örnekleme" yöntemi kullanılarak, anket formları araştırmacı tarafından imkânlar dâhilinde yüz yüze, bunun mümkün olmadığı zamanlarda ise katılımcılara dağıtılarak 3 aylık bir süreçte uygulanmıştır. Kolayda örnekleme süreci kısaca, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargularınca belirlendiği tesadüfi olmayan bir örnekleme yöntemidir. Kolayda örnekleme sürecinde veriler ana kütlede kolay, hızlı ve amaca dönük şekilde toplanabilmektedir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmış olup, anket formu dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının ait yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe, çalışılan alan vb. gibi demografik özelliklerini tespit etmeye dönük sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışan mutluluğu ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ve son olarak dördüncü bölümde örgütsel sessizlik ölçeğine yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS (Sürüm: 26) ve IBM SPSS Amos (Sürüm:23) istatistik paket programlarından faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ve ölçeklere ilişkin öz bilgiler izleyen satırlarda verilmiştir.

- **Çalışan Mutluluğu Ölçeği:** Çalışan iyilik halinin ölçülmesinde, Zheng vd.'nin (2015)'de geliştirdiği 18 maddelik "Çalışan İyilik Hali Ölçeği / Employee Well-Being Scale (EWB)" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Kahraman (2018) tarafından yapılmıştır. Anket üç alt boyuttan oluşmaktadır. 1 ve 6. maddeler yaşam iyilik halini (*life well-being*), 7 ve 12. maddeler işyeri iyilik halini (*workplace well-being*) son olarak ise 13 ve 18. maddeler psikolojik iyilik hali (*psychological well-being*) alt boyutlarını ölçmeye yönelik olarak 18 ifadeden ibarettir.

- **Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyini ölçmeye yönelik olarak Allen-Meyer (1990) Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerliliği (Wasti, 2000) tarafından yapılmıştır ve ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarıdır. Ölçeğin her bir alt boyutunda 6 ifade bulunmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu 1 ve 6. İfadeler, 7 ve 12. İfadeler devam bağlılığı son olarak 13 ve 18. İfadeler normatif bağlılık boyutlarını oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki “3,4,5 ve 13.” İfadeler olumsuz anlam ifade ettiği için ters (1=5, 2=4, 5=1, 4=2) kodlanarak analiz yapılmıştır.
- **Örgütsel Sessizlik Ölçeği:** Çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerini ölçmek amacıyla Van Dyne ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen, Şehitoğlu (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ilk beş madde kabul edilmiş sessizlik, sonraki dört madde savunma amaçlı sessizlik ve nihayetinde beş madde örgüt yararına sessizlik olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

3.4. Veri Analiz Yöntemi

Çalışmada kullanılan ölçekler beşli Likert düzenine göre (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum) hazırlanmış ve katılımcılar tarafından cevaplandırılmıştır. Çalışmada öncelikle, doğrulayıcı faktör analizlerinin ve diğer sayısal analizlerin yapılabilmesinin ön koşulu olarak güvenilirlik analizi ve normallik sınamaları gerçekleştirilmiştir. Her bir alt boyutta yer alan ifadelerin ortalamaları alındıktan sonra alt boyutlar arasındaki doğrusal ilişkilerin varlığı, yönü ve kuvveti Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanarak irdelenmiştir. Çalışmada, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen boyutların regresyon sonuçlarını tek model üzerinde uygulamak amacıyla Amos programı yardımıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) gerçekleştirilmiştir. Çalışmada son olarak yapıların birbirleri ile olan ilişkilerinin yönünü ve kuvvetini etkileyen boyutlara yönelik oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla aracılık etki analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çeşitli demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’e göre katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, %32,8’i erkek, %67,2’si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, %2,5’i 20 yaş grubu ve altında, %40,4’ü 21-30 yaş grubunda, %31’i 31-40 yaş grubunda, %17,9’u 41-50 yaş grubunda, %6,1’i 51-60 yaş grubunda ve %2,1’i ise 60 yaş ve üzeri grupta yer aldığı gözlenmektedir. Eğitim düzeylerine bakıldığında %19’u lise, %33,1’i ön lisans mezunu, %39,6’sı lisans mezunu ve %8,2’i ise lisansüstü mezundur. Katılımcıların %27,4’ü 0-5 yıl, %25,1’i 5-10 yıl, %23,8’i 10-15 yıl ve %23,6’sı ise 16 yıl ve daha fazla süredir çalışmaktadırlar. Katılımcıların çalıştıkları alanlara bakıldığında ise %14,7’si idari personel, %75,2’si sağlık personeli, %10,1’i sağlık yöneticisi olarak çalışmaktadırlar.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (n=525)

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	FREKANS (f)	YÜZDE (%)	
CİNSİYET	Kadın	353	67,2
	Erkek	172	32,8
YAŞ	20 Yaş ve altı	13	2,5
	21-30 Yaş	212	40,4
	31-40 Yaş	163	31,0
	41- 50 Yaş	94	17,9
	51-60 Yaş	32	6,1
	61 ve üstü	11	2,1
EĞİTİM DÜZEYİ	Lise	100	19
	Ön lisans	174	33,1
	Lisans	208	39,6
	Yüksek Lisans	43	8,2
ÇALIŞILAN ALAN	İdari Personel	77	14,7
	Sağlık Personeli	395	75,2
	Yönetici	53	10,1
MESLEKİ TECRÜBE	0-5 Yıl	144	27,4
	5-10 Yıl	132	25,1
	10-15 Yıl	125	23,8
	16 Yıl ve üzeri	124	23,6

