

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı örgütsel sessizliğin işgören başarımı üzerinde etkili olup olmadığını araştırmaktır. İşgörenlerin kasıtlı veya kasıtsız olarak sessiz kalma davranışlarının, işgörenin başarımını nasıl etkilediği incelenmek istenmiştir.

Örgütsel sessizlik, işgörenlerin çalıştıkları örgüte katkı sağlayacak bilgi, düşünce, eleştiri veya önerilerini dile getirmemeleridir. Bu davranış biçiminin birçok sebebi vardır. Eskiden bu davranış uyum olarak algılanmaktayken, bugün kasıtlı bir tepki olduğu bilinmektedir. İşgörenler konuşmadan önce fayda / maliyet analizi yaparak konuşmanın kendisine getirilerini ve olası tehlikelerini kıyaslar. Bu analiz sonucunda konuşup konuşmamaya karar verir. İşgören konuştuğunda sağlayacağı faydanın karşısında işini kaybedebileceği, terfi edememe veya statüsünün düşürüleceği, iş arkadaşları arasında dedikoducu olarak görülmesi gibi birçok kaygıyı taşır. İşgörenin bu kaygılarından dolayı konuşmamayı seçmesi, işgörenin moral, motivasyon, stres ve iş tatmini gibi başarımını etkileyen faktörleri de olumsuz etkilemektedir.

Bu çalışmada kavramlar ilk iki bölümde teorik olarak ele alınmış sonraki bölümde ise ampirik çalışmalar yapılmış ve değerlendirilmiştir. Ampirik çalışma Türkiye’de 34. büyük sanayi kuruluşu olan Kardemir Aş’ de yapılmıştır.

Araştırmamız sonucunda örgütsel sessizlik ve işgören başarımı arasında anlamlı ve ters yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sessizlik üç faktöre ayrılmış ve tüm bu faktörlerle işgören başarımı arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sessizliğin üç ayrı faktörde işgören başarımını anlamlı ve ters yönlü olarak etkilediği görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Sessizlik, İşgören Başarımı, Örgütsel Sessizlik İşgören Başarımı İlişkisi

## **ABSTRACT**

This work's aim is researching whether organizational silence takes effect on employee performance. How employee intentional or unintentional silence behavior takes effect on employee performance is wanted research.

An organizational silence is that employee do not express information, idea, criticism or proposes to support organization. This behavior has too many reasons. Earlier before this behavior was understood as adaptation, but nowadays it is known as direct reaction. Employees before talking analyze conversation about incomes and dangerous by cost-benefit analysis. After analysis results employee decides to talk or to silence. Employee has too many worry for job loss, not promote, and make his / her status low and shown like gossiper in view of derived benefits when he/she speaks. Employee selection negatively impacts factors like moral, motivation, stress, job satisfaction and etc. which effects employee performance.

In these study concepts are theoretically handled in two chapters, in following chapter empirical tests studies and evaluations are included. Empirical studies are performed in Kardemir Inc. which is Turkey's thirty fourth biggest industrial enterprises.

As a result of our study, existence of significant and inverse relation between organizational silence and employee performance is confirmed. Also organizational silence is separated into three factors and relation between all of three factors and employee performance is confirmed. That organizational silence in three separated factors, significantly and inversely affects employee performance is seen.

**Key Words:** Organizational Silence, Employee Performance, Organizational Silence and Employee Performance Relation