

Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir İnceleme¹

Hatice ÇEVİK² ve Volkan YÜNCÜ³

Öz

Bu araştırmada Denizli’de tekstil sektöründe çalışan kadınların psikolojik güçlendirme düzeylerinin örgütsel sessizlik davranışları üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma Denizli’de faaliyet gösteren 2 farklı tekstil firmasının kadın çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Toplam 353 kadın çalışandan anket formları aracılığıyla toplanan veriler t-testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre psikolojik güçlendirmenin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Boyutlar açısından değerlendirildiğinde ise, yalnızca etki boyutunun örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Sessizlik, Kadın Çalışanlar

The Effect of Psychological Empowerment on Organizational Silence: A Research on Working Women

Abstract

This study aims to reveal whether the psychological empowerment levels of women working in the textile industry in Denizli have an effect on their organizational silence behaviors. The research was applied to women employees of 2 different textile companies operating in Denizli. Data collected from a total of 353 female employees through questionnaires were analyzed through t-test, ANOVA test, correlation, and regression analysis. According to the findings obtained at the end of the study, it was concluded that psychological empowerment did not have a significant effect on organizational silence. When evaluated in terms of dimensions, it was concluded that only the impact dimension has a significant effect on organizational silence.

Key Words: Psychological Empowerment, Organizational Silence, Working Women

Atf İçin / Please Cite As:


Çevik, H., Yüncü, V. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir İnceleme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1796-1814.

Geliş Tarihi / Received Date: 17.11.2020


Kabul Tarihi / Accepted Date: 02.02.2021

¹ Bu çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı’nda, Hatice ÇEVİK tarafından, Dr. Öğr. Üyesi Volkan YÜNCÜ danışmanlığında tamamlanan “Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Denizli Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi-Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, haticecevikk@outlook.com

 ORCID: 0000-0003-3926-7661

³ Dr. Öğr. Üyesi Volkan YÜNCÜ- Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, vyuncu@aku.edu.tr

 ORCID: 0000-0001-5401-0683

Giriş

Sürekli değişen ve gelişen işletmecilik ortamında, değişim ve yoğun rekabetin etkisi her geçen gün artarak devam etmektedir. Mevcut koşullarda işletmelerin varlığını devam ettirebilmesi ve başarılı olabilmesi yeniliklere hızlıca uyum sağlaması ve insan kaynağından maksimum düzeyde faydalanabilmesi ile mümkün olabilmektedir. Böyle bir ortamda örgütlerin sahip olacağı en etkin rekabet araçlarından birisi yenilikçilik ve hızdır. Bunun sağlanması için ise örgütte yalnızca üst yönetimin karar alması yerine çalışanların önerilerinin de dikkate alınması son derece önemlidir (Durak, 2018, s. 1). Günümüzde örgütlerin sahip olabilecekleri en önemli girdi insan kaynağı kabul edilmektedir. Örgütte tüm sürecin ve işleyişin bir parçası olan insan kaynağından; etkin iletişimin sağlanması, örgütte problemlerin belirlenmesi ve çözümünün sağlanması, farklılıklar yaratarak yenilikçiliğin öncüsü olmasında vb. birçok süreçte etkin bir rol üstlenmeleri beklenmektedir (Taşkıran, 2011: s. 1). Ancak bazen çalışanlar kendilerinden beklenen sorumlulukları almaktan kaçınarak örgütsel süreçlerle ilgili olumlu-olumsuz görüşlerini açık bir şekilde ifade etmemektedirler. Örgütsel sessizlik olarak ifade edilen bu durum örgütün değişim ve gelişiminde potansiyel bir tehlike oluşturmaktadır. Genel itibariyle sessizlik bireye özgü ve yalnızca bireyi etkileyen bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Ancak sessizliğin bireylerin etkileşimleri sonucu kolektif bir olgu haline alabilme özelliği nedeniyle örgüt için önlenmesi oldukça önemli ve göz ardı edilemeyecek konulardandır. (Alparslan ve Kayalar, 2012, s. 136).

Psikolojik güçlendirme ise, örgütte alt kademe çalışanın iş yapma potansiyelini artırma, bağımsızlık duygusunu tatmin etme ve psikolojik olarak güven duygusunu hissettirmeyi içermektedir. Bunun yanında psikolojik güçlendirme çalışan sağlığı, memnuniyeti ve örgüte bağlılığı bakımından da önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Joo ve Shim, 2010, s. 428-429). Artan rekabet ve sürekli değişen evre şartları karşısında ortaya çıkan çeşitli fırsat ve tehdit unsurları ile yüzleşen organizasyonlar, çalışanlarından maksimum düzeyde faydalanabilmek üzere çeşitli politikalar geliştirmektedir. Bu amaç doğrultusunda organizasyonlar çalışanlarını işleri ve iş yerleri ile bütünleştirerek güçlendirmeye çalışmaktadır (Balı, 2018, s. 1). Çünkü güçlendirilmiş bir çalışan esnektir ve herhangi bir problem karşısında alternatif yolları deneyerek çözümüne ulaşır, çözüm odaklı yöntemler belirler, yöneticisinin yardımına gerek duymadan birçok işi kendisi tamamlayabilir (Akçakaya, 2010, s. 160).

Bu araştırmada öncelikle psikolojik güçlendirme ve örgütsel sessizlik kavramları ile ilgili tanımlamalara ve kavramların boyutlarına yer verilmiştir. Ardından yöntem kısmında; örneklem grubunun özellikleri, kullanılan ölçekler ve analizlerle ilgili bilgiler açıklanmış, daha sonra bulgular kısmında araştırma amaı doğrultusunda yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak tartışma, sonuç ve öneriler kısmında araştırma sonuçları değerlendirilerek, literatürde yer alan benzer çalışmalarla karşılaştırmalar yapılmıştır.

Kavramsal ereve

Psikolojik Güçlendirme

Günümüzde daha çok insan odaklı bir yapıya dönüşen örgütler için güçlendirme en önemli uygulamalardan biri olmuştur. Bu bağlamda örgütler gücün üst kademede olması ya da alt kademe üzerinde kullanılması yerine, örgüt üyesi bütün çalışanların psikolojik açıdan güçlü olmasını önemsemekte, bu yaklaşım örgütler için gün geçtikçe daha önemli olmaktadır (Temel, 2016, s. 61). Güçlendirmenin bir yaklaşımı olan psikolojik yaklaşım, çalışanların psikolojik açıdan güçlendirilmesini içermektedir (Tok, 2018, s. 66). Güçlendirme kavramının temelinde çalışana gücün verilmesi ya da gücünün artırılması yer almaktadır. Geçmişte örgüt ile ilgili konuları inceleyen araştırmacılar, çalışmalarını yönetim tekniklerine odaklamışlardır. Yapılan alışmalar, karar almanın astlara devredilmesi, astların bilgi ve kaynak erişiminin kolaylaştırılması gibi konuları içermiştir (Ceylan, öl ve Gül, 2005, s. 36). Ancak alışana gücün verilmiş olması onun her zaman güçlü hissetmesini sağlayamamıştır. Bu konu üzerine çalışan araştırmacılar çalışanın güçlendirmeye dair algısını vurgulayan yeni bir kavram açıklamışlardır. Psikolojik güçlendirme olarak adlandırılan kavram çalışanın güçlendirme ile ilgili psikolojik durumunu belirtmektedir (Ergeneli ve Arı, 2005, s. 129).

Psikolojik güçlendirmeyi ilk tanımlayan araştırmacılar Conger ve Kanungo'dur (Yücel ve Demirel, 2012, s. 22). Bandura'nın "öz yeterlilik" kavramından yola çıkarak güçlendirmeyi "psikolojik açıdan yeterli hissetme" kavramı ile ilişkilendirmişlerdir (alışkan, 2011, s. 79). Conger ve Kanungo (1988, s. 474) psikolojik yaklaşımı örgütte güçsüzlüğü besleyen koşulların ve resmi uygulamaların ortadan kaldırılması yoluyla çalışanların öz yeterlilik duygularını artıran bir süreç olarak tanımlamışlardır. Psikolojik güçlendirme