4.2. Güvenilirlik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin (çalışan mutluluğu, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik) ve her bir ölçeğin 3 alt boyutu da dâhil olmak üzere, güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak içsel tutarlılık testi uygulanmış, normal dağılıma uygun dağılım sergileyip sergilemediklerini sınamak için ise verilere ait çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ve normallik testleri sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik ve Normallik Analizleri Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Çarpıklık	0,01	-0,13	-0,78	0,99	0,02	-1,08	0,24	0,36	-0,34
Basıklık	-0,89	-0,98	-0,39	-0,89	-0,99	0,48	-0,62	-0,44	-0,35
Cronbach’Alfa (Boyutlar)	0,91	0,90	0,86	0,83	0,85	0,93	0,82	0,73	0,73
Cronbach’Alfa (Ölçekler)	0,94			0,88			0,82		

Çarpıklık ve basıklık değerleri verilerin normal dağılıp dağılmadığı hakkında bilgi vermektedir. Verilerin normallik dağılım varsayımı için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması gerekmektedir (Tabachnik ve Fidell, 2013). Araştırma ölçeklerinin boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, tüm boyutların +1,5 ile -1,5 aralığında yer aldığı görülmektedir. Tablo 2’de, çalışmada kullanılan ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerlerine göre verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçekler ve ölçeklere ait alt boyutların güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach’Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçüm aracının güvenilir olması, araştırma sonuçlarının sağlıklı yorumlanabilmesinde önemli bir önkoşuldur. Güvenilirlik, bilimsel çalışmalarda kullanılan ölçüm aracının zaman içindeki tutarlılığını ifade etmektedir. Sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen çalışmalarda güvenilirliğin test edilmesinde kullanılan muhtelif yöntemler olmakla birlikte, içlerinden en fazla kullanılan “İç Tutarlılık” testleridir (Sürücü, vd., 2021: 78). Ölçüm aracına ilişkin iç tutarlılığı test etmek amacıyla yaygın olarak Cronbach’s Alfa katsayı hesaplamaları kullanılmaktadır. Literatürde, hesaplanan Cronbach’Alfa

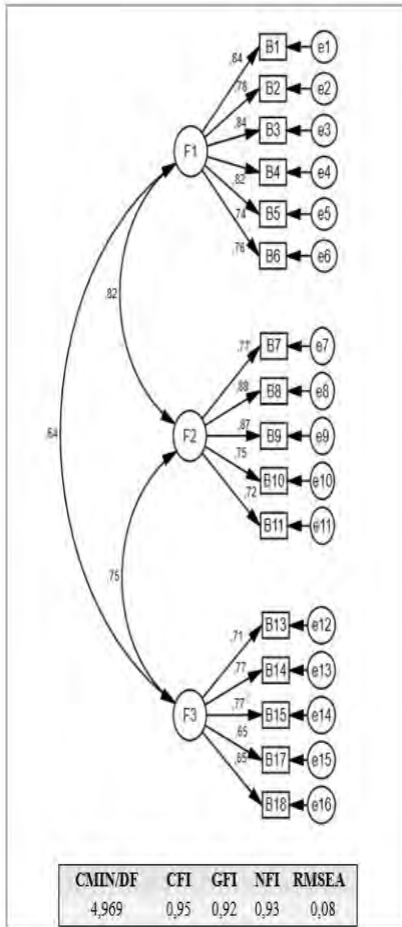
katsayı değerlerinin yorumlanmasına ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmakla birlikte, bu çalışmada aşağıda verilen sınır değerler (Kalaycı, 2010: 405) referans alınarak yorumlanmıştır.

- $0,00 < a < 0,40$ durumunda ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 < a < 0,60$ durumunda ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 < a < 0,80$ olması durumunda ölçek oldukça güvenilir,
- $0,80 < a < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

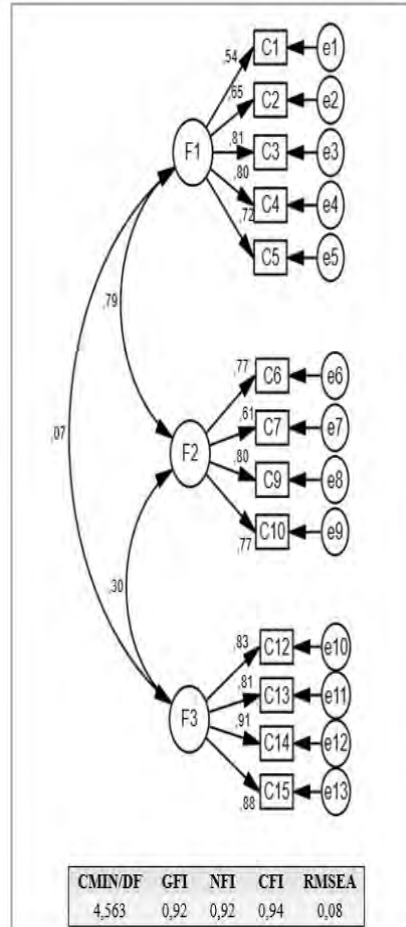
Gerçekleştirilen hesaplamalardan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, bu çalışmada kullanılan ölçeklerin boyutları ve alt boyutlarına ilişkin hesaplanan tüm Cronbach Alpha katsayılarının tamamına yakını, yüksek düzeyde güvenilir olarak bulunmuştur. Bununla birlikte, sadece örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından olan normatif bağlılık ve devam bağlılığı Alpha katsayıları oldukça güvenilir düzeyde çıkmıştır.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

