

## TURİZM SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARININ İNCELENMESİ

Bahadır KAYA<sup>1</sup>

### ÖZET

Yapılan çalışmada turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2022 yılında Mersin ve Antalya illerindeki çeşitli turizm işletmelerinde aktif olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan turizm işletme çalışanları arasından “Kolayda Örnekleme” yöntemi ile belirlenen 252 turizm işletme çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması için iki ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Birincisi turizm işletmelerinde çalışanların kişisel bilgilerini öğrenmek için “Kişisel Bilgi Formu”, ikincisi ise örgütsel sessizlik algılarını belirlemek için “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” dir. Araştırmada veri toplama araçları ile toplanan veriler SPSS 25.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Analiz sürecinde verilerin normal dağılım özelliklerine bakılmış ve araştırma için toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemleri göz önünde bulundurularak veriler “ortalama”, “standart sapma”, “Bağımsız Örneklem t-Testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” testleri ile analiz edilmiştir. Araştırmada turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının genel ortalamasının katılıyorum düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada cinsiyet değişkenine göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algısının anlamlı farklılık gösterdiği, medeni durum ve sektörde çalışma süresi değişkenlerine göre bireysel sessizlik alt boyutunda turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algısının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışan, Turizm, Turizm Sektörü Çalışanları, Sessizlik, Örgütsel Sessizlik.

## INVESTIGATION OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SILENCE OF THE EMPLOYEES IN ENTERPRISES OPERATING IN THE TOURISM SECTOR

### ABSTRACT

In the study, it was aimed to determine the organizational silence perceptions of the employees in the enterprises operating in the tourism sector. Survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The universe of the research consists of active employees in various tourism enterprises in Mersin and Antalya provinces in 2022. The research sample is to create 252 tourism business employees determined by the easy sampling method among the tourism business employees in the universe. Two separate data collection tools were used to collect data in the study. The first is the personal information form to learn the personal information of the employees in tourism enterprises, and the second is the organizational silence scale to determine the perceptions of organizational silence. The data collected with the data collection tools in the research were analyzed with the SPSS 25.0 package program. During the analysis process, the normal distribution characteristics of the data were examined and it was determined that the data collected for the research showed a normal distribution. Parametric tests were used in the analysis of normally distributed data. Considering the sub-problems of the research, the data were analyzed with mean, standard deviation, Independent Samples t-Test and One Way Analysis of Variance (ANOVA) tests. In the study, it was determined that the general average of the organizational silence perceptions of the employees in tourism enterprises was at the level of agree. In addition, it was concluded in the research that the organizational silence perception of the employees in tourism enterprises differs significantly according to the gender variable, and the organizational silence perception of the employees in tourism enterprises differs significantly in the individual silence sub-dimension according to the marital status and working time in the sector.

**Keywords:** Employee, Tourism, Tourism Industry Employees, Silence, Organizational Silence.

<sup>1</sup> Öğretmen, bkaya023@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8259-8189

## 1.GİRİŞ

Örgütsel sessizlik kavramı son dönemde üzerinde çalışma yapılan konuların başında gelmektedir. Örgütsel sessizlik etkileri tüm örgütlerde incelendiği gibi eğitim örgütlerinde de etkisi incelenmesi gereken bir durumdur. Söz konusu durum, eğitim örgütünün yani okulun pasifleşmesi ve zamanla etkililiğini kaybetmesi demektir.

Perlow ve Stephanie (2003) sessizliğin, alçakgönüllülük, başkalarına saygı, sağduyu ve iyi davranış gibi birçok erdemle ilişkilendirildiği için çok yüksek derece öneme sahip olup olmadığını sorgulamaktadır (Liu vd., 2009). Burada anlaşılması gereken konu; eleştiri şikâyet veya muhalif seslerin olamamasının işlerin yolunda gittiğini göstermediğidir.

Örgütsel sessizlik, çalışanların örgütsel konular hakkındaki görüşlerini paylaşmamları ile açıklanabilir (Morrison ve Milliken, 2000). Bu tanımda da anlatıldığı gibi sessizlik kasıtlı gerçekleştirilen bir eylemdir. Çalışan işletmedeki problemleri görüyor fakat bunları dile getirmekte geri duruyor. İşletmenin lokomotif elemanı olan çalışanlar, enerjisi ile örgüte katkı sunmaktan kaçınıyor.

