



**AYDIN İL MERKEZİNDE ÇALIŞAN EBELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI İLE  
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK NEDENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>**  
**CORRELATIONS BETWEEN THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND  
THE ORGANIZATIONAL SILENCE OF THE MIDWIVES WORKING IN THE  
CITY CENTRE OF AYDIN**

**Büşra KARABULUT**

Adnan Menderes Üniversitesi, ebekarabulut@gmail.com, orcid.org/0000-0003-1193-3650

**Prof. Dr. Ayden ÇOBAN**

Adnan Menderes Üniversitesi, ayden.coban@adu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-2189-2488

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (05.02.2023-25.04.2023)

**Öz**

Bu araştırma Aydın il merkezinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılığı ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılmıştır. Araştırma, analitik-kesitsel olarak, Ocak-Temmuz 2020 tarihleri arasında, Aydın il merkezinde bulunan 3 kamu hastanesi, 1 üniversite hastanesi ve 33 aile sağlığı merkezinde çalışmakta olan 221 ebe ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan; Tanıtıcı Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi'nden oluşan soru formları ile toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS paket programı versiyon 25.0 kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve Pearson ki-kare testi, Mann Whitney U-testi, Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan ortalaması 123,82±30,15 ile orta düzeyde belirlenmiştir. Ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamaları 87,51±31,06 puan ile orta seviyede bulunmuştur. Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi toplam puan ortalamaları arasında ilişki olmadığı ( $p>0,05$ ) fakat bu ölçeklerin normatif bağlılık ile yönetsel ve örgütsel nedenler alt boyutları arasında anlamlı, negatif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenirken; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçekleri ile tecrübe eksikliği alt ölçeği arasında anlamlı pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu, örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı ile tecrübe eksikliği alt boyutu arasında ve devam bağlılığı ile ilişkileri zedeleme korkusu alt ölçeği arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuç olarak araştırmaya katılan ebelerin örgütsel bağlılıklarının ve sahip oldukları örgütsel sessizlik nedenlerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri alt boyutları arasında çok zayıf

<sup>1</sup> \*Bu çalışma Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı, 2022, Yüksek Lisans Tez çalışması olarak yapılmıştır.



# ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak ve örgütsel sessizlik nedenlerini ortadan kaldırmak için ebelerin desteklenmesi önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ebe, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik

## Abstract

The aim of this study is to determine/analyze the relationships between the organizational commitment and the organizational silence of the midwives working in the city center of the city of Aydın. The study took place in the city center of Aydın between January-July 2020 using analytical-prevalence methods and the participants were 221 midwives who were working in total of 3 hospitals, 1 university hospital and 33 primary health clinics. Data was collected via Introductory Information Form, The Organizational Commitment Inventory and The Causes of Organizational Silence questionnaire. The data were analysed with SPSS version 25.0 in descriptive and statistical ways. Descriptive statistics, Pearson chi-square test, Mann Whitney U-test, Kruskal-Wallis test were used to analyze the data. The median for the organizational commitment inventory results calculated as 123,82±30,15 points which gave us an average result. The results for the reasons of the organizational silence questionnaire averages at 87,51±31,06 which also shows us that it is an average score. While it was determined that there was no relationship between the total score averages of the midwives' organizational commitment scale and the total score averages of the organizational silence reasons questionnaire ( $p>0.05$ ), there was a significant, negative but very weak correlation between normative commitment and managerial and organizational reasons sub-dimensions of these scales; There was a significant positive but very weak correlation between affective commitment, continuance commitment and normative commitment subscales and lack of experience subscale. It was determined that there was a very weak correlation ( $p<0.05$ ). As a result, it was found that the organizational commitment of the midwives participating in the research and the reasons for organizational silence they had were moderate. It was determined that there was a very weak relationship between the organizational commitment of midwives and the sub-dimensions of reasons for organizational silence. It has been suggested to support midwives in order to increase the level of organizational commitment and to eliminate the reasons for organizational silence.