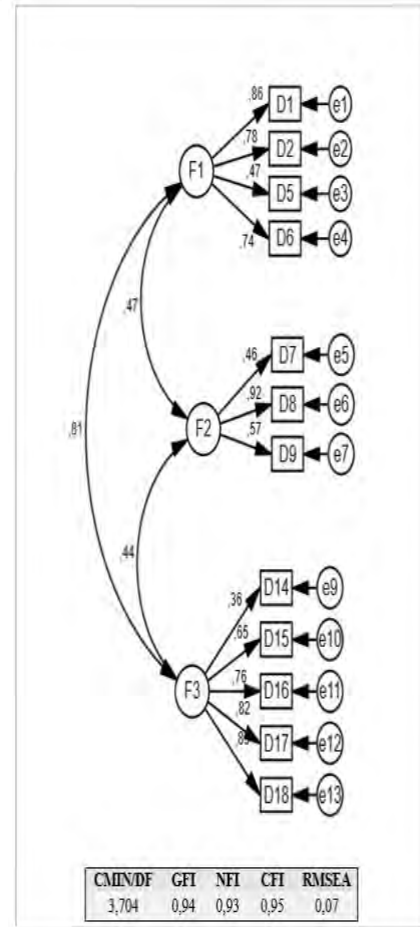
Çalışmada, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), hem Yapısal Eşitlik Modelinin (YEM) kurulabilmesi hem de çalışmadaki diğer test ve analizlerin sağlıklı biçimde uygulanabilmesi açısından her bir ölçek için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi sürecinde modelin toplanan veriler ile desteklenip desteklenmediği uyum iyiliği değerleriyle belirlenmektedir. Çeşitli kaynaklara bakıldığında yapısal eşitlik modellerinin değerlendirilmesinde bakılan özellikler farklılıklar gösterse de çalışmamızda en çok kullanılan "CMIN (χ^2) /DF, GFI, NFI, CFI ve RMSEA" uyum iyiliği değerleri kullanılmıştır (Gül, 2022). Anket uygulaması kapsamında, Isparta ili merkez ilçe sınırları içerisinde sağlık kurumlarında çalışan sağlık çalışanları tarafından doldurulan Çalışan Mutluluğu, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, Şekil 2, Şekil 3. ve Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 2. Çalışan Mutluluğu ölçeği DFA



Şekil 3. Örgütsel Sessizlik ölçeği DFA



Şekil 4. Örgütsel Bağlılık ölçeği DFA

Literatürde farklı görüşler olmakla birlikte bu alanda gerçekleştirilen birçok çalışmada genel olarak kabul görmüş olan DFA Uyum İndekslerine ilişkin referans aralıkları Tablo 3'te verilmiş, çalışmanın analiz sonuçları bu değerlere göre yorumlanmıştır.

Tablo 3. DFA Uyum İndeksleri Referans Aralıkları

İndeks	Mükemmel uyum ölçütü	Kabul edilebilir uyum ölçütü
χ^2/sd	0-3	3-5
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI(TLI) \leq 1.00$	$0.90 \leq NNFI(TLI) \leq 0.95$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.94$
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$

Kaynak: Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2004).

Şekil 2'de Çalışan Mutluluğu Ölçeğine birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz neticesinde $CMIN(\chi^2)/DF=4,969$ ve $RMSEA=0,08$ değerlerinin istenilen değer aralıkları içerisinde olmaması nedeniyle modifikasyon indeksleri incelenerek ve $CMIN(\chi^2)$ değerini yükselten B12 ve B16 kodlu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Şekil 3'te verilen Örgütsel Sessizlik Ölçeğine birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz neticesinde $CMIN(\chi^2)/DF=4,563$ ve $RMSEA=0,08$ değerlerinin istenilen değer aralıkları içerisinde olmaması nedeniyle modifikasyon indeksleri incelenmiş ve $CMIN(\chi^2)$ değerini yükselten C11 ve C8 kodlu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan modifikasyon sonucunda Şekil 8'de yer alan ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri $CMIN(\chi^2)/DF=4,563$; $CFI=0,94$; $GFI=0,92$; $NFI=0,92$; $RMSEA=0,08$ şeklinde gerçekleşmiş ve verinin yapı ile uyum sağladığını doğrulanmıştır. Şekil 4'te verilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğine birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz neticesinde $CMIN(\chi^2)/DF=4,563$ ve $RMSEA=0,08$ değerlerinin istenilen sınırlar içerisinde olmaması nedeniyle modifikasyon indeksleri incelenmiş ve $CMIN(\chi^2)$ değerini yükselten D3, D4, D6, D10, D11, D12 ve D13 kodlu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan modifikasyon sonucunda Şekil 8'de yer alan ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri $CMIN(\chi^2)/DF=3,704$; $CFI=0,94$; $GFI=0,93$; $NFI=0,93$; $RMSEA=0,07$ şeklinde gerçekleşmiş ve verinin yapı ile uyum sağladığını doğrulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde, her üç ölçek için $(CMIN/DF) X2/DF$ uyum katsayıları incelendiğinde " $3 < \dots < 5$ " değerleri aralığında yer aldığı için kabul edilebilirdir. Aynı şekilde GFI ve CFI değerleri de 0.09 değerinden büyük olduğu için yine kabul edilebilir bir uyum göstermiştir.

4.4. Alt Boyutların Korelasyon Katsayıları

Ölçeklerin her bir alt boyutunda sorulan ifadelerin ortalamaları alındıktan sonra alt boyutlar arasındaki doğrusal ilişkilerin varlığı ve derecesi "Pearson Korelasyon" katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Fakat çalışmamızın hipotezleri doğrultusunda araştırılan ilişkilerin yönü ve kuvvetinin ortaya çıkarılabilmesi adına her bir ölçekten araştırmaya konu olan alt boyutlar alınmış ve aralarındaki ilişki, yönü ve kuvveti Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Alt Boyutlara İlişkin Korelasyon Tablosu

ALT BOYUTLAR	İYİH	DUYB	OYS
İYİH	1		
DUYB	0,692**	1	
OYS	0,308**	0,285**	1

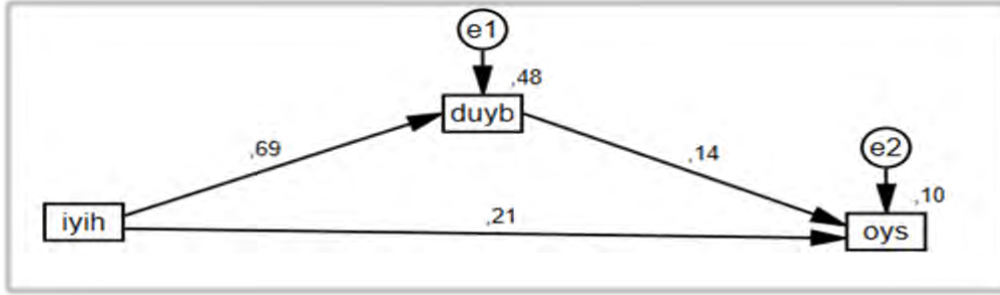
- (İYİH) İş Yeri İyilik Hali, (ÖYS) Örgüt Yararına Sessizlik, (DUYB) Duygusal Bağlılık
- Korelasyon 0,01 önem düzeyinde (**) istatistiksel olarak anlamlıdır.