Konu ile ilgi alan yazın incelendiğinde örgütsel sessizlikle ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır. Örgütsel sessizlik, örgütün karşılaştığı önemli sorunlara yanıt olarak hiçbir şey söylememe veya söylememe şeklindeki grup düzeyindeki fenomeni ifade eder (Henriksen ve Dayton, 2006). Bowen ve Blackmoon (2003)'a göre örgütsel sessizlik, bir örgütün çalışanlarının tartışmalara katılmaması ve örgütlerine hiçbir katkı sağlamaması durumudur.

Örgütsel sessizlik, çalışanın varken yokmuş gibi davranması durumudur. Örgütün üyesi, bir parçasısınız fakat bir bütün olma konusunda istekli değilsiniz. Bir örgütün üyesi olmak veya bir bütünün parçası olmak aynı amaçları gözetmek demektir Çalışanlar bazen çalıştıkları örgüte yabancılaşabilir. Bu durum çalışanın kendisinden veya örgüt yapısından kaynaklanabilir. Araştırmaların yürütüldüğü ilk zamanlarında, konu bireysel düzeyde ele alınmış ve sessizlik çalışanların memnuniyet duymadığı durumlara karşı pasif bir tutum, kabul veya bağlılık olarak açıklanmıştır (Slade, 2008). Bu nedenle konuya “çalışmaların sessizliği” denir. Daha sonra çalışan sessizliğinin çok farklı tanımları verilmiştir. Morrison ve Milliken (2000) sessizliğe bütüncül bir yaklaşım getirerek, alandaki en önemli kavramsal çalışmalardan birini "örgütsel sessizlik" kavramıyla gerçekleştirmişlerdir. Yaptıkları açıklamada çalışanın kasıtlı olarak fikir beyan etmediğini ve örgütten kendisini soyutladığını belirtmişlerdir.

Örgütsel sessizlik, kişinin örgütsel koşullarını, bu koşulları değiştirebilecek veya düzeltebilecek kişilere yönelik davranışsal, bilişsel veya duygusal değerlendirmesine ilişkin sözlü veya yazılı ifadelerden kaçınması olarak tanımlanır (Pinder ve Harlos, 2001). Burada yapılan sessizlik tanımlamasında bir baskı, otoriter güç veya mobbingden bahsedilmektedir. Çalışan yanlışları, eksikleri görüyor fakat değişimi yapabilecek güç karşısında fikirlerini beyan edemiyor. Örgüt kültürü ve yönetimin tutumu çalışanın örgüte bağlılığını ve çalışanın örgüt içindeki özgürlüğünü doğrudan etkileyen bir unsurdur. Örgütler çalışanlarının yenilikçi fikirlerinden yararlandıkları sürece büyür, gelişir ve varlıklarını sürdürürler. Aksi takdirde örgüt birlik olma özelliğini kaybeder güç sahibi birkaç bireyin etkin olduğu kurumlar haline gelir. Örgütsel sessizlik yok oluşun başlangıç evresidir.

İşletmeler değişen rekabet koşullarında hayatta kalabilmek için çalışanlardan işletme hakkındaki bilgi, görüş ve fikirlerini açıkça ifade etme davranışını göstermelerini beklemektedir. Ancak çalışanların bazen kasıtlı, bazen de istemeden sessiz kalma davranışları sergilemelerine sebep olmaktadır (Güllüce ve Erkılıç, 2016). Örgütsel sessizlik aynı zamanda yöneticiler tarafından yanlış anlaşılabilir veya tehdit olarak algılanabilecek konular hakkında çalışanların konuşmak

istememesi durumundan da (Fapohunda, 2016) ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan örgütsel sessizlik davranışı organizasyonel anlamda işletmelerin gelişiminde sorunlara yol açabilir (Nafei, 2016).

Çakıcı (2007) sessizliğin beş işlevinin bulunduğunu öner sürmektedir. Bu işlevler şu şekildedir:

1. Sessizlik çalışanları hem bir araya getirir hem de ayırır,
2. Sessizlik hem insan ilişkilerine zarar verebilir hem de bu ilişkileri düzeltebilir,
3. Sessizlik hem bilgi sağlamak hem de gizlemektir,
4. Sessizlik, derin düşünce veya düşünce eksikliğinin bir işaretidir,
5. Sessizlik, hem muhalefetin hem de onaylamanın bir işareti olabilir.