uygulamasının çalışana yalnızca yetkinin devredilmesi değil aynı zamanda onu etkin kılan bir süreçten oluşan güdüsel bir kavram olduğunu vurgulamışlardır (Eyiusta, 2015, s. 69). Conger ve Kanungo'nun yapmış oldukları çalışmalar psikolojik güçlendirme olgusunun gelişmesi ve kendinden sonraki çalışmalar için öncü olması sebebiyle büyük önem taşımaktadır. Thomas ve Velthouse, Conger-Kanungo'nun araştırmasından yola çıkarak bireyin içsel motivasyonuna dayanan algısal bir model geliştirmişlerdir. Güçlendirmenin anlam, yetkinlik, özerklik, etki boyutlarından oluşan bireyin görev motivasyonu olarak ifade etmişlerdir (Lee ve Koh, 2001, s. 685). Spreitzer de Conger-Kanungo ve Thomas-Velthouse'un araştırmalarından yola çıkarak psikolojik güçlendirmenin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve temelini yalnızca bir kavram ile değerlendirilmesinin doğru olmayacağını ileri sürmüştür (Bıyıkbeyi, 2019, s. 78). Psikolojik güçlendirmeyi Thomas ve Velthouse gibi anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olarak dört boyutlu motivasyonel bir yapı olarak ifade etmiştir (Aydoğmuş, 2011, s. 72). Buna göre anlam; bir işin gereklilikleri ile bireyin inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyumu kapsamaktadır (Spreitzer, 1995, s. 1443). Yetkinlik; bireyin becerisi ile görevlerini gerçekleştirme konusundaki bilgi ve kabiliyetine olan inancı ile ilgilidir (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 666-667). Özerklik; çalışanın tecrübeleriyle, işle ilgili faaliyetleri başlatmasında ve düzenlemesinde seçim hakkına sahip olmasını bireysel olarak algılamasıdır (Spreitzer, 1995, s. 1443). Etki ise, çalışanın işi üzerinde "etkili" olduğunu hissetmesi, davranışlarının içinde bir fark yaratabileceğine dair algısını ifade etmektedir (Ergeneli ve Arı, 2005, s. 130).

Örgütsel Sessizlik

Sessizlik; sosyoloji, psikoloji, biyoloji, felsefe, antropoloji ve örgütsel davranış gibi pek çok sosyal bilimde çalışılmış bir kavramdır. Sessizlik yalnızca bireyin içine kapanması ya da toplumsal suskunluk, eylemsizlik gibi pasif bir davranış değildir. Çünkü sessiz kalma kasıtlı olduğunda aktif yanı söz konusu olabilmektedir. Sessiz kalma davranışı kültür, nezaket, saygı, sır saklama, bağlılık, cehalet, başkaldırma, korku gibi çeşitli boyutlara sahiptir. Bu nedenle sessizliğe her zaman olumlu ya da olumsuz bir anlam atfedilememektedir (Erdost Çolak, 2015, s. 363-365). TDK tanımına göre sessizlik; gürültünün olmaması ve sükut anlamlarında kullanılmaktadır. Sükut ise bir şey bilmeme, bilmediğinden dolayı konuşmama, susma ve söz söylememe anlamlarına gelmektedir. Ancak örgütsel sessizlikte birey bilmediği için değil çeşitli nedenlerden dolayı bilinçli bir şekilde sessiz kalmayı seçmektedir (Durak, 2018, s. 43).

Örgütsel düzeyde ele alındığında sessizlik; çalışanların bilinçli bir biçimde örgütün sorunlarına ve diğer ilgili konularına ilişkin görüş ve düşüncelerini farklı sebeplerle (gelecek tepkilerden çekinme, başkalarının görüşlerine uyma isteği, sorun yaratan biri olarak görülme ya da düşüncelerinin herhangi bir değişiklik yaratmayacağına dair inancı vb.) ifade etmemesi ve bunun kolektif bir olgu olması şeklinde tanımlanabilir (Erdost Çolak, 2015, s. 368). Geçmişten günümüze yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların birçok durum ve olayı (örgüt kültürü, çalışma ortamı, kişiler arası ilişkiler, yönetici tutumu vb.) değerlendirerek bu nedenler doğrultusunda çeşitli sessizlik tanımları geliştirdikleri görülmektedir (Örenlili, 2018, s. 3). Bowen ve Blackmon (2003, s. 1396) örgütsel sessizliği çalışanların örgütsel konularda fikir, düşünce ve önerilerini iş çevreleriyle bilinçli olarak paylaşmamaları, diğer bireylere anlatamadıkları problemlerini sessizlikle yansıtmaya çabalamaları olarak tanımlamaktadır. Dyne, Ang ve Botero (2003, s. 1361) sessizliği mevcut bilgiyi diğerleriyle bilinçli olarak paylaşmayarak koruma veya o bilgiye dair düşünce sahibi olmaması şeklinde ifade etmektedir. Dolayısıyla sessizlik, yalnızca susma olarak değil bilginin önemini düşünerek saklamayı da ifade edebilmektedir.

Farklı durum ve beklentilerle ilişkili olarak oluşan sessizlik için bazı boyutlar belirlenmiştir. Örgütsel sessizlikle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, kavramın boyutları ile ilgili kimi yazarlar tarafından ikili kimi yazarlar tarafından ise üçlü ayrımın yapıldığı görülmektedir (Taşkıran, 2011, s. 77). Pinder ve Harlos (2001), sessizliği iki boyutta ele alarak kabullenici sessizlik ve korunma amaçlı sessizlik ayrımı yapmışlardır. Dyne vd. (2003) ise, Pinder ile Harlos'un belirlediği boyutlara üçüncü bir boyut eklemişler ve sessizliği kabullenici, korunmacı ve korumacı sessizlik olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir. (Ergun Özler, 2015, s. 384). Kabullenici sessizlik, bireyin düşüncelerini ve önerilerini açıkça söylemenin anlamsız ve gereksiz olduğunu, bir şey değiştirmeyeceğini düşünerek sessiz kalmasıdır (Dyne vd., 2003, s. 1366). Korunmacı sessizlik, bireyin kişisel nedenlerle açıkça konuşmasının doğuracağı sonuçlardan çekindiği için bilinçli şekilde sessizliği seçmesidir (Pinder & Harlos, 2001, s. 348). Korumacı sessizlik ise bireyin, örgütün ve örgütteki çalışanların çıkarlarını düşünmek, onlara zarar vermemek veya onlara fayda sağlamak amacıyla işle alakalı bilgi, düşünce ve görüşlerini saklaması veya ifade etmemesidir. Korumacı sessizliğin temelinde fedakârlık, özveri ve iş birliği düşüncesi yer almaktadır (Kanbur, 2018, s. 387).

Çalışanların sessiz kalmasına neden olan durumları incelemek üzere çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Beklenti Teorisi, Fayda Maliyet Analizi Teorisi, Kendini Uyarlama Teorisi ve Sessizlik Sarmalı sessizliği açıklayan başlıca teorilerdir.

Beklenti Teorisi: Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisine göre; bir davranış için istenilen sonuçları sağlayacağı ya da istenmeyen sonuçların önüne geçeceği düşünülüyorsa, birey de olumlu sonuçların yüksek olacağını tahmin ediyorsa, o davranış için olumlu bir tutum geliştirecektir. Bireyin düşüncelerini açıkça ifade etmesine yönelik olumlu bir değerlendirme, o yönde davranma olasılığını da arttıracaktır. Dolayısıyla, birey açıkça konuşmasının kendisi için olumsuz bir sonuç yaratacağına inanırsa açık konuşmayı önemsiz olarak değerlendirecek ve sessiz kalmayı tercih edecektir (Premeaux, 2001; akt. Çakıcı, 2007, s. 152).

Fayda Maliyet Analizi Teorisi: bireyin açık bir şekilde sergilemediği iç analizini ifade etmektedir. Birey örgüt içerisinde konuşma ya da sessiz kalma kararını verirken hangi davranışın kendisi için daha faydalı olacağını değerlendirerek analiz yapmaktadır (Premeaux ve Bedeian, 2003, s. 1540). Bu analizde, önemli ya da önemsiz olmasına bakmaksızın, fikirlerini söylemenin kendilerine nasıl bir faydası veya maliyeti olabileceği hesaplanmaktadır. Analiz sonucunda birey konuşmanın fayda sağlamayacağına, aksine konuşma sonucunda bazı olumsuz koşullarla karşı karşıya kalacağına karar verirse; konuşmamayı tercih edip sessizleşebilecektir (Örenlili, 2018, s. 9).

Kendini Uyarlama Teorisi: Sessizlik ile ilgili teorilerden biri de kendini uyarlama teorisidir. İçinde bulunduğu ortama kendini uyarlayabilen birey daha iyi bir imaj oluşturabilmek adına davranışlarını bilinçli bir şekilde değiştirebilirken, kendini uyarlayabilme düzeyi düşük olan birey duygularını ve düşüncelerini doğrudan yansıtmaktadır (Premeaux ve Bedeian, 2003, s. 1541-1542). Birey örgüt içerisinde ihtiyaç duyduğu birliktelik için örgüte uyum sağlama çabasına girer. Bu birliktelik ve ait olma girişimi sonucunda birey örgüte kendini ya uyarlamak zorunda kalacak ya da dışlanma tehdidiyle karşı karşıya kalacaktır. Dışlanma tehdidini algılayan birey örgüte ve ortama devamlı uyum gösterme davranışı sergilemeyi tercih edecektir. Özellikle kişilerarası ilişkilerde karşı tarafı izleme, dinleme, geri bildirim gibi tepkileri düşünce süzgecinden geçirerek zihninde belirli bir davranış kalıbı oluşturacaktır. Burada birey ya örgüte kendini uyarlayacak ya da sessiz kalmayı tercih edecektir (Çiftçi, 2015, s. 16).