İYİH ve ÖYS alt boyutları arasında hesaplanan Pearson korelasyon katsayısı 0,308 olarak hesaplanmış, istatistik olarak önemlidir ($P<0,01$). Bu bulgu neticesinde iki alt boyut arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğu söylenebilir. İYİH ve DUYB alt boyutları arasında hesaplanan Pearson korelasyonu katsayısı 0,692 olarak bulunmuş olup istatistiksel olarak anlamlıdır ($P<0,01$). Bu bulgu neticesinde iki alt boyut arasında

kuvvetli pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğu söylenebilir. DUYB ve ÖYS alt boyutları arasında hesaplanan Pearson korelasyonu katsayısı 0,285 olarak hesaplanmış olup istatistiksel açıdan anlamlıdır ($P<0,01$). Bu bulgu neticesinde iki alt boyut arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

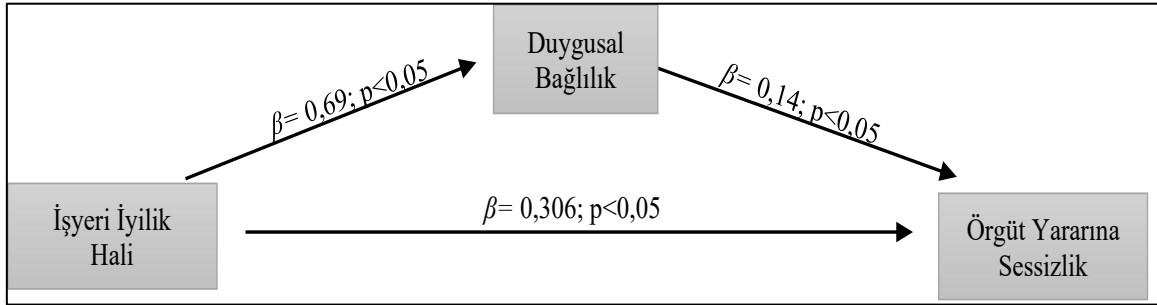
4.5. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

Yapısal eşitlik modeli (YEM) “ölçme hatalarının modellere dâhil edildiği, yapı içerisinde yer alan değişkenler arasında sebep-sonuç ilişkilerinin görülebildiği ve geliştirilen modelin bir bütün olarak test edilmesine imkân sunan bir istatistiksel hesaplama sürecidir” (Raykov ve Marcoulides, 2006). Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında incelenen tüm değişkenlerin etkilerini aynı anda görebilmek ve uygun bir model geliştirebilmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) uygulanmıştır. Örgüt Yararına Sessizlik alt boyutunun açıklanmasında çalışan işyeri iyilik halinin etkileri ve duygusal bağlılığın aracılık etkisi, yapısal eşitlik modeli aracılığı ile analiz edilmiştir. Bu amaçla geliştirilen yapısal eşitlik modeli Şekil 5’te verilmiştir.



Şekil 5. YEM Analizine İlişkin Modelleme

Yapısal eşitlik modelinin kurulmasında gerçekleştirilen aşamalar şu şekildedir. İlk olarak yapısal model kurulmuştur. İkinci olarak modelde yer alan değişkenler arasındaki etki ve ölçme modelleri test edilmiştir. Üçüncü aşamada ise yol diyagramları elde edilmiş ve ilişkilere ait yol katsayıları tespit edilmiştir. Dördüncü olarak modele ait uyum iyiliği istatistikleri incelenmiş ve son olarak modele ait bulgular hipotezler göz önünde bulundurularak yorumlanmıştır. Kurulan modelde öncelikle işyeri iyilik hali (iyih), örgüt yararına sessizlik (oys) ve duygusal bağlılık (duyby) değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiği için “Maximum Likelihood” hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Gürbüz, 2019: 105). Bu analiz neticesinde elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri ($X^2= 163.9$; $x^2/df= 2.644$; CFI= .977; RMSEA= .055; SRMR= .048) ölçüm modelinin doğrulandığını göstermektedir.



Doğrudan Etki, $\beta= 0,212$

Dolaylı Etki, $\beta= 0,095$, %95, GA (0,093; 0,323)

IYIH → DUYB; $R^2=0,48$

IYIH → DUYB → OYS; $R^2=0,10$

Şekil 6. YEM Aracılık Etki Model Sonuçları

Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra yol diyagramları elde edilerek ilişkiler ait yol katsayısına H1 hipotezini test etmek amacıyla “işyeri iyilik hali → duygusal bağlılık” etkisine bakılmıştır. YEM sonucuna göre işyeri iyilik halinin, duygusal bağlılık davranışını ($\beta=0,69$; $p<0,01$) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Böylece H1 hipotezi kabul edilmiştir. Daha sonra H2 hipotezini test etmek amacıyla “duygusal bağlılık → örgüt yararına sessizlik” yol katsayısına bakılmıştır. YEM sonucuna göre duygusal bağlılık, örgüt yararına sessizlik davranışını ($\beta=0,14$; $p<0,01$) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçla H2 hipotezi kabul