Sessizliğin yoğun hissedildiği örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkilerde ön yargılar ortaya çıkar; bu durum örgütsel ortamda önyargılı tutumlara yol açmaktadır (Nartgün ve Kartal, 2013). Örgütlerde bu faktörlerin en alt düzeyde gerçekleşmesi örgütsel etkinliğin sağlanması açısından önemlidir. Bu araştırmada problem olarak görülen konu; turizm işletme çalışanlarının neden kendisini çalışma ortamından soyutladığı, bu duruma neden olan etkenlerin incelenmesi, tespit edilmesi, bu durumun örgüt iklimine olan etkisinin tespiti ve durum için çözüm önerileri üretebilmektir. Tüm bu bilgiler doğrultusunda örgütsel sessizlik kavramının incelenmesine, sessizliğe neden olan faktörlerin turizm işletme çalışanlarının görüşleri alınarak tespit edilmesine ihtiyaç duyulmuştur.

## 1.2. Amaç

Yapılan çalışmada turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliğe ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?
2. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları medeni durum değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları sektörde çalışma süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## 2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada tercih edilen model, araştırmaya dâhil edilen evren ve bu evren içerisinde belirlenen örneklem, araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılan veri toplama araçları, süreç içerisinde araştırma verilerinin nasıl analiz edildiğine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada çeşitli turizm işletmelerinde aktif olarak çalışanların örgütsel sessizliğe ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İfade edilen amaç doğrultusunda araştırmada nicel araştırma yaklaşımları arasında yer alan tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modeli, bir örneklemdeki

bireylerin verilerinin bir ve birden fazla değişkene göre nasıl dağılım gösterdiğini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022 yılında Mersin ve Antalya illerindeki çeşitli turizm işletmelerinde aktif olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan turizm işletme çalışanları arasından “Kolayda Örneklem” yöntemi ile belirlenen 252 turizm işletme çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan turizm işletmelerinde çalışanların cinsiyet, medeni durum ve sektörde çalışma süresi durumlarına ilişkin açıklayıcı bilgiler aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 1. Turizm işletmelerinde çalışanların cinsiyete ilişkin dağılımları

Cinsiyet	n	%
Kadın	145	57.5
Erkek	107	42.5
<b>Toplam</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların %57.5’inin kadın (n=145), %42.5’inin ise erkek (n=107) olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılım gösteren kadın turizm işletme çalışanlarının sayısının erkek turizm işletme çalışanlarından fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Turizm işletmelerinde çalışanların medeni duruma ilişkin dağılımları

Medeni Durum	n	%
Evli	204	81.0
Bekâr	48	19.0
<b>Toplam</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların %81’inin evli (n=204) ve %19’unun (n=48) ise bekâr olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılım gösteren evli turizm işletme çalışanlarının sayısının bekâr turizm işletme çalışanlarından oldukça fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Turizm işletmelerinde çalışanların sektörde çalışma süresine ilişkin dağılımları

Çalışma Süresi	n	%
1-5	30	11,9
6-10	32	12,7
11-15	32	12,7
16-20	32	12,7
21-25	62	24,6
26 yıl ve üzeri	64	25,4

<b>Toplam</b>	<b>252</b>	<b>100</b>
---------------	------------	------------

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların %11.9'unun sektördeki çalışma süresinin 1-5 yıl (n=30), %12.7'sinin 6-10 yıl arasında (n=32), %12.7'sinin 11-15 yıl arasında (n=32), %12.7'sinin 16-20 yıl arasında (n=32), %24.6'sının 21-25 yıl arasında, %25.4'ünün ise 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların yarısının 21 yıl ve üzeri süre sektörde çalışmış olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların yarısının mesleki deneyimi yüksek turizm sektörü çalışanlarından oluştuğu söylenebilir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliğe ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. İfade edilen veri toplama araçlarına ilişkin açıklayıcı bilgiler aşağıda verilmiştir.

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırmada turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliğe ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda turizm işletmelerinde çalışanların cinsiyet, medeni durum ve sektörde çalışma sürelerini belirlemeye yarayan maddeler yer almaktadır.