**Keywords:** Midwife, organizational commitment, organizational silence

## GİRİŞ

Sağlık örgütlerinde verilen hizmetten kaynaklı çalışanların yoğun etkileşim halinde olmaları, örgüt içi iletişimlerini dolayısı ile bağlılıklarını da etkilemektedir. Örgüte duydukları bağlılıkla, çalışanların hizmet sunumunu koordine bir şekilde başarıyla sürdürmeleri her anlamda kendilerini açıkça ifade edebilmelerine bağlıdır (Ürek ve diğ., 2015). Fakat bazı durumlarda azalan bağlılıkla birlikte çalışanlar bilgiyi kendinde tutmayı tercih etmektedirler. Bu eylem bireyleri iş esnasında sergilemiş oldukları davranışlarda sessiz kalmaya iterek örgüt içi olumsuz sonuçların oluşmasına sebep olmaktadır (Çakıcı, 2008). Dolayısıyla sessizlik durumu, her alanda olduğu gibi sağlık sektörü alanında da performans açısından tehdit unsuru oluşturabilmektedir. Ayrıca çalışanların sergilediği sessizliğe eşlik eden tepkisel davranışlar örgüt içinde verilen hizmetin kalitesini düşürmektedir (Bildik, 2009). Sağlık örgütlerinde kendine has özellikleriyle yer alan ebelerin iş görme alanları çoğunlukla yüksek kaygı barındıran kişilere hizmet sunma zorunluluğu içindedir. Ayrıca verilen hizmete bağlı oluşan ani durumların doğurduğu sık stresle karşılaşma, diğer çalışma ortamlarına nazaran çalışma alanlarında ayrıcalık oluşturmaktadır. Bu nedenle sağlık kurumlarındaki örgütsel yapıya bağlılık ve sessizlik durumu dönüşü mümkün olmayan psikolojik yükümlülükler sebep olabilmektedir (Yalçın ve Baykal, 2012). Çalışma örgütleri bağlamında sağlık alanında gerek örgütsel sessizlik gerekse örgütsel bağlılık farklı boyutlar altında değişik çalışmalarla ele alınmış fakat ebelik alanında bu iki boyutun etkisi ortaya konmamıştır. Bu doğrultuda sağlık hizmeti verme noktasında ayrıcalıklı bir alanda çalışan ebelerin, verdikleri

103

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad>

(KARABULUT, B. / ÇOBAN, A.)



hizmetin kalitesine etki eden davranışları doğurmasından kaynaklı örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi saptamaya gereksinim vardır. Bu araştırmanın bulguları ebellek alanındaki mesleki çalışmalar için farklı bir bakış açısı oluşturabileceğinden, benzer çalışmalar için de veri olanağı sağlayacaktır.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Şekli

Araştırma, analitik-kesitsel tiptedir.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Aydın il merkezinde bulunan kamu hastanelerinde çalışan 243 ebe, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 46 ebe ve Efeler ilçesinde bulunan Aile Sağlığı Merkez'lerinde çalışan 75 ebe ile toplam 364 ebe araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemede, G\*Power 3.1.9.2 ile yapılan güç analizinden yararlanılmıştır. Uçucu'nun (2019) Aydın ilindeki ebelerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili yaptığı araştırmadaki verilere dayanılarak yapılan güç analizinde, çalışılan birimi tercih edenlerin örgütsel bağlılık toplam puan ortalaması  $52,55 \pm 9,62$  ve tercih etmeyenlerin puan ortalaması ise  $55,93 \pm 8,05$  verileri kullanılmıştır. G\*Power 3.1.9.2 ile yapılan güç analizinde, güç: 0,80,  $\alpha=0,05$  alındı, etki büyüklüğü 0.35 olarak hesaplanmıştır ve t-testi için toplam örneklem sayısı 204 bulunmuştur. Araştırmada örneklem hesabı ile belirlenen sayının üzerinde ebeye ( $n=221$ ) ulaşılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi" olmak üzere üç bölümden oluşan bir soru formu ile toplanmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan tanıtıcı bilgi formunda; yaş, eğitim durumu, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, aile tipi, kimlerle yaşadığı ve gelir-gider durumuna ilişkin verileri içeren sosyo-demografik bilgiler bulunmaktadır. Meyer ve Allen (1990) tarafından çalışanların örgüte bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ), Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Araştırmada ölçeğin Wasti tarafından 2003 yılında toplam 33 madde ile yayımladığı ölçeğin güncel hali kullanılmıştır. Ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmuştur. Ölçekte 1-9 arası sorular duygusal bağlılığı; 10-19 arası sorular devam bağlılığını ve 20-33 arası sorular normatif bağlılığı ölçmektedir. Likert tipi yedili ölçektir ve kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, bir parça katılıyorum, tarafsızım, bir parça katılmıyorum, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum cevapları sırası ile 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 puan ifade etmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 33, maksimum puan da 231'dir. Kendini bildirim ölçeği olan bu ölçek puanı arttıkça katılımcıların bağlılık düzeyinin arttığı bilgisine ulaşılabilir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,749'dır. Çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,876 hesaplanmıştır. Çakıcı tarafından 2008'de geliştirilen, çalışanların örgütsel sessizlik nedenlerini tespit edilmesinde kullanılan 30 maddelik sorudan oluşan Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anket Formunun; yönetsel ve örgütsel nedenler, işle ilgi korkular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu olmak üzere 5 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte "4, 9, 10, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 30" numaralı sorular yönetsel ve örgütsel nedenleri, "5, 6, 7, 16, 27, 28" numaralı sorular iş ile ilgili korkuları, "8, 17, 18, 29" numaralı sorular tecrübe eksikliğini, "1, 2, 3, 12" numaralı sorular