edilmiştir. Son olarak H3 hipotezini test etmek amacıyla “işyeri iyilik hali → örgüt yararına sessizlik” yol katsayısına bakılmıştır. YEM sonucuna göre işyeri iyilik hali, örgüt yararına sessizlik davranışını ($\beta=0.21$; $p<0.01$) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre H3 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmanın son kısmında işyeri iyilik halinin, örgüt yararına sessizlik üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık etkisinin olup olmadığını tespit edilmesi adına “Bootstrap” yeniden örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Aracılık etkisinin ölçülmesinde yaygın olarak kullanılan iki yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden ilki geleneksel yöntem olan Baron ve Kenny’nin nedensellik yaklaşımı, diğeri ise çağdaş yaklaşım olarak da ifade edilen Bootstrap yeniden örnekleme yöntemidir. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny’nin nedensellik analizine göre daha güvenilir sonuçlar verdiği ifade edilmektedir (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019: 94; akt. Öztürk ve Çuhadar, 2021: 487). Baron ve Kenny’nin bağımsız bir değişkenin arabuluculuğu vasıtasıyla, bağımlı değişken üzerinde etkili olup olmadığını belirlenmesi prosedürü, yıllar içerisinde birçok araştırmacı tarafından kabul görmüş ve kullanılmıştır. Bununla birlikte, zamanla yöntemin kusurları ve istatistiki gücü vb. konularda eleştiriler gündeme gelmeye başlamıştır (Sürücü vd., 2021: 146). Dolayısı ile bu çalışmada Bootstrap yeniden örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Tablo 5. YEM Analizine İlişkin Parametre Tahmin Değerleri (n=525)

Boyutlar		Tahmin	p	Sonuç	
DUYB	<---	İYİH	,692	,01	Anlamlı
OYS	<---	DUYB	,138	,05	Anlamlı
OYS	<---	İYİH	,212	,01	Anlamlı

Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra boyutlar arasındaki ilişkilere ait diğer standartlaştırılmış, yol katsayıları Tablo 5’te verilmiştir. Diğer bir anlatımla hipotezlere ilişkin yapılan tüm yol katsayıları pozitif yönlü ve anlamlı şekilde birbirlerini yordamaktadır. Son olarak oluşturulan yapısal eşitlik modelinde aracılık analizleri sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde ise değişkenlerden işyeri iyilik hali ile örgüt yararına sessizlik arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu ilişki incelendiğinde İşyeri iyilik halinin, duygusal bağlılık aracılığıyla örgüt yararına sessizliği $\beta= 0,095$ düzeyinde ve % 95 güven aralığında etkilediği görülmüştür (GA; 0,093; 0,323). Bootstrap yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için % 95 güven aralığında (0,05 önem düzeyinde) gerçekleştirilen analiz sonuçlarından elde edilen alt ve üst güven aralığı (0,093; 0,323) değerlerinin 0 (sıfır) değerini kapsamadığı görülmüştür. Bu bulgulara göre araştırmanın dördüncü hipotezi H4 hipotezi kabul edilmiştir. Genel olarak bakıldığında yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Yukarıda gerçekleştirilen analizler neticesinde H1, H2, H3, H4 hipotezlerinin sınanmalarına ilişkin sonuçlar, Tablo 6’da topluca sunulmuştur.

Tablo 6. Araştırma Hipotezleri Sonuçları

HİPOTEZLER	ANALİZ YÖNTEMİ	SONUÇ
H1 Sağlık çalışanlarının işyeri iyilik hallerinin, duygusal bağlılık düzeyleri üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	YEM	Kabul Edildi
H2 Sağlık çalışanlarının duygusal bağlılıklarının, örgüt yararına sessizlikleri üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	YEM	Kabul edildi
H3 Sağlık çalışanlarının işyeri iyilik hallerinin, örgüt yararına sessizlikleri üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	YEM	Kabul edildi
H4 Sağlık çalışanlarının işyeri iyilik hallerinin, örgüt yararına sessizlikleri üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık etkisi vardır.	YEM	Kabul Edildi

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde çalışanların psikolojisini ve davranışlarını anlamlandırmak yönetim bilimi açısından giderek daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Çalışanların işyerindeki mutluluk halleri ve bunun davranışlarına olan yansımaları yönetim bilimcilere, işyeri sahiplerine aynı zamanda yöneticilere göz ardı edilemez mesajlar vermektedir. Çalışma hayatında mutluluğun verimlilik, iletişim, odaklanma gibi birçok pozitif etkileri olduğu görülmektedir. Bellet vd. tarafından (2022) mutluluk ve üretkenlik ilişkisi üzerine yapılan uzun soluklu (6 aylık) bir araştırmada çalışanların mutlu olduklarında %13'lük bir artışla daha üretken olduğu ortaya konmuştur (2022: 29). Çalışanların fikir ve düşüncelerini rahatça dile getirebilmesi ise günümüz örgütlerinin arzuladığı bir durumdur ve işyerindeki mutlu çalışanlarının özgürce fikirlerini ifade edebileceği düşünülür. Örgütsel sessiz kalma davranışının ise bir anlam ifade ettiği ve çalışan mutluluğuna ilişkin bir fikir vermesi oldukça muhtemeldir. Öyle ki; mutluluğu arttırmaya yönelik stratejilerin ortak bir noktası vardır ki, bu da kişilerin çevreyle etkileşime girerek mutlu olduklarıdır (Eryılmaz, 2020: 56). Fakat çalışanların işyerindeki mutluluk halleri ve duygusal bağlılıkları örgüt yararı gözetildiği düşüncesi ile yanlışlar karşısında sessiz kalmalarına neden olmaktadır. Bu durum işletmeler ve yöneticiler açısından istenilen bir durum değildir. Çalışan mutluluğu ve duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar, örgüt içerisindeki hatalar ve yanlışlar karşısında örgüt yararına sessiz kalma davranışı gösterirler. Oysa işyerinde mutlu ve duygusal bağlılığı yüksek çalışanları arzulayan iş dünyası, pozitif bir durumun negatif etkilerine maruz kalmaktadır. Ayrıca sağlık sektöründe çalışan mutluluğu ve örgütsel sessizlik gibi konularında gerçekleştirilen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu çalışma, literatürde görülen bu boşluğu doldurmak ve alan yazına katkı sunmak amacıyla kaleme alınmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda sağlık sektörü çalışanlarının işyeri iyilik halleri ile örgüt yararına sessizlikleri arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi sonucunda çalışan mutluluğunun örgüt yararına sessizliği pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Çalışan işyeri iyilik halinin örgüt yararına sessizlik üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan literatürdeki diğer araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kulualp ve Çakmak (2016) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel sessizlik türlerini etkileyen faktörler incelenmiş ve örgüt yararına sessizliğin iş tatmininden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir. Nitekim çalışan işyeri iyilik hali (mutluluğu) ve iş tatmini birbirlerine çok yakın iki kavram olarak ifade edilmektedir. Yine Karagöz ve Uzunbacak (2020) tarafından kaleme alınan "işte var olmama durumunun örgütsel sessizlik türleri üzerine etkisinin" araştırıldığı bir çalışmada, işte var olmama durumu yaşayan çalışanların (kendilerini ruhen ve bedenen rahatsız hissetmelerine rağmen, izin alıp evde dinlenmek yerine işlerinin başlarında bulunmaları fakat işlerine kendilerini verememeleri durumudur) koruma amaçlı yani örgüt yararına sessizliği negatif yönde etkilemektedir. Dolayısı mutsuz ama işte bulunmak zorunda olan bir kişinin örgüt yararına sessizlik davranışı göstermediği görülmüştür. Yazarların elde etmiş olduğu bu sonuç ise bu çalışmanın bulgularıyla tersine bir ifadeyle örtüşmektedir.