Sessizlik Sarmalı: Noelle-Neumann'ın geliştirdiği sessizlik sarmalı teorisinin temelinde dışlanma korkusu yer almaktadır. Neumann'a göre, bireyin dışlanma korkusu onu baskın/güçlü tarafta olmaya yöneltmektedir. Bireyin sahip olduğu düşüncesinin azınlıkça benimsendiğini düşündüğünde hissettiği rahatsızlık, sessizlik sarmalı teorisinin temelini oluşturmaktadır. Bu durumu algılayan, görüşlerini çoğunluğa uygun şekilde değiştiren bireylerin sayısı arttıkça görüşlerden biri daha baskın olmaktadır. Bu durumda birinin konuşması, diğerinin sessizliği olarak tekrarlanan döngü sarmal sürecini başlatmaktadır (Algın, 2014, s. 26). Sessizlik sarmalı, örgüt gelişimi için ihtiyaç duyulan bilgi aktarımı ve yenilikçi fikirler oluşmasının önüne geçebilir. Örgütün gelişimi ve yeniliklere açık bir yapı için sessizlik sarmalı oluşumunun önlenmesi, düşüncelerin açık bir şekilde ifade edilebilmesi gerekmektedir (Kahveci, 2010, s. 12).

Ekonomik bir amacı olsun ya da olmasın sosyal bir toplulukta var olan tüm örgütleri amaçlarına ulaştırma sürecinde en önemli kaynak insan kaynağıdır. İnsanın düşünceleri, önerileri ve kaygıları örgütsel süreçleri oluşturan ve yönlendiren bir unsurdur. Bu nedenle örgütün, entelektüel sermayenin etkin bir unsuru olan insan kaynağından rasyonel seviyede yararlanabilmesi önemli bir yetkinliktir. Ancak bunun sağlanabilmesi için öncelikle çalışanların kendilerini güvende hissetmesi, düşüncelerini ifade etmesi durumunda olumsuz tepki veya davranışla karşılaşmayacağına inanmaları ve dışlanmayacaklarını bilmesi gerekmektedir (Kanten ve Kanten, 2016, s. 902-903).

Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Güçlendirme çalışanlara gücün verilmesi ile ilgilidir (Koçel, 2015, s. 476). Örgütlerin içinde bulunduğu ve sürekli değişimin yaşandığı bir süreçte başarılı olabilmeleri, etkinliğini arttırmaları ve çalışanların örgüte bağlılığının sağlanması ancak yönetim tekniklerini başarıyla uygulayabilmelerine bağlıdır. Güçlendirme de işletmenin bu amaçlarına ulaşmasında etkili tekniklerden biri olmuştur (Eren Gümüştekin, 2015, s. 159). Örgütsel sessizlik ise, mevcut bilgiyi diğerleriyle bilinçli olarak paylaşmayarak koruma veya o bilgiye dair düşünce sahibi olmaması şeklinde ifade etmektedirler. Dolayısıyla sessizlik, yalnızca susma olarak değil bilginin önemini düşünerek saklamayı da ifade edebilmektedir (Dyne vd., 2003, s. 1361).

Yapılan araştırmalarda sessizliğin kolektif bir olguya dönüştüğü örgütlerde; örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin azalması, performans düşüklüğü, çalışanın kendini örgütten izole etmesi, yaratıcılığın azalması vb. hem çalışan hem de örgüt açısından pek çok olumsuz sonucun ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu nedenle örgütler sessizliği önlemek için çeşitli yöntem ve uygulamalara başvurmaktadır. Bazı örgütlerde çalışanların daha yetkin duruma getirilmesi, örgütsel süreçlerle ilgili fikirlerinin önemsenmesi sayesinde sessizlik kaynaklı sorunlarla karşılaşılmamaktadır. Dolayısıyla çalışanların daima desteklendiği, fikirlerini açıkça ifade etme konusunda teşvik edildiği ve sorunlarının yönetimce benimsendiği örgütlerin de diğer örgütlerle kıyaslandığında daha fazla başarı elde etmesi beklenmektedir (Özdemir ve Sarıoğlu Uğur, 2013, s. 258). Psikolojik güçlendirme ise çalışanları cesaretlendiren, onların her açıdan güçlü hissetmesini sağlayan bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Conger ve Kanungo (1988, s. 474) tarafından örgütte güçsüzlüğün oluşmasını sağlayan tüm koşulların ve yönetsel uygulamaların ortadan kaldırılmasıyla çalışanların öz yeterlilik duygularını artıran bir süreç olarak tanımlanan psikolojik güçlendirme ile çalışanların işlerini anlamlandırması, yetkinliklerinin farkına varması ve bu sayede örgütsel süreçleri de olumlu yönde etkilemesi beklenir (Çelebi, 2019, s. 1). Psikolojik güçlendirme kapsamında çalışanlara söz hakkı tanınması, alınacak kararlara ortak olmalarının sağlanması, işlerini anlamlı bulmaları, örgüt için en uygun faaliyetleri kendilerinin belirlemeleri onları daha yetkin kılacak ve yüksek performans ortaya koymalarını sağlayacaktır. Güçlendirilen çalışanın yeteneklerinin gelişmesi, fikirlerinin dinlendiği ve önem verildiğinin farkına varması, düşüncelerini rahatlıkla ifade etmesini sağlayacaktır (Somuncuoğlu, 2013, s. 5).

Bu araştırmada psikolojik güçlendirme düzeyi yüksek olan kadın çalışanların örgütsel sessizlik davranışına yönelmeyeceği iddia edilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H₁: Kadın çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel sessizlik davranışı üzerinde etkisi vardır.

H₂: Kadın çalışanların anlam düzeylerinin kabullenici sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Kadın çalışanların yetkinlik düzeylerinin kabullenici sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Kadın çalışanların özerklik düzeylerinin kabullenici sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Kadın çalışanların etki düzeylerinin kabullenici sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Kadın çalışanların anlam düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₇: Kadın çalışanların yetkinlik düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₈: Kadın çalışanların özerklik düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₉: Kadın çalışanların etki düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₀: Kadın çalışanların anlam düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₁: Kadın çalışanların yetkinlik düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₂: Kadın çalışanların özerklik düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₃: Kadın çalışanların etki düzeylerinin korunmacı sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yöntem

Araştırmanın temel amacı, Denizli’de tekstil sektöründe yer alan kadın çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel sessizlik üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Aynı zamanda hem psikolojik güçlendirmenin hem de örgütsel sessizliğin boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve sosyo-demografik özelliklere ilişkin oluşturulan gruplar (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, pozisyon ve mesleki kıdem) arasındaki farklılaşma da ayrıca incelenmiştir.

Araştırma amacı doğrultusunda anket formları aracılığıyla toplanan verilere güvenilirlik analizi, t-testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

Evren - Örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli ili tekstil sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Denizli’de tekstil sektöründe çalışanların %49,36’sı (22.982 kişi) kadındır (T.C. Denizli Valiliği, 12.01.2021). Denizli, kadın istihdam oranı olarak Türkiye ortalamasının üzerinde bir ildir (Denizli Ticaret Odası, 06.03.2019). Denizli’nin kadın istihdam oranı değerlendirildiğinde bu oranın ardında tekstil sektörünün yer aldığı ortaya

çıkılmaktadır. Sektörde istihdam edilen her iki kişiden birinin kadın olması tekstilin kadın istihdam dostu bir sektör olduğunu göstermektedir (T.C. Denizli Valiliği, 12.01.2021).

Psikolojik güçlendirmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini çalışan kadınlar üzerinde inceleyen bu araştırmanın örneklemini Denizli’de faaliyet gösteren ve araştırma için gönüllü olan 2 tekstil işletmesinde amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen 353 kadın çalışanı oluşturmaktadır.