*Örgütsel Sessizlik Ölçeği:* Ölçek, Dyne, Ang Botero tarafından geliştirilmiş gerekli düzenlemeleri ve güvenilirliği Taşkiran (2010) tarafından yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği, 15 madde ve bireysel ve ilişkisel sessizlik olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Taşkiran (2010) tarafından “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” nin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı “.89-91” olarak hesaplanırken, yapılan çalışmada Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı “.88-90” olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği “.60” dan büyük olduğunda ölçek “güvenilir” olarak değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2017). Bu bağlamda örgütsel sessizlik ölçeğine ait verilerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile toplanan veriler analiz edilmeden önce normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu kapsamda örgütsel sessizlik ölçeğinin basıklık ve çarpıklık katsayısı değerleri hesaplanmış ve hesaplanan değerler “ $\pm 1.5$ ” aralığında olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayı değerlerine göre araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel sessizlik ölçeği puanlarının normal dağılım sergilediği kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Verilerin analizinde, araştırmanın alt problemlerine göre şu analiz teknikleri kullanılmıştır:

- Araştırmanın “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?” alt problemi için betimsel istatistiki yöntemlerden ortalama ve standart sapma hesaplamaları yapılmıştır.
- Araştırmanın “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” ve “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları medeni durum değişkenine göre istatistiki açıdan

anamlı bir farklılık göstermekte midir?" alt problemleri için "Bağımsız Örneklemeler t-Testi" kullanılmıştır.

- Araştırmanın "Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları sektörde çalışma süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" alt problemi için "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)" kullanılmıştır. .

### 3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sessizlik ölçeği yardımıyla toplanan verilerin analiz edilmesi neticesinde elde edilen bulgulara ve bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

#### 3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın "Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?" alt problemine ilişkin bulgular aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin betimsel istatistiki bulgular

Boyutlar	$\bar{X}$	S
Bireysel Sessizlik	3.76	.619
İlişkisel Sessizlik	3.17	.777
<b>GENEL</b>	3.52	.493

Tablo 4'te araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının "Bireysel Sessizlik" alt boyutunda "Katılıyorum (Ort.=3.76)", "İlişkisel Sessizlik" alt boyutunda "Orta Düzeyde Katılıyorum (Ort.=3.17)" düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının genel ortalamasının "Katılıyorum (Ort.=3.52)" şeklinde olduğu görülmektedir.

#### 3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın "Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" alt problemine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerinin cinsiyete göre analiz bulguları

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	t	p
Bireysel Sessizlik	Kadın	145	3.68	.618	-2.170	<b>.03</b>
	Erkek	107	<b>3.85</b>	.611		
İlişkisel Sessizlik	Kadın	145	<b>3.28</b>	.747	2.664	<b>.00</b>
	Erkek	107	3.02	.796		
Örgütsel Sessizlik Genel	Kadın	145	<b>3.60</b>	.452	2.819	<b>.00</b>
	Erkek	107	3.42	.530		

Tablo 5'te araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların cinsiyete göre örgütsel sessizlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p = .00$ ;  $p < .05$ ). Cinsiyete göre belirlenen anlamlı farklılığın kadın turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik

algılarının erkeklere göre yüksek olmasından dolayı kadın turizm işletme çalışanları lehine olduğu söylenebilir. Ayrıca elde edilen bulguya göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet açısından birbirine benzemediği söylenebilir.

Tablo 5'te araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarının cinsiyete göre "Bireysel Sessizlik" alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p = .03$ ;  $p < .05$ ). Cinsiyete göre "Bireysel Sessizlik" alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın erkek turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının kadınlara göre yüksek olmasından dolayı erkek turizm işletme çalışanları lehine olduğu söylenebilir. Ayrıca elde edilen bulguya göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının "Bireysel Sessizlik" alt boyutunda cinsiyet açısından birbirine benzemediği söylenebilir.

Tablo 5'te araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarının cinsiyete göre "İlişkisel Sessizlik" alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p = .00$ ;  $p < .05$ ). Cinsiyete göre "İlişkisel Sessizlik" alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın kadın turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının erkeklere göre yüksek olmasından dolayı kadın turizm işletme çalışanları lehine olduğu söylenebilir. Ayrıca elde edilen bulguya göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının "İlişkisel Sessizlik" alt boyutunda cinsiyet açısından birbirine benzemediği söylenebilir.