Çalışmanın Teorik Katkıları

Yapılan analizler neticesinde, çalışanların iş yeri iyilik halleri ile örgüt yararına sessizlik davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun muhtemel sebepleri arasında, sağlık sektöründe yapılan hataların telafisinin zor, ayrıca hukuki yaptırımlarının ağır olması vb. unsurlar sayılabilir. Moçoşoğlu ve Kaya (2018) tarafından okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik olarak yapılan bir çalışmada, örgütsel sessizlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısı ile yazarların elde ettiği bulgular bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler nitelikte değildir. Bu farklılaşma durumunun muhtemel sebepleri arasında sektörel farklılıklar, örgütsel kültür farklılıkları ve cezai yaptırımlar sayılabilir. Ayrıca yazarlar yapmış oldukları çalışmada, örgütsel bağlılık ve sessizlik arasındaki ilişki ve yönünü incelenmiştir. Bu çalışma ise örgütsel bağlılığın ve örgütsel sessizliğin alt boyutları olan çalışanların duygusal bağlılıkları ile örgüt yararına sessizlikleri incelenmektedir. Dolayısı ile bir karşılaştırma yapmak doğru olmayacaktır. Sağlık sektörü çalışanlarının birbirleri ile olan iletişim ve bağlılıklarının daha yüksek olması, çalışma koşulları ve mesai yoğunluğu göz önüne alındığında normal karşılanabilecektir. Örgütte işyeri mutluluğu (iyilik hali) yüksek çalışanların örgüt problemleri karşısında örgüt yararına sessiz kalma davranışını gösterdiği tespit edilmiştir. Böylece mutlu çalışanların örgüt yararını düşünerek bir sorun ve problem karşısında istenilen seslilik davranışını göstermediği görülmüştür. Çalışmamızda örgüt yöneticilerinin belki de görmeyi en fazla arzuladıkları bağlılık davranışı olan "Duygusal bağlılık" ile "Örgüt Yararına Sessizlik" davranışı arasındaki

ilişki anlamlı ve pozitif yönlü olarak bulunmuştur. Diğer bir anlatımla duygusal bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar örgüt içerisindeki ilişkilerine zarar vermemek ve mevcut durumu korumak adına sessizlik davranışı sergilemektedir (Atilla Gök, 2016: 121). Ülker ve Kanten tarafından (2009) yılında kaleme alınan sessizlik iklimi, işgören sessizliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir çalışmada, işgören sessizliği ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yazarların elde ettiği bulgularla bu çalışmadan elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir. Duygusal emek davranışı gösteren bir çalışan, çoğu zaman örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemekte ve dolayısı ile örgütsel amaçlara ulaşmada örgüt çıkarlarını korumak adına bazı olumsuzluklara karşı sessiz kalabilmektedir (Gül, 2002; Eren, 2017). Dolayısı ile örgüt yararına sessizlik davranışının duygusal bağlılığı yüksek çalışanlarda görülmesi muhtemel bir sonuç olarak kabul edilebilir. Çalışmamızda gerçekleştirilen analizler neticesinde elde edilen diğer bir bulgu olarak, ankete katılan sağlık sektörü çalışanlarının işyeri iyilik halleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bulgunun, normal koşullarda beklenen ve gayet doğal bir sonuç olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü mutlu çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesi ve bu doğrultuda duygusal bir bağ kurması, kendi amaçları ile örgüt amaçlarını bağdaştırması muhtemeldir. Bu bağlamda benzer bulguları raporlayan bir çalışma ise Sevimli (2015) tarafından kaleme alınmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyilik halleri arasında pozitif yönde, ancak zayıf bir ilişki olduğu bildirilmiş olup, bu çalışmanın bulguları ile örtüşür niteliktedir. Bu çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise, çalışanların işyeri iyilik hallerinin, örgüt yararına sessizlik davranışları üzerinde duygusal bağlılığın aracılık etkisinin tespit edilmiş olmasıdır. Literatürde, örgütsel bağlılığın "iş performansı ve psikolojik güçlendirme" (Erdem vd. 2016), "kişi örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık" (Çalışkan ve Hazır, 2012), "müşteri odaklılık ve örgütsel güven" (Uray, 2014) üzerinde aracılık rolünü inceleyen muhtelif çalışmaların olduğu görülmüş olmakla birlikte, "işyeri İyilik hali" ile "örgüt yararına sessizlik" ilişkisindeki aracılık etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada, bu çalışmanın özgünlüğü ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın Pratik Katkıları