Tablo 1. Demografik Bulgular

		<i>n</i>	%
Yaş	19-30 yaş	89	25,2
	31-40 yaş	149	42,2
	41 yaş veya üzeri	115	32,6
Medeni Durum	Evli	267	75,6
	Bekâr	86	24,4
Eğitim Durumu	İlköğretim	209	59,2
	Lise	95	26,9
	Ön Lisans	23	6,5
	Lisans	26	7,4
Çalıştığı Pozisyon	Üretim	283	80,2
	Pazarlama	12	3,4
	Yönetim	20	5,7
	Destek	38	10,8
Mesleki Kıdem	1-8 yıl	153	43,3
	9-16 yıl	91	25,8
	17 yıl ve üzeri	109	30,9
	Toplam	353	100,0

Tablo 1’e göre, katılımcıların %25,2’si (n=89) 19-30 yaş, %42,2’si (n=149) 31-40 yaş, %32,6’sı (n=115) ise 41 yaş ve üzeri grubundadır. Katılımcıların %75,6’sı (n=267) evli, %24,4’ü (n=86) ise bekarıdır. Katılımcıların %59,2’si (n=209) ilköğretim, %26,9’u (n=95) lise, %6,5’i (n=23) ön lisans ve %7,4’ü (n=26) ise lisans mezunudur. Bununla birlikte, katılımcıların %80,2’si (n=283) üretim, %3,4’ü (n=12) pazarlama, %5,7’si (n=20) yönetim ve %10,8’i (n=38) destek pozisyonlarında çalışmaktadır. Katılımcıların %43,3’ü (n=153) 1-8 yıl, %25,8’i (n=91) 9-16 yıl, %30,9’u (n=109) ise 17 yıl ve üzeri kıdemdedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada birincil veri toplama tekniklerinden olan anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket formu; demografik özellikler, psikolojik güçlendirme ve örgütsel sessizlik olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Kullanılan anket formu bilimsel araştırma yöntemlerine uygun bir şekilde hazırlanmış ve Afyon Kocatepe Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 20.03.2020 tarihli ve 2020/37 sayılı kararı ile gerekli izinler alınmıştır.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği. Araştırmada katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarını ölçmek üzere Spreitzer (1995)’in geliştirdiği ve Sürgevil, Tolay ve Topoyan(2013)’in uyarladığı Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Ölçekte anlam, yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarının oluşturduğu 12 ifade yer almaktadır. Ölçekte 1,2,3 ifadeler anlam, 4,5,6 ifadeler yetkinlik, 7,8,9 ifadeler özerklik ve 10,11,12 ifadeler etki boyutunu ölçmeye yöneliktir. Ölçek 5’li Likert formatında hazırlanmıştır. Buna göre ölçek puanlaması 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklindedir.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği. Çalışanların örgütsel sessizlik tutumlarını belirlemek amacıyla Dyne, Ang. ve Botero (2003)’nun geliştirdiği ve Taşkıran (2011)’in uyarlamış olduğu Örgütsel Sessizlik Ölçeği ölçek sahibinden gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Ölçek kabullenici, korunmacı ve korumacı sessizlikten oluşan 3 boyut ile toplam 15 ifadeden oluşmaktadır. İlk 5 ifade kabullenici sessizliği, 6,7,8,9,10 ifadeler korunmacı sessizliği, 11,12,13,14,15 ifadeler ise korumacı sessizliği ölçmeye yöneliktir. Ölçek 5’li Likert formatında hazırlanmıştır. Buna göre ölçek puanlaması 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırma kapsamında anket formlarında yer alan ifadelerin güvenilirliği Cronbach’s Alpha katsayısı ile ölçülmüştür. İçsel tutarlılığın ölçümünde en çok kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach’s Alpha

katsayısının değer aralığı 0-1'dir. Değerler 1'e yaklaştıkça güvenilirlik oranı yüksek, 0'a yaklaştıkça ise düşük olarak değerlendirilmektedir. (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım 2015, s. 124-126).

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Anlam	0,884	3
Yetkinlik	0,851	3
Özerklik	0,758	3
Etki	0,897	3
Psikolojik Güçlendirme	0,868	12
Kabullenici Sessizlik	0,782	5
Korunmacı Sessizlik	0,880	5
Korunmacı Sessizlik	0,845	5
Örgütsel Sessizlik	0,843	15

Araştırmada kullanılan psikolojik güçlendirme ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri (Tablo 2) 0.868 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ise 0.843 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla her iki ölçme aracı ve alt boyutlarının tamamının güvenilirlik düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir (Cronbach's Alpha>.70).

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, dağılımın normalliğini test etmek üzere basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanmıştır. George ve Mallery'nin (2010) normal dağılım için belirlemiş olduğu aralıklar (± 2) dikkate alındığında; araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiği için katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin farklılıklar t-testi ve ANOVA testi ile belirlenmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bir farkın tespit edildiği değerlerde farkın kaynağını belirlemek üzere Tukey testinden faydalanılmıştır. Katılımcıların psikolojik güçlendirme ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi, ayrıca katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeylerinin örgütsel sessizlik davranışları üzerinde etkisi olup olmadığının belirlenmesi amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin dağılımına ilişkin normallik testi sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Güçlendirme Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Anlam	0,197	353	0,000	4,38	4,33	-0,090	0,068
Yetkinlik	0,246	353	0,000	4,51	4,66	-0,069	0,038
Özerklik	0,160	353	0,000	3,92	4,00	-0,845	0,609
Etki	0,104	353	0,000	2,98	3,00	-0,009	-0,890
Psikolojik Güçlendirme	0,053	353	0,020	3,95	4,00	-0,647	1,172

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. George ve Mallery; medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisinde olması durumunda verilerin normal dağılımdan geldiğini belirlemişlerdir (George ve Mallery, 2010; akt. Şahin ve Selvi 2019, s. 67).

Tablo 4. Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Kabullenici Sessizlik	0,095	353	0,000	2,67	2,60	0,394	-0,164
Korunmacı Sessizlik	0,167	353	0,000	2,42	2,20	0,974	0,456
Korunmacı Sessizlik	0,121	353	0,000	3,82	4,00	-0,766	-0,034
Örgütsel Sessizlik	0,091	353	0,000	2,97	2,93	0,481	0,083

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. George ve Mallery; medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisinde olması durumunda verilerin normal dağılımdan geldiğini belirlemişlerdir (George ve Mallery, 2010; akt. Şahin ve Selvi 2019:67)

Bulgular

Bu bölümde araştırma amacı doğrultusunda öncelikle kadın çalışanların psikolojik güçlendirme ve örgütsel sessizlik düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Ardından korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	Levene Testi		t	p
					F	p		
Anlam	Evli	267	4,38	0,65	0,060	0,807	-0,340	0,734
	Bekâr	86	4,40	0,61				
Yetkinlik	Evli	267	4,48	0,62	1,799	0,102	-2,396	0,018*
	Bekâr	86	4,63	0,49				
Özerklik	Evli	267	3,92	0,84	0,689	0,407	-0,148	0,882
	Bekâr	86	3,93	0,91				
Etki	Evli	267	2,94	1,13	2,296	0,131	-1,194	0,235
	Bekâr	86	3,12	1,25				
Psikolojik Güçlendirme	Evli	267	3,93	0,61	0,021	0,885	-1,260	0,210
	Bekâr	86	4,02	0,60				

t: bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeylerinin medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmek üzere yapılan t-testi sonucunda; bekar (AO=4,63) olan kadınların yetkinlik algıları evli (AO=4,48) olan kadınların yetkinlik algıları kadınlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (t(353)=-2,396; p<.05).

Tablo 6. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p	Scheffe
					Levene	p			
Anlam	19-30 yaş ⁽¹⁾	89	4,24	0,73	2,235	0,084	3,097	0,046*	(1-3)
	31-40 yaş ⁽²⁾	149	4,41	0,58					
	41 yaş veya üzeri ⁽³⁾	115	4,46	0,63					
Yetkinlik	19-30 yaş	89	4,48	0,65	4,282	0,130	0,755	0,471	
	31-40 yaş	149	4,56	0,52					
	41 yaş veya üzeri	115	4,48	0,64					
Özerklik	19-30 yaş	89	3,75	0,85	2,311	0,076	2,559	0,079	
	31-40 yaş	149	3,96	0,85					
	41 yaş veya üzeri	115	4,01	0,87					
Etki	19-30 yaş	89	2,88	1,14	1,974	0,118	1,009	0,366	
	31-40 yaş	149	3,09	1,08					
	41 yaş veya üzeri	115	2,94	1,26					
Psikolojik Güçlendirme	19-30 yaş	89	3,84	0,63	2,704	0,157	2,099	0,124	
	31-40 yaş	149	4,00	0,57					
	41 yaş veya üzeri	115	3,97	0,64					

F= Tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeyleri yaş gruplarına göre incelendiğinde, 41 yaş ve üzeri olan kadınların (AO=4,46) anlam düzeylerinin 19-30 yaş aralığındaki kadınlara (AO=4,24) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (F(3,097)=0,046; p<.05).