izolasyon korkusunu ve “11, 13, 23” numaralı sorular ilişkileri zedeleme korkusunu ölçmektedir. Ölçek likert tipi beşli ölçektir ve çok etkili, etkili, ne etkili ne de etkisiz, etkisiz, hiçbir etkisi yoktur cevapları sırası ile 5, 4, 3, 2, 1 puan ifade etmektedir. Yüksek ortalama değeri o alt boyutta örgütsel sessizliğin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketinin Cronbach Alpha katsayısı 0,949'dur (Çakıcı, 2008). Çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,970 hesaplanmıştır.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışma verileri, SPSS paket programı (Statistical Package for Social Sciences; IBM SPSS Statistics for Macintosh, Armonk, NY) versiyon 25.0 ile analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğunun kontrolü için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış olup verilerin normal dağılıma uymadığı anlaşıl原因 olarak nonparametrik testler uygulanmıştır. Çalışmada tanımlayıcı analizler; kategorik verilerde sayı (n) ve yüzde (%) olarak, sürekli verilerde ise ortalama ve standart sapma ( $\bar{X} \pm S$ ) olarak ifade edilmiştir. Gruplar arası kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında Pearson ki-kare testi uygulanmıştır. Normal dağılıma uymayan değişkenlerin karşılaştırılmasında iki gruplu olanlar Mann Whitney U-testi, ikiden çok gruplu olanlarda da Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Ölçeklerin de özelliklerine göre puanları ve alt ölçek puanları ölçülmüş olup, ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma (SS), en küçük ve en büyük değerleri bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik analizi için Cronbach-alfa katsayısı analiz edilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi analizlerde istatistiksel  $p < 0,05$  alınmıştır.

### Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın verileri ebelerin öz bildirimleri ile doldurulmuştur. Bu sebeple veriler yalnızca araştırmaya katılan ebeleri temsil etmektedir.

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay (Protokol No:2019/053) alınmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için Aydın İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı izin alınmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin kullanılabilmesi için Prof. Dr. Syeda Arzu WASTI'den ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketinin kullanılabilmesi için Prof. Dr. Ayşehan ÇAKICI'dan elektronik posta yoluyla izin alınmıştır. Çalışma grubundaki ebelere araştırma hakkında bilgi verilerek araştırmaya katılımın zorunlu olmadığı ifade edilmiştir. Katılmayı kabul eden ebeler bilgilendirilmiş ve sözlü onamları alınmıştır.

### BULGULAR

**Tablo 1.** Ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı (n:221)

Ebelerin sosyo-demografik özellikleri	N	%
<b>Yaş ortalaması:</b> 39,81 ± 8,05 (min:23-max:59)		
<b>Yaş grubu</b>		
23-33 yaş	62	28,0
34-44 yaş	83	37,6
45 ve üzeri	76	34,4
<b>Eğitim durumu</b>		
Lise veya Ön lisans	45	20,3