Yöneticilerin örgüt içi iletişimi güçlendirmesi ve çalışanlarla aralarındaki bağı dinamik tutması çalışanların örgüt yararına sessizlik davranışlarının önlenmesi adına elbette önemlidir; bu konuda işletme amaçlarının toplum yararına olmayan hiçbir fiili kapsamayacağı, etik ve sosyal hayata ters düşecek tüm durumların işletme aleyhine dahi olsa dile getirilmesi gerektiği yöneticiler ve işletme sahipleri tarafından çalışanlara ifade edilmelidir. Üst yönetimin veya işyeri sahiplerinin toplum çıkarlarına ters düşecek faaliyetleri engelleme çabası çalışanlar adına rol model ve örnek teşkil edecektir. Adaletli ve toplum yararı gözetilen bir işletmenin çalışanı kendini güvende hissederek örgüt içerisinde yapılan bir yanlışı dile getirmekten doğal olarak çekinmeyecektir. Örgüt zararına dahi olsa sessizlik davranışı gösteren çalışanlara işten çıkarma, görevde düşürme, mobbing vb. gibi karşılıkların verilmediği işletmeler de tam anlamıyla toplumsal sorumluluktan bahsedilebilir. İşletmenin etik kodlarının ve ilkelerinin belirlenerek iş başlangıcında çalışana deklare edilmesi özellikle insan hayatının söz konusu olduğu sağlık kurumlarında oldukça önemlidir. Özet olarak örgüt yararına sessizlik davranışının önlenmesinde; Çalışan iletişiminin kuvvetlendirilmesi, her koşulda toplum yararının örgüt yararının önünde tutulması gerektiğinin çalışanlara deklare edilmesi, üst yönetimin adil bir yönetim anlayışını benimsemesi gibi önerileri sunulabilir. Çalışan mutluluğu ve duygusal bağlılığı yüksek sağlık çalışanlarının, topluma hizmet sunarken göz önünde bulundurduğu kamu yararı anlayışı, sağlık hizmetlerindeki ve işletme yönetimindeki kaliteyi arttıracaktır. Uluslararası alanda kamu ve özel sektörün gerçek başarıyı yakalayabilmesi ve gelişmiş ülkelerle rekabeti ancak doğru yönetsel yaklaşımlarla mümkündür.

Sonuç olarak gerek bu çalışmadan gerekse sınırlı sayıdaki önceki çalışmalardan elde edilen bulgular ışığında, yöneticilerin ve insan kaynakları uzmanlarının arzu edilen mutlu çalışan profiline ulaşmak ve örgüt içi sessizliğin önüne geçmek adına iletişim bağlarını kuvvetlendirecek uygulamaları geliştirmeleri önerilebilir. Örgüt yararına sessizliğin önüne geçilebilmesi örgütün değişim ve gelişimini pozitif yönde etkileyecektir. Yöneticilerin bu bağlamda çalışanlarla aralarındaki bağı güçlendirecek uygulamaları tercih etmesi oldukça önemlidir. Ayrıca otoriter baskıcı bir yönetim anlayışının çalışan mutluluk düzeyini düşüreceği ve örgütsel sessizliğini arttıracacağı unutulmamalı, çalışanların her durum ve koşul altında doğruları ifade edebileceği bir örgüt kültürü ile güven ortamı oluşturulmaya çalışılmalıdır. Çalışanlar arasındaki yatay yönlü iletişim ağının kolektif bir sessizliği tetikleyeceği düşüncesi ile yukarı yönlü geribildirim mekanizmasının kurulması ve