Tablo 7. *Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Pozisyon Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları*

Ölçek	Pozisyon	N	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p	Scheffe
					Levene	p			
Anlam	Üretim	283	4,35	0,67	1,529	0,207	1,868	0,135	
	Pazarlama	12	4,64	0,46					
	Yönetim	20	4,60	0,41					
	Destek	38	4,46	0,51					
Yetkinlik	Üretim	283	4,51	0,61	2,906	0,191	2,195	0,088	
	Pazarlama	12	4,78	0,41					
	Yönetim	20	4,67	0,37					
	Destek	38	4,35	0,61					
Özerklik	Üretim	283	3,91	0,87	1,236	0,296	0,427	0,734	
	Pazarlama	12	4,11	0,66					
	Yönetim	20	4,07	0,63					
	Destek	38	3,89	0,93					
Etki	Üretim ⁽¹⁾	283	2,91	1,16	1,008	0,057	4,623	0,003*	(1-3)
	Pazarlama ⁽²⁾	12	3,58	0,64					
	Yönetim ⁽³⁾	20	3,77	0,72					
	Destek ⁽⁴⁾	38	2,95	1,28					
Psikolojik Güçlendirme	Üretim ⁽¹⁾	283	3,92	0,62	0,972	0,055	3,361	0,019*	(1-2) (1-3) (3-4)
	Pazarlama ⁽²⁾	12	4,28	0,36					
	Yönetim ⁽³⁾	20	4,28	0,33					
	Destek ⁽⁴⁾	38	3,91	0,67					

F= Tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeylerinin çalıştıkları pozisyonlara göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Anova testi sonucuna göre; yönetim pozisyonunda çalışanların (AO=3,77) etki düzeylerinin üretim pozisyonunda çalışanlara (AO=2,91) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (F(4,623)=0,003; p<.05). Üretim pozisyonunda çalışanların (AO=3,92) psikolojik güçlendirme düzeylerinin pazarlama (AO=4,28) ve yönetim (AO=4,28) pozisyonlarında çalışanlara göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yönetim pozisyonunda çalışanların (AO=4,28) psikolojik güçlendirme düzeylerinin destek pozisyonunda çalışanlara (AO=3,91) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir(F(0,019)=3,361; p<.05).

Tablo 8. *Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Eğitim Durumu Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları*

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p	Scheffe
					Levene	p			
Anlam	İlköğretim	209	4,33	0,71	2,235	0,084	1,975	0,117	
	Lise	95	4,40	0,53					
	Ön Lisans	23	4,54	0,57					
	Lisans	26	4,60	0,44					
Yetkinlik	İlköğretim	209	4,48	0,66	2,282	0,130	1,944	0,122	
	Lise	95	4,50	0,50					
	Ön Lisans	23	4,68	0,43					
	Lisans	26	4,72	0,39					
Özerklik	İlköğretim	209	3,86	0,92	2,311	0,076	1,437	0,232	
	Lise	95	3,94	0,76					
	Ön Lisans	23	4,12	0,86					
	Lisans	26	4,17	0,65					
Etki	İlköğretim ⁽¹⁾	209	2,85	1,15	1,974	0,118	3,910	0,009*	(1-3) (1-4)
	Lise ⁽²⁾	95	3,06	1,20					
	Ön Lisans ⁽³⁾	23	3,39	1,16					
	Lisans ⁽⁴⁾	26	3,50	0,82					
Psikolojik Güçlendirme	İlköğretim ⁽¹⁾	209	3,88	0,66	1,704	0,097	4,252	0,006*	(1-3) (1-4)
	Lise ⁽²⁾	95	3,98	0,54					

Ön Lisans ⁽³⁾	23	4,18	0,51
Lisans ⁽⁴⁾	26	4,25	0,40

F= Tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeyleri, eğitim durumları açısından değerlendirildiğinde, ilköğretim mezunu (AO=2,85) olan katılımcıların etki düzeylerinin ise ön lisans mezunlarına (AO=3,39) ve lisans mezunlarına (AO=3,50) göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir (F(0,009)=3,910; p<.05). Aynı zamanda katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlı olduğu belirlenmiştir (F(0,006)=4,252; p<.05). İlköğretim mezunu olan (AO=3,88) kadınların psikolojik güçlendirme düzeylerinin ön lisans mezunu (AO=4,18) ve lisans mezunlarına (AO=4,25) göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p	Scheffe
					Levene	p			
Anlam	1-8 yıl ⁽¹⁾	153	4,30	0,73	1,715	0,067	3,687	0,026*	(1-3)
	9-16 yıl ⁽²⁾	91	4,36	0,63					
	17 yıl ve üzeri ⁽³⁾	109	4,52	0,49					
Yetkinlik	1-8 yıl	153	4,44	0,66	1,198	0,303	2,261	0,106	
	9-16 yıl	91	4,54	0,57					
	17 yıl ve üzeri	109	4,59	0,50					
Özerklik	1-8 yıl	153	3,81	0,95	2,124	0,305	2,393	0,093	
	9-16 yıl	91	3,99	0,77					
	17 yıl ve üzeri	109	4,02	0,79					
Etki	1-8 yıl	153	2,98	1,21	2,122	0,121	0,598	0,551	
	9-16 yıl	91	2,89	1,04					
	17 yıl ve üzeri	109	3,07	1,18					
Psikolojik Güçlendirme	1-8 yıl	153	3,88	0,69	2,056	0,086	2,411	0,091	
	9-16 yıl	91	3,95	0,55					
	17 yıl ve üzeri	109	4,05	0,53					

F= Tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.*p<0,05

Kadınların mesleki kıdem ve psikolojik güçlendirme düzeyleri değerlendirildiğinde, 17 yıl ve üzerinde mesleki kıdemi (AO=4,52) olan kadınların etki düzeylerinin, 1-8 yıl mesleki kıdemi (AO=4,30) olan kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (F(0,026)=3,687; p<.05).

Tablo 10. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	Levene Testi		t	p
					F	p		
Kabullenici Sessizlik	Evli	267	2,72	0,80	1,451	0,082	1,483	0,141
	Bekâr	86	2,54	1,06				
Korumacı Sessizlik	Evli	267	2,45	0,93	3,487	0,063	0,932	0,353
	Bekâr	86	2,33	1,10				
Korumacı Sessizlik	Evli	267	3,77	1,00	3,109	0,177	-2,036	0,043*
	Bekâr	86	3,99	0,83				
Örgütsel Sessizlik	Evli	267	2,98	0,65	3,419	0,065	0,325	0,746
	Bekâr	86	2,95	0,74				

t: bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların örgütsel sessizlik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılıkları incelendiğinde, bekâr (AO=3,99) kadınların korumacı sessizlik düzeylerinin evli (AO=3,77) kadınlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir (t(353)=-2,036; p<.05).

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p	Scheffe
					Levene	p			
Kabullenici Sessizlik	19-30 yaş ⁽¹⁾	89	2,49	0,81	0,310	0,734	4,184	0,016*	(1-3)
	31-40 yaş ⁽²⁾	149	2,66	0,87					
	41 yaş veya üzeri ⁽³⁾	115	2,84	0,90					
Korunmacı Sessizlik	19-30 yaş	89	2,55	1,06	2,139	0,119	1,127	0,325	
	31-40 yaş	149	2,36	0,97					
	41 yaş veya üzeri	115	2,40	0,92					
Korunmacı Sessizlik	19-30 yaş	89	3,77	0,99	0,175	0,840	0,861	0,424	
	31-40 yaş	149	3,90	0,94					
	41 yaş veya üzeri	115	3,77	0,98					
Örgütsel Sessizlik	19-30 yaş	89	2,94	0,72	1,624	0,199	0,243	0,784	
	31-40 yaş	149	2,97	0,64					
	41 yaş veya üzeri	115	3,00	0,68					

F= Tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların yaş gruplarına ilişkin farklılıklar incelendiğinde, 41 yaş ve üzeri kadınların (AO=2,84) kabullenici sessizlik düzeylerinin 19-30 yaş aralığındaki kadınlara (AO=2,49) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (F(0,016)=4,184; p<.05).

Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Pozisyon Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Pozisyon	n	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p	Scheffe
					Levene	p			
Kabullenici Sessizlik	Üretim ⁽¹⁾	283	2,74	0,85	0,976	0,404	4,028	0,008*	(1-2) (1-3)
	Pazarlama ⁽²⁾	12	2,05	0,70					
	Yönetim ⁽³⁾	20	2,28	0,96					
	Destek ⁽⁴⁾	38	2,63	0,96					
Korunmacı Sessizlik	Üretim ⁽¹⁾	283	2,45	0,99	1,679	0,095	3,621	0,013*	(3-1) (3-4)
	Pazarlama ⁽²⁾	12	2,00	0,46					
	Yönetim ⁽³⁾	20	1,86	0,50					
	Destek ⁽⁴⁾	38	2,62	1,07					
Korunmacı Sessizlik	Üretim	283	3,84	0,95	1,628	0,171	0,757	0,519	
	Pazarlama	12	4,13	0,75					
	Yönetim	20	3,81	0,77					
	Destek	38	3,67	1,16					
Örgütsel Sessizlik	Üretim	283	3,01	0,67	1,617	0,185	2,355	0,072	
	Pazarlama	12	2,73	0,47					
	Yönetim	20	2,65	0,48					
	Destek	38	2,97	0,78					

F= Tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların örgütsel sessizlik düzeyleri çalıştıkları pozisyona göre değerlendirildiğinde; üretim pozisyonunda çalışanların (AO=2,74) kabullenici sessizlik düzeylerinin pazarlama (AO=2,05) ve yönetim (AO=2,28) pozisyonunda çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda korunmacı sessizlik düzeylerinin de pozisyon gruplarına göre farklılıklarının anlamlı olduğu belirlenmiştir (F(0,008)=4,028; p<.05). Yönetim pozisyonunda çalışan kadınların (AO=1,86) korunmacı sessizlik düzeylerinin üretim (AO=2,45) ve destek (AO=2,62) pozisyonunda çalışan kadınlara göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir (F(0,013)=3,621; p<.05).

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p	Scheffe
					Levene	p			
Kabullenici Sessizlik	İlköğretim ⁽¹⁾	209	2,82	0,86	1,637	0,181	8,225	0,000*	(1-3)
	Lise ⁽²⁾	95	2,58	0,83					
	Ön Lisans ⁽³⁾	23	2,58	0,96					
	Lisans ⁽⁴⁾	26	1,98	0,67					
Korunmacı Sessizlik	İlköğretim	209	2,51	0,94	1,786	0,191	1,995	0,114	
	Lise	95	2,37	1,09					
	Ön Lisans	23	2,29	1,05					
	Lisans	26	2,05	0,68					
Korunmacı Sessizlik	İlköğretim ⁽¹⁾	209	3,72	1,02	1,812	0,203	2,943	0,033*	(1-2)
	Lise ⁽²⁾	95	3,93	0,87					
	Ön Lisans ⁽³⁾	23	4,26	0,63					
	Lisans ⁽⁴⁾	26	3,94	0,91					
Örgütsel Sessizlik	İlköğretim	209	3,01	0,70	1,210	0,306	2,270	0,080	
	Lise	95	2,96	0,66					
	Ön Lisans	23	3,04	0,55					
	Lisans	26	2,66	0,51					

F= Tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki farklılıklar incelendiğinde; ilköğretim mezunu (AO=2,82) olan kadınların kabullenici sessizlik düzeylerinin ön lisans mezunlarına (AO=2,58) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (F(0,000)=8,225; p<.05). Lise mezunu olan (AO=3,93) kadınların korunmacı sessizlik düzeylerinin ilköğretim mezunlarına (AO=3,72) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (F(0,033)=2,943; p<.05).

Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	Levene Testi		F	p
					Levene	p		
Kabullenici Sessizlik	1-8 yıl	153	2,62	0,86	0,511	0,600	0,641	0,527
	9-16 yıl	91	2,72	0,86				
	17 yıl ve üzeri	109	2,73	0,91				
Korunmacı Sessizlik	1-8 yıl	153	2,51	1,03	1,764	0,173	1,354	0,260
	9-16 yıl	91	2,40	0,97				
	17 yıl ve üzeri	109	2,31	0,90				
Korunmacı Sessizlik	1-8 yıl	153	3,72	1,04	2,076	0,127	1,864	0,157
	9-16 yıl	91	3,94	0,92				
	17 yıl ve üzeri	109	3,89	0,87				
Örgütsel Sessizlik	1-8 yıl	153	2,95	0,72	2,193	0,113	0,307	0,736
	9-16 yıl	91	3,02	0,59				
	17 yıl ve üzeri	109	2,98	0,67				

F= Tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.*p<0,05

Katılımcıların örgütsel sessizlik düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir(p>.05)

Katılımcıların psikolojik güçlendirme ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan korelasyon analizi Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 15. Korelasyon Analizi

	\bar{x}	ss	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Anlam(1)	4,38	0,64	1	,610*	,349*	,231*	,642*	-0,018	-0,047	,254*	0,091
Yetkinlik(2)	4,51	0,59		1	,502*	,271*	,707*	-0,049	-0,031	,303*	,109*
Özerklik(3)	3,92	0,85			1	,539*	,819*	0,007	-,108*	,139*	0,017
Etki(4)	2,98	1,15				1	,788*	-,104*	-,277*	0,038	-,176*
Psikolojik Güçlendirme(5)	3,95	0,61					1	-0,08	-,188*	,207*	-0,027
Kabullenici Sessizlik(6)	2,67	0,87						1	,619*	0,072	,767*
Korunmacı Sessizlik(7)	2,42	0,97							1	,135*	,816*
Korunmacı Sessizlik(8)	3,82	0,96								1	,573*
Örgütsel Sessizlik(9)	2,97	0,67									1

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; psikolojik güçlendirme ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p > .05$) belirlenmiştir. Alt boyutların birbirleri arasındaki en yüksek ilişki incelendiğinde yetkinlik ile korunmacı sessizlik alt boyutları arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ($r = .303$ $p < .05$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç kadınların yetkinlik düzeyleri artırıldığında korunmacı sessizlik düzeylerinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, tekstil sektöründe çalışan kadınların psikolojik güçlendirme düzeylerinin örgütsel sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığının belirlenmesi için çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Aşağıdaki tablolarda regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	3,092	0,234	13,189	0,000*	0,256	0,613 ^a
Psikolojik Güçlendirme	-0,030	0,059	-0,506	0,613		

Düzeltilmiş $R^2 = -0,002$; * $p < .05$
Durbin Watson = 2,100
Bağımsız: Psikolojik Güçlendirme
Bağımlı: Örgütsel Sessizlik

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($p > 0.05$) olmadığı belirlenmiştir. İlişkinin anlamlı olmaması nedeni ile regresyon varsayımını karşılamadığı için regresyon katsayısının incelenmesine gerek yoktur. Regresyon analizi sonucu incelense dahi psikolojik güçlendirmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı belirlendiğinden ($t = -0.506$; $p = 0,613 > 0.05$) H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	t	p	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,379	0,285	8,347	0,000*			
Anlam	0,060	0,069	0,918	0,359	1,606		
Yetkinlik	0,099	0,080	1,387	0,166	1,879	5,998	0,000 ^a
Özerklik	0,090	,054	1,312	0,191	1,748		
Etki	-0,265	0,036	-4,300	0,000*	1,416		

Düzeltilmiş $R^2 = 0,054$; * $p < .05$
Durbin Watson = 2,095
Bağımsız: Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki
Bağımlı: Örgütsel Sessizlik

Regresyon analizi sonucuna göre etki ($t = -4,300$ $p = 0,000$ $p < .05$) değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Anlam, yetkinlik, özerklik değişkeninin ($p > .05$) örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin örgütsel sessizliğin 0,054'ünü açıkladığı belirlenmiştir ($R^2 = 0,054$). Örgütsel sessizliğin %94,6'sının modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Anlam, yetkinlik, özerklik

değişkeninin ($p>0.05$) örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Etki düzeyinde bir birimlik artışın örgütsel sessizlikte 0,265'lik bir azalışa neden olacağı belirlenmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarının Kabullenici Sessizlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	t	p	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,936	0,376	7,804	0,000*			
Anlam	0,030	0,091	0,450	0,653	1,606	3,007	0,018 ^a
Yetkinlik	-0,087	0,106	-1,209	0,227	1,879		
Özerklik	0,151	0,071	2,166	0,031*	1,748		
Etki	-0,205	0,047	-3,261	0,001*	1,416		
Düzeltilmiş $R^2=0,022$; * $p<.05$ Durbin Watson= 2,045 Bağımsız: Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki Bağımlı: Kabullenici Sessizlik							

Regresyon analizi sonucuna göre özerklik ($t=2,166$ $p=0,031$ $p<0.05$) ve etki ($t=-3,261$ $p=0,001$ $p<0.05$) boyutlarının kabullenici sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Anlam, yetkinlik değişkeninin ($p>.05$) kabullenici sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin kabullenici sessizliğin 0,022'sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,022$). Kabullenici sessizliğin 97,8'inin modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Anlam, yetkinlik değişkeninin ($p>0.05$) kabullenici sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bu bilgiler sonucuna göre H_4 ve H_5 hipotezleri kabul edilmiş, H_2 ve H_3 hipotezleri reddedilmiştir. Özerklik düzeyinde bir birimlik artışın kabullenici sessizlikte 0,151'lik bir artışa, etki düzeyindeki bir birimlik artışın ise 0,205'lik azalışa neden olacağı belirlenmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarının Korunmacı Sessizlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	t	p	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,810	0,410	6,849	0,000*			
Anlam	-0,016	0,099	-0,253	0,801	1,606	7,550	0,000 ^a
Yetkinlik	0,041	0,116	0,581	0,562	1,879		
Özerklik	0,043	0,077	0,632	0,528	1,748		
Etki	-0,307	0,052	-5,019	0,000*	1,416		
Düzeltilmiş $R^2=0,069$; * $p<.05$ Durbin Watson= 2,045 Bağımsız: Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki Bağımlı: Korunmacı Sessizlik							