### 3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın "Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları medeni durum değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" alt problemine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerinin medeni durum değişkenine göre analiz bulguları

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S	t	p
Bireysel Sessizlik	Evli	204	<b>3.81</b>	.587	3.043	<b>.00</b>
	Bekâr	48	3.52	.697		
İlişkisel Sessizlik	Evli	204	3.17	.764	.052	.95
	Bekâr	48	3.16	.842		
Örgütsel Sessizlik Genel	Evli	204	3,53	,489	.358	.72
	Bekâr	48	3,50	,515		

Tablo 6'da araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların medeni durum değişkenine göre örgütsel sessizlik algılarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p = .72$ ;  $p > .05$ ). Elde edilen bu bulguya göre turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algılarının medeni durum değişkeni açısından birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 6'da araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre "Bireysel Sessizlik" alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p = .00$ ;  $p < .05$ ). Medeni durum değişkenine göre "Bireysel Sessizlik" alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın evli turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algılarının bekârlara göre yüksek olmasından dolayı evli turizm işletme çalışanlarının lehine olduğu söylenebilir. Ayrıca elde edilen bulguya göre turizm işletme

çalışanlarının örgütsel sessizlik algılarının “Bireysel Sessizlik” alt boyutunda medeni durum değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir.

Tablo 6’da araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre “İlişkisel Sessizlik” alt boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p = .95$ ;  $p > .05$ ). Elde edilen bu bulguya göre turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik ölçeğinin “İlişkisel Sessizlik” alt boyutuna ilişkin algılarının medeni durum değişkeni açısından birbirine benzer olduğu söylenebilir.

### 3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları sektörde çalışma süresine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerinin sektörde çalışma süresine göre analiz bulguları

	Sektörde Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p
Bireysel Sessizlik	1. 1-5	30	3.06	.440	Gruplar Arası	32.191	6.438	24,641	<b>.00</b>
	2. 6-10	32	3.42	.476	Grup İçi	64.274	.261		<b>1-3</b>
	3.11-15	32	3.53	.530	Toplam	96.464			<b>1-4</b>
	4.16-20	32	3.89	.531					<b>1-5</b>
	5.21-25 yıl	62	3.89	.494					<b>1-6</b>
	6.26 yıl ve üzeri	64	4.17	.552					<b>2-4</b>
	Toplam	252	3.76	.619					<b>2-5</b> <b>2-6</b> <b>3-5</b> <b>3-6</b>
İlişkisel Sessizlik	1. 1-5	30	3.10	.667	Gruplar Arası	5.300	1.060	1,779	.11
	2. 6-10	32	3.42	.758	Grup İçi	146.582	.596		
	3.11-15	32	3.20	.802	Toplam	151.882			
	4.16-20	32	3.38	.708					
	5.21-25 yıl	62	3.05	.841					
	6.26 yıl ve üzeri	64	3.06	.767					
	Toplam	252	3.17	.777					
Örgütsel Sessizlik Genel	1. 1-5	30	3.44	.433	Gruplar Arası	2.301	.460	1.922	.09
	2. 6-10	32	3.64	.472	Grup İçi	58.912	.239		
	3.11-15	32	3.57	.458	Toplam	61.213			
	4.16-20	32	3.69	.631					
	5.21-25 yıl	62	3.42	.477					
	6.26 yıl ve üzeri	64	3.50	.466					
	Toplam	252	3.52	.493					

Tablo 7’de araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık



göstermediği belirlenmiştir ( $p = .09$ ;  $p > .05$ ). Elde edilen bu bulguya göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının sektörde çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 7’de araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre “Bireysel Sessizlik” alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p = .00$ ;  $p < .05$ ). Bu bulgulara göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik ölçeğinin “Bireysel Sessizlik” alt boyutundaki algılarının turizm işletmelerinde çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir. “Bireysel Sessizlik” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın sektörde çalışma süresi;

- 1-5 yıl arası olanlar ile 11-15 yıl arası,
- 1-5 yıl arası olanlar ile 16-20 yıl arası,
- 1-5 yıl arası olanlar ile 21-25 yıl arası,
- 1-5 yıl arası olanlar ile 26 yıl ve üzeri,
- 6-10 yıl arası olanlar ile 16-20 yıl arası,
- 6-10 yıl arası olanlar ile 21-25 yıl arası,
- 6-10 yıl arası olanlar ile 26 yıl ve üzeri,
- 11-15 yıl arası olanlar ile 21-25 yıl arası,

11-15 yıl arası olanlar ile 26 yıl ve üzeri olan turizm işletme çalışanları arasındadır.