işlerlik kazandırılması keza önerilebilir. Şüphesiz ki bu çalışmanın diğer çalışmalar gibi sınırlılıkları ve ileriye dönük olarak ilgili alanda kaleme alınacak çalışmalar için bazı önerileri vardır. Öncelikle bu çalışma Isparta İli Merkez ilçe sınırları içerisinde faaliyet gösteren Özel, kamu ve karma yapıdaki hastanelerde görev yapan sağlık hizmetleri personelleri, idari personeller ve yönetici pozisyonundaki kişilere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Dolayısı ile katılımcı sayısı sınırlıdır. İleriye yönelik olarak gerçekleştirilecek çalışmalarda uygulama alanı ve katılımcı sayıları genişletilebilir. İkinci olarak çalışmada kullanılan ölçeklerde ele alınan boyut sayısı elde edilecek bulgularda verimliliği ve anlaşılabilirliği arttırmak ve karışıklığın önüne geçmek adına sınırlandırılmıştır. Yukarıda sayılan sınırlılıkları olmakla birlikte bu çalışmanın övgüye değer olduğunu düşündüğümüz yönleri de mevcuttur. Çalışma modeli daha önce üzerinde çalışılmamış dolayısıyla özgün bir modeldir. İkinci olarak bu çalışma tüm Dünya'yı kasıp kavuran Covid-19 pandemisinin en yoğun yaşandığı sağlık hizmetleri çalışanlarına yönelik ve dolayısıyla insanlarla birebir temas kurmanın oldukça zor olduğu bir dönemde yüz yüze gerçekleştirilmiş ve 525 kişilik örneklem sayısına ulaşılmıştır. İleriye yönelik olarak benzer konudaki çalışmalar, farklı coğrafya ve sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personellerine yönelik olarak, daha geniş katılımlı bir şekilde yapılabilir. Gerçekleştirilecek çalışmalardan elde edilen istatistiksel bulgular, nitel araştırma yöntemleri ile derinlemesine analiz edilebilir. Sayılan bu önerilerin gelecekteki çalışmalara ve alan yazına katkı sunacağını söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Akduman, G. (2015). "Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi", Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Aybar, S. (2018). "Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik İstanbul'daki Üniversitelerde Bir Araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bellet, C., De Neve, J. E., ve Ward, G. (2019). *Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity?* (No. 103428). London School of Economics and Political Science, London School of Economics Library.
- Bildik, B. (2009). "Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- 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.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans politik ve ekonomik yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. S., ve Greenberg, J. (2009). *Voice and Silence In Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations*. Bingley, Emerald Group Publishing Limited.
- Çakıcı, A. (2007) "Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 145-162.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği: Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?* Ankara, Detay Yayıncılık.
- Çalışkan, A. (2015). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (2), 115-141.
- Çalışkan, A., ve Hazır, K. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 48-76.
- Demirel, A. (2022). "Mesleki Tatmin Düzeyinin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Durak, İ. (2018), *Korku kültürü ve Örgütsel Sessizlik*. Bursa, Ekin Yayınevi.
- Eren E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayınları, (2017), 16. Baskı.
- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 5(9), 25-52.
- Eryılmaz, A. (2020). *Mutluluğun Başucu Kitabı*, 3. Basım, Ankara, Pegem Akademi.
- Gök, Atilla G. (2016). Bir Bağlılık Pratiği Olarak Örgütsel Sessizlik. *Journal of Management and Economics Research*, 14(1), 104-124.
- Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D. ve Lee, K (2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behaviour. *Organizational Behaviour & Human Decision Processes*, 103(1), 53-67.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M. ve Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organisational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gül, T. (2022). *Çocuk İşçiliği ve Psikolojik Yansımaları*, Ankara, Gazi Kitabevi
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadedeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Hornby, A.S., Cowie, A.P. ve Gimson, A.C. (1983). *Oxford Advanced Learner's Dictionary Of Current English*, Oxford, Oxford University Press.
- Işık, U. ve Yasım, Y. K. (2017). Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1581-1594.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Ankara, Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Kahraman, M. (2018). "Ulusal Kültür Boyutlarının ve Kişisel Değerlerin Çalışan Mutluluğuna Etkisi: Türk ve Slovak Akademisyenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma". Doktora Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Basım, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Ş., ve Uzunbacak, H. H. (2020). İşte Var Olamamanın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1941-1957.
- Keith, G. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. Çeviri Editörü: Veysel Bozkurt, Bursa, Alfa Yayın.
- Kjerulf, A. (2016). *Happy Hour İs 9 To 5: How To Love Your Job, Love Your Life, And Kick Butt At Work*. Frederiksberg, Woohoo Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling*. 3. Basım, New York, The Guilford Press.
- Kulualp, H. G., ve Çakmak, A. F. (2016). Örgütsel sessizlik türlerini etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile belirlenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 123-146.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W. ve Hewlin P. E. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward and Why, *Journal of Management Studies* 40 (6), 1453 – 1476.
- Mir, A., Mir, R., Mosca, J. B. (2002). The new age employee: An exploration of changing employee-organization relations. *Public personnel management*, 31(2), 187-200.

- Moçoşoğlu, B., Ahmet, K. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Morsch, J., van Dijk, D., ve Kodden, B. (2020). The Impact of Perceived Psychological Contract Breach, Abusive Supervision, and Silence on Employee Well-being. *Journal of Applied Business & Economics*, 22(2).
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (2013). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. London, Academic press.
- Norşenli, F. (2021). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Odabaşı, İ. (2014). “Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, M. ve Çuhadar, M. (2021). Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Seyahat İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(4), 461-499.
- Page, K. M. ve Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90(3), 441-458.
- Polatçı, S., ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 18(3), 299-318.
- Raykov, T. ve Marcoulides, G. A. (2006). A First Course In Structural Equation Modeling. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ritzer, G. ve Trice, H. M. (1969). An Empirical Study of Howard Becker's Side-bet Theory. *Social Forces*, 475-478.
- Rodríguez-Muñoz, A. ve Sanz-Vergel, A. (2013). Happiness and WellBeing at Work: A Special Issue”. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 29 (3), 95-97.
- Schultz, M. L. (2008). *Occupational well-being: the development of a theory and a measure*. Kansas State University.
- Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology press.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 813-834.
- Sevimli, H. (2015). “Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik İyi Hali Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Sığırı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maşlakçı, S. (2021). SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (Uygulamalı Analizler). Ankara, Detay Yayıncılık.
- Şehitoğlu, Y. (2010). “Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi”, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Şirli, E. B. (2017). “Yeni Bir Çalışan Mutluluğu/Esenliği Modeli: Çalışan Bütünlüğü”, Doktora Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth Ed.)* Boston, Pearson.
- TDK-Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022). <https://sozluk.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 17.10.2022]
- Turgut, M., ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20 (3), 357-384.

- Turunç, Ö., ve Alkan, Z. (2020). Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), 90-107.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi (4. Baskı)*. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Uray, M. (2014). *Müşteri Odaklılık ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Ülker, F., ve Kanten, P. (2009). Örgütlerde Sessizlik İklimi, İşgören Sessizliği ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1 (2), 111-126.
- Van, D. L., Soon, A. ve Botero, I. C. (2003) "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies* 40 (6), 1359-1392.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Wasti, S.A., (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, içinde Z. Aycan (Ed.), *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, (ss. 201-224), 1. Baskı, Ankara: Türk Psikologlar Derneği
- Wright, T. A., Cropanzano, R. ve Bonett D. G. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well Being on The Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (2), 93.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (9. Genişletilmiş Baskı)*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. (2019). Tükenmişlik ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 358-371.
- Yılmaz, O. (2022). "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü". Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. ve Zhang, C., (2015). Employee Well-Being In Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation, *Journal of Organizational Behavior*, 36 (5), 621-644.