Regresyon analizi sonucuna göre etki ($t=-3,261$ $p=0,001$ $p<.05$) boyutunun korunmacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Anlam, yetkinlik ve özerklik değişkeninin ($p>.05$) korunmacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin korunmacı sessizliğin 0,069'unu açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,069$). Korunmacı sessizliğin %93,1'inin modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Anlam, yetkinlik ve özerklik değişkeninin ($p>0.05$) korunmacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bu bilgiler sonucuna göre H_9 hipotezi kabul edilmiş, H_6 , H_7 ve H_8 hipotezleri ise reddedilmiştir. Etki düzeyinde bir birimlik artışın korunmacı sessizlikte 0,307'lik bir azalışa neden olacağı belirlenmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarının Korunmacı Sessizlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	t	p	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,391	0,399	3,485	0,001*			
Anlam	0,116	0,097	1,803	0,072	1,606	9,947	0,000 ^a
Yetkinlik	0,245	0,112	3,514	0,000*	1,879		
Özerklik	0,008	0,075	0,118	0,906	1,748		
Etki	-0,059	0,050	-0,977	0,329	1,416		
Düzeltilmiş $R^2=0,092$; * $p<.05$ Durbin Watson= 1,979							

Bağımsız: Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki

Bağımlı: Korumacı Sessizlik

Regresyon analizi sonucuna göre etki değişkeninin korumacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir ($t=9,947$ $p=0,000$ $p<.05$). Anlam, özerklik ve etki değişkeninin ($p>0.05$) korumacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin korumacı sessizliğin 0,092'sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,092$). Korumacı sessizliğin %90,8'inin modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Anlam, özerklik ve etki değişkeninin ($p>0.05$) korumacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bu bilgiler sonucuna göre H_{11} hipotezi kabul edilmiş, H_{10} , H_{12} , ve H_{13} hipotezleri reddedilmiştir. Yetkinlik düzeyinde bir birimlik artışın korumacı sessizlikte 0,245'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Tekstil sektöründe çalışan kadınların psikolojik güçlendirme düzeylerinin örgütsel sessizlik davranışları üzerinde etkisini belirlemek üzere gerçekleştirilen bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeyleri yüksek seviyededir. Boyutlar açısından incelendiğinde ise; anlam ve yetkinlik düzeylerinin çok yüksek seviyede, özerklik düzeylerinin yüksek seviyede, etki düzeylerinin ise orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla tekstil sektöründe çalışan kadınların işlerini çok anlamlı bulduğu, işlerini yapabileceklerine ilişkin yeteneklerine çok güvendikleri ve işlerini yaparken kararları kendilerinin alabileceklerini düşündükleri söylenebilir. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda katılımcıların örgütsel sessizlik düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Kuru (2020) araştırmasında sivil toplum kuruluşlarında gönüllü olarak çalışan 279 kadının örgütsel sessizliklerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Güçer ve diğerleri (2018) Bodrum'daki otel işletmelerinde çalışan 429 kadının örgütsel sessizlik düzeylerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla literatürde yer alan araştırmalardan elde edilen bu sonuçların araştırma bulguları ile paralellik göstermediği belirlenmiştir. Kadınların sessizlik düzeyleri boyutlar açısından incelendiğinde ise katılımcıların; kabullenici sessizlik düzeylerinin orta seviyede, korumacı sessizlik düzeylerinin düşük seviyede ve korumacı sessizlik düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kabullenici sessizlik düzeylerinin orta seviyede olması tekstil sektöründeki kadın çalışanların zaman zaman içinde buldukları durumu kabul ederek sessiz kalabildiklerini, korumacı sessizlik düzeylerinin düşük seviyede olması tehditlerden kaçınma ve örgütte varlığını devam ettirebilmek için sessiz kalmadıklarını göstermektedir. Korumacı sessizlik düzeylerinin yüksek seviyede olması ise kadınların örgütlerini ve iş arkadaşlarını koruma amacıyla sessiz kaldıklarını göstermektedir. Kabullenici ve korumacı sessizliğin aksine korumacı sessizlik olumlu bir davranış niteliği taşımaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik güçlendirme ile örgütsel sessizlik arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu literatürde yer alan çalışma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Avan, Zorlu ve Baytok (2016) Antalya'da yer alan beş yıldızlı otellerde çalışan 348 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda psikolojik güçlendirme ile örgütsel sessizlik arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kahya ve Sağlam (2019) ise eğitim fakültelerinde çalışmakta olan öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirme düzeylerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini incelemek üzere 147 akademisyenin katılımı ile yaptıkları araştırma sonucunda psikolojik güçlendirme ve örgütsel sessizlik boyutları arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma amacı doğrultusunda yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik güçlendirmenin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda ise; anlam, yetkinlik ve özerklik boyutlarının örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, yalnızca etki boyutunun anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etki düzeyinde bir birimlik artışın örgütsel sessizlikte 0,265'lik bir azalışa neden olacağı belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının kabullenici sessizlik üzerindeki etkisinin değerlendirildiği regresyon analizi sonucunda özerklik ve etki boyutlarının kabullenici sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Özerklik düzeyinde bir birimlik artışın kabullenici sessizlikte 0,151'lik bir artışa, etki düzeyindeki bir birimlik artışın ise 0,205'lik azalışa neden olacağı belirlenmiştir. Anlam ve yetkinlik boyutlarının ise kabullenici sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Kahya ve Sağlam (2019) ise eğitim fakültesi öğretim elemanları üzerine yaptıkları çalışmalarında anlam ve etki boyutlarının kabullenici sessizlik üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla araştırma boyutlar açısından değerlendirildiğinde kısmen benzerlik göstermektedir. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının korumacı sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda etki boyutunun korumacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi

olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Etki düzeyinde bir birimlik artışın korunmacı sessizlikte 0,307'lik bir azalışa neden olacağı belirlenmiştir. Anlam, yetkinlik ve özerklik boyutlarının ise korunmacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Kahya ve Sağlam (2019) ise etki boyutunun korunmacı sessizliğin yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının korunmacı sessizlik üzerindeki etkisinin belirlenmesine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna göre; etki boyutunun korunmacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Etki düzeyinde bir birimlik artışın korunmacı sessizlikte 0,245'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Anlam, özerklik ve etki boyutlarının ise korunmacı sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Kahya ve Sağlam (2019) ise etki boyutunun korunmacı sessizliğin yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaya başlamadan önce tekstil sektöründeki kadın çalışanların örgütsel sessizlik davranışlarının psikolojik güçlendirme düzeylerinden önemli ölçüde etkilendiği varsayıldığından, örgütsel sessizlik bağımlı değişken, psikolojik güçlendirme ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Ancak araştırma sonunda genel olarak kadınların psikolojik güçlendirme düzeylerinin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Her araştırmanın olduğu gibi bu araştırmada da birtakım sınırlılıklar vardır. Bu alışma için seçilen örnekleme grubunu Denizli ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren 2 tekstil işletmesinde çalışan 353 kadın oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırmanın genellenebilirliği Denizli'de tekstil sektöründe çalışan kadınlar ile sınırlanmaktadır. Aynı zamanda yalnızca tekstil sektöründe çalışan kadınlar incelendiği için diğer sektörlerle ilgili genelleme yapmak mümkün değildir. Araştırma verileri 2020 yılı ağustos ve eylül aylarında toplanmış ve araştırma bulguları ilgili dönem aralığında fikir verebilmektedir. Araştırma, kullanılan ölçüm araçlarının ölçtüğu nitelikler ile sınırlıdır. Anketi cevaplayan grubun formdaki ifadeleri doğru bir biçimde algılayıp, gerçek görüşlerini bildirecekleri varsayılmıştır. Aynı zamanda çalışma değişkenlerine ilişkin veriler, kullanılan ölçeklerin kapsamı ile sınırlıdır.