Lisans	152	68,8
Lisans üstü	24	10,9
<b>Medeni hali</b>		
Bekar	53	24,0
Evli	168	76,0
<b>Çocuk sahibi olma durumu</b>		
Evet	170	76,9
Hayır	51	23,1
<b>Aile tipi</b>		
Çekirdek aile	200	90,5
Geniş aile	5	2,3
Parçalanmış aile	16	7,2
<b>Kimlerle yaşıyor</b>		
Anne ve/veya babamla yaşıyorum	5	2,3
Eşim ve/veya çocuklarımla yaşıyorum	175	79,2
Yalnız yaşıyorum	35	15,8
Diğer	6	2,7
<b>Gelir-Gider durumu algısı</b>		
Gelirimiz giderimizden az	114	51,6
Gelirimiz giderimize eşit	96	43,4
Gelirimiz gidenimizden fazla	11	5,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan tüm ebelerin cinsiyeti kadın olup ortalama yaşları  $39,81 \pm 8,05$  (23-59) yıldır. En son mezun olunan okula göre ebelerin; %20,3’ü lise veya ön lisans, %68,8’i lisans, %10,9’u lisans üstü mezundur. Ebelerin; %76,0’sı evli, %76,9’u çocuk sahibi, %90,5’inin çekirdek aileye mensup, %79,2’si eşi ve/veya çocuklarıyla yaşıyor ve %51,6’sının geliri giderinden az.

**Tablo 2.** Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı (n:221)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Alınabilecek Min. Puan	Alınabilecek Max. Puan	$\bar{X}$	SS	Min	Max	Cronbach’ s katsayısı	$\alpha$
Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği	9	63	36,22	8,53	9	55	0,532	
Devam Bağlılığı Alt Ölçeği	10	70	38,72	12,11	10	63	0,794	
Normatif Bağlılık Alt Ölçeği	14	98	48,88	17,03	14	91	0,866	
ÖBÖ Toplam Puan	33	231	123,82	30,15	33	199	0,876	

Tablo 2’de ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanı, araştırmaya katılan tüm ebelerde ortalama  $123,82 \pm 30,15$  olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt puan değerlendirmesinde; duygusal bağlılık alt ölçeğinin ortalaması  $36,22 \pm 8,53$  puan, devam bağlılığı alt ölçeği ortalama puanı  $38,72 \pm 12,11$  puan, normatif bağlılık alt ölçeği ortalama puanı ise  $48,88 \pm 17,03$  puanıdır.

**Tablo 3.** Ebelerin Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi puan ortalamalarının dağılımı (n:221)

Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi	Alınabilecek Min. Puan	Alınabilecek Max. Puan	$\bar{X}$	S	Min	Max	Cronbach's $\alpha$ katsayısı
Yönetmel ve Örgütsel Nedenler	13	65	42,25	15,38	13	65	0,956
İşle İlgili Korkular	6	30	16,22	6,77	6	30	0,876
Tecrübe Eksikliği	4	20	8,95	3,85	4	20	0,751
İzolasyon Korkusu	4	20	11,46	4,93	4	20	0,896
İlişkileri Zedeleme Korkusu	3	15	8,62	3,88	3	15	0,854
ÖSNA Toplam Puan	30	150	87,51	31,06	30	149	0,970

Tablo 3'te ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Araştırmaya katılan ebelerin ortalama puanları 87,51±31,06 puandır. Örgütsel sessizliğin nedenlerine bakıldığında; yönetmel ve örgütsel nedenler alt ölçeğinde ortalama puan 42,25±15,38'dir. İş ile ilgili korkular alt ölçeğinde değişim aralığı 6-30 puan iken ebelerin ortalama puanları 16,22±6,77 puandır, tecrübe eksikliği alt ölçeğinin puan ortalaması 8,95±3,85'tir, izolasyon korkusu alt ölçeğinde ortalama puan 11,46±4,93'tür ve ilişkileri zedeleme korkusu alt ölçeğinde ortalama puan ise 8,62±3,88'dir.