Tablo 7’de araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizliklerine ilişkin algılarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre “İlişkisel Sessizlik” alt boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p = .11$ ;  $p > .05$ ). Elde edilen bu bulguya göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik ölçeğinin “İlişkisel Sessizlik” alt boyutuna ilişkin algılarının turizm işletmelerinde çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzer olduğu söylenebilir.

#### 4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?” alt problemi doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının “Bireysel Sessizlik” alt boyutunda “Katılıyorum”, “İlişkisel Sessizlik” alt boyutunda “Orta Düzeyde Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının genel ortalamasının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemi doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların cinsiyete göre örgütsel sessizlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca cinsiyete göre belirlenen anlamlı düzeydeki farklılığın kadın çalışanların örgütsel sessizlik algılarının erkeklere göre yüksek olmasından dolayı kadın çalışanlar lehine olduğu saptanmıştır. Saptanan bu sonuçlara göre turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi cinsiyetin turizm işletme

çalışanlarının örgütsel sessizlik algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir. Cinsiyete göre turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algıları örgütsel sessizlik ölçeğin alt boyutlarında da anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadın turizm işletme çalışanlarının erkek turizm işletme çalışanlarına göre örgütsel sessizlik algılarının daha yüksek olmasında kültürel faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmanın “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları medeni durum değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemi doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların medeni durum değişkenine göre örgütsel sessizlik algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlara göre turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algılarının medeni durum değişkeni açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi medeni durumun turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algı düzeylerine etki etmediği de söylenebilir. Medeni durum değişkenine göre turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algıları örgütsel sessizlik ölçeğin “Bireysel Sessizlik” alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca ulaşılmasında medeni durumdan ziyade başka faktörlerin örgütsel sessizlik algısı üzerinde etkili olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Örnek olarak işini kaybetme kaygısı verilebilir.

Araştırmanın “Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algıları sektörde çalışma süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemi doğrultusunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak araştırmaya katılım gösteren turizm işletmelerinde çalışanların sektörde çalışma süresi değişkenine göre örgütsel sessizlik algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlara göre turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algılarının turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi turizm sektöründe çalışma süresinin çalışanların örgütsel sessizlik algı düzeylerine etki etmediği de söylenebilir. Turizm sektöründe çalışma süresi değişkenine göre turizm işletme çalışanlarının örgütsel sessizlik algıları örgütsel sessizlik ölçeğin “İlişkisel Sessizlik” alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Örgütsel sessizlik ölçeğinin “Bireysel Sessizlik” alt boyutunda turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni açısından belirlenen anlamlı farklılığın sektörde çalışma süresi 1-5 yıl arası olan turizm işletme çalışanları ile 11-15/16-20/21-25/ 26 yıl ve üzeri olan çalışanlar arasındadır. Ayrıca belirlenen anlamlı farklılığın turizm sektöründe çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanlar ile 16-20/21-25/26 yıl ve üzeri olan çalışanlar arasındadır. Bunlara ek olarak “Bireysel Sessizlik” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın sektörde çalışma süresi 11-15 yıl arası olan çalışanlar ile 21-25/ 26 yıl ve üzeri olan çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir.

## KAYNAKÇA

- Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Fapohunda, T. N. (2016). Organizational silence: Predictors and consequences among university academic staff. *International Journal for Research in Social Science and Humanities Research*, 2(1), 83-103.

- Güllüce, A. Ç. ve Erkılıç, E. (2016). Analysis of Organizational Silence Attitudes of Hotel Operations' Employees by Structural Equation Model: Exemplary of Rize Province. *European Scientific Journal*, 12(19), 9-31.
- Henriksen, K., & Dayton, E, (2006). Organizational Silence And Hidden Threats To Patient Safety. *Health Services Research*, 41(4), 1539-1555.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nafei, W. A. (2016). Organizational silence: Its devastating role of organizational success. *Case Studies Journal*, 5(8), 144-164.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2(2), 47-67.
- Perlow, L. & Williams, S. (2003). Is silence killing your company? *Harvard Business Review*, 52-58.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee Silence: Quiescence And Acquiescence As Responses To Perceived İnjustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Slade M. R. (2008). *The adaptive nature of organizational silence: A cybernetic exploration of the hidden factory*. Doktora tezi, George Washington Üniversitesi, USA.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6. edition). Pearson Education.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.