Bu araştırma yalnızca tekstil sektöründe çalışan kadınlara uygulanmış olması sebebiyle herhangi bir genelleme yapmak mümkün değildir. Gelecekte yapılacak araştırmaların farklı sektörlerde ve daha geniş bir evrende yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu nedenle gelecekte nitel yöntemler ile araştırmanın desteklenmesi araştırmadan genellenebilir sonuçlar ortaya koyabilme olasılığını artıracaktır. Ayrıca gelecek araştırmalarda psikolojik güçlendirme ve örgütsel sessizlik konularının; örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık gibi farklı ve daha fazla değişkenle birlikte incelenmesi önerilmektedir.

Etik Beyan

"Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: alışan Kadınlar Üzerine Bir İnceleme" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Bu araştırmanın verileri 01.01.2020 tarihinden önce toplandığı ve makalenin süreci 2020 yılında başladığından etik kurul kararı zorunluluğu taşımamaktadır.

Kaynakça

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları*, 25, 145-174.
- Algın, İ. (2014). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alparslan, A. M. ve Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 136-147.
- Avan, S., Zorlu, Ö. ve Baytok, A. (2016). The effect of psychological empowerment on organizational silence in hotels. *Journal of Business Research - Turk*, 8(4), 277-295.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, T. (2018). *İş aile çatışması ile psikolojik güçlendirme ilişkisi: kabin memurları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Bıyıkbeyi, T. (2019). *Benimsenmiş ulusal kültürel değerler sınıflandırılması bağlamında panoptikon, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki: bir alan araştırması*. (Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Bowen, F. & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417. doi: 10.1111/1467-6486.00385
- Ceylan, A., Çöl, G. ve Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 35-51.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. doi: 10.2307/258093
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. 8. Baskı, Sakarya. Sakarya Kitapevi.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik; sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çalışkan, S. C. (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirilme algılarına üzerinde işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- Çelebi, M. A. (2019). *Yönetim ve insan için güçlendirme* (1. Baskı). İstanbul, Kriter Yayınevi.
- Çiftçi, G. E. (2015). *Örgütsel sessizlik, işe yabancılaşma ve örgütsel güven ilişkisi* (Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Denizli Ticaret Odası, Duyuru. Erişim Tarihi: 06.03.2019
<https://www.dto.org.tr/2019/03/06/baskan-erdogan-bizde-kadının-yeri-ayrıdır/>
- Durak, İ. (2018). *Korku kültürü ve örgütsel sessizlik* (2. Baskı). Bursa, Ekin Yayıncılık.
- Dyne, L. V., Ang, S. & Botero I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Erdost Çolak, H. E. (2015). Örgütsel Sessizlik. N. D. Ergun Özler, (Ed.), (2015). *Örgütsel davranışta güncel konular* (3. Baskı). İçinde (363-393). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Eren Gümüştekin, G. (2015). Personel Güçlendirme. İçinde; *Örgütsel davranışta güncel konular* (3. Baskı). (Ed: N. D. Ergun Özler), ss. 133-165. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Ergeneli, A. ve Sağlam Arı, G. (2005). Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 121-148.
- Eyiusta Maden, C. (2015). İşgörenlerin güçlendirme algılarının sorumluluk üstlenme davranışları üzerindeki etkisi: işe adanmışlık ve iş tatmini arasındaki aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (43), 68-78.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Joo, B. K. & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13(4), 425-441. doi: 10.12691/education-6-4-8
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kahya, O. ve Çiçek-Sağlam. (2019). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel sessizlik davranışları üzerindeki etkisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 15(2), 171-185.
- Kanbur, E. (2018). Çalışanların olumsuz değerlendirilme korkusunun örgütsel sessizlik üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 382-402.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (ed). (2016). *Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü* (1. Basım). Ankara, Nobel Yayın.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. (16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Kuru, D. (2020). *Kadın çalışanların cam tavan algısının örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lee, M. & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept? *The International Journal of Human Resource Management*, 12(4), 684-695.
- Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 31(3), 161-164. doi: 10.1037/h0087084
- Örenlili, M. (2018). *İşletmelerde örgütsel sessizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdemir, L. ve Sarıoğlu Uğur, S. (2013). Çalışanların “örgütsel ses ve sessizlik” algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281.
- Pinder, C. C. & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Premeaux, S. F. & Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: the moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562. doi: 10.1111/1467-6486.00390
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). *Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri*. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. doi: 10.2307/256865

- şahin, ř. ve Selvi, M.S. (2019). Sendikalarda sosyal pazarlama. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 62-72.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim* (1. Baskı). İstanbul, Beta Yayın.
- T.C. Denizli Valiliği, Erişim Tarihi: 12.01.2021
<http://www.denizli.gov.tr/tekstil-sektoru>
- Temel, E. (2016), *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Thomas, T.W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. doi: 10.2307/258687
- Tok, E. E. (2018). *Bilgi paylaşımının personel güçlendirme üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2012). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 19-48.

EXTENDED ABSTRACT

In this study, the concepts of psychological empowerment and organizational silence were examined. The main purpose of the study is to determine the effect of psychological empowerment on organizational silence. For the research, firstly, a literature search on variables was conducted. It has been found that there are very few studies examining the concepts of psychological empowerment and organizational silence in the literature. Psychological empowerment refers to a cognitive state related to an employee's perceived sense of control, a sense of competence, and internalization of the organization's goals (Menon, 1999, p. 161). Organizational silence is expressed as the employees' not sharing their thoughts and suggestions on organization-related issues consciously (Dyne, Ang, Botero, 2003, p. 1361). In line with the purpose of the study, the questionnaire form was created using the psychological empowerment scale developed by Spreitzer and the organizational silence scale developed by Dyne et al. The questionnaire form consists of three parts: demographic questions (gender, age, education level, professional seniority, marital status), psychological empowerment scale and organizational silence scale. The research was applied to 353 female employees of two textile companies operating in Denizli. The data collected from the participants through questionnaire forms were analyzed using t-test, ANOVA test, scheffe test, correlation analysis, and regression analysis methods. At the end of the analysis, the following findings were obtained.

As a result of the analysis, it was determined that the psychological empowerment levels of the participants were at a high level. When examined in terms of dimensions; it has been determined that their meaning and competence levels are very high, their autonomy levels are high, and their impact levels are medium. Therefore, it can be said that women working in the textile industry think that their work is meaningful, they are very confident in their abilities that they can do their job, and they think they can make the decisions themselves. The psychological empowerment levels of women also differ according to age, marital status, educational status, position, and professional seniority groups. As a result of the statistical analysis conducted within the scope of the research, it was determined that the organizational silence level of women was at a medium level. When examined in terms of dimensions, the participants; it was concluded that the accepting silence levels were moderate, the protective silence levels were low, and the protective silence levels were high. The moderate level of accepting silence shows that women workers in the textile industry can sometimes accept their situation and remain silent. The low level of protective silence shows that women do not remain silent to avoid threats and continue their presence in the organization. The high level of protectionist silence indicates that women remain silent to protect their organizations and colleagues. Contrary to the accepting and protective silence, protective silence is a positive behavior. As a result of the correlation analysis, it was concluded that there was no relationship between psychological empowerment and organizational silence. When the relationship between the sub-dimensions is examined; It was concluded that there is a low-level positive relationship between competence and protective silence sub-dimensions. This result shows that when women's competence levels increase, their protective silence levels will also increase. As a result of the regression analysis made in line with the purpose of the research, it was determined that psychological empowerment did not have a significant effect on organizational silence. As a result of the regression analysis made to determine the effect of psychological empowerment sub-dimensions on organizational silence; It was concluded that the dimensions of meaning, competence, and autonomy did not have a significant effect on organizational silence, only the impact dimension had a significant effect. It has been determined that a one-unit increase

in the impact level will cause a 0.265 decrease in organizational silence. As a result of the regression analysis in which the effect of psychological empowerment sub-dimensions on accepting silence was evaluated, it was determined that autonomy and impact dimensions had a significant effect on accepting silence at the 95% confidence level. It has been determined that a one-unit increase in the level of autonomy will cause an increase of 0.151 in the accepting silence, and a one-unit increase in the impact level will cause a decrease of 0.205. As a result of the regression analysis conducted to determine the effect of psychological empowerment sub-dimensions on protective silence, it was determined that the impact dimension had a significant effect on protective silence at the 95% confidence level. It has been determined that a one-unit increase in the impact level will cause a decrease of 0.307 in conservative silence. According to the results of the regression analysis conducted to determine the effect of psychological empowerment sub-dimensions on protective silence; It was determined that the impact dimension had a significant effect on protective silence at the 95% confidence level. It has been determined that a one-unit increase in the impact level will cause an increase of 0.245 in protective silence.

Before starting the study, it was assumed that the organizational silence behaviors of female employees in the textile industry were significantly affected by their psychological empowerment levels, so organizational silence was determined as the dependent variable and psychological empowerment as the independent variable. However, at the end of the study, it was concluded that the psychological empowerment levels of women, in general, do not have a significant effect on organizational silence.