**Tablo 4.** Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve örgütsel sessizlik nedenleri anketinden aldıkları puanlar arasında ilişki

		Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği	Devam Bağlılığı Alt Ölçeği	Normatif Bağlılık Alt Ölçeği	ÖBÖ Toplam Puan	Yönetmel ve Örgütsel Nedenler	İşle İlgili Korkular	Tecrübe Eksikliği	İzolasyon Korkusu	İlişkileri Zedeleme Korkusu
Devam Bağlılığı Alt Ölçeği	Korelasyon katsayısı (r)	.214**								
	Anlamlılık (2-yönlü)	0.001								
Normatif Bağlılık Alt Ölçeği	Korelasyon katsayısı (r)	.580**	.403**							
	Anlamlılık (2-yönlü)	<0.001	<0.001							
ÖBÖ Toplam Puan	Korelasyon katsayısı (r)	.684**	.685**	.897**						
	Anlamlılık (2-yönlü)	<0.001	<0.001	<0.001						
Yönetmel ve Örgütsel Nedenler	Korelasyon katsayısı (r)	-0.065	-0.019	-.143*	-0.125					
	Anlamlılık (2-yönlü)	0.337	0.779	0.033	0.064					
İşle İlgili Korkular	Korelasyon katsayısı (r)	0.015	0.099	-0.002	0.022	.706**				
	Anlamlılık (2-yönlü)	0.825	0.144	0.973	0.748	<0.001				

Tecrübe Eksikliği	Korelasyon katsayısı (r)	.158*	.169*	.173*	.199**	.545**	.652**			
	Anlamlılık (2-yönlü)	0.019	0.012	0.01	0.003	<0.001	<0.001	.		
İzolasyon Korkusu	Korelasyon katsayısı (r)	0.07	0.127	0.006	0.055	.735**	.733**	.649**		
	Anlamlılık (2-yönlü)	0.301	0.06	0.924	0.416	<0.001	<0.001	<0.001	.	
İlişkileri Zedeleme Korkusu	Korelasyon katsayısı (r)	0.091	.148*	0.038	0.087	.753**	.817**	.652**	.805**	
	Anlamlılık (2-yönlü)	0.178	0.028	0.573	0.199	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	.
ÖSNA Total Puanı	Korelasyon katsayısı (r)	0.026	0.078	-0.032	-0.003	.910**	.886**	.735**	.872**	.901**
	Anlamlılık (2-yönlü)	0.704	0.247	0.634	0.97	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

*Korelasyon analizlerinde p değerleri tek yıldızlı (\*) 0,05 düzeyinde ifade ederken çift yıldızlı (\*\*) ise 0,01 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.*

Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve örgütsel sessizlik nedenleri anketinden aldıkları puanlar arasında ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapıldı. Örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi toplam puanı arasında anlamlı ilişki olmadığı bulundu. Ancak alt boyutlar incelendiğinde normatif bağlılık ile yönetsel ve örgütsel nedenler arasında anlamlı, negatif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlenirken (r:0,143, p:0,033); duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile tecrübe eksikliği arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlendi (r:0,158, p:0,158) (r:0,169, p:0,012) (r:0,173, p:0,01). ÖBÖ toplam puanı ile tecrübe eksikliği alt ölçeği arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu bulundu (r:0,199, p:0,003). Devam bağlılığı ile ilişkileri zedeleme korkusu arasında anlamlı, pozitif ama çok zayıf bir korelasyon olduğu belirlendi (r:0,148, p:0,028).

## TARTIŞMA

Bu araştırma, ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile Ülkemizin batısında bulunan bir ilin merkez ilçesinde bulunan 3 tane kamu hastanesi, 33 tane ASM ve Üniversite Hastanesi'nde görev yapmakta olan 221 ebe ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmamızda elde edilen verilere göre ebelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Tüm örgütsel bağlılık alt ölçek puanlarının da benzer şekilde orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ünver ve diğerleri (2020)'nin doğumhanede çalışan 156 ebe ile yapmış oldukları çalışmalarında ebelerin duygusal bağlılıklarının, devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Özgörü (2019)'nün 346 hemşire ile yaptığı araştırmasında da çalışmamızla benzer şekilde hemşirelerin örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur.

Araştırmamızda eğitim durumunun örgütsel bağlılık ölçek puanını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilirken yapılan ileri analizde gruplar arasındaki anlamlı farkın lisans ve ön lisans grupları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edildi. Özgörü (2019)'nün hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve verimlilik tutumları ile ilgili İstanbul'da 346 hemşire ile yaptığı araştırmasında, araştırmamızda elde ettiğimiz sonucun aksine hemşirelerin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varmıştır. Karakoyunlu (2014)'nün ebe ve hemşirelerin liderlik davranışlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini konu alan çalışmasına 240 ebe ve hemşire dahil olmuştur, bu çalışmada araştırmamızda elde ettiğimiz verinin aksine öğrenim durumunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

olmadığı saptanmıştır. Kırac (2012)'a göre, eğitim seviyesi arttıkça çalışanlar gereksinimleri karşılanmadığında kolayca örgütten ayrılma niyetinde olabilirler. Bu bilgi doğrultusunda eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin azalabileceği olağan bir sonuçtur.

Araştırmamızda Uçucu (2019)'nun Aydın ilindeki ebelerle yapmış olduğu çalışmada elde ettiği verinin aksine, çocuk sahibi olma durumu ebelerin ÖBÖ toplam puanını istatistiksel anlamlı düzeyde etkilemektedir. Yazıcı (2020)'nin yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ile hemşirelerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki ile ilgili 405 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada da çalışmamızla benzer şekilde çocuk sahibi olma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı fark bulunarak çocuğu olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çocuk sahibi olmanın aile içi sorumluluğu arttıran bir durum olduğu düşünüldüğünde, işten elde edilen kazancın öneminin çalışanlar için arttığını söylemek mümkündür. Araştırmamızda ebelerin gelir durumu algılarına göre ÖBÖ puanları arasında istatistiksel anlamlı düzeyde fark olduğu sonucuna varılırken bu farkın geliri giderinden az olan grup ile geliri giderine eşit olan grup arasındaki farktan kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. ÖBÖ toplam puanının gelir durumu arttıkça orantılı olarak arttığı görülmüştür. Uçucu (2019) ise yine Aydın ilinde ebeler ile yaptığı çalışmada ebelerin gelir durumlarının örgüte bağlılık puanlarını etkilemediğini tespit etmiştir. Güngör (2017)'ün 225 ebe ve hemşire ile yaptığı çalışmada da çalışmamızda elde ettiğimiz verilerin aksine hemşire ve ebelerin örgütsel bağlılıkları ile gelir durumları arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Araştırmamızdan elde ettiğimiz sonucun aksi şekilde gelir durumunun örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olmadığını gösteren çalışmalar olsa da kazancın bağlılık üzerinde etkili olduğu spesifik olarak devam bağlılığını arttırdığı bilinmektedir. Bu bilgi çalışmamızda elde ettiğimiz sonucu desteklemektedir.

Araştırmamızda ebelerin Örgütsel Sessizlik Nedenleri Anketi (ÖSNA) alt ölçek değerlendirmesine göre, örgütsel sessizliğin önde gelen sebepleri yönetsel ve örgütsel nedenler ile izolasyon korkusudur. Tecrübe eksikliği, ilişkileri zedeleme korkusu ve işle ilgili korkular ise daha geri planda kalan örgütsel sessizlik nedenlerini oluşturmaktadır. Yılmaz ve diğerleri (2020) İstanbul'da bir özel hastanede 260 sağlık personeli ile yaptıkları çalışmalarında da bizim çalışmamızda olduğu gibi sağlık çalışanlarının en yaygın sessizlik nedeninin yönetsel ve örgütsel nedenler olduğunu tespit ederek sonrasında sırası ile iş ile ilgili korkular, ilişkileri zedeleme korkusu, izolasyon korkusu ve tecrübe eksikliğinde sessiz kaldıkları sonucuna varmışlardır. Alheet (2019) 'te sağlık ocağı çalışanlarının öz-yeterliliklerinde örgütsel sessizliğin nedenlerinin etkisini araştırmak amacıyla Ürdün başkenti Amman'da sağlık ocaklarında çalışan 1374 çalışan ile yaptığı çalışmada çalışanların en çok yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessiz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Çakır ve Uğurlu (2019) ile Deniz (2019)'de sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında en yaygın nedenin yönetsel ve örgütsel neden olduğunu saptamıştır. Bayın ve diğerleri (2015)'nin yalnızca hemşireler ile yaptıkları çalışmalarında da sonuç benzer şekilde görülmüş ve bu araştırmaya katılan hemşirelerin de en yaygın örgütsel sessizlik nedeninin yönetsel ve örgütsel nedenler olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalardan elde edilen sonuç bağlamında görülmektedir ki çalışanların sessizlik nedenlerinin ortadan kaldırılması konusunda yönetimlere büyük sorumluluk düşmektedir. Çalışanların sorunlarını açık ve rahat bir biçimde aktarabilecekleri ortamın ve örgütsel iklimin sağlanması yöneticilerin sorumlulukları ve imkanları dahilindedir (Erigüç ve diğ., 2014).

Araştırmaya katılan yaş grubu yüksek ebelerin örgütsel sessizlik nedenleri anketi puan ortalamalarının daha düşük olduğu görülse de ebelerin yaş gruplarına göre ÖSNA puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bilgin ve diğerleri (2021) hemşirelerin örgütsel sessizlik nedenlerini inceledikleri çalışmada, yaş değişkeni açısından gruplar arasında örgütsel sessizlik düzeylerinin farklılık gösterdiklerini gözlemleseler de bu farklılığın





istatistiksel olarak anlamlı olmadığını saptamışlardır. Deniz (2019)'de sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının yaşına göre örgütsel sessizlik nedenlerine katılım düzeyinin istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmamızda ebelerin eğitim durumlarının ÖSNA toplam puanına istatistiksel anlamlı bir etkisi olmadığı Bayın ve diğerleri (2015)'de hemşirelerin örgütsel sessizlik nedenlerini bulmaya yönelik yaptıkları çalışmalarında, hemşirelerin öğrenim durumları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuşlardır. Literatürdeki benzer araştırmaların bulguları da araştırmamızla paralel şekilde katılımcıların eğitim durumu ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermediğini belirtmiştir (Yalçın ve Baykal, 2012; Yeşilaydın ve diğ., 2016; Çiçek ve diğ. 2017).

Araştırmamızda ebelerin gelir durumu arttıkça ÖSNA toplam puanlarının anlamlı oranda düştüğü belirlenmiştir. Yılmaz ve diğerleri (2020)'de sağlık personelleri ile yaptığı çalışmada sağlık personellerinin ücret ile ilgili düşünce değişkenlerine göre örgütsel sessizlik nedenleri ölçeğinde istatistiksel anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Her iki çalışmada da gelirini giderinden az bulan personelin örgütsel sessizlik nedenleri puan ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi arasındaki ilişki incelendiğinde; toplam puanları arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilirken alt boyutlar arasında zayıf ilişkiler belirlenmiştir. Ebelerin normatif bağlılık düzeyleri arttıkça yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessizlik düzeyleri azalırken tecrübe eksikliği nedeni ile sessizlik düzeyleri artmaktadır. Normatif bağlılık, ebelerin sorumluluk ve ahlaki zorunluluklarını ifade etmektedir. Sorumluluk bilincinde çalışan ebelerin yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessiz kalmayı tercih etmemeleri olağandır. Öte yandan ahlaki zorunlulukları göz önünde bulunduran ebelerin, hiyerarşik yapıya sessiz kalmayı tercih edişlerinin bilgisizlik ve deneyimsizlik kaynaklı tecrübe eksikliğinde sessiz kalma düzeylerini attırabileceği düşünülmektedir. Ebelerin duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça ilişkileri zedeleme korkusu nedeni ile tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyi artmaktadır. Ebelerin örgüte ait hissetme durumunu açıklayan duygusal bağlılık düzeyi arttıkça, kuruma ve kurum içi kişisel ilişkilere verdiği değer artması, ilişkileri zedeleme korkusu nedeni ile sessiz kalma düzeylerini de attırabileceğini söylemek mümkündür. Duygusal bağlılık düzeyi yükseldikçe tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyinin de artması, ebelerin özellikle yeni başladıkları bir servise, servise ait hissetmek istemeleri ve dışlanmaktan korkmaları nedeni ile sessiz kalmayı tercih etmeleri ile açıklanabilir. Ebelerin devam bağlılıkları arttıkça tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyi de artmaktadır. Çaba ve zaman faktörleri doğrultusunda oluşan devam bağlılığının artması ile deneyim faktörü doğrultusunda oluşan tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyindeki artış birbirini desteklemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe tecrübe eksikliği nedeni ile sessiz kalma düzeyinin de arttığı saptanmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel sessizlik nedenleri anketi ortalama puanları arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığını belirlenmesi ile sonuç olarak ebelerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak ebelerin örgütsel yönetsel ve örgütsel nedenlerde sessizliğin azaltılması ile normatif bağlılık düzeylerinin arttırılabileceğinden yola çıkılarak kurum yönetim sisteminde, sorunlarını doğrudan aktarabilecekleri ve çözüm elde edebilecekleri, kendi meslek grubundan temsilci ve yöneticilerin olması önerilebilir. Ayrıca, ebelerde örgütsel bağlılık ve



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

örgütsel sessizlik ile ilgili farklı kurumlarda ve farklı bilimsel yöntemler kullanılarak daha geniş gruplar ile çalışmalar yapılması önerilebilir.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

### **Destek ve Teşekkür Beyanı**

Çalışma için herhangi bir kişi ya da kuruluştan destek alınmamıştır. Araştırmaya zaman ayırıp katılan ebelere teşekkür ederiz.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Yazarların bu çalışmada herhangi bir çıkarı dayalı ilişkisi bulunmamaktadır.

### **KAYNAKÇA**

- Alheet, A. (2019). The impact of organizational silence causal factors on self-efficacy of health center employees the jordanian capital city Amman. *Academy Of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-13.
- 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).
- Bayın, G., Yeşilaydın, G., Esatoğlu, A.E. (2015). Hemşirelerde örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 248-266.
- Bildik, B. (2009). Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Bilgin, R., Diğer, H., Kaçmaz, B. (2021). Hemşirelerde örgütsel sessizliğin nedenleri: bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 613-63.
- Çakıcı, A. (2008). İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar. T. Solmuş (Ed.), *Örgütlerde Sessizlik Tercihi ve Sessizlik Türleri içinde*, İstanbul: Epsilon Yayınları, 85-109.
- Çakır, E., Uğurluoğlu, Ö. (2019). Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik, sessizliğin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin görüşleri. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(2), 389-423.
- Çiçek, B., Özsungur, F., Erkal, S. (2017). Hastanelerde çalışan kurum ev idaresi personelinin örgütsel sessizliği: Adana örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 53(5), 504-528.
- Deniz, S. (2019). Hastane çalışanlarının örgütsel sessizlik nedenlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(03), 96-103.
- Erigüç, G., Özer, Ö., Songur, C., & Turaç, İ. S. (2014). Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 61-84.
- Güngör, T. (2017). Hemşire ve ebelerin kurumsal imaj algıları ve kurumsal bağlılıklarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karabük.
- Kahveci, G. (2010). İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Karadal, H. (2011). Örgütsel sessizlik davranışı: etkenleri ve etkileri, yönetimde birey ve örgüt odaklı davranışlar. Bursa:Ekin Yayınevi.
- Karakoyunlu, F.B. (2014). Liderlik Davranışlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ile ilişkisi: ebe ve hemşireler üzerine uygulama (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği). Yüksek Lisans Tezi,



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kıraç, E. (2012). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Magharei, M., Mohebbi, Z., Jafari, S. (2019). Relationship between quality of Professional life and organizational commitment in intensive care unit nurses. *Frontiers of Nursing*, 8(4), 399–406.
- Özgörü, H. (2019). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve verimlilik tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tüfekci N. (2018). Birinci basamak sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık: demografik özellikler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar*
- Uçucu, G. (2019). Aydın ilindeki ebelerin örgütsel bağlılığı iş doyumunu ve etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Ünver, H., Aksoy Derya, Y., Uçar, T. (2020). Doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(3), 893-905. doi: 10.33715/inonusaglik.747322
- Ürek, D., Demir, İ. B. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. *Gazi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 122-141.
- Wasti, S.A., (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.
- Yalçın, B. Y., Baykal, Ü. (2012). Özel hastanelerde görevli hemşirelerin sessiz kaldığı konular ve sessiz kalma nedenleriyle ilişkili faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(2), 42-50.
- Yazıcı, E. (2020). Yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ile hemşirelerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Yeşilaydın, G., Bayın, G., Esatoğlu, A.E., Yılmaz, G. (2016). Örgütsel sessizliğin nedenleri: kamu hastaneleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (31), 14-22.
- Yılmaz, F., Pülat, R., Söyük, S. (2020). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sessizlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Social Sciences Research Journal*, 9 (3), 1